

# Docência na pós-graduação brasileira: evidências sobre credenciamento e permanência

## A docência em programas de pós-graduação

A docência em Programas de Pós-graduação (PPG) é um dos principais eixos de organização do sistema científico brasileiro. É por meio dela que se organizam atividades de orientação, formação de recursos humanos e produção do conhecimento. Nesse contexto, os processos de credenciamento, credenciamento e descredenciamento de docentes em PPGs têm papel decisivo, pois definem quem pode atuar na docência na pós-graduação e em que condições essa participação é mantida ao longo do tempo.<sup>1,2,3</sup>

Esses processos estão diretamente vinculados à organização e às regras internas dos PPGs, que definem os critérios para o credenciamento docente.<sup>3</sup> Ao mesmo tempo, eles se articulam com a avaliação do Sistema Nacional de Pós-Graduação conduzida pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A Avaliação Quadrienal organiza não apenas a reputação dos programas, mas também o acesso a recursos e oportunidades acadêmicas.<sup>4</sup> Assim, compreender quem consegue se credenciar e permanecer na docência da pós-graduação é fundamental para entender como se estruturam as trajetórias acadêmicas no Brasil.

Evidências acumuladas ao longo dos últimos anos indicam que os critérios de avaliação não operam de forma neutra. A parentalidade, especialmente a maternidade, tem impacto direto na produtividade científica<sup>5,6,7</sup>, o que pode afetar a competitividade de docentes<sup>8,9</sup> e sua permanência nos PPGs, levantando questionamentos sobre possíveis desigualdades nos processos de credenciamento e credenciamento.

Diante desse cenário, o movimento Parent in Science realizou, em 2021, um levantamento nacional com docentes do ensino superior, com o objetivo de compreender suas experiências em relação ao credenciamento e à permanência em PPGs. O questionário investigou aspectos como atuação em PPG, pedidos de credenciamento, alterações de vínculo e descredenciamento, além dos motivos associados a esses processos.

Este Boletim Informativo apresenta os principais resultados desse levantamento, com foco na participação docente na pós-graduação brasileira. A análise busca identificar padrões nos processos de credenciamento e permanência, destacando diferenças relevantes entre grupos e contribuindo para o debate sobre avaliação, equidade e organização da carreira acadêmica no país.

## O levantamento

O levantamento foi realizado entre 5 de maio e 8 de junho de 2021, por meio de um questionário online de participação voluntária. O instrumento incluiu perguntas específicas sobre atuação em PPG, processos de credenciamento, recredenciamento e descredenciamento, bem como sobre os motivos associados a essas experiências.

A amostra foi composta por 1105 respondentes. Houve predominância de mulheres, que representaram 70,9% do total, enquanto os homens corresponderam a 28,7%. A participação de pessoas não-binárias foi pequena, com 0,4%. Em relação à idade, trata-se de uma amostra majoritariamente concentrada nas faixas intermediárias da carreira: 34,8% tinham entre 30 e 39 anos e 39,5% entre 40 e 49 anos. As faixas de 50 a 59 anos e de 60 anos ou mais corresponderam, respectivamente, a 18,4% e 6,8%, enquanto apenas 0,5% tinham entre 18 e 29 anos. A maior proporção de respondentes residia no Sudeste, 47,1%, seguida pela região Sul, 28,7%. O Nordeste respondeu por 14,8% da amostra, enquanto Centro-Oeste e Norte corresponderam a 4,9% e 4,4%, respectivamente. Em relação à raça/cor, observou-se forte predominância de pessoas brancas, que corresponderam a 81,0% dos respondentes. Pessoas pardas representaram 14,5%, pessoas pretas 3,1%, pessoas amarelas 1,2% e indígenas 0,2%.

Quanto à parentalidade, 23,1% declararam não ter filhos, enquanto 76,9% relataram ter ao menos um filho. Os grupos mais frequentes foram os de respondentes com um filho (35,1%) e com dois filhos (35,2%). Percentuais menores foram observados entre aqueles com três filhos (5,5%), quatro filhos (0,8%) e cinco ou mais filhos (0,3%). Entre o total de respondentes, 3,8% relataram ter filho com deficiência.

Os dados sobre credenciamento nos PPGs foram analisados de forma agregada, com estratificação por gênero e parentalidade, permitindo a comparação entre mulheres sem filhos, mães, homens sem filhos e pais. Além disto, análises interseccionais considerando raça/etnia e filhos com deficiência foram realizadas quando havia número amostral suficiente.

## Os resultados

Entre os respondentes, 86,79% relataram atuar ou já ter atuado como docentes em PPGs, indicando uma forte inserção da amostra na docência do sistema nacional de pós-graduação. Avaliando o processo de credenciamento, uma parcela relevante (23,53%) dos participantes relatou ter tido sua solicitação de credenciamento negada em algum momento da carreira. Esse resultado evidencia que o acesso à docência na pós-graduação não é automático e envolve processos seletivos que podem restringir a entrada, ainda que os dados indiquem que a maior parte das pessoas que busca o credenciamento acaba sendo incorporada ao sistema. Ainda, há uma diferença entre homens e mulheres em relação ao pedido de credenciamento, onde mulheres apresentam uma taxa maior de negativas (24,87%) do que homens (20,50%).

Entre os respondentes que atuam em PPGs, a maioria encontra-se na categoria de docente permanente, evidenciando que os dados refletem predominantemente trajetórias mais estáveis na pós-graduação (Figura 1).

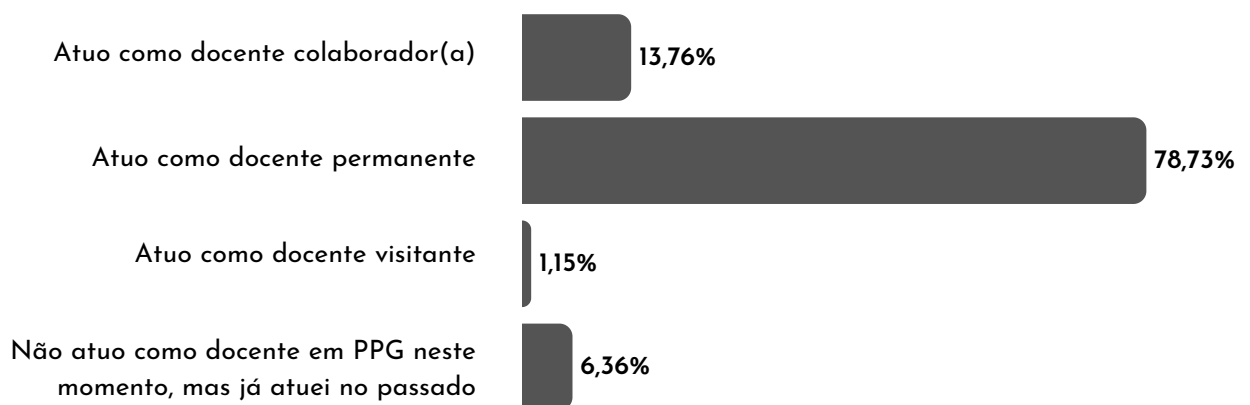


Figura 1: Atuação dos respondentes em PPGs.

Embora a categoria de docente permanente predomine entre os respondentes, há diferenças moderadas por gênero e parentalidade (Figura 2). Mães apresentam menor concentração nessa categoria mais estável (76,17%) e, ao mesmo tempo, maior presença na categoria de quem não atua no momento, mas já atuou no passado (7,50%), indicando maior saída ou afastamento da docência em PPGs ao longo da trajetória. Esse padrão não aparece com a mesma intensidade entre homens, especialmente entre pais, que concentram as maiores proporções como docentes permanentes (84,58%). Esses resultados indicam que as diferenças já estão presentes na forma como docentes se inserem e se mantêm nos PPGs.

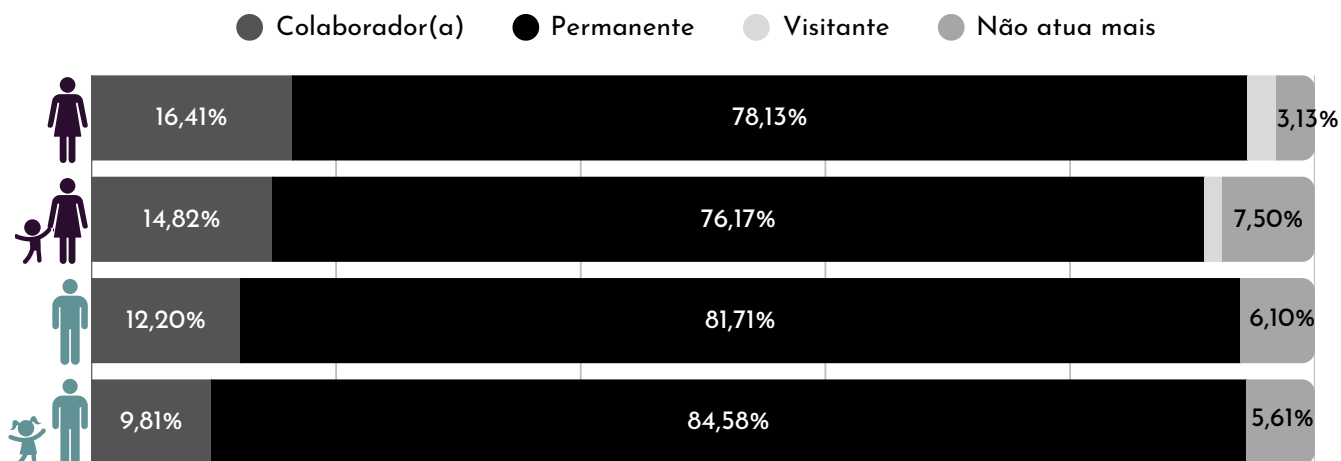


Figura 2: Tipo de vínculo dos docentes respondentes, considerando gênero e parentalidade.

Quando raça/cor é considerada, os dados indicam diferenças na distribuição dos vínculos docentes (Figura 3). Entre mães, a proporção de docentes permanentes é menor entre pessoas pretas, pardas e indígenas (PPI), 74,70%, do que entre mães brancas (76,15%), enquanto a atuação como colaboradora é mais frequente entre mães PPI (19,28%) do que entre mães brancas (14,22%). Entre pais, a diferença é mais acentuada: 78,38% dos pais PPI estão como docentes permanentes, em comparação com 86,83% dos pais brancos, enquanto 13,51% dos pais PPI atuam como colaboradores, frente a 8,38% dos pais brancos. Mulheres PPI, independente de serem mães ou não, apresentam maior proporção como colaboradoras em relação aos outros grupos. Esses dados indicam que raça/cor também está associada a diferenças na ocupação de vínculos mais estáveis nos PPGs.

Embora o recorte por raça/cor revele diferenças relevantes no tipo de vínculo, não foi possível aprofundar a análise interseccional dos processos de descredenciamento que serão avaliados neste informativo. A amostra de respondentes PPI é significativamente menor do que a de respondentes brancos, e a subdivisão por gênero, parentalidade, motivo do descredenciamento e trajetória posterior reduz ainda mais o número de casos em cada categoria. Assim, análises mais detalhadas poderiam gerar interpretações pouco robustas. Ainda assim, os resultados indicam a necessidade de investigações futuras com amostras ampliadas e desenho específico para avaliar como raça, gênero e parentalidade se articulam na permanência docente nos PPGs.

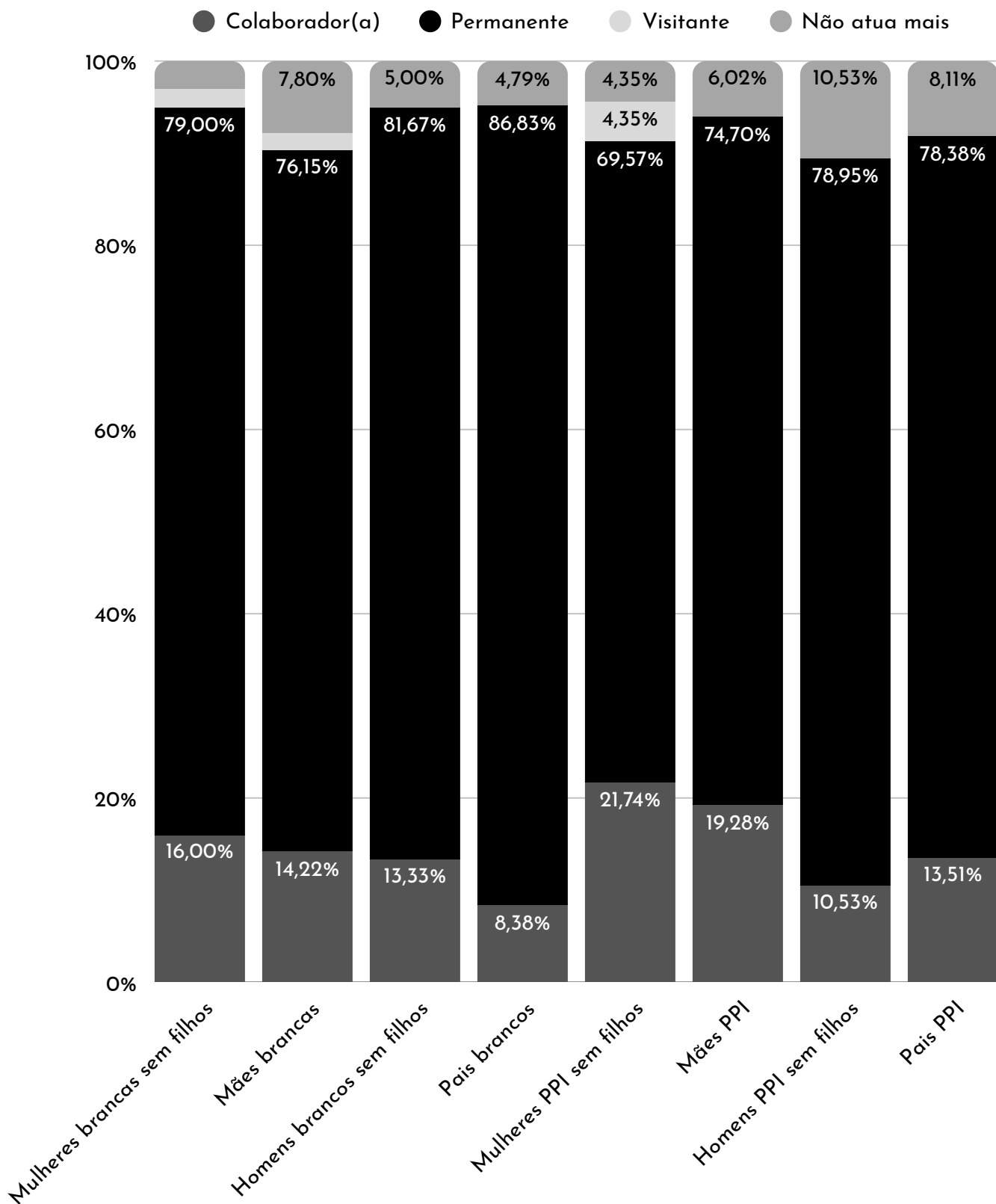


Figura 3: Tipo de vínculo dos respondentes nos PPGs, considerando gênero, raça e parentalidade.

Entre os respondentes com filhos, também é importante considerar a situação de parentalidade de filhos com deficiência, que altera de forma relevante a distribuição dos vínculos. Entre mães de filhos com deficiência, 70,37% estão na categoria de docente permanente, em comparação com 76,63% entre mães de filhos sem deficiência. Ao mesmo tempo, a proporção de quem não atua no momento, mas já atuou no passado, é mais elevada entre mães de filhos com deficiência, 11,11%, frente a 7,11% entre aquelas sem filhos com deficiência. Entre pais, as diferenças são menores: 83,33% dos pais de filhos com deficiência estão na categoria de docente permanente, em comparação com 84,78% entre pais de filhos sem deficiência, enquanto a proporção de não atuação atual é de 8,33% e 5,56%, respectivamente. Esses dados indicam que a presença de filhos com deficiência pode impactar de forma mais intensa as trajetórias, em especial das mães.

Nossos dados também mostram que a posição dentro do PPG não é estática ao longo da carreira. Entre os respondentes que já estiveram credenciados como docentes permanentes em PPGs, 13,97% relataram ter tido seu vínculo alterado de permanente para colaborador em algum momento. Essa mudança aparece em todos os grupos analisados, com variações importantes: 15,50% entre mães, 12,24% entre pais, 13,33% entre homens sem filhos e 11,11% entre mulheres sem filhos. Quando considerada a parentalidade de filhos com deficiência, observa-se uma proporção mais elevada entre mães (19,23%) em comparação com pais (10,00%). Esses resultados indicam que a permanência na categoria de docente permanente está sujeita a revisões ao longo do tempo, refletindo dinâmicas institucionais e trajetórias acadêmicas que não se mantêm necessariamente estáveis mesmo entre aqueles que já alcançaram essa posição.

Em relação ao descredenciamento (Figura 4), 12,1% das pessoas que atuam ou já atuaram em PPGs relataram ter passado por esse processo. Em relação aos motivos para o desligamento, a maioria dos respondentes informou ter sido por razões relacionadas à produtividade (como não atingir o nível mínimo de produtividade esperado/requisitado pelo PPG e/ou poucas orientações realizadas no período). No entanto, uma parcela importante dos respondentes solicitou o descredenciamento. O descredenciamento por solicitação própria está frequentemente associado a fatores como sobrecarga de trabalho, desalinhamento com as linhas de pesquisa do programa e experiências institucionais negativas, que impactam o engajamento e a permanência na pós-graduação.

## Descredenciamento

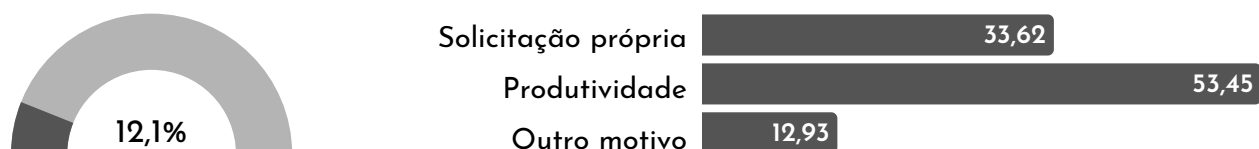


Figura 4: Porcentagem de participantes que declararam ter sido descredenciados de PPGs onde atuavam e as razões para o descredenciamento.

Quando analisado o descredenciamento por gênero e parentalidade, observa-se uma diferença moderada entre os grupos, com maior proporção entre pais (14,95%), seguida por mães (12,20%), homens sem filhos (10,98%) e mulheres sem filhos (7,81%). Entre respondentes com filhos, a presença de filhos com deficiência sugere um padrão de maior vulnerabilidade entre mães, com 19,23% tendo passado por descredenciamento, em comparação com 12,03% entre mães de filhos sem deficiência. Entre pais, essa diferença é menos evidente, com 10,00% entre aqueles com filhos com deficiência e 14,72% entre pais de filhos sem deficiência. No entanto, em função do número reduzido de respondentes nessa condição, não foi possível aprofundar a análise para esse grupo específico, como realizado para os demais.

A diferença nos níveis de descredenciamento, embora presente, não é expressiva em termos absolutos entre os grupos analisados, o que sugere que a análise dos motivos e das trajetórias posteriores é fundamental para compreender as dinâmicas envolvidas. A análise dos motivos do descredenciamento revela padrões distintos (Figura 5).

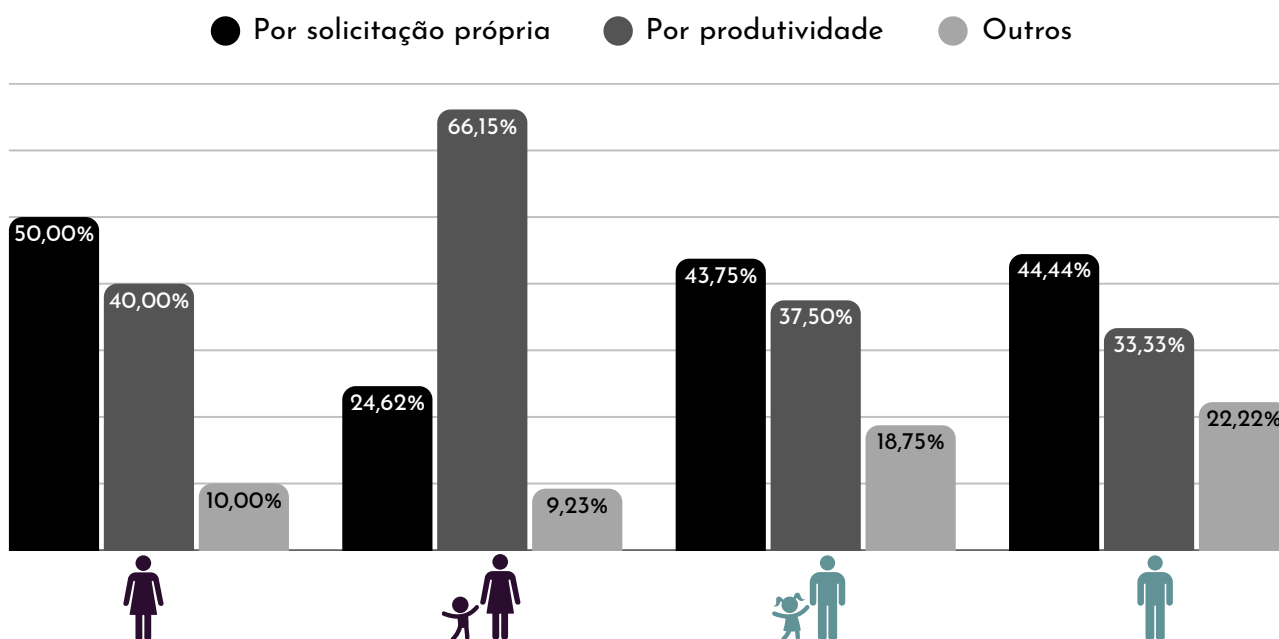


Figura 5: Razões para o descredenciamento dos docentes dos PPGs em que atuavam.

Entre mães, o descredenciamento está majoritariamente associado à produtividade, concentrando aproximadamente dois terços dos casos. Já entre pais, o principal motivo é a solicitação própria, representando a maior proporção dos descredenciamentos nesse grupo. Entre pessoas sem filhos, observa-se uma distribuição similar ao observado para os pais. Esse padrão indica que, embora pais apresentem maior proporção total de descredenciamento, esse resultado é fortemente influenciado por saídas voluntárias. Entre mães, por outro lado, o descredenciamento está mais diretamente relacionado ao não atendimento de critérios institucionais de desempenho, o que sugere maior exposição a mecanismos formais de avaliação.

As trajetórias dos docentes após o descredenciamento variam de forma importante conforme o motivo do desligamento. Considerando os casos de descredenciamento por solicitação própria, a maior parte das pessoas (82,05%) retorna à condição de docente permanente. Uma parcela menor (5,13%) retorna como colaborador e 12,82% não retorna à docência na pós-graduação. Já nos casos de descredenciamento associados à produtividade, o retorno é mais limitado: 40,98% voltam à condição de docente permanente, 22,95% retornam como colaborador e 36,07% não retornam ao sistema.

Além disso, as trajetórias após o descredenciamento reforçam uma diferença entre os grupos. Quando analisados por gênero e parentalidade, os padrões assumem configurações distintas, tanto nos casos de descredenciamento por solicitação própria, quanto nos casos relacionados à produtividade. Entre mães, mesmo nos casos de solicitação própria, o retorno à condição de docente permanente é menor do que entre pais, além de uma parcela maior de não retorno (Figura 6).

### Trajetória após descredenciamento por solicitação própria

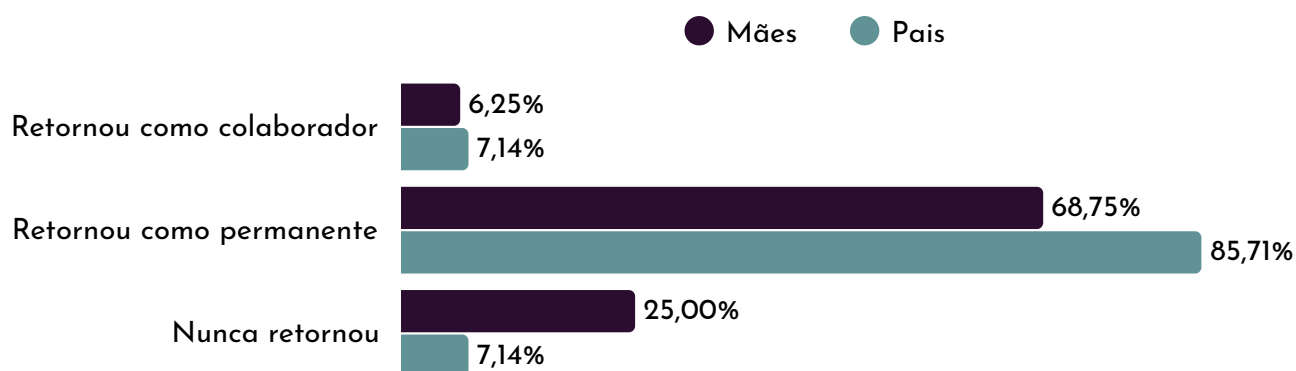


Figura 6: Retorno à docência em PPG após descredenciamento por solicitação própria.

Nos casos de descredenciamento por produtividade (Figura 7), observa-se também um cenário mais desfavorável para mães, com menor reinserção como permanentes e maior permanência fora do sistema (38,10% não retornam à docência em PPGs). Entre pais, por outro lado, o retorno à condição de docente permanente é mais frequente, com uma menor taxa de não retorno (25%).

## Trajetória após descredenciamento por produtividade

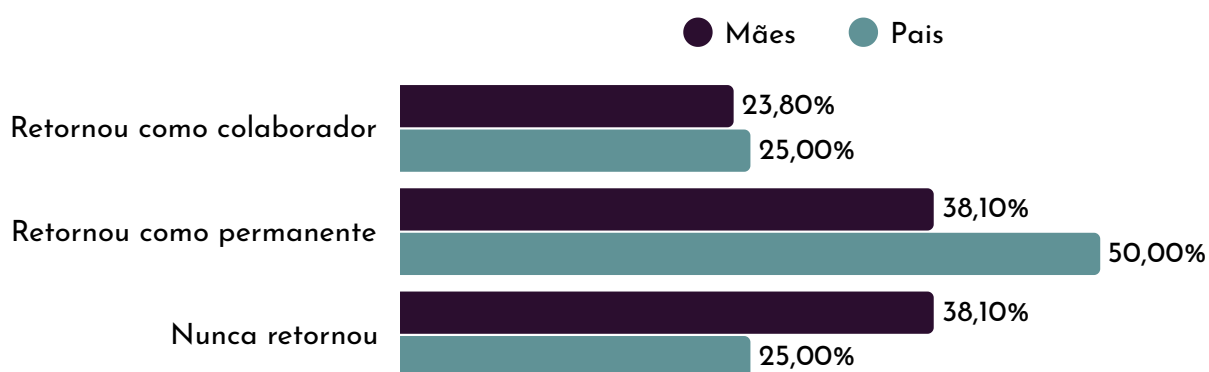


Figura 7: Retorno à docência em PPG após descredenciamento por razões relacionadas à produtividade.

Esses resultados mostram que as diferenças não estão apenas na frequência do descredenciamento, mas também nas possibilidades de retorno e reinserção no sistema, que variam conforme o motivo do desligamento e o grupo analisado.

Em conjunto, os resultados deste levantamento mostram que as diferenças mais relevantes não estão na frequência do descredenciamento, mas na sua natureza e nos desdobramentos posteriores (Figura 8). Entre mães, há maior concentração de descredenciamento por produtividade e menor reinserção como docentes permanentes, enquanto entre pais há maior proporção de descredenciamento por solicitação própria e maior retorno a posições estáveis após esse processo. Esses padrões indicam que gênero e parentalidade se articulam de forma distinta nos processos de credenciamento e permanência na docência da pós-graduação brasileira.

## DESCREDENCIAMENTO

### PAIS



Principal razão  
**SOLICITAÇÃO PRÓPRIA**

**43,75%**

dos descredenciamentos

### MÃES



Principal razão  
**PRODUTIVIDADE**

**66,15%**

dos descredenciamentos

## TRAJETÓRIA APÓS O DESCREDENCIAMENTO



PAIS

### POR SOLICITAÇÃO PRÓPRIA

**85,71%**

retorna como  
docente permanente

**7,14%**

não retorna em  
nenhum nível



### POR PRODUTIVIDADE

**50,00%**

retorna como  
docente permanente

**25,00%**

não retorna em  
nenhum nível



MÃES

### POR SOLICITAÇÃO PRÓPRIA

**68,75%**

retorna como  
docente permanente

**25,00%**

não retorna em  
nenhum nível



### POR PRODUTIVIDADE

**38,10%**

retorna como  
docente permanente

**38,10%**

não retorna em  
nenhum nível

Figura 8: O descredenciamento docente de mães e pais na pós-graduação.

## Considerações finais e Recomendações

Os resultados mostram que as diferenças mais relevantes na participação na docência da pós-graduação brasileira não se concentram apenas no acesso à posição de docente em PPG ou na frequência de descredenciamento, mas na forma como esses processos ocorrem e em seus desdobramentos. Para pais, o padrão de descredenciamento é mais influenciado por saídas voluntárias. Entre mães, o descredenciamento está majoritariamente associado a critérios de produtividade, indicando maior exposição aos mecanismos institucionais de avaliação. Além disso, mães apresentam menor retorno à condição de docentes permanentes e maior presença em posições menos estáveis ou fora dos PPGs.

Esses achados apontam para uma assimetria importante na forma como gênero e parentalidade se articulam nos processos de credenciamento e permanência na docência da pós-graduação. A maternidade aparece mais diretamente relacionada às exigências formais de desempenho e às dificuldades de manutenção de vínculo estável na pós-graduação, enquanto a paternidade se associa mais frequentemente a decisões de saída. Entre respondentes com filhos, a presença de filhos com deficiência indica um aprofundamento dessas desigualdades, com sinais de maior instabilidade e maior dificuldade de permanência especialmente entre mães, ainda que o número reduzido de casos impeça análises mais detalhadas. Esse resultado sugere que diferentes intensidades de demanda de cuidado impactam de forma desigual as trajetórias acadêmicas e precisam ser consideradas nas políticas institucionais.

Em relação à questão racial, os dados indicam que docentes PPI estão menos presentes em vínculos mais estáveis e mais concentrados em posições de colaborador, padrão observado tanto entre mães quanto entre pais. Destaca-se, em especial, a situação das mulheres PPI, que, independentemente da maternidade, apresentam maior proporção em vínculos menos estáveis, evidenciando o peso da interseção entre gênero e raça nessas desigualdades.

Diante desse cenário, torna-se fundamental avançar na criação de políticas institucionais que atuem não apenas no momento da avaliação para credenciamento, mas também na sustentação das trajetórias acadêmicas ao longo do tempo. Uma das estratégias mais promissoras é a implementação de programas de manutenção da carreira voltados a pesquisadoras em períodos de licença-maternidade ou retorno ao trabalho.

Experiências internacionais mostram o potencial concreto desse tipo de iniciativa. Um exemplo é o Women's Academic Fund (WAF), implementado no estado de Queensland, na Austrália, que inclui financiamento específico para períodos de licença-maternidade. O programa oferece até 25.000 dólares australianos para a contratação de assistentes de pesquisa, com o objetivo de manter o andamento das atividades científicas durante a licença ou acelerar a retomada após o retorno. A avaliação do programa indica alta demanda e eficiência na implementação, com forte impacto na continuidade das trajetórias acadêmicas. Entre as participantes, 98% relataram que o financiamento contribuiu para o progresso de suas pesquisas, sendo que 76% indicaram impacto significativo e 23% impacto moderado. Os dados mostram que o apoio permitiu reduzir a desaceleração da produção científica associada à maternidade, além de viabilizar atividades estratégicas que levaram a projetos de maior escala.<sup>10</sup>

Esse tipo de política atua diretamente sobre o principal ponto de vulnerabilidade identificado nos dados deste levantamento, que é a maior exposição das mães a descredenciamento por critérios de produtividade. Ao garantir condições mínimas de continuidade da pesquisa, programas dessa natureza podem reduzir desigualdades acumuladas e ampliar as possibilidades de permanência e progressão na docência da pós-graduação.

Outras recomendações também são centrais. Em primeiro lugar, é fundamental que PPGs revisem seus critérios de credenciamento e recredenciamento, incorporando mecanismos que considerem de forma explícita períodos de licença e responsabilidades de cuidado. Isso pode incluir a ampliação de janelas de avaliação, a flexibilização de métricas de produtividade e a consideração contextualizada das trajetórias docentes. Recomenda-se ainda que as políticas de credenciamento e recredenciamento incorporem explicitamente marcadores interseccionais, como raça/etnia e deficiências, reconhecendo seus impactos diferenciados nas trajetórias docentes. De forma complementar, as políticas de apoio à maternidade devem ser ampliadas para contemplar essas intersecções, garantindo maior equidade nas condições de permanência e progressão da carreira de mulheres cientistas.

Em segundo lugar, é necessário promover maior transparência nos processos de credenciamento e descredenciamento, garantindo que critérios e decisões sejam claramente comunicados e aplicados de forma consistente. A padronização mínima de diretrizes pode contribuir para reduzir desigualdades entre PPGs.

Em terceiro lugar, é importante que o sistema de avaliação da pós-graduação avance na incorporação da parentalidade como dimensão relevante, incentivando programas a adotarem práticas que não penalizem docentes em função de eventos de vida relacionados ao cuidado. Nesse sentido, o registro adequado de licenças e sua consideração nos processos avaliativos são passos fundamentais. Um movimento neste sentido foi observado nos últimos anos, com a inclusão de um campo específico para licenças relacionadas à parentalidade na Plataforma Sucupira, bem como a consideração da parentalidade nas Diretrizes comuns da avaliação de permanência dos programas de pós-graduação *Stricto sensu* (2025-2028)<sup>11</sup> da CAPES. O Comitê Permanente de Gênero e suas Interseccionalidades da CAPES também elaborou um documento com recomendações para a avaliação quadrienal que contempla ações de apoio à maternidade.<sup>12</sup>

Por fim, recomenda-se o monitoramento contínuo desses processos, com coleta sistemática de dados sobre credenciamento, descredenciamento e permanência docente, permitindo acompanhar tendências ao longo do tempo e avaliar o impacto de possíveis mudanças institucionais.

Ao evidenciar padrões distintos entre mães e pais, este levantamento contribui para qualificar o debate sobre equidade na pós-graduação e reforça a necessidade de políticas e práticas institucionais que reconheçam a diversidade de trajetórias na carreira acadêmica.

## Referências Bibliográficas

1. Guimarães, J. O futuro da pós-graduação: avaliando a avaliação. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, v. 4, n. 8, p. 282-292, 2007.
2. Marques, C. A.; Veiga, A. C.; Borges, L. M. C. A avaliação da pós-graduação no Brasil: resultados e determinantes da avaliação da Capes (2013-2016). *Revista Meta: Avaliação*, v. 12, n. 37, p. 979-1003, 2020.
3. Brasil. CAPES. Portaria nº 81, de 3 de junho de 2016. Define as categorias de docentes que atuam nos programas de pós-graduação stricto sensu. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2016.
4. Brasil. CAPES. Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG) 2025-2029. Brasília, DF: CAPES, 2025. <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/plano-nacional-de-pos-graduacao-pnpg>
5. Santos Machado L et al. (2019) Parent in Science: The impact of parenthood on scientific careers in Brazil. *Proc. IEEE/ACMGESE* 2019, pp 37-40. <https://doi.org/10.1109/GE.2019.00017>
6. Staniscuaski F, Kmetzsch L, Soletti RC et al. (2021) Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: From survey to action. *Front Psychol* 12:663252. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>
7. Kwon D. Motherhood derails women's academic careers - these data reveal how and why. *Nature*. 2026 Apr;652(8110):549-551. doi: 10.1038/d41586-026-00981-3. PMID: 41896416.
8. Staniscuaski, F.; Reichert, F.; Werneck, F. P.; et al. Impact of COVID-19 on academic mothers. *Science*, v. 368, n. 6492, p. 724, 2020. DOI: 10.1126/science.abc2740
9. Morgan, A. C.; Way, S. F.; Hoefler, M. J. D.; et al. The unequal impact of parenthood in academia. *Science Advances*, v. 7, n. 9, 2021. DOI: 10.1126/sciadv.abd1996
10. Queensland Government. Meso 2 Supporting Research Programs: Evaluation Final Report. Advance Queensland, 2019. Disponível em: [https://advance.qld.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0009/1876698/Meso-2-Supporting-Research-Programs-Evaluation-report.pdf](https://advance.qld.gov.au/_data/assets/pdf_file/0009/1876698/Meso-2-Supporting-Research-Programs-Evaluation-report.pdf)
11. Diretrizes comuns da Avaliação de Permanência dos Programas de Pós-Graduação stricto sensu / Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. - Brasília: CAPES, 2025. DOI: 10.21713/Diretrizescomuns
12. CAPES. Sugestões para a avaliação quadrienal 2029. Comitê Permanente de Gênero e suas Interseccionalidades (CPEGI). 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comite-permanente-de-acoes-estrategicas-e-politicas-para-equidade-de-genero-com-suas-Interseccionalidades/publicacoes>

Como citar este documento: Staniscuaski F, Oliveira L. Docência na pós-graduação brasileira: evidências sobre credenciamento e permanência. Boletim Informativo 01/2026. Porto Alegre: Parent in Science; 2026. Disponível em: <https://www.parentinscience.com/documentos>

Para mais informações, visite nosso site  
[www.parentinscience.com](http://www.parentinscience.com)  
ou escreva para [parentinscience@gmail.com](mailto:parentinscience@gmail.com)

