



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CAMPUS PROFESSOR ANTÔNIO GARCIA FILHO
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM

ÂNGELIS CORRÊA FERNANDES BISPO
LUANA SILVA SIQUEIRA

**DESIGUALDADE DE GÊNERO NA CARREIRA ACADÊMICA E
CIENTÍFICA: INVISIBILIDADE OU ADAPTAÇÃO SOCIAL?**

LAGARTO (SE)

2025

ÂNGELIS CORRÊA FERNANDES BISPO

LUANA SILVA SIQUEIRA

**DESIGUALDADE DE GÊNERO NA CARREIRA ACADÊMICA E CIENTÍFICA:
INVISIBILIDADE OU ADAPTAÇÃO SOCIAL?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Enfermagem da Universidade Federal de Sergipe como requisito para obtenção do título de Bacharel em Enfermagem.

Lagarto, 31 de janeiro de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Profª Drª Jussielly Cunha Oliveira - UFS Lagarto

Profª Giovanna Santos Andrade - UFS Lagarto

Profª Drª Rita de Cássia Almeida Vieira - UFS Lagarto

RESUMO

INTRODUÇÃO: Conforme a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015, a ciência e a equidade de gênero são medidas primordiais para a melhoria das condições de vida e a conservação do planeta. Nessa perspectiva, enfatiza-se a importância desse estudo a fim de contribuir diretamente com a busca por estratégias e regulamentações acessíveis que fomentem questões voltadas à igualdade de gênero na instituição de ensino superior. **OBJETIVO:** Investigar se há desigualdade de gênero na produção acadêmica e científica de docentes em uma Universidade Pública Federal. **MÉTODO:** Este estudo é de caráter exploratório descritivo, transversal, observacional, com abordagem quantitativa. Foi realizado levantamento de dados mediante busca dos nomes dos docentes e seus respectivos departamentos no Sistema Integrado de Gestão de Atividades (SIGAA) e, posteriormente, no Currículo Lattes, no qual contém dados acerca da produtividade dos docentes. O estudo considerou os docentes da área da saúde do Campus Lagarto, e do Centro de Ciências Biológicas e de Saúde, Campus São Cristóvão, ambos da Universidade Federal de Sergipe (UFS). A pesquisa ocorreu em um recorte de dois quinquênios, o primeiro entre os anos de 2015 e 2019, e o segundo entre os anos de 2020 e 2024. Os dados mensurados foram transcritos para as Planilhas Google e posteriormente foi realizada uma análise estatística baseada em uma variedade de métodos estatísticos, incluindo medidas descritivas e testes de hipóteses. **RESULTADOS:** Os docentes pesquisados atuam em dois *Campus* da UFS em total de 490, sendo 58% (n = 282) do sexo feminino e 42% (n = 208) do sexo masculino, com uma média de 12,22 anos em tempo de atuação na UFS em ano e cerca de 67% (n = 321) possuem doutorado. Em ambos os quinquênios, embora a participação de homens docentes que produzem artigos científicos, livros e capítulos de livro seja menor que a de mulheres docentes, ainda assim os homens possuíram maiores médias de produção. Os dados sugerem sub-representação feminina diante das altas médias de produção do gênero masculino, ainda que este seja minoritário no espaço acadêmico da saúde. **CONCLUSÃO:** Prevaleceu uma sub-representatividade feminina, sendo o grupo majoritário e com altas taxas de produção, todavia com médias de produção menores quando comparadas aos homens docentes produtivos. Nas variáveis de publicação de artigos científicos, livros e capítulos de livros foi prevalente uma média de produção muito maior para docentes homens produtivos ao compararmos média de produção versus gênero, ainda que o quantitativo de homens seja menor quando comparado às mulheres, principalmente no período pandêmico.

Descritores: Mulher; Trabalho; Faculdade; Equidade de gênero; Docência; Ajustamento social.

ABSTRACT

INTRODUCTION: According to the 2030 Agenda for Sustainable Development, promoted by the United Nations Organization (UNO) in 2015, science and gender equity are essential measures for improving living conditions and conserving the planet. From this perspective, the importance of this study is emphasized in order to directly contribute to the search for accessible strategies and regulations that promote issues related to gender equality in higher education institutions. **METHOD:** This is an exploratory, descriptive, cross-sectional, observational study with a quantitative approach. Data collection was carried out by searching for the names of professors and their respective departments in the Integrated Activity Management System (IAMS) and, later, in the Lattes Curriculum, which contains data on the productivity of professors. The study considered professors in the health area of the Lagarto Campus and the Center for Biological and Health Sciences, São Cristóvão Campus, both of the Federal University of Sergipe (FUS). The research was carried out over two five-year periods, the first between 2015 and 2019, and the second between 2020 and 2024. The measured data were transcribed into Google Sheets and subsequently a statistical analysis was performed based on a variety of statistical methods, including descriptive measures and hypothesis testing. **RESULTS:** The professors surveyed work at two campuses of the FUS, totaling 490, 58% (n = 282) are female and 42% (n = 208) are male, with an average of 12.22 years of experience at UFS per year and approximately 67% (n = 321) have a doctorate. In both five-year periods, although the participation of male professors who produce scientific articles, books and book chapters is lower than that of female professors, men still had higher production averages. The data suggest female underrepresentation in view of the high production averages of the male gender, even though they are a minority in the academic health space. **CONCLUSION:** There was an underrepresentation of women, who were the majority group and had high production rates, but with lower production averages when compared to productive male teachers. In the variables of publication of scientific articles, books and book chapters, a much higher production average was prevalent for productive male teachers when comparing production average versus gender, even though the number of men was smaller when compared to women, especially during the pandemic period.

Descriptors: Women; Work; College; Gender Equity; Teaching; Social Adjustment.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01. Caracterização geral segundo variáveis, 2015-2019 e 2020-2024.....	21
Tabela 02. Perfil das variáveis segundo gênero, 2015-2019 e 2020-2024.....	26
Tabela 03. Perfil comparativo dos docentes com participação em projetos de pesquisa, extensão e ensino segundo gênero, 2015-2019 e 2020-2024.....	29
Tabela 04. Perfil comparativo dos docentes com participação em prêmios, artigos, livros e capítulos publicados, resumos, apresentação de trabalho e patente segundo gênero, 2015-2019 e 2020-2024.....	33
Tabela 05. Perfil comparativo dos docentes com participação em orientações segundo gênero, 2015-2019 e 2020-2024.....	37

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01. Distribuição dos docentes por departamento, do Campus Lagarto e do Campus São Cristóvão, no Centro de Ciências Biológicas e da Saúde.....	25
Gráfico 02. Ano da Última Atualização do Currículo Lattes.....	27

LISTA DE ABREVIATURAS

CAPES- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CCBS- Centro de Ciências Biológicas e da Saúde

CNPq- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

SIGAA- Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

UFS- Universidade Federal de Sergipe

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 OBJETIVOS	12
2.1 OBJETIVO GERAL	12
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
3 REFERENCIAL TEÓRICO	13
3.1. DESIGUALDADE DE GÊNERO, SOCIAL E INVISIBILIDADE DA MULHER	13
3.2. CARREIRA ACADÊMICA E CIENTÍFICA DA MULHER E O CURRÍCULO LATTES	14
3.3. IMPACTO DA PANDEMIA DO COVID-19 NA PRODUÇÃO ACADÊMICA E CIENTÍFICA DA MULHER	16
4 MÉTODO	17
4.1. TIPO DE ESTUDO	17
4.2. LOCAL E PERÍODO DA PESQUISA	17
4.3. POPULAÇÃO E AMOSTRA	17
4.4. CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO	17
4.5. COLETA DE DADOS	18
4.6. TABULAÇÃO E ANÁLISE ESTATÍSTICA	18
4.7 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA	19
5 RESULTADOS	20
5.1. PROJETOS DE PESQUISA	26
5.2. PROJETOS DE EXTENSÃO	27
5.3. PROJETOS DE ENSINO	27
5.4. PRÊMIOS	29
5.5. ARTIGOS PUBLICADOS	29
5.6. LIVROS PUBLICADOS	29
5.7. CAPÍTULOS DE LIVROS PUBLICADOS	30
5.8. RESUMOS EM ANAIS	30

5.9. APRESENTAÇÃO DE TRABALHO	30
5.10. PATENTE.....	31
5.11. ORIENTAÇÃO MESTRADO.....	34
5.12. ORIENTAÇÃO DOUTORADO	34
5.13. ORIENTAÇÃO PÓS-DOUTORADO	34
5.14. ORIENTAÇÃO TCC	35
5.15. ORIENTAÇÃO INICIAÇÃO CIENTÍFICA	35
6 DISCUSSÃO	38
7 LIMITAÇÕES DO ESTUDO	41
8 CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS.....	43

1 INTRODUÇÃO

Com o direito ao voto, a redução do patriarcalismo e a liberdade para tomar as suas próprias decisões, a mulher passa a ocupar espaços que antes do século XIX não lhe era permitido. Apesar das mudanças na estrutura da sociedade, ainda encontramos desafios que dificultam a igualdade de direitos quando comparamos homens e mulheres no mercado de trabalho. Assim como em muitos ambientes, as disparidades de gênero na carreira acadêmica também é destacada ao observarmos a existência de lacunas as quais impactam de forma inquietante na equidade de gênero (Garcia *et al.*, 2022; Casad *et al.*, 2020).

Conforme a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015, pontua a ciência e a equidade de gênero como medidas primordiais para a melhoria das condições de vida e a conservação do planeta. No mesmo ano, a ONU promoveu o 11 de fevereiro como o Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência, como uma estratégia para dar visibilidade à desigualdade de gênero no campo científico (Brasil, 2015).

À respeito do âmbito acadêmico, o docente pode cumprir com a Tríade Universitária: ensino, pesquisa e extensão. Conforme Allen *et al.* (2023), homens e mulheres trabalham um número semelhante de horas semanais, porém as mulheres dedicam mais tempo ao ensino e ao serviço em relação aos homens, enquanto estes dedicam mais tempo à pesquisa. Por se tratar de uma ambiência que demanda tempo e excelência, a desigualdade de gênero na academia é uma realidade que ocasiona pressões ocupacionais e instabilidade na alocação de tempo de trabalho às docentes mulheres por impedir uma participação plena no âmbito acadêmico e científico.

De tal maneira, os cargos de docência na área da ciência, tecnologia, engenharia e matemática são compostos por mulheres, no entanto, o maior público é de homens, e os fatores que contribuem com esse cenário são: a sub-representação numérica e estereótipos, falta de redes sociais de apoio e ambientes acadêmicos desarmônicos. Consequentemente, a desigualdade de gênero pode ser entendida como uma condição que transcende o âmbito acadêmico, de modo que envolve questões culturais, sociais e econômicas (Casad *et al.*, 2020).

Outro aspecto relevante a ser considerado como desfavorável à participação equitativa de gênero na academia, diz respeito às questões de cargos e oportunidades de liderança nas instituições de ensino superior. No Brasil, as mulheres representam somente cerca de 36% dos

bolsistas de produtividade do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) há cerca de 20 anos (Bottallo, 2024).

Neste contexto, é importante salientar o impacto da pandemia da COVID-19 na sub-representatividade feminina no que concerne à produção acadêmica e científica, em periódicos qualificados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Com o advento do cenário pandêmico, uma pesquisa brasileira do Movimento Parent in Science realizada em junho de 2020 apresentou um comparativo entre gêneros na publicação de artigos científicos diante do contexto de isolamento social, com retorno de que 52% das mulheres com filhos não concluíram seus artigos, contra 38% dos homens (Castro, 2021).

Nessa perspectiva, enfatiza-se a importância desta pesquisa por propor contribuir diretamente com o conhecimento sobre a representatividade feminina nos âmbitos acadêmico e científico antes e após o cenário pandêmico. Portanto, espera-se com o presente estudo compreender sobre as disparidades de gênero presente nos *Campis* estudados, a fim de instigar aos órgãos competentes a adoção de estratégias e programas acessíveis que fomentem a igualdade de gênero na instituição de ensino superior.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Investigar se há desigualdade de gênero na produção acadêmica e científica de docentes na Universidade Federal de Sergipe.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar possíveis disparidades entre as produções acadêmicas e científicas entre docentes homens e mulheres da área da saúde na Universidade Federal de Sergipe.

Comparar a taxa de produtividade de docentes de ambos os sexos da área da saúde na Universidade Federal de Sergipe antes, durante e após a pandemia da COVID-19.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1. DESIGUALDADE DE GÊNERO, SOCIAL E INVISIBILIDADE DA MULHER

A mulher contemporânea enfrentou diversos processos para conquistar o respeito à sua identidade em uma sociedade machista e patriarcal. A inserção destas no mercado de trabalho, embora tenha se intensificado no século XX com as Guerras Mundiais, não eliminou a sobrecarga de responsabilidades. Muitas ainda precisam conciliar funções domésticas e de cuidado com as atividades profissionais, devido à persistente desigualdade de gênero, que exige delas um ajuste constante entre o espaço privado e o público (Chies, 2010; Tonani, 2011; Albertuni; Stengel, 2016).

De uma perspectiva histórico-cultural da inserção feminina no âmbito social e laboral, diversas mobilizações sociais permitiram conquistas de direitos pelas mulheres, como o movimento sufragista, o qual lutou pela participação feminina na política. Iniciado no século XIX na Grã-Bretanha, esse movimento levou à concessão do direito ao voto em 1918, mas restrito a mulheres com mais de 30 anos e proprietárias de bens. Apenas em 1928, com a Lei de Representação do Povo, mulheres jovens e da classe trabalhadora, incluindo muitas mulheres negras, puderam conquistar esse direito (Garcia *et al.*, 2022).

O primeiro avanço e principal instrumento internacional na luta pela igualdade de gênero foi a adoção da Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, em 1979, após muitos anos de esforços no sentido de promover os direitos das mulheres. Esta Convenção é um dos principais acordos internacionais que orienta o trabalho da ONU Mulheres para alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres (Un Women, 1979).

No Brasil, os movimentos sociais em busca da igualdade de gênero iniciaram no século XIX, com a luta por acesso à educação, pelo direito ao voto e que vai de encontro ao patriarcalismo da época. Atualmente, após dois séculos, o cenário tornou-se inovador quando comparamos ao passado, haja vista que as mudanças nas normas sociais e culturais, com transformações nas estruturas das famílias, e divisão das responsabilidades do lar, permitiu a liderança nos espaços familiares, a independência e a presença no mercado de trabalho (Costa, 2013).

Apesar do grande progresso social e cultural, ao analisarmos profundamente as lacunas dos espaços ocupados entre homens e mulheres, ainda notamos a presença da desigualdade de gênero no âmbito laboral, em que mulheres ocupam menos cargos de liderança que homens, além de serem capazes de receber salários menores, mesmo ocupando cargos mais altos (Roper, 2019). Em um estudo realizado nos EUA, observou-se que reitoras de Universidades recebem cerca de 7% a menos que homens em cargo de docência (Garcia *et al.*, 2022).

Outrossim, uma pesquisa recente com 3.345 acadêmicos brasileiros concluiu que aqueles que se identificam como homens e que eram acadêmicos sem filhos foram os menos impactados em relação à sua produção acadêmica, como por exemplo, em financiamentos e publicações, durante a COVID-19. Em contrapartida, acadêmicas que se auto identificaram como mulheres negras ou mulheres que eram mães foram os grupos mais impactados (Garcia *et al.*, 2022).

É fundamental reconhecer quem pode participar integralmente na ciência para promover justiça e garantir que os direitos de inclusão sejam respeitados, visando a igualdade de gênero nos âmbitos laboral, acadêmico e científico (Staniscuaski *et al.*, 2021; Tricco *et al.*, 2021). A interseção entre gênero e outras identidades sociais, como raça e religião, é essencial para remediar as desvantagens históricas e sociais enfrentadas pelas mulheres, avançando para condições mais equitativas entre homens e mulheres (Tricco *et al.*, 2023).

Diante disso, é possível perceber que as exigências do trabalho doméstico e de cuidado refletem, em grande parte dos contextos sociais e laborais, com maior impacto negativo na carreira das mulheres. Mesmo em áreas qualificadas, como a docência e a pesquisa, grande parte do trabalho reprodutivo ainda está direcionado às mulheres, o que torna exaustiva a conciliação entre obrigações profissionais e maternas, tornando-se incompatível o seu ajustamento às várias tarefas pelas quais lhes foram destinadas. (França *et al.*, 2021).

3.2. CARREIRA ACADÊMICA E CIENTÍFICA DA MULHER E O CURRÍCULO LATTES

Em um mapeamento da literatura global sobre equidade de gênero na investigação acadêmica em saúde observou-se poucos estudos que tratam sobre a temática da desigualdade de gênero com financiamento para que sejam devidamente conduzidos. Embora haja conhecimento acerca do tema, nota-se pouca compreensão a nível global, sendo que a maioria dos estudos é dos Estados Unidos da América (EUA). Dos 562 estudos selecionados para uma

revisão de escopo, 462 foram da América do Norte, sendo 400 artigos pertencentes aos EUA, em sua maioria, publicados em revistas acadêmicas (Tricco *et al.*, 2022).

Quanto à ocupação feminina nos campos da universidade, é notável um aumento da sua representação na docência. Garcia *et al.* (2022) relata que a presença de mulheres na docência de Odontologia aumentou nos últimos anos, no entanto cerca de 59,5% dos cargos ainda são compostos por homens. Adicionalmente, um estudo propôs que a intersectorialidade entre gênero e outras identidades sociais, a saber: raça, religião, capital social e outros fatores deve ser notada, haja vista que conforme pesquisa realizada pelo grupo “Parent in Science”, mulheres negras, independentemente de terem filhos, e mulheres brancas com filhos (com idade até 12 anos) formaram o grupo mais afetado pela pandemia em relação à produtividade acadêmica (Staniscuaski *et al.*, 2021).

No Brasil, os registros de produção e ocupação de cargos é realizado no Currículo Lattes, que permite a integração dos dados da vida pregressa dos discentes, docentes e profissionais e facilitar o planejamento, gestão e operacionalização do fomento à pesquisa. Desta forma, viabiliza a análise e quantificação das produções acadêmicas e científicas dos indivíduos cadastrados na plataforma, permitindo delinear a taxa de produtividade de uma determinada instituição de ensino. A exemplo disso, a plataforma fornece subsídios para o Ministério de Ciência e Tecnologia (Brasil, 2023).

Atualmente, seus dados servem também como avaliação para competência às bolsas de fomento, editais institucionais e seleção nas bancas de pós-graduação. Os dados publicados na plataforma são de caráter público, o que torna possível determinar uma imagem institucional, traçar o perfil dos profissionais pesquisadores, avaliar os trabalhos cadastrados e quantificar o nível de produções dos indivíduos (Plataforma Lattes, 2024).

Por se tratar de uma base de dados que compila a produtividade dos docentes, no ano de 2021, o CNPq incluiu a licença maternidade no Currículo. Tal fato é visto como um avanço quando olhamos pela perspectiva de a mulher ausentar-se do seu período de produtividade acadêmica e científica para dedicar-se à gestação e ao puerpério. Os benefícios da inclusão no currículo estão atrelados a evitar distorções sobre mensuração da produtividade acadêmica e científica das mulheres (ASCOM, 2021).

Uma das principais consequências da inclusão da licença-maternidade no Currículo Lattes é que os períodos de pausa relacionados à maternidade não devem ser considerados como lacunas negativas em processos seletivos baseados na avaliação curricular. Essa medida reduz

a invisibilidade das mulheres cientistas, promovendo maior equidade nos processos de seleção e avaliação acadêmica (NO, 2021).

3.3. IMPACTO DA PANDEMIA DO COVID-19 NA PRODUÇÃO ACADÊMICA E CIENTÍFICA DA MULHER

No contexto acadêmico, o cenário pandêmico teve impacto significativo na produtividade, embora não tenha afetado o corpo docente de forma igualitária. De acordo com o estudo de Kotinih-chah *et al.* (2022), a maioria dos docentes experimentou elevado nível de estresse durante a pandemia, com 73% classificados como estando sob "alto estresse" em relação às atividades de trabalho. Em consequência, as mulheres relataram sentir mais estresse do que os homens, especialmente no que diz respeito à produtividade acadêmica, às responsabilidades de ensino e às demandas de cuidados com os filhos.

Adicionalmente, observou-se a drástica redução na submissão de manuscritos por mulheres, concomitante à queda na produtividade e na jornada de trabalho, sugerindo que a pandemia de COVID-19 possibilitou a intensificação das disparidades preexistentes na participação de mulheres na ciência, bem como na ocupação de posições de liderança (Krukowski *et al.*, 2022). Tais fatos evidenciam como este percalço mundial acentuou desigualdades de gênero no ambiente acadêmico e ressalta desafios específicos enfrentados por mulheres, tanto na esfera profissional quanto pessoal.

No contexto das mudanças provocadas pela pandemia, como o fechamento de escolas, transferência do trabalho para o ambiente doméstico e a redução do apoio social para o cuidado de crianças e idosos implicou em uma redução dos honorários destinados à produção acadêmica (Aquino *et al.*, 2021). Segundo o mesmo estudo, entre os 1.013 artigos publicados entre março e agosto de 2021, apenas 6,1% foram escritos exclusivamente por mulheres, enquanto 17,2% foram de autoria exclusiva de homens.

Quanto à conciliação entre responsabilidade com filhos e trabalho, o estudo de Mele *et al.* (2021) revelou que 53,5% das mulheres entrevistadas relataram um aumento nas responsabilidades parentais, sendo que 31,9% identificaram um aumento severo e 21,6% um aumento moderado. Em comparação, 32,8% dos homens relataram aumento nas responsabilidades com os filhos, com 14,9% classificando-o como severo e 17,9% como moderado.

4 MÉTODO

4.1. TIPO DE ESTUDO

Trata-se de um estudo exploratório descritivo, transversal, observacional, com abordagem quantitativa. Conforme Rodrigues (2021), a pesquisa quantitativa busca mensurar, assim, é possível referenciar com dimensões de intensidade. Nesse sentido, o interesse do pesquisador se orienta por dimensionar, analisar e avaliar a aplicabilidade de recursos ou técnicas. A pesquisa quantitativa se encaixa com o presente estudo ao permitir estimar as variáveis e correlacionar com a hipótese.

4.2. LOCAL E PERÍODO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada por meio de dados secundários, mediante a coleta de dados dos docentes da área da saúde da UFS na plataforma do Sistema Integrado de Gestão de Atividades (SIGAA), em seu respectivo campus e departamento, nos quais estão disponíveis o link do Currículo Lattes de cada docente.

Em relação ao tempo da pesquisa, ocorreu em um recorte de dois quinquênios, o primeiro entre os anos de 2015 e 2019, e o segundo entre os anos de 2020 e 2024. É importante salientar que este tempo de pesquisa estimado teve como finalidade investigar os dados de produtividade dos docentes efetivos do Campus Lagarto, e do Centro de Ciências Biológicas, do Campus São Cristóvão, nos períodos dos 5 anos anteriores à pandemia e dos 5 anos durante e após o período pandêmico.

4.3. POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população foi composta por todos os docentes da área da saúde vinculados ao Campus Lagarto e ao Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS), Campus São Cristóvão.

4.4. CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Foram incluídos os docentes que possuem vínculo ativo com a UFS, sendo excluídos os docentes voluntários e substitutos, bem como docentes que não possuem link correspondente ao Currículo Lattes no SIGAA.

4.5. COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada mediante busca dos nomes dos docentes efetivos que trabalham nos *Campus* e seus respectivos departamentos através da plataforma SIGAA. Neste espaço está disponibilizado o link do Currículo Lattes de cada docente. Por conseguinte, os currículos foram baixados e analisados para posterior compilação das informações voltadas à produtividade acadêmica e científica. Foram variáveis do estudo: tempo de atuação docente, última titulação, linhas de pesquisa, projetos de pesquisa, projetos de extensão, projetos de ensino, artigos completos publicados em periódicos, livros publicados, capítulos de livros publicados, trabalhos completos publicados em anais, resumos expandidos em anais em eventos, resumos publicados em eventos, apresentação de trabalhos, patente, participação em bancas julgadoras e orientações de TCC, mestrado, doutorado, pós-doutorado e iniciação científica.

4.6. TABULAÇÃO E ANÁLISE ESTATÍSTICA

Os dados coletados foram transcritos nas planilhas Google, posteriormente foi observado se houve a presença de inconsistências na planilha. A tabulação e análise dos dados foram realizadas pelas pesquisadoras envolvidas no estudo, de modo a não haver tangenciamento quanto ao objetivo delimitado e interferências em qualquer aspecto do estudo.

A análise estatística realizada neste estudo foi baseada em uma variedade de métodos estatísticos, incluindo medidas descritivas e testes de hipóteses. As medidas descritivas tal como média, mediana, desvio padrão, intervalo interquartil, frequência absoluta e percentual, foram utilizadas para descrever as características das variáveis e fornecer informações resumidas sobre os dados coletados. O teste Qui-quadrado foi utilizado para investigar a associação entre diferentes variáveis categóricas. Esse teste permitiu avaliar se as frequências observadas diferem das frequências esperadas, indicando possíveis associações estatisticamente significativas entre as variáveis (Turhan, 2020).

O teste exato de *Fisher* foi aplicado quando o tamanho da amostra era pequeno, permitindo avaliar a associação entre duas variáveis categóricas quando as condições de aplicabilidade do teste Qui-quadrado não forem atendidas (Lee *et al.*, 2022). O teste de Shapiro-Wilk é um teste estatístico utilizado para verificar se os dados seguem uma distribuição normal. Ele desempenha um papel importante na análise estatística ao permitir a escolha apropriada dos

métodos estatísticos paramétricos ou não paramétricos, levando em consideração a normalidade dos dados (Souza *et al.*, 2023).

Sendo assim, quando confirmada, utilizou-se o teste *t* para duas amostras independentes (Okunev, 2022), quando não confirmado, aplicou-se o teste de *Wilconcox-Mann-Whitney* para comparar as medianas de duas amostras em situações em que os dados não atendam aos pressupostos da distribuição normal e da homogeneidade de variâncias (Oti *et al.*, 2021). No presente estudo, todas as análises estatísticas foram realizadas utilizando o ambiente de programação R (versão 4.3.2) (R Core Team, 2023) e o nível de significância adotado foi de 5%.

4.7 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Os dados a serem coletados foram acessados em plataformas de domínio público, por meio do Sistema Integrado de Gestão de Atividades (SIGAA), bem como na plataforma da CNPq Lattes, o que dispensa aprovação no Comitê de Ética e Pesquisa. No entanto, os dados foram guardados em bancos de dados mantendo a sigilosidade do nome dos docentes por meio das iniciais. O banco de dados está armazenado em nuvem e será descartado em um período de até 5 anos.

5 RESULTADOS

Os docentes pesquisados atuam em dois *Campus* da Universidade Federal de Sergipe em total de 490, sendo 62% (n= 306) alocados no CCBS, Campus São Cristóvão, e 38% (n = 184) no Campus Lagarto, ambos da UFS. Do total, 58% (n = 282) são do sexo feminino e 42% (n = 208) do sexo masculino, possuem uma média de 12,22 anos em tempo de atuação na UFS em ano e cerca de 67% (n = 321) possuem doutorado (Tabela 01).

A fim de obter uma análise dos períodos antes e após a pandemia do COVID-19, os dados foram analisados em dois quinquênios, a saber: o primeiro entre os anos de 2015 e 2019 e o segundo entre os anos 2020 e 2024. Ao analisarmos os dados sobre projetos de pesquisa realizados em dois períodos distintos, temos uma produção média de 3,36 no primeiro quinquênio, com uma mediana de valor igual a 2,0. Já no segundo quinquênio esse número está reduzido a uma média de 2,06, com mediana de valor igual a 1,0. No entanto, quando tratamos da aquisição de bolsas de fomento à pesquisa temos que somente 17% (n= 80) possuem esse dado registrado no currículo (Tabela 01).

Sobre projetos de extensão os dados mostram uma média de 1,96 no primeiro quinquênio, com mediana de valor igual a 1,0, havendo uma redução no segundo quinquênio, com média de 1,45 e mediana de valor igual a 0,0. Em contrapartida, na variável projetos de ensino ocorre o contrário, tendo-se uma média de 0,17 no primeiro quinquênio, e de 0,18 no segundo, porém as medianas evidenciam não significância com valor igual a zero em ambos os períodos (Tabela 01).

Em relação à produção de artigos científicos, observa-se uma média de 9,73 no primeiro quinquênio, com mediana de valor igual a 5,0, já no segundo quinquênio os valores elevam-se para 11,77, com mediana igual a 6,0. Quanto à publicação de livros publicados, observa-se uma média de 0,38 no primeiro quinquênio, e no segundo de 0,41, com medianas não significativas, ao entregar valores iguais a 0,0. Na variável publicação de capítulos de livros, os valores das médias são de 1,38 no primeiro quinquênio e 1,76 no segundo, com medianas, também, de valores iguais a 0,0 (Tabela 01).

Em relação à publicação de resumos em anais no primeiro quinquênio a média foi de 9,64, com mediana igual a 3,0, enquanto no segundo quinquênio a média foi de 3,18, com mediana de valor igual a 0,0, o que evidencia uma redução significativa na publicação de resumos. Tal queda substancial ocorre também na variável apresentação de trabalhos, com média de produção de 8,87 e no primeiro recorte de tempo e mediana igual a 3,0, enquanto no

segundo a média cai para 3,44, com mediana de valor igual a 0,0. Além disso, houve queda de produtividade na variável prêmios, em que, no primeiro quinquênio, a média é de 1,46, e no segundo quinquênio a média é de 0,73, ambos com medianas iguais a 0,0 (Tabela 01).

Na variável patente, os valores permanecem baixos nos dois quinquênios estudados, sendo no primeiro uma média de 0,46, enquanto no segundo a média é de 0,22, com medianas que sugerem dados não significativos. Quanto à variável orientação em Mestrado, os dados entregam uma média de 1,60 no primeiro quinquênio e 1,70 no segundo quinquênio. Para as orientações de Doutorado, as médias cresceram de um quinquênio para o outro, sendo de 0,55 e 0,96, respectivamente (Tabela 01).

Em relação às orientações de Pós-Doutorado, observa-se uma redução das médias entre os quinquênios, sendo 0,07 e 0,05, indicando uma diferença não estatisticamente significativa, com mediana de 0,0 em ambos. O perfil muda na variável de orientação de TCC, o qual apresentou uma média de 4,32 no primeiro quinquênio e 2,64, no segundo, observando-se uma redução significativa, com mediana 2,0 e 1,0, respectivamente. Tal resultado refletiu numa significância estatística. Quanto à orientação de Iniciação Científica, cujas médias são de 3,49 no primeiro, e 2,03 no segundo, observa-se, também, uma queda nas orientações (Tabela 01).

Tabela 01 - Caracterização geral segundo variáveis, 2015-2019 e 2020-2024

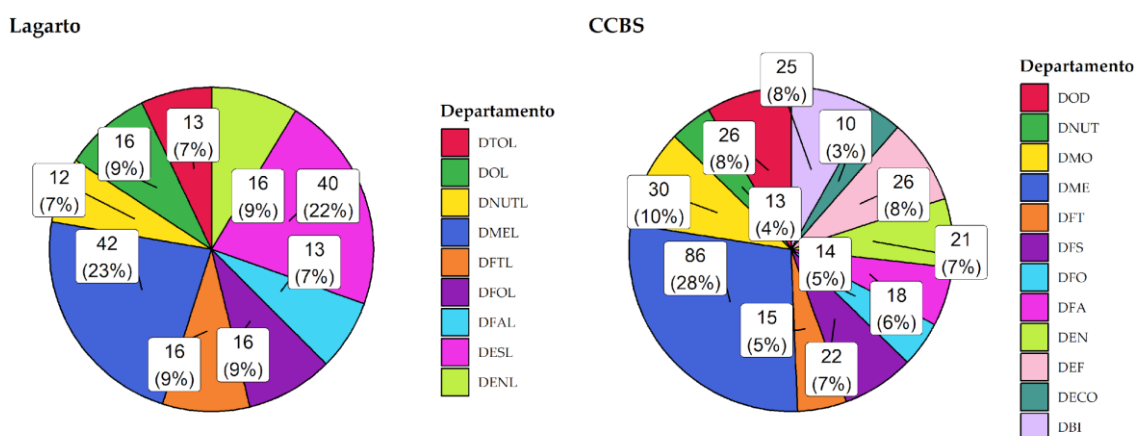
Características	N = 490
Campus, n / N (%)	
CCBS	306 / 490 (62%)
Lagarto	184 / 490 (38%)
Sexo, n / N (%)	
Feminino	281 / 489 (57%)
Masculino	208 / 489 (43%)
Tempo de atuação na UFS anos	
Média (DP)	12,22 (7,42)
Mediana [AIQ]	11,0 [8,0;15,0]
Última titulação, n / N (%)	
Doutorado	321 / 481 (67%)
Especialização	8 / 481 (1,7%)
Graduação	5 / 481 (1,0%)
Mestrado	43 / 481 (8,9%)
Pós-Doutorado	104 / 481 (22%)
Bolsista, n / N (%)	
Não	398 / 478 (83%)
Sim	80 / 478 (17%)
Projetos de pesquisa 2015-2019	
Média (DP)	3,36 (4,37)
Mediana [AIQ]	2,0 [0,0;5,0]
Projetos de pesquisa 2020-2024	
Média (DP)	2,06 (3,05)
Mediana [AIQ]	1,0 [0,0;3,0]
Projetos de extensão 2015-2019	
Média (DP)	1,96 (3,05)
Mediana [AIQ]	1,0 [0,0;3,0]
Projetos de extensão 2020-2024	
Média (DP)	1,45 (3,01)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;2,0]
Projetos de ensino 2015-2019	
Média (DP)	0,17 (0,73)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;0,0]
Projetos de ensino 2020-2024	
Média (DP)	0,18 (0,82)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;0,0]
Prêmios 2015-2019	
Média (DP)	1,46 (2,85)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;2,0]
Prêmios 2020-2024	
Média (DP)	0,73 (2,45)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;0,0]
Artigos publicados 2015-2019	
Média (DP)	9,73 (15,02)
Mediana [AIQ]	5,0 [1,0;12,0]
Artigos publicados 2020-2024	
Média (DP)	11,77 (18,48)
Mediana [AIQ]	6,0 [1,0;15,0]
Livros publicados 2015-2019	
Média (DP)	0,38 (1,24)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;0,0]
Livros publicados 2020-2024	
Média (DP)	0,41 (1,27)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;0,0]
Capítulo de livros 2015-2019	
Média (DP)	1,38 (2,58)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;2,0]
Capítulos de livros 2020-2024	
Média (DP)	1,76 (3,83)

Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;2,0]
Resumos em anais 2015-2019	
Média (DP)	9,64 (16,37)
Mediana [AIQ]	3,0 [0,0;12,0]
Resumos em anais 2020-2024	
Média (DP)	3,18 (7,09)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;3,0]
Apresentação de trabalho 2015-2019	
Média (DP)	8,87 (14,72)
Mediana [AIQ]	3,0 [0,0;12,0]
Apresentação de trabalho 2020-2024	
Média (DP)	3,44 (8,84)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;3,0]
Patente 2015-2019	
Média (DP)	0,46 (2,11)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;0,0]
Patente 2020-2024	
Média (DP)	0,22 (0,93)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;0,0]
Orientação Mestrado 2015-2019	
Média (DP)	1,60 (2,95)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;2,0]
Orientação Mestrado 2020-2024	
Média (DP)	1,70 (3,18)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;2,0]
Orientação Doutorado 2015-2019	
Média (DP)	0,55 (1,76)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;0,0]
Orientação Doutorado 2020-2024	
Média (DP)	0,96 (2,44)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;0,0]
Orientação Pós-Doutorado 2015-2019	
Média (DP)	0,07 (0,40)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;0,0]
Orientação Pós-Doutorado 2020-2024	
Média (DP)	0,05 (0,31)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;0,0]
Orientação TCC 2015-2019	
Média (DP)	4,32 (5,29)
Mediana [AIQ]	2,0 [0,0;7,0]
Orientação TCC 2020-2024	
Média (DP)	2,64 (4,27)
Mediana [AIQ]	1,0 [0,0;4,0]
Orientação Iniciação Científica 2015-2019	
Média (DP)	3,49 (5,50)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;6,0]
Orientação Iniciação Científica 2020-2024	
Média (DP)	2,03 (3,95)
Mediana [AIQ]	0,0 [0,0;3,0]

Em relação à distribuição docente nos âmbitos do presente estudo, o Campus Lagarto, composto por 184 docentes, possui o Departamento de Medicina (DMEL) representado pela maioria docente, com 23% ($n = 42$), seguido pelo Departamento de Saúde (DESL), representado por 22% ($n = 40$), pelos Departamentos de Fisioterapia (DFTL), Fonoaudiologia (DFOL) e Odontologia (DOL), representados, cada um, por 9% ($n = 16$). Por fim, pelos Departamentos de Farmácia (DFAL), Nutrição (DNUTL) e Terapia Ocupacional (DTOL), representados, cada um, por 7% ($n = 13$) (Gráfico 01).

Quanto ao CCBS, Campus São Cristóvão, composto por 306 docentes, o Departamento de Medicina (DME) também está representado pela maioria docente, com 28% ($n = 86$), seguido pelos Departamentos de Morfologia (DMO), Educação Física (DEF), Odontologia (DOD) e Biologia (DBI), representados por 10% ($n = 30$), 8% ($n = 26$), 8% ($n = 26$) e 8% ($n = 25$), respectivamente. Em seguida, tem-se os Departamentos de Psicologia, Enfermagem e Farmácia, representados por 7% ($n = 22$), 7% ($n = 21$) e 6% ($n = 18$), respectivamente. Por fim, os Departamentos de Fisioterapia (DFT), Fonoaudiologia (DFO), Nutrição (DNT) e Ecologia (DECO), representados por 5% ($n = 15$), 5% ($n = 14$), 4% ($n = 13$) e Ecologia 3% ($n = 10$), respectivamente (Gráfico 01).

Gráfico 01 - Distribuição dos docentes por departamento, do Campus Lagarto e do Campus São Cristóvão, no Centro de Ciências Biológicas e da Saúde.



Ao analisarmos a distribuição por gênero, observa-se que uma maior proporção de homens 69% ($n = 143$) está inserida no Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, do Campus São Cristóvão, em relação às mulheres 58% ($n = 163$). No entanto, existem mais docentes mulheres 42% ($n = 118$) inseridas no Campus Lagarto, em relação aos homens 31% ($n = 65$).

Tal diferença de distribuição entre os *campis* reflete estatisticamente numa significância, com um valor $p < 0,005$ (Tabela 02).

Em relação ao comparativo das variáveis tempo de atuação na UFS e gênero, tanto homens quanto mulheres apresentam médias de tempo de atuação próximas, sendo homens 12,88 anos e mulheres 11,74 anos, com medianas relativamente próximas, de modo que não houve significância estatística (Tabela 02).

Em relação à última titulação, cerca de 71% ($n = 197$) das mulheres possuem Doutorado comparado a 61% ($n = 124$) dos homens. No entanto, somente 19% ($n = 52$) possuem Pós-Doutorado comparado aos homens com 26% ($n = 52$).

Na variável bolsas de fomento à pesquisa, 15% ($n = 41$) das mulheres foram contempladas por bolsas, em comparação a 19% ($n = 39$) dos homens, sem diferença significativa estatisticamente, com $p = 0,198$ (Tabela 02).

A distribuição das linhas de pesquisa mostrou uma média de 2,35 para as mulheres e 2,34 para os homens, sem diferença significativa ($p = 0,343$), com medianas de 1 linha de pesquisa para ambos os grupos (Tabela 02).

Tabela 02 - Perfil das variáveis segundo Gênero 2015-2019 e 2020-2024

Características	Gênero		Valor p
	Feminino, N = 281	Masculino, N = 208	
Campus, n/N (%)			0,015¹
CCBS	163 / 281 (58%)	143 / 208 (69%)	
Lagarto	118 / 281 (42%)	65 / 208 (31%)	
Tempo de atuação na UFS anos			0,156²
Média (DP)	11,74 (6,87)	12,88 (8,09)	
Mediana [AIQ]	11,0 [8,0;14,0]	12,0 [8,8;15,0]	
Última titulação, n/N (%)			0,026³
Doutorado	197 / 278 (71%)	124 / 203 (61%)	
Especialização	2 / 278 (0,7%)	6 / 203 (3,0%)	
Graduação	1 / 278 (0,4%)	4 / 203 (2,0%)	
Mestrado	26 / 278 (9,4%)	17 / 203 (8,4%)	
Pós-Doutorado	52 / 278 (19%)	52 / 203 (26%)	
Bolsista, n/N (%)			0,198¹
Não	235 / 276 (85%)	163 / 202 (81%)	
Sim	41 / 276 (15%)	39 / 202 (19%)	
Linhas de pesquisa			0,343²
Média (DP)	2,35 (3,28)	2,34 (3,60)	
Mediana [AIQ]	1,0 [0,0;4,0]	1,0 [0,0;3,0]	

¹Teste qui-quadrado de independência

²Teste de soma de postos de Wilcoxon

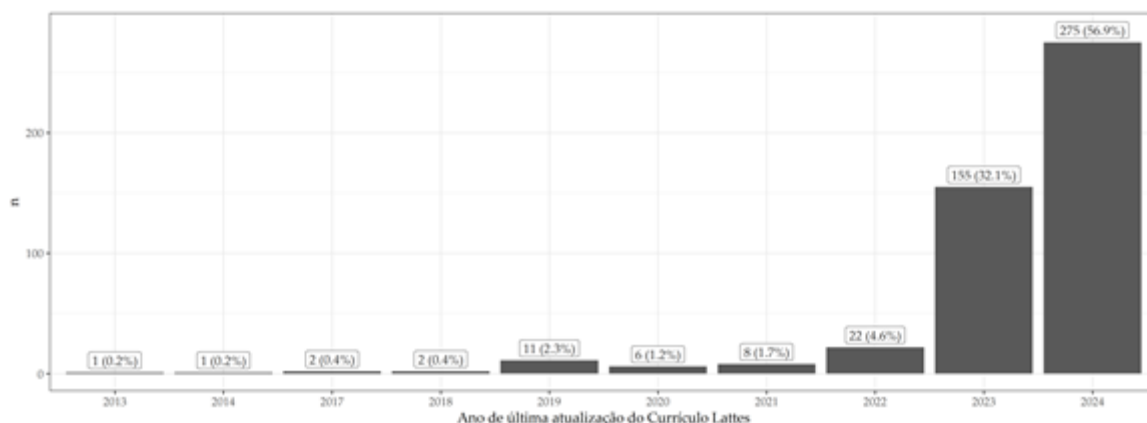
Características	Gênero		Valor p
	Feminino, N = 281	Masculino, N = 208	

³Teste exato de Fisher

Legenda: n – Frequência absoluta. N – Dados válidos. % – Percentual. DP – Desvio Padrão. AIQ - Amplitude Interquartil.

Tratando-se da informação "Ano da Última Atualização", esta variável foi utilizada como critério para identificar em relação aos currículos desatualizados. Neste contexto, constatou-se que 56,9% (n = 275) dos docentes atualizaram seus currículos no ano de 2024, o que representa pouco mais da metade dos participantes (Gráfico 02).

Gráfico 02 - Ano da Última Atualização do Currículo Lattes



Ao analisarmos as variáveis relacionadas aos docentes com participação, obtém-se que:

5.1. PROJETOS DE PESQUISA

No primeiro quinquênio (2015-2019), a participação de docentes na produção de projetos de pesquisa foi significativamente maior entre as mulheres, com 77,8% (n = 214), em comparação aos homens, com 60,4% (n = 122), obtendo-se $p < 0,001$, indicando relevância estatística. A média de projetos também foi superior entre as mulheres (3,69) em relação aos homens (2,92). Quanto à mediana, para cada 3 projetos produzidos por mulheres, os homens retornaram 1 projeto (Tabela 03).

No segundo quinquênio (2020-2024), a participação feminina permaneceu maior, com 56,0% (n = 154), em comparação aos homens, com 46,5% (n = 94). No entanto, essa diferença não apresentou relevância estatística significativa. A média de projetos foi novamente maior para as mulheres (2,19) em relação aos homens (1,89). Contudo, ao comparar as medianas, os dados mostram que, para cada 1 projeto produzido por mulheres, os homens não produziram nenhum (Tabela 03).

5.2. PROJETOS DE EXTENSÃO

No primeiro quinquênio, dentre todos os docentes que produziram, os dados revelam que 62,2% das mulheres (n= 171) participaram de projetos de extensão do que homens, 39,6% (n= 80), com $p < 0,001$, caracterizando uma diferença significativa. A média de projetos também foi maior para as mulheres (3,57), em comparação aos homens (3,36). No entanto, houve pouca diferença entre os que realizaram projetos de extensão, com medianas muito próximas, 3,0 e 2,5, respectivamente (Tabela 03).

No segundo quinquênio, com 50,2% (n = 138) das mulheres produzindo, enquanto somente 26,7% (n= 54) dos homens realizaram tal atividade. As médias diminuíram para as mulheres (3,26), em comparação aos homens (3,46). As medianas são iguais a 2,0 para ambos os grupos, o que sugere que não há diferença estatística (Tabela 03).

5.3. PROJETOS DE ENSINO

No primeiro quinquênio, 11,6% (n= 32) das mulheres e 7,9% (n= 16) dos homens possuem o registro de produção. As médias e as medianas sugerem uma produtividade idêntica, sendo a média das mulheres de 1,81 e a dos homens 1,56, com mediana de 1,0 para ambos os grupos, o que sugere uma diferença de produtividade mínima (Tabela 03).

Quanto ao segundo quinquênio, as mulheres possuem valores mais altos com 9,5% (n = 26), e os homens com 5,4% (n = 11) de produções. No entanto, as médias foram de 2,08 e 2,82, respectivamente, com medianas iguais a 2,0, em ambos os grupos. Assim, não houve significância (Tabela 03).

Tabela 03 - Perfil comparativo dos docentes com participação em projetos de pesquisa, extensão e ensino segundo gênero

Características	Professores com participação						Valor p
	Feminino, N = 281	Masculino, N = 208	Valor p	Total, N = 489	Feminino, N = 281	Masculino, N = 208	
Projetos de pesquisa 2015 2019	214 / 275 (77,8%)	122 / 202 (60,4%)	<0,001 ¹				0,330 ³
Média (DP)				4,53 (4,40)	4,61 (4,27)	4,39 (4,62)	
Mediana [AIQ]				3,0 [1,0;6,0]	3,0 [1,3;6,0]	3,0 [1,0;6,0]	
Projetos de pesquisa 2020 2024	154 / 275 (56,0%)	94 / 202 (46,5%)	0,041 ¹				0,806 ³
Média (DP)				3,71 (2,95)	3,67 (2,90)	3,78 (3,03)	
Mediana [AIQ]				3,0 [2,0;4,0]	3,0 [2,0;4,0]	3,0 [2,0;4,8]	
Projetos de extensão 2015 2019	171 / 275 (62,2%)	80 / 202 (39,6%)	<0,001 ¹				0,965 ³
Média (DP)				3,51 (3,09)	3,57 (3,20)	3,36 (2,83)	
Mediana [AIQ]				3,0 [1,0;5,0]	3,0 [1,0;5,0]	2,5 [1,0;4,0]	
Projetos de extensão 2020 2024	138 / 275 (50,2%)	54 / 202 (26,7%)	<0,001 ¹				0,819 ³
Média (DP)				3,32 (3,40)	3,26 (2,98)	3,46 (4,30)	
Mediana [AIQ]				2,0 [1,0;4,0]	2,0 [1,0;4,0]	2,0 [1,0;4,0]	
Projetos de ensino 2015 2019	32 / 275 (11,6%)	16 / 202 (7,9%)	0,183 ¹				0,847 ³
Média (DP)				1,73 (1,63)	1,81 (1,93)	1,56 (0,81)	
Mediana [AIQ]				1,0 [1,0;2,0]	1,0 [1,0;2,0]	1,0 [1,0;2,0]	
Projetos de ensino 2020 2024	26 / 275 (9,5%)	11 / 202 (5,4%)	0,106 ¹				0,445 ³
Média (DP)				2,30 (2,00)	2,08 (1,52)	2,82 (2,86)	
Mediana [AIQ]				2,0 [1,0;2,0]	2,0 [1,0;2,0]	2,0 [1,5;2,5]	

¹Teste qui-quadrado de independência³Teste exato de Fisher

Legenda: n – Frequência absoluta. N – Dados válidos. % – Percentual. DP – Desvio Padrão. AIQ - Amplitude Interquartil.

5.4. PRÊMIOS

No primeiro quinquênio, 43,6% (n = 120) das mulheres e 37,1% (n = 75) dos homens contemplaram essa variável. No entanto, as médias de produção são de 3,33 para as mulheres e 3,87 para os homens, com medianas de valores iguais a 3,0 e 2,0, respectivamente, com valor de $p > 0,05$, o que sugere que não houve diferença significativa (Tabela 04).

No segundo quinquênio, a participação dos docentes caiu para 25,8% (n = 71) das mulheres e 19,8% (n = 40) dos homens, com médias de produção iguais a 2,35 para as mulheres e 4,13 dos homens, e medianas iguais a 2,0. No entanto, o valor de $p > 0,05$ também sugere que não houve significância (Tabela 04).

5.5. ARTIGOS PUBLICADOS

No primeiro quinquênio, dentre os docentes com participação, a proporção de publicações foi de 82,5% (n = 227) para as mulheres e 81,2% (n = 164) para os homens. No entanto, a média de artigos publicados foi maior entre os homens (14,88) em comparação às mulheres (8,31). Ao analisar as medianas, os dados indicam que, a cada 7 artigos publicados por homens, 5 foram publicados por mulheres no mesmo período, com tendência à significância, sendo $p = 0,018$ (Tabela 04).

No quinquênio seguinte, os valores de produção permaneceram altos, com 85,1% (n = 234) dos homens e 78,7% (n = 159) das mulheres publicando artigos. Ainda assim, as médias revelaram maior destaque para o público masculino (15,67) em relação às mulheres (9,73). Quanto às medianas, os dados mostram que, a cada 8 artigos publicados por homens, 6 foram publicados por mulheres, também com tendência à significância ($p = 0,033$). Esses resultados indicam que, embora ambos os grupos apresentem alta produção, os homens produtivos produzem em maior quantidade (Tabela 04).

5.6. LIVROS PUBLICADOS

Ao analisarmos o primeiro quinquênio, observa-se que apenas 16,4% (n = 45) das mulheres e 19,8% (n = 40) dos homens possuem registro desta variável em seus currículos. As médias reforçam que dentre os produtivos, a proporção entre homens 2,30 e mulheres 1,96 não é significativa e as medianas retornam uma produção bem semelhante para ambos, com resultado igual a 1,0 (Tabela 04).

No entanto, no segundo quinquênio, observa-se que o perfil tende à semelhança do primeiro quinquênio, com apenas 23,3% (n = 64) das mulheres e apenas 20,3% (n= 41) com produções registradas; as médias também corroboram com a não significância, sendo de 1,67 para as mulheres e de 2,15 para os homens, e medianas idênticas a 1,0 (Tabela 04).

5.7. CAPÍTULOS DE LIVROS PUBLICADOS

A porcentagem de produção, durante o primeiro quinquênio, foi semelhante entre mulheres, com 38,9% (n = 107) e 41,6% (n = 84) dos homens, o que é confirmado pelas médias de 3,42 para o grupo feminino e 3,36 para o masculino, com medianas de 2,0 e 2,5, respectivamente. Esses dados sugerem que, dentre os que publicaram, não houve grande diferença de produtividade (Tabela 04).

Esse perfil permaneceu no segundo quinquênio, com 47,3% (n = 130) das mulheres e 42,1% (n = 85) dos homens envolvidos na produção. As médias de 3,36 para as mulheres e 4,12 para os homens reforçam esse panorama, enquanto as medianas iguais a 2,0 indicam ausência de relevância estatística na diferença entre os grupos (Tabela 04).

5.8. RESUMOS EM ANAIS

Os dados mostraram que durante o primeiro quinquênio 65,8% (n = 181) das mulheres produziram mais resumos em anais quando comparado aos homens 59,9% (n = 121). As médias foram semelhantes entre mulheres e homens produtivos, com valores de 13,53 e 14,21, respectivamente. Quanto às medianas, os dados mostraram que a cada 4 resumos publicados pelo primeiro grupo, 2 foram publicados pelo segundo grupo, e sugere que, dentre os que publicaram, foi mantida uma distribuição equilibrada (Tabela 04).

Durante o segundo quinquênio, o perfil muda, com 42,2% (n = 116) das mulheres e 30,7% (n = 62) dos homens produzindo. As médias foram distribuídas em 8,03 para as mulheres e 7,50 para os homens com medianas de 5,0 e 6,0, respectivamente. No entanto, pelas proximidades dos valores, a análise não foi significativa (Tabela 04).

5.9. APRESENTAÇÃO DE TRABALHO

No primeiro quinquênio, 77,1% (n = 212) das mulheres e 69,3% (n = 140) dos homens estiveram envolvidos na produção. As mulheres apresentaram uma média de produção de 10,35 e uma mediana de 6,0, enquanto os homens tiveram uma média de 11,20 e mediana de 4,0, com valor de $p = 0,216$, indicando que não houve diferença significativa entre os grupos (Tabela 04).

No segundo quinquênio, os valores reduziram, com 48% (n = 132) das mulheres e 38,1% (n = 77) dos homens participando, com $p = 0,032$, indicando leve relevância para as mulheres. A média de produção foi de 6,70 para as mulheres e 8,57 para os homens, com medianas iguais a 4,0 para ambos os grupos. Contudo, a diferença não foi significativa, com $p = 0,833$ (Tabela 04).

5.10. PATENTE

No primeiro quinquênio, os dados registrados foram baixos em ambos os grupos com somente 10,2% (n = 28) das mulheres e 14,9% (n = 30) dos homens contemplando a variável. Assim, a média de produção foi de 3,50 para as mulheres e 4,03 para os homens, com medianas de 2,0 para o primeiro grupo e 1,0 para o segundo grupo (Tabela 04).

No segundo quinquênio, temos que 9,5% (n = 26) das mulheres e 8,4% (n = 17) dos homens obtêm registros nos currículos. As médias são de 2,50 para o primeiro grupo e 2,47 para o segundo, com medianas no valor de 2,0 para ambos os grupos, o que nos sugere uma distribuição igualitária (Tabela 04).

Tabela 04 – Perfil comparativo dos docentes com participação em prêmios, artigos, livros e capítulos publicados, resumos, apresentação de trabalho e patente segundo gênero

Características	Professores com participação						Valor p
	Feminino, N = 281	Masculino, N = 208	Valor p	Total, N = 489	Feminino, N = 281	Masculino, N = 208	
Prêmios 2015-2019	120 / 275 (43,6%)	75 / 202 (37,1%)	0,153 ^a				0,862 ³
Média (DP)				3,53 (3,48)	3,33 (2,76)	3,87 (4,40)	
Mediana [AIQ]				2,0 [1,0;4,5]	3,0 [1,0;4,0]	2,0 [1,0;5,0]	
Prêmios 2020-2024	71 / 275 (25,8%)	40 / 202 (19,8%)	0,124 ^a				0,381 ³
Média (DP)				2,99 (4,17)	2,35 (1,67)	4,13 (6,48)	
Mediana [AIQ]				2,0 [1,0;3,0]	2,0 [1,0;3,0]	2,0 [1,0;4,3]	
Artigos publicados 2015-2019	227 / 275 (82,5%)	164 / 202 (81,2%)	0,703 ^a				0,018^a
Média (DP)				11,07 (15,92)	8,31 (9,19)	14,88 (21,55)	
Mediana [AIQ]				5,0 [2,0;14,0]	5,0 [2,0;11,0]	7,0 [2,8;19,0]	
Artigos publicados 2020-2024	234 / 275 (85,1%)	159 / 202 (78,7%)	0,071 ^a				0,033³
Média (DP)				12,13 (15,97)	9,73 (10,44)	15,67 (21,22)	
Mediana [AIQ]				6,0 [3,0;15,0]	6,0 [3,0;14,8]	8,0 [2,0;18,5]	
Livros publicados 2015-2019	45 / 275 (16,4%)	40 / 202 (19,8%)	0,332 ^a				0,713 ³
Média (DP)				2,12 (2,22)	1,96 (1,81)	2,30 (2,62)	
Mediana [AIQ]				1,0 [1,0;2,0]	1,0 [1,0;2,0]	1,0 [1,0;2,0]	
Livros publicados 2020-2024	64 / 275 (23,3%)	41 / 202 (20,3%)	0,438 ^a				0,690 ³
Média (DP)				1,86 (2,17)	1,67 (1,11)	2,15 (3,19)	
Mediana [AIQ]				1,0 [1,0;2,0]	1,0 [1,0;2,0]	1,0 [1,0;2,0]	
Capítulo de Livros 2015-2019	107 / 275 (38,9%)	84 / 202 (41,6%)	0,556 ^a				0,943 ³
Média (DP)				3,39 (3,06)	3,42 (3,11)	3,36 (3,03)	
Mediana [AIQ]				2,0 [1,0;4,0]	2,0 [1,0;4,0]	2,5 [1,0;4,0]	
Capítulo de Livros 2020-2024	130 / 275 (47,3%)	85 / 202 (42,1%)	0,260 ^a				0,759 ³
Média (DP)				3,66 (4,74)	3,36 (3,68)	4,12 (6,00)	
Mediana [AIQ]				2,0 [1,0;4,0]	2,0 [1,0;4,0]	2,0 [1,0;4,0]	
Resumos em anais 2015-2019	181 / 275 (65,8%)	121 / 202 (59,9%)	0,185 ^a				0,099 ³

Média (DP)				13,80 (17,95)	13,53 (13,18)	14,21 (23,40)	
Mediana [AIQ]				8,0 [3,0;18,8]	9,0 [3,0;22,0]	6,0 [2,0;14,0]	
Resumos em anais 2020 2024	116 / 275 (42,2%)	62 / 202 (30,7%)	0,010¹				0,172 ³
Média (DP)				7,84 (9,54)	8,03 (9,61)	7,50 (9,47)	
Mediana [AIQ]				5,0 [2,0;9,0]	5,0 [2,0;9,5]	4,0 [1,0;9,0]	
Apresentação de trabalho 2015 2019	212 / 275 (77,1%)	140 / 202 (69,3%)	0,056 ¹				0,216 ³
Média (DP)				10,69 (15,50)	10,35 (13,17)	11,20 (18,52)	
Mediana [AIQ]				5,0 [2,0;13,3]	6,0 [2,0;14,0]	4,0 [2,0;13,0]	
Apresentação de trabalho 2020 2024	132 / 275 (48,0%)	77 / 202 (38,1%)	0,032¹				0,833 ³
Média (DP)				7,39 (11,98)	6,70 (7,57)	8,57 (17,08)	
Mediana [AIQ]				4,0 [2,0;8,0]	4,0 [2,0;8,0]	4,0 [2,0;7,0]	
Patente 2015 2019	28 / 275 (10,2%)	30 / 202 (14,9%)	0,123 ¹				0,413 ³
Média (DP)				3,78 (4,95)	3,50 (3,37)	4,03 (6,12)	
Mediana [AIQ]				2,0 [1,0;4,8]	2,0 [1,0;4,3]	1,0 [1,0;4,5]	
Patente 2020 2024	26 / 275 (9,5%)	17 / 202 (8,4%)	0,696 ¹				>0,999 ³
Média (DP)				2,49 (2,00)	2,50 (2,10)	2,47 (1,91)	
Mediana [AIQ]				2,0 [1,0;3,0]	2,0 [1,0;3,0]	2,0 [1,0;3,0]	

¹Teste qui-quadrado de independência

³Teste exato de Fisher

Legenda: N – Dados válidos. % – Percentual. DP – Desvio Padrão. AIQ - Amplitude Interquartil.

5.11. ORIENTAÇÃO MESTRADO

No primeiro quinquênio, temos que 32% (n = 88) das mulheres e 39,6% (n = 80) dos homens orientaram em mestrado, com médias de 3,93 para o gênero feminino e 4,33 para o gênero masculino, com medianas próximas de 4,0 e 3,0, respectivamente (Tabela 05).

No segundo quinquênio, 34,5% (n = 95) das mulheres e 34,2% (n = 69) dos homens orientam. As médias são de 4,02 para as mulheres e 5,35 para os homens, com medianas de 3,0 para o primeiro gênero e 4,0 para o segundo gênero. Assim, os homens tiveram uma média significativamente maior comparada à média das mulheres, com valor $p = 0,024$ (Tabela 05).

5.12. ORIENTAÇÃO DOUTORADO

A análise do primeiro quinquênio indica que 21,3% (n = 43) homens orientam, sendo significativamente maior que as mulheres, com 12,7% (n = 35) que orientam, indicando diferença estatisticamente significativa ($p = 0,013$). A média de orientações entre todos os docentes é de 0,34 para as mulheres e 0,83 para os homens, o que também revela uma diferença significativa ($p = 0,008$). No entanto, entre os docentes que orientaram, as médias não apresentaram diferenças significativas, e a mediana foi de 2,0 para ambos os grupos (Tabela 05).

No período seguinte, o percentual de docentes que orientam é de 20,4% (n = 56) para as mulheres e 30,7% (n = 62) para os homens, refletindo uma maior proporção de homens que orientam, com diferença significativa ($p = 0,010$). Entre os que orientam, os homens apresentaram uma média maior de orientações (4,02) em comparação às mulheres (3,41). Contudo, ao comparar as medianas, os dados mostram que, a cada 2 orientações realizadas pelas mulheres, os homens realizaram 3, mas essa diferença não foi significativa (Tabela 05).

5.13. ORIENTAÇÃO PÓS-DOCTORADO

Dentre os docentes que orientam, no primeiro quinquênio, temos 4% (n = 4) das mulheres e 4,5% (n = 10) dos homens, com médias de produções de 1,09 para as mulheres e 2,44 para os homens. As medianas retornam que a cada 1 orientação realizada por mulheres, os homens realizam 2, o que reflete em significância estatística, com $p = 0,002$ (Tabela 05).

No segundo quinquênio, os valores sofrem alterações com somente 1,5% (n= 4) das mulheres e 5% (n = 10) dos homens produzindo, numa média de 1,25 de orientação para mulheres e 1,70 para os homens. Entretanto, as medianas são de valor igual a 1,0, sugerindo que a comparação não é significativa estatisticamente (Tabela 05).

5.14. ORIENTAÇÃO TCC

No primeiro quinquênio, o percentual de mulheres que orientaram foi de 70,5% (n = 194) para as mulheres e 59,4% (n = 120) para os homens e reflete em diferença significativa ($p = 0,011$). As médias de produções são de 6,40 para o grupo das mulheres e 5,56 para o grupo dos homens, sem diferença significativa, com $p = 0,204$ (Tabela 05).

No segundo quinquênio, os valores decrescem sendo 58,9% (n= 162) das mulheres e 39,1% (n = 79) dos homens contemplando a variável. As médias de produções entregam valores de 5,27 para as mulheres e 4,18 para os homens, enquanto as medianas são de 4,0 e 3,0, respectivamente, com valor $p = 0,051$, próximo à significância (Tabela 05).

5.15. ORIENTAÇÃO INICIAÇÃO CIENTÍFICA

Dos docentes que realizam orientações de Iniciação Científica no primeiro quinquênio, temos 48,7% (n = 134) das mulheres e 48% (n = 97) dos homens, com médias de produção de 6,56 para as mulheres e 6,61 para os homens, e medianas de 6,0 e 4,0, respectivamente. Entretanto, estatisticamente não há significância, com $p = 0,635$ (Tabela 05).

No segundo quinquênio, o quantitativo de docentes que orientam reduziu, sendo 35,3% (n = 97) de mulheres e 32,2% (n = 65) de homens. As médias de produção são de 6,69 para as mulheres e 4,54 para os homens, com medianas de 6,0 e 4,0, respectivamente, sugerindo que as mulheres produzem mais quando comparado aos homens, com diferença significativa, com valor $p = 0,04$ (Tabela 05).

Tabela 05 - Perfil comparativo dos docentes com participação em orientações segundo gênero

Características	Professores com participação						Valor p
	Feminino, N = 281	Masculino, N = 208	Valor p	Total, N = 489	Feminino, N = 281	Masculino, N = 208	
Orientação Mestrado 2015 2019	88 / 275 (32,0%)	80 / 202 (39,6%)	0,086 ¹				0,848 ³
Média (DP)				4,12 (3,21)	3,93 (2,63)	4,33 (3,74)	
Mediana [AIQ]				3,0 [1,0;5,0]	4,0 [1,8;5,0]	3,0 [1,0;5,3]	
Orientação Mestrado 2020 2024	95 / 275 (34,5%)	69 / 202 (34,2%)	0,930 ¹				0,024³
Média (DP)				4,58 (3,57)	4,02 (3,11)	5,35 (4,01)	
Mediana [AIQ]				4,0 [2,0;6,0]	3,0 [1,5;6,0]	4,0 [3,0;7,0]	
Orientação Doutorado 2015 2019	35 / 275 (12,7%)	43 / 202 (21,3%)	0,013¹				0,124 ³
Média (DP)				3,35 (3,12)	2,69 (2,48)	3,88 (3,49)	
Mediana [AIQ]				2,0 [1,0;4,8]	2,0 [1,0;3,0]	2,0 [1,0;5,5]	
Orientação Doutorado 2020 2024	56 / 275 (20,4%)	62 / 202 (30,7%)	0,010¹				0,450 ³
Média (DP)				3,73 (3,52)	3,41 (2,98)	4,02 (3,94)	
Mediana [AIQ]				2,5 [1,0;5,0]	2,0 [1,0;5,0]	3,0 [1,0;5,0]	
Orientação Pós-Doutorado 2015 2019	11 / 275 (4,0%)	9 / 202 (4,5%)	0,806 ¹				0,002³
Média (DP)				1,70 (1,08)	1,09 (0,30)	2,44 (1,24)	
Mediana [AIQ]				1,0 [1,0;2,0]	1,0 [1,0;1,0]	2,0 [2,0;3,0]	
Orientação Pós-Doutorado 2020 2024	4 / 275 (1,5%)	10 / 202 (5,0%)	0,025¹				0,562 ³
Média (DP)				1,57 (0,94)	1,25 (0,50)	1,70 (1,06)	
Mediana [AIQ]				1,0 [1,0;2,0]	1,0 [1,0;1,3]	1,0 [1,0;2,0]	
Orientação TCC 2015 2019	194 / 275 (70,5%)	120 / 202 (59,4%)	0,011¹				0,204 ³
Média (DP)				6,08 (5,11)	6,40 (5,28)	5,56 (4,79)	
Mediana [AIQ]				5,0 [2,0;8,0]	5,0 [2,0;9,0]	4,0 [2,0;7,0]	
Orientação TCC 2020 2024	162 / 275 (58,9%)	79 / 202 (39,1%)	<0,001¹				0,051 ³
Média (DP)				4,91 (4,63)	5,27 (4,79)	4,18 (4,21)	

Mediana [AIQ]				4,0 [1,0;7,0]	4,0 [2,0;7,0]	3,0 [1,0;6,5]	
Orientação IC 2015 2019	134 / 275 (48,7%)	97 / 202 (48,0%)	0,879 ¹				0,635 ³
Média (DP)				6,58 (5,83)	6,56 (5,23)	6,61 (6,59)	
Mediana [AIQ]				5,0 [3,0;9,0]	6,0 [3,0;9,0]	4,0 [3,0;9,0]	
Orientação IC 2020 2024	97 / 275 (35,3%)	65 / 202 (32,2%)	0,481 ¹				0,004³
Média (DP)				5,83 (4,73)	6,69 (5,19)	4,54 (3,62)	
Mediana [AIQ]				5,0 [2,0;8,0]	6,0 [3,0;9,0]	4,0 [2,0;6,0]	

¹Teste qui-quadrado de independência

³Teste exato de Fisher

Legenda: n – Frequência absoluta. N – Dados válidos. % – Percentual. DP – Desvio Padrão. AIQ - Amplitude Interquartil.

6 DISCUSSÃO

Evidencia-se que existe uma disparidade de gênero e tipo de produção quando analisada a integração da Tríade Universitária — composta por ensino, pesquisa e extensão, no comparativo entre os quinquênios. Nota-se que as produções e orientações foram realizadas majoritariamente por docentes do sexo masculino, principalmente no segundo quinquênio, corroborando com a maioria dos resultados dispostos na literatura (Andersen *et al.*, 2020; Krukowski *et al.*, 2022; Kotinih-shah *et al.*, 2022). De acordo com Kotinih-shah *et al.* (2022), muitos estudos documentaram a perda de produtividade acadêmica por mulheres docentes durante a pandemia.

Discussões presentes na literatura ressaltam a influência de fatores voltados à disparidade de gênero, a respeito da conciliação entre as responsabilidades acadêmicas e as de cuidado, sendo fator predisponente à redução na produtividade acadêmica e científica de mulheres (Spencer *et al.*, 2021; Mele *et al.*, 2021). Aliada a esta desigualdade, o aspecto maternidade teve grande influência, Krukowski *et al.* (2021) ressalta que mães docentes com crianças muito pequenas relataram ter significativamente mais responsabilidades de cuidados infantis durante o período pandêmico.

Uma das consequências da jornada de trabalho aliada às responsabilidades familiares é o conflito que emerge entre essas duas esferas da vida profissional. Segundo Andrade *et al.* (2022), o conflito entre trabalho e família decorre da tensão gerada quando as preocupações, irritações e estresses de uma dessas áreas impactam negativamente o desempenho do indivíduo na outra. Um exemplo claro desse conflito ocorre quando, mesmo estando no ambiente de trabalho, a pessoa exerce o papel de chefe de família, o que pode resultar em uma sobrecarga tanto mental quanto física.

Embora a análise de algumas produções de homens e mulheres tenham apresentado valores próximos, é relevante ressaltar as desigualdades na dispensação de tempo ao âmbito acadêmico e científico. Estudos revelam um maior gasto de tempo das mulheres para conciliar responsabilidades do ambiente acadêmico com obrigações externas à academia, o que reflete na recusa de oportunidades de liderança, na queda da produtividade e jornada de trabalho e na submissão de manuscritos (Matulevicius *et al.* 2021; Krukowski *et al.* 2022). De tal modo, os desafios relacionados à 'gestão do trabalho', especialmente devido aos papéis familiares, como a parentalidade, representam um desafio à norma ideal do trabalhador (Allen *et al.*, 2023).

A identificação da plena participação masculina no ambiente acadêmico nos dois períodos foi evidenciada pelas diferenças nas médias e medianas, uma vez que, dentre os poucos homens que se dedicaram às atividades, estes apresentaram um desempenho quantitativo superior ao das mulheres. Em consonância, os homens atuantes no meio acadêmico de que possuem filhos, tiveram um tempo mais significativo despendido nas produções (Allen *et al.*, 2023; Tricco *et al.*, 2023), sendo menos impactados durante a COVID-19, enquanto as mulheres acadêmicas com filhos foram mais impactadas.

No presente estudo, nota-se crescimento das médias de publicação de artigos científicos para ambos os gêneros entre os dois quinquênios. No entanto, ao compararmos médias de produção versus gênero, observou-se que embora o quantitativo de homens produtivos seja menor quando comparado às mulheres, ainda assim os homens possuíram médias de produção muito maiores, principalmente no período pandêmico. Estudo realizado por Myers *et al.*, (2020) trouxe a correlação entre a queda da produtividade e a influência da pandemia, em que as mulheres relataram uma diminuição de 40% na produtividade da investigação em comparação aos homens, antes e depois da pandemia.

Neste contexto, durante o segundo quinquênio a análise comparativa das médias revela que as mulheres se destacam em projetos de pesquisa, extensão, ensino e orientações de TCC e iniciação científica. Por outro lado, os homens lideram na produção de artigos científicos e nas orientações de mestrado, doutorado e pós-doutorado. Esse resultado corrobora com o estudo de Krukowski *et al.* (2021), o qual aponta que docentes mulheres com filhos pequenos completaram significativamente menos revisões por pares e publicaram menos artigos durante a pandemia, em comparação ao período anterior.

Outrossim, Oliveira *et al.* (2021) diz que, os acessos às bolsas concedidas pelas agências de fomento e ao topo da carreira acadêmica no Brasil são mais restritos às mulheres, em relação aos homens, sendo o sexo masculino dominante no campo científico de reconhecimento. Ao avaliarmos esta condição no presente estudo, notou-se que a diferença não é estatisticamente significativa entre homens e mulheres com bolsas de fomento à pesquisa, todavia corrobora com o estudo quando uma porcentagem maior de homens (19%) possui bolsas em relação às mulheres (15%), sendo o número de homens contemplados superior ao das mulheres.

Um fato importante a ser destacado é, também, a sub-representatividade da mulher em cargos de reitoria. Pereira *et al.*, (2023) relata em seu artigo que somente 10% dos reitores são

mulheres em 7 países da União Europeia. Gottlieb *et al.* (2024) declaram em seu estudo que, das 528 reitorias das faculdades de medicina associadas à *Association of American Medical Colleges* (AAMC), somente 17% (n = 91) dos mandatos foram ocupados por mulheres, enquanto 85% (n = 352) dos mandatos foram ocupados por homens.

A nível nacional, dados da Folha de São Paulo de 2024, nos traz que mulheres médicas são maioria nas equipes de oncologia, porém estão em menos cargos de chefia em comparação aos homens. Por se tratar de cargos que demandam exclusividade e disponibilidade de tempo, os desafios podem estar impostos na conciliação entre as obrigações sociais e as obrigações da carreira acadêmica (Garcia *et al.*, 2022).

Em contrapartida aos percalços enfrentados pelas mulheres em busca de sua plena representatividade nos campos acadêmico e científico, avanços também têm sido identificados na melhoria da representatividade feminina, a exemplo da nomeação de uma mulher como presidente da CAPES em fevereiro de 2024. (Brasil, 2024).

Em continuidade à busca incessante pela equidade de gênero na ciência, no mês de setembro de 2024, uma neurocientista com doutorado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) teve papel de destaque ao discutir esse tema em uma plataforma CAPES de grande alcance. Foi relatada sua participação em iniciativas como o Movimento *Parent in Science*, além de integrar o Comitê Permanente de Equidade de Gênero da CAPES, com o objetivo de acelerar a inclusão feminina na ciência. Nessa discussão ressaltou-se que as transformações têm sido lentas e que o Fórum Econômico Mundial estima que levariam 130 anos para alcançar a equidade de gênero nesse campo. Também foi destacada a importância de políticas de inclusão que considerem a diversidade das mulheres, levando em conta as diferentes realidades de mulheres negras, brancas, indígenas, mães e sem filhos (Brasil, 2024).

7 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

O cruzamento dos dados coletados no SIGAA e na Plataforma Lattes mostraram inconsistências quanto às informações do Currículo Lattes alimentadas pelos docentes. No presente estudo, apenas 56,9% (n= 275) dos docentes mantiveram seus currículos atualizados, 76 docentes não possuem o Currículo Lattes registrado no SIGAA, sendo a busca realizada na Plataforma Lattes e 13 docentes não possuem o currículo ou não apresentam registro de vínculo ativo na plataforma.

Assim, percebeu-se que, apesar de recomendação oficial por parte da universidade, muitos não mantinham seus dados institucionais do currículo atualizados nos meios oficiais recomendados. Desse modo, pode ter subnotificação das informações alimentadas e disponíveis nos meios oficiais e público para análise das produções docentes, fato que também é necessário para avaliação tanto pela CAPES, quanto pela própria universidade. Ademais, foram identificados docentes que não atualizam o seu currículo anualmente, refletindo na omissão de informações a longo prazo.

8 CONCLUSÃO

Nesse estudo, prevaleceu a sub-representatividade feminina, sendo o grupo majoritário e com altas taxas de produção, todavia com médias de produção menores quando comparadas aos homens docentes produtivos. As mulheres dedicam-se mais às questões voltadas ao ensino, enquanto os homens dedicam-se mais à pesquisa. Isso pode ser explicado pelo tempo extraclasse para a dedicação.

Nas variáveis de publicação de artigos científicos, livros e capítulos de livros foi prevalente uma média de produção muito maior para docentes homens produtivos ao compararmos média de produção versus gênero, ainda que o quantitativo de homens seja menor quando comparado às mulheres, principalmente no período pandêmico.

No contexto acadêmico, o cenário pandêmico teve impacto significativo na produtividade acadêmica e científica. As variáveis projetos de pesquisa, projetos de extensão, prêmios, resumos em anais, apresentação de trabalho, patente e orientações em pós-doutorado, TCC e iniciação científica apresentaram queda nas médias de produção quando comparados os dois quinquênios. Em contrapartida, as variáveis artigos científicos, livros publicados, capítulos de livros publicados e orientações de mestrado e doutorado apresentaram elevação nas médias de produção.

Neste sentido, a adoção de estratégias e regulamentações eficazes que possuam uma visão mais crítica acerca das disparidades de gênero no âmbito acadêmico e científico é o passo inicial para que haja maior alcance deste público nas produtividades acadêmica e científica.

Em síntese, por ser uma temática ainda pouco estudada, principalmente no Brasil, esta pesquisa visa contribuir com informações relevantes acerca da produtividade de docentes da área da saúde de uma instituição pública de ensino superior para a realização de novos estudos sobre o tema e incentivar o desenvolvimento de estratégias e a identificação de disparidades de gênero na carreira acadêmica e científica de mulheres, visando melhorias nos indicadores de produtividade.

REFERÊNCIAS

- ALBERTUNI, P. S.; STENGEL, M. Maternidade e novos modos de vida para a mulher contemporânea. **Psicologia em Revista**, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, v. 22, n. 3, p. 709, Dezembro, 2016.
- ALLEN, T. D. *et al.* Faculty time expenditure across research, teaching, and service: Do gender differences persist? **Occupational health science**, p. 1–14, 2023.
- ANDRADE, A. L. DE *et al.* Adaptation and initial psychometric evidence of the Work-Family Behavioral Role Conflict Scale. **Psicologia - Teoria e Prática**, v. 24, n. 1, 2022.
- AQUINO, E. M. L. *et al.* Mulheres das ciências médicas e da saúde e publicações brasileiras sobre Covid-19. **Saúde em Debate**, v. 45, n. spe1, p. 60–72, 2021.
- ASCOM. **Inclusão da licença-maternidade no Lattes corrige distorções e tira da invisibilidade mães cientistas**. Disponível em: <<https://www.unifesspa.edu.br/noticias/5172-inclusao-da-licenca-maternidade-no-lattes-corrige-distorcoes-e-tira-da-invisibilidade-maes-cientistas>>. Acesso em: 17 nov. 2024
- BOTTALLO, A. **Mulheres são apenas 36% de bolsistas de produtividade do CNPq há 20 anos**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2023/12/mulheres-sao-apenas-35-de-bolsistas-de-produtividade-do-cnpq-ha-20-anos.shtml>. Acesso em: 01 fev. 2024.
- Brasil. Nações Unidas. Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. **Nações Unidas Brasil**, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 01 fev. 2024
- CASAD, B. J. *et al.* Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. **Journal of neuroscience research**, v. 99, n. 1, p. 13–23, 2021.
- CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos feministas**, v. 18, n. 2, p. 507–528, 2010.
- COSTA, A. A. A. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. **Revista Gênero**, v. 5, n. 2, 2013.
- Denise Pires de Carvalho é nomeada presidente da CAPES**. Disponível em: <<https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/denise-pires-de-carvalho-e-nomeada-presidente-da-capes>>. Acesso em: 25 set. 2024.
- FRANÇA, T. *et al.* Articulações entre vida pessoal, familiar e profissional no contexto das instituições de ensino superior e científicas : A experiência de investigadoras e docentes durante a pandemia da Covid-19 em Portugal. **Forum sociológico**, v. 39, n. 39, p. 43–52, 2021.
- GARCIA, M. N. *et al.* Advancing women, parity, and gender equity. **Journal of dental education**, v. 86, n. 9, p. 1182–1190, 2022.

GOTTLIEB, A. S. *et al.* Why are there so few women medical school deans? Debunking the myth that shorter tenures drive disparities. **Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges**, v. 99, n. 1, p. 63–69, 2024.

KRUKOWSKI, R. A.; MONTOYA WILLIAMS, D. C.; CARDEL, M. I. A year into the pandemic: An update on women in science, technology, engineering, math, and medicine. **Annals of the American Thoracic Society**, v. 19, n. 4, p. 517–524, 2022.

LEE *et al.* Methods for testing statistical differences between groups in medical research: Statistical standard and guideline of life cycle committee. **Life Cycle**, v. 2, 2022.

MATULEVICIUS, S. A. *et al.* Academic medicine faculty perceptions of work-life balance before and since the COVID-19 pandemic. **JAMA network open**, v. 4, n. 6, p. e2113539, 2021.

MELE, B. S. *et al.* Healthcare workers' perception of gender and work roles during the COVID-19 pandemic: a mixed-methods study. **BMJ open**, v. 11, n. 12, p. e056434, 2021.

MORAES DE CASTRO, M. Covid-19 and the work of women-mother-researchers: Tensiones en “tierra extranjera”. **Linhas críticas**, v. 27, p. e36370, 2021.

MYERS, K. R. *et al.* Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. **Nature human behaviour**, v. 4, n. 9, p. 880–883, 2020.

NO, L. **Licença-maternidade no currículo das cientistas acabará com lacunas**. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/universidade/licenca-maternidade-no-curriculo-das-cientistas-acabara-com-lacunas/>>. Acesso em: 17 nov. 2024.

No PodCAPES: é preciso acelerar a equidade de gênero na ciência. Disponível em: <<https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/no-podcapes-e-preciso-acelerar-a-equidade-de-genero-na-ciencia>>. Acesso em: 25 set. 2024.

OKUNEV, R. Independent T-Test. In: *Analytics for Retail: A Step-by-Step Guide to the Statistics Behind a Successful Retail Business*. Berkeley, CA: Apress, p. 107-114, 2022.

OLIVEIRA, A. *et al.* Gênero e desigualdade na academia brasileira: uma análise a partir dos bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq. **Configurações**, n. 27, p. 75–93, 2021.

OTI *et al.* Statistical analysis of the median test and the mann-whitney u test. **International Journal of Advanced Academic Research**, v. 7, n. 9, p. 44–51, 2021.

SPARLING-PEREIRA, F. B.; ARIA ZAYA, L. S.; RODRÍGUEZ OLIVEIRA, E. M. Participación de mujeres en roles académicos. Facultad de Enfermería y Obstetricia. San Lorenzo-Paraguay. 2021. **Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud**, v. 21, n. 1, 2023.

Plataforma Lattes. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/plataforma-lattes>. Acesso em: 31 jan. 2024.

Qual é a importância da Plataforma Lattes? | Plataforma Lattes. Disponível em: <<https://plataformalattes.com.br/qual-importancia-plataforma-lattes/>>. Acesso em: 31 jan. 2024.

- R Core Team. **R: A language and environment for statistical computing**. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing, 2023. Available at: <https://www.R-project.org/>.
- RODRIGUES T. D. DE F.; SARAMAGO DE OLIVEIRA, G.; ALVES DOS SANTOS, J. As pesquisas qualitativas e quantitativas na educação. **Revista Prisma**, v. 2, n. 1, p. 154-174, 25 dez. 2021.
- ROPER, R. L. Does gender bias still affect women in science? **Microbiology and Molecular Biology Reviews**, USA, v. 83, pt. 3, September, 2019.
- SOUZA *et al.* Sample size and shapiro-wilk test: An analysis for soybean grain yield. **European Journal of Agronomy**, v. 142, p. 126666, 2023.
- STANISCUASKI *et al.* Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. **Front Psychol**, v. 12, article 663252, May, 2021.
- TONANI, A. V. Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade. Agosto de 2011. **VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. ISSN 1984-9354. TSE. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2131.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.
- TRICCO *et al.* Advancing gender equity in medicine. **CMAJ**, Canada, v. 193, p. 244–250, February, 2021.
- TRICCO, A. C. *et al.* Global evidence of gender equity in academic health research: a scoping review. **BMJ open**, v. 13, n. 2, p. e067771, 2023.
- TURHAN, N. S. Karl pearson's chi-square tests. **Educational Research and Reviews**, v. 16, n. 9, p. 575–580, 2020.
- UN WOMEN. Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (**CEDAW**). 1979. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2024.