

TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE MULHERES CIENTISTAS À LUZ DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO¹

Suzane Carvalho da Vitória Barros ^{2 3}, Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-1896-6992>

Luciana Mourão ⁴, Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-8230-3763>

RESUMO. A ciência foi instituída por homens e a atuação feminina nesse campo foi negada por longos anos. Apesar da redução das desigualdades de gênero no mundo da pesquisa, a tardia e menor inserção feminina ainda tem suas marcas nesse universo. Assim, este estudo teve como objetivo analisar os discursos de pesquisadoras brasileiras acerca das suas trajetórias profissionais com foco nas relações de gênero e no processo de escolha de carreira. Participaram nove mulheres docentes permanentes em programas de pós-graduação *stricto sensu*, com diversidade de áreas do conhecimento e de níveis na carreira científica. Sete entrevistas foram realizadas pessoalmente e duas com interação de áudio e vídeo. Foi utilizado um roteiro com perguntas-estímulo e, posteriormente, os relatos passaram por uma análise de conteúdo categorial. Os resultados em geral apontaram que as escolhas de carreira das pesquisadoras não passaram por situações explícitas de preconceito ou desigualdade de gênero, mas suas trajetórias profissionais sim. Os resultados são discutidos à luz da literatura da área e sugeridos novos estudos que permitam ampliar as reflexões sobre a temática.

Palavras-chave: Gênero; estereótipos; trabalho científico.

PROFESSIONAL CAREER OF WOMEN SCIENTISTS IN THE LIGHT OF GENDER STEREOTYPES

ABSTRACT. Science was established by men, and women work in this field has been denied for many years. Despite the reduction of gender inequalities in the research world, the late and lower female insertion still has its brands in this universe. Thus, this study aimed to analyze the discourse of Brazilian researchers about their careers with a focus on gender relations and the process of career choice. Participants were nine women, permanent teachers in *stricto sensu* graduate studies programs, with diverse areas of knowledge and scientific career levels. Seven interviews were conducted in person and two with audio and video interaction. We used a script with stimulus-questions and, later, reports were analyzed according to the categorical content. The overall results showed that career choices of women researchers did not go through explicit situations of prejudice or gender inequality, but their professional trajectories did. The results are discussed in the light of the literature in the area and suggested further studies that allow enlarging the reflections on the subject.

¹ Apoio e financiamento: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

² Instituto Nacional de Câncer (INCA), Rio de Janeiro-RJ, Brasil.

³ Email: suzanecarv@gmail.com

⁴ Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO), Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Rio de Janeiro-RJ, Brasil.



Keywords: Gender; stereotypes; scientific work.

CARRERA PROFESIONAL DE LAS MUJERES CIENTÍFICAS A LA LUZ DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

RESUMEN. La ciencia fue instituida por hombres y la acción femenina en este campo fue negada por muchos años. A pesar de la reducción de las desigualdades de género en el mundo de la investigación, la inserción femenina tardía y menor todavía tiene sus marcas en este universo. Este estudio analiza el discurso de los investigadores brasileños sobre su carrera con un enfoque en las relaciones de género y el proceso de elección de carrera. Participaron nueve profesoras permanentes en programas de estudios de posgrado *stricto sensu* de distintos niveles de carrera. Se utilizó un guion con preguntas estímulo e informes vinieron más adelante, a través de un análisis de contenido categorial. Los resultados mostraron que las opciones de carrera de los investigadores no han explicitado situaciones de desigualdad de género o el sesgo, pero sus trayectorias profesionales sí. Los resultados sugieren estudios adicionales que permiten ampliar las reflexiones sobre el tema.

Palabras clave: Género; estereotipos; trabajo científico.

Introdução

As questões relacionadas ao gênero ainda influenciam muitas das relações sociais e tudo o que é produzido a partir delas, inclusive a atividade científica. Nesse contexto, entendemos a ciência como uma construção histórico-social marcada por fatores econômicos, políticos e por relações de poder (Lino & Mayorga, 2016). Assim, uma vez que a ciência foi instituída historicamente por homens e para eles (Andersen, 2001), é necessário problematizar as diferenças entre os gêneros no meio acadêmico.

Ainda que a desigualdade entre os mulheres e homens venha se reduzindo no mundo e na academia (Barros & Mourão, 2018), a ciência tem a característica de produção cumulativa e, portanto, o histórico de menor inserção feminina continua influenciando o presente (Kaatze, Gutierrez, & Carnes, 2014; Shen, Webster, Shoda, & Fine, 2018). Dessa forma, estudos realizados no Brasil e em outros países evidenciam que a carreira das mulheres na ciência é ainda afetada por questões de gênero (Aguinis, Ji, & Joo, 2018; Andersen, 2001; Grossi, Borja, Lopes, & Andalécio, 2016; Guedes, Azevedo, & Ferreira, 2015; Lima, 2013; Silva & Ribeiro, 2014).

Os homens ainda predominam entre os ‘grandes cientistas’, bem como ainda são eles os laureados com os principais prêmios e os representantes das academias de ciências (Aguinis et al., 2018). Até o ano de 2018, apenas 51 mulheres ganharam o prêmio Nobel enquanto, no mesmo período, 856 homens foram laureados (Nobel Foundation, 2018). Como consequência da hierarquia social existente no universo acadêmico, podemos destacar as figuras estereotipadas dos cientistas, a utilização de uma linguagem científica ‘sexuada’ e a pouca representatividade de modelos de cientistas mulheres na história da ciência (Schiebinger, 2001). A partir desses pressupostos, os mecanismos de manutenção da estrutura social, baseada na relação desigual entre os gêneros, influencia a trajetória das mulheres, inclusive das que optaram pela carreira científica. As mulheres cientistas lidam, por vezes, com casos de assédios e discriminação nos ambientes profissionais (Meyerson & Fletcher, 2000).

Diante do exposto, este estudo tem como objetivo analisar os discursos de pesquisadoras brasileiras acerca das suas trajetórias profissionais com foco nas relações de gênero e no processo de escolha de carreira. Decidimos investigar pesquisadoras já que o campo científico foi restrito aos homens, embora sempre tenha existido a participação das mulheres de maneira invisível (Andersen, 2001) e, portanto, o ingresso feminino no meio é mais recente. Assim, o estudo tem a proposta de ampliar as reflexões relativas às trajetórias profissionais desse grupo de mulheres, considerando sua contribuição para o desenvolvimento científico e tecnológico do país.

Papéis sociais de gênero no desenvolvimento da carreira científica

A oposição entre os conceitos de 'sexo' e 'gênero' tem origem nas décadas de 1960 e 1970 com a segunda onda dos movimentos feministas (Louro, 2010). Posteriormente, tal tentativa de diferenciação passou a ser questionada por autores como Scott (1995), que considera que a própria oposição entre natureza (sexo) e cultura (gênero), pode ser um produto social. Para a autora, o conceito de gênero e as relações de poder estão intimamente atrelados, de tal modo que o gênero seria uma forma de dar sentido a tais relações.

Nessa perspectiva, o gênero é uma percepção dual sobre as diferenças sexuais hierarquizadas, estabelecendo relações desiguais, com estereótipos de gênero concebidos como construções sociais que delimitam quais papéis são adequados aos homens e às mulheres (Scott, 1995). Ao longo da história, os estereótipos estabeleceram comportamentos esperados para cada gênero, incluindo os espaços que deveria ocupar e o tipo de educação que a receber.

Em relação à atividade científica, até o início do século XX, as universidades eram espaços hostis à presença feminina (Meyerson & Fletcher, 2000). Contudo, apesar das restrições formais e da discriminação, algumas mulheres foram pioneiras nas ciências, lecionando em universidades desde o século XIII, em especial na Itália e na Alemanha (Schiebinger, 2001). O fato de essas docentes serem descritas como 'exceções' evidencia que as condições sociais e culturais para a inserção das mulheres nos espaços acadêmicos já foram muito desfavoráveis. No Brasil, as primeiras faculdades datam do século XIX, e somente em 1879 as mulheres (aquelas de classes sociais mais elevadas) passaram a ter acesso ao universo acadêmico (Schiebinger, 2001). A intensificação do ingresso delas nas universidades ocorreu a partir de movimentos sociais ocorridos na década de 1950 (Silva & Ribeiro, 2012). Finalmente, a ruptura do modelo de universidade como um espaço masculino ocorreu a partir de 1970. Menos de 50 anos depois, o contingente feminino, em todos os níveis da educação superior, ultrapassou o masculino (Barros & Mourão, 2018).

A despeito da ocupação desse espaço, as mulheres ainda representam 29% dos cientistas em todo mundo, com diferenças a favor dos homens quando se trata da atividade de pesquisa (Unesco, 2018). O que se verifica é que, em países da Europa, nos Estados Unidos e na África do Sul, embora mulheres e homens concluam em igual percentual os cursos de doutorado, a diferença entre eles aparece na atividade docente, sendo a desvantagem feminina ainda maior em determinadas áreas do conhecimento (Mello-Carpes et al., 2019).

Na docência da pós-graduação *stricto sensu*, brasileira a realidade não é diferente. As mulheres ainda estão em menor proporção, chegando a 42%, a despeito de superarem os homens no percentual de doutoras formadas ano a ano (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior [CAPES], 2018). Diferentes estudos evidenciam a presença e o enfrentamento de questões relacionadas aos estereótipos de

gênero na trajetória de mulheres cientistas (Lima, Braga, & Tavares, 2015; Rodrigues & Guimarães, 2016). Tais questões estariam respaldadas na concepção de que o trabalho científico, especialmente nas áreas das ciências exatas e da terra, exige longas horas de dedicação, trabalho árduo e a necessidade de apresentar resultados objetivos, atribuindo a capacidade para esses feitos aos homens (Lima, 2013; Pinto, Amorim, & Carvalho, 2016).

No Brasil, a composição dos comitês e grupos de trabalho do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq aponta para discrepâncias de gênero. Dados disponíveis no site da instituição mostram que dos 18 membros que atualmente participam dos comitês de assessoramento, apenas três são mulheres. Outras composições que chamam a atenção referem-se ao cargo de Coordenador de Programas de Pesquisa, em que apenas 78 mulheres (36%) compõem o quadro dos membros efetivos; e de Direção dos Programas de Pesquisa, em que os quatro diretores são do sexo masculino.

A predominância masculina em cargos de gestão também é evidenciada na Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes. Entre os coordenadores de área, indicados pela comunidade científica e nomeados para exercer suas atividades no período de um quadriênio (2018-2022), as mulheres ocupam apenas 13 (27%) dos 49 cargos de coordenador (lista de coordenadores disponível no site da instituição). A bolsa produtividade em pesquisa (PQ) do CNPq também mostra a desigualdade de gênero. As mulheres são 38% no nível PQ2 (inicial), já indicando uma defasagem no acesso à bolsa e, nos níveis seguintes, esses percentuais vão diminuindo ainda mais. Assim, elas são 36% dos bolsistas PQ no nível 1D, 32% no nível 1C, e apenas 25% e 24%, respectivamente, nos níveis 1B e 1A (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico [CNPq], 2019).

Contudo, não se pode desconsiderar que muitas mulheres superam as adversidades que se apresentam ao longo da carreira científica e alcançam cargos de destaque e prestígio. Esse fato traz o questionamento a respeito da pertinência do conceito de teto de vidro (*glass ceiling*), difundido nos estudos de gênero como uma espécie de exclusão vertical das mulheres no mundo do trabalho pelas dificuldades que elas encontram para alcançar cargos de maior prestígio, a despeito do crescimento na ocupação de cargos gerenciais de diversos níveis e esferas (Eagly, Johannesen-Schmidt, & Van Engen, 2003; Stelter, 2002).

No caso das pesquisadoras, há evidências de que o problema não está mais na impossibilidade formal de ocuparem cargos de maior prestígio na carreira científica. No entanto, as discrepâncias de gênero ainda existentes apontam para a presença de um conjunto de obstáculos ao longo da trajetória feminina para chegar ao topo. Nesse sentido, é que surge o conceito de labirinto de cristal, que indica não mais a existência de uma barreira rígida para se ocupar determinados níveis hierárquicos, mas uma sucessão de dificuldades, muitas vezes abstratas e socialmente pouco explícitas, com as quais as mulheres precisam lidar (Lima, 2013; Silva & Ribeiro, 2014).

Além das assimetrias verticais de gênero, há estudos que se dedicam às investigações sobre o fato de as mulheres atuarem em menor número nas áreas tradicionalmente ligadas à figura masculina, sinalizando para a persistência de valores ligados à divisão sexual do trabalho (exclusão horizontal) (Carli, Alawa, Lee, & Zhao, 2016; Grossi et al., 2016). Assim, as mulheres demonstrariam maior interesse por áreas que envolvam cuidados e assistência social, como se fosse uma extensão das suas funções ‘naturais’ (Lima, Voig, Feijó, Camargo, & Cardoso, 2017). Esse fenômeno leva ao questionamento sobre os interesses e valores pessoais, contextuais e de estereótipos que

podem influenciar as decisões de carreira feitas por mulheres e homens (Leslie, Cimpian, Meyer, & Freeland, 2015).

Essas assimetrias nas trajetórias das carreiras possivelmente encontram respaldo na teoria conhecida como Arco Normando, proposta por Super (1990), que considera que os diversos estágios da vida das pessoas, com suas respectivas transições de papéis, influenciam as escolhas e os caminhos adotados ao longo da carreira. Assim, as decisões e processos de carreira não ocorrem em um vácuo social, sendo construídos e influenciados pelo meio em que a pessoa está inserida por intermédio de crenças, valores e opiniões durante todo o ciclo de sua vida (Super, 1990).

Outro suporte teórico para tais assimetrias é o Modelo Transocupacional de Desenvolvimento Profissional de Fernandes, Mourão e Gondim (2019), que analisa os elementos presentes na evolução das trajetórias profissionais de diferentes categorias ocupacionais. O modelo das autoras mostra que o desenvolvimento profissional está ancorado em cinco elementos centrais, a saber: motivação, formação/aprendizagem, elementos relacionais, experiências vividas e contexto de trabalho. Tais elementos confirmam a importância das relações, das vivências e do ambiente de trabalho, o que reforça a possibilidade de influência de aspectos relativos a normas e estereótipos sociais.

Portanto, a institucionalização da ciência, com um conjunto de normas e métodos, aliada a um estereótipo do papel feminino mais voltado às tarefas da casa e da maternidade, restringiram, por décadas, a participação das mulheres na ciência. Diante do exposto, este estudo se propõe a analisar as trajetórias de vida de mulheres no espaço científico, considerando os papéis sociais desempenhados, os processos de escolha das áreas de atuação e o seu desenvolvimento na carreira científica.

Método

Esta pesquisa foi baseada em autorrelato das trajetórias de vida de pesquisadoras com foco nas escolhas acadêmicas e nas estratégias de desenvolvimento profissional, sob a égide dos estereótipos de gênero. A narrativa histórica de mulheres se mostra útil para o presente estudo, uma vez que possibilitam a compreensão dos comportamentos e das atitudes dos indivíduos a partir do contexto social onde estão inseridos (Silva & Ribeiro, 2014).

Participantes e critérios de seleção

A amostra foi composta por nove mulheres pesquisadoras atuantes em universidades públicas dos Estados do Rio de Janeiro, de São Paulo e do Distrito Federal. A escolha das participantes tinha como condição de entrada ser docente permanente de um programa de pós-graduação *stricto sensu*. Além disso, buscou-se uma diversidade em termos de áreas do conhecimento em que atuam e de estágio na carreira científica, tendo em vista uma análise das trajetórias a partir de diferentes vivências, contextos e gerações.

O recorte por áreas do conhecimento tem por objetivo analisar as semelhanças e diferenças das trajetórias na carreira a partir das vivências pessoais em diferentes contextos. Assim, com base na distribuição de pesquisadores e pesquisadoras nas diferentes áreas de atuação (CAPES, 2018), três participantes deveriam atuar em uma área com baixa representatividade feminina (optamos pela matemática, aqui identificadas com os pseudônimos Moema – 39 anos, Márcia – 41 e Michele – 36), outras três deveriam estar inseridas em uma área na qual a presença das mulheres fosse majoritária (psicologia – denominadas neste estudo de Patrícia – 42 anos, Paula – 46 e Priscila – 61) e, outras três

deveriam atuar em uma área em que a quantidade de mulheres e homens fosse equitativa (biologia, pseudônimos Bárbara 40 anos, Beatriz – 42, e Bruna – 54).

Procedimentos de coleta de dados

Optamos por fazer uso de entrevistas não estruturadas do tipo história oral (Bryman, 2012), com algumas perguntas-guia, que permitissem um discurso mais livre. Assim, foi elaborado um roteiro com perguntas estímulo para a participante falar sobre sua trajetória de vida desde a infância, passando pela adolescência, escolha da área de atuação, dificuldades encontradas ao longo do percurso até chegar à carreira científica como profissão. São exemplos de perguntas: (i) Conte-me um pouco sobre os seus pais e seus irmãos; (ii) A que você atribui sua escolha acadêmica?; (iii) Quais as principais barreiras que você encontrou ao longo da trajetória profissional? Embora as perguntas tenham sido apresentadas seguindo uma ordem cronológica durante as entrevistas, isso não significa, necessariamente, que as entrevistadas seguiram tal ordem, uma vez que o ato de contar histórias é um processo descontínuo de ir e vir nos fatos, acontecimentos e experiências (Bryman, 2012; Silva & Ribeiro, 2014).

Foram realizadas nove entrevistas, sendo seis pessoalmente e três com o auxílio do *software* Skype com interação por vídeo e áudio. Em todos os casos as entrevistas foram previamente agendadas, com apresentação do objetivo da pesquisa e informação de tempo estimado para a duração da conversa. O tempo médio das entrevistas foi de 01 hora.

A pesquisa foi aprovada por um Comitê de Ética em Pesquisa (CAEE: 55958816.6.0000.5289) e foram seguidos todos os preceitos éticos garantindo o sigilo das informações pessoais. Todas as participantes concordaram com a utilização dos dados coletados para fins de pesquisa e publicação científica, sendo as entrevistas gravadas e transcritas na íntegra, gerando, em média, 6.346 palavras por entrevista.

Procedimento de análise dos dados

Os dados foram analisados utilizando o método de Análise de Conteúdo Categorical, com a seleção dos depoimentos a partir dos critérios de aderência e relevância para o objetivo proposto. Focalizamos a emergência temática e a contextualização dos discursos proferidos. Portanto, as categorias de análise ficaram circunscritas ao recorte temático estabelecido.

Resultados e discussão

Tendo em vista o objetivo da presente pesquisa, a leitura flutuante e a leitura detalhada do conjunto dos depoimentos obtidos, as nove entrevistas realizadas deram origem a dois eixos de análise, a saber: (i) a escolha pela área de atuação; e (ii) os estereótipos de gênero na ciência. Cada um deles gerou categorias com consensos e dissensos oriundos das falas das pesquisadas. Esses discursos foram discutidos à luz da literatura da área.

A escolha pela área de atuação

Corroborando a teoria de Super (1990) para as carreiras, as narrativas das pesquisadas evidenciaram que as escolhas profissionais foram construídas pela socialização ao longo de toda a vida e integram os interesses pessoais e as influências experimentadas. Tais resultados também encontram consonância com o modelo teórico de Fernandes et al. (2019), que revelam a importância das vivências pessoais, dos elementos relacionais e do

contexto de trabalho como fatores decisivos para o desenvolvimento profissional. Esse modelo reforça, portanto, a influência dos estereótipos e normas sociais nas trajetórias profissionais das pessoas. As categorias relativas à escolha pela área de atuação (Influências relacionais e Suporte familiar) demonstram tais influências, como será apresentado a seguir.

Influências relacionais

A análise dos dados identificou que as participantes relatam clareza, desde muito jovens ou ainda crianças, das atividades que desejariam desenvolver na idade adulta. Os relatos oscilavam por diferentes atividades, mas, geralmente, dentro de uma mesma grande área da ciência ou entre áreas afins. Também havia, para algumas delas, uma identificação prévia com a função de professora e/ou de cientista.

A Moema, por exemplo, antes de decidir pela matemática, afirmava sonhar ser astronauta desde os dez anos de idade, mas, na idade adulta, optou pela matemática. A Michele, também da matemática, disse que na adolescência tinha dúvidas se queria cursar física, engenharia ou matemática. Embora ela ainda não tivesse uma definição da área que iria seguir, já havia uma identificação com uma grande área, o mesmo ocorrendo com uma das pesquisadoras da biologia, que de pequena já gostava da medicina. Na mesma linha, a Bruna já sabia que queria ser cientista, descobrir cura para doenças, usar microscópio e estar no ambiente de laboratório. A Beatriz foi impulsionada para o seu curso em função da vivência que teve com o pai acometido por uma doença, o que teve impacto na sua história e na sua escolha profissional. Já uma das profissionais da psicologia, a Paula, afirmou que sempre quis defender as minorias e achava que teria que fazer direito e psicologia para trabalhar com isso. Já a Priscila tinha o modelo de professora nas suas brincadeiras infantis, seja com bonecas ou amigas que faziam o papel de 'alunas'.

Além da identificação prévia com a atividade docente e/ou com a ciência, percebemos a influência exercida por professores do ensino médio e superior nas falas de parte das pesquisadoras entrevistadas, seja pelo modelo da forma de lecionar, seja pelos convites para exercer atividades científicas diversas. Em ambas as situações, pesquisadoras de diferentes áreas de atuação viram suas decisões de carreira serem influenciadas por esses professores, como fica evidenciado em alguns trechos dos depoimentos.

No meu colégio tinha um professor de Biologia que virou meu modelo e aí, quando eu me formei, me deram menção e ele entregou o prêmio e disse: 'você não pode sair da ciência, eu não sei se você vai fazer biologia, mas eu queria muito que você soubesse que você tem que ser cientista'. Eu disse: 'mas por que professor?' 'Porque você tem uma inquietação e uma disciplina importantíssima que um cientista tem que ter' (Priscila, grifo nosso).

Essas pesquisadoras atribuem aos professores o marco para a decisão das áreas de atuação, bem como o incentivo para as atividades científicas. É necessário observar que a maior parte dessas influências ocorreram ainda no ensino médio e não apenas na graduação, corroborando a ideia de que os jovens experimentam e observam a realidade, interrogando-a, construindo seus conhecimentos e tomando suas decisões. No caso das entrevistadas, o contexto e a realidade em que estavam inseridas foi fator relevante nas suas escolhas, pois tiveram contato com o mundo científico ainda na adolescência.

Embora parte das pesquisadas tenha tido alguma influência para a carreira científica desde a época do ensino médio, há quem relate que só passou a considerar essa possibilidade quando estava na graduação, relatando inclusive a falta de modelos como uma causa provável para não considerar anteriormente a carreira científica. Mas, em um

caso ou em outro, a escolha profissional e a opção pela atividade científica foram influenciadas por pessoas que cruzaram suas trajetórias acadêmicas, como pode ser visto nas falas das participantes.

Foi apenas quando eu estava na universidade que eu conheci a possibilidade de uma carreira científica, então, pra mim era uma coisa desconhecida. Talvez por falta de modelos. E aí, quando na faculdade eu me deparei com essa possibilidade, foi bastante rápido e natural pra mim, essa escolha (Márcia).

Suporte familiar

Apesar de a maior parte das pesquisadas ter recebido apoio familiar em sua escolha acadêmica e profissional, duas delas enfrentaram uma oposição familiar, seja porque os pais tinham receio de o curso não garantir um sustento financeiro no futuro, seja porque eles consideravam que a filha tinha potencial para um curso de maior prestígio social. Em ambos os casos, a argumentação utilizada pelos pais corrobora o imaginário de que determinadas atividades são mais valorizadas do que outras, conforme discussões de Lima (2013) e Velho e León (1998). Nos dois casos, os familiares não apoiavam os cursos escolhidos pelas filhas (psicologia e biologia), por serem áreas com menor prestígio em termos de hierarquia das ciências (Lima, 2013).

É preciso analisar o contexto para compreender melhor o comportamento desses pais, pois as duas pesquisadoras que não encontraram suporte e apoio no processo de escolha acadêmica e profissional tinham pai e mãe que estudaram até o ensino fundamental. Esse fato pode indicar que uma formação superior é capaz de contribuir para esclarecimentos acerca das diferentes carreiras e apoio para a formação de um jovem. Em contrapartida, alguns pais que não tiveram chance de estudar, mesmo não sabendo conversar sobre a área escolhida pelas filhas, queriam que elas estudassem, fizessem um curso superior e se diferenciasssem da história sofrida que eles enfrentaram por não terem uma formação acadêmica.

Antes de eu entrar na graduação, eu disse que eu queria ser bióloga e todo mundo falava que eu era louca, que eu ia morrer de fome. E eu falava 'não, eu não acredito nisso. Eu posso não ser nenhuma milionária como uma biomédica, mas eu gosto disso', tinha certeza de que iria me colocar bem e fiz de tudo pra ser uma boa profissional (Bruna, grifo nosso).

A análise das trajetórias das pesquisadoras que não tiveram suporte dos pais deixa claro que, a despeito da falta desse apoio no contexto familiar, elas persistiram nos seus sonhos e, curiosamente, ambas se tornaram bolsistas produtividade no nível mais elevado da carreira. Possivelmente essa falta de suporte familiar exerceu influência no alcance dos objetivos profissionais dessas pesquisadoras, pois a responsabilidade por um resultado exitoso na carreira parece ser maior quando se desafia as críticas e recomendações familiares.

A história de vida narrada por essas pesquisadoras remete ao modelo de Reis (2005) de realização profissional, em que as habilidades, a personalidade e a percepção pessoal atuam como mobilizadores do desejo de persistir na carreira. Paralelamente, cabe a análise de que se, por um lado, a escolaridade dos pais tem efeito sobre o apoio à escolha profissional dos filhos; por outro, o caminho da prole também pode influenciar as trajetórias paternas. Isso fica evidenciado na história do pai de uma das entrevistadas que não apoiou a escolha da filha, mas, posteriormente, fez um curso superior por influência dela.

Nessa linha argumentativa, os resultados da categoria de processo de escolha acadêmica corroboram a teoria do Arco Normando, desenvolvida por Super (1990).

Segundo esse modelo, as escolhas realizadas durante a trajetória de carreira recebem influência tanto de variáveis contextuais (meio, família, oportunidades), quanto de variáveis pessoais (personalidade, interesses, valores). E, para além dos processos de escolha, o ambiente onde as pessoas estão inseridas e suas características pessoais continuam influenciando suas trajetórias de carreira, como será visto na seção sobre os estereótipos de gênero na ciência.

Os estereótipos de gênero na ciência

Questões relacionadas aos estereótipos de gênero surgiram em diversos momentos durante as entrevistas, seja em perguntas que remetiam às experiências profissionais vividas, seja em momentos de relatos sobre as trajetórias pessoais. Os depoimentos das pesquisadas encontram amparo nas discussões teóricas trazidas por Scott (1995) acerca dos estereótipos de gênero e da constituição identitária como construções sociais que delimitam papéis adequados aos homens e às mulheres. E também reforçam o debate de Louro (2010) de que a história da educação evidencia as diferenças vivenciadas por meninos e meninas, seja na educação formal, seja nos processos sociais que dividiam trabalhos próprios para mulheres e próprios para os homens. A seguir serão apresentadas as categorias de análise provenientes de tais discursos e percepções.

Baixa representatividade e senso de pertencimento

A menor participação das mulheres nos cargos com poder político e decisório na academia surgiu no discurso de várias participantes da pesquisa. A narrativa de uma delas, que ocupou função de gestão, serve como ponto de partida para as discussões de gênero, por expressar, de forma aberta, questões relacionadas aos estereótipos masculinos e femininos.

Eu sempre estive na gestão. Fui chefe da área de desenvolvimento, de departamento, fui diretora de instituto e depois pró-reitora de gestão de pessoas. E, nesse contexto, só tem homem. Você vai olhar muito raramente, por exemplo, comitê de avaliação da CAPES, eu não me lembro de ter havido nenhuma mulher presidindo esse comitê. Elas compõem tudo, mas a presidência ninguém vê. Coordenação de área do CNPq, eu não me lembro de muitas mulheres coordenadoras (Priscila).

Nesse discurso, percebem-se duas questões centrais de gênero. A primeira refere-se à baixa representatividade das mulheres nos cargos de gestão na academia, corroborando estudos, nacionais e estrangeiros (Andersen, 2001; Barros & Mourão, 2018; Ginther & Kahn, 2009; Lima, 2013, Lima & Costa, 2016). A despeito das observações de Grossi et al. (2016) sobre as políticas de inclusão feminina nas ciências que impulsionaram a participação das mulheres em todos os níveis da educação, elas não ocupam, na mesma proporção que os homens, cargos de decisão política nas instâncias superiores da academia, nem nos postos mais elevados da carreira científica, como evidencia o estudo de Aguinis et al. (2018).

A esse respeito cabe a discussão feita por Guedes et al. (2015) de que as oportunidades educacionais podem não se traduzir, necessariamente, em oportunidades profissionais. As autoras salientam que a defasagem entre oportunidade de formação e de exercício da profissão, no caso da carreira científica, reforça as desigualdades de gênero que têm origem na combinação de critérios meritocráticos e políticos-institucionais. Essa realidade não é restrita ao Brasil. Em diversas nações, com múltiplas culturas e distintas realidades socioeconômicas, o decréscimo percentual de mulheres docentes em relação

ao percentual de mulheres doutoras é superior ao decréscimo ocorrido entre os homens (Unesco, 2018).

A análise da composição dos comitês e grupos de trabalho da Capes e do CNPq, apresentados neste estudo, evidencia o que a entrevistada diz sobre a falta de equidade de gênero na ocupação dos cargos de poder decisório. Outro indicador é a diferença na distribuição por sexo das bolsas produtividade do CNPq, que confirmam o menor quantitativo de mulheres na medida em que o nível da bolsa se eleva. As pesquisadoras conseguem perceber tal desigualdade e explicitam-na, como ocorreu nas seguintes falas:

Se a gente for pensar em mulheres bolsistas 1A na matemática, têm pouquíssimas e são mulheres sensacionais. Mas têm outras muito sensacionais que não estão lá e eu acho que são vários fatores e não acho que seja por falta de mulheres, eu acho que também tem um sexismo muito mais enraizado no sentido de que quem decide são homens (Moema).

Essas falas deixam clara a relevância de as mulheres se verem representadas em cargos de maior prestígio na ciência, assim como evidenciam a carência de modelos femininos. O fato de não se verem representadas, aliado à característica androcêntrica da ciência, leva a um questionamento, por parte das entrevistadas, a respeito de suas próprias capacidades. Elas chegam a duvidar se aquele lugar lhes pertence, se têm condições de ocupá-lo e, por vezes, sentem falta de uma validação masculina para se sentirem seguras. De fato, no Brasil apenas 14% dos integrantes da Academia Brasileira de Ciências são mulheres e nenhuma foi eleita presidente da instituição (Mello-Carpes et al., 2019).

Eu mesma demorei pra achar que tinha condição de ser coordenadora de pós-graduação. Eu acho que a mulher se exclui, por um fenômeno de ameaça pelo estereótipo, porque já se cria um estereótipo implícito de que a mulher não faz parte desse espaço. [...] Ninguém me falou que eu não poderia ser coordenadora de pós, porque sou mulher, mas isso está colocado [...] Como você não vê mulheres nesses espaços, você não acredita que pertença a ele, né? (Beatriz).

Eu já tive oferta de assumir um cargo importante e não quis, porque eu achei que não tinha forças suficiente pra ir contra essa maré. Mas eu acho que tem esses principais motivos são favorecimento mesmo, de oportunidades que são dadas mais aos homens do que às mulheres. Em termos de capacidade, produtividade a gente já mostrou por A mais B que não há diferença (Bruna).

A relação entre gênero e meritocracia também emergiu dos discursos das pesquisadoras. O fato de o processo de avaliação da produção científica ser conduzido de forma que o avaliador sabe quem é o avaliado impossibilita uma avaliação isenta. Além disso, as pesquisadoras citam estudos que sugerem maior benevolência na avaliação de trabalhos e currículos quando o autor é do sexo masculino. Um exemplo é o que evidenciou a menor proporção de mulheres publicando em periódicos de mais alto impacto como primeiras autoras (Shen et al., 2018) e outro exemplo é o estudo que alerta para o fato de o gênero dos autores influenciar o processo de revisão e avaliação pelos pares (Kaatz et al., 2014). Os depoimentos que se seguem evidenciam esses pontos de vista das pesquisadoras.

Em termos de bolsa de produtividade, nada justifica a diferença entre mulheres e homens. Quem avalia olha o nome. Olha de quem é. Que tipo de avaliação cega é? Eu estou olhando só o produto? Se fosse algo cego, será que faria diferença? Não sei, porque na verdade nós somos avaliados por pares né, que pares são esses? (Bárbara).

As observações das pesquisadoras corroboram o estudo de Budden et al. (2008) que evidenciou aumento significativo da avaliação de artigos para publicação com primeiro autor de nome feminino quando foi alterada a política de avaliação em um periódico, o Behavioral

Ecology, que passou a adotar o sistema duplo cego (double blind review). O estudo mostrou que também aumentou o percentual de artigos aprovados com primeiro autor mulher, quando o avaliador não sabia o nome de quem estava avaliando. Até então, embora as mulheres representassem a maioria dos presentes nas ciências biológicas, elas tinham menor número de artigos aprovados para publicação.

Ajuste de comportamento

Os discursos das entrevistadas revelaram questões comportamentais e de identidade relacionadas aos estereótipos de gênero, definindo os comportamentos adequados, esperados ou inerentes às mulheres e aos homens. Algumas afirmam ter que desenvolver, como estratégia para o avanço na carreira, comportamentos e atitudes atribuídas aos homens tais com a assertividade e a dureza na forma de se relacionar e de tomar decisões. Os depoimentos a seguir ilustram essas percepções das pesquisadas.

Tive que desenvolver agressividade no sentido positivo da assertividade, porque [...] você esbarra com pessoas que tem a visão de que a mulher é isso mesmo, é frágil, você tem que se esconder. Eu tenho uma persona que entra em ação. Então, pra você se impor nesse meio masculino, normalmente é exigido que você tenha uma assertividade muito grande, que você aprenda a fazer a leitura das relações de poder entre eles e interfira e aponte contradições e seja dura. Eu desenvolvi estratégias pra lidar com o mundo masculino como fechar a cara, mudar a postura física, olhar no olho (Priscila).

Uma forma de enfrentamento encontrada por uma das pesquisadoras para se moldar a esse meio masculino foi se matricular em aula de luta para aprender expressões corporais e tons de voz, adequando sua postura à atuação no cargo de gestão. Ela afirma que, para enfrentar situações que se apresentavam na sua trajetória, precisou esconder atitudes estereotipadas como femininas. Na mesma linha, Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) perceberam que a contradição entre trabalhar 'como homem' e ser 'feminina' causa desconforto nas mulheres executivas. O discurso da Priscila revela o quanto ela avalia que foi necessário adaptar o seu estilo pessoal.

Fui fazer arte marcial porque eu tinha uma docilidade muito grande, que eu vi que nesse mundo eu não podia ser assim. Se o outro notasse a minha feminilidade, no sentido muito positivo dela, passariam por cima de mim como um trator. Então eu fui desenvolver na arte marcial estratégia de postura física. Assim, eu desarmo, né? (Priscila).

Estudos evidenciam que a ascensão feminina na carreira requer adaptação a um ambiente baseado em valores e comportamentos masculinos e que, muitas delas, se adaptam e assimilam as atitudes e comportamentos dos seus colegas do sexo masculino (Meyerson & Fletcher, 2000). Um estudo específico com engenheiras, realizado por Fletcher (2001), mostrou que elas abrem mão de certos valores entendidos como femininos, tais como a compreensão, a comunicação e a habilidade de trabalhar em conjunto, por entenderem que esses valores trariam prejuízos para a carreira.

Em áreas menos representadas por mulheres, a questão dos estereótipos de gênero fica mais forte. Moema e Michele falam dos estereótipos de gênero ao saber matemático. Elas relacionam a insegurança à característica feminina e ao menor interesse das mulheres pela matemática. Patrícia, por sua vez, se utiliza de dados quantitativos para argumentar, como forma de dar maior credibilidade à sua posição de gestora. Esses argumentos remontam ao mito da incapacidade feminina para a matemática que, em alguns casos, leva ao menor estímulo das meninas em comparação aos meninos. A fala a seguir evidencia esse depoimento.

Eu tive que desenvolver muitas estratégias pra lidar com assédios. Assim, ah [...] você não vai dar conta de olhar números, por exemplo. Então, eu dou. Então eu olho os números e isso foi uma estratégia que eu também desenvolvi na gestão. Eu já levo os argumentos em cima de números. Mas é estratégia, porque eu sei que a conversa vai ser assim (Patrícia).

Nos trechos das falas em destaque fica evidente a percepção das entrevistadas sobre o sentimento de insegurança e a falta de incentivo para as meninas, pela representação social predominantemente masculina que é naturalizada. Se, por um lado, a literatura sobre gênero e ciência discute que as denominadas ‘ciências duras’ produzem resultados objetivos, exigindo pensamento abstrato, forte aptidão analítica, trabalho árduo e longas horas de dedicação (Pinto et al., 2016; Schiebinger, 2001); por outro lado, às mulheres são atribuídas características e comportamentos relacionados ao cuidado, acolhimento, à assistência social e subjetividade (Lima et al., 2017; Silva & Ribeiro, 2012). Nesse sentido, essas atribuições sociais distanciam as mulheres do perfil que seria esperado para uma atuação na ciência, em especial, naquelas consideradas como áreas *hard* (ciências duras).

Microviolências de gênero

Surgiram discursos relacionados a assédios ou à percepção de assédios vivenciados pelas pesquisadoras ou por colegas, todos fundamentados nos estereótipos de gênero. Nesse sentido, uma pesquisada alerta para microviolências experimentadas por ela e por outras mulheres pelo fato de serem minoria em um ambiente marcado pela presença masculina. Velho e León (1998) já haviam alertado para a necessidade de as mulheres cientistas lidarem com peculiaridades nas suas trajetórias, diferentemente dos homens, tais como assédios e preconceitos.

Quando um colega soube que eu faria concurso pra titular, ele disse: ‘ué você vai fazer?’ Me olhou de cima a baixo, tipo quem é você pra fazer concurso? Eu duvido que falaria isso pra um homem. Ele não falou que uma mulher não pode fazer isso. Mas são essas insinuações cotidianas que te lembram desse lugar. Essas microviolências acontecem a todo momento (Beatriz, grifo nosso).

Eu adoro ir à praia e volta e meia eu estou bronzeada. E uma vez eu ouvi assim: ‘você vai participar de uma banca de doutorado assim bronzeada? Vão pensar que você não estudou pra tese’. Às vezes, até no ambiente familiar eu ouço: ‘certamente você teve essa oportunidade porque você é uma mulher bonita’ (Bruna, grifo nosso).

Quando eu era aluna eu escutava muita besteira e eu não dava bola e hoje em dia eu vejo. Naquela época simplesmente escolhia ignorar e essa resiliência é muito feminina. Aliás, é uma coisa que se demanda da mulher pra seguir na carreira científica. Porque imagina, se você começasse desde cedo, desde menina a brigar por tudo, com tudo, às vezes você não vai ter nenhum gás, nenhuma energia pra ciência, pra fazer mais nada (Moema).

Assim, os comportamentos sexistas, marcados pelas práticas naturalizadas no ambiente acadêmico, contribuem para a cultura seletiva de valorização masculina e criam obstáculos invisíveis para o interesse e a permanência das mulheres na carreira científica (Meyerson & Fletcher, 2000). Dentre essas barreiras, está a necessidade feminina de provar continuamente a competência profissional para se afirmar diante de si e do grupo masculino.

Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo analisar os discursos de pesquisadoras brasileiras acerca das suas trajetórias profissionais com foco nas relações de gênero e no

processo de escolha de carreira. A pesquisa ampliou as reflexões sobre as trajetórias de pesquisadoras pela sua relevância para o desenvolvimento científico e tecnológico do país.

Sobre o processo de escolha acadêmica e profissional, os relatos revelaram que quase todas as participantes apresentavam identificação com a docência ou com a prática científica desde jovens, algumas até na infância ou adolescência. As narrativas também evidenciaram que suas escolhas profissionais foram construídas a partir da socialização ao longo da trajetória de vida, com especial importância para as interações com professores. O apoio ou não dos familiares à escolha profissional também surge com ênfase nos discursos e a maior parte das entrevistadas relata ter recebido suporte de sua família para tal escolha.

A despeito de os depoimentos de escolha acadêmica e profissional não terem evidenciado situações explícitas de preconceito ou desigualdade de gênero, não se pode dizer o mesmo das trajetórias profissionais das pesquisadoras entrevistadas. A categoria sobre estereótipos de gênero evidencia um conjunto de obstáculos enfrentados pelas mulheres inseridas no ambiente acadêmico, com percepções de desigualdades de gênero e de situações de preconceito no contexto laboral.

Os discursos apresentados evidenciam a percepção das pesquisadas acerca de uma sub-representação feminina nas instâncias decisórias no contexto científico brasileiro, confirmando o referencial teórico do presente estudo. Elas explicitam a carência de modelos femininos na ciência e apontam um conjunto de consequências para o fato de as políticas científicas serem construídas por homens. Assim, a característica androcêntrica na qual a atividade científica foi assentada, aliada à invisibilidade das mulheres na produção do conhecimento e à histórica distinção biológica e social, leva algumas entrevistadas a questionarem suas próprias capacidades. Nesse contexto, como estratégia para se adaptar ao ambiente acadêmico e para avançar na carreira, algumas pesquisadoras decidiram adotar comportamentos e atitudes socialmente atribuídas aos homens.

Mesmo compreendendo a individualidade e peculiaridades de cada uma, foi possível perceber que existem diversos pontos de congruência entre elas, o que sinaliza para condições que precisam ser enfrentadas rumo ao ingresso, permanência e desenvolvimento na ciência. Não obstante, o relato de histórias de vida é uma das estratégias apontadas pela literatura e por programas internacionais para motivar e atrair meninas e jovens para carreira científica, em especial em áreas onde elas estão sub-representadas.

Diante de tais achados, concluímos que o maior acesso e oportunidades educacionais garantidos às meninas no Brasil ainda não se refletiram em chances profissionais equânimes para homens e mulheres no meio científico. Por um lado, não se pode desconsiderar as políticas de inclusão feminina na educação e na ciência que se materializaram na predominância da mulher em todos os níveis da educação formal. Por outro, seria ingênuo não observar que elas estão em percentual muito inferior aos homens seja nos cargos de decisão política na academia, seja nos postos mais elevados da carreira científica.

Nesse sentido, este estudo traz contribuições para a comunidade científica no sentido de repensar práticas sociais já sedimentadas e respaldadas por um contexto histórico-social que já não condiz com a realidade e as demandas da sociedade contemporânea. Ele também permite conhecer depoimentos de mulheres que optaram pela carreira científica e que observam disparidades de gênero na academia, sem que haja um espaço socialmente e academicamente construído para tais discussões.

A despeito de tais contribuições, há limitações que precisam ser apontadas, como a impossibilidade de generalização, em função da natureza qualitativa do estudo. Mas, se por um lado, isso representa uma limitação; por outro, a opção metodológica pelas entrevistas possibilita dar voz às mulheres cientistas e aprofundar questões acerca da dificuldade de sua ascensão na carreira como pesquisadoras. Outra limitação reside no fato de não ter sido possível incluir uma amostra mais diversificada de pesquisadoras, compreendendo outras áreas da ciência e maior número de instituições às quais elas se vinculam.

Desse modo, sugerimos a realização de estudos que avancem na discussão das disparidades de gênero presentes na academia, quer seja com metodologia quantitativa ou qualitativa. Também são recomendados estudos com ambos os sexos para avaliar em que medida dificuldades na trajetória de carreira impacta os indicadores de desempenho de homens e mulheres pesquisadores.

Referências

- Aguinis, H., Ji, Y. H., & Joo, H. (2018). Gender productivity gap among star performers in STEM and other scientific fields. *Journal of Applied Psychology*, 103(12), 1283-1306.
- Andersen, H. (2001). The norm of universalism in sciences: social origin and gender of researchers in Denmark. *Scientometrics*, 50(2), 255-272.
- Barros, S. C. V., & Mourão, L. (2018). Participação feminina da educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30, e174090.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Budden, A. E., Tregenza, T., Aarssen, L. W., Koricheva, J., Leimu, R., & Lortie, C. J. (2008). Double-blind review favours increased representation of female authors. *Ecology and Evolution*, 23(1), 4-6.
- Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., & Zhao, B. (2016). Stereotypes about gender and science women ≠ scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244-260.
- Carvalho Neto, A. M., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1), 1-23.
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico [CNPq]. (2019). *Séries históricas*. Recuperado de: <http://memoria.cnpq.br/series-historicas>
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior [CAPES]. (2018). *GEOCAPES*. Recuperado de <https://geoCAPES.CAPES.gov.br/geoCAPES/>
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591.
- Fernandes, H. A., Mourão, L., & Gondim, S. M. G. (2019). Professional development: proposition of a trans-occupational model from a qualitative study. *Paidéia*, 29, e2916. Doi:10.1590/1982-4327e2916
- Fletcher, J. (2001). *Disappearing acts: gender, power and relational practice at work*. Cambridge, UK: MIT Press.

- Grossi, M. G. R., Borja, S. D. B., Lopes, A. M., & Andalécio, A. M. L. (2016). As mulheres praticando ciência no Brasil. *Estudos Feministas*, 24(1), 11-30.
- Guedes, M. C., Azevedo, N., & Ferreira, L. O. (2015). A produtividade científica tem sexo? Um estudo sobre bolsistas de produtividade do CNPq. *Cadernos Pagu*, 45, 367-399.
- Ginther, D. K., & Kahn, S. (2009). Does science promote women? Evidence from academia 1973-2001. In R. B. Freeman & D. Goroff (Eds.), *Science and engineering careers in the United States: an analysis of markets and employment* (p. 163-194), Chicago, IL: NBER Working Paper University of Chicago Press.
- Kaatz, A., Gutierrez, B., & Carnes, M. (2014). Threats to objectivity in peer review: the case of gender. *Trends in Pharmacological Sciences*, 35(8), 371-373.
- Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 387, 262-265.
- Lima, B. S. (2013). O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. *Estudos Feministas*, 21(3) 883-903.
- Lima, B. S., & Costa, M. C. (2016). Gênero, ciências e tecnologias: caminhos percorridos e novos desafios. *Cadernos Pagu*, 48, e164805.
- Lima, B. S., Braga, M. L. S., & Tavares, I. (2015). Participação das mulheres nas ciências e tecnologias: entre espaços ocupados e lacunas. *Gênero*, 1(16), 11-32.
- Lima, F. I. A., Voig, A. E. G. T., Feijó, M. R., Camargo, M. L., & Cardoso, H. F. (2017). A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. *Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, 19(1), 33-50.
- Lino, T. R. & Mayorga, C. (2016). As mulheres como sujeito da ciência: uma análise da participação das mulheres na ciência moderna. *Saúde & Transformação Social/Health & Social Change*, 7(3), 96-107.
- Louro, G. L. (2010). Pedagogias da sexualidade. In G. L. Louro (Org.), *O corpo educado* (p. 7-34). Belo Horizonte, MG: Autêntica.
- Mello-Carpes, P. B., Abreu, A. R. P., Staniscuaski, F., Souza, M. A., Campagnole-Santos, M. J., & Irigoyen, M. C. (2019). Actions developed by the Brazilian Physiological Society to promote women participation in science. *Advances in Physiology Education*, 43, 199-206.
- Meyerson, D., & Fletcher, J. A. (2000). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard Business Review*, 78(1), 127.
- Nobel Foundation. (2018). *Nobel Prize awarded women*. Recuperado de: <https://www.nobelprize.org/prizes/lists/nobel-prize-awarded-women-3-2/>
- Pinto, E. J. S., Amorim, V. G., & Carvalho, M. E. P. (2016). Entre discriminação explícita e velada: experiências de alunas de física na educação superior. *Diversidade em Debate*, 4(8), 13-32.

- Reis, S. M. (2005). Feminist perspective on talent development: a research-based conception of giftedness in women. In R. J. Sternberg & J. Davidson (Orgs.), *Conception of giftedness* (p. 217-245). Nova York, NY: Cambridge University Press.
- Rodrigues, J. G., & Guimarães, M. C. S. (2016). A fundação Oswaldo Cruz e a ciência do feminino: a participação feminina na prática e na gestão da pesquisa em uma instituição de ensino e pesquisa. *Cadernos Pagu*, 46, 197-222.
- Schiebinger, L. (2001). *O feminismo mudou a ciências?* São Paulo, SP: EdUSC.
- Scott, J. (1995). Gênero: categoria útil de análise. *Educação e Realidade*, 20(2) 71-99.
- Shen, Y. A., Webster, J. M., Shoda, Y., & Fine, I. (2018). Persistent underrepresentation of women's science in high profile journals. *BoRXiv*, 275362.
- Silva, F. F., & Ribeiro, P. R. C. (2012). A inserção das mulheres na ciência: narrativas de mulheres cientistas sobre a escolha profissional. *Linhas Críticas*, 18(35), 171-191.
- Silva, F. F., & Ribeiro, P. R. C. (2014). Trajetória de mulheres na ciência: "ser cientista" e "ser mulher". *Ciência Educação*, 20(2), 449-466.
- Stelter, N. Z. (2002). Gender differences in leadership: current social issues and future organizational implications. *Journal of Leadership Studies*, 8(4), 88-100.
- Super, D. E. (1990). The life span, life space approach to career development. In: D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career choice and development* (p. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Unesco. (2018). *Cracking the code: girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>
- Velho, L., & León, E. (1998). A construção social da produção científica por mulheres. *Cadernos Pagu*, 10, 309-344.

Recebido em 22/01/2019

Aceito em 06/08/2019

Suzane Carvalho da Vitória Barros: Doutora em Psicologia (Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO), Analista em Ciência e Tecnologia do Instituto Nacional de Câncer (INCA), no Rio de Janeiro. Durante o desenvolvimento do trabalho foi bolsista do CNPq.

Luciana Mourão: Doutora em Psicologia (Universidade de Brasília - UnB), professora titular do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO) e professora visitante do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Bolsista produtividade do CNPq e Cientista do Nosso Estado da FAPERJ.