

SEQÜÊNCIA

Publicação do
Programa de Pós-Graduação
em Direito da UFSC

VOLUME 47 ■ ANO 2026

Estudos
jurídicos
e políticos

SEQÜÊNCIA – ESTUDOS JURÍDICOS E POLÍTICOS é uma publicação temática e de periodicidade quadrimestral, editada pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.

SEQÜÊNCIA – ESTUDOS JURÍDICOS E POLÍTICOS is a thematic publication, printed every four months, edited by the Program in law of the Federal University of Santa Catarina – UFSC.

Versão eletrônica: <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia>

Editora-Chefe: Norma Sueli Padilha

Editor Associado: José Sérgio da Silva Cristóvam

Editores Adjuntos: Priscilla Camargo Santos, Thanderson Pereira de Sousa

A publicação é indexada nas seguintes bases de dados e diretórios/

The Publication is indexed in the following databases and directories:

Base OJS

Base PKP

CCN (Catálogo Coletivo Nacional)

Dialnet

DOAJ (Directory of Open Access Journals)

EBSCOhost

Genamics Journalseek

Google Scholar

ICAP (Indexação Compartilhada de Artigos de Periódicos)

Latindex

LivRe!

ÖAW

OJS

PKP

Portal de Periódicos UFSC

Portal do SEER

ProQuest

SciELO

Scopus/Elsevier

Sherpa/Romeo

Sumarios.org

ULRICH'S

vLex

Ficha catalográfica

Seqüência: Estudos jurídicos e políticos. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Direito. n.1 (janeiro 1980)-.

Florianópolis: Fundação José Boiteux. 1980-.

Publicação contínua

Resumo em português e inglês

Versão impressa ISSN 0101-9562

Versão on-line ISSN 2177-7055

1. Ciência jurídica. 2. Teoria política. 3. Filosofia do direito. 4. Periódicos. I. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Direito

CDU 34(05)

Catálogo na fonte por: João Oscar do Espírito Santo CRB 14/849

PUBLICAÇÃO		SEQÜÊNCIA	Publicação do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSC	Estudos jurídicos e políticos

O Programa Aurora frente ao Efeito Tesoura e às desigualdades estruturais na produção científica

The Aurora Program in the Face of the Scissors Effect and Structural Inequalities in Scientific Production

Jeanne Carla Rodrigues Ambar¹

Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini^{1 2 3 4}

Ana Elizabeth Lapa Wanderley Cavalcanti¹

¹Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, Brasil.

²FMU, São Paulo, Brasil.

³ESPM, São Paulo, Brasil.

⁴UNIFACVEST, Lages, Brasil.

RESUMO: O estudo analisa o Programa Aurora, instituído pela Portaria nº 129/2026 da CAPES, como política pública de equidade de gênero na ciência brasileira que prevê bolsa de pesquisa para gestantes e mães de filhos com até 2 anos. A pesquisa parte da constatação de que, embora as mulheres tenham ampliado sua presença na formação acadêmica e científica, permanecem sub-representadas em espaços de liderança, bolsas de maior prestígio e instâncias de decisão, fenômeno associado ao Efeito Tesoura. Por meio de análise documental, normativa e revisão bibliográfica, o estudo examina a exclusão histórica das mulheres na ciência, o Efeito Matilda, as barreiras estruturais à ascensão feminina e desenho institucional do Programa Aurora. Conclui-se que o Programa representa avanço ao reconhecer a maternidade como fator de vulnerabilidade profissional e ao prever apoio acadêmico-científico por meio de bolsas de pós-doutorado. Contudo, sua capacidade transformadora é limitada, pois incide diretamente sobre a penalização da maternidade, sem enfrentar, de forma ampla, outras desigualdades estruturais que sustentam o Efeito Tesoura.

PALAVRAS-CHAVE: Programa Aurora. Efeito Tesoura. Efeito Matilda. Maternidade. Mulheres na ciência.



ABSTRACT: The study analyzes the Aurora Program, established by CAPES Ordinance No. 129/2026, as a public policy for gender equity in Brazilian science. The research is based on the finding that, although women have expanded their presence in academic and scientific training, they remain underrepresented in leadership positions, more prestigious fellowships, and decision-making bodies, a phenomenon associated with the Scissor Effect. Through documentary and normative analysis, as well as bibliographic review, the study examines the historical exclusion of women in science, the Matilda Effect, the structural barriers to women's advancement, and the institutional design of the Aurora Program. It concludes that the Program represents progress by recognizing motherhood as a factor of professional vulnerability and by providing academic-scientific support through postdoctoral fellowships. However, its transformative capacity is limited, as it directly addresses the motherhood penalty without broadly confronting other structural inequalities that sustain the Scissor Effect.

KEYWORDS: Aurora Program. Scissor Effect. Matilda Effect. Motherhood. Women in science.

1 INTRODUÇÃO

A aurora, definida pelo dicionário Michaelis como a “claridade que precede, no horizonte, o nascer do sol”, simboliza a transição em que a luz rompe gradualmente a escuridão da noite e anuncia um novo dia, em uma relação horizontalizada dos primeiros raios que se distribuem no horizonte. É essa imagem da luz que surge antes do próprio sol, que metaforicamente inspira o Programa Aurora, instituído pela Portaria nº 129 da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), concebido como o prenúncio de um novo ciclo para mulheres na academia e na ciência, iluminando caminhos antes ofuscados e marcando o despertar de novas possibilidades.

Para incentivar e manter mulheres na pesquisa, o Ministério da Educação (MEC), por meio da CAPES, concederá bolsas de pós-doutorado vinculadas a projetos de professoras orientadoras de pós-graduação *stricto sensu*, que estejam gestantes ou que sejam mães de crianças de até dois anos de idade. A iniciativa desponta para apoiar as docentes a partir do segundo trimestre gestacional, bem como no retorno da licença

maternidade, preservando sua trajetória acadêmico-científica, além de ampliar os horizontes da equidade de gênero no âmbito da pós-graduação.

A medida instituída pode ser analisada à luz do Efeito Tesoura, que evidencia uma queda na participação de mulheres à medida que se avança para posições de maior prestígio, financiamento, liderança e poder decisório, uma vez que, historicamente, esses cargos são ocupados por homens.

Sendo assim, o Programa Aurora apresenta-se como uma metáfora do alvorecer para uma nova perspectiva. Mas, para além da figura de linguagem poética, a escuridão da desigualdade deverá ser rompida com o Programa, que visa à equidade de gênero, em uma relação horizontal, fortalecendo o rito de passagem daquela que dará à luz para uma nova jornada, entrelaçada pelas responsabilidades profissionais, domésticas e maternas.

Deste modo, a tentativa de mitigar os impactos da gestação e da maternidade na carreira, para que as mulheres consigam exercer e seguir suas atividades acadêmico-científicas sem prejuízos significativos, levanta o seguinte questionamento à presente pesquisa: como o Programa Aurora pode contribuir para enfrentar o Efeito Tesoura e mitigar as desigualdades estruturais que impactam a trajetória de mulheres na produção científica brasileira?

O aumento do número de mulheres estudantes nas universidades, nos espaços de produção do conhecimento e nos cargos técnicos, como docente de graduação e pós-graduação, não foi suficiente para assegurar equidade ao longo da trajetória acadêmica. Mesmo que a presença feminina seja expressiva nos níveis iniciais da pesquisa, observa-se uma redução progressiva nos espaços de poder e de decisão, revelando o Efeito Tesoura, uma assimetria entre inclusão formal e igualdade material.

Adicionalmente, há a presença de obstáculos estruturais, a exemplo dos impactos trazidos pela maternidade, a sobrecarga da divisão desigual do trabalho e a reprodução de estereótipos de gênero que ainda se manifestam nos campos científico e tecnológico.

Portanto, o presente estudo justifica-se pela necessidade de examinar, sob uma perspectiva jurídico-crítica, se a concepção do Programa Aurora permite enfrentar, desde já, os fatores que sustentam a desigualdade na ciência, contribuindo para uma maior reflexão sobre políticas públicas voltadas à promoção da equidade de gênero e de um ambiente científico mais inclusivo.

De forma geral, o estudo objetiva analisar os desenhos institucional e normativo do Programa Aurora enquanto política pública de inovação sob a perspectiva do direito e da equidade de gênero, a fim de verificar sua capacidade de incidência imediata sobre os fatores que estruturam o Efeito Tesoura na trajetória da mulher na ciência.

De maneira mais específica, o estudo busca: i) examinar a formação histórica da invisibilidade feminina na ciência, utilizando como base o Efeito Matilda e o Efeito Tesoura, e sua relação com desigualdades estruturais e barreiras de acesso na produção de conhecimento; ii) identificar os principais fatores que estruturam o Efeito Tesoura na condição de fenômeno social de exclusão progressiva de mulheres na carreira científica, particularmente na transição para espaços de liderança e, iii) avaliar o Programa Aurora, analisando sua aplicabilidade imediata enquanto instrumento jurídico-institucional de mitigação das desigualdades de gênero na ciência.

Metodologicamente, trata-se de um estudo qualitativo, exploratório-descritivo, desenvolvido por meio de análise documental e normativa, associado à revisão bibliográfica interdisciplinar. O *corpus* documental diretamente relacionado ao Programa Aurora compreende a Portaria CAPES nº 129/2026 e o Edital nº 16/2026 intitulado “Programa Aurora: Continuidade da Trajetória das Mães Cientistas”, além de informações institucionais divulgadas pela CAPES acerca dos objetivos, público-alvo e mecanismos de implementação do Programa. Foram também utilizados documentos e dados oficiais da CAPES, do CNPq, do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação e do IBGE para contextualização das desigualdades de gênero na formação, no financiamento, na produtividade científica e no trabalho doméstico e de cuidado.

A revisão bibliográfica tem como orientação os eixos sobre gênero e ciência, divisão sexual do trabalho e do conhecimento, Efeito Matilda, Efeito Tesoura, maternidade e carreira científica e políticas públicas de equidade de gênero. A pesquisa se vale de livros, capítulos de livros e artigos científicos indexados em bases de dados e repositórios acadêmicos nacionais e internacionais, bem como doutrina jurídica. A análise do material normativo se concentrou no público-alvo, critérios de elegibilidade, instrumentos de apoio, forma de execução e capacidade do Programa Aurora, a fim de verificar sua capacidade de incidência imediata sobre fatores identificados pela literatura como estruturantes do Efeito Tesoura, como a exclusão progressiva de mulheres na carreira científica, principalmente aqueles relacionados à maternidade, à permanência acadêmica e ao acesso a postos de liderança.

2 RAÍZES HISTÓRICAS DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NA CIÊNCIA

Antes de tudo, faz-se necessário destacar que a desigualdade de gênero na ciência não é um fenômeno recente, individual ou isolado. Ao contrário do que se pensa, que mulheres só começaram a participar de estudos e pesquisas científicas há pouco tempo, a história mostra outra realidade: estruturas sociais, educacionais e institucionais limitaram o acesso das mulheres aos espaços formais de trabalho remunerado e produção de conhecimento.

2.1 Da divisão sexual do trabalho à divisão sexual do conhecimento: a construção histórica da exclusão feminina na ciência

Durante séculos, a ciência foi construída como uma área associada à racionalidade, à objetividade, à autoridade intelectual e à vida

pública, características que não eram atribuídas às mulheres, mas sim vinculadas aos homens, com estímulos iniciais ainda na idade infantil (Velho; León, 2023), especialmente os brancos e com boas condições financeiras.

Às mulheres, restou o espaço privado para os cuidados do lar, do marido e dos filhos, com poucos direitos (ou nenhum, a depender do contexto e da época), o que evidencia que a histórica organização social foi um verdadeiro atraso, causando diversos impactos negativos, que reverberam até os dias de hoje na vida das mulheres (Carmo; Espíndola, 2023). Na própria história do Brasil, por exemplo, por volta da metade do século XX, as mulheres não podiam votar, nem escolher seus próprios casamentos.

Enquanto os homens eram liberados para produzir, o trabalho doméstico acabou ficando a cargo das mulheres, ou seja, “o suposto paradoxo aponta para a imbricação, na própria gênese da divisão sexual do trabalho produtivo e reprodutivo, de diferentes relações sociais, e de relações sociais que não podem ser abordadas da mesma maneira” (Kergoat, 2010, p. 94). Para as mulheres não existia liberdade de escolha entre casar-se ou estudar, tampouco trabalhar em áreas que não fossem relacionadas ao cuidado, como ser enfermeira ou professora (Sampaio; Alves, 2025).

Por isso, atualmente, para Velho e León (2023), mulheres apresentam um pequeno envolvimento nas áreas de Física e Engenharia, pois fazem escolhas inconscientes, isto é, desde muito jovens, por volta da sétima série, os pais e os educadores nas escolas incentivam os meninos, e não as meninas, para os estudos de Matemática, desencorajando, exibindo dificuldades e a inutilidade da disciplina na vida delas, colocando, portanto, as ciências exatas no centro das coisas relacionadas aos meninos, reforçando os estereótipos de gênero.

Corroborando, Helena Hirata, reavalia tais temas sob a perspectiva de gênero e da problematização das relações de gênero e afirma que “o trabalho de cuidado é exemplar das desigualdades imbricadas de gênero, de classe e de raça, pois os cuidadores são majoritariamente

mulheres, pobres, negras, muitas vezes migrantes (provenientes de migração externa ou interna)” (Hirata, 2016, p. 54).

Mas a transição da mulher da esfera privada para inserção no mercado de trabalho, frisa-se, remunerado, aconteceu, de fato, no século XVIII, na Inglaterra, durante a Revolução Industrial, devido ao novo cenário de crescimento econômico-industrial que havia se instalado, requerendo, portanto, mão de obra para atender às demandas de trabalho, o que acabou modificando os cenários econômico e social da época (Hobsbawm, 2011).

No entanto, a Revolução Industrial impulsionou a entrada massiva de mulheres (e crianças) no trabalho fabril, notadamente a indústria têxtil, por um motivo oportuno para o desenvolvimento do setor: a mão de obra de baixíssimo custo, ou seja, salários menores que aqueles convencionados à época (Ambar, 2025), pois, de acordo com Samara e Matos (1993), o emprego de mulheres era vantajoso porque elas eram “acostumadas à submissão” e eram pessoas dóceis e meigas, ao contrário dos homens, com clara evidência de estereótipo de gênero:

Os baixos salários, as tarefas que não requeriam conhecimento de um ofício e nem um grande esforço muscular, somados a certos atributos vinculados à mulher como a submissão, a paciência, o cuidado e a docilidade, eram também determinantes em seu emprego massivo nas indústrias têxteis (Samara; Matos 1993, p. 779)¹.

Igualmente, Thompson (1987, p. 170) afirma que por volta dos anos 1830 “a força de trabalho adulto nas indústrias têxteis do Reino Unido atingia 191.671 pessoas, das quais 102.812 eram mulheres e apenas 88.859 eram homens”, em um total de 53,64% de mulheres.

¹ Original em espanhol: “Los bajos salarios, las tareas que no requerían conocimiento de un oficio ni tampoco un gran esfuerzo muscular, sumados a ciertos atributos vinculados a la mujer como la sumisión, la paciencia, el cuidado y la docilidad, eran también determinantes de su empleo masivo en las industrias textiles” (Samara; Matos 1993, p. 779).

Contudo, quase dez anos depois, por volta dos anos 1840, a porcentagem de mulheres saltou para 77% de mulheres e crianças, e 23% de homens (Hobsbawm, 2011).

Como o início da Revolução Industrial não exigia alta qualificação ou especialização profissional, em um período sem leis trabalhistas ou direitos sociais, manteve-se a contratação de mulheres e crianças, em condições insalubres e precárias, com pagamentos menores que os dos homens, o que gerou grande lucratividade, desenvolvimento econômico e maiores investimentos em tecnologias, em um ciclo que se retroalimentou por muitos anos (Ambar, 2025).

Sobre o avanço tecnológico e a remuneração de mulheres na nova configuração econômico-social, resultantes da Revolução Industrial, Ambar enfatiza:

a Revolução Industrial, ao modernizar a produção, também abriu portas para as mulheres, que passaram a ocupar novos espaços no mercado de trabalho. As inovações tecnológicas de cada fase da Revolução foram cruciais para aumentar a produção e expandir os negócios para outros países (Ambar, 2025, p. 13).

Por outro lado, a Revolução Industrial promoveu o progresso das ciências, tecnologias e inovação, acarretando mudanças significativas no comportamento da sociedade, especialmente na forma de consumir e contratar. Entretanto, desde o início da produção em escala, tais transformações não se distribuíram (e não se distribuem) de maneira homogênea entre os diferentes grupos sociais, uma vez que as mulheres foram mantidas à margem da evolução.

Ainda que os números demonstrem a inserção de mulheres nas searas produtiva e remunerada, observa-se uma desigualdade de gênero no emprego e nos salários, que persistem até a atualidade, porque “percebe-se a dificuldade de mulheres adentrarem nos âmbitos considerados pertencentes aos homens, pois espera-se que a mulher cumpra sua dupla jornada – profissional e de esposa, mãe

e filha dedicada, sem alterações no cenário econômico” (Ambar, 2025, p. 11).

Para explicar tal dificuldade enfrentada pelas mulheres, Danièle Kergoat (2009) explica que as construções sociais não são produtos da biologia (ser do sexo masculino ou feminino), e sim de relações sociais, ou seja, homens e mulheres não devem ser compreendidos apenas como indivíduos distintos, mas como grupos sociais em uma relação própria, marcada pelas relações sociais de sexo, que possuem fundamento material no trabalho e se manifestam na forma como as atividades produtivas e reprodutivas são historicamente distribuídas entre ambos, configurando aquilo que se denomina divisão sexual do trabalho.

Nessas circunstâncias, Kergoat busca evidenciar o caráter antagônico das relações sociais ao analisar a relação social de sexo, especialmente no âmbito do mercado de trabalho:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; esta forma é adaptada historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc...) (Kergoat, 2009, p. 1).

A autora afirma ainda que essa modalidade de organização do trabalho se fundamenta em dois princípios: o da separação, que distingue as atividades consideradas masculinas e outras como femininas, e o da hierarquização dessas atividades, o qual atribui maior valor ao trabalho realizado pelos homens em detrimento daquele realizado pelas mulheres (Kergoat, 2009).

Da mesma maneira, a divisão sexual do conhecimento e da produção científica acompanhou (e ainda acompanha) o paradoxo da divisão sexual do trabalho, visto que apresenta participação feminina

desproporcionalmente baixa em áreas associadas à ciência, tecnologia, matemática e engenharia (*STEM*²) em diferentes cenários nacionais e internacionais, com “dificuldades encaradas por mulheres para ocupar postos de alta hierarquia em instituições de pesquisa e na liderança de colaborações internacionais” (Universidade de São Paulo, 2024).

Assim, historicamente, a produção científica foi estruturada a partir de uma divisão sexual do conhecimento, pela qual os espaços de investigação, ensino superior, laboratórios de pesquisa, academias e sociedades científicas foram, predominantemente, ocupados por homens. Quando conseguiam inserção no ambiente acadêmico, as mulheres participavam da produção científica enquanto assistentes, colaboradoras invisibilizadas, sem qualquer reconhecimento de autoria, coautoria e muito menos prestígio institucional (Ferreira; Bitencourt; Conceição, 2024).

Desta forma, homens, de forma histórica, “produziram mais ciência conforme as condições sociais, culturais e estruturais favoráveis que legitimavam suas participações na esfera pública” (Ferreira; Bitencourt; Conceição, 2024, p. 5). E, por terem acesso negado à educação e às instituições científicas, com exclusão de universidades e laboratórios, as mulheres foram estruturalmente apagadas da ciência – fenômeno explicado pelo “Efeito Matilda”.

2.2 O Efeito Matilda e o apagamento das mulheres na produção científica

Com o avanço da industrialização, a separação entre espaços masculinos (esfera pública) e os espaços femininos (esfera privada) (Alves, 2017) se tornou intensa em razão das transformações econômicas, sociais e políticas que reforçaram ainda mais a lógica da segmentação social, naturalizando e reforçando os papéis sociais, distintamente separados de acordo com o gênero.

² Em inglês, a sigla *STEM* significa *Science, Technology, Engineering e Mathematics*.

À vista disso, a persistente negação estrutural do acesso de mulheres aos mais diversos, espaços como a vida pública, o direito ao sufrágio, o trabalho formal, e, aqui, especificamente, os espaços acadêmicos e científicos, contribuiu para uma ciência historicamente marcada pela exclusão, pela invisibilização de trajetórias femininas e pela reprodução de desigualdades de gênero na produção de conhecimento.

No entanto, a exclusão na esfera científica não se manifestou somente pela restrição ao acesso dos espaços formais de educação, pesquisa e produção do conhecimento, pois, de igual maneira, quando conseguiam acessar estes espaços, as mulheres tiveram suas contribuições apagadas simbólica e institucionalmente, mesmo diante de efetivas participações em estudos e descobertas (Balbé; Botelho; Cabecinhas, 2023).

Essa dinâmica pode ser observada em trajetórias como a da cientista Rosalind Franklin, autora das imagens de difração de raio-X, fundamentais para a compreensão da estrutura do DNA, cujo reconhecimento público e institucional desta descoberta recaiu sobre os cientistas James Watson, Francis Crick e Maurice Wilkins, os quais receberam o Prêmio Nobel de Fisiologia ou Medicina, no ano de 1962 (Rossiter, 1993).

Outro famoso caso de apropriação e não reconhecimento foi o de Lise Meitner, uma física que participou da explicação teórica da fissão nuclear, episódio que Margaret W. Rossiter considera um roubo científico:

Mas talvez o mais notório roubo de créditos do Nobel seja o caso de Lise Meitner, que trabalhou durante décadas com Otto Hahn na Alemanha e que, em 1939, percebeu que aquilo que eles haviam realizado, mas não conseguiam explicar, era, na verdade, a fissão nuclear. Ela deve ter ficado atônita ao saber, em 1944, que somente ele havia recebido o Prêmio Nobel por uma das maiores descobertas colaborativas do século (Rossiter, 1993, p. 329)³.

³ Original em inglês: “*But perhaps the most notorious theft of Nobel credits is the case of Lise Meitner, who worked for decades with Otto Hahn in Germany and who, in 1939, realized that what they had done but could not explain was in fact fission nuclear fission. She must have been*”

Dentre tantas outras dezenas de episódios reais e descritos pela literatura, estes dois momentos históricos evidenciam que o apagamento feminino na ciência não decorreu da ausência de contribuições relevantes, mas de estruturas institucionais de reconhecimento que privilegiaram pesquisadores homens e mantiveram mulheres em posições secundárias.

Historicamente, a ciência foi construída pelo masculino, e essa presença predominante de homens foi tratada como algo “natural”; por isso, por séculos, as desigualdades de gênero não foram um problema para a produção científica, logo, “as contribuições das mulheres para a ciência eram frequentemente ignoradas ou minimizadas, e as barreiras que elas enfrentavam não eram reconhecidas” (Ferreira; Bitencourt; Conceição, 2024, p. 5).

Diante desse panorama histórico de divisão sexual do trabalho e divisão sexual do conhecimento e em reconhecimento aos apagamentos e invisibilização, Margaret W. Rossiter, em 1993, escreveu um artigo intitulado “*The ~~Matthew~~ Matilda Effect in Science*”, e cunhou o termo “Efeito Matilda”, em homenagem à Matilda Joslyn Gage, uma nova-iorquina, filha de um médico, abolicionista, defensor dos direitos das mulheres.

Matilda não chegou a cursar uma graduação, pois as opções de ensino superior para mulheres eram escassas na primeira metade do século XIX, mas esteve em casa com seu pai, concluindo seus estudos formais em uma escola de ensino complementar por volta de 1845, quando se casou, aos 18 anos de idade (Rossiter, 1993).

Em 1870, Matilda Gage publicou um texto sobre mulheres na história da tecnologia, intitulado “*Woman as Inventor*”, em português, A Mulher Como Inventora, contestando diversas invenções atribuídas aos homens, como o caso do descaroçador de algodão, invento

stunned to learn in 1944 that he alone had been awarded the Nobel Prize for one of the biggest collaborative discoveries of the century”.

conferido a Eli Whitney, mas que Matilda afirmava ser de uma mulher: Constance Greene (Rossiter, 1993). O ensaio de Matilda é um dos mais importantes da história da ciência e do feminismo, pois foi uma crítica ao sistema estrutural que negou crédito às mulheres, usando exemplos históricos para provar o que criticava, demonstrando, assim, que as mulheres sempre foram inteligentes inventoras, mas tiveram suas contribuições apagadas, apropriadas ou ignoradas pela sociedade predominantemente patriarcal.

Além disso, o texto tinha como objetivo combater o mito de que mulheres não possuíam capacidade para o pensamento crítico, científico ou voltado para a inovação, ou seja, de que mulheres não teriam talento, habilidade ou genialidade para desenvolver invenções (Balbé; Botelho; Cabecinhas, 2023).

Assim, o termo Efeito Matilda “se refere à falta de reconhecimento do trabalho das mulheres cientistas e como suas contribuições são frequentemente invisibilizadas e desconsideradas no âmbito acadêmico” (Sousa; Soares; Brito, 2024, p. 4).

Para dar destaque ao termo criado (Efeito Matilda), Rossiter deixa o nome Mathew tachado no título do artigo – “*The ~~Matthew~~ Matilda Effect in Science*” – em resposta ao termo cunhado pelo sociólogo Robert K. Merton, que fez referência ao discípulo de Jesus Cristo no Novo Testamento, como maneira de estimular a associação entre cientistas e pesquisadores renomados, no intuito de obterem o máximo de proveito dessa parceria (Shah, 2026).

Acrescenta-se ainda que Rossiter optou por tachar o nome Mathew, pois encontrou uma forma de criticar e apontar a insuficiência do “Efeito Mateus” na explicação das desigualdades de reconhecimento científico quando envolvem a desvalorização das contribuições científicas das mulheres (Shah, 2026).

Ao trocar Mathew por Matilda, Rossiter evidencia que o apagamento das mulheres na ciência não decorre apenas de menor reconhecimento institucional, mas de um padrão estrutural e recorrente

de atribuir menos (ou nenhum) mérito às mulheres, razão por que cunhou o “Efeito Matilda”.

Desta maneira, o Efeito Matilda é um conceito que descreve a minimização, omissão e atribuição indevida das produções científicas realizadas por mulheres, demonstrando como as disparidades de gênero se repetem tanto no acesso à ciência quanto na memória e no reconhecimento científico de mulheres. Este termo permite compreender como mulheres pesquisadoras, inventoras e cientistas foram silenciadas e excluídas da história da ciência, mesmo diante de importantes contribuições tecnológicas e inovadoras.

3 O EFEITO TESOURA E AS BARREIRAS ESTRUTURAIS À ASCENSÃO DAS MULHERES NA CARREIRA CIENTÍFICA BRASILEIRA

Enquanto nos séculos anteriores as mulheres permaneceram predominantemente restritas ao ambiente privado, vinculadas às tarefas domésticas, ao cuidado da família e à tentativa gradual de inserção no mercado formal de trabalho remunerado e nos espaços de produção científica, a história da ciência revelou barreiras de acesso, mecanismos de apagamento e desvalorização de suas contribuições.

3.1 A dinâmica do Efeito Tesoura: presença feminina na formação e sub-representação nos espaços de liderança

No século XXI, com os obstáculos parcialmente superados para o ingresso formal de mulheres em espaços de produção do saber, como universidades, laboratórios e programas de pós-graduação, observa-se uma representatividade mais expressiva, com número estatisticamente maior de mulheres nestes locais (Roque, 2024).

Dados apresentados pela CAPES, mediante o Relatório do Plano Nacional da Pós-Graduação 2025–2029, as mulheres predominam

entre estudantes (55%), correspondendo a 57% das pessoas formadas na pós-graduação *stricto sensu* e 58% delas detêm bolsa CAPES, mas, apesar disso, apenas 43% fazem parte do corpo docente nos cursos de pós-graduação no país, ao contrário dos homens, que ocupam 57% das vagas (Brasil, 2025a).

Já os dados fornecidos pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), e seguindo o “padrão estatístico”, informaram que 54% das bolsas de mestrado foram destinadas às mulheres, enquanto as de doutorado do CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) foram concedidas a 53% de mulheres. Em contrapartida, no que diz respeito às bolsas de produtividade em pesquisa (PQ), voltadas para cientistas com maior destaque na carreira acadêmica, nota-se que as mulheres ficaram com apenas 35,5% do total concedido, ou seja, 64,5% dessas bolsas pertencem a homens (Brasil, 2025b).

Outro dado relevante a ser destacado no presente estudo diz respeito ao próprio MCTI, que apresenta reduzida presença feminina na instância de decisão de mais alto nível da política científica e tecnológica brasileira, pois, de acordo com a lista histórica de líderes do Ministério, foram registrados 25 ministros ou secretários desde a sua criação, em 1985. Dos 25 registros, somente duas mulheres ocuparam o cargo: Emília Maria Silva Ribeiro Curi, que exerceu a função de liderança interinamente por quase um mês (de 14/04/2016 a 12/05/2016), e Luciana Santos, nomeada ministra em 2023 (Brasil, 2024).

Embora os dados oficiais demonstrem que as mulheres estão em maior quantidade nos diferentes níveis de qualificação acadêmica (mestrado e doutorado), sua participação é significativamente menor nas bolsas PQ, cuja modalidade representa grande estímulo à carreira acadêmica e, também, à consolidação da liderança científica. Além disso, tais dados evidenciam a desigualdade na passagem entre formação, titulação, docência, liderança acadêmica e reconhecimento dentro das instituições, e sua permanência nesse percurso é dificultada por barreiras impostas de forma estrutural, uma vez que o fato de

haver maior presença feminina na formação brasileira não elimina as restrições e desafios para a progressão profissional.

Em outras palavras, a presença da mulher vai, paulatinamente, diminuindo nos espaços de maior prestígio, financiamento e consideração institucional, o que significa que a mulher ingressa no ensino superior, avança na formação, alcançando maior representatividade nessas fases, mas não consegue ascender para níveis mais altos após a qualificação, permanecendo com presença limitada em cargos de formulação e condução de políticas públicas de ciência, tecnologia e inovação, configurando e reforçando a dinâmica conhecida como “Efeito Tesoura”.

Desta maneira, a assimetria de gênero na distribuição de cursos superiores (maior presença de mulheres em cursos de cuidado, como enfermagem, ou em cursos de educação básica, como pedagogia, bem como representatividade expressiva em pós-graduações) e a pouca atuação em certas profissões e cargos, especialmente em *STEM*, demonstram que o gênero impacta e orienta o valor social das carreiras e a presença da mulher no universo acadêmico; logo, “ao refletir sobre a presença feminina no ensino superior, é crucial considerar não apenas dados quantitativos, mas também a emancipação feminina e a diversidade em cargos de poder” (Sampaio; Alves, 2025, p. 6).

Portanto, ao longo dos anos, a desigualdade entre gêneros sofreu uma “adaptação” e passou a atuar na permanência, na progressão e na ascensão das carreiras acadêmica e científica. É diante da conquista de possuir um diploma e uma evolução pessoal e profissional que a mulher, permeada por intersecções, se depara com novos obstáculos à medida que tenta progredir para graus mais elevados na hierarquia científica.

Nessas circunstâncias, o fenômeno do Efeito Tesoura se destaca, pois segue um padrão de divergência, no qual as trajetórias, em termos de participação feminina nas etapas acadêmicas (da graduação ao doutorado) e, posteriormente, no sucesso profissional e na promoção na carreira enquanto pesquisadoras, demonstram uma ampliação da desigualdade de gênero que segue a forma de uma tesoura (UNESCO, 2007), evidenciando redução progressiva da participação feminina.

Portanto, o Efeito Tesoura projeta visualmente no gráfico a situação em que, ao longo da trajetória profissional ou acadêmica, a participação da mulher diminui enquanto a masculina aumenta, formando duas linhas que se abrem como uma tesoura.

A interpretação que se faz mediante a teoria do Efeito Tesoura enfatiza as diferenças verticais, sustentadas por hierarquias e pelo valor social atribuído aos papéis de gênero (Beugelsdijk; Gelfand; Kleinhempel, 2025).

3.2 Barreiras estruturais à ascensão das mulheres

Os elementos que contribuem para compreender a teoria do Efeito Tesoura são diversos e variam desde fatores culturais ligados às expectativas sociais conferidas a homens e mulheres até aspectos como assédio, diferentes formas de violência, preconceito explícito e vieses implícitos, sobrecarga doméstica e de cuidado, maternidade, avaliações baseadas em produtividade em série e ambiente hostil, que, por fim, resultam em impactos específicos sobre mulheres (especialmente mães), levando ao afastamento da academia (Carpes et al., 2022).

Dentre os fatores que sustentam o Efeito Tesoura, destacam-se os estereótipos de gênero e a histórica masculinização acadêmico-científica, conforme afirmam Sampaio e Alves:

Nessa discussão não há como negar uma gama de rotulações e marcas históricas que promoveram estereótipos e por consequência uma divisão sexual dos cursos de graduação e de muitas profissões. Em uma primeira vista, podemos inferir que são os ditos “estereótipos” de forma única e exclusiva que impõem barreiras à presença feminina na academia, no entanto, é preciso refletir e ponderar o que está por trás disso (Sampaio; Alves, 2025, p. 15).

Primeiramente, para entender os estereótipos de gênero, explica-se brevemente que gênero diz respeito à construção social, histórica

e cultural, podendo variar de acordo com o tempo, e influencia a construção da identidade de acordo com o sexo biológico (masculino ou feminino) atribuído a uma pessoa durante o nascimento (Ambar, 2024).

Já o estereótipo de gênero refere-se às características consideradas socialmente adequadas para cada pessoa, de acordo com o seu gênero, sendo esse pensamento individual ou coletivamente compartilhado (Travassos, 2015). Para Severi (2016), é uma crença enraizada na sociedade, que a produz e perpetua, relacionada aos atributos e comportamentos que se espera de homens e mulheres. Tais expectativas oriundas dos estereótipos incluem orientação sexual, modo de se comportar, de se vestir, de se apresentar, força física, papéis sociais, tipos de profissões, dentre outras expectativas.

Em resumo, enquanto gênero distingue as identidades e seus papéis sociais, estereótipos de gênero são rótulos para homens e mulheres.

Outro componente que mantém o Efeito Tesoura é a sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, relacionada a atividades também conhecidas como tarefas “reprodutivas”, que, de acordo com Bertolin, Carvalho e Brasil (2024), são atribuições sociais da mulher, decorrentes da expectativa cultural de que ela assuma o papel de principal responsável pelos cuidados familiares e do lar, sendo essencial para a manutenção da família e até da própria sociedade, porém, historicamente pautada pela falta de reconhecimento e valorização social e econômica, diferentemente das tarefas de maior prestígio, exercidas por homens, chamadas de “produtivas”.

Segundo resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e divulgada em 2023, as mulheres dedicam, aproximadamente, 21,3 horas por semana aos afazeres domésticos ou cuidados de pessoas, contrastando com os homens, que dedicam 11,7 horas, representando uma sobrecarga de 9,6 horas semanais a mais para as mulheres (IBGE, 2023).

Para Ambar, a sobrecarga doméstica é uma ferramenta de desigualdade de gênero que se intensifica na intersecção com outros determinantes estruturais:

Os dados do IBGE reforçam que as interseccionalidades vivenciadas por mulheres – como ser preta, parda, indígena ou LGBTQIAP+, ter menos estudo, menos renda, dentre outras – influenciam muito nas estatísticas ocupacionais, restringindo ainda mais sua participação no mercado de trabalho. Assim, o cenário econômico de mulheres é prejudicado por inúmeros fatores, dentre eles a dedicação aos afazeres domésticos não remunerados, a falta de oportunidades no mercado de trabalho, baixo incentivo para atualização mercadológica, além da própria IA (Ambar, 2025, p. 18).

Logo, para além dos números, esses dados informam que, mesmo após ingressarem na carreira acadêmico-científica, as mulheres permanecem assumindo e conciliando, de forma desproporcional, os compromissos profissionais e os cuidados domésticos (que podem incluir filhos, idosos, animais, organização familiar etc.), dedicando menos tempo para a pesquisa, publicação, participação em congressos e submissão de propostas a editais.

Adicionalmente, em meio às múltiplas barreiras estruturais que alimentam esse fenômeno de exclusão gradual, a maternidade revela-se outro elemento importante do Efeito Tesoura, uma vez que o rito de passagem daquela que gesta e dará à luz, a caminho de uma nova trajetória pessoal e laboral, “traz consigo grandes e diferentes responsabilidades, que podem impactar a carreira de cientistas, e a comunidade acadêmica deve estar ciente desse impacto, que não é igual para homens e mulheres” (Carpes et al., 2022, p. 1); isto é, a vida da pesquisadora estará entrelaçada pelos compromissos profissionais, domésticos e maternos.

Ressalta-se que o currículo Lattes, até 2021, não incluía uma seção específica para registrar os intervalos de licença-maternidade

vivenciados pelas pesquisadoras, e, além disso, somente a partir de 2019, algumas universidades passaram a prever, em editais internos de fomento e de pós-graduação, mecanismos de compensação relacionados à licença-maternidade, ampliando o período de análise curricular, aplicando fatores de correção ou pontuação adicional para pesquisadoras mães (Carpes et al., 2022).

A maternidade é um grande fator do Efeito Tesoura que penaliza a cientista, pois é do entendimento coletivo que mulheres são naturalmente cuidadoras, porém, a pesquisadora-mãe apresenta queda na produtividade, independentemente da área, ao passo que a paternidade não surte o mesmo efeito na carreira profissional do pesquisador (Carpes et al., 2022).

Neste contexto, pode-se afirmar que: “a ‘penalidade da maternidade’ na academia é um problema mundial, mas o reconhecimento do problema pela comunidade acadêmica é muito recente, sendo o desenvolvimento de ações e políticas eficazes para resolvê-lo bastante escasso” (Staniscuaski; Mata; Oliveira, 2024, p. 125).

Além disso, “a presença feminina no ensino superior é vista como uma conquista coletiva, resultado de lutas históricas. No entanto, persistem questões a serem superadas, refletindo a complexidade do tema” (Sampaio; Alves, 2025, p. 12). E, para superar as diversas barreiras que alimentam o Efeito Tesoura, o Programa Aurora, instituído pela Portaria nº 129 da CAPES, visa à equidade de gênero, em uma relação horizontal, na tentativa de prevenir que a cientista-mãe (que conduz simultaneamente demandas acadêmico-profissionais, do lar e de cuidados maternos) deixe de avançar na carreira.

4 O PROGRAMA AURORA COMO POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDADE DE GÊNERO

Embora se observe a presença da mulher nos mais diversos ambientes acadêmicos e profissionais – maior representatividade em áreas

de cuidado e menor em áreas *STEM* –, na atualidade, as mulheres sofrem as consequências da histórica separação social dos espaços em razão do gênero. Consequentemente, os estereótipos de gênero ainda predominam, estruturando espaços masculinizados e impondo limites para permanência e ascensão da mulher na ciência.

Diante do cruzamento de variadas interseccionalidades (como ser mulher, ser mãe, ser preta, ter baixa renda, dentre outras interseções) e barreiras estruturais (como estar sobrecarregada com horas a mais de tarefas domésticas e de cuidado não remunerado, estereótipos de gênero e assédios institucionais, notadamente aqueles associados à cobrança por melhora do desempenho da produtividade), é que o Efeito Tesoura segue um padrão divergente, de exclusão progressiva, demonstrando a preponderância de homens na detenção de bolsas PQ e em altos cargos, ao passo que mulheres são sub-representadas nesses espaços, com ampliada desigualdade de gênero na carreira científica.

A partir dessa premissa, o Programa Aurora, instituído pela Portaria nº 129 da CAPES, em março de 2026, surge como uma resposta institucional aos problemas oriundos das desigualdades de gênero, que se tornam verdadeiros obstáculos para a progressão das mulheres na ciência brasileira.

A análise do Programa Aurora, aqui, não se limita apenas a descrever seus objetivos, público-alvo e seus instrumentos previstos pela Portaria nº 129 da CAPES, como por exemplo bolsas e critérios de seleção, mas, também, se dá mediante a investigação de sua estrutura jurídica e dos meios de implementação envolvidos, para constatar se são suficientes para enfrentar o Efeito Tesoura, principalmente no que concerne à grande concentração de homens nos espaços de liderança, à estruturação hierárquica desigual nas instituições e aos padrões de produtividade que seguem penalizando mulheres, notadamente as mães.

Isto posto, tem-se que o Programa Aurora é uma iniciativa voltada para apoiar pesquisadoras mulheres em um momento particularmente sensível de suas trajetórias: a maternidade, motivo de grande impacto na vida pessoal e profissional da mulher. Para isso, a

medida tem como finalidade oferecer suporte acadêmico e científico a docentes que se encontram gestantes ou que sejam mães de crianças pequenas, quando ligadas a programas de pós-graduação *stricto sensu* recomendados pela CAPES (CAPES, 2026a).

Em sua página oficial na internet, a CAPES informa que o Programa busca assegurar a continuidade das atividades de pesquisa e ensino no período gestacional e no período depois da licença-maternidade, “reconhecendo a maternidade como uma dimensão legítima da trajetória acadêmica” (CAPES, 2026b), impulsionando pesquisas de alto nível e fortalecendo os grupos de pesquisa no país.

Do ponto de vista normativo, trata-se de uma política pública que busca a equidade de gênero, na tentativa de mitigar os impactos da maternidade no rendimento científico e nas trajetórias acadêmica e científica de mulheres. Portanto, reconhecer que a maternidade é capaz de interferir na progressão das mães pesquisadoras é um avanço social considerável, cuja responsabilidade, a partir de agora, não fica a cargo somente da mãe, recaindo também sobre a política pública para formulação de mecanismos que apoiem a continuidade das pesquisas e do ensino na pós-graduação.

No que tange ao público-alvo, o Programa Aurora possui um recorte particular, não sendo destinado a todas as mulheres pesquisadoras, nem a todas as universitárias mães, mas a um grupo específico, constantemente atingido pela penalização da maternidade: professoras grávidas a partir do segundo trimestre de gestação ou mães de crianças de até dois anos de idade (independentemente se em decorrência de adoção ou não), desde que sejam permanentes ou colaboradoras vinculadas a programas de pós-graduação *stricto sensu* recomendados pela CAPES (CAPES, 2026a).

Além desse recorte, o Edital nº 16/2026 do “Programa Aurora – Continuidade da Trajetória de Mães Cientistas” também contempla pesquisadoras que sejam mães de dependentes com deficiência, em acordo com o art. 4º, parágrafo único da Portaria nº 129/2026, que estabelece que “nos casos de mães de dependentes com deficiência,

observar-se-á a documentação comprobatória prevista no edital” (CAPES, 2026a).

Ao reconhecer que ser mãe de uma pessoa com deficiência requer um cuidado maior, o referido dispositivo demonstrou sensibilidade às condições vivenciadas pela docente-pesquisadora-mãe, ampliando a compreensão da maternidade, que não é igualmente experimentada por todas as mulheres.

Entre os instrumentos previstos para execução do Programa Aurora, chama atenção a concessão de bolsa de pós-doutorado, formulada para viabilizar o apoio acadêmico-científico às professoras beneficiadas, nos termos do artigo 6º, inciso III, da Portaria nº 129/2026 da CAPES, que prevê que a bolsa concedida no âmbito do Programa deve observar “a necessidade de o(a) bolsista integrar-se academicamente ao projeto de pesquisa da docente beneficiária, desempenhando atividades de natureza científica e acadêmica” (CAPES, 2026a).

Logo, o Programa não prevê a concessão de bolsa à docente gestante ou mãe vinculada ao curso de pós-graduação *stricto sensu*, pois ela será responsável pela apresentação da proposta e gestão acadêmica, segundo o Edital nº 16/2026 “o apoio técnico-científico será realizado por meio da concessão de bolsa de pós-doutorado a pesquisadoras ou pesquisadores indicados pelas docentes beneficiárias e pelos programas de pós-graduação aos quais estão vinculadas” (CAPES, 2026c).

Tal previsão normativa indica que o Programa não se limita apenas à concessão de auxílio à docente gestante ou mãe de criança pequena, mas articula a cooperação acadêmica voltada à preservação da continuidade das atividades de pesquisa, ensino e produção de saber liderados pela docente-pesquisadora-mãe. Desta maneira, essa integração entre pesquisadoras e pesquisadores em estágio pós-doutoral aos projetos das professoras contempladas permite que a maternidade não produza, automaticamente, interrupção, desaceleração ou penalização de sua trajetória, pelo contrário, o referido dispositivo da Portaria promove suporte institucional reconhecendo que sua permanência na ciência segue para além do acesso formal aos espaços acadêmicos,

proporcionando ainda condições materiais e institucionais para darem andamento às pesquisas, por meio de publicações, orientações e participação do ambiente universitário.

Contudo, embora o Programa Aurora reconheça a maternidade como aspecto capaz de afetar a trajetória científica das mulheres, seu desenho apresenta uma importante limitação: a bolsa não é destinada à docente-mãe, mas à pesquisadora ou pesquisador em estágio pós-doutoral que passa a apoiar suas atividades acadêmicas. Esse modelo pode contribuir para a continuidade de pesquisas, publicações e demais demandas profissionais, reduzindo parte dos efeitos da maternidade sobre a produtividade, porém, não enfrenta diretamente a sobrecarga doméstica de cuidado, apontada neste estudo como um dos fatores que sustentam o Efeito Tesoura. Assim, o Programa, de maneira relevante, atua sobre as consequências profissionais da maternidade, sem modificar, por si só, a divisão desigual das responsabilidades de cuidado, o que reforça a necessidade de sua articulação com outras medidas voltadas à permanência, à progressão e à equidade de gênero na carreira científica.

Cabe ressaltar que o Programa adota estratégia distinta de outras políticas de fomento, pois enquanto a CAPES prevê a prorrogação de bolsas em situações ligadas à maternidade e o CNPq considera esse impacto na avaliação da produtividade, o Aurora oferece apoio à docente-mãe por meio de pesquisador em estágio pós-doutoral. Com isso, as medidas atuam de formas diferentes, mas complementares, sobre os efeitos da maternidade na carreira científica.

Com relação à capacidade normativa, o Programa Aurora não se limita à formulação de diretrizes genéricas de incentivo à equidade de gênero, pois estabelece regras concretas de público-alvo, critérios de elegibilidade e instrumento específico para seu cumprimento, concedendo bolsas de pós-doutorado para apoio acadêmico-científico às docentes contempladas. Para que isso aconteça, a Portaria nº 129/2026 cria obrigações procedimentais para a execução do Programa Aurora, como chamada pública, definição dos critérios de elegibilidade,

submissão de propostas, comprovação documental, análise técnica, publicação dos resultados, apresentação de relatórios, e outros.

Para sua implementação, o Programa Aurora apresenta mecanismos operacionais concretos (chamada pública, edital etc.), porém, embora possua instrumentos de acompanhamento (relatório parcial, relatório final, uso de dados etc.) a iniciativa não apresenta indicadores públicos para medir permanência, progressão ou acesso das docentes aos espaços de decisão. Ou seja, o Programa se integra à política de pós-graduação e de equidade de gênero da CAPES, focando no apoio imediato à continuidade da trajetória profissional, sem estabelecer efetivamente mecanismos de progressão, liderança e avaliação de impacto de longo prazo.

A partir dessas considerações, a bolsa de pós-doutorado opera como um instrumento que incide sobre um dos fatores que alimentam o Efeito Tesoura: a maternidade e a consequente perda progressiva de oportunidades, reconhecimento e ascensão profissional por falta de compatibilidade dos padrões exigidos para produção contínua e as responsabilidades de cuidado socialmente atribuídas às mães.

Apesar disso, a contribuição do Programa no enfrentamento do Efeito Tesoura não deve ser considerada como uma solução integral para as desigualdades de gênero na ciência, mas, sim, uma ferramenta institucional com capacidade de intervir sobre uma de suas manifestações frequentes: a penalização da mulher em decorrência da maternidade. Porém, ao reconhecer que os períodos gestacional e puerperal, a adoção e os primeiros anos de cuidado de uma criança impactam de forma diferente homens e mulheres na continuidade da produção científica, o Programa desloca a maternidade do campo de responsabilidade exclusiva da pesquisadora mãe para a responsabilidade pública e institucional.

Com isso, o Programa Aurora surge como uma alternativa concreta de mitigação das desigualdades que afastam mulheres dos espaços de produtividade, visibilidade e liderança, sobretudo em um sistema acadêmico que é orientado por métricas contínuas de

desempenho, disponibilidade permanente e trajetória profissional contínua e ininterrupta.

Entretanto, o Programa, por si só, não elimina as outras barreiras históricas que sustentam a desigualdade de gênero na ciência brasileira, mas sua importância reside na resposta normativa que reconhece a maternidade enquanto fator de vulnerabilização profissional, ao mesmo tempo que oferece instrumentos para reduzir seus efeitos sobre a permanência, a produção e a ascensão das beneficiadas pelo Programa.

Em última análise, o Programa Aurora demonstra capacidade normativa relevante para mitigar uma das barreiras que alimentam o Efeito Tesoura, especialmente a penalização da maternidade na carreira de docentes, mas possui capacidade limitada, uma vez que depende da articulação com outras iniciativas institucionais voltadas à redistribuição de liderança, revisão de critérios de produtividade, representatividade nos espaços de poder e adoção de medidas interseccionais nas políticas de incentivo à produção científica.

5 CONCLUSÃO

A luta histórica das mulheres por direitos básicos, como educação, sufrágio e qualificação profissional, mostra a importância de não se admitir retrocessos e o quanto a falta desses direitos atrasou a progressão feminina. O atraso aqui mencionado não se refere apenas à limitação à educação formal, à pesquisa e ao reconhecimento público da produção intelectual, mas, desenvolvimento pessoal, profissional, financeiro e acesso aos espaços de poder.

A análise histórica realizada no presente estudo demonstrou que as desigualdades de gênero na ciência decorrem de processos estruturais de exclusão, amparados pela divisão sexual do trabalho, pela divisão sexual do conhecimento e pela naturalização de papéis sociais atribuídos a homens e mulheres. Adicionalmente, o Efeito Matilda evidenciou o apagamento das contribuições de mulheres na produção

científica, enquanto o Efeito Tesoura mostrou a redução progressiva da participação das mulheres à medida que a carreira avança para posições de maior reconhecimento, financiamento e prestígio institucional.

Portanto, a pesquisa constatou que, embora as mulheres tenham aumentado sua representatividade na formação acadêmico-científica, há sub-representação na permanência, ascensão a cargos de liderança, bolsas de maior prestígio (PQ) e espaços de decisão.

O estudo verificou ainda que a maternidade ocupa lugar significativo entre os fatores que intensificam a exclusão progressiva, notadamente em razão da sobrecarga doméstica e de cuidado, juntamente com outros fatores, como os estereótipos de gênero, a histórica masculinização acadêmico-científica, os critérios de avaliação de produtividade e outros.

A implementação de uma política pública enquanto mecanismo de compensação voltado para promoção da equidade de gênero na ciência brasileira levou o estudo a avaliar o Programa Aurora, instituído pela Portaria nº 129/2026 da CAPES, que verificou que a iniciativa representa avanço normativo importante, especialmente ao reconhecer que a gestação, a adoção, o período após a licença-maternidade e a maternidade de um dependente com deficiência podem impactar a continuidade das atividades acadêmico-científicas realizadas pela docente-pesquisadora-mãe.

Verificou-se também que, ao prever a concessão de bolsas de pós-doutorado para apoiar as docentes beneficiárias, o Programa cria mecanismo concreto de suporte institucional, voltado à preservação da produção científica e da carreira das mulheres que são docentes, pesquisadoras e mães.

O estudo conclui que o Programa Aurora incide diretamente sobre uma dimensão específica do Efeito Tesoura: a penalização da maternidade e, por este motivo, não deve ser compreendido como uma resposta suficiente para superar, de forma isolada, as desigualdades estruturais que se tornam obstáculos para mulheres avançarem na ciência brasileira.

No entanto, apesar de inovador, o Programa Aurora possui capacidade limitada, mesmo não sendo uma diretriz genérica, pois há público-alvo, critérios de elegibilidade, obrigações procedimentais e instrumentos de execução, contudo, não cria um direito garantido para todas as docentes que se enquadram nos critérios, pois a concessão depende de edital, seleção, limite de bolsas e disponibilidade orçamentária.

Assim, sua efetividade exige esforço e colaboração contínua entre órgãos do governo, comunidade acadêmica e empresas, visando eliminar vieses, baixa representatividade nos espaços de liderança e decisão, divisão do trabalho de cuidado e outros fatores, para garantir que o Programa Aurora seja, de fato, inclusivo e alinhado aos princípios de justiça social.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Daniela Maçaneiro. A mulher na ciência: desafios e perspectivas. **Criar Educação**, Criciúma, v. 6, n. 2, 2017. DOI: 10.18616/ce.v6i2.3232. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/criaredu/article/view/3232>. Acesso em: 1 jun. 2026.
- AMBAR, Jeanne Carla Rodrigues. **O assassinato da mulher transexual e travesti: reflexões acerca da Lei do Feminicídio**. Londrina: Thoth, 2024.
- AMBAR, Jeanne Carla Rodrigues. Inteligência artificial: transição justa e igualdade de gênero. In: MOREIRA, Vital; MACHADO, Jónatas; GOMES, Carla de Marcelino; GOMES, Catarina; NUNES, César Augusto Ribeiro; SOARES, Leopoldo Rocha (org.). **Anais de Artigos Completos do IX CIDHCoimbra 2024**. v. 4. Campinas; Jundiaí: Editora Brasília; Edições Brasil, 2025. p. 10-23. Disponível em: https://www.cidhcoimbra.com/_files/ugd/8f3de9_b9766bf74a394c279688582e498425de.pdf. Acesso em: 15 maio 2026.
- BALBÉ, Alice; BOTELHO, Claudia; CABECINHAS, Rosa. Mulheres cientistas? A representação das mulheres na ciência nos livros didáticos de história em Portugal. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 67, e236711, 2023.

DOI: 10.1590/18094449202300670011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/9TSJyswQXFKt9hX4YZRzkZs/>. Acesso em: 1 jun. 2026.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete; BRASIL, Patricia Cristina. A segregação ocupacional da mulher no Brasil: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In: PINTO, Felipe Chiarello de Souza; SMANIO, Gianpaolo Poggio; JUNQUEIRA, Michelle Asato (coord.). **Perspectivas, possibilidades e desafios dos direitos humanos**. Londrina, PR: Thoth, 2024. p. 37-65.

BEUGELSDIJK, Sjoerd; GELFAND, Michele J.; KLEINHEMPEL, Johannes. Evolving patterns of gender inequality over time and across countries: new theoretical perspectives and an emerging research agenda. **Journal of International Business Studies**, 2025. DOI: 10.1057/s41267-025-00799-7. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/s41267-025-00799-7>. Acesso em: 1 jun. 2026.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. **Mulheres já são maioria nas bolsas de mestrado e doutorado, mas ocupam apenas 35,5% das bolsas de produtividade**. Brasília, DF: MCTI, 11 fev. 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2025/02/mulheres-ja-sao-maioria-nas-bolsas-de-mestrado-e-doutorado-mas-ocupam-apenas-35-5-das-bolsas-de-produtividade>. Acesso em: 28 maio 2026.

CAPES. Portaria nº 129, de 25 de março de 2026. Institui o Programa AURORA, destinado ao apoio acadêmico-científico a professoras gestantes ou mães de crianças de até dois anos de idade. **Catálogo de Atos Administrativos da CAPES**, Brasília, DF, 26 mar. 2026a. Disponível em: <https://cad.capes.gov.br/ato-administrativo-detalhar?idAtoAdmElastic=20190>. Acesso em: 2 jun. 2026.

CARMO, Jefferson Carriello do; ESPÍNDOLA, Helena Setsuko Del Mastro. Divisão sexual do trabalho e sua relação com a ciência, tecnologia e educação. **Série-Estudos**, Campo Grande, v. 28, n. 63, p. 223-242, 2023. DOI: 10.20435/serieestudos.v28i63.1776. Disponível em: <https://serie-estudos.ucdb.br/serie-estudos/article/view/1776/1270>. Acesso em: 15 maio 2026.

CARPES, Pâmela Billig Mello; STANISCUASKI, Fernanda; OLIVEIRA, Leticia de; SOLETTI, Rossana C. Parentalidade e carreira científica: o impacto não é o mesmo para todos. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, v. 31, n. 2, e2022354, 2022. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/>

bitstream/handle/10183/247245/001145901.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
Acesso em: 1 jun. 2026.

FERREIRA, Edina da Silva; BITENCOURT, Silvana Maria; CONCEIÇÃO, Lusiene Araújo da. **Intersecções entre ciência, gênero e educação nos GTs dos Congressos Brasileiros de Sociologia (2003–2021)**. SciELO Preprints, 2024. DOI: 10.1590/SciELOPreprints.10436. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/10436>. Acesso em: 20 maio 2026.

HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado: comparando Brasil, França e Japão. **Sur: Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 13, n. 24, p. 53–64, 2016. Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/02/5-sur-24-por-helena-hirata.pdf>. Acesso em: 15 maio 2026.

HOBBSAWM, Eric J. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

IBGE. **Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-a-os-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 5 jun. 2026.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 86, p. 93–103, mar. 2010. DOI: 10.1590/S0101-33002010000100005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/hVNNxSrszcVLQGfHFf85kk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 maio 2026.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al. (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. Disponível em: https://cursosextensao.usp.br/pluginfile.php/862885/mod_resource/content/0/Daniele%20Kergoat%20Divis%C3%A3o%20sexual%20do%20trabalho.pdf. Acesso em: 30 maio 2026.

ROQUE, Tatiana. Do que falamos quando pedimos mais igualdade de gênero? In: OLIVEIRA, Leticia de; ROQUE, Tatiana (org.). **Mulheres na ciência: o que mudou e o que ainda precisamos mudar**. Rio de Janeiro: Oficina Raquel, 2024. p. 14–62. Disponível em: <https://mulheresnaciencia>.

org/wp-content/uploads/2024/07/Livro_Mulheres-na-Ciencia.pdf. Acesso em: 23 maio 2026.

ROSSITER, Margaret W. The Matthew Matilda Effect in Science. **Social Studies of Science**, London, v. 23, n. 2, p. 325–341, maio 1993. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/285482>. Acesso em: 15 maio 2026.

SAMARA, Eni de Mesquita; MATOS, María Izilda Santos de. Manos femininas: trabajo y resistencia de las mujeres brasileñas (1890–1920). In: DUBY, Georges; PERROT, Michelle (org.). **Historia de las mujeres**. Madri: Taurus, 1993. p. 775–786.

SAMPAIO, Felipe Fabricio Genuino; ALVES, Francione Charapa. Presença da Mulher no Ensino Superior: concepções de estudantes do Instituto de Formação de Educadores. **Periferia, [S. l.]**, v. 17, n. 1, p. e87685, 2025. DOI: 10.12957/periferia.2025.87685. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/periferia/article/view/87685>. Acesso em: 20 maio. 2026.

SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, Ribeirão Preto, v. 3, n. 3, p. 574–601, 2016. DOI: 10.11606/issn.2319-0558.v3n3p574-601. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rdda/article/view/119320/116998>. Acesso em: 2 jun. 2026.

SHAH, Bibhuti. **Beyond Curie: Celebrating Women Scientists**. 2026. Honors Project. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/pdf/community.42398300.pdf>. Acesso em: 23 maio 2026.

SOUSA, Kássia Mota de; SOARES, Daiane Pereira; BRITO, Josefa Jacqueline Batista. A invenção das mulheres: propriedade intelectual, brecha de gênero e efeito Matilda. **Revista Práxis Pedagógica**, Porto Velho, v. 10, e8284, 2024. DOI: 10.69568/2237-5406.2024v10e8284. Disponível em: <https://periodicos.unir.br/index.php/praxis/article/view/8284>. Acesso em: 23 maio 2026.

STANISCUASKI, Fernanda; MATA, Gisele Camilo da; OLIVEIRA, Leticia de. Maternidade no contexto da academia e ciência: o princípio de uma transformação. In: OLIVEIRA, Leticia de; ROQUE, Tatiana (org.). **Mulheres na ciência: o que mudou e o que ainda precisamos mudar**. Rio de Janeiro: Oficina Raquel, 2024. p. 120–145. Disponível em: https://mulheresnaciencia.org/wp-content/uploads/2024/07/Livro_Mulheres-na-Ciencia.pdf. Acesso em: 2 jun. 2026.

TRAVASSOS, Eliane. Estereótipos de gênero. In: FLEURY-TEIXEIRA, Elizabeth; MENEGHEL, Stela Nazareth (org.). **Dicionário feminino da infâmia: acolhimento e diagnóstico de mulheres em situação de violência**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2015. p. 132–134. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/vm3mb/pdf/fleury-9788575415511-063.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2026.

UNESCO. **Science, technology and gender: an international report**. Paris: UNESCO, 2007. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000154045>. Acesso em: 30 maio 2026.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Consórcio mapeia desigualdade de gênero na ciência em 16 países e propõe ações. **FFLCH-USP**, São Paulo, 18 mar. 2024. Disponível em: <https://www.fflch.usp.br/169437>. Acesso em: 15 maio 2026.

VELHO, Léa; LEÓN, Elena. A construção social da produção científica por mulheres. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 10, p. 309–344, 2012. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4631474>. Acesso em: 13 maio. 2026.

JEANNE CARLA RODRIGUES AMBAR

Doutoranda em Direito Político e Econômico (Universidade Presbiteriana Mackenzie). Mestre em Direito, Justiça e Desenvolvimento (IDP/SP). Professora na pós-graduação digital em Direito do Consumidor (Universidade Presbiteriana Mackenzie). Pós-graduada em Compliance e Integridade Corporativa (PUC/MG) e Direito Civil e Processo Civil (UCAM). Advogada.

Endereço profissional: Universidade Presbiteriana Mackenzie. Faculdade de Direito. Rua da Consolação 930 - Higienópolis – CEP 01302907 - São Paulo, SP - Brasil.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9387-4609>

E-MAIL: <http://lattes.cnpq.br/3223490718203839>

SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI

Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora do Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie da FMU e da UNIFACVEST. Professora do Curso de Direito da ESPM. Presidente do CONPEDI. Endereço profissional: Universidade Presbiteriana Mackenzie. Faculdade de Direito. Rua da Consolação 930 - Higienópolis – CEP 01302907 - São Paulo, SP - Brasil.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1838-9005>

E-MAIL: <http://lattes.cnpq.br/4529730931640744>

ANA ELIZABETH LAPA WANDERLEY CAVALCANTI

Doutora e Mestre em Direito Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora do Mestrado e Doutorado em Direito Político e Econômico e da Graduação em Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pesquisadora.

Endereço profissional: Universidade Presbiteriana Mackenzie. Faculdade de Direito. Rua da Consolação 930 - Higienópolis – CEP 01302907 - São Paulo, SP - Brasil.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7324-4741>

E-MAIL: ana.cavalcanti@mackenzie.br

Recebido em: 15/07/2026

Aceito em: 16/08/2026

Editor responsável

Thanderson Pereira de Sousa

Disponibilidade dos Dados

A autoria declara que todos os dados utilizados na pesquisa se encontram disponíveis em repositório público, em conformidade com as práticas de ciência

aberta. A Revista Sequência estimula o compartilhamento de dados de pesquisa que assegurem a transparência, a reprodutibilidade e a verificação dos resultados publicados, respeitando, entretanto, os princípios éticos aplicáveis. Assim, não é exigida a divulgação de informações que permitam a identificação de sujeitos de pesquisa ou comprometam sua privacidade. O compartilhamento de dados deve, portanto, priorizar a integridade científica e a proteção de dados sensíveis, garantindo a publicização dos resultados sem exposição indevida de participantes.



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution 4.0 International License.