

O perfil das mulheres bolsistas de Produtividade em Pesquisa do CNPq de Física e Enfermagem: trajetórias acadêmicas distintas

The profile of female CNPq Research Productivity Fellows in Physics and Nursing: distinct academic trajectories

Ana Regina Gomes Bezerra

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

anareginag3@gmail.com

Fernanda Staniscuaski

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

fernanda.staniscuaski@ufrgs.br

Marcia Cristina Bernardes Barbosa

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

marcia.barbosa@ufrgs.br

Resumo

O perfil da carreira científica mostra-se distinto a depender da área do conhecimento, principalmente se observarmos a trajetória das mulheres. Este artigo tem como objetivo traçar o perfil das bolsistas de Produtividade em Pesquisa (PQ) do CNPq nas áreas de Física e Enfermagem a partir de dados coletados por um questionário *on-line* aplicado em 2020 às pesquisadoras com bolsa PQ vigente no ano de 2019. Trata-se de um estudo de natureza empírica, descritiva e quantitativa, que pode contribuir com as pesquisas de gênero no que se refere ao fato de que o cenário se altera quando as mulheres são minoria ou maioria na área em que atuam. Com a investigação, constatou-se que os tempos de ingresso e de progressão na carreira são distintos. A trajetória profissional e acadêmica das pesquisadoras da Física e da Enfermagem é diferente, principalmente com relação à maternidade.

Palavras-chave: carreira, maternidade, bolsa, minoria, maioria

Abstract

The scientific career varies depending on the area of knowledge, especially when considering the trajectory of women. This article aims to create the profile of CNPq Research Productivity (PQ) scholarship holders in the areas of Physics and Nursing from data collected by an online

questionnaire applied in 2020 to researchers that were PQ scholars in 2019. This is an empirical, descriptive and quantitative study that can contribute to gender research regarding the fact that the scenario changes when women are a minority or majority in the area in which they work. With the investigation, it was found that the times of admission and career progression are distinct, indicating that the professional and academic trajectory of researchers in Physics and Nursing is different, especially in relation to motherhood.

Key words: career, motherhood, scholarship, minority, majority

Introdução

A carreira acadêmico-científica e a produtividade em ciência são assuntos que se entrelaçam e se completam. Para um pesquisador ser, de fato, reconhecido, ele precisa dar visibilidade às suas pesquisas. Isso se dá por meio de suas publicações contínuas, de impacto no meio acadêmico, objetivando também a internacionalização. Produzir conhecimento científico e publicar são fatores determinantes tanto na avaliação dos cursos de graduação e pós-graduação, quanto dos próprios docentes e pesquisadores. A produtividade em ciência no Brasil já é um tema bastante estudado, principalmente sob o foco das bolsas de Produtividade em Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq (AREAS et al., 2021; FERREIRA; ARAÚJO, 2019; OLIVEIRA et al., 2021; OLIVEIRA et al., 2022).

A bolsa de Produtividade em Pesquisa do CNPq, referida aqui como bolsa PQ, é a modalidade de bolsa mais importante deste Conselho, sendo um reconhecimento à trajetória acadêmica dos pesquisadores ao longo dos anos. Criada em 1976 juntamente com os Comitês Assessores das áreas (CAs), é destinada aos pesquisadores doutores com vínculo em instituições de pesquisa que se destaquem entre seus pares, valorizando a produção científica e formação de recursos humanos. A bolsa PQ possui seis níveis ascendentes: PQ-2 (inicial), PQ-1D, PQ-1C, PQ-1B, PQ-1A e PQ-Sr (mais elevado). A pessoa que se candidata à bolsa é avaliada de acordo com os requisitos mínimos para enquadramento definidos pelo CNPq e classificado seguindo os critérios específicos de avaliação estabelecidos pelo Comitê Julgador de cada área do conhecimento.

Em se tratando de questões de gênero, esta modalidade de bolsa pode ser observada sobre o ponto de vista da segregação hierárquica, do efeito tesoura e do teto de vidro. O referencial teórico indica que a segregação hierárquica e o efeito tesoura ocorrem quando há uma diminuição do número de mulheres à medida que se sobe na carreira (SCHIEBINGER, 1999). O teto de vidro (LIMA, 2013) é o fato de que elas não chegam ao topo, não ascendem aos altos postos. Parece haver uma invisibilidade quanto aos motivos pelos quais elas não chegam lá. Há uma violência simbólica, implícita, silenciosa e invisível muitas vezes, imposta ao ser individualmente (AREAS et al., 2019). Estudos apontam que as mulheres nos níveis de liderança precisam cumprir as mesmas regras que os homens, muitas vezes, incompatíveis com os demais aspectos da dinâmica da vida feminina. A estruturação do mundo profissional é baseada sob a ótica das regras masculinas (AMERY et al., 2015; NODARI, 2022). Há muitas restrições sociais impostas a elas e determinar o curso das próprias ações e trajetórias torna-se um grande desafio. Os homens oprimem historicamente as mulheres somente por serem mulheres (BUTLER et al., 2021). As que chegam aos altos cargos desafiam a barreira do teto de vidro e precisam se adaptar às dinâmicas masculinas tradicionalmente construídas (AREAS et al., 2021; BARBOSA et al., 2022).

Como fundamentação teórica, a teoria dos campos sociais de Bourdieu (1997) pode ser aplicada para desvendar os processos pelos quais o poder é aplicado nas esferas específicas. Os campos possuem regras, desafios e interesses sociais particulares. Os agentes ditos dominantes atuam porque há cumplicidade e interesse em manter a existência do campo (NODARI, 2022). Determinados valores são exigidos e, ao mesmo tempo, desenvolvidos para que haja a permanência dos sujeitos dentro do campo científico. A produtividade regular e ininterrupta, de impacto, que atenda à internacionalização e a contínua formação de recursos humanos são fatores requeridos e que fazem parte do capital cultural daqueles que são bolsistas PQ. Nesse sentido, o referencial teórico de Bourdieu muito se aplica ao contexto de concessão, permanência e ascensão aos níveis mais altos da bolsa de pesquisa.

A bolsa PQ mostra-se um exemplo desses fenômenos de segregação. Do total de 14.102 bolsas de produtividade financiadas por este Conselho em 2015, as mulheres correspondiam a apenas 36% de todos os bolsistas (AREAS *et al.*, 2021) e 37% em 2020 (OLIVEIRA *et al.*, 2021), em todas as áreas. Nos níveis mais altos, o efeito tesoura e o teto de vidro são ainda mais evidentes: de 2001 a 2013, elas eram, aproximadamente, 39% do nível 2 e somente 20% do total de bolsistas no nível 1A, o mais elevado (MELO; BRAGA, 2018). Dados mais recentes apontam a mesma tendência, à medida que a carreira progride, a proporção de pesquisadoras diminui: do total de 15.689 bolsas vigentes em julho de 2022, elas eram 37,2% do nível 2 e 26,9% do nível 1A¹.

Sendo assim, uma possível razão para termos um baixo percentual de mulheres no sistema de bolsa de produtividade seja a necessidade de uma produção regular e ininterrupta para continuar com a bolsa e subir na carreira. No entanto, sabe-se, há algum tempo, que trabalho doméstico, maternidade e cuidado com os filhos impactam na produtividade acadêmica das pesquisadoras (SUITOR *et al.*, 2001). O conflito trabalho-família e seus impactos é assunto bastante relatado entre os cientistas. Pesquisas apontam que há diferenças notáveis com relação ao gênero e que esses conflitos interferem em ambas as direções, pois trabalho e família são instituições que exigem bastante, requerem tempo e dedicação. As responsabilidades da carreira, frequentemente, conflitam com as responsabilidades com a família e vice-versa (FOX *et al.*, 2011; IBARRA *et al.*, 2021).

A literatura da área tem demonstrado o impacto da parentalidade na carreira científica, principalmente quando se é mãe (MORGAN *et al.*, 2021). Quando há crianças, as tarefas domésticas têm mais efeitos na fragmentação de tempo e, conseqüentemente, na redução da produtividade científica das mulheres, mas não dos homens (FOX *et al.*, 2011; MACHADO *et al.*, 2021). Nos últimos dois anos, a pandemia de covid-19 agravou ainda mais esse quadro. Conciliar todas as tensões entre a maternidade e as exigências acadêmicas, no período de isolamento social, tornou-se um desafio ainda maior. Assim, os impactos na produtividade foram significativos e o grupo mais afetado foi o das pesquisadoras mães (STANISCUASKI *et al.*, 2021; FRANÇA *et al.*, 2022).

Sobre o conceito de excelência acadêmica, a expectativa padrão na ciência é de que os cientistas ideais deem prioridade ao trabalho, tendo poucos interesses fora dele. Geralmente, dedicar-se a muitas horas de trabalho semanais está associado à produtividade na pesquisa e progressão na carreira. Quando estes padrões de esforço e excelência funcionam e tornam-se prioridade, surge o contexto para o conflito com a família. Contudo, os padrões de avaliação

¹ CNPq. Dados recebidos pela primeira autora diretamente do CNPq.

do desempenho científico têm sido caracterizados como subjetivos (FOX *et al.*, 2011), com critérios de julgamento que são variáveis a depender do ambiente e dos agentes nele envolvidos.

Nesse aspecto, a dinâmica de excelência na ciência pode e é alterada pela maioria. Em outra perspectiva, porém com evidente interface com o fenômeno em tela, a interpretação da “Teoria das Elites”, de Gaetano Mosca (BOBBIO *et al.*, 2007), compreende que, em todo agrupamento humano, há sempre aqueles detentores do poder, seja econômico, ideológico ou político. Portanto, o grupo dominante impõe decisões válidas para todos os membros, ditando suas regras e dominando o campo científico em que estão inseridos. Nesse sentido, o capital cultural (BOURDIEU, 1997) exigido é determinado por aqueles que dominam, sejam homens ou mulheres. Em síntese, a elite dominante determina as regras que abarcam todo o coletivo e, conseqüentemente, as impõe aos dominados. No caso deste estudo, o grupo dominante é a maioria.

Observa-se que, em algumas áreas, o percentual de pesquisadoras é significativo, como na Educação (FERREIRA; ARAÚJO, 2019), Fonoaudiologia, Nutrição, Fisioterapia, Farmácia (ZIZEMER, 2021) e na Enfermagem, objeto de estudo deste trabalho. Nesse caso e também nos campos em que elas são minoria (BARBOSA; LIMA, 2013; SAITOVITCH *et al.*, 2015), a indagação a ser feita é se as mulheres que atingem os níveis mais altos da bolsa de produtividade se adaptaram a essa regra produtivista, conseguindo conciliar carreira e família, ou se interferiram nesta regra e na dinâmica do campo científico a que estão inseridas.

Dessa forma, este trabalho tem como objetivo analisar o perfil das pesquisadoras bolsistas de Produtividade em Pesquisa do CNPq das áreas de Física e Enfermagem observando a diferença na trajetória acadêmico-científica. Assim, temos as seguintes questões de pesquisa: Os tempos de ingresso e de progressão na carreira são diferentes quando as mulheres são minoria ou são maioria? O que chamamos de excelência acadêmica é igual em todos os campos do conhecimento? As mulheres que conseguiram passar pelo efeito tesoura se adaptaram à regra produtivista ditada pela maioria, conciliando carreira e família? Ou elas interferiram na dinâmica da área e criaram novas regras?

Metodologia

O presente estudo trata-se de uma investigação quantitativa e descritiva, realizada por meio de pesquisas bibliográficas e da análise dos dados coletados a fim de se traçar o perfil das mulheres bolsistas de Produtividade em Pesquisa das áreas de Enfermagem e Física com relação à carreira acadêmico-científica sob o ponto de vista de ser mulher. A tabulação dos dados foi realizada em planilhas do Microsoft Excel, gerando dados em percentuais apresentados neste artigo em formato de tabelas e gráficos.

Para a realização desta investigação, foi produzido um questionário *on-line* pelas autoras, que possuía questões fechadas e abertas. Neste trabalho, analisaremos as **nove** questões fechadas, que visavam obter informações sobre: idade, idade de doutoramento, instituição de vínculo atual, idade de admissão na instituição de vínculo, idade de em que se tornou bolsista PQ, nível atual da bolsa PQ, se tem filhos, quantidade de filhos e idade que tinham no nascimento do primeiro filho.

Quando iniciamos esta pesquisa, em 2019, a área de Física tinha 995 bolsistas PQ, sendo que 90% são homens (897) e 10% são mulheres (98). Já a Enfermagem possuía 179 bolsistas

PQ, sendo que 94% são mulheres (168) e somente 6% homens (11). Em 2020, contactamos, por e-mail, todas as pesquisadoras com bolsa PQ vigente no ano de 2019 das duas áreas, enviando o *link* para que pudessem responder ao questionário *on-line*. Do total de 98 bolsistas mulheres da Física, participaram deste estudo 66 docentes, o que corresponde a 67,34% do universo de bolsistas da área. Na Enfermagem, das 168 pesquisadoras bolsistas, 58 responderam ao nosso instrumento de pesquisa, ou seja, 34,52% do total. Com relação à questão sobre a instituição de vínculo atual, obtivemos resposta de instituições de todas as regiões do Brasil.

Resultados e análise dos dados

Nesta seção, serão apresentados os resultados obtidos a partir dos questionários com relação ao perfil das bolsistas em Produtividade em Pesquisa das áreas de Física e de Enfermagem.

A primeira preocupação que tivemos foi se teríamos um percentual de resposta por nível proporcional ao percentual por nível de bolsas vigentes em 2019. A tabela 1 a seguir mostra que tivemos uma boa distribuição de respostas neste quesito. A maioria das bolsistas que responderam ao questionário é PQ-2: na Física, 51,5%, na Enfermagem, 55,2%, em consonância com a maioria das bolsas vigentes de pesquisadoras no ano citado, como se vê nas linhas em negrito da tabela. Comparando as duas colunas, vê-se que houve, então, um equilíbrio do percentual por nível das respondentes em comparação com o percentual de distribuição das pesquisadoras nos diferentes níveis das bolsas PQ vigentes em 2019.

Tabela 1 – Percentual por nível das respondentes e das bolsas PQ vigentes em 2019

Níveis	FÍSICA		ENFERMAGEM	
	RESPONDENTES	BOLSISTAS EM 2019	RESPONDENTES	BOLSISTAS EM 2019
PQ-2	51,5	56,1	55,2	57,1
PQ-1D	18,2	18,4	20,7	16,7
PQ-1C	13,6	13,3	15,5	11,9
PQ-1B	9,1	7,1	3,4	6,5
PQ-1A	6,1	4,1	5,2	7,1
PQ-Sr	1,5	1,0	0,0	0,6
	<i>Total: 66 pesquisadoras</i>	<i>Total: 98 pesquisadoras</i>	<i>Total: 58 pesquisadoras</i>	<i>Total: 168 pesquisadoras</i>

Fonte: Elaboração própria

A tabela 2 traz informações sobre o perfil de faixa etária das bolsistas da Física e Enfermagem. Nota-se que, na Física, 81,8% das participantes possuem entre 32 e 61 anos e, na Enfermagem, 87,9% estão entre 42 e 71 anos, em negrito na tabela.

Tabela 2 – Idade das pesquisadoras respondentes do questionário

Idade	FÍSICA	ENFERMAGEM
32 a 41 anos	21,21%	1,72%
42 a 51 anos	30,30%	13,79%
52 a 61 anos	30,30%	46,55%
62 a 71 anos	10,61%	27,58%
72 a 81 anos	6,06%	8,62%

82 a 91 anos

1,52%

1,72%

Fonte: Elaboração própria

A tabela 3 ilustra o ano em que a pesquisadora concluiu o doutorado. Na área de Física, 75,6% das pesquisadoras concluíram o doutorado entre 25 e 30 anos. Até os 35 anos, 98,4% já possuíam o título de doutora, de acordo com os dados em negrito na tabela. Na Enfermagem, a conclusão do doutorado ocorre entre 31 e 45 anos para 79,3% das participantes (em negrito). Percebe-se, assim, uma grande diferença entre as áreas, sendo que a média de idade para concluir o doutorado é de 29 anos na Física e de 38 anos na Enfermagem.

Tabela 3 – Idade de conclusão do doutorado

Idade	FÍSICA	ENFERMAGEM
25 a 30 anos	75,67	12,07
31 a 35 anos	22,73	25,86
36 a 40 anos	1,52	22,41
41 a 45 anos	0,00	31,03
46 a 50 anos	0,00	6,90
51 anos	0,00	1,72

Fonte: Elaboração própria

A tabela 4 apresenta a idade de admissão na instituição de vínculo atual. Constatamos novamente diferença no perfil das participantes: na Física, 72,7% se tornaram docentes entre 26 e 35 anos, ao passo que, na Enfermagem, apenas 50% foram admitidas na instituição nesta faixa etária. Em ambos os cursos, a idade média para ingresso no magistério superior é 33 anos.

Tabela 4 – Idade de admissão na instituição de vínculo atual

Idade	FÍSICA	ENFERMAGEM
22 a 25 anos	6,06	15,52
26 a 30 anos	28,79	29,31
31 a 35 anos	43,94	20,69
36 a 40 anos	9,09	17,24
41 a 45 anos	6,06	6,90
46 a 50 anos	4,55	3,45
51 a 55 anos	1,52	1,72
56 a 60 anos	0,00	3,45
72 anos	0,00	1,72

Fonte: Elaboração própria

Relacionando-se os dados da tabela 3 (idade no doutoramento) e 4 (idade na admissão), destacamos uma característica importante no perfil das carreiras: 83,3% das físicas concluíram o doutorado antes de serem admitidas como docentes, enquanto, na Enfermagem, somente 22,4% eram doutoras ao ingressarem na instituição de vínculo. Nas duas áreas, elas se tornam docentes do ensino superior com 33 anos em média, mas a diferença está no fato de que a maioria das físicas já inicia a carreira do magistério superior como doutora e a maioria das pesquisadoras da Enfermagem inicia mestre. Embora, atualmente, nas Universidades Federais e Estaduais, haja a exigência do doutorado para o ingresso na carreira docente, esse resultado pode refletir o perfil etário das pesquisadoras da Enfermagem com mais idade, significando que ingressaram na carreira em um momento em que ainda não havia essa exigência do doutoramento.

A idade em que se tornou bolsista de Produtividade em Pesquisa é a informação da tabela 5. Aqui se nota outra diferença considerável entre as áreas: 81,81% das físicas se tornaram bolsistas entre 28 e 40 anos (em negrito). Já, na Enfermagem, 63,79% ingressaram no sistema de bolsa PQ entre 41 e 55 anos, como mostram as linhas em negrito da tabela.

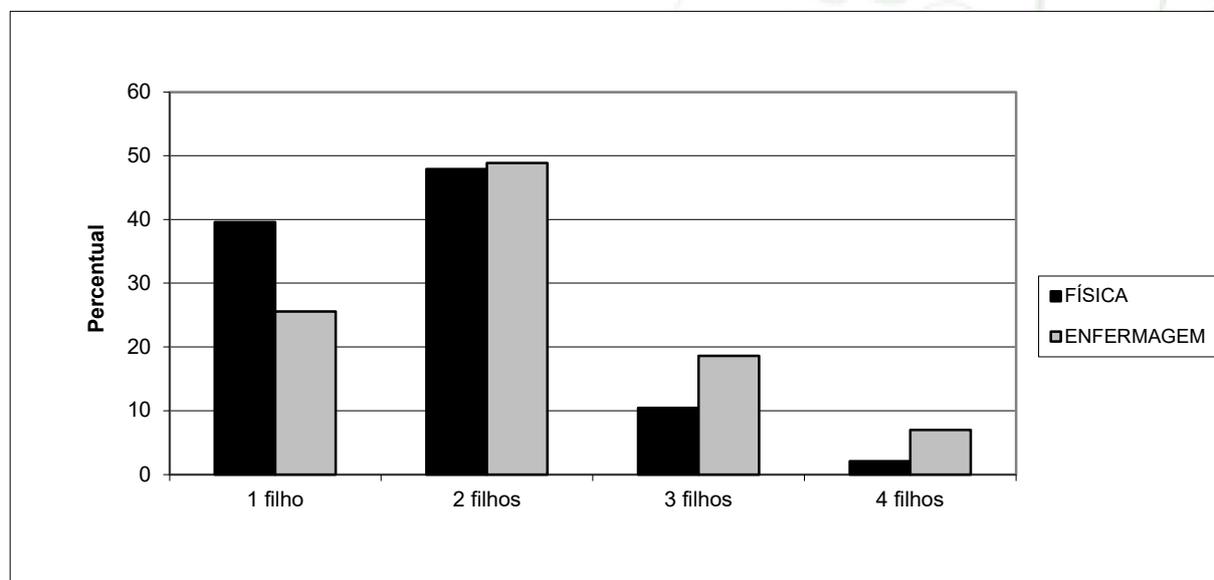
Tabela 5 – Idade em que se tornou bolsista de produtividade em pesquisa

Idade em que se tornou bolsista PQ	FÍSICA	ENFERMAGEM
28 a 30 anos	9,09	0,00
31 a 35 anos	45,45	6,90
36 a 40 anos	27,27	13,79
41 a 45 anos	10,61	20,69
46 a 50 anos	6,06	17,24
51 a 55 anos	0,00	25,86
56 a 60 anos	1,52	12,07
62 anos	0,00	3,45

Fonte: Elaboração própria

Com relação à maternidade, a primeira questão sobre este tema era se tinham filhos ou não. Das respondentes da pesquisa, na Física, 72,7% responderam que sim e 27,3% que não. Na área de Enfermagem, 74,1% são mães, enquanto somente 25,9% não possuem filhos. Outra questão era quantos filhos tinham. O gráfico 1 abaixo mostra a quantidade de filhos. Nas duas áreas, nota-se que a maioria tem 2 filhos. Das 48 bolsistas mães da Física, 47,92% possuem 2 filhos e 39,58% somente 1 filho. Na Enfermagem, das 43 pesquisadoras mães, 48,8% têm 2 filhos e 25,58% têm filho único.

Gráfico 1 – Quantidade de filhos



Fonte: Elaboração própria

Perguntamos também para as pesquisadoras mães qual era o ano de nascimento de cada filho. Esse dado foi associado ao ano de seu nascimento para chegarmos à idade em que a docente foi mãe. Essa é uma informação importante, pois a relacionamos também aos dados da

tabela 3 (idade do doutoramento) e tabela 5 (idade em que se tornou bolsista PQ). A partir do cruzamento desses dados, chegamos às conclusões apresentadas nas tabelas 6 e 7 a seguir.

A tabela 6 fala sobre maternidade e doutoramento. Aqui notamos diferença no perfil das áreas: na Física, 70,8% tiveram o primeiro filho somente depois de concluírem o doutorado, ao passo que 86% foram mães antes do doutoramento na área de Enfermagem (dados em negrito).

Tabela 6 – Maternidade e doutoramento

	FÍSICA	ENFERMAGEM
Tiveram filho 1 antes do doutoramento	27,08	86,05
Tiveram filho 1 depois do doutoramento	70,83	11,63
Teve filho 1 no mesmo ano de doutoramento	2,08	2,33
Concluíram doutorado entre 1 e 3 anos após filho 1	10,42	11,63
	Total: 48	Total: 43

Fonte: Elaboração própria

A tabela 7 traz informações sobre maternidade e a bolsa PQ. Esse é outro dado que evidencia como o perfil das duas carreiras é diferente: na Física, 55,3% se tornaram mães antes de serem bolsistas de produtividade em pesquisa, contudo, na Enfermagem, todas tiveram o primeiro filho antes da bolsa PQ, como vemos nos números em negrito da tabela. Temos 47 respostas na área de Física porque uma pesquisadora não respondeu a esta questão.

Tabela 7 – Maternidade e bolsa PQ

	FÍSICA	ENFERMAGEM
Tiveram filho 1 antes de se tornarem bolsista PQ	55,32	100,00
Tiveram filho 1 depois de se tornarem bolsista PQ	40,43	0,0
Tiveram o filho 1 no mesmo em se que se tornaram bolsista PQ	4,26	0,0
	Total: 47	Total: 43

Fonte: Elaboração própria

De acordo com os resultados das tabelas 3 (idade de doutoramento), 4 (idade de admissão como docentes), 5 (idade em que se tornou bolsista) e relacionando aos dados sobre maternidade das tabelas 6 e 7 acima, percebe-se que o perfil das pesquisadoras dessas duas áreas é bem distinto: na Física, as mulheres concluem o doutorado mais jovens, são admitidas como professoras da educação superior como doutoras e 70% foram mães depois da conclusão do doutorado. Os dados podem ser interpretados dentro do capital científico (BOURDIEU, 1997; LETA, 2014) imposto por uma maioria masculina como reflexo de um esforço adicional para atingirem essas conquistas com uma certa idade, o que impõe obstáculos desnecessários para a produção de conhecimento de qualidade. Isso está relacionado ao ritmo de carreira científica ditado pelos agentes dominantes da área (BOBBIO *et al.*, 2007): a maioria masculina. Assim, elas precisam concluir o doutorado, se tornar docentes e bolsistas PQ muito jovens, como ocorre com os homens. 98% das físicas que responderam aos questionários já eram doutoras até os 35 anos (tabela 3) e 92% se tornaram bolsistas de produtividade, um dos mais importantes índices de reconhecimento acadêmico no Brasil, até os 45 anos, de acordo com a tabela 5. Nota-se que aspectos como família e maternidade não são priorizados antes do ingresso no magistério superior e antes de se tornarem bolsistas de produtividade, já que isso entraria em competição com o tempo dedicado à carreira e à produção científica (FOX *et al.*, 2011; IBARRA *et al.*, 2021; MACHADO *et al.*, 2021).

Já na área de Enfermagem, o desenvolvimento da carreira é diferente. O grupo dominante é composto por mulheres, que são a maioria e ditam o ritmo da trajetória acadêmica. O perfil das bolsistas dessa área não segue o padrão da maioria dos campos científicos, em que

os homens são o grupo dominante. Por ser uma profissão em que geralmente se tem empregabilidade antes de seguir o magistério superior, as pesquisadoras possivelmente atuam como enfermeiras, fazem o mestrado e entram como docentes nas universidades ainda mestres, de acordo com as tabelas 3 e 4. A grande maioria das entrevistadas se tornou mãe antes do doutoramento (86%) e todas (100%) tiveram o primeiro filho antes de se tornarem bolsistas em pesquisa, como se vê nos dados das tabelas 6 e 7. Os dados mostram, então, que a dinâmica da área é ditada pelas mulheres, acomodando os outros aspectos da vida. A inclusão de família e maternidade no percurso dessas pesquisadoras parece não gerar o conflito família-trabalho de forma tão exacerbada como observado em outras áreas (FOX *et al.*, 2011; IBARRA *et al.*, 2021).

Enquanto nas carreiras dominadas pelos homens, a inclusão de filhos e tarefas domésticas não costuma ser prioridade para eles (FOX *et al.*, 2011), as mulheres precisam se acomodar a este ritmo. Aquelas que têm sucesso e conseguem ultrapassar a barreira do efeito tesoura em ambientes ditos masculinos se acomodam às regras deles. Elas estão na excepcionalidade, como acontece na Física. Na Enfermagem, ao contrário, a dinâmica é ditada pelas mulheres, que são os agentes dominantes. Conseguem criar um ritmo de carreira que acomode os tempos da maternidade sem que isto signifique a produção de um conhecimento de menor qualidade.

Conclusões

Neste trabalho, analisamos o perfil em termos de tempos de formação, início da bolsa PQ e data de nascimento de filhos das bolsistas de Produtividade em Pesquisa do CNPq das áreas de Física e Enfermagem. Apesar das regras de excelência acadêmica aparentarem ter uma universalidade de áreas, observamos padrão diverso com relação a estes tempos quando comparamos pesquisadoras das duas áreas.

Como o perfil é determinado pela maioria, e sendo os homens a maioria na ciência, a produção regular e ininterrupta e a ascensão continuada na carreira se torna o padrão, ou seja, uma sequência: graduação, mestrado, doutorado, estágio pós-doutoral, emprego e ter a bolsa PQ. Esta sequência é observada no perfil das mulheres na área de Física. Para compatibilizar a carreira e a família, as mulheres na Física têm os filhos de forma a acomodar a demanda de continuidade na trajetória.

No entanto, observamos algo distinto no perfil das pesquisadoras da área de Enfermagem. Neste caso, como a maioria é constituída por mulheres, surgem interrupções, os tempos são outros. Elas entram como bolsistas de pesquisa mais tarde e têm os filhos mais cedo. Isto mostra como é possível progredir na carreira e ascender aos altos postos e níveis de bolsa mesmo em um cenário que não segue a regra geral de uma academia ainda centrada em um padrão desatualizado de trajetória científica.

O nosso estudo demonstra, então, que o capital cultural da continuidade sem interrupções não é um requisito para a excelência, mas sim uma construção conveniente para um grupo: os homens. Para eles, tradicionalmente, a família não representa alteração na sua trajetória acadêmico-científica.

Referências

AMERY, F.; BATES, S.; JENKINS, L.; SAVIGNY, H.. Metaphors on Women in Academia: A Review of the Literature, 2004–2013. IN: **Advances in Gender Research**. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, v. 20, p. 245–267, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/S1529-212620150000020022>>. Acesso em: 18 set. 2022.

AREAS, R.; ABREU, A. R. de P.; SANTANA, A. E.; BARBOSA, M. C.; NOBRE, C. Gender and the Scissors Graph of Brazilian Science: From Equality to Invisibility. **OSF Preprints**, Jul. 2021. Disponível em: <<https://osf.io/m6eb4/>>. Acesso em: 21, 2 abr. 2022.

AREAS, R.; BARBOSA, M. C.; SANTANA, A. E. Teorema de Emmy Nother, 100 anos: Alegoria da Misoginia em Ciência. **Rev. Bras. Ensino Física**, v. 41, n. 1, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9126-RBEF-2019-0017>>. Acesso em: 24 set. 2022.

BARBOSA, M. C.; AREAS, R.; ABREU, A. R. de P.; SANTANA, A. E.; NOBRE, C.. Androcentrism in the Scientific Field: Brazilian Systems of Graduate Studies, Science and Technology as a Case Study. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, 2022 (accepted). Disponível em: <<https://osf.io/8x2uz/>>. Acesso em: 18 set. 2022.

BARBOSA, M. C.; LIMA, B. Mulheres na Física do Brasil: por que tão poucas? E por que tão devagar? IN: YANNOULAS, S. C. **Trabalhadoras**: análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Abaré, p. 38-53, 2013.

BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. Dicionário de política. 13. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2007.

BOURDIEU, P.. **Les usages sociaux de la science**: pour une sociologie clinique du champ scientifique. Versailles: Editions Quae, 1997.

BUTLER, J.; MIGUENS, F.; RODRIGUES, C. Gênero em tradução: além do monolinguismo, de Judith Butler. **Cadernos de Ética e Filosofia Política**, [S. l.], v. 39, n. 2, p. 364-387, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.1517-0128.v39i2p364-387>>. Acesso em: 24 set. 2022.

FRANÇA, T.; GODINHO, F.; PADILLA, B.; VICENTE, M.; AMÂNCIO, L.; FERNANDES, A. “Having a family is the new normal”: parenting in neoliberal academia during the COVID-19 pandemic. **Gender, Work & Organization**, p. 1-17, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/gwao.12895>>. Acesso em: 21 set. 2022.

FERREIRA, L. R.; ARAÚJO, J. G. de. Papel do CNPq no fomento à pesquisa em educação: análise sobre o perfil do bolsista produtividade em pesquisa. **Revista Eletrônica de Educação**, v. 13, n. 3, p. 1013-1031, set. /dez. 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.14244/198271993553>>. Acesso em: 18 set. 2022.

FOX, M. F.; FONSECA, C.; BAO, J. “Work and Family Conflict in Academic Science: Patterns and Predictors among Women and Men in Research Universities.” **Social Studies of Science**, v. 41, n. 5, p. 715–35, 2011. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/41301957>>. Acesso em: 19 set. 2022.

IBARRA, A. C. R.; RAMOS, N. B.; OLIVEIRA, M. Z. de. Desafios das mulheres na carreira científica no Brasil: uma revisão sistemática. **Rev. bras. orientac. prof.**, Campinas, v. 22, n.

1, p. 17-28, jun. 2021. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2021v22n102>>. Acesso em: 26 set. 2022.

LETA, Jacqueline. Mulheres na ciência brasileira: desempenho inferior? **Rev. Feminismos**, v.2, n.3, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30039>>. Acesso em: 07 fev. 2023.

LIMA, B. S. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Rev. Estud. Fem**, v. 21, n.3, p. 883-903, 2013. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>>. Acesso em: 07 fev. 2023.

MACHADO, L. S.; PERLIN, M.; SOLETTI, R. C.; SILVA, L. K. R.; SCHWARTZ, I. V. D.; SEIXAS, A.; RICACHENEVSKY, F. K.; NEIS, A. T.; STANISCUASKI, F. Parent in Science: the impact of parenthood on the scientific career in Brazil. **IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)**, 2019. Disponível em: <<https://ieeexplore.ieee.org/document/8819567>>. Acesso em: 05 out. 2022.

MELO, H. P. de; BRAGA, M. L. de S. “Relações de gênero, ciência e educação: os avanços do Programa Mulher e Ciência”. In: BERTOLIN, P. T. M.; ANDRADE, D. A. de; MACHADO, M. S. (Org.). **Carta das mulheres brasileiras aos Constituintes: 30 anos depois**. São Paulo: Autonomia Literária, 2018.

MORGAN, A. C.; WAY, S. F.; HOEFER, M. J.; LARREMORE, D. B.; GALESIC, M.; CLAUSET, A. The unequal impact of parenthood in academia. **Science Advances**, v. 7, 2021. Disponível em: <<https://www.science.org/doi/10.1126/sciadv.abd1996>>. Acesso em: 05 out. 2022.

NODARI, C. A. **Comparação do perfil profissional dos pró-reitores e pró-reitoras das universidades brasileiras**. Dissertação (Mestrado em Educação em Ciências). Instituto de Ciências Básicas da Saúde, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022.

OLIVEIRA, A.; MELO, M. F. de; RODRIGUES, Q. B. de; PEQUENO, M. Gênero e desigualdade na academia brasileira: uma análise a partir dos bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq. **Configurações**, n. 27, p. 75–93, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.4000/configuracoes.11979>>. Acesso em: 05 out. 2022.

OLIVEIRA, A.; MELO, M. F. de; RODRIGUES, Q. B. de; PEQUENO, M. O perfil dos bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq em Sociologia. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 24, n. 59, jan-abr. 2022, p. 170-198. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-106022>>. Acesso em: 17 set. 2022.

SAITOVITCH, E. M. B.; BARBOSA, M. C.; FUNCHAL, R. Z.; PINHO, S. T. R.; SANTANA, A. E. Gender Equity in the Brazilian Physics Community at Present Day. Gender equity in the brazilian physics community at the present time. **AIP Conference Proceedings**, v. 1697, n. 41, p. 060007, 2015.

SCHIEBINGER, L. **Has Feminism Changed Science?** Cambridge: Harvard University Press, 1999.



STANISCUASKI, F.; KMETZSCH, L.; SOLETTI, R. C.; REICHERT, F.; ZANDONÀ, E.; LUDWIG, Z.; LIMA, E. F.; NEUMANN, A.; SCHWARTZ, I.V.; MELLO-CARPES, P. B.; TAMAJUSUKU, A. S.; WERNECK, F.; RICACHENEVSKY, F. K.; INGANGER, C.; SEIXAS, A.; STAATS, C.; OLIVEIRA, L. Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. **Front. Psychol.**, v. 12, n. 663252, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>>. Acesso em: 26 set. 2022.

SUITOR, J. Jill; MECOM, D.; FELD, I. S. Gender, household labor, and scholarly productivity among university professors. **Gender Issues**, v. 19 n. 4, p. 50–67, 2001. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s12147-001-1007-4>>. Acesso em: 18 set. 2022.

ZIZEMER, V.S. **O perfil dos pesquisadores da área da saúde no Brasil: uma análise de gênero e parentalidade.** Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Medicina: Ciências Médicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

