

Doutoras-mães ou Mães-doutoras? Conciliando a Carreira Acadêmica e a Maternidade

JACQUELINE PIRES COIN

UNIVERSIDADE FEEVALE (FEEVALE)

PAOLA SCHMITT FIGUEIRÓ

UNIVERSIDADE FEEVALE (FEEVALE)

FERNANDA MACIEL REICHERT

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

MARILIA BONZANINI BOSSLE

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS)

Doutoras-mães ou Mães-doutoras? Conciliando a Carreira Acadêmica e a Maternidade

1. INTRODUÇÃO

A identidade feminina pode ser entendida como uma construção social em que o modelo tradicional vê a maternidade como uma condição obrigatória. A mulher é definida, principalmente, como mãe. Em contrapartida, hoje, um modelo mais contemporâneo vislumbra que a mulher possa ainda ser mãe, mas que a maternidade não é uma condição necessária para definir a mulher. Pode-se dizer que a maternidade começa, hoje, a ser vista como um projeto, como uma opção pessoal, e não mais como um definidor da identidade feminina, como um destino obrigatório de todas as mulheres (BARBOSA; ROCHA-COUTINHO, 2012).

Devido à independência, à oportunidade de estudo e à estabilidade profissional do sexo feminino, muitas mulheres estão buscando outros desejos pessoais que não envolve apenas a constituição de uma família. Uma pesquisa, realizada entre 2009 e 2013, registrou aumento da presença feminina em vagas de trabalho formal no Brasil. O público feminino atingiu 43% de participação, diante de 57% de participação dos homens (IBGE, 2018). No entanto, dados do IBGE também indicam que a mulher ainda ganha, em média, 79,5% do salário dos homens (AGÊNCIA BRASIL, 2019).

No Brasil, as mulheres trabalham, em média, 10h por semana a mais do que os homens nas atividades domésticas e de cuidado (IBGE, 2017). Esses dados são anteriores à pandemia da Covid-19, o que pode ter alterado consideravelmente esta média. Nesta pesquisa, o enfoque recai sobre a participação da mulher na área acadêmica, com foco em professoras doutoras que são mães. Neste contexto, é pertinente mencionar que a pandemia reduziu o número de submissões de artigos acadêmicos produzidos por mulheres, considerando o aumento da responsabilidade em cuidar dos seus filhos e familiares, além das responsabilidades docentes decorrentes do ensino online (VIGLIONE, 2020).

Parte-se do pressuposto que a gestão da diversidade referente à maternidade dentro das instituições de ensino superior tem grande relevância na medida em que a produtividade acadêmica é a mesma medida de desempenho para todos os docentes, independente do período de licença maternidade. Assim, os sistemas de avaliação ignoram as diferenças de gênero, com em concursos públicos para docentes no Brasil, em que não são adotados critérios que levem em conta a licença maternidade, por exemplo (CANDIDO e CAMPOS, 2020). Em suas carreiras, devido à dinâmica de avaliação da área acadêmica, as mães acabam sendo excluídas, seja pela dificuldade de manter a produtividade em nível competitivo em comparação com seus pares (pontuação decorrente das publicações) ou por questões relacionadas à saúde (por exemplo, pela pressão em manter o equilíbrio entre vida familiar e profissional).

Na área acadêmica revela-se um cenário formado por diferentes contextos que têm como centro as trajetórias de carreira, estilo de vida e particularidade de cada indivíduo. O doutorado, por exemplo, trata-se de uma modalidade de trabalho que exige dedicação e produtividade. Nesse contexto, parte-se do pressuposto que uma limitação para as mulheres pode ser a dificuldade de conciliar o fato de ser mãe e doutora, ou seja, com atividades de pesquisa.

Diante do exposto, o objetivo geral desta pesquisa é analisar como professoras doutoras que atuam em instituições de ensino superior conciliam a maternidade e a carreira acadêmica. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva com caráter exploratório, de abordagem qualitativa e quantitativa. Foram realizadas entrevistas e aplicação de questionário

junto a docentes mães e doutoras inseridas em instituições de ensino superior públicas e privadas do Brasil. Buscou-se assim, aprofundar o entendimento sobre a participação das mulheres no segmento acadêmico, a conciliação da produtividade e as tarefas na academia com a maternidade, bem como os desafios e consequências deste processo.

Além desta Introdução este artigo conta com mais quatro seções, envolvendo referencial teórico com enfoque para a relação entre a maternidade e a vida profissional das mães, docentes e doutoras; os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa; a análise dos resultados, seguida das considerações finais e referências.

2. MATERNIDADE E A VIDA PROFISSIONAL: MÃES, DOUTORAS E A PRODUTIVIDADE ACADÊMICA

Pela condição biológica de poder gerar vidas, aliada a uma questão cultural, a maternidade foi colocada como um destino inevitável às mulheres. De acordo com Kehl (2008), o contingente feminino, no universo do trabalho, comprova que a maternidade deixou de ser a única finalidade das mulheres, pois elas já não se encontram restritas às possibilidades que a cultura lhes proporciona ao destino materno. Atualmente, a via do trabalho é uma das possibilidades femininas de inscrição da subjetividade, uma inscrição que envolve desejo, investimento e sublimação (KARAM, 2000). Grant (2001) traz que, embora a sociedade tenha acolhido de forma inclusiva a mulher no mercado de trabalho, criam-se para elas dificuldades em conciliar o ser mãe e o ser profissional.

Mas, uma vez inseridas na ciência, as mulheres não avançam na carreira na mesma proporção que os homens. Dados do CNPq (2018) mostram que, em 2015, apenas 36% eram mulheres na produção de pesquisa contra 64% de representação masculina, sendo que o número de mulheres decresce conforme aumenta a hierarquia acadêmica. Levantamento realizado pelo movimento Parent in Science (2020) com 3.629 mil docentes pesquisadores respondentes, durante o isolamento social relativo à Covid-19, mostrou que esse cenário se tornou ainda mais delicado para as mulheres. O cumprimento de prazos relacionados a solicitações de fomento/bolsas ou envio de relatórios, por exemplo, foi possível para 84,6% dos homens sem filhos, e para 66,6% das mulheres com filhos. Outro ponto que chama atenção é que, enquanto 76% dos homens sem filhos submeteram artigos científicos conforme o planejamento, este percentual cai para 47,4% quando se trata de mulheres com filhos.

Neste contexto, o fenômeno denominado “teto de vidro” tem sido utilizado como metáfora para representar o obstáculo invisível e barreiras não formais, impedindo muitas mulheres de chegarem a determinadas posições, comprometendo a construção da sua carreira na ciência. Mesmo que, atualmente, haja participação das mulheres na ciência, a hierarquia acadêmica é ocupada, sobretudo, por homens, independentemente da área do conhecimento (LIMA, 2008; GOULDEN et al., 2011; ARÊAS, no prelo).

A trajetória das mulheres na ciência é constituída em uma cultura baseada no “modelo masculino de carreira” (VELHO, 2006), que envolve compromissos de tempo integral para o trabalho, produtividade em pesquisa, viagens, participações em eventos, e relações academicamente competitivas. Nessa perspectiva, Tabak (2002, p. 49) argumenta “que é muito mais difícil para a mulher seguir uma carreira científica em uma sociedade ainda de caráter patriarcal e em que as instituições sociais capazes de facilitar o trabalho da mulher ainda são uma aspiração a conquistar”. Nesta ótica, evidencia-se a importância das redes de apoio que precisam estar disponíveis, possibilitando à mulher desempenhar um trabalho produtivo na esfera pública (VASCONCELOS, 2009).

Souza (2003), ao discutir a formação de mulheres cientistas, argumenta que o modelo masculino de ciência, marcado por um viés androcêntrico, no que se refere aos procedimentos considerados legítimos, é reproduzido na academia, de modo que os cursos que formam cientistas estão impregnados de valores masculinos. Conforme destaca Keller (2006, p. 32), “as mulheres cientistas sofrem pressões específicas para abrir mão de quaisquer valores tradicionais que possam ter absorvido enquanto mulheres – senão por outra razão, simplesmente para provar sua legitimidade de cientista e dedicação para ciência”. Ao encontro desta perspectiva, Bonelli (2017, p.98) traz o termo

[...] “normásculo”, [que] remete ao papel histórico dos discursos científicos dominantes em tornar invisíveis as questões de gênero na produção do conhecimento dos grandes expoentes do pensamento social ocidental. Elas apontam como os estudos feministas se constituíram nos últimos 40 anos, conquistando espaço nas disciplinas acadêmicas, ao enfrentar as abordagens canônicas.

A profissão científica tornou-se, sem dúvida, um tipo muito particular de profissão “moderna”, a qual possui uma cultura específica no processo de aquisição dos requisitos básicos para pertencer à comunidade científica (SILVA; RIBEIRO, 2014). A resposta tradicional “meritocrática” indicaria que os avanços são correspondentes ao nível de desempenho acadêmico, uma vez que os sistemas de avaliação estão estritamente relacionados com a produção científica dos(as) pesquisadores(as) que, no contexto acadêmico, é um dos indicadores da medição da qualidade e capacidade profissional (ESTÉBANEZ, 2004). Velho (2006, p. 15) salienta que,

[...] uma vez feita a opção pela carreira científica, a mulher se depara com o conflito da maternidade, da atenção e obrigação com a família vis-a-vis às exigências da vida acadêmica. Algumas sucumbem e optam pela família, outras, pela academia, e um número decide combinar as duas. Sobre essas últimas, não é necessário dizer quanto têm que se desdobrar para dar conta não apenas das tarefas múltiplas, mas também para conviver com a consciência duplamente culposa: por não se dedicar mais aos filhos e por não ser tão produtiva quanto se esperaria (ou gostaria).

Nesse contexto, a produtividade científica, mensurada pelo número de publicações em artigos e livros nacionais e internacionais, coloca o(a) pesquisador(a) frente ao desafio de ser produtivo(a). A “produtividade acadêmica” alimenta-se do processo de competição que se dá interuniversidades, interprogramas de pós-graduação e entre docentes/pesquisadores, gerado por agências de fomento, bolsa de produtividade e artigos publicados, adotando o *Currículo Lattes* como instrumento indicador (SGUISSARDI, 2010).

Nesse contexto, permanecem e são reconhecidos aqueles que são produtivos. A produtividade é vista como reflexo da dedicação e do “viver” para a ciência, gerando mérito e respeito. Assim, a decisão pela maternidade, mesmo no período do doutorado é percebida como complexa, pois pode criar complicações para atender a política de produtividade exigida pelas agências de fomento. Bitencourt (2011, p. 13) traz que

[...] a fase do doutorado compreende diversas particularidades que dificultam a maternidade como: a pressão por produtividade que permeia o cotidiano destas acadêmicas, as complicadas conciliações entre doutorado/trabalho/família e a ausência de tempo para o lazer. Por isso, a maternidade é uma escolha “estranha”, pois o que vigora é um ideal de acadêmica solteira e sem filhos.

A pressão da política da produtividade, esse manter-se produtivo, caracteriza a escolha pela maternidade no doutorado como uma decisão que poderá ocasionar um “abrandamento maléfico” para uma carreira que exige dedicação e incremento de tarefas a serem realizadas, inclusive, nos fins de semana (VELHO; PROCHASKA, 2002). É devido à atual política de produtividade no campo acadêmico que muitas mulheres sofrem discriminações quando decidem pela maternidade. O papel social da maternidade necessita ser reconhecido no campo acadêmico, considerando que a exigência de produtividade é constante, e um dos principais elementos para avaliação profissional. Para Ferreira (2008), a questão da produtividade e a conciliação entre carreira e maternidade é o foco central para verificar a diferença entre homens e mulheres na produção acadêmica. É muito provável que a produção diminua devido à maternidade, principalmente nos primeiros meses do nascimento, porém, não há qualquer menção no curriculum vitae da pesquisadora que foi mãe sobre esse momento, que possa justificar ou explicar a queda na produtividade (TAVARES, 2018).

O projeto *Parent in Science*, criado em 2017, com o propósito de discutir a maternidade no universo acadêmico brasileiro, desenvolveu um estudo com mulheres pesquisadoras mães e não mães. Foram ouvidas 1.182 pesquisadoras (921 mães). Os resultados indicam que a maternidade teve impacto negativo na trajetória profissional de 81% delas. Além disso, mais da metade das mães cuidam de seus filhos sozinhas; apenas 34% dividem os cuidados com o pai. Os dados da pesquisa também mostram que a média de idade da primeira gravidez das docentes é de 32 anos, bem acima da média nacional, que é de 26 anos. Com relação a submissões de trabalhos, 55% já perderam prazos de editais (*PARENT IN SCIENCE*, 2018).

As pesquisadoras que se tornam mães passam por um período de queda na produtividade acadêmica, enquanto as pesquisadoras sem filhos costumam manter uma taxa regular de publicações por ano, tendência que só começa a ser revertida quatro anos após o nascimento dos filhos. Segundo o estudo, as universidades brasileiras não dispõem de políticas para mulheres que retomam suas atividades científicas após a licença-maternidade (*PARENT IN SCIENCE*, 2018), como o aleitamento materno.

No Brasil, durante o percurso acadêmico, a licença maternidade é um direito reconhecido legalmente, mas, quando concedida durante o doutorado, não se desconta esse período do tempo de titulação da aluna, o que tem impacto nos indicadores dos programas e resulta em mecanismos de pressão variados sobre as mulheres, conforme a Portaria nº 248, de 19 de dezembro de 2011, da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), referente à licença maternidade para as alunas. A aprovação da Lei nº 13.536/2017 garante, às bolsistas de mestrado e doutorado do CNPq e da CAPES, o direito de afastamento por maternidade ou adoção. A Lei sancionada no Brasil, em dezembro de 2017, constitui medida tímida se comparada com iniciativas de outros países.

A menção à maternidade no currículo acadêmico é uma prática comum em vários países, considerando que a “interrupção temporária” da carreira para o cuidado dos filhos significa uma desaceleração das atividades. Este ponto denota cuidado e respeito, demonstra ciência acerca do desafio de manter os índices de produtividade das pesquisadoras que se tornam mães. Sugere um avanço necessário também no Brasil.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa teve características descritiva e exploratória, e dividida em duas etapas: quantitativa e qualitativa. A primeira fase foi qualitativa com entrevistas, a partir de um

roteiro semiestruturado junto à quatro professoras, sendo uma de instituição pública e três de instituição privada. As entrevistas duraram em média 40 minutos e foram transcritas na íntegra. A amostra desta fase ocorreu a partir da técnica conhecida como “bola de neve”, com indicações de professoras com o perfil da pesquisa para participar da entrevista. Ressalta-se que o roteiro foi avaliado e validado com uma especialista, professora integrante de Programa de Pós-Graduação em uma instituição pública e membro do projeto *Parent in Science*. Este processo acontece no mês de março de 2019, a fim de avaliar se o instrumento era de fácil entendimento para as entrevistadas e se atendia às questões que se propunha. As entrevistas, além de permitirem um maior aprofundamento sobre o tema também serviram como base para a elaboração do questionário.

Na segunda fase, quantitativa, a amostra foi não probabilística por conveniência. Nessa etapa ocorreu a aplicação de um questionário disponibilizado por meio do Google Formulários. O instrumento foi constituído por 32 perguntas, sendo 4 abertas e 29 de múltipla escolha com base na Escala de Likert, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). A aplicação se deu durante o mês de abril de 2019 e a amostra final foi constituída de 106 respondentes. A partir das respostas, foi possível mensurar os entendimentos a respeito das questões, visibilizando os fenômenos implicados.

A análise e discussão dos dados ocorreu de forma conjunta e interligada. Os dados quantitativos foram analisados via estatística descritiva e os dados qualitativos por meio da análise de conteúdo, segundo Bardin (2016). As categorias emergiram da literatura e do objetivo de pesquisa, sendo elas: desafios de conciliar a maternidade e a carreira acadêmica, percepção sobre a maternidade no ambiente acadêmico, e a relação entre a produtividade acadêmica e a maternidade.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

De acordo com as áreas de conhecimento da CAPES, as áreas dos doutorados das respondentes foram divididas por grupos. A Tabela 1 traz as áreas e os respectivos percentuais de respostas, sendo que 74,5% realizaram o doutorado em instituição pública e 25,5% em instituição privada.

Tabela 1 - Áreas de Conhecimento da CAPES

Área do doutorado	%
Ciências Sociais Aplicadas	42,45
Ciências Humanas	18,87
Ciências Da Saúde	12,26
Ciências Exatas E Da Terra	9,43
Multidisciplinar	4,72
Ciências Biológicas	3,77
Ciências Agrárias	2,83
Engenharias	2,83
Linguística, Letras E Artes	2,83

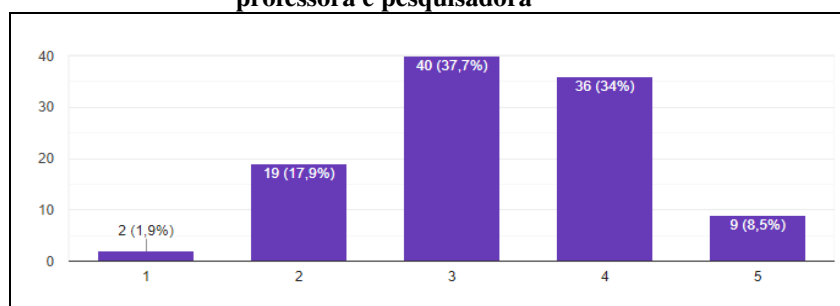
Fonte: dados de pesquisa (2019).

As respondentes têm de um a três filhos, no qual 50,94% possuem um filho, 42,45% dois filhos e 6,6% três filhos. Já as 4 entrevistadas possuem um filho: E1 uma filha de 3 anos;

E2 uma filha de 2 anos; E3 um filho de 7 anos; E4 um filho de 2 anos. A idade de 36 a 40 anos corresponde a 36,8% das mulheres que responderam o questionário, 17,9% tem entre 41 a 45 anos e 15,1% entre 46 a 50 anos. Quanto ao estado civil, 65,1% das respondentes são casadas, seguindo de 22,6% que possuem união estável.

Das 106 respondentes, 51 das professoras doutoras (48,1%) têm vínculo empregatício com Instituição de Ensino Superior Privada, e 55 professoras (51,9%) têm vínculo com Instituição de Ensino Superior Pública, sendo que 60,4% atuam em Programa de Pós-Graduação. Quando questionadas se é possível conciliar a maternidade com as atividades profissionais, a soma das respostas concordo parcialmente e concordo totalmente, resultou em 42,5% das participantes, conforme mostra o Gráfico 1.

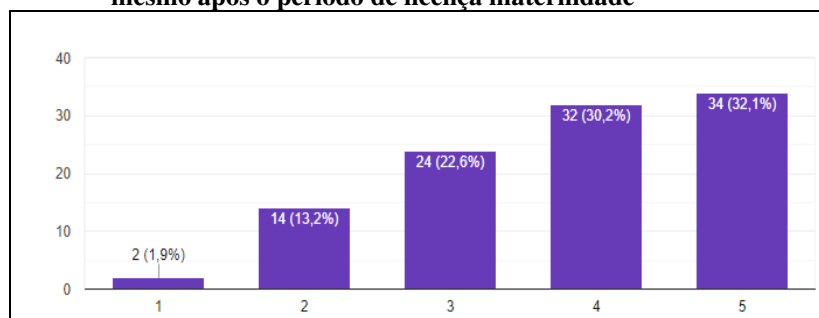
Gráfico 1 - Possibilidade de conciliar a maternidade com as atividades profissionais como professora e pesquisadora



Fonte: Dados de pesquisa (2019).

A escolha pela carreira acadêmica teve influência na prorrogação da maternidade para 51% das mulheres e 60,4% delas acreditam que a maternidade tem influência na profissão. No pós-nascimento, 54,7% das mães se dedicaram exclusivamente ao bebê e, para 64,2% das mulheres, a prioridade foi o bebê. Mesmo sendo possível conciliar as tarefas da maternidade com a profissão, a soma do grau de concordância 4 (concordo parcialmente) e 5 (concordo totalmente) resultou que, para 62,3% das mulheres, houve dificuldades em conciliar a carreira acadêmica com as responsabilidades da maternidade, conforme exposto no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Dificuldades em conciliar a carreira acadêmica com as responsabilidades com a(s) criança(s), mesmo após o período de licença maternidade



Fonte: Dados de pesquisa (2019).

O exposto remete à perspectiva de Velho (2006), de que, uma vez feita a opção pela carreira científica, a mulher se depara com o conflito da maternidade, da atenção e obrigação com a família e produtividade. Na fala da entrevistada E2, foi possível identificar esse aspecto: [...] *eu dava aula todas as noites, eu tinha uma marca, e tinha aulas do doutorado de manhã. Foi bem puxado, bem puxado, bem puxado mesmo. Mas eu sobrevivi!* (E2).

As quatro professoras entrevistadas salientaram alguns aspectos que podem influenciar a possibilidade de restringir o tempo com os filhos; todas contam com o apoio dos pais das crianças para auxílio nos cuidados. Mas, o cuidado do pai não deve ser apenas um auxílio e, sim, uma tarefa compartilhada com a mãe. Nesse aspecto, Chassot (2004) contribui ao trazer que as tarefas com filhos não podem ser somente da mulher. É possível deixar de tornar a maternidade um ônus à medida que os homens exercerem uma paternidade cada vez mais responsável. Nesta linha de pensamento, o relato da mãe 54, respondente do questionário:

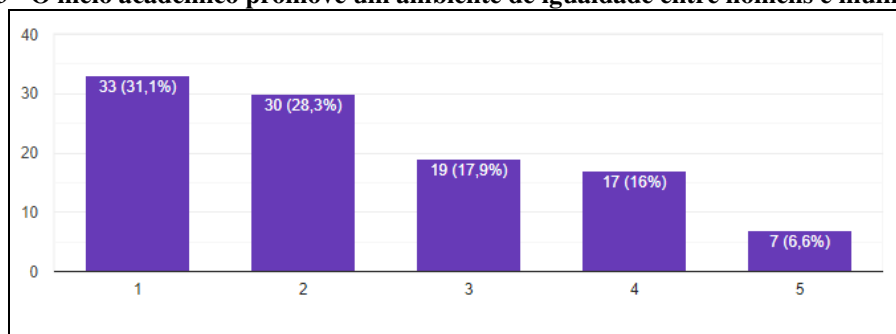
Hoje cada vez mais nossos parceiros precisam assumir as responsabilidades da maternidade com a mesma intensidade que executamos. Todavia, mesmo tendo um parceiro atuante, competir com pessoas que não exercitam a maternidade é injusto, pois não podemos agir como se não tivéssemos e com isto precisamos abrir mão de algumas atividades em função da família. Consegui fazer tudo o que fiz por ter um parceiro que assume muitas as ações na educação dos filhos. (Mãe 54)

De fato, a maternidade precisa ser vivenciada com redes de apoio, sendo que as organizações empregadoras precisariam incorporar um olhar de gênero e romper a lógica masculina que molda as práticas das organizações. Somente assim, a maternidade será construída como um projeto que considera, não apenas a responsabilidade da mulher, mas também dos pais das crianças, do Estado, do mercado de trabalho. As redes de apoio para esta transição precisam estar realmente disponíveis, para a mulher poder desempenhar o trabalho produtivo na esfera pública (VASCONCELOS, 2009). O exposto faz refletir o quanto é importante e fundamental a ajuda do(a) parceiro(a) nas tarefas de casa, o que, de certa forma, não sobrecarrega a mãe. Consequentemente, surgem diferentes tipos de família, diferentes formas de se relacionar entre os seus membros, ocorrendo uma redefinição e uma redistribuição das responsabilidades domésticas.

4.1 O AMBIENTE ACADÊMICO E A MATERNIDADE

A pesquisa trouxe a relação das instituições com a gestão da maternidade, e como é percebida essa condição dentro da academia. Para 51,9% das participantes, as particularidades e escolhas pessoais dentro da academia não são respeitadas. Além disso, para 59,4% das professoras (Gráfico 3), o meio acadêmico não promove um ambiente de igualdade entre homens e mulheres.

Gráfico 3 - O meio acadêmico promove um ambiente de igualdade entre homens e mulheres



Fonte: Dados de pesquisa (2019).

Em outras palavras, o resultado está alinhado ao fato de que, no Brasil, os sistemas de avaliação ignoram as diferenças de gênero (CANDIDO e CAMPOS, 2020). Nos depoimentos

abaixo descritos foi possível perceber como dificuldades a compreensão sobre a necessidade da mãe em se ausentar por alguma demanda familiar, bem como as cobranças por produtividade:

A chefia compreender as necessidades de uma criança e a minha ausência cada vez que preciso levar meu filho no médico. (Mãe 44)

Conseguir lidar com as cobranças de produtividade, muitas vezes veladas. Com o julgamento dos pares que não apenas mantêm critérios de avaliação que ignoram a condição das pesquisadoras mães, como também julgam a maternidade como algo ruim/pessoal/indesejável ao ambiente acadêmico. (Mãe 60)

Ainda sobre as dificuldades, em relação a ser mãe dentro do ambiente acadêmico, houve um equilíbrio entre as respostas, no qual 34,9% discordam das dificuldades dentro do ambiente acadêmico e 34,9% concordam. Porém, ao serem questionadas se já presenciaram ou conheceram algum caso de discriminação contra mãe/gestante na academia, 61,3% das mulheres confirmaram que “sim”. Os relatos da E2 e E3 evidenciam:

[...]eu já ouvi relatos. Quando eu entrei meu orientador perguntou se eu queria engravidar, e eu disse que sim. Acho que ele teve outras experiências negativas com orientandas grávidas [...]. (E2)

Sim, eu já presenciei caso de discriminação na academia [...] Já presenciei aluna de mestrado, informarem que estava grávida, e a reação do orientar foi assim “Puxa vida! Mas eu sou premiado!”. Foi bem esses os termos, “mas eu sou premiado”. Claro, depois ele parabenizou pela gravidez, mas a primeira reação foi “Puxa, mas eu sou premiado!”, como um desapontamento (E3)

Para 59,4% das professoras o meio acadêmico não promove um ambiente de igualdade entre homens e mulheres. Nessa perspectiva, as mães 67 e 77 trazem que:

Acredito que a maternidade diminua a produtividade em várias profissões, sendo a mulher muitas vezes excluída ou não selecionada para determinadas funções por causa disso. Acredito que isso seja pior na instituição privada, porém, isso também ocorre na pública. (Mãe 67)

Assisti quando uma colega pesquisadora foi desligada da instituição particular que trabalhava após o retorno da licença maternidade, permaneceu o período legal e foi desligada com o argumento que não era produtiva. (Mãe 77)

Ao encontro dessas opiniões, a mãe 97 relata [...] *vou me exonerar do serviço público, porque não compensa a tal "estabilidade", se por ela eu tenho que ficar longe dos meus filhos [...].* Assim, mesmo em regimes de trabalho e normas institucionais diferentes, de forma geral, os resultados da pesquisa indicaram que o cotidiano das professoras nas IES públicas e privadas apresentam similaridades entre os dois grupos. Nos relatos da entrevistada E3 e mãe 68 também foi possível identificar esses aspectos:

Sim, eu acho que existe no momento em que se está em certas situações [...] quando você precisa de engajamento, coleta de dados, [...] eu acho que existe uma coisa velada sim, do tipo assim, que seria melhor se fosse homem, para dar continuidade ao trabalho, e isso também acontece em empresas [...] Na academia existe sim, mas é mais velado, do que em ambientes empresariais. (E3)

Os desafios são vários: manter um ritmo de trabalho (dedicação exclusiva) combinando isso com as tarefas da maternidade. É sempre uma correria, falta tempo no dia, é preciso dormir pouco para não ficar tão atrasada nas tarefas. Muitas orientações na graduação e na pós, bancas, coordenação de projetos, prestações de contas, aulas na graduação e na pós e tudo que a pesquisa exige [...] (Mãe 68)

A produtividade exigida é a mesma para homens e mulheres e os pesquisadores têm que provar continuamente sua competência em forma de publicações. Conforme Velho (2006), a trajetória das mulheres na academia é constituída em uma cultura baseada no “modelo masculino de carreira” que envolve compromissos de tempo integral para o trabalho, produtividade em pesquisa, e relações academicamente competitivas.

Mas, essa discussão vai além. Esse modelo arcaico, mas presente na atualidade, implica em deixar todas as tarefas com uma mulher, geralmente a mãe dos filhos. Mesmo que não realizem todas as tarefas diretamente, são elas que fazem toda a governança da casa e dos cuidados com os filhos e familiares. Sendo assim, a revisão do modelo de produtividade tem que ir além de apenas considerar a maternidade na avaliação da carreira, mas também rever o papel das mães e dos pais nos cuidados com os filhos.

Entre 52,8% das professoras, não há o sentimento de inferioridade em relação aos pares que não possuem filhos, e 60,4% concordaram que a maternidade acarretou queda das publicações científicas. Além disso, 73,6% acreditam que seriam mais produtivas se não houvesse as responsabilidades advindas da maternidade. O relato da mãe 67 exemplifica:

Acredito que a maternidade diminua a produtividade em várias profissões, sendo a mulher, muitas vezes, excluída ou não selecionada para determinadas funções por causa disso. Acredito que isso seja pior na instituição privada, porém, isso também ocorre na pública. Nós mulheres nos deparamos o tempo todo com uma cultura machista enraizada na nossa sociedade. E isso se dá mesmo que sutilmente no trabalho, em casa e em todos os ambientes sociais. (Mãe 67)

A maternidade pode mudar o ritmo profissional das mães que, naturalmente, precisam de tempo para o(s) filho(s). A ciência progride muito rapidamente e aquelas que se afastam por alguns anos para se dedicarem aos fazeres da maternidade gastam, muitas vezes, até o dobro do tempo para se reciclarem e se reatualizarem. Após o período de licença-maternidade, os dados encontrados nessa pesquisa indicaram que as professoras precisaram conciliar a atenção ao bebê com a rotina de trabalho (CHASSOT, 2009). Os resultados apontaram que a retomada da carreira profissional não foi um momento fácil. No relato da mãe 9, foi possível identificar alguns dos motivos da queda de produtividade no contexto acadêmico:

Não existe mais aquele tempo das noites e madrugadas para trabalhar. Não é possível seguir trabalhando em um artigo/projeto/orientação até conseguir finalizar alguma etapa, pois preciso (e desejo!!) ficar com minha filha depois da escolinha. Só que nessa situação, acabo perdendo o "fio da meada", a linha de pensamento, e cada vez que se retoma o artigo/projeto/orientação, é preciso retomar o pensamento. Isso tudo toma tempo. E à medida que o tempo vai ficando apertado, a pressão (de mim mesma) vai aumentando, o que aumenta a ansiedade e atrapalha a produção. Ou seja, é um círculo vicioso. Além disso, a disponibilidade de ficar na Universidade para reuniões, etc., também é limitada, pois tenho horário para sair para buscar a minha filha. (mãe 9)

No momento da chegada dos filhos, as dificuldades na carreira acadêmica tendem a aumentar. As mães são levadas a fazer escolhas, como a disponibilidade para viagens de estudos e a participação em eventos ou bancas externas. Este sentimento pode ser observado nas falas:

[...] Conseguir me manter no meio acadêmico, correspondendo aos interesses profissionais exigidos, na medida do possível, sem que isso represente uma desvantagem implícita em meu currículo, a respeito da qual ninguém assume como tal. Porém, vivencio essa desvantagem e seus reflexos na prática! (Mãe 51)

As formas de avaliar a produtividade não levam em conta o período de licença maternidade, e na verdade eu considero que mesmo estando de volta da licença, que no meu caso foi de 6 meses, o período de maior impacto na produção é mais longo, pelo menos 1 ano. Se isso fosse contabilizado, acho que já seria mais fácil. (Mãe 57)

Em função da maternidade, 68,8% das professoras negaram participação em bancas de avaliação e eventos, e 56,6% perderam prazos de submissões de artigos devido às responsabilidades da maternidade. No questionário, quando diante da declaração “nas entrelinhas, a maternidade não é bem vista no ambiente de pesquisa”, 56,6% das mulheres concordam com a afirmação.

Ao encontro desses dados, 61,3% das mulheres já presenciaram discriminação dentro da academia em relação à maternidade. Em relatos capturados do questionário foi possível identificar a sensação de quem vive ou viveu essa experiência:

Ser mãe no meio acadêmico é uma tarefa difícil, pois trabalhamos muito mais que 40 horas semanais ao levar trabalho para casa, o que prejudica o tempo dedicado à família. É preciso ter equilíbrio para lidar com todas as demandas em casa e no trabalho. Saber estabelecer prioridades e não ultrapassar nosso próprio limite físico e emocional. (Mãe 65)

Tive 2 gestações durante o doutorado e o preconceito é generalizado. Ser mãe na academia é muito frustrante e por isso pretendo reduzir muito minha atuação nesse meio até meus filhos terem idade para compreender minhas ausências. Estou pagando caro por isso, tanto por não ser a melhor profissional que poderia, quanto mãe. Além disso, somos profissionais facilmente substituíveis, mas mãe não é. Vou me exonerar do serviço público, porque não compensa a tal "estabilidade", se por ela eu tenho que ficar longe dos meus filhos. E artigos eu nem tenho me estressado mais, embora a cobrança da orientadora sempre seja grande e a culpabilização aos meus filhos sobre minha baixa produtividade também. O dia que ela tiver filhos talvez ela entenda. (Mãe 98)

Em relação à satisfação em poder conciliar a maternidade com a carreira acadêmica, 54,8% das respondentes se sentem satisfeitas em poder conciliar as atividades. Percebe-se que, se por um lado ainda é atribuído às mulheres, primordialmente, o cuidado com os filhos; por outro lado, as mulheres estão percebendo o trabalho como outra possibilidade de satisfação, ao conciliar ambas as funções.

Este resultado foi ao encontro da perspectiva de Tavares (2007), considerando que a conciliação entre carreira e maternidade é vivenciada como um período bastante trabalhoso por grande parte das mães que participam ativamente do mercado de trabalho. As mulheres que escolheram conciliar maternidade e carreira apontam que existe uma separação em suas vidas entre a vida pessoal e a profissional. Apesar de todas as dificuldades, valorizam o “ser mãe”, assumindo a maternidade como a escolha mais importante e que exige mais responsabilidade em suas vidas, conforme relato:

A maternidade me tornou mais segura como profissional/professora/pesquisadora, acho que a maternidade nos torna mais fortes e responsáveis. Mas o financiamento para participação em eventos, por exemplo, não cobre nem nossas despesas como pesquisadores, então como incluir passagem aérea, hospedagem etc. para uma criança? E, ainda, para alguém que cuide dela enquanto vivenciamos o evento? Existe pouca ou nenhuma sensibilidade para isso na gestão dos órgãos de pesquisa e das IFES. (Mãe 82)

Diante dos aspectos elencados, entende-se que a escolha em exercer a maternidade está permeada por muitas questões. Dentre elas, a idealização de um sentimento de completude e imensa felicidade trazida pela maternidade, associada à romantização da maternidade, como sendo uma experiência na qual emergem apenas bons sentimentos e vivências. Contudo, as respondentes também revelaram perceber muita pressão social e familiar em relação a conciliar as atividades, como traz o depoimento da mãe 84:

É dar-se conta que a VIDA não é a academia, mas sim a herança pessoal (TEMPO) que você vai deixar, dedicar aos seus filhos. Levei algum tempo para enfrentar esse desafio, no entanto, hoje, sinto-me realizada em conciliar a profissão com a maternidade. Disse muito NÃO e não me arrependo. (Mãe 84)

A maternidade é tida como função natural da mulher e, portanto, a sociedade espera que estas mulheres, tenham somente belos discursos sobre esta experiência, exaltando um amor materno incondicional, que tudo suporta e supera. A inserção da licença maternidade na avaliação do edital de Bolsas de Iniciação Científica amplia o período de análise do currículo das cientistas, ou quotas para docentes mulheres que estiveram em licença maternidade. São ações que visam estimular essas pesquisadoras, que, durante a licença maternidade, afastaram-se das atividades de pesquisa.

O olhar para esse assunto, como exemplo o movimento *Parent in Science* que estimula a presença de espaço *kids* em eventos acadêmicos, creches em universidades, e avaliação da licença maternidade em editais, é positivo frente a esse cenário, mesmo ainda tendo muito a avançar nesse assunto, como relata a mãe 40: “a academia deveria oferecer condições para as mães como creches, horários de orientação diferenciados, oportunidade de mais disciplinas à distância maior tempo de preparação dos trabalhos acadêmicos, mais tempo para a qualificação e defesa”. De forma complementar, a mãe 28 argumenta que

as bolsas de doutoramento, no meu país, não têm em conta licença de maternidade. Existem lacunas. No regresso ao trabalho não tive direito a horas de amamentação que estão descritas na lei. Não há qualquer apoio ou compreensão de querer levar um bebê amamentado junto comigo numa viagem para uma conferência. Há muito caminho a percorrer (mãe 28).

Esses programas são importantes, não vitimizam a mulher que se encontra nessa situação, mas sim auxiliando no desenvolvimento de políticas/ações voltadas à garantia de recursos e condições para o pleno desenvolvimento profissional das mulheres que se encontram nesta fase. Desenvolvendo estratégias de apoio (tanto pessoal quanto profissional) para auxiliar na conciliação destas duas faces: maternidade e carreira científica criando um ambiente mais democrático para as mães.

Pode-se dizer que as mulheres que optaram por se dedicar à maternidade e à vida profissional encontram-se em um cenário de ambivalência, no qual é preciso harmonizar esses

papéis sociais tão valorizados, mas contraditórios. Essa contradição se dá, principalmente, pela forma como o ambiente profissional se organizou ao longo dos anos referente a maternidade, sob um contexto histórico e olhares estritamente masculinos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres que optaram por se dedicar à maternidade e à vida profissional encontram-se em um cenário de ambivalência, no qual é preciso harmonizar esses papéis sociais tão valorizados, mas contraditórios. Essa contradição se dá, principalmente, pela forma como o ambiente profissional se organizou ao longo dos anos referente à maternidade, sob um contexto histórico e olhares estritamente masculinos. A pesquisa permitiu compreender como a maternidade pode influenciar a trajetória profissional acadêmica de professoras doutoras. Apesar de a ser alertar para desigualdades e dificuldades, também ficou evidente o lado bonito e prazeroso da maternidade e de mães que conciliam a carreira profissional com o cuidado dos filhos.

A coleta de dados também trouxe muitas histórias comoventes, de superação e que retratam a beleza da maternidade, mesmo em um ambiente que avalia essencialmente pela produtividade. O que permite inferir que as mulheres não vão aceitar que considerem os seus filhos como um empecilho para a carreira, mas sim, que a sociedade e a academia devem mudar para garantir a sua ascensão na carreira acadêmica e uma atuação mais presente dos homens nos cuidados domésticos.

Esse estudo também foi uma forma de olhar o assunto da gestão da maternidade dentro das instituições de ensino superior, e a forma como lidam com os incentivos e limitações das professoras doutoras com filho(s). Tornando o ambiente acadêmico adaptável, e não limitador da inserção da mulher no mercado o trabalho. Os resultados mostraram que a maternidade influenciou na vida profissional das mulheres, bem como na decisão de seguir a carreira acadêmica, refletindo na produtividade acadêmica e nas participações em eventos que a docência exige. Praticamente todas as 4 mães entrevistadas demonstraram as dores e o amores de conciliar a maternidade dentro da academia. Observou-se a importância de dividir as tarefas com o parceiro.

É possível concluir que a escolha pela carreira acadêmica levou a prorrogação da maternidade para 51% das respondentes. Os principais desafios da mulher que concilia a carreira acadêmica com a maternidade foram: (i) tempo para conciliar a pesquisa, a maternidade, ser mulher e vida doméstica; (ii) manter a produtividade e poder se dedicar ao filho, sem se sentir culpada por nem sempre estar presente nas atividades que demanda os filhos; (iii) conseguir aprofundar-se em uma pesquisa, participar de eventos e bancas que envolvam viagem, além de compromissos em reuniões, inaugurações e atividades à noite ou no final da tarde, horário que a escola não atende as crianças; e, por fim, (iv) garantir a qualidade do trabalho como mãe e como professora/pesquisadora.

Do total, 73,6% das respondentes acreditam que seriam mais produtivas se não houvesse as responsabilidades advindas da maternidade, e, para 60,4%, a maternidade levou à queda nas publicações. Em contrapartida, segundo relatos das respondentes, a maternidade as tornou mulheres mais seguras, fortes e responsáveis como profissional, professora e pesquisadora. Ser mãe as deixou mais centradas e com experiências importantes também para a academia. Identificou-se, também, que a maternidade é uma escolha possível, e que os múltiplos papéis da mulher não são incompatíveis entre si. Percebeu-se que as mulheres

podem fazer suas próprias escolhas de carreira e de vida, não sendo necessário escolher entre ocupar um posto de trabalho ou ser mãe.

Sobre a percepção da forma como instituições públicas e instituições privadas lidam com a maternidade no meio acadêmico, 58,4% das respondentes acreditam que há diferenças entre instituições públicas e instituições privadas. Percebe-se nas falas das mães que, com toda a pressão que vivenciam, elas sentem que não estão cumprindo plenamente nenhum dos papéis, nem o de mães nem o de profissionais. Porém, esse sentimento é carregado por uma construção social antiga de que a mulher tem que “dar conta” de tudo, seja o cuidados com os filhos, com a casa e com a vida pessoal da família. Isso também está relacionado a uma pressão sobre o gênero feminino, historicamente forçado a acreditar que nunca é bom o suficiente e, portanto, tem que ir muito além para “provar” sua capacidade. Trata-se da relação com um machismo estrutural presente na sociedade que precisa ser combatido.

A principal limitação desta pesquisa envolve o perfil da amostra que deveria ser de docentes vinculadas a uma IES, possuir doutorado e serem mães. Além disso, um ponto de dificuldade foi a agenda para as entrevistas. Como sugestões de pesquisas futuras, a primeira envolve aprofundar o estudo das principais diferenças entre instituições de ensino superior privadas e públicas, com enfoque na gestão do ensino superior. Outra questão que merece destaque é como outros países administram a maternidade dentro da academia. Além disso, considerando que a coleta de dados foi realizada anteriormente à pandemia da Covid-19, merece atenção um estudo que, após passado este período, retrate os desafios impostos para as docentes mães.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Mulher ganha em média 79,5% do salário do homem. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-03/mulheres-brasileiras-ainda-ganham-menos-que-os-homens-diz-ibge>>. Acesso em: 19 mai. 2020.

AREAS, R.; ABREU, A. R. D. P.; SANTANA, A. E.; BARBOSA, M. C.; NOBRE, C. Gender and the scissors graph of Brazilian science: from equality to invisibility. **OSF Preprints**, 2020. Disponível em: <<https://osf.io/m6eb4>>. Acesso em: 15 jul 2020.

BARBOSA, Patricia Zulado; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Ser mulher hoje: a visão de mulheres que não desejam ter filhos. **Psicologia & Sociedade**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 3, p. 577-587, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v24n3/11.pdf>> Acesso em: 25 ago. 2018.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. 3ª reimp. da 1ª ed. São Paulo: Edições, v. 70, 2016.

BITENCOURT, S. M. **Candidatas à ciência: a compreensão da maternidade na fase do doutorado**. 340 f. Tese (doutorado em Sociologia Política) – Programa de Pós-graduação em Sociologia Política, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011. Disponível em:

<<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/95888/290511.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

BONELLI, Maria da Gloria. **Docência do Direito: Fragmentação Institucional, Gênero e Interseccionalidade**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas - Cadernos de pesquisa. V.47. n 163. P 94-120. Jan/mar 2017.

- CANDIDO, Marcia Rangel; CAMPOS, Luiz Augusto. Pandemia reduz submissões de artigos acadêmicos assinados por mulheres, *DADOS Revista de Ciências Sociais*, 2020. Disponível em: <<http://dados.iesp.uerj.br/pandemia-reduz-submissoes-de-mulheres/>>. Acesso em: 21 jul 2020.
- CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Portaria nº 248, de 19 de dezembro de 2011**. Local: CAPES. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/>>. Acesso em: 04. abr. 2018.
- CHASSOT, Attico. **A ciência é masculina? É, sim senhora!** 4. ed. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2009. 110 p.
- CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Número de bolsas-ano das principais modalidades segundo o sexo do bolsista no ano de 2015**. Local: CNPq. Disponível em: <<http://www.cnpq.br/>> Acesso em: 04. abr. 2018.
- ESTÉBANEZ, M. E. La mujer y la ciencia iberoamericana. In: BIELLI, A. *et al.* **Proyecto iberoamericano de ciencia, tecnología y género** - GENTEC, UNESCO. Buenos Aires: Unesco, 2004. p. 1-39. Disponível em: <http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicacion/docs/Reporte_Final%20GENTEC.pdf> Acesso em: 30 abr. 2019.
- FERREIRA, L. O. et al. Institucionalização, sistema de gênero e produção científica no Brasil (1939-1969). **História, Ciências, Saúde**, Manguinhos, RJ, v. 15, p. 43-71, jan. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702008000500003&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 05 mai. 2019
- GOULDEN, M.; MASON, M. A.; FRASCH, K. Keeping women in the science pipeline. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), p.141-162, 2011. <https://doi.org/10.1177/0002716211416925>
- GRANT, Walkiria Helena. A maternidade, o trabalho e a mulher. In: COLÓQUIO DO LEPSIIP/FE-USP, n. 3, 2001, São Paulo. 2001. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000032001000300008&script=sci_arttext>. Acesso em: 06 out. 2018.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Local:IBGE Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 4. abr. 2018.
- IBGE. Tarefas domésticas impõem carga de trabalho maior para mulheres. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18568-tarefas-domesticas-impoem-carga-de-trabalho-maior-para-mulheres>>. Acesso em: 19 mai. 2020.
- KARAM, Henriete. Do trabalho de parto ao parto para o trabalho. In: JERUSALINSKY, Alfredo et al. **O Valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo**. Associação Psicanalítica de Porto Alegre. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000. 304 p.
- KEHL, Maria Rita. **Deslocamentos do feminino**. 2. ed. Rio de Janeiro: Imago, 2008. 281 p.
- KELLER, E. F. Qual foi o impacto do feminismo na ciência? **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 27, p. 13-34, jul./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n27/32137.pdf>>.
- LIMA, B. S. **Teto de vidro ou labirinto de cristal?** as margens femininas das ciências. 2008. 133 f. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

Disponível em:

<http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/3714/1/2008_BetinaStefanelloLima.pdf>.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

PARENT IN SCIENCE. **Maternidade e Ciência**. In: Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, 1., 2018, Anais... Porto Alegre, PUCRS, 2018. Disponível em:

<<https://www.parentinscience.com/>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

PARENT IN SCIENCE. Produtividade Acadêmica durante a Pandemia: efeitos de gênero, raça e parentalidade. Disponível em: <https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b_81cd8390d0f94bfd8fcd17ee6f29bc0e.pdf?index=true>.

Acesso em: 21 jul. 2020.

SGUISSARDI, V. Produtivismo acadêmico. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. (Orgs.). **Dicionário de trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2010.

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

<<http://www.scielo.br/pdf/ciedu/v20n2/1516-7313-ciedu-20-02-0449.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

SIMPÓSIO BRASILEIRO SOBRE MATERNIDADE E CIENCIA, 1., 2018, Porto Alegre, **Anais...** Porto Alegre, PUCRS, 2018. Disponível em: <<https://www.parentinscience.com/>> Acesso em: 4. abr. 2018.

SOUZA, A. M. F. L. **As armas de marte no espelho de vênus: a marca de gênero em Ciências Biológicas**. 2003. 216 f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2003.

TABAK, F. Estudos substantivos sobre mulher e ciências no Brasil. In: COSTA, A. A. A.; SARDENBERG, C. M. B. (Orgs.). **Feminismo, ciência e tecnologia**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2002. p. 39-49.

TAVARES, Isabel. **Mulheres na Ciência**. Brasília, CNPq, 2007. Disponível em:

<<http://www.cnpq.br/web/guest/jovens-pesquisadoras>: Acesso em: 28 nov. 2018.

VELHO, Léa. Prefácio. In: SANTOS, L. W.; ICHIKAWA, E. Y.; CARGANO, D. de F. **Ciência, tecnologia e gênero**. Londrina: IAPAR, 2006. p. 13-18.

VELHO, Léa; PROCHAZKA, Maria Viviana. No que o mundo da ciência difere dos outros mundos? **Comciência**, São Paulo, 2002. Disponível em: <<http://www.comciencia.br>>. Acesso em: 12 jul. 2018. Disponível em:

<<https://obgyn.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1080/00016340600555975>>.

VASCONCELOS, Márcia. Responsabilidades familiares. In: Brasil. Presidência da república. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Primeira impressão. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009. p. 36-43.

VIGLIONE, Giuliana. Are women publishing less during the pandemic? Here’s what the data say. **Nature**. Disponível em: <<https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>>.

Acesso em: 21 jul. 2020.