

MESTRANDOS E MESTRANDAS: um estudo sobre as questões de gênero em um programa de pós-graduação stricto sensu da Universidade Federal de Pernambuco

CRISTIANE ANA DA SILVA LIMA

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO (UFRPE)

MARIANA PATRÍCIA DE LIMA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)

JOALLINE CARLA ALVES DO NASCIMENTO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)

ADRIANA MARIA DE OLIVEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)

Agradecimento à órgão de fomento:

O trabalho foi desenvolvido com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior - Brasil (CAPES), da Fundamentação de Amparo a Ciência e Tecnologia de Pernambuco (FACEPE) e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

MESTRANDOS E MESTRANDAS: um estudo sobre as questões de gênero em um programa de pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal de Pernambuco

1. INTRODUÇÃO

Embora ainda vivamos às sombras de um passado triste na questão da luta por igualdade, essas discussões ganham novos contornos em grupos que lutam por seu espaço e por igualdade de tratamento e condições. Dentre estes grupos, têm os que são tratados como inferiores na sociedade, por isso estão na condição de vulneráveis, como as mulheres, idosos, deficientes, LGBTQIAP+, índios, crianças, adolescentes e negros (IPEIA, 2012). As mulheres, por exemplo, representam a maior parcela (51,8%) da população brasileira, segundo os últimos dados divulgados pela PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) em 2019. Mas, mesmo assim, ainda sofrem com a imposição de papéis sociais construídos no passado.

Em passos ainda lentos, as mulheres vêm conquistando seu espaço no mercado de trabalho brasileiro, antes dominado pelos homens (GUIMARÃES; BRITO, 2016). Um retrato desse progresso é visualizado entre 1960 e 2018, quando a taxa de participação feminina no mercado brasileiro saltou de 18,5% para 52,9%, segundo dados do Banco Mundial de 2019 (BANCO MUNDIAL, 2019). Em dados mais recentes do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV/IBRE) sobre o ano de 2021 - período de crise sanitária e, conseqüentemente, econômica devido à pandemia da Covid-19, que provocou um grande número de desempregados no país - aponta que 51,56% do mercado de trabalho do Brasil estava ocupado por mulheres, mas o valor ainda é baixo comparado aos homens, que representam 71,64% do mercado (ALPACA, 2022).

Mesmo com as grandes conquistas ao decorrer da história, como a representação social pelo voto em 1932 e a entrada no mercado de trabalho, as mulheres atualmente ainda lutam contra estigmas de menos competentes, recebendo socialmente a responsabilidade pelos filhos e os serviços domésticos e, mesmo quando ocupam postos semelhantes aos homens, sofrem com precarização, insegurança e diferenças em termos de remuneração (HIRATA, 2002). Um avanço neste aspecto é a lei brasileira nº 14.611 de 2023, a qual defende a igualdade salarial entre gêneros para a realização de mesma função (BRASIL, 2023).

Já se ampliam os resultados de um longo processo de embate entre as mulheres e o espaço para elas desenhado pela sociedade, como evidenciam as pesquisas de Lodi (2000). Porém, mesmo nesta situação, há ainda espaços sociais em que a disputa se desenha com força e tenacidade, mesmo quando o ambiente se define como igualitário, plural e inclusivo, como a universidade e a academia enquanto lócus de produção de saber.

Curiosamente, na educação infantil e fundamental no Brasil, a presença feminina é maior que a masculina, que representa 96,4% das mulheres envolvidas neste setor. Uma das explicações para esse resultado advém da imagem da mulher ainda associada ao trabalho social que remete à extensão do lar e da maternidade (ATAIDE; NUNES, 2016). Por outro lado, quando se avança no nível de educação, para o ensino médio é notada uma queda da participação feminina no setor, já que apenas 57,8% do corpo docente é formado por mulheres (INEP, 2021). Avançando para o ensino superior, tanto na graduação quanto na pós-graduação, os homens são maioria na docência (INEP, 2019).

Neste sentido, parece ser oportuno analisar as motivações para ingresso em um mestrado e as dificuldades para concluí-lo dentro da perspectiva de gênero em um programa de pós-graduação *stricto sensu*, em um campus da Universidade Federal Pernambuco localizado no interior do estado. Também foram estudadas as questões de cota, bolsa de incentivo entre

mestrandos e mestrandas da UFPE, além de ser feita uma análise sobre a empregabilidade e questão salarial dos discentes.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gênero

Não há uma única definição correta sobre o que é gênero. Para autores com visões pós-estruturalistas, como Scott (1995), Gherardi e Poggio (2001), Martin (2006) e Butler (1998; 2021), definir o que é gênero em um único conceito é uma forma de limitá-lo. Ao mesmo tempo, resumir o gênero a masculino e feminino também não é algo aconselhado por estas mesmas autoras, pois caracteriza uma dualidade. Tais dualidades são criticadas por Butler (2021), que afirma que estes binarismos devem se complementar e não ficar em lados opostos. Gênero e limite são palavras diferentes não somente do ponto de vista gramatical, pois não há limites quando discutimos o que é gênero, visto que é algo constituído culturalmente, não se trata apenas das mulheres e está relacionado às relações sociais e ao papel da comunicação (SCOTT, 1995; BUTLER, 1998, 2021). É necessário destacar que o gênero independe do sexo, e que este também pode ser constituído culturalmente (BUTLER, 2021).

O gênero é uma prática que está relacionada às práticas generificadas (MARTIN, 2006). Um exemplo que pode ser aplicado nesta questão é a máxima de que mulher não entende de futebol (prática generificada). As que desafiam o sistema são comumente questionadas sobre o que é um impedimento, por exemplo (praticar gênero). Sobre as mulheres que desafiam o sistema, Gherardi e Poggio (2001) destacam que estas são vistas como estrangeiras ou pioneiras, quando ingressam em um ambiente predominantemente masculino. Estas mulheres, por vezes, adotam atitudes ditas como masculinas para se encaixar no local, sendo tal prática uma forma estratégica de sobrevivência (GHERARDI; POGGIO, 2001).

Quando se fala em gênero, também é necessário levar em consideração os marcadores sociais em torno do gênero, tais como raça, cor, religião, classe social, profissão, entre outros, de forma que a abordagem tenha um caráter interseccional (CRENSHAW, 2002). A interseccionalidade vai permitir um olhar mais crítico em torno das desigualdades sociais. É preciso entender detalhes dos perfis dos homens e mulheres estudados em uma pesquisa, sobretudo quando se trata de gênero, ou seja, como anda a igualdade e a equidade dentre os gêneros.

Ocorre que a igualdade e a equidade de gênero andam lado a lado. No entanto, a equidade visa garantir que todas as pessoas, independentemente da orientação sexual e da identidade de gênero, tenham um tratamento igualitário, estando relacionada, assim, a uma questão dos direitos humanos (ALVES, 2016). A equidade vem para garantir a igualdade de gênero, visto que esta última visa oferecer as mesmas oportunidades a todos e todas, sem quaisquer tipos de distinções. Apesar do avanço nas discussões e na promoção da equidade de gênero, ainda é certo afirmar que não chegamos a um patamar aceitável dentro da nossa sociedade.

Lage e Nascimento (2014) afirmam que, ao avaliar os avanços acerca de tais discussões, tornou-se perceptível que as mulheres, especialmente, lutaram para mudar as normas e buscaram promover mais igualdade e equidade de gênero. Apesar de todos os esforços terem sido válidos, é notável que serão necessárias mais discussões e, sobretudo, ações para que a equidade seja mais recorrente em todos os âmbitos da sociedade, tornando-se uma regra e não uma exceção. Há diretrizes sobre Equidade de Sexo e Gênero em Pesquisa (tradução do inglês *Sex and Gender Equity in Research – SAGER*). Em linhas gerais, estas diretrizes têm como principal objetivo promover a equidade de gênero, e também de sexo, na pesquisa, de forma

que os fenômenos em torno das mulheres e dos homens sejam abordados e estudados de maneira igualitária (HEIDARI; BABOR; CASTRO; TORT; CURNO, 2017).

Sígolo, Gava e Unbehaum (2021) apontam que os desafios em torno da equidade de gênero, sobretudo dentro da academia, pairam mais sobre as mulheres. Os autores afirmam que muitas das mulheres que ingressam na ciência não têm as mesmas oportunidades que os homens e encontram uma saída no ensino de educação básica. Há uma crítica sobre esta vivência das mulheres que não têm espaço no ambiente acadêmico devido à falta de equidade de gênero. A sugestão proposta é problematizar a temática e discuti-la cada vez mais na própria universidade e nos programas de pós-graduação, a níveis de mestrado e doutorado (SÍGOLO; GAVA; UNBEHAUM, 2021).

2.2 A mulher enquanto estudante de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil

As escolas e universidades foram dois dos espaços reservados exclusivamente aos homens por longos anos (LETA, 2003). Isso aconteceu devido à forma que mulher era vista, educada e tratada na sociedade, que a distanciava do mercado de trabalho e do acesso à educação, já que eram educadas nos próprios lares e preparadas para construir e gerenciar suas próprias famílias, e casas, assim como desempenhar apenas afazeres domésticos (DAMKE; CASSOL; GOMES, 2019).

Nesta perspectiva acima citada, é importante destacar que esta mulher anteriormente citada ocupava um determinado lugar na sociedade, sendo, em sua maioria, branca, heterossexual e cisgênero - ou seja, mulheres privilegiadas. Desta forma, Gonzalez (1984) problematiza que a mulher negra - um marcador social menos privilegiado - não recebia o mesmo tratamento, sendo relacionadas como empregadas, faxineiras e prostitutas.

O ingresso das mulheres em escolas e universidades é fruto de lutas em prol do direito à igualdade de gênero, que possibilitou uma elevação do nível educacional das mulheres e, conseqüentemente, da sua qualificação para o mercado de trabalho (DI MAIO et al., 2012), fazendo com que seja possível a entrada da mulher no campo da ciência, que até a segunda metade do século XX era ocupado exclusivamente por homens (LETA, 2003). Foi entre os séculos XIX e XX que as mulheres começaram a adentrar o meio acadêmico, os primeiros passos ocorreram nos Estados Unidos, com a criação de uma instituição específica para as mulheres separadas dos homens (BEZERRA, 2010).

No Brasil a pós-graduação *stricto sensu* foi implementada apenas na década de 60, os primeiros cursos estavam concentrados na Universidade Federal de Viçosa, na Universidade Federal do Rio de Janeiro e no Instituto de Tecnologia da Aeronáutica (ITA) (OLIVEIRA, 1995). Apenas seis anos depois da inauguração dos programas de mestrado e doutorado no país, uma mulher conquistou o diploma de doutora (TOMAZONI; DOTTA, 2018).

Mais de 50 anos depois dessa conquista, o cenário brasileiro dos programas de graduação e pós-graduação evidencia avanços tanto na ampliação dos cursos para institutos, universidades e faculdades públicas e privadas como, pelo elevado número de discentes do gênero feminino, ao notamos que o número de mulheres mestras e doutoras ultrapassou o de homens no país. Segundo dados divulgados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) sobre o Sistema Nacional de Pós-Graduação referente ao ano de 2016, as mulheres aparecem como maioria do público da educação brasileira, que somavam 165.564 discentes, mestras e doutoras; já o público masculino era representado por um total de 138.462, ou seja 19% a menos que as mulheres (MEC, 2017).

De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP as mulheres da educação superior estão mais concentradas nas áreas de Ciências Humanas, Sociais, Educação e Saúde (INEP, 2015, PINTO; CARVALHO; RABAY, 2017). Dados que também condizem com os publicados por Righetti e Gamba (2021)

onde os mesmos informam que os números de mulheres em curso de pós-graduação praticamente dobraram desde 2014, no Brasil, hoje em dia as mulheres ultrapassam os homens em número de mestrados e doutorados (PROPESP, 2017).

Conforme apontam os dados da CAPES, as mulheres também são maioria entre os bolsistas de mestrado e doutorado no Brasil, são 195 mil mulheres matriculadas - no total, os cursos da Coordenação de Aperfeiçoamento têm 364 mil estudantes em todo o país. Ou seja, as mulheres representam 53,57% do total, os dados destacam sua relevância no campo da ciência e tecnologia (MEC, 2022).

2.3 Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

A Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) foi constituída em 11 de agosto de 1946 na cidade do Recife, Pernambuco. Conhecida na época como Universidade do Recife (UR), ofertava poucas opções de cursos na área de saúde, exatas e humanas. Após 19 anos de atividade foi integrada ao grupo de instituições federais, onde recebeu seu atual nome, posteriormente houve ampliação da infraestrutura e cursos (UFPE, 2022a). Hoje, a instituição é considerada umas das melhores universidades do Brasil em ensino (graduação e pós-graduação) e pesquisa, ocupando a 14^o posição da lista. E no cenário internacional está entre as mil melhores, segundo o *The World University Rankings* 2018 (UFPE, 2022b).

Como parte de programas de ampliação do ensino do Governo Federal, a universidade em 2006 expandiu a sua atuação e hoje conta com três centros acadêmicos localizados no Recife, em Vitória de Santo Antão (Centro Acadêmico de Vitória – CAV) e em Caruaru (Centro Acadêmico do Agreste – CAA). São mais de 40 mil pessoas entre professores, servidores técnico-administrativos e alunos de graduação e pós-graduação vinculados à universidade (UFPE, 2022b). Assim, a instituição destaca-se no estado de Pernambuco pela contribuição na formação e qualificação de diversos profissionais e pesquisadores.

De acordo com dados mais recentes divulgados pela instituição referente ao ano de 2020, todos os três campus da Universidade Federal de Pernambuco juntos possuem 8.777 alunos de pós-graduação, sendo 4.181 do mestrado acadêmico, 596 do mestrado profissional, 3.975 do doutorado acadêmico e 25 do doutorado profissional. A instituição não fornece informações em seu website de quantos destes discentes são mulheres e quantos são homens (UFPE, 2022g).

O Centro Acadêmico do Agreste (CAA), campus da Universidade Federal de Pernambuco localizado em Caruaru, foi o primeiro campus da UFPE no interior do estado. A inauguração do campus foi em março de 2006. O objetivo da interiorização do ensino superior público no município foi contribuir com o desenvolvimento social, econômico e cultural do Estado (UFPE, 2022c). Caruaru foi escolhida como a primeira cidade do interior a receber um campus da UFPE devido à sua relevância para o Agreste, considerando as cadeias e arranjos produtivos predominantes nas áreas de confecção de agroindústria (UFPE, 2022c).

Os primeiros cursos que chegaram ao CAA foram as graduações nas áreas de administração, design, economia, engenharia civil e pedagogia. Ao longo dos anos, os cursos de licenciaturas em química, física e matemática, além das graduações em ciências Econômicas, comunicação social, engenharia de produção, medicina, e o bacharelado interdisciplinar em ciência e tecnologia (UFPE, 2022h).

O campus ainda conta com sete programas de pós-graduação, entre mestrado e doutorado. O Programa de Pós Graduação *stricto sensu* em Gestão Inovação e Consumo (PPGIC) é um dos programas de mestrado mais novos que foi implementado no Campus Agreste. Aprovado pela CAPES em dezembro de 2018, e com atividades iniciadas no ano seguinte, o programa está na sua quarta turma no ano de 2022. São 62 pessoas, incluindo

homens (19) e mulheres (43), que compõem o corpo de discentes regulares do programa ao longo desses anos até o momento (UFPE, 2022d).

Visando contribuir com a formação de professores e pesquisadores no campo da Gestão, Inovação e Consumo, com foco nos pontos de vista metodológicos que permitam o progresso das ciências administrativas para o cenário local. O programa apresenta duas linhas de pesquisa, a primeira investiga os fenômenos relacionados aos contextos de inovação, cultura e a segunda voltada para consumo na gestão dos negócios locais (UFPE, 2022d).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A abordagem utilizada neste estudo é a mista, ao fazer uso da abordagem quantitativa, que envolve ferramentas como questionário para coleta de dados, a fim de quantificar dados como o nível de conhecimento, atitudes e opiniões sobre um assunto específico (CRESWELL, 2018), sendo do tipo descritiva, visto que objetiva descrever as características da população, acontecimentos e possíveis relações existentes entre o gênero, variáveis socioeconômicas e acadêmicas (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Também foi utilizada a abordagem qualitativa que permite a análise de texto – utilizada neste estudo – como também de imagens, vídeos, áudios e fotos (CRESWELL; CRESWELL, 2021), do tipo básica que envolve análises analíticas, que permite realizar uma investigação crítica, interpretativa ao buscar trazer significado as questões apresentadas (MERRIAN, 1998).

O lócus da pesquisa foi o campus Acadêmico do Agreste, localizado na cidade de Caruaru e vinculado à Universidade Federal de Pernambuco. O foco se manteve nos discentes ativos e egressos, mestres/as pelo Programa de Pós Graduação *stricto sensu* em Gestão Inovação e Consumo (PPGIC), um total de 62 pessoas, dentre elas 43 mulheres e 19 homens que estão distribuídos entre as quatro turmas, que são representadas pelo ano de ingresso no programa: 2019, 2020, 2021 e 2022.

Com apoio da secretaria do programa, foi possível obter a lista com nome e ano de ingresso das pessoas, bem como o e-mail dos discentes e egressos possibilitando o envio direto do questionário eletrônico. A coleta de dados foi realizada entre o dia 17 outubro de 2022 e 17 de novembro de 2022, período em que os discentes e egressos do programa receberam e responderam ao questionário eletrônico estruturado por meio do Google *Forms* e com duração média de 4 minutos.

A respeito dos cuidados legais e éticos tomados para realização desta pesquisa, todos os participantes estavam cientes do objetivo deste estudo, que foi devidamente destacado nas instruções do questionário. Além disso, foi solicitada a participação voluntária no estudo, e informado que poderiam desistir a qualquer momento sem que houvesse prejuízos para si. Foi garantida também a proteção da identidade dos respondentes, ao não coletarmos e-mail, nome ou qualquer informação que viesse a possibilitar o reconhecimento dos/as discentes que colaboraram com este estudo.

O instrumento de pesquisa utilizado nesta pesquisa foi o questionário eletrônico composto por 21 questões e dividido em dois blocos: perfil socioeconômico dos/as mestrands/as composto por perguntas fechadas; e perfil acadêmico que contemplou diversas variáveis como é exibido no quadro 1.

Quadro 1 - Síntese do instrumento de coleta de dados

| Bloco | Questões | Variáveis | Referências |
|-----------------------|---------------|--------------|-------------|
| Perfil socioeconômico | De Q1 até Q11 | Gênero | |
| | | Estado civil | |
| | | Faixa etária | |
| | | Cor/raça | |

| | | | |
|------------------|----------------|--|---------------------------------|
| | | Filhos/as | Adaptação do INEP (2018). |
| | | Profissão | |
| | | Regime de trabalho | |
| | | Renda | |
| Perfil acadêmico | De Q12 até Q21 | Graduação | Elaborado pelas autoras (2022). |
| | | Políticas de ações afirmativas | |
| | | Bolsa (órgãos de fomento) | |
| | | Pesquisa e extensão | |
| | | Motivações para ingresso na pós-graduação <i>stricto sensu</i> | |
| | | Desafios durante a pós-graduação <i>stricto sensu</i> | |

Fonte: Elaboração Própria (2022)

A amostra final contou com 39 participantes, que responderam de forma voluntária o questionário que tinha a maioria das suas perguntas de múltiplas escolhas – esses dados que foram transferidos para o programa Excel, aplicativo no qual foram organizados e analisados, a partir da estatística descritiva que resulta em tabelas e gráficos, enquanto as duas questões abertas referentes aos tópicos de motivações e desafios envolvidos no bloco de perfil acadêmico foi analisado através da abordagem qualitativa básica, que permite a análise de respostas de texto. Todos/as estavam cientes do objetivo de pesquisa, representaram juntos 62,9% dos/as discentes do PPGIC. Desse total, 13 (31,7%) já concluíram o curso cumprindo todos os requisitos e defendendo a dissertação, sendo seis (46,15%) homens e sete (53,85%) mulheres. e da interpretação das questões abertas.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Perfil socioeconômico dos discentes e mestres/as pós-graduação *stricto sensu* em Gestão, Inovação e Consumo

Dos participantes da pesquisa, observou-se um quantitativo de 25 mulheres e 14 homens, o que representa respectivamente 58,13% e 73,68% do total de discentes, e a soma de ambos representam 62,90 % do total de alunos/as do mestrado do PPGIC entre 2019 e 2022. Como pode ser percebido, as mulheres são maioria entre os discentes, informação que se aproxima e complementa os dados divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP (2015), que informava que quando o assunto é educação superior, as mulheres se destacam por ser maioria entre os/as alunos/as e também são as que mais possuem sucesso na conclusão do curso.

Ao que se refere à idade desses mestrandos e mestrandas, a maioria das mulheres (13 ou 33,34%) estão na faixa etária de 20-30 anos, seguida de 31-40 anos (10 ou 25,64%). No caso de gênero masculino, a maioria (7 ou 25,64%) possui idade entre 31-40 anos, em seguida estão os homens com 20-30 anos (4 ou 10,25%), os demais dados referentes à idade podem ser visualizados no quadro 2.

Quadro 2 - Faixa etária

| Faixa etária | Quantidade | % | Gênero | % |
|---------------------|-------------------|------------|---------------|------------|
| 20 à 30 anos | 17 | 43,59 | 4 homens | 10,25 |
| | | | 13 mulheres | 33,34 |
| 31 à 40 anos | 17 | 43,59 | 7 homens | 17,95 |
| | | | 10 mulheres | 25,64 |
| 41 à 50 anos | 4 | 10,26 | 2 homens | 5,13 |
| | | | 2 mulheres | 5,13 |
| 51 à 60 anos | 0 | 0 | 0 homens | 0 |
| | | | 0 mulheres | 0 |
| Acima de 61 anos | 1 | 2,56 | 1 homens | 2,56 |
| | | | 0 mulheres | 0 |
| Total | 39 | 100 | 39 | 100 |

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022)

Os dados apresentados no quadro 2 revelam que a maior concentração por faixa etária das mulheres é no intervalo de 20 a 30 anos (13 ou 33,34%), enquanto os homens estão no intervalo de 31 a 40 anos (7 ou 17,95%), o que parece sugerir que as mulheres estão buscando a profissionalização em nível de pós-graduação stricto sensu mais cedo do que os homens. O período de ingresso dos/as mestrandos/as participantes dessa pesquisa encontra-se demonstrado no quadro 03.

Quadro 03 - Período de ingresso

| Ingresso (ano) | Quantidade | % | Gênero | % |
|-----------------------|-------------------|------------|---------------|------------|
| Turma 1 - 2019 | 10 | 25,64 | 4 homens | 10,26 |
| | | | 6 mulheres | 15,38 |
| Turma 2 - 2020 | 7 | 17,95 | 3 homens | 7,69 |
| | | | 4 mulheres | 10,26 |
| Turma 3 - 2021 | 7 | 17,95 | 3 homens | 7,69 |
| | | | 4 mulheres | 10,26 |
| Turma 4 - 2022 | 15 | 38,46 | 5 homens | 12,82 |
| | | | 10 mulheres | 25,64 |
| Total | 39 | 100 | 39 | 100 |

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022)

Foi perguntado aos participantes como eles se autodeclararam. Com base nas respostas, observou-se que entre as mulheres existe um equilíbrio entre pardas (52%) e brancas (44%). No entanto, mestrandas de cor/raça negra só foi identificada uma e não foi identificado nenhuma aluna indígena. Entre os mestrandos também existe uma igualdade entre homens brancos (42,86%) e pardos (35,71%) e igualmente as mulheres só foi identificado um aluno negro, tendo ainda um discente que se autodeclarou indígena. Esses dados mostram que negros e indígenas de ambos os sexos ainda são minoritários no programa. Tal evidência é alarmante e deve produzir reflexão, uma vez que conforme o edital do PPGIC prevê a políticas de ações afirmativas:

Trinta por cento (30%) das vagas ofertadas (8 vagas) serão reservadas aos(às) candidatos(as) negros(as), pretos(as) e pardos(as), quilombolas, ciganos(as), indígenas, trans (transexuais, transgêneros e travestis) e com deficiência, conforme política de ações afirmativas descritas pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFPE no Artigo 5º da RESOLUÇÃO Nº 17/2021. Destas vagas, uma (1) obrigatoriamente é reservada à pessoa com deficiência (UFPE, 2022e, p.13).

Das mulheres participantes da pesquisa que estudaram ou estudam no PPGIC, 56% são casadas e 44% são solteiras. Dos homens, 57% são casados e 43% são solteiros ou divorciados, esses números mostram que o estado civil parece não influenciar no ingresso em um curso de mestrado, isso para ambos os sexos.

Foi perguntado aos participantes se eles tinham filhos/as, a resposta foi bastante equilibrada entre os homens, no qual 8 (57,14%) não tinham filhos/as, um cenário parecido foi encontrado entre as participantes do sexo feminino, na qual 14 (56%) não possuem filhos/as. Das 11 mulheres que falaram ter filhos/as, apenas duas afirmaram ter dois, enquanto as demais têm um/a filho/a. O número menor de filhos/as entre as mulheres pode ser reflexo das responsabilidades distintas assumidas por homens e mulheres na família, especialmente no cuidado com as crianças, na qual a mulher, no papel de mãe, assume a maior parte dos compromissos, que demanda seu tempo e impacta muitas vezes sua na vida profissional e acadêmica, essa questão torna-se a mais difícil quando a mulher não compartilha de uma rede de apoio para ajudá-la no cuidado e tarefas domésticas (MOSER; DAL PRÁ, 2016).

Sendo importante destacar também que entre as mulheres que possuem filhos, apenas uma tinha menos de 30 anos, e entre as mulheres que não tinham filhos, a maioria (73%) das respondentes possuía 30 anos ou menos. As mulheres estão sendo mães mais tarde, um dos motivos levantados por Souza *et al.* (2011) é o fato que a mulher ter filhos/as diminui a probabilidade de participação da mesma no mercado de trabalho (SOUZA *et al.*, 2011). Além disso, também existem algumas mulheres que não desejam a maternidade, sendo cada vez mais comum encontrar mulheres que em sua trajetória de vida não desejam ter filhos/as (SIMÃO; COUTINHO; GUEDES, 2020).

Também foi perguntado aos/as mestrandos/as se os/as mesmos/as estavam trabalhando. Das 25 mulheres 3 (12%) delas afirmaram que sim. Para as desempregadas (22) foi perguntado sobre o tempo que se encontram sem trabalhar: uma encontra-se desempregada há menos de um ano; duas estão aproximadamente de um a dois anos. Dos 14 homens, 5 (35%) encontram-se desempregados pelo período entre dois e mais de cinco anos. Como se percebe, a taxa de desemprego durante o curso de pós-graduação é maior entre as mulheres (22 ou 88%) do que entre os homens (5 ou 35,71%).

Quanto aos cargos que ocupam atualmente, houve uma diversidade de respostas, porém foi possível perceber que parte das mulheres atuam em áreas relacionadas à administração e gestão, ou lecionam no ensino (técnico, superior ou profissional), conforme o quadro 4. Os homens, por sua vez, demonstraram maior diversidade de profissões.

Quadro 04 - Profissão

| Gênero | Total | Profissões/ocupações | Gênero | Total | Profissões/ocupações |
|---------------|--------------|--|---------------|--------------|--|
| Feminino | 25 | Administradora; Analista de Planejamento; Advogada; Auxiliar administrativo; Autônomas; Consultora em Gestão; Empreendedora; Estudantes; Farmacêutica; Jornalista; Gerente; Professora; Servidora pública. | Homens | 14 | Administrador; Analista de processos; Advogado; Arquiteto; Diretor; Farmacêutico; Servidor público; Tecnólogo em Gestão Ambiental; |

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022)

Foi perguntado sobre a renda mensal dos participantes, conforme quadro 5. Os homens recebem mais do que as mulheres. A renda deles fica em torno de 2-3 salários e 4-5 salários mínimos, mesmo sendo observado que a maior parcela das mulheres (14 ou 56%) afirmou receber entre 2-3 salários mínimos. É indispensável discutir a evidência de que metade dessas 14 mulheres são autônomas ou complementam a sua renda com algum tipo de empreendimento.

Quadro 05 - Renda

| Renda | Gênero | | | |
|----------------------------|----------|-----|-----------|-----|
| | Feminino | % | Masculino | % |
| Não possui renda | 4 | 16 | 2 | 15 |
| Até um salário mínimo | 1 | 4 | 4 | 29 |
| Entre 2-3 salários | 14 | 56 | 4 | 28 |
| Entre 4-5 salários mínimos | 4 | 16 | 4 | 28 |
| Mais de 5 salários mínimos | 2 | 8 | 0 | 0 |
| Total | 25 | 100 | 14 | 100 |

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022)

Aqui é interessante chamar atenção para o espírito empreendedor feminino, pois das 25 respondentes 7 afirmaram trabalhar de forma autônoma. Dessas, 70% conseguem uma renda aproximadamente de 2 a 3 salários mínimos, as outras duas recebem entre 4 ou 5 salários ou mais. Percebe-se uma mudança no perfil das mulheres, que em anos passados se dedicavam apenas a realizar tarefas consideradas como exclusivas das mulheres, como cuidar da casa e dos filhos (CARVALHO, 2011).

De acordo com Cisneros (2015) é perceptivo que as mulheres estão ganhando cada vez mais espaço na área de empreendedorismo. Gomes, Guerra e Vieira (2011) explicam que um dos motivos das mulheres estarem cada vez mais investindo no empreendedorismo é por se tratar de uma alternativa de geração de trabalho e renda, pois as oportunidades no mundo corporativo sempre foram mais limitadas para as mulheres. Comentam Coleti, Silva e Morais (2021, p. 27) que “o empreendedorismo feminino tornou-se uma opção para que as mulheres pudessem ter controle sobre o seu tempo, seu futuro e destino profissional, bem como, uma solução para os dilemas e conflitos relativos ao acúmulo de tarefas dentro e fora do trabalho”.

Entre os homens foi observado que 4 estão trabalhando de forma autônoma, e 7 como celetista, sendo a renda entre eles variada (até um salário mínimo; mais de 5 salários mínimos; entre 2-3 salários; e entre 4-5 salários mínimos).

4.2 Perfil acadêmico dos/as discentes e mestres/as da pós-graduação *stricto sensu* em Gestão, Inovação e Consumo

Sobre a formação dos/as pesquisadores/as, 25 (64,10%) fizeram o curso superior em administração, esse total é representado por 6 (12,82%) de homens e 19 (51,28%) de mulheres. Porém, no PPGIC é possível encontrar alunos formados em Administração Pública; Arquitetura e Urbanismo; Ciências Contábeis; Farmácia; Jornalismo; Marketing; Nutrição e Tecnologia em Gestão Ambiental (UFPE, 2022f).

Os dados apresentados reforçam o que já foi dito anteriormente, que apesar de existir esse tipo de política de inclusão dentro do programa do PPGIC, o acesso ao curso *stricto sensu* por pessoas tradicionalmente excluídas ainda não alcançou resultados plausíveis, pelo menos quando se fala das mulheres. Sobre as bolsas de incentivo aos estudos universitários, 12 (48%) alunas ou ex-alunas das 25 mulheres recebem ou receberam bolsa. Entre os homens foi observado um número menor, 5 (35,71%) dos 14 homens receberam ou recebem bolsa. Entre as bolsas citadas pelos/as mestrandos/as estão a do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq); Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia de Pernambuco (FACEPE).

As quotas de bolsas de Iniciação Científica, de Iniciação Tecnológica, de Mestrado e Doutorado são bolsas oferecidas às instituições de ensino e pesquisa e aos cursos de pós-graduação da CNPq, possuem como objetivo fomentar a pesquisa científica e tecnológica, como

também a formação de recursos humanos para a realização de pesquisas no Brasil (CNPq, 2022). Entre as bolsas de estudos a que os alunos se referiram, estão presentes as fornecidas pela Instituição de Ensino Superior, que neste caso, é a Universidade Federal de Pernambuco Campus do Agreste, financiadas pela CAPES, no quadro 06, encontra-se o total de distribuição de bolsa por instituição entre os participantes da pesquisa.

Quadro 06- Distribuição de bolsa por órgão de fomento

| Órgãos de fomento | Quantidade | % | Gênero |
|-------------------|------------|-------|------------------------|
| CAPES | 7 | 41,18 | 3 homens 4 mulheres |
| CNPq | 1 | 5,88 | 0 homens 1 mulheres |
| FACEPE | 9 | 52,94 | 2 homens 7 mulheres |
| Total | 17 | 100 | 17 |

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022)

Como pode ser percebido, as mulheres são maioria quando se fala em receber bolsas de estudo. Isso também foi percebido pelo Ministério da Educação, conforme um dado publicado em março de 2020, onde aponta que as mulheres são maioria entre bolsistas de mestrado e doutorado no Brasil, e que somam mais de 195 mil matriculadas em cursos que são ofertados pela Capes, onde de um total de 364 mil estudantes as mulheres representam aproximados 54% do total de bolsistas de pós-graduação da Capes (BRASIL, 2021).

4.3 Motivações e Desafios:

Quando perguntados quanto aos fatores motivadores para escolha da pós-graduação *stricto sensu* em Gestão, Inovação e Consumo entre as mulheres foi destacada a qualidade do curso e a facilidade de ingressar no programa, já que não é obrigatória a realização de teste de proficiência em inglês e nem a realização do teste ANPAD (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração). Também foi destacado como motivações o interesse pela área do programa, e o desejo de aprimoramento dos conhecimentos. Isso pode ser observado na fala de uma das entrevistada: “A decisão em fazer mestrado é devido a paixão pela docência, e a escolha do PPGIC por ter linhas de pesquisas voltadas para o Agreste” (MESTRANDA A).

Outro motivo foi a busca pelo desenvolvimento pessoal, sendo mencionado ainda o fato de ser um programa de mestrado realizado em uma universidade pública, e ser o único mestrado na área de gestão em Caruaru e região. Outro fator motivador para o ingresso no PPGIC foi a necessidade de qualificação e aprimoramento profissional. Essa foi uma preocupação de metade das mestrandas que responderam a pergunta. A busca pela ascensão profissional, aumentar as chances no mercado de trabalho, ter um diferencial no currículo, ter novas perspectivas de trabalho dentro da área de formação e obter aumento salarial como pode ser observado na fala de uma das participantes:

Melhorar as opções de emprego, a carreira profissional é muito concorrida e é importante investir no currículo, a escolha PPGIC se deu pelo fato de ser em Caruaru, cidade que eu moro e ser um processo seletivo sem grandes burocracias ou dificuldades, e não exige a nota do teste ANPAD (Mestranda D).

A busca pela carreira como docente no ensino superior também um motivador, como mencionado pela mestranda F:

Tenho como objetivo a docência no ensino superior, para alcançar é necessário o mestrado. A escolha do PPGIC ocorreu pela proximidade que a cidade que resido, por ser um campus que cursei minha graduação, também pela linha de pesquisa do programa que me interessou e os docentes.

Já entre os homens, discentes e mestres do programa, as principais respostas envolveram o interesse em atuar como professor universitário. A qualidade do curso, por ser de ingresso mais fácil do que outros, o fato deles já terem estudado na UFPE-CAA durante a graduação, e pela localização geográfica foram outras das razões apresentadas. Sendo citado ainda o aprimoramento e qualificação profissional e o desenvolvimento pessoal e profissional.

Das respostas apresentadas pelos mestrandos e mestrandas, chama a atenção a necessidade de realizar a pós-graduação para melhorar o currículo profissional para ingresso no mercado de trabalho, que é muito concorrido, ter um diferencial na hora do processo seletivo e até mesmo mais conseguir salário melhor, e esses motivos não foram citados pelos homens.

No tocante as dificuldades enfrentadas durante o período de conclusão da pós-graduação *stricto sensu* em Gestão, Inovação e Consumo entre as mulheres, a principal dificuldade foi a necessidade de realizar uma publicação em uma revista de no mínimo qualis B2. Trata-se de algo imposto pelo programa, que já se encontra no regulamento do curso. Por isso, ao ingressar, o aluno já tem acesso a essa informação.

Outro ponto é a rotina de casa, trabalho e estudos, e nesse triângulo de áreas da vida, parece que a familiar é a que mais pesa para a mulher como obstáculo para estudar, como pode ser visto na fala da Mestranda F, ao falar que uma de suas dificuldades é ter que “*romper a barreira do dia a dia familiar para poder estudar*”. Pois, mesmo com algumas mudanças que vêm ocorrendo na divisão do trabalho doméstico nos últimos anos, a verdade é que elas foram de pouca expressividade, ainda é delegado à mulher a maior parte da responsabilidade com o trabalho doméstico e com os cuidados com os filhos (ARAÚJO et al., 2018).

Uma outra dificuldade citada não está associada diretamente ao curso de pós-graduação, mas sim para a dificuldade em produzir a dissertação “*por falta de incentivos de escrita na graduação*” (MESTRANDA I). O que pode ser um grave problema, pois um outro ponto mencionado como dificuldade é a cobrança para a produtividade acadêmica.

Como alguns participantes da pesquisa ingressaram ou cursaram o programa durante a pandemia, alguns citaram como dificuldade a saúde mental, que foi bastante atingida pelo momento que o mundo estava passando, diante da pandemia de Covid-19. Isso pode ser identificado por exemplo na fala da Mestranda O: “*Pandemia com questões pessoais de maternidade. Pesquisa totalmente online e isolamento*”. Durante esse mesmo período foram implementadas aulas remotas no programa para que não se parassem as aulas, e as aulas neste novo formato também foram apontadas como dificuldades.

A dificuldade com a saúde mental não foi apenas durante a pandemia, outras mestrandas também citaram dificuldades com ansiedade. Sendo citados ainda problemas financeiros, horários da disciplina incompatíveis com o expediente profissional, a falta de acessibilidade e transporte devido à distância do Campus.

Entre os homens foi citada a falta de tempo, também foi colocada a falta de conhecimento e didática dos professores do programa em dar aulas online. Aqui, é importante fazer uma ressalva que as aulas do programa eram presenciais, e passaram a ser online devido ao contexto pandêmico. Um dos mestrandos explicou que “*a maior dificuldade foi a pandemia, pois com as aulas remotas o rendimento e a interação/ troca com a turma foi pouca*” (MESTRANDO J).

Foi citado ainda a dificuldade de conciliar trabalho e estudo, o pouco tempo disponível para dedicação aos estudos. A falta de experiência com as questões metodológicas da escrita científica também foi apontada como dificuldade, outro fator é a obrigatoriedade de publicação de artigo com Qualis alto, pois, conforme diz um mestrando “muitas vezes as revistas demoram

a avaliar os artigos e dar resposta para andamento do estudo” (MESTRANDO C). Sendo mencionado ainda, que existe pouco incentivo para seguir a carreira acadêmica.

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa visou analisar motivações para ingresso no mestrado e as dificuldades para concluí-lo dentro da perspectiva de gênero em um programa de pós-graduação *stricto sensu*, em um campus da Universidade Federal Pernambuco, localizado no interior do estado. Informações relevantes sobre gênero, mulher na pós-graduação no Brasil, a Universidade Federal de Pernambuco, o Campus de Caruaru e o Programa de Pós- Graduação em Gestão, Inovação e Consumo foram destacadas.

Foi observado que a mulher é maioria no programa, mas que a participação das mulheres negras como discentes representa uma minoria, mesmo com o incentivo de uso de políticas afirmativas durante o processo seletivo. Nota-se ainda que entre as mulheres as motivações para ingressar no mestrado está associada a preocupação em ter um currículo mais competitivo, devido às dificuldades de ingressar no mercado de trabalho. Algumas também apontam que o interesse no mestrado está relaciona a busca de aumento salarial. Por outro lado, os homens possuem uma preocupação maior em se capacitarem e aperfeiçoarem profissionalmente.

Sobre as dificuldades, as mulheres enfrentam o desafio de conciliar as responsabilidades familiares, o trabalho e estudo, os homens não destacam essa questão. Além disso, a saúde mental, especialmente a ansiedade que é uma doença que atingem as mulheres durante o curso da pós-graduação se faz presente entre as discentes do sexo feminino. Por fim, foi percebido que homens e mulheres possuem diferença salarial, porém o espírito empreendedor feminino vem deixando essa balança mais igualitária no quesito renda.

O presente estudo contribui com as pesquisas científicas sobre mulheres na pós-graduação no Brasil no campo das ciências sociais aplicadas, ao analisar as motivações e desafios que enfrentam para adentrar ou permanecer no meio acadêmico, assim o estudo apresenta avanços para literatura brasileira tanto no quesito gênero quanto no campo de formação de pesquisadores/as e professores/as.

Destaca-se como limitação deste estudo o número de discentes e egressos que integraram esta amostra, não sendo possível obter um número maior de participantes, devido à falta de retorno dos/as mesmos/as, ou simplesmente o não interesse de colaborar com a pesquisa. Para análises mais profundas das questões que envolve a maternidade e as possíveis explicações para o baixo número de pessoas negras no programa e outros pontos que podem ser explorados, indica-se o incremento da abordagem qualitativa exploratória para ampliação dos resultados deste estudo e desenvolvimento de pesquisas futuras semelhantes a essa.

Recomenda-se que seja realizado novos estudos, ampliando a população e a amostra, sugerindo a análise dos demais programas de pós-graduação presentes no Campus do Agreste, avançando também no quesito geográfico e avaliando programas de outras instituições, cidades e estados do país, não apenas do campo das ciências sociais aplicadas, mas também da saúde, exatas e humanas.

REFERÊNCIAS

ALPACA, N. H. CNN. **Participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens. Rio de Janeiro, 2022.** Disponível em:<https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>. Acesso em: 10 jul. 2022.

ALVES, J. E. D. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Estudos Feministas**, p. 629-638, 2016.

ATAIDE, P. C.; NUNES, I. M. L. Feminização da Profissão Docente: as representações das professoras sobre a relação entre ser mulher e ser professora do ensino fundamental. **Revista Educação e Emancipação**, p. 167-188, 2016.

ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; CANO, I.; VEIGA, A. **Evolução das percepções de gênero, trabalho e família no Brasil: 2003-2016**. In: ARAUJO, C et al. Gênero, família e trabalho no Brasil do século XXI – mudanças e permanências. 1. ed. Rio de Janeiro: Gramma, 2018.

BANCOMUNCIAL. **World development indicators** 2019.

BARROS, A.S.X. **Expansão da educação superior no brasil**: limites e possibilidades. Educ. Soc., Campinas, v. 36, n.º. 131, 2015.

BEZERRA, N. **Mulher e Universidade: a longa e difícil luta contra a invisibilidade**. Conferência Internacional sobre os Sete Saberes, Fortaleza. Anais...Fortaleza: UECE, 2010.

BRASIL. Ministério da Educação. **Mulheres são maioria entre bolsistas de mestrado e doutorado no Brasil**. 2021. Disponível em:<http://portal.mec.gov.br/component/content/article/225-noticias/sistemas-1375504326/86161-mulheres-sao-maioria-entre-bolsistas-de-mestrado-e-doutorado-no-brasil?Itemid=164> Acesso em: 13 jul 2022.

BRASIL. **Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. 2023. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14611.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.611%20DE%203,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943 Acesso em: 17 jul. 2023.

BUTLER, J. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do "pós-modernismo". **Cadernos Pagu**, n. 11, p. 11-42, 1998.

BUTLER, J. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. 22ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

CARVALHO, D. J. A conquista da cidadania feminina. **Revista multidisciplinar da UNIESP**, 2011.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Penso Editora, 2021.

CRENSHAW, K. W. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista Estudos Feministas**, Ano 10, 2002.

CRESWELL, J. W. **Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches**. 5th ed. London: Sage, 2018.

DAMKE, L. I.; CASSOL, C. A.; GOMES, C. M. Discriminação, preconceito e dominação: A luta das mulheres por mais espaço e representação na sociedade brasileira. **Diálogo**, n. 40, p. 55-68, 2019.

DI MAIO, C. A.; ARAÚJO, E. A. S. HAMZAGIC, M.; SILVA, J. L. G. Mulheres na liderança: a evolução das mulheres no mercado de trabalho. **XVI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica**, 2012.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GHERARDI, S; POGGIO, B. Creating and recreating gender order in organizations, **Journal of World Business**, v. 36, n. 3, p. 245-259, 2001.

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, 1984.

GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A. Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. In: ABREU, A. R. P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. **Gênero e trabalho no Brasil: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

HEIDARI, S.; BABOR, T. F.; CASTRO, P.; TORT, S.; CURNO, M. Equidade de sexo e gênero na pesquisa: fundamentação das diretrizes SAGER e uso recomendado. **Revista Epidemiologia e Serviços de Saúde**, p. 665-676, 2017.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, p. 139-156, 2002.

INEP. **Censo da educação superior 2013: resumo técnico**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2015.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Fortalecimento Institucional do Inep**. Brasília, 2021.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior 2018: notas estatísticas**. Brasília, 2019.

IPEIA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Conferência nacional e políticas públicas para grupos minoritários**, 2012.

LAGE, F. C.; NASCIMENTO, G. A. F. **O Feminismo pós-moderno, a equidade de gênero e a condição de agente da mulher**. In: Direitos, gênero e movimentos sociais. João Pessoa, 2014.

LETA, J. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos avançados**, v. 17, p. 271-284, 2003.

LODI, O. A Mulher e as Relações de Trabalho. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v.5, n. 9, p. 149–160, 2000.

MARTIN, P. Y. Practising gender at work: further thoughts on reflexivity. **Gender, Work, and Organization**, v. 13, n. 3, p. 254-276, 2006.

MEC. Ministério da Educação. **Mulheres são maioria entre bolsistas de mestrado e doutorado no Brasil**, 2022. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article/225-noticias/sistemas-1375504326/86161-mulheres-sao-maioria-entre-bolsistas-de-mestrado-e-doutorado-no-brasil>. Acesso em 11 de jul de 2022.

MEC. Ministério da Educação. **No Brasil, mulheres são maioria nos cursos de pós-graduação**, 2017. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/212-educacao-superior-1690610854/45981-no-brasil-mulheres-sao-maioria-nos-cursos-de-pos-graduacao>. Acesso em 14 de jul. de 2023.

MERRIAM, S. B. **Qualitative Research and Case Study Applications in Education. Revised and Expanded from "Case Study Research in Education"**. Jossey-Bass Publishers, 350 Sansome St, San Francisco, CA, 1998.

MOSER, L.; DAL PRÁ, K. R. Os Desafios de Conciliar Trabalho, Família e Cuidados: evidências do “familismo” nas políticas sociais brasileiras. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 15, n. 2, p. 382–392, 2016.

OLIVEIRA, F. B. Origem e evolução dos cursos de pós-graduação lato sensu no Brasil. **Revista de administração pública**, v. 29, n. 1, p. 19 a 33-19 a 33, 1995.

PINTO, E. J. S.; CARVALHO, M. E. P.; RABAY, G. As relações de gênero nas escolhas de cursos superiores. **Revista Tempos e espaços em Educação**, v. 10, n. 22, p. 47-58, 2017.

PROPESP. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. **Mulheres ultrapassam os homens em número de mestrados e doutorados e assinam 49% dos artigos científicos no Brasil**. Caderno de notícias. Universidade Federal do Pará. 2017.

RIGHETT, S.; GAMBA, E. **Na pós-graduação, mulheres são maioria entre estudantes mas minoria entre docentes: Pesquisadoras chamam a atenção para vieses implícitos que barram contratação feminina**. 2021 Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2021/03/na-pos-graduacao-mulheres-sao-maioria-entre-estudantes-mas-minoria-entre-docentes.shtml> Acesso em: 11 jul. 2022.

SANTOS, F. J.; SOUZA, D. C.; LIMA, C.A.S. Estratégias de preparação dos jovens para o mercado de trabalho durante a graduação em administração no campus do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco. **EnANPAD. XLVI Encontro da ANPAD – EnANPAD 2022**.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SÍGOLO, V. M.; GAVA, T.; UNBEHAUM, S. Equidade de gênero na educação e nas ciências: novos desafios no Brasil atual. **Cadernos Pagu**, 2021.

SIMÃO, A. B.; COUTINHO, R. Z.; GUEDES, G. R.. Desejo por filhos entre mulheres de alta escolaridade: conflitos, mudanças e permanências. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 37, p. e0123, 2020.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L. G.; QUEIROZ, B. L.. A relação entre a parturição e trabalho feminino no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**. Rio de Janeiro, v. 28, n. 1, p. 57-79, jun. 2011.

TOMAZONI, L; DOTTA, A. G. Aspectos do processo de inclusão da mulher no espaço da educação no Brasil: Análise da titulação de mestras e doutoras em programas de pós-graduação stricto sensu de 1989 até 2016. **Sala de aula Criminal**. Curitiba: CRV, p. 277-290, 2018.

UFPE. Universidade Federal de Pernambuco. **História**. Pernambuco, 2022a. Disponível em: <https://www.ufpe.br/institucional/historia>. Acesso em: 07 jul. 2022.

UFPE. Universidade Federal de Pernambuco. **A Instituição**. Pernambuco, 2022b. Disponível em: <https://www.ufpe.br/institucional/a-instituicao>. Acesso em: 07 jul. 2022.

UFPE. Universidade Federal de Pernambuco. **Boletim oficial - Boletim Serviços**. Centro Acadêmico do Agreste. Programa de Pós-graduação em Gestão, Inovação e Consumo. Pernambuco, 2022e. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/1862114/0/EDITAL+PPGIC+2023.pdf/3e4faeb7-e903-4251-a836-6a0384033d89>. Acesso em: 10 jul 2022.

UFPE. Universidade Federal de Pernambuco. **Centro Acadêmico do Agreste (CAA)**. Pernambuco, 2022c. Disponível em: <https://www.ufpe.br/caa>. Acesso em: 07 jul. 2022.

UFPE. Universidade Federal de Pernambuco. **PPGIC - Programa de Pós-Graduação, Inovação e Consumo**. Pernambuco, 2022d. Disponível em: <https://www.ufpe.br/ppgic>. Acesso em: 07 jul. 2022.

UFPE. Universidade Federal de Pernambuco. **PPGIC - Programa de Pós-Graduação em Gestão, Inovação e Consumo - Discentes**. Pernambuco, 2022f. Disponível em: <https://www.ufpe.br/ppgic/discentes> Acesso em: 11 jul. 2022.

UFPE. Universidade Federal de Pernambuco. **O CAA**. Pernambuco, 2022h. Disponível em: <https://www.ufpe.br/caa>. Acesso em: 18 jul. 2022.

UFPE. Universidade Federal de Pernambuco. **UFPE em número**. Pernambuco, 2022g. Disponível em: <https://www.ufpe.br/institucional/ufpe-em-numeros>. Acesso em: 10 jul. 2022.