

# MULHERES NA CIÊNCIA: UMA INTERSECÇÃO DE VIVÊNCIAS

**Flavia Virginio<sup>1</sup>**  
**Lana Resende de Almeida<sup>2</sup>**  
**Gabrielle Ribeiro de Andrade<sup>3</sup>**  
**Olívia Gabriela dos Santos Araújo<sup>4</sup>**  
**Murilo Medeiros Carvalho<sup>5</sup>**  
**Fernanda Dias-Silva<sup>6</sup>**  
**Luísa Diele-Viegas<sup>7</sup>**  
**Cíntia Gomes de Freitas<sup>8</sup>**  
**Eli Campos de Oliveira<sup>9</sup>**  
**Daniela Pareja-Mejía<sup>10</sup>**  
**Victória Santana Santos Praseres<sup>11</sup>**  
**Pamela Cristina Santana<sup>12</sup>**  
**Veronica Slobodian<sup>13</sup>**  
**Maya Eliz Sousa<sup>14</sup>**

**Resumo:** A ciência é uma das grandes responsáveis pela experimentação dos principais avanços científicos e tecnológicos que conhecemos hoje. Apesar da amplitude de conhecimentos gerados e sustentados pelo processo científico, a ciência é uma atividade realizada por pessoas e portanto, submeti-

1 Grupo de Pesquisa em Entomologia Médica, Laboratório de Coleções Zoológicas, Instituto/Fundação Butantan. Rede Kunhã Asé de Mulheres na Ciência.

2 Laboratório de Estudos Planctônicos e Divulgação Científica. Programa de Pós-graduação em Ciências e Tecnologias Ambientais (PPGCTA). Universidade Federal do Sul da Bahia/Instituto Federal da Bahia. Rede Kunhã Asé de Mulheres na Ciência.

3 Laboratório de Coleções Zoológicas, Instituto Butantan.

4 Departamento de Biodiversidade, Instituto de Biociências, Universidade Estadual Paulista, Rio Claro, São Paulo, Brasil. Rede Kunhã Asé de Mulheres na Ciência.

5 Programa de Pós-Graduação em Ensino, Filosofia e História das Ciências, Universidade Federal da Bahia. Instituto Brasileiro de Transmasculinidades. Rede Kunhã Asé de Mulheres na Ciência.

6 Rede Mulheres na Zoologia. Setor de Herpetologia, Departamento de Vertebrados, Museu Nacional, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Rede Kunhã Asé de Mulheres na Ciência.

7 Rede Mulheres na Zoologia. Laboratório de (Bio)Diversidade no Antropoceno, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil. Rede Kunhã Asé de Mulheres na Ciência.

8 Pesquisadora (Pós-doutorado) no Departamento de Ecologia. Universidade Federal do Rio de Janeiro.

9 Laboratório de Coleções Zoológicas, Instituto Butantan..

10 Programa de Pós-graduação em Zoologia, Universidade Estadual de Santa Cruz. Rede Kunhã Asé de Mulheres na Ciência.

11 Graduanda, Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia. Rede Kunhã Asé de Mulheres na Ciência.

12 Pesquisadora de pós-doutorado no grupo SPACE (SPeciation, Adaptation, & Co-Evolution) na Universidade de Lund, na Suécia. Unidade de Biodiversidade, Department de Biologia. Rede Kunhã Asé de Mulheres na Ciência.

13 Rede Mulheres na Zoologia. Laboratório de Ictiologia Sistemática, Departamento de Zoologia, Instituto de Ciências Biológicas, Universidade de Brasília. Rede Kunhã Asé de Mulheres na Ciência.

14 Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil. Rede Kunhã Asé de Mulheres na Ciência.

FLAVIA VIRGINIO  
LANA RESENDE DE ALMEIDA  
GABRIELLE RIBEIRO DE  
ANDRADE  
OLÍVIA GABRIELA DOS  
SANTOS ARAÚJO  
MURILO MEDEIROS  
CARVALHO  
FERNANDA DIAS-SILVA  
LUÍSA DIELE-VIEGAS  
CÍNTIA GOMES DE FREITAS  
ELI CAMPOS DE OLIVEIRA  
DANIELA PAREJA-MEJÍA  
VICTÓRIA SANTANA SANTOS  
PRASERES  
PAMELA CRISTINA SANTANA  
VERONICA SLOBODIAN  
MAYA ELIZ SOUSA

da à construções sociais e culturais como em qualquer outra área. Portanto, ela não está livre de conflitos de valores e disputa de interesses. Através dos séculos, as mulheres sofrem com diversas pressões do patriarcado cis-sexista, somando-se as camadas opressoras de sexo e gênero. Os brancos oprimem os negres, evidenciando opressões raciais. Os cisgêneros e heteronormativos oprimem a grande diversidade de existência humana quanto à identidade de gênero e sexualidade. A inclusão da diversidade de histórias de vida na Ciência é extremamente benéfica ao próprio processo de desenvolvimento científico, já que traz diversidade de pensamento que, por sua vez, gera inovação - mola propulsora do desenvolvimento do conhecimento. Neste contexto, a presente revisão narrativa teve como objetivo discorrer sobre a inserção e permanência de mulheres cis e trans na Ciência, abordando temas como a maternidade e os impasses na carreira científica das mulheres, progressão de cargo e liderança na Ciência, assédio moral e sexual na ciência, apagamento de mulheres na Ciência. Finalizamos discutindo sobre possibilidades para reverter o atual quadro da representatividade das mulheres na Ciência. Sabe-se que uma sociedade que abraça sua diversidade será uma sociedade mais igualitária e justa, onde o futuro estará livre caixinhas estereotipadas e muitas vezes ofensivas e exprimem violência. Somente preservando a diversidade e incluindo-a em suas diversas esferas, principalmente na ciência, a sociedade irá evoluir para um modelo mais harmônico e saudável. Mas especificamente, a Ciência precisa ouvir as múltiplas vozes que são sistematicamente silenciadas para que os grandes problemas da humanidade sejam mais facilmente solucionados. Sempre existirão aquelas fagulhas de transformação, que não deixam o fogo se apagar, mesmo quando ele está quase se findando. Estas fagulhas somos nós, mulheres cis e trans e homem trans feministas que insistem em lutar por direitos iguais (e não por uma supremacia feminina) e por mais cargos de liderança sendo ocupados por mulheres, especialmente nas áreas científicas.

**Palavras-chave:** carreira científica; cientista, diversidade e inclusão na ciência, equidade de gênero; desafios femininos na ciência.

## Introdução

A produção de conhecimento surgiu como privilégio daqueles que tinham acesso à educação, aos registros de conhecimento anteriores e condições de dedicar-se a estudá-los. Com o passar do tempo e a democratização da educação, pessoas de diferentes origens, têm conquistado o direito de estar no ambiente científico. No entanto, ainda hoje, o que normalmente vemos, em especial nos cargos de liderança, é o mono-padrão privilegiado majoritário: Homem, Hétero, Branco e Cis (H<sup>2</sup>BC).

Apesar da amplitude de conhecimentos gerados e sustentados pelo processo científico, esta é uma atividade realizada por pessoas e portanto, moldada por construções sociais e culturais como em qualquer outra área. Portanto, a ciência não está livre de conflitos de valores e disputa de interesses. Neste contexto, cabe aqui esclarecer que existe uma relevante influência social no que hoje denominamos como “sexo biológico” e o que consideramos “gênero”. Ambos, são conceitos carregados de valores, estereótipos e criados para suprir uma necessidade social<sup>15</sup>. Portanto, precisamos estar cientes de que assim como o conceito de “raça” - o qual deu base para eugenia<sup>16,17</sup>, o conceito de “sexo” dá base para as desigualdades de gênero, ainda que a definição biológica de “sexo” ocorra por meio de mecanismos muito mais complexos e de spectrum mais diverso do que os de outrora conceituados<sup>18</sup>.

Através dos séculos, as mulheres sofrem com diversas pressões do patriarcado cis-sexista, adicionando as camadas opressoras de sexo e gênero<sup>19</sup>. Assim, uma mulher trans e negra, por exemplo, é oprimida por múltiplas camadas de violência. Dessa forma, essa estrutura de poder, que é paralela a estrutura de poderio econômico das relações império/colônia<sup>20</sup>, é refletida na estrutura da ciência<sup>21</sup>.

Vale ressaltar aqui, que nosso objetivo ao trazer este artigo, não é generalizar e culpabilizar os indivíduos que possuem os privilégios de serem H<sup>2</sup>BC, mas sim, incentivar a reflexão e o direcionamento do olhar de todas as pessoas às vivências e aos estudos que tem crescido a cada dia acerca dos temas que apresentaremos. Também ressaltamos a utilização da linguagem neutra utilizada durante todo o texto, visando incluir todas as pessoas em nossa reflexão.

## Inserção e permanência de mulheres cis e trans na Ciência

Embora nas últimas décadas mais mulheres tenham conseguido ingressar em ambientes científicos e acadêmicos, ainda estamos longe de atingir a equidade de gênero nestes espaços. Inicialmente, muitas mulheres ainda sentem resistência para tomar a decisão de entrar no ambiente acadêmico e, após

---

15 Christine Delphy. 1970. L'ennemi principal. Partisans, n. 54-55.

16 Aníbal Quijano. 2007. Colonialidad del poder y clasificación social. Bogotá: Universidad Javeriana-Instituto Pensar / Universidad Central-IESCO / Siglo del Hombre Editores, p. 93-126.

17 Miriam Eliav-Feldon, Benjamin Isaac, Joseph Ziegler. 2009. The Origins of Racism in the West, Cambridge University Press, Cambridge.

18 Claire Ainsworth. 2015. Sex redefined. Nature;518(7539):288-91.

19 Silvio Almeida, S. 2019. Racismo estrutural. Pólen Produção Editorial LTDA.

20 Eric J. Hobsbawm. 2010. Age of empire: 1875-1914. Hachette UK.

21 Parent in Science. 2020. Produtividade Acadêmica durante a pandemia: Efeitos de gênero, raça e parentalidade. [Disponível](#). Acesso em: 19 de março de 2021.

FLAVIA VIRGINIO  
LANA RESENDE DE ALMEIDA  
GABRIELLE RIBEIRO DE  
ANDRADE  
OLÍVIA GABRIELA DOS  
SANTOS ARAÚJO  
MURILO MEDEIROS  
CARVALHO  
FERNANDA DIAS-SILVA  
LUÍSA DIELE-VIEGAS  
CÍNTIA GOMES DE FREITAS  
ELI CAMPOS DE OLIVEIRA  
DANIELA PAREJA-MEJÍA  
VICTÓRIA SANTANA SANTOS  
PRASERES  
PAMELA CRISTINA SANTANA  
VERONICA SLOBODIAN  
MAYA ELIZ SOUSA

adentrarem<sup>22</sup>. Um dos principais padrões é que as mulheres são excluídas sistematicamente para fora do 'duto' da ciência (Figura 2), vivem em um constante labirinto de Cristal<sup>23</sup>, e são substituídas por homens ao longo da escala hierárquica. Conseqüentemente, poucas mulheres conseguem chegar a cargos de chefia e prestígio<sup>24</sup>. Mulheres casadas com título de Doutoradas, por exemplo, apresentam 11% menos probabilidade de continuar na carreira científica do que as mulheres solteiras. O mesmo não acontece para os homens<sup>25</sup>

Além disso, as mulheres ainda recebem, na maioria dos casos, os menores salários e menos oportunidades de firmar parcerias nacionais e internacionais, menos oportunidades de coautoria, e menores chances de financiamento<sup>27</sup>. Conseguir bolsas e auxílios é em média 2,2 vezes mais difícil para as mulheres do que para os homens<sup>26</sup>. Sem mencionar a necessidade de extensa produção de artigos científicos para ser reconhecida como membra da comunidade científica e, estes mesmos artigos terem menores chances de serem aceitos e conseqüentemente de serem citados<sup>27,28</sup>. Mesmo assim, pesquisas publicadas em periódicos de renome apontam para o fato de que quando os artigos são liderados por mulheres, o trabalho é caracterizado por mais colaborações<sup>29</sup>, muito embora homens tenham em média, mais colaborações internacionais<sup>30</sup>. Essa soma de fatores acaba por prejudicar diretamente o pessoal (saúde mental - mulheres tendem a sofrer mais a Síndrome de Impostor<sup>31</sup>) e profissional (carreira acadêmica) dessas mulheres, resultando muitas vezes na desistência de continuar no ambiente acadêmico.

Uma das principais causas do fortalecimento da disparidade de gênero na ciência são os sistemas de avaliação de cientistas. Cientistas são frequentemente avaliados quanto ao número e impacto dos seus artigos científicos, enquanto outros componentes da prática científica são renegados. Enquanto homens cientistas tendem a apresentar um direcionamento mais

22 Anne E. Preston. 2004. Leaving Science: Occupational Exit from Scientific Careers. Russell Sage Foundation, New York, 224p.

23 Betina Stefano Lima. 2008. Teto de vidro ou labirinto de cristal? As margens femininas das ciências. Dissertação (Mestrado em História)-Universidade de Brasília, Brasília, 133 f.

24 Marc Goulden, Mary Ann Mason, Karie Frasca. 2011. Keeping women in the science pipeline. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 638(1): 141-162.

25 Londa Schiebinger, Andrea Davies Henderson, Shannon K. Gilmartin. 2008 Dual-Career Academic Couples What Universities Need to Know, Michelle R. Clayman Institute for Gender Research Stanford University

26 Thereza Amélia Soares. 2001. Mulheres em Ciência e tecnologia: ascensão limitada. Química Nova, 24 (2): 281-285.

27 Vicent Larivière, David Pontille, Cassidy R. Sugimoto. 2021. Investigating the division of scientific labor using the Contributor Roles Taxonomy (CRediT). Quantitative Science Studies. Quantitative Science Studies; 2 (1): 111-128.

28 Juliana Loureiro Almeida Campos, Andréa Suana Argemiro Alves, Flávia Rosa Santoro. 2021. As mulheres podem ser menos citadas do que os homens em artigos científicos? Uma análise do comportamento de citação relacionado ao gênero nas pesquisas em etnobiologia. Ethnoscintia, 6(2): 20-39.

29 Deanna, R., Merkle, B.G., Chun, K.P. et al. Community voices: the importance of diverse networks in academic mentoring. Nat Commun 13, 1681 (2022).

30 Marek Kwiek, Wojciech Roszka. 2020. Gender Disparities in International Research Collaboration: A Study of 25,000 University Professors. Journal of Economic Surveys.

31 Pauline Rose Clance, Suzanne Ament Imes. 1978. The Impostor Phenomenon in High-achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. Psychotherapy: Theory, Research and Practice. Washington, v. 15, n. 3; p. 241-247.

restrito às atividades de pesquisa<sup>32</sup>, mulheres ocupam com mais frequência cargos relacionados à gestão de estudantes<sup>33</sup> e são mais reconhecidas pela qualidade de suas aulas e orientações. Tais aspectos reforçam a divisão social e sexual do trabalho técnico/científico, já citada acima, na qual homens se beneficiam mais das métricas usadas para a avaliação do sucesso na ciência, enquanto mulheres são prejudicadas pelas mesmas métricas.

Ainda, quando analisamos o impacto de tal produção científica, apenas cerca de 18% dos artigos publicados em periódicos de alto impacto têm mulheres como autoras seniores. E, quanto maior o índice de impacto do periódico, menor é o número de mulheres ocupando a primeira autoria, além destes mesmos serem menos citados<sup>33</sup>. É importante ressaltar que quando os artigos são revisados anonimamente, o número dos que têm mulheres ocupando o espaço de primeira autora, e que são finalmente publicados, aumenta<sup>34</sup>. Isso explica de forma bastante clara a presença de viés implícito nesse processo, e reforça a importância deste tipo de avaliação ser adotada em todas as avaliações possíveis.

Além disso, a disparidade de gênero ocorre também nas seleções de candidatas. Um estudo demonstrou que docentes de universidade que analisaram um mesmo currículo cuja única diferença era ter nome masculino (John) ou feminino (Jennifer), classificaram o currículo com nome masculino como mais competente e merecedor de maiores salários<sup>35</sup>. Em outro estudo, currículos fictícios com nomes que no imaginário das pessoas é “de pessoas brancas” enviados para anúncios de emprego tinham maior probabilidade de receber ligações para entrevistas, em comparação com currículos com nomes “de pessoas não-brancas”<sup>36</sup>. Adicionalmente, as cartas de recomendação escritas para mulheres usam significativamente menos adjetivos que representam inteligência e brilhantismo, características geralmente almejadas por cientistas<sup>37</sup>. A presença feminina no corpo editorial de revistas científicas é outro ponto que merece destaque. Um estudo demonstrou que a média da presença de mulheres como membras de corpo editorial das 60 maiores revistas científicas na área de medicina, não chega a 40%<sup>38</sup>.

---

32 Louise Morley, L. 2003. Quality and power in higher education. Mc- Graw-Hill Education, UK.

33 Michael H. K. Bendels, Ruth Müller, Doerthe Brueggmann, David A. Groneberg. 2018. Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals. PloSone, 13(1): e0189136.

34 Amber E. Budden, Tom Tregenza, Lonnie W. Aarssen, Julia Koricheva, Roosa Leimu, Christopher J. Lortie. 2008. Double-blind review favours increased representation of female authors. Trends in Ecology & Evolution, 23(1):4-6.

35 Corinne A. Moss-Racusin, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman. 2012. Science faculty's subtle gender biases favor male students. PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 109(41), 16474-16479.

36 Marianne Bertrand, Sendhil Mullainathan. 2004. Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. The American Economic Review, 94(4), 991-1013.

37 Juan M. Madera, Michelle R. Hebl, Heather Dial, Randi Martin, Virginia Valian. 2019.

38 Karin Amrein; Andrea Langmann; Astrid Fahrleitner-Pammer; Thomas R Pieber; Ines Zollner-Schwetz. 2011. Women Underrepresented on Editorial Boards of 60 Major Medical Journals. Gender Medicine, 8(6):378-387.

FLAVIA VIRGINIO  
LANA RESENDE DE ALMEIDA  
GABRIELLE RIBEIRO DE  
ANDRADE  
OLÍVIA GABRIELA DOS  
SANTOS ARAÚJO  
MURILO MEDEIROS  
CARVALHO  
FERNANDA DIAS-SILVA  
LUÍSA DIELE-VIEGAS  
CÍNTIA GOMES DE FREITAS  
ELI CAMPOS DE OLIVEIRA  
DANIELA PAREJA-MEJÍA  
VICTÓRIA SANTANA SANTOS  
PRASERES  
PAMELA CRISTINA SANTANA  
VERONICA SLOBODIAN  
MAYA ELIZ SOUSA

## A maternidade e os impasses na carreira científica das mulheres

Primeiramente, uma mulher na carreira científica, enfrenta diversas pressões que não são sequer cotadas por homens, tais como preocupações com o machismo e assédio sexual. Que reflete a percepção de que para adentrar e obter sucesso em carreiras de STEMM, elas precisam: utilizar “roupas decentes” para não atrair olhares masculinos; postergar seus casamentos; abrir mão do seu tempo livre e até mesmo evitar a maternidade. Tudo isso porque seria “impossível” conciliar uma vida científica com tarefas domésticas, maternas, vida social e lazer. E, quando optam por se tornarem mães, muitas pesquisadoras enfrentam jornadas duplas de trabalho e são cobradas da mesma forma que as mulheres não-mães ou os homens<sup>39</sup>.

Ainda neste contexto, vale ressaltar que mulheres são marcadas por vários estigmas sociais, dentre eles, os associados ao cuidado.<sup>40</sup>. Isso gera uma assimetria, em relação aos homens, de energia diária disponível para ser investida em outros aspectos da vida, como a educação e a carreira<sup>41</sup>. No ambiente acadêmico essa realidade não é diferente.

Ora, se gerar filhos é essencial para a manutenção da sociedade, natural seria que ao se tornar mãe biológica ou não, a mulher recebesse apoio e valorização, não? Mas infelizmente isso não é o que acontece. Ao invés disso, as mulheres acadêmicas sofrem desvantagens ao se tornarem mães<sup>60</sup>. A própria estrutura acadêmica bem como seu sistema de avaliação de sucesso e produtividade ainda reproduzem a sociedade machista na qual estamos inseridas<sup>42, 43,44</sup>.

Mesmo que mudanças na estrutura social e acadêmica têm ocorrido, a passos lentos. Temos a escolha por parte das mulheres em serem mães, como um empecilho para desenvolvimento de seu trabalho, por parte de alguns gestores/orientadores. Além de um ritmo de trabalho que praticamente não deixa espaço de tempo para cuidados pessoais, lazer, interação social, atividades físicas e/ou cuidado de terceiros.

Nesse sentido, pode-se perceber que a parentalidade é significativa na

---

39 Juliana Marcia Santos Silva, Vanessa Clemente Cardoso, Kamila Eulálio Abreu, Livia Souza Silva. 2020. A feminização do cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia. *Revista Feminismos*, 8(3).

40 Marcos Rodrigues Silva. 2010. As controvérsias a respeito da participação de Rosalind Franklin na construção do modelo da dupla hélice. *Scientiae Studia*, 8 (1): 69-92

41 Stephanie Gaudet, Martin Cooke, Joanna Jacob. 2011. Working after childbirth: A lifecourse transition analysis of Canadian women from the 1970s to the 2000s.

42 Silvia Knobloch-Westerwick, Carroll J. Glynn, Michael Huges. 2013. The Matilda effect in science communication: an experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. *Science Communication*, 35(5): 603-625.

43 Ernesto Reuben, Paola Sapienza, Luigi Zingales. 2014. How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12): 4403-4408.

44 Asia A. Eaton, Jessica F. Saunders, Ryan K. Jacobson, Keon West. 2020. How gender and race stereotypes impact the advancement of scholars in STEM: Professors' biased evaluations of physics and biology post-doctoral candidates. *Sex Roles*, 82(3-4): 127-141.



vida das mulheres, as quais têm menos probabilidades de se tornar mães na fase inicial de suas carreiras, em comparação aos homens<sup>45</sup>. Ainda, mulheres tendem a ser mais prejudicadas a médio e longo prazo ao concorrer em concursos e financiamentos/auxílios de pesquisa, e em conseguir firmar parcerias nacionais e internacionais<sup>46</sup>.

Neste ponto, as mulheres que mantiveram a escolha de serem mães se veem enfrentando desafios ainda maiores, trabalhando em horários não-saudáveis e durante momentos que deveriam ser de descanso. Sem mencionar a sensação de estar atrasada e com produtividade reduzida. Por este motivo, questionamos a estrutura acadêmica atual e expomos nosso desejo de que ela abarque uma maior diversidade de necessidades, histórias de vida e capacidades de contribuição de diferentes pesquisadores, incluindo mães.

A maternidade acaba assumindo um papel mais proeminente na vida de mulheres em momentos críticos, como no caso de uma pandemia como a que vivenciamos entre 2020 e 2021 (de COVID-19). Um levantamento recente indicou que mulheres sem filhos (40%) e com filhos (52%) tiveram prejuízos na produção científica em comparação a homens nas mesmas situações (20% e 38%, respectivamente). Os impactos do isolamento foram maiores para mulheres por historicamente assumirem mais papéis domésticos, envolvendo cuidados de familiares, principalmente crianças. Quando a camada raça, cor/etnia é adicionada, os números são ainda mais alarmantes<sup>47</sup>.

Com isso, podemos perceber que ter filhos parece não afetar a carreira científica e acadêmica de homens cisgêneros nas áreas de STEMM, tanto quanto afeta as mulheres.

## Progressão de cargo e liderança na Ciência: onde está o protagonismo feminino?

Quando nos deparamos com o conceito “liderança”, a desigualdade permanece. Liderança pode ser definida como um processo de influência social em que o líder (pessoa que delega ou influencia outros para cumprir objetivos específicos) busca a participação de subordinados no esforço de atingir os objetivos institucionais<sup>48</sup>. A liderança é comumente reconhecida como uma

45 Mary Ann Mason, Marc Goulden. 2002. Do Babies Matter: The Effect of Family Formation on the Lifelong Careers of Academic Men and Women. *Academe*, 88 (6), 21-27.

46 Juliana Hipólito, Luisa M. Diele-Viegas, Tábata E. F. Cordeiro, Lilian P. Sales, Adriana Medeiros, Kathleen R. Deegan, Luciana Leite. 2020. Unwrapping the long-term impacts of COVID-19 pandemic on Brazilian academic mothers: the urgency of short, medium, and long-term measures. *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, 92: 1-4.

47 Staniscuaski, F., Kmetzsch, L., Soletti, R. C., Reichert, F., Zandonà, E., Ludwig, Z. M., Lima, E. F., Neumann, A., Schwartz, I. V., B., P., Tamajusuku, A. S., Werneck, F. P., Ricachenevsky, F. K., Infanger, C., Seixas, A., Staats, C. C., & De Oliveira, L. (2021). Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. *Frontiers in Psychology*, 12, 663252. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>

48 Nanjundeswaraswamy, T.S., Swamy, D.R. 2014. Leadership Styles. *JSS Academy of Technical Education*, Bangalore.

FLAVIA VIRGINIO  
LANA RESENDE DE ALMEIDA  
GABRIELLE RIBEIRO DE  
ANDRADE  
OLÍVIA GABRIELA DOS  
SANTOS ARAÚJO  
MURILO MEDEIROS  
CARVALHO  
FERNANDA DIAS-SILVA  
LUÍSA DIELE-VIEGAS  
CÍNTIA GOMES DE FREITAS  
ELI CAMPOS DE OLIVEIRA  
DANIELA PAREJA-MEJÍA  
VICTÓRIA SANTANA SANTOS  
PRASERES  
PAMELA CRISTINA SANTANA  
VERONICA SLOBODIAN  
MAYA ELIZ SOUSA

característica pessoal necessária para promover o engajamento e melhorar o desempenho organizacional em um grupo de pessoas, alocar recursos e influenciar decisões<sup>49,50</sup>. Sabe-se, portanto, que a característica de “liderança” é construída ao longo do tempo em um processo social que envolve diversos fatores, como habilidade e experiência, relações preferenciais, estruturas sociais e atributos como personalidade, gênero ou raça<sup>51,52</sup>.

O ser humano pode apresentar diferentes personalidades e graus de neuro divergência que impactam diretamente no relacionamento com os outros, refletindo em sua extroversão e autoconfiança. A falta de confiança, por sua vez, está relacionada ao imaginário social do senso comum de que o mono-padrão majoritário H<sup>2</sup>BC, é a receita do sucesso. Enquanto a imagem social de outras formas subordinadas ou contra-hegemônicas leva à associação do fracasso com inconformismo, negatividade e crítica, criando a necessidade de criação de personalidades fictícias para melhorar suas chances<sup>53</sup>. Além das diferentes personalidades e graus de neuro divergências, as experiências pessoais também podem desempenhar um papel importante na formação do ser humano<sup>54</sup>, levando a um espectro diverso do comportamento humano, o qual não necessariamente determina quem é capaz ou incapaz de liderar uma equipe.

Neste contexto, já pode-se imaginar que os obstáculos enfrentados durante a ascensão na carreira pelas mulheres e por outros grupos sub-representados na ciência são diversos. Entre eles, podemos citar o acesso a recursos financeiros para o desenvolvimento de pesquisa, os quais são cada vez menores no Brasil. Esta falta de financiamento contribui fortemente para o aumento da competitividade na Ciência, obrigando cientistas a enquadrarem suas competências nas expectativas H<sup>2</sup>BC - normativas. O financiamento torna-se, então, uma loteria. A arbitrariedade para investir em “pesquisas prioritárias”, o viés no sistema de avaliação de pedidos de financiamento e a exigência de produzir em periódicos de alto impacto aceleram o processo de fazer Ciência e dão origem a práticas pouco interessantes dos pontos de vista científico e ético, resultando em uma ciência que reforça as disparidades e desvantagens de grupos sub-representados.

Além disso, o tipo de seleção atual, enviesado e que sinonimiza “Liderança” e “Pessoa Produtiva”, incentiva uma parcela de cientistas, mesmo que

---

49 Andrew J. DuBrin. 2010. Principles of leadership.

50 Shawn Burke, Kevin C. Stagl, Cameron Klein, Gerald F. Goodwin, Eduardo Salas, Stanley M. Halpin. 2006. What type of leadership behaviors are functional in teams? A meta-analysis. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 288-307.

51 Bernard M. Bass, Ruth Bass. 2008. *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Free Press.

52 Timothy A. Judge, Joyce E. Bono, Remus Ilies, Megan W. Gerhardt. 2002. Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *The Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.

53 Judith Halberstam. 2011. *Unbecoming: Queer Negativity/Radical Passivity*. In: Davies B., Funke J. (eds) *Sex, Gender and Time in Fiction and Culture*. Palgrave Macmillan, London.

54 John Field. 2000. *Lifelong learning and the new educational order*. Stoke on Trent, UK.



inconscientemente, a praticarem a *Salami Science* a fim de tentar aumentar as chances de alcançar um índice h mais alto; a publicarem em artigos de baixo impacto que ninguém lê, usa e cita; e / ou a produzirem publicações fraudulentas exemplificadas por plágio, fabricação de resultados e manuscritos duplicados. Esta competição somada às poucas (ou nenhuma!) vantagens aos revisores, favorece o surgimento de produções científicas medíocres, que colocarão em xeque, não especificamente a reputação da Ciência - porque tão logo estas publicações específicas são derrubadas / refutadas, mas sim, futuras candidaturas. Contudo, dado que homens tendem a colaborar mais entre si em áreas como a Ecologia e a Zoologia<sup>55</sup> é possível que a *Salami Science* influencie mais a progressão de carreira deles que a de mulheres.

Além disso, o “Efeito Matthew” no financiamento da ciência, explica que os sucessos iniciais aumentam as chances de sucesso futuro, ou seja, pessoas que ganharam bolsas e/ou prêmios anteriores têm avaliações mais positivas do que as não ganhadoras. O Efeito Matthew pode ser particularmente dominante no acúmulo de financiamento de pesquisa individual. Adicionalmente, o Efeito Matthew acaba por reforçar os aspectos sociais previamente descritos que impõem barreiras extras às mulheres. Consequentemente, a probabilidade de mulheres se tornarem líderes de pesquisa é menor, mesmo com número equivalente de publicações e artigos de igual impacto. Isso ocorre porque, geralmente, os revisores de bolsas, especialmente bolsas individuais, muitas vezes avaliam explicitamente a capacidade do candidato usando realizações anteriores como critério principal.

Quando somamos a etnia à questão de gênero, as opressões são ainda maiores. Como no campo das Ciências, nas Empresas a dedicação à resolução dos problemas da diversidade étnica parece ter sido menos desenvolvida do que a dos problemas de gênero; e, como acontece com a diversidade de gênero, a diversidade étnica em posições de liderança precisa ser ainda mais fortalecida. Nos Estados Unidos, por exemplo, as mulheres negras continuam a ser desproporcionalmente sub-representadas em cargos de liderança, e enfrentam as maiores barreiras para o progresso no local de trabalho, uma consequência do acúmulo de diferentes formas de discriminação, incluindo racismo, sexismo e classismo. Portanto, surge a questão: quais são os critérios para um suposto “perfil de liderança”? Eles são válidos e devem ser usados?

## Assédio moral e sexual na ciência

Ao publicar o livro “Os Homens Explicam Tudo Para Mim”, Rebecca Solnit<sup>56</sup> cunha o conceito “*Mansplaining*” (tradução livre: homem explicando; no português cotidiano: “homem palestrinha”). Nesta obra, a autora conta sua ex-

55 Patricia E. Salerno, Mónica Páez-Vacas, Juan M. Guayasamin, Jennifer L. Stynoski. 2020. Correction: Male principal investigators (almost) don't publish with women in ecology and zoology. PLOS ONE 15(5): e0233803.

56 Rebecca Solnit. 2014. Os homens explicam tudo para mim. Editora: Cultrix - Grupo Pensamento, 208p.

FLAVIA VIRGINIO  
LANA RESENDE DE ALMEIDA  
GABRIELLE RIBEIRO DE  
ANDRADE  
OLÍVIA GABRIELA DOS  
SANTOS ARAÚJO  
MURILO MEDEIROS  
CARVALHO  
FERNANDA DIAS-SILVA  
LUÍSA DIELE-VIEGAS  
CÍNTIA GOMES DE FREITAS  
ELI CAMPOS DE OLIVEIRA  
DANIELA PAREJA-MEJÍA  
VICTÓRIA SANTANA SANTOS  
PRASERES  
PAMELA CRISTINA SANTANA  
VERONICA SLOBODIAN  
MAYA ELIZ SOUSA

periência ao passar uma festa inteira ouvindo um homem indicá-la um livro o qual 'ela deveria ler', sendo que ele não a deu a oportunidade de falar que, na verdade, ela era a autora desse tal livro. E qual mulher que nunca foi interrompida por um homem enquanto falava? Na maioria das vezes o termo "*Manterrupting*" (tradução livre: homem interrompendo), anda ao lado do "*Mansplaining*". Mulheres são estereotipadas como "tagarelas", rótulo que dá a entender que os homens são obrigados a interrompê-las para que a reunião ou a conversa flua, o que frequentemente faz com que a mulher não consiga concluir a própria frase<sup>57,58,59,60,61,62</sup>. E tudo isso, culmina a um outro fenômeno, conhecido como "*Gaslighting*" (tradução livre: Manipulação), no qual o opressor manipula psicologicamente a vítima, fazendo-a questionar sua própria inteligência, memória ou sanidade.

Estes e outros assédios morais e até sexuais são muito comuns na vida de mulheres<sup>63</sup>. Numa pesquisa desenvolvida pelo Instituto Avon sobre a violência contra a mulher no ambiente universitário<sup>64</sup>, pode-se observar que cerca de 73% das pessoas conhecem casos de assédio sexual, 56% já sofreram assédio e 26% assumem já ter cometido assédio. Recentemente, muitos destes casos ganharam destaque e repercutiram mundo afora. Porém, as mulheres ainda enfrentam muitos obstáculos para acabar com esse tipo de crime. E a principal dificuldade que encontram é o conflito moral entre a contribuição que aquela pessoa teve para a construção do conhecimento, e todo o mal que ela está fazendo com a(s) vítima(s).

Muitas pessoas reconhecem que não se pode mais tolerar o comportamento de assédio, porém veem professores renomados assediando e pensam que o assédio seria "um preço que se paga para ter aquela mente 'brilhante' naquele ambiente". Ou seja, acaba havendo uma grande preocupação com a perda de um talento - e assediador, em detrimento à perda de uma aluna / pesquisadora, a qual por ainda não ter tido a oportunidade e tempo suficientes para contribuir com a construção do conhecimento, é invisibilizada. Nesta lógica, muitas mulheres não chegam sequer a denunciar as agressões por medo de represália, e ainda se privam de desenvolver todo o potencial que possuem,

57 Victoria L. Brescoll. 2011. Who Takes the Floor and Why: Gender, Power, and Volubility in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 56 (4):622-641.

58 Kristin J. Anderson, Campbell Leaper. 1998. Meta-Analyses of Gender Effects on Conversational Interruption: Who, What, When, Where, and How. *University of California, Santa Cruz. Sex Roles*, 39(3-4):225-252.

59 Christopher F. Karpowitz, Tali Mendelberg, Lee Shaker. 2012. Gender Inequality in Deliberative Participation. *American Political Science Review*, 106(3):533-547.

60 Christopher F. Karpowitz, Tali Mendelberg, 2014. *The Silent Sex: Gender, Deliberation and Institutions*. Princeton, NJ: Princeton University Press, p. 472.

61 Emma Pierson. 2015. Outnumbered But Well-Spoken: Female Commenters in the New York Times. *Proceedings of the 18th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing*.

62 Arin N. Reeves. 2015. *Manterruptions, Bropropriation and Mansplaining: Gender Bias and the Pervasive Interruption of Women*. Nextions.

63 Vanita Sundaram, Carolyn Jackson. 2018. 'Monstrous men' and 'sex scandals': the myth of exceptional deviance in sexual harassment and violence in education. *Palgrave Communications*, 4, 147.

64 HR Daily Advisor. 2017. What Can Companies Do to Help Create an Inclusive Culture? Instituto Avon. 2015. Violência contra a mulher no ambiente universitário. [Disponível](#)

pois ao escutarem falas constrangedoras e sofrerem com outras micro-agressões (micromachismos), se sentem desconfortáveis demais naquele ambiente.

Recentemente, diversos movimentos se estabeleceram nas redes sociais para denunciar situações de assédio, utilizando as hashtags #MeToo (eu também), #MyTeacherSaid (Meu professor disse), #ThisIsMyTeacher (Esse é meu professor) entre outras (Figura 3). Quando estes casos acabam por cair na mídia, o discurso é sempre de que aquele agressor era um “caso isolado de comportamento inadequado”. Entretanto, gostaríamos de destacar aqui, que a frequência com que assédios ocorrem é maior do que se imagina, e faz com que esse problema não seja uma preocupação individual, mas sim de uma sociedade, é algo estrutural<sup>63</sup>. A forma como as pessoas são educadas, desde muito cedo, a entender os papéis de gênero na sociedade, faz com que exista um entendimento objetificado da mulher, que abre brechas para que os homens sintam-se no direito / liberdade de as assediarem.

Nas últimas décadas, com o aumento da proporção de mulheres no ambiente acadêmico, aumentou-se também a pressão pela revisão das normas de conduta de sociedades científicas e instituições<sup>65</sup>. Em 2019, mais de 250 pesquisadoras da América Latina assinaram uma carta à revista Science pedindo ações para deter a má conduta de assediadores<sup>66</sup>. Atualmente, algumas universidades estão criando comitês com protocolos de como lidar com o assédio, adicionando cursos sobre questões de gênero e, em alguns casos, oferecendo recursos legais para as vítimas. O estabelecimento claro de código de conduta nas instituições acaba por assumir um papel muito importante para que muitas mulheres se sintam mais confortáveis em denunciar situações que estejam vivenciando; embora, em alguns casos, ainda existam muitas falhas institucionais, como por exemplo a formação de Comitês de Compliance apenas por aquele padrão H<sup>2</sup>BC.

Mas uma coisa é certa: o apoio de colegas de turma ou laboratório, a existência de uma rede de apoio, faz muita diferença para que as mulheres se sintam mais seguras em realizar denúncias contra assediadores. Em 2021<sup>67</sup>, a Universidade de São Paulo, uma das maiores da América Latina, realizou a primeira demissão devido a assédio sexual na história da universidade. A demissão ocorreu após 20 anos dos primeiros acontecimentos e de dois processos administrativos. Porém, devido a persistência e a busca ativa por mudanças do coletivo feminista do curso e o grupo de apoio do instituto as questões de gênero, foi possível esse acontecimento histórico, dando esperança de que é possível avançar e criar ambientes acadêmicos inclusivos e seguros.

---

65 Amy Maxmen. 2020. Biologist exits prestigious post years after violating sexual-harassment policy. *Nature*, 579(7797):15-16.

66 Ximena E Bernal, Bibiana Rojas, María Alejandra Pinto-E, Ángela M Mendoza-Henao, Adriana Herrera-Montes, María Isabel Herrera-Montes, Andrea Del Pilar Cáceres Franco, 254 signatories. 2019. Empowering Latina scientists. *Science*, 363(6429):825-826

67 “Tínhamos medo de nos encontrar com ele”, diz professora do IB que denunciou colega por assédio

FLAVIA VIRGINIO  
LANA RESENDE DE ALMEIDA  
GABRIELLE RIBEIRO DE  
ANDRADE  
OLÍVIA GABRIELA DOS  
SANTOS ARAÚJO  
MURILO MEDEIROS  
CARVALHO  
FERNANDA DIAS-SILVA  
LUÍSA DIELE-VIEGAS  
CÍNTIA GOMES DE FREITAS  
ELI CAMPOS DE OLIVEIRA  
DANIELA PAREJA-MEJÍA  
VICTÓRIA SANTANA SANTOS  
PRASERES  
PAMELA CRISTINA SANTANA  
VERONICA SLOBODIAN  
MAYA ELIZ SOUSA

## Apagamento de mulheres na Ciência

Seja nas áreas de Ciências Exatas, da Natureza ou Humanas, a história contada na maioria das vezes reserva posição de destaque aos homens, revelando o apagamento histórico do trabalho de diversas mulheres e suas contribuições à sociedade. A invisibilização de mulheres cientistas em posições de destaque ao longo da história da Ciência traduz-se no termo “Efeito Matilda” designado pela supressão da participação de mulheres em descobertas importantes na Ciência de forma que, ao longo da história, não obtiveram o merecido reconhecimento. Assim, diversas cientistas foram relegadas a posições secundárias na autoria de suas descobertas ou tiveram seus feitos e méritos complementemente atribuídos a homens pesquisadores (Figura 4).

O “Efeito Matilda” surgiu em 1993<sup>68</sup>, em homenagem à abolicionista e sufragista norte-americana Matilda Joslyn Gage (nome o qual, batiza também o maior repositório e plataforma de busca global de contatos de mulheres e grupos sub-representados nas ciências. Um século antes Matilda Gage já dissertava sobre o trabalho de mulheres e desde então alertava para a resistência ao reconhecimento do trabalho delas<sup>69</sup>).

Esse fenômeno é conhecido nas mais diferentes áreas das Ciências revelando exemplos cruéis, como o caso da descoberta da fissão nuclear cujo Prêmio Nobel de Química foi concedido em 1945 ao cientista Otto Hahn, quando na verdade a descoberta foi realizada pela cientista Lise Meitner que já utilizava o termo “fissão” desde 1939. Ou então, a grande descoberta da dupla hélice do DNA que premiou com um Nobel de Medicina três cientistas homens, em 1962 (James Watson, Francis Crick e Maurice Wilkins), ao invés de sua ofuscada e real responsável, a química Rosalind Franklin. Originalmente, é de autoria dela a fotografia que revela uma das, se não a mais importante, estrutura molecular do corpo humano, o DNA<sup>57,70</sup>. Com isso, ainda hoje é pouco conhecido que são mulheres, as responsáveis por grandes descobertas científicas do século XIX e XX. Bem como, menos de 6% das premiações do Nobel em STEMM até hoje foram concedidas à elas (Nobel de Fisiologia ou Medicina, 5,4%; Nobel de Química, 3,8%; Nobel de Física, 1,9%; Nobel de Ciências Econômicas, 2,3%)<sup>71</sup>.

Ao redor do mundo e em diversas áreas do conhecimento há importantes cientistas, as quais são autoras de descobertas e produções relevantes. No campo das Ciências da Computação, por exemplo, uma cientista notável foi a matemática e escritora inglesa Augusta Ada Byron King, ou Ada Lovelace. Entre 1842 e 1843, Ada foi a primeira pessoa a idealizar e escrever como programar uma máquina, se tornando, portanto, a primeira programadora da história

68 Rossiter, M. W. 1993. The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325-341

69 Gage, Matilda Joslyn. “Woman as an Inventor.” *The North American Review*, vol. 136, no. 318, 1883, pp. 478–89. *JSTOR*, <http://www.jstor.org/stable/25118273>. Accessed 27 Mar. 2024.

70 Isabel Valdés, Isabel Rubio. 2018. Rosalind Franklin ajudou a desvendar o DNA, mas ficou sem Nobel. *El País*, 2018. [Disponível](#). Acesso em: 19 de fevereiro de 2021.

71 The Nobel Prize. 2020. All Nobel Prizes. [Disponível](#). Acesso em 9 de outubro de 2020.

ao criar o que ficou conhecido como “primeiro algoritmo de computador do mundo”<sup>72</sup>. No entanto, o interesse de mulheres por Matemática já foi registrado de outrora, através de Hipátia (350 e 370-415 da Era Comum), em Alexandria no Egito e suas contribuições para teorias iniciais sobre o sistema solar. Já nas Ciências Humanas, em tempos bem mais contemporâneos, a pesquisadora brasileira Heleieth Saffioti tornou-se referência na Ciência Sociais e nos estudos de gênero a partir de suas pesquisas sobre mulheres no Brasil<sup>73</sup>. Por seus trabalhos, Heleieth foi indicada ao Prêmio Nobel da Paz em 1995 e, ainda, seu nome intitula o Prêmio Heleieth Saffioti, destinado a mulheres e entidades que trabalham no combate às discriminações sociais, sexuais ou raciais<sup>17</sup>.

Enfatizando ainda o contexto brasileiro, nas Ciências Exatas, temos a física Márcia Barbosa. A pesquisadora é especializada em estruturas complexas da molécula de água e, em decorrência de seus estudos, foi a ganhadora do Prêmio L’Oréal-Unesco para Mulheres na Ciência no ano de 2013. A própria também foi elencada pela ONU Mulheres como uma das sete cientistas que moldaram o mundo, junto a reverenciadas cientistas como Marie Curie, Katherine Johnson e Kiara Nirghin<sup>74</sup>. E claro, não se pode deixar de fora, em tempos de pandemia do COVID-19, a relevância de pesquisadoras como a biomédica Jaqueline Góes e a microbiologista Natália Pasternak. Ambas exercem importantes contribuições durante a pandemia: Jaqueline participou do sequenciamento genético do vírus SARS-CoV-2 e Natália é referência quando se trata de divulgação e comunicação do pensamento científico atuando contra a desinformação, a pseudociência e as fake news<sup>75,76</sup>.

Nota-se, no passado e no presente, que são inúmeras as participações de mulheres na Ciência. Por outro lado, deve ser levado em conta que a inserção de meninas e mulheres na Ciência é uma questão de ordem histórico-social e que persiste enquanto problema contemporâneo. Há, ainda, muito a ser superado dentro do espaço acadêmico de modo a garantir a participação feminina de maneira igualitária para que estas permaneçam e sigam produzindo os saberes científicos. Trata-se, inclusive, de uma meta para o desenvolvimento sustentável, organizado pela Assembleia Geral da ONU (2021) e lembrado em 11 de fevereiro, conhecido como “Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência”, data destinada a convocar a comunidade científica para que incentive e reflita sobre o assunto.

Em encontro à essas iniciativas, para que mulheres cientistas não sejam levadas ao esquecimento, a Associação de Mulheres Pesquisadoras e Tecnólo-

---

72 Association of Women Researchers and Technologists. 2010. Anexo para tu libro texto #nomorematilidas. [Disponível](#) Acesso em: 27 de fevereiro de 2021.

73 SAFFIOTI, H. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. São Paulo: Quatro Artes, 1969.

74 Un Women. 2020. Devoted to discovery: seven women scientists who have shaped the world., 2020. [Disponível](#). Acesso em 19 de fevereiro de 2021.

75 Alessandra Ribeiro. 2020. Jaqueline Goes de Jesus: criticada por transpor a barreira do laboratório. Minas faz ciência, 2020. [Disponível](#) Acesso em: 19 de fevereiro de 2021.

76 Instituto Questão de Ciência (IQC). 2020. [Natalia Pasternak](#). Acesso em: 19 de fevereiro de 2021.



FLAVIA VIRGINIO  
LANA RESENDE DE ALMEIDA  
GABRIELLE RIBEIRO DE  
ANDRADE  
OLÍVIA GABRIELA DOS  
SANTOS ARAÚJO  
MURILO MEDEIROS  
CARVALHO  
FERNANDA DIAS-SILVA  
LUÍSA DIELE-VIEGAS  
CÍNTIA GOMES DE FREITAS  
ELI CAMPOS DE OLIVEIRA  
DANIELA PAREJA-MEJÍA  
VICTÓRIA SANTANA SANTOS  
PRASERES  
PAMELA CRISTINA SANTANA  
VERONICA SLOBODIAN  
MAYA ELIZ SOUSA

gas (AMIT) lançou o projeto “*No More Matildas*”, cujo objetivo é alertar a comunidade científica para o Efeito Matilda, assim como destacar as contribuições de cientistas pioneiras para que sirva, inclusive, de inspiração para jovens cientistas. Vale ressaltar que quando atentamos que ser mulher está diretamente relacionado à suas vivências e não meramente ao órgão sexual, acrescentamos o apagamento científico e social das mulheres trans, as quais desde o início de suas vivências escolares são marginalizadas e invisibilizadas conforme já detalhado em seção anterior.

## O que fazer para reverter o atual quadro da representatividade das mulheres na Ciência

Pois bem, se o caminho das mulheres e outros grupos sub-representados nas áreas científicas já é “podado” desde a infância, o fato destes grupos ainda serem raros em cargos prestigiados torna-se banal. Somado a isso, a rápida velocidade com que a ciência é desenvolvida hoje, está diretamente relacionada às estruturas de poder e de desigualdade que moldam a nossa sociedade. Por isso, a aceleração do desenvolvimento científico reforça as disparidades na ciência, desfavorecendo grupos sub-representados e afetando a saúde mental de pesquisadores.

Contudo, é possível que algumas mudanças sejam feitas, a diminuição no ritmo de trabalho e da produtividade pode ajudar a diminuir a incidência de síndromes psíquicas que tem afetado toda a população acadêmica. O movimento, conhecido como “*Slow science*” (tradução livre: Ciência Lenta), surgiu como uma chamada para uma cultura científica melhor e mais saudável, sendo uma forma de combater o atual sistema “*Fast Science*” (tradução livre: Ciência Rápida), o qual estimula a quantidade em detrimento da qualidade na ciência<sup>77</sup>. Este novo movimento abre, portanto, espaço para que cientistas que seriam fortes candidatas à evasão, permaneçam na ciência e ainda assim conquistem outras metas pessoais que envolvem dedicação de tempo extra, como ter filhos.

Leite e Diele-Viegas<sup>78</sup> (2021) ressaltam que a dicotomia criada entre “*Slow x Fast Science*” adiciona mais uma camada de ansiedade para um cenário já bastante incômodo, e que, portanto, o movimento só pode existir enquanto um empreendimento coletivo. Estipular uma velocidade normativa para a ciência vai de encontro aos princípios do próprio movimento, pois é necessário respeitar e valorizar as peculiaridades dos diferentes campos e ritmos de trabalho, e os estilos e circunstâncias de diferentes cientistas. Só então todes cientistas terão a chance e o apoio necessário para florescer e contribuir para a ciência - em seu próprio ritmo.

77 Alleva, L. Taking time to savour the rewards of slow science. *Nature* 443, 271 (2006).

78 Leite L, Diele-Viegas LM. Juggling slow and fast science. *Nat Hum Behav.* 2021 Apr;5(4):409. doi: 10.1038/s41562-021-01080-1. PMID: 33707656.



Outro ponto bastante importante é “a necessidade de respeitar e valorizar as peculiaridades dos diferentes cientistas”, ou seja, promover mudanças de certas normatividades adotadas no que conhecemos como Educação Formal - escolas, universidades, centros educacionais, faculdades, dentre outros. Estes espaços têm sido cada vez mais ocupados cada vez mais por corpos com vivências bem distintas e diferentes das que historicamente pertenciam a esses ambientes. Isso tem feito a sociedade pensar muito sobre inclusão, ainda de maneira tímida, tem-se buscado uma possibilidade de garantir com que todes aprendam tanto os conhecimentos disciplinares quanto os conhecimentos ditos de “vida”. Afinal, uma vez que a “escola é compreendida como uma prática para o governo da sociedade mediante a produção da criança como sua futura cidadã”, há um entendimento de que um dos papéis da educação é formar sujeitos para o futuro<sup>79</sup>. E adicionamos que, entendemos aqui a escola como qualquer espaço educacional e a criança como os sujeitos que são público-alvo de qualquer forma de escolarização formal.

E aí é que entramos numa questão extremamente complexa: se, portanto, faz parte do “compromisso com uma sociedade igualitária e inclusiva”, o oferecimento de uma educação como garantia de que “todos” aprendam, ao unificarmos as pessoas em um “todos” (colocarmos todo mundo num mesmo grupo, reproduzimos o discurso de que “somos todos iguais, afinal, somos seres humanos”), apagaremos as diferenças, mas, simultaneamente, estabeleceremos divisões, uma vez que mesmo que todes que sejam escolarizados tenham habilidades comuns aprendidas para tomada de decisões e/ou resolução de problemas, ainda existirão distinções e diferenciações que designam as qualidades e características daquelas que fogem do que hoje é tido como a normatividade<sup>97</sup>. Em outras palavras, mesmo que os espaços sejam pensados e tenham currículos que busquem integrar e incluir a todes, ainda assim haverá aqueles sujeitos que não conseguem, não podem ou não querem se enquadrar nesta unidade “todos” já pré-estabelecida.

Assim, consideramos pensar numa educação a partir da diferença como elemento importante para uma escolarização verdadeiramente integrativa e inclusiva. Pensar a partir da diferença não significa que não haverá padrões básicos a serem seguidos pelas escolas, por exemplo, mas significa que todes terão possibilidade de acessar conhecimentos e vivências escolares sem precisar se enquadrar em uma forma de “bom estudante” ou “estudante virtuoso” para aprenderem algo. Mais do que isso, as diferenças permitirão que pensemos uma educação preocupada em garantir um futuro digno a todes, ou seja, estas distintas e diversas pessoas poderão não só existir ali, mas participar da produção e dispersão de conhecimento, tendo suas particularidades respeitadas e consideradas em todo seu processo educacional.

Se pensamos a partir da categoria gênero e suas relações com a escola e

79 POKEWITZ, T. Estudios curriculares y la Historia del Presente. Profesorado: Revista de Curriculum y Formación del Profesorado. Granada, v. 14, n. 1, p. 335-370, 2010.

FLAVIA VIRGINIO  
LANA RESENDE DE ALMEIDA  
GABRIELLE RIBEIRO DE  
ANDRADE  
OLÍVIA GABRIELA DOS  
SANTOS ARAÚJO  
MURILO MEDEIROS  
CARVALHO  
FERNANDA DIAS-SILVA  
LUÍSA DIELE-VIEGAS  
CÍNTIA GOMES DE FREITAS  
ELI CAMPOS DE OLIVEIRA  
DANIELA PAREJA-MEJÍA  
VICTÓRIA SANTANA SANTOS  
PRASERES  
PAMELA CRISTINA SANTANA  
VERONICA SLOBODIAN  
MAYA ELIZ SOUSA

os demais espaços de escolarização, temos que cumprir dois passos essenciais para que tenhamos processos pensados a partir da diferença. O primeiro pode se dizer que está no campo de deixar as certezas da lógica binária de lado, isto é, pensar em gênero como uma categoria plural e não apenas cristalizada e cis-centrada no binarismo do ser homem ou mulher. O segundo está no domínio do desaprender e se desfazer dos conhecimentos generificados<sup>80</sup>, e para isso, é necessário identificar os problemas no atual currículo e seus efeitos, e então, traçar novos caminhos que possibilitem “desviciar” o sistema que dificulta o aprendizado e confina determinados estudantes em lugares “problemáticos”, os quais são destinados àqueles que não se portam do modo esperado<sup>81</sup>.

Consideramos, portanto, que acima de tudo, a sociedade precisa entender que o comportamento e a aparência humana são, na verdade, como gradientes de cores. Apesar de existir um tom mais comum que chamamos de média, existem múltiplos tons que ao se afastarem da média parecem diferentes, mas são de fato contínuos com o todo. Consideramos ainda, que a diferença deve deixar de ser vista como uma forma de legitimação de alguns e invalidação de outros sujeitos e corpos, e passar a ser vista como elemento central para a garantia de aprendizado e formação dos sujeitos da nossa sociedade.

Uma sociedade que abraça sua diversidade será uma sociedade mais igualitária e justa, onde um menino poderá se sentir à vontade em assumir um papel de um cuidador sensível e uma menina não terá medo de ser assertiva e assumir uma posição de liderança sem serem colocados em caixinhas estereotipadas e muitas vezes ofensivas. Somente preservando a diversidade e incluindo-a em suas diversas esferas, principalmente na ciência, a sociedade irá evoluir para um modelo mais harmônico e saudável. Mas especificamente, a Ciência precisa ouvir as múltiplas vozes que são sistematicamente silenciadas para que os grandes problemas da humanidade sejam mais facilmente solucionados. Sempre existirão aquelas fagulhas, que não deixam o fogo se apagar, mesmo quando ele está quase se findando. Estas fagulhas somos nós, mulheres cis e trans e homem trans feministas que insistem em lutar por direitos iguais (e não por uma supremacia feminina) e por mais cargos de liderança sendo ocupados por mulheres, especialmente nas áreas científicas. Por este motivo escrevemos este artigo e esperamos que o acesso a nossas vivências e à bibliografia que consultamos possibilite a quem o leia, satisfatória compreensão acerca da complexidade que é ser mulher (cis ou trans) na Ciência.

80 Marluce Alves Paraiso. 2016. Currículo e relações de gênero: entre o que se ensina e o que se pode aprender. *Revista Linhas*, 17(33): 206-237.

81 Judith Butler. 2001. Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do “sexo”. In: Louro, Guacira. (Org). *O corpo educado: pedagogias da sexualidade*. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 151-172.