

MULHERES E TRAJETÓRIAS CIENTÍFICAS: A MATERNIDADE E A REPRODUÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NA QUÍMICA

WOMEN AND SCIENTIFIC PATHS: MOTHERHOOD AND THE REPRODUCTION OF GENDER INEQUALITIES IN CHEMISTRY

MUJERES Y TRAYECTORIAS CIENTÍFICAS: MATERNIDAD Y REPRODUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN QUÍMICA

JESSICA HEINDYK JAMAL

Mestre em Educação em Ciências e Matemática pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) – Curitiba – PR.

jessicajamal@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7893-4108>

CAMILA SILVEIRA

Doutora em Educação para a Ciência pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP). Professora Adjunta da Universidade Federal do Paraná (UFPR) – Curitiba – PR.

camilasilveira@ufpr.br

<https://orcid.org/0000-0002-6261-1662>

Recebido em: 30/04/2022

Aceito em: 30/08/2023

Publicado em: 24/01/2025

Resumo

O trabalho objetivou analisar as vivências e percepções de mães-pesquisadoras que são bolsistas Produtividade em Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico da área da Química, sobre a maternidade em suas trajetórias acadêmicas e profissionais. A partir do pressuposto da pesquisa qualitativa do tipo História de Vida, foram identificados os perfis das bolsistas e narrativas de vida por elas construídas por meio de entrevistas. Para tal, utilizamos como fontes de informação a lista de pesquisadoras com bolsas PQ ativas em setembro de 2020 disponibilizada na plataforma do CNPq e os currículos lattes das cientistas. Além disso, entrevistamos cinco mães-bolsistas PQ docentes e atuantes em programas de pós-graduação em universidades públicas. Como metodologia de análise das narrativas, adotamos o Discurso do Sujeito Coletivo. Os resultados apontaram que suas trajetórias são atravessadas por dificuldades na conciliação entre as demandas da maternidade e da carreira científica, situações explícitas de preconceito e falta de compreensão com a maternidade, e o desenvolvimento de estratégias particulares para permanecerem na carreira. Por fim, compreendemos que o modelo de carreira produtivista da academia, quando se sobrepõe ao fator maternidade, ocasiona a sub-representação feminina nos espaços profissionais mais elevados da trajetória científica.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; Ciência; História de vida; Carreira científica.

Abstract

The work aimed to analyze the experiences and perceptions of mothers-researchers in the field of Chemistry who are Research Productivity Scholars of the National Council for Scientific and Technological Development on motherhood in their academic and professional trajectories, through a qualitative research encompassing the profile of the identified scholarship recipients. And the analysis of the life narratives constructed by them. To this end, we constituted data through the list of researchers with active PQ Scholarships in September 2020 present on the CNPq Platform and the researchers' Lattes Curriculum. In addition, we conducted interviews with five PQ Scholar-Mothers who are professors and working in postgraduate programs at public universities, according to the Life History perspective. As a methodology for analyzing the narratives, we used the Collective Subject Discourse. The results showed that their trajectories are crossed by difficulties in reconciling the demands of motherhood and the scientific career, explicit situations of prejudice and lack of understanding with motherhood and the development of particular strategies to remain in the career. Finally, we understand that the productivity career model of the academy, when it overlaps the maternity factor, causes female underrepresentation in the highest professional levels of the scientific paths.

Keywords: Gender inequality; Science; Life story; Scientific career.

Resumen

El trabajo tuvo como objetivo analizar las experiencias y percepciones de las madres-investigadoras del campo de la Química Becarias de Productividad Investigadora del Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico sobre la maternidad en sus trayectorias académicas y profesionales, a través de una investigación cualitativa que abarcó el perfil de la becarios identificados y el análisis de las narrativas de vida construidas por ellos. Para ello, constituimos datos a través de la lista de investigadores con Becas PQ activas en septiembre de 2020 presentes en la Plataforma CNPq y el Currículo Lattes de los investigadores. Además, realizamos entrevistas a cinco Becarios-Madres PQ que son docentes y actúan en programas de posgrado en universidades públicas, según la perspectiva de Historia de Vida. Como metodología de análisis de las narrativas se utilizó el Discurso del Sujeto Colectivo. Los resultados mostraron que sus trayectorias están atravesadas por dificultades para conciliar las exigencias de la maternidad y la carrera científica, situaciones explícitas de prejuicio y desentendimiento con la maternidad y el desarrollo de estrategias particulares para permanecer en la carrera. Finalmente, entendemos que el modelo de carrera productivista de la academia, cuando se superpone al factor maternidad, provoca la sub representación femenina en los niveles profesionales más altos de la trayectoria científica.

Palabras clave: Desigualdad de género; Ciencia; Historia de vida; Carrera científica.

1 Gênero e Química: entre conquistas e exclusões

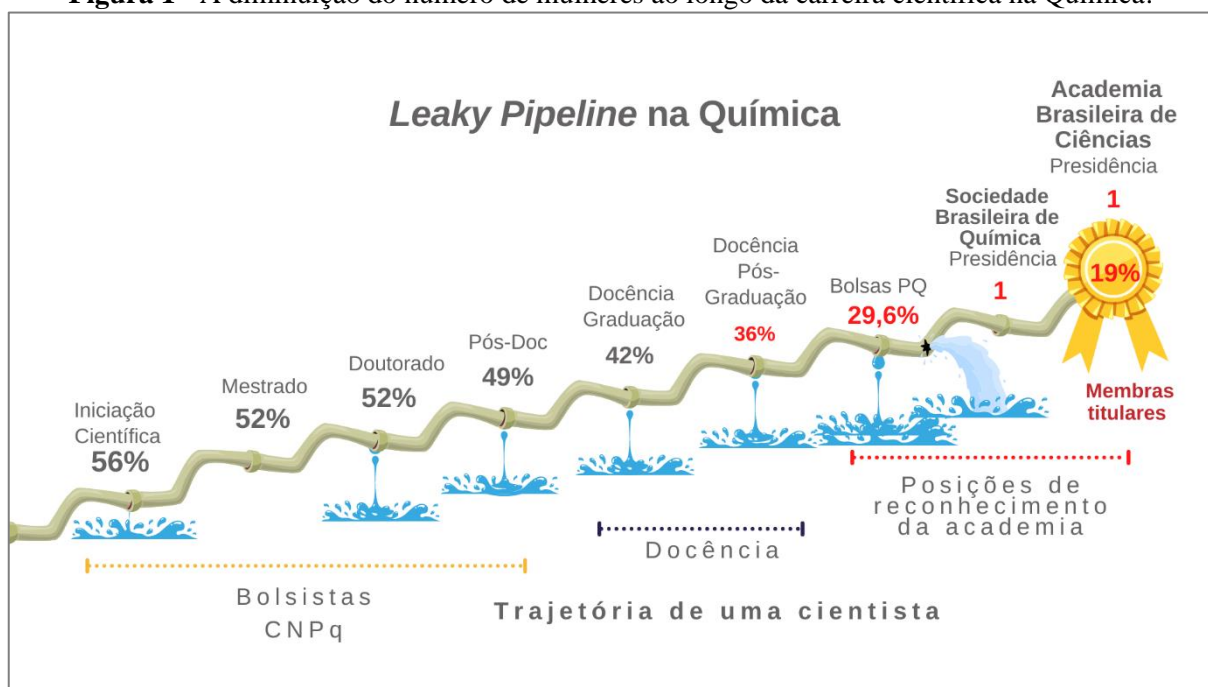
A comunidade científica tem se engajado na solução dos problemas envolvendo a sub-representação feminina nas Ciências, especialmente em áreas tradicionalmente consolidadas como masculinas e das quais as mulheres têm se afastado, tanto em razão dos estereótipos envolvendo o fazer científico que segregam campos de atuação em masculinos e femininos, como pela difícil caminhada na conquista deste espaço marcado por desigualdades (Flasco, 2017; Lima, 2013; Löwy, 2009; Schiebinger, 2001).

Entretanto, embora a participação feminina nas etapas formativas ainda seja muito inferior à masculina em muitas das áreas envolvendo Ciência, Tecnologia, Matemática e Engenharias (STEM, sigla em inglês de *Science, Technology, Engineering and Mathematics*), ao menos no contexto brasileiro, essa não é uma realidade na área da Química. Não apenas a retenção atual de mulheres nesta área é alta, como tem sido o caso por muitos anos.

Décadas atrás, a participação feminina nas bolsas de iniciação científica, mestrado e doutorado concedidas pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), um dos órgãos de fomento mais importantes do país, pode ser considerada equânime à masculina, conforme evidenciado nos estudos de Melo e Lastres (2006). Mais recentemente, pesquisas como a de Naidek *et al.* (2020) também corroboram essas informações.

No entanto, dados recentes mostram que apenas 42% dos cargos de docência da área são ocupados por mulheres, e as docentes credenciadas em programas de pós-graduação são apenas 36% (Naidek *et al.*, 2020). Contudo, em posições consideradas de topo de carreira, a disparidade de gênero é elevada, levando-nos a refletir sobre a ínfima presença feminina nos escalões mais altos da Ciência brasileira, como é o caso, por exemplo, da Sociedade Brasileira de Química: passados 42 anos desde sua fundação, apenas uma mulher presidiu essa sociedade científica de enorme importância da área (Naidek *et al.*, 2020). Soma-se a isso, o fato de a Academia Brasileira de Ciências (ABC), fundada em 1916, eleger apenas em 2022 a primeira mulher a ocupar a presidência desta instituição (ABC, 2022).

A Figura 1 ilustra um fenômeno persistente e bastante conhecido globalmente em áreas de STEM chamado *leaky pipeline*, que corresponde metaforicamente a um cano com vazamentos em que as mulheres gradativamente deixam a carreira conforme progredem (*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*, 2015).

Figura 1 - A diminuição do número de mulheres ao longo da carreira científica na Química.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Naidek *et al.* (2020).

Na Figura 1, utilizando os dados obtidos da base de dados do CNPq referentes aos alunos de iniciação científica com bolsa em andamento em 2018, juntamente com os dados das alunas e alunos de mestrado e doutorado obtidos da Plataforma Sucupira da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), considerando tanto os discentes titulados quanto aqueles em andamento em 2017, pode-se observar que a proporção de mulheres se mantém equânime em relação aos homens.

No entanto, é significativo o decréscimo feminino ao longo da progressão nos níveis mais elevados da trajetória científica na Química, pois enquanto pouco mais da metade das(os) doutoras(es) em Química são mulheres, apenas um terço delas são docentes em programas de pós-graduação, segundo dados obtidos por meio do Portal da Transparência do Governo Federal referente a 2019, sites das instituições estaduais referentes ao mesmo ano e da Plataforma Sucupira, considerando o ano de 2018 da área da Química.

Além disso, na distribuição de gênero no acesso as bolsas PQ cujo dados foram obtidos por meio do site do CNPq no ano de 2018, as mulheres estão representadas em número muito inferior ao masculino, e menos de 20% é a proporção de químicas membras titulares da ABC (Naidek *et al.*, 2020).

A lacuna de gênero nessa área é importante de ser notada entre as principais posições científicas de reconhecimento e prestígio do país que possibilita avançar rumo ao topo da

carreira científica, ou seja, no acesso às bolsas PQ do CNPq, em que majoritariamente homens são contemplados e a proporção masculina é ainda maior nas categorias/níveis mais elevados desse sistema de bolsas.

Na área da Química, existe uma notável desigualdade de gênero que parece ser resultado de diversos obstáculos e circunstâncias que dificultam ou excluem as mulheres após as etapas iniciais de formação. Um fenômeno amplamente estudado nos campos de gênero é conhecido como “teto de vidro”, uma metáfora que destaca uma barreira que impede as mulheres de atingir posições de poder e reconhecimento, mesmo em carreiras do setor público, onde se espera que haja igualdade de tratamento entre os profissionais. Essa metáfora do “teto de vidro” é utilizada para ilustrar como as mulheres são bloqueadas de avançar em suas carreiras além de um certo ponto, mesmo que possuam qualificações e habilidades equivalentes às de seus pares masculinos (Vaz, 2013).

Essas barreiras invisíveis podem incluir preconceitos de gênero, estereótipos arraigados e práticas institucionais que favorecem a ascensão masculina. Além disso, outra imagem que pode ser aplicada a essa desigualdade de gênero é a do “labirinto de cristal”. Esse conceito sugere que as mulheres muitas vezes se encontram em um emaranhado complexo de desafios e expectativas contraditórias, que dificultam sua progressão na carreira (Lima, 2013).

Dados coletados por diversos autores, como Santos, Cândido e Kuppens (2010), Cândido, Santos e Rocha (2016), Melo e Lastres (2006) e Naidek *et al.* (2020), indicam que ao longo do período de 1990 a 2018, ou seja, durante três décadas, o acesso das mulheres à área da Química tem se mantido em torno de 30%. Essa proporção permanece constante, mesmo com um aumento de 20,3% no total de bolsas distribuídas em 2010. Esses estudos revelam uma persistente disparidade de gênero nesse campo específico.

As bolsas PQ são hierarquizadas, divididas em três categorias de ordem crescente de prestígio e valor, sendo a mais baixa a categoria PQ-2, destinada às(aos) consideradas(os) “jovens” pesquisadoras(es), visto que os critérios de elegibilidade desta categoria são menores e todas(os) têm início nela. A categoria seguinte é a PQ-1 que se subdivide em quatro distintos níveis crescentes (1D, 1C, 1B e 1A), destinados a pesquisadores com elevada produção científica, analisada por indicadores quantitativos dos últimos 10 anos, como, por exemplo, o número de artigos publicados, a quantidade de citações recebidas, os índices de orientações na formação de recursos humanos, entre outros (CNPQ, 2019).

Já nos patamares mais elevados da bolsa PQ (1A e 1B), a liderança científica em frente a grupos com reconhecida competência (inter)nacional é um parâmetro de seleção considerado. A categoria de topo desse sistema é PQ-SR, onde são agraciados em caráter vitalício pesquisadoras(es) que se mantiveram ativos nas categorias 1A e 1B, por, no mínimo, 15 anos (CNPQ, 2019).

Deste modo, as(os) cientistas nas modalidades mais altas desse sistema de bolsas fazem parte de um grupo considerado de referência em suas áreas de atuação profissional, abrindo possibilidades para angariar recursos financeiros em outros órgãos de fomento e ocupar posições de poder e de decisão na Ciência brasileira (Guedes; Azevedo; Ferreira, 2015). Uma quantidade significativa de mulheres é perdida também na progressão desse sistema de bolsas.

De acordo com Naidek *et al.* (2020), o panorama atual revela que a representatividade feminina na categoria mais baixa (PQ-2) é de 34%. No entanto, nas categorias PQ-1B e PQ-1A, apenas 21% e 12%, respectivamente, são ocupadas por mulheres. Esses dados destacam a existência de uma disparidade significativa de gênero nas posições de maior prestígio e reconhecimento na área da Química. Ao considerar estudos anteriores realizados por Santos, Cândido e Kuppens (2010), Cândido, Santos e Rocha (2016) e Melo e Lastres (2006), observa-se uma tendência de redução no acesso à categoria 2 ao longo dos anos. Além disso, os valores nas categorias de topo têm pouco variado, tanto aumentando como diminuindo, sem indicar mudanças significativas nesse cenário. Esses estudos apontam para uma persistência na disparidade de gênero na área da Química, com dificuldades em romper barreiras e promover uma representatividade equilibrada nas diferentes categorias de prestígio.

A lacuna de gênero entre o êxito feminino nas etapas formativas e a desigualdade na proporção de homens e mulheres nas posições máximas da carreira revelam problemas específicos do gênero que ocorrem na trajetória científica feminina, que corresponde aos inúmeros obstáculos construídos na esfera cultural, que levam a estagnação, desistência ou lenta ascensão das mulheres na carreira científica (Lima, 2013).

Nesse sentido, a maternidade é um dos obstáculos à plena participação feminina na Ciência, pois como as práticas envolvendo a maternidade apropriam-se de um tempo considerável daquelas que são mães, em razão de uma ideia construída e enraizada socialmente de que os papéis e funções de cuidado, educação e socialização das crianças são responsabilidades primariamente femininas, as chances de sucesso e reconhecimento na carreira científica são diminuídas (Saffioti, 2013). Isso porque a capacidade reprodutiva das

mulheres foi historicamente um instrumento de controle patriarcal para situá-las no interior da esfera privada, sendo diretamente responsabilizadas pelas inúmeras tarefas domésticas que retiram tempo e energia para dedicar ao trabalho produtivo (Badinter, 1985; Saffioti, 2013).

Deste modo, impõe-se à mulher a maternidade como sua função principal por meio da socialização dos distintos papéis de gênero, que produzem lugares de atuação para homens e mulheres bastante segregados. Nesse sentido, as relações de gênero no interior de uma sociedade patriarcal são ordenadas colocando homens em posições privilegiadas de poder econômico, social e político, de modo que as mulheres, enquanto categoria coletiva, são relegadas à submissão por meio da mistificação de suas consciências, que constrói a identidade feminina como repleta de qualidades que não servem à Ciência (Saffioti, 2013).

No contexto científico as desigualdades são explícitas, pois este campo foi fundamentado em regras e valores androcêntricos, em um momento em que a participação feminina foi excluída do fazer científico com a formalização das instituições. Desta forma, as mulheres, ao garantir o direito de acesso à educação superior e a profissões culturalmente consideradas masculinas, são levadas a assimilar o modelo de carreira consolidado que despreza as necessidades do gênero feminino, como a maternidade, por exemplo (Bittencourt, 2011; Schiebinger, 2001; Velho; León, 2012).

Como esse “modelo masculino de carreira” (Velho; León, 2012) envolve dedicação integral ao trabalho, preza e valoriza intensa produtividade – parâmetro de avaliação muito utilizado no meio –, além de uma série de atividades que exigem tempo considerável das(os) pesquisadoras(es), como publicar resultados de pesquisa, orientar alunos, elaborar projetos, disputar recursos de fomento e participar de eventos e congressos da área de atuação, entre outros tantos, a maternidade se coloca como um problema para as mulheres na Ciência, pois o fator filhas(os) implica em um cenário completamente diferente para elas (*Parent in Science*, 2019).

A maternidade contribui para que as pesquisadoras-mães sofram desvantagens das quais mulheres sem filhas(os) e homens com ou sem filhas(os) não enfrentam (*Parent in Science*, 2019). Além de se depararem com um elemento cultural muito forte que as encorajam a se dedicarem mais à maternidade e à vida privada do que à carreira, enfrentam um significativo declínio em suas produtividades acadêmicas que se interseccionam com outros fatores que contribuem para a lacuna de gênero no cenário científico, como, por exemplo, a

menor mobilidade geográfica com a chegada das(os) filhas(os) (Mattar; Diniz, 2012, *Parent in Science*, 2019; Tavares, 2008).

Com isso, nota-se que o fator maternidade é um problema feminino invisibilizado no meio devido à ideia de que as particularidades da vida privada não devem se sobrepor ao ambiente de trabalho (Bittencourt, 2011; Lima, 2013). No entanto, a Ciência vem perdendo grande contingente feminino, enquanto as instituições tornam a maternidade um problema de natureza profissional em que a mulher é a única responsabilizada.

A socióloga Heleieth Saffioti (2013) observou que as mulheres são alijadas do mercado de trabalho devido a uma dupla desvantagem social que possuem. Uma, em que suas capacidades são subvalorizadas no meio e outra devido à subalternidade nas posições que as mulheres ocupam no mercado de trabalho sobreposta à justificativa dos empregadores da inatividade profissional do período de licença-maternidade, para colocá-las em funções periféricas e de menores responsabilidades nas hierarquias das posições profissionais, limitando a integração das mulheres na esfera produtiva. A maternidade é um problema tornado social, e cabe à civilização encontrar soluções aos “problemas de natureza profissional que a maternidade cria para as mulheres” (Saffioti, 2013, p. 86).

Dialogando com esse referencial adotado, percebemos que a Ciência está sujeita a essa realidade, pois se trata de um constructo de atividade humana perpassado por uma estrutura de poder patriarcal, que assegura a homens o controle das decisões do fazer científico, refletindo uma representação estereotipada de quem pode ou não produzir conhecimento, além das desigualdades nas quais as mulheres estão incluídas no fazer científico, mas em posições subalternas que estão diretamente relacionadas à forma pela qual as(os) cientistas têm seus desempenhos profissionais avaliados (Saffioti, 2005, 2015).

A maternidade tem um efeito de queda na produtividade científica notado pelo movimento *Parent in Science* (Parentalidade na Ciência), cujos dados apontam que em áreas relacionadas à STEM, a produção de artigos é comprometida por cerca de dois a três anos para começar a ser revertida, gerando um impacto nas avaliações das mulheres ao longo da trajetória acadêmica e científica, pois o período de licença-maternidade não é considerado (*Parent in Science*, 2019).

Diante desse contexto, compreendemos que a maternidade precisa ganhar a atenção das instituições para que as desigualdades de gênero não sejam perpetuadas. Deste modo, este

estudo objetivou analisar como as mães-bolsistas PQ vivenciam e percebem a relação entre maternidade e trajetória acadêmica e científica na Química, localizar e mapear as pesquisadoras bolsistas PQ dessa área, identificar seus perfis e investigar que mecanismos estas mulheres desenvolveram para permanecer e progredir na carreira científica.

Na continuidade deste texto, explicita-se o referencial metodológico, os processos de constituição e análise dos dados. Em seguida, expomos os resultados obtidos da pesquisa e tecemos discussões sobre a maternidade no contexto acadêmico e científico.

2 Trajetória teórico-metodológica

A pesquisa aqui apresentada e aprovada por Comitê de Ética em Pesquisa¹ é de natureza qualitativa e de abordagem biográfica do tipo História de Vida a partir das contribuições teóricas de Anabel Moriña (2017). Na perspectiva dessa autora, as narrativas possibilitam compreender as experiências individuais como um reflexo do pensamento coletivo, do contexto, da sociedade e da cultura a que as(os) sujeitas(os) estão inseridos. Para isso, os relatos de vida daquelas que possuem pouca influência no discurso hegemônico do meio acadêmico e científico, por este ser marcado por regras e valores predominantemente masculinos, são ricas fontes de dados para a compreensão da realidade social dessas que compõem grupo minoritário em plena ascensão na carreira científica, a saber, as bolsistas PQ (Moriña, 2017).

O processo de constituição dos dados apoia-se no tipo micro-história de vida temática, pois delimitamos a investigação à maternidade relacionada a um determinado período de vida das sujeitas, e não envolveu a formação de uma relação de cumplicidade entre interlocutora e pesquisadora, visto que o período de interação entre ambas não se prolongou no tempo (Moriña, 2017).

Este estudo consiste no levantamento de dados das(os) bolsistas PQ da Química obtidos por meio do acesso à plataforma do CNPq, especificamente na seção de bolsas e auxílios vigentes do ano de 2020 da modalidade de Bolsa Produtividade em Pesquisa.

Com a listagem de bolsistas PQ publicamente disponível no site do CNPq que continha não apenas o nome das(os) pesquisadoras(es), mas também informação sobre a modalidade de bolsa PQ a que foram contempladas(os) e suas instituições de origem, acessamos todos os

¹ Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Paraná – Parecer 4.153.240, datado de julho de 2020.

currículos lattes, buscando informações sobre licença-maternidade. Deste modo, retiramos informações quanto ao período(os) de licença-maternidade daquelas que incluíram até o mês de abril de 2021 essa informação em seus currículos.

Considerando as informações presentes no Currículo Lattes, selecionamos como participantes da pesquisa, de maneira aleatória, as que foram identificadas como pesquisadoras-mães, cujas(os) filhas(os) estivessem em distintas faixas etárias, desempenhando suas profissões em diferentes regiões brasileiras, alocadas em distintas categorias de bolsa PQ, com diversidade em tempo de carreira e atuantes em diferentes subáreas da Química. Os recortes adotados objetivaram abranger distintas trajetórias profissionais, visando explorar suas vivências e percepções pessoais nos mais diferentes contextos.

Como instrumento de constituição dos dados, optamos pela entrevista narrativa (Muylaert *et al.*, 2014), apoiadas em um roteiro de questões norteadoras que permitiram que as participantes compartilhassem de maneira livre suas experiências, desafios e perspectivas. O roteiro norteador pediu para que as pesquisadoras discorressem sobre algumas principais temáticas, como percurso acadêmico e profissional, trajetória como bolsista PQ, maternidade e trajetória acadêmica, pessoal e profissional. Além disso, perguntas de sondagem foram incorporadas para aprofundar determinados tópicos durante as entrevistas, permitindo um diálogo aberto e o fluxo corrente de informações vindas das participantes.

Todas as entrevistas foram conduzidas de forma remota e cada uma teve uma duração média de uma hora e trinta minutos. Além disso, foram gravadas e posteriormente transcritas.

Como metodologia de análise dos dados optamos pelo Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) a partir de Fernando Lefevre e Ana Maria Cavalcanti Lefevre. A técnica consiste em sintetizar em uma única fala a percepção da realidade vivida pela coletividade, reconstruindo seus pensamentos em uma dimensão tanto individual, quanto coletiva, por três figuras metodológicas, sendo: 1) Expressões-Chave (E-CH), que se referem a trechos de depoimentos selecionados pela pesquisadora que revelam a essência de seu conteúdo; 2) Ideias Centrais (IC), que representam qualidades, pois correspondem a descrições de sentido presentes nas E-CH; e 3) o DSC, formado pelo agrupamento das E-CH de mesma IC, respeitando as formas de esquematização da metodologia proposta pela autora e autor (Lefevre; Lefevre, 2012).

De acordo com Lefevre e Lefevre (2012), as IC podem ser agrupadas a partir de dois atributos quantitativos que essa possui: 1) intensidade – o parâmetro que expressa o percentual

de indivíduos que contribuíram com suas E-CH para compor o DSC; e 2) amplitude, a medida da presença dessas IC no meio pesquisado (Lefevre; Lefevre, 2012).

Esta abordagem nos permite sintetizar as respostas individuais das entrevistadas, identificando ideias centrais que são comuns entre elas. Após a transcrição das entrevistas individuais, nos familiarizamos com o conteúdo por meio de diversas leituras atentas, visando uma visão geral das narrativas obtidas. Os trechos que foram considerados relevantes a pesquisa foram identificados e agrupados de acordo com os temas semelhantes. Em seguida, foram codificados. Com base nos grupos temáticos construímos o DSC utilizando os parâmetros de intensidade e amplitude para as construções textuais.

3 Análise e discussão dos resultados

Nessa seção, apresentamos os resultados da pesquisa, decorrente das análises dos documentos obtidos e das narrativas das participantes entrevistadas.

3.1 Perfil das bolsistas PQ da Química identificadas como mães

Os dados aqui mostrados são referentes à análise do Currículo Lattes das Bolsistas PQ que preencheram até o mês de julho de 2021 o campo de licenças² com o período de licença-maternidade na Plataforma Lattes. Para tal, foram considerados todos os currículos lattes, mesmo aqueles sem atualização no ano vigente.

Esse levantamento revelou que apenas 14 bolsistas PQ incluíram esse dado na plataforma, representando 7% do total. Apenas uma delas encontrava-se alocada na categoria 1 (PQ-1D) e as demais na categoria mais baixa de bolsa (PQ-2). As regiões Sul e Sudeste apresentam seis e sete bolsistas respectivamente, enquanto o Nordeste possui apenas uma. Quanto às subáreas de atuação na Química, três são da Analítica, três da Inorgânica, três da Orgânica e cinco atuantes na Físico-Química.

Com a informação do período de licença-maternidade preenchido no Currículo Lattes foi possível identificar que quatro (30%) das bolsistas identificadas como mães têm filhas(os) na faixa etária de 0 a 4 anos, cinco (35%) entre 5 e 9 anos e cinco (35%) com filhas(os) com mais de 10 anos.

² Cabe destacar que o Campo de Licenças no Currículo Lattes é de preenchimento facultativo, portanto, o valor encontrado nesta pesquisa não representa a totalidade das mães-bolsistas PQ.

3.2 Perfil das mães-Bolsistas PQ entrevistadas da Química

Quanto à participação nas entrevistas, das 14 mães-bolsistas PQ identificadas, cinco foram selecionadas e colaboraram na constituição dos dados. O Quadro 1 apresenta os perfis das entrevistadas.

Quadro 1 - Perfil das entrevistadas.

Sub- área	Cód.	Idade	Número de filhas(os)	Idade das(os) filhas(os)	Região	Nível de bolsa PQ	Ocupação	Tempo de carreira	Tempo de contrato com as universidades em que atuam
Físico- Quím.	E01S37	37 anos	1	1 ano	Sul	PQ - 2	Associada – Nível 1	9 anos	8 anos
Quím. Org.	E02S38	38 anos	1	8 meses	Sul	PQ - 2	Adjunto – Nível 4	10 anos	7 anos
	E03SE42	42 anos	2	3 anos 11 anos	Sudeste	PQ-2	Associada – Nível 1	12 anos	10 anos
Quím. Inorg.	E04SE47	47 anos	2	9 anos 13 anos	Sudeste	PQ-2	Associada – Nível 4	16 anos	14 anos
Quím. Anal.	E05NE45	45 anos	1	6 anos	Nordeste	PQ-2	Associada – Nível 1	13 anos	9 anos

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Todas estão na categoria PQ-2, têm entre 37 e 47 anos, são casadas, cisgênero e mantém relacionamentos heterossexuais. Duas atuam na região Sudeste, duas no Sul e uma, no Nordeste. Três delas têm apenas uma(um) filha(o) e duas têm dois. Uma bolsista tem uma criança com menos de um ano, duas delas tem filha(o) na faixa de um a quatro anos e outras duas na faixa de cinco a nove anos.

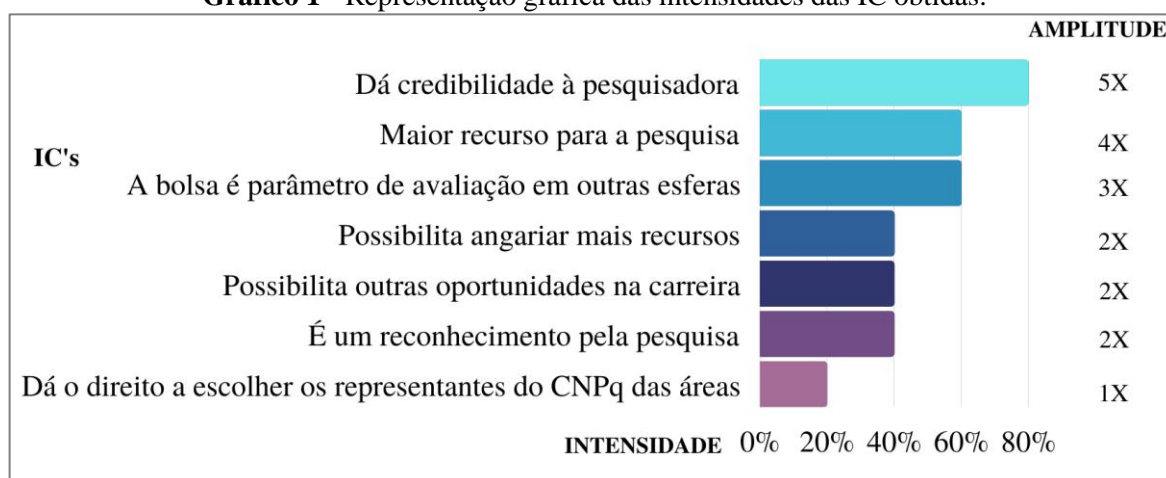
Considerando os cargos que estas pesquisadoras ocupam em suas instituições de atuação, quatro delas são professoras associadas e uma é professora adjunta. Quanto ao tempo de contrato com as universidades em que atuam, a faixa de tempo varia de 7 a 14 anos.

Na sequência, apresentamos os objetivos destas pesquisadoras ao pleitear a bolsa PQ.

3.3 Motivações e objetivos no alcance às bolsas PQ

Uma das perguntas que se encontrava no roteiro da entrevista visava identificar que motivações e objetivos as pesquisadoras tinham ao pleitear a bolsa PQ. No Gráfico 1 apresentamos as ideias-centrais identificadas a partir das narrativas das mães-bolsistas PQ.

Gráfico 1 - Representação gráfica das intensidades das IC obtidas.



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Foram identificadas sete ideias-centrais, as de maiores intensidades, ou seja, composta pela narrativa de no mínimo três das cinco entrevistadas, foram agrupadas para compor o DSC.

DSC-1: alta intensidade (66,7%):

Você ter isso (a bolsa PQ) no lattes, às vezes, faz você ser enxergado, é uma coisa importante, que dá bastante credibilidade, representatividade. Mostra que você está conseguindo exercer sua profissão como pesquisadora. Em segundo lugar, a questão do status de você poder pedir projetos, pois a gente sabe que eles são índices de avaliação em várias outras esferas. Então,

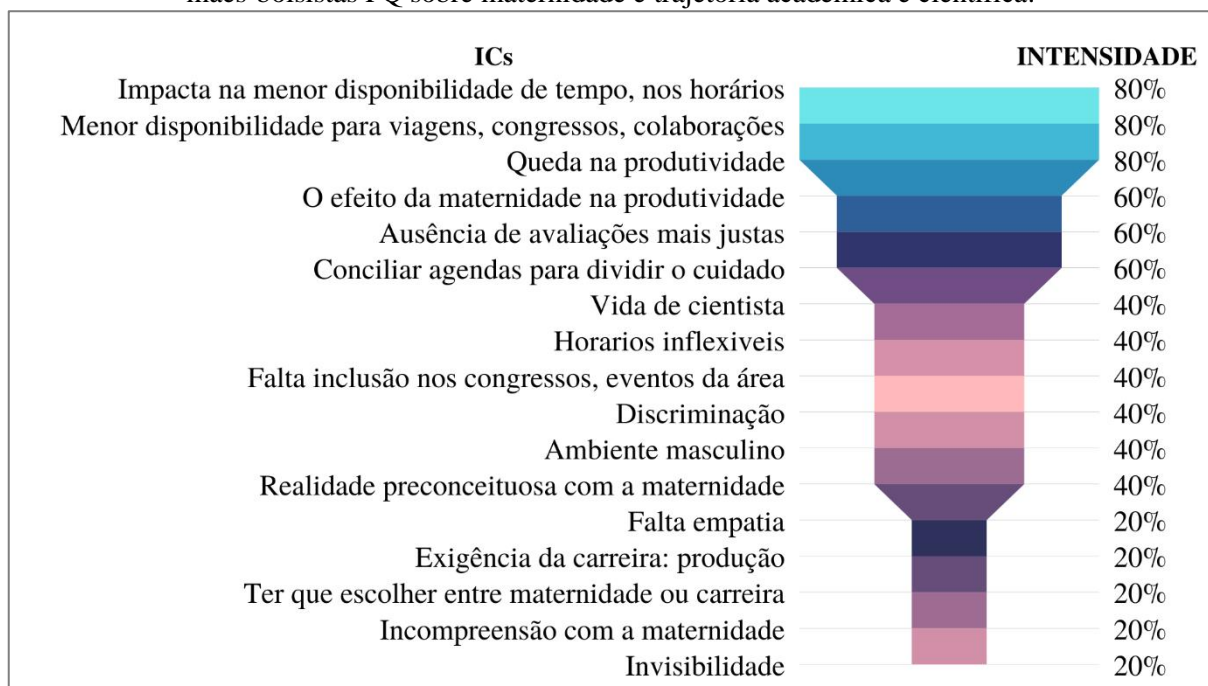
aprovação de projetos, aprovação, inclusive, de projetos maiores, né? A sua classificação quanto bolsista afeta muitas outras instâncias, inclusive a pós-graduação, né? Posso falar na minha área, por exemplo, vários editais de agências de fomento, para você coordenar um projeto, participar de um projeto, você precisa ser bolsista de produtividade, sendo muito importante também para quando a gente vai participar de outros editais de demanda altamente qualificada. E junto com isso, claro, a gente não pode negar nenhum auxílio, né? Esse auxílio ajuda muito em laboratório, ajuda muito na pesquisa. Nos tempos atuais, meu principal objetivo é ter mais recurso para pesquisa, ter uma verba extra para o laboratório. Então hoje eu busco mais essa bolsa em função da nossa falta de opção, nossa falta de recurso.

As narrativas que compõem este DSC evidenciaram a importância das bolsas PQ no contexto científico corroborando a afirmação de Guedes, Azevedo e Ferreira (2015), de que esse sistema particular de destinação de recursos públicos – as bolsas PQ –, corresponde a um instrumento de diferenciação simbólica entre as(os) cientistas, que confere prestígio e reconhecimento nacional refletindo de maneira positiva na possibilidade de obtenção de outros recursos de fomento, na visibilidade da instituição em que esta(e) tem seu projeto de pesquisa vinculado e, conseqüentemente, na trajetória na carreira científica.

Isso porque a bolsa PQ, “destinada a pesquisadores que se destacam entre seus pares, valorizando suas produções científicas” (Brasil, 2015), diferencia pesquisadores de alta produtividade científica, conferindo credibilidade e recurso adicional à pesquisa, possibilitando estruturar grupos e desenvolver projetos de pesquisa.

3.4 As vivências e percepções das mães-Bolsistas PQ com relação à maternidade e suas trajetórias na Química

Com a finalidade de identificar as percepções das mães-pesquisadoras referente aos desafios que envolvem a conciliação da maternidade com a carreira científica, pedimos que as bolsistas comentassem sobre a maternidade em suas trajetórias pessoais, acadêmicas e profissionais. Com isso, identificamos 17 IC, que estão representadas no Gráfico 2, com suas respectivas intensidades.

Gráfico 2 - Representação gráfica das intensidades das IC obtidas sobre as vivências e percepções das mães-bolsistas PQ sobre maternidade e trajetória acadêmica e científica.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com base nas narrativas obtidas, foram construídos três discursos, um de alta intensidade (70%), um segundo de baixa intensidade (30%) e um terceiro de baixa intensidade (40%), porém alta amplitude, ou seja, a medida da presença dessa ideia é elevada.

DSC-1: alta intensidade e alta amplitude_ IA (70%):

Eu fui uma pessoa que produziu muito na minha pós-graduação. Eu consegui fazer isso, pois eu não tinha filho. E eu acho que em qualquer nível que você esteja, você ter um filho, você vai ter que dividir o seu tempo com ele e vai diminuir, sim, a produtividade. Aí você vê nitidamente essa fase no meu Lattes, em termos de publicação, em termos de orientação, de coordenação de projeto, porque você se dedica à criança que está ali, e muita coisa que eu deixo de fazer, por exemplo, eu limito o número de alunos que oriento. Então eu posso dizer que a maternidade, eu tenho certeza que afeta [a produtividade]. Eu diria que [a maternidade] causa um efeito de diminuição. Eu vou falar que o impacto é que diminui minha produtividade, eu tive uma diminuição, uma redução de 50% ou mais, a produção de artigos mesmo acho que uns 50% ou mais, até em colaborações. Eu diminuí a produção e eu diria para você, que se eu fizer uma comparação antes e depois de ter filho, diminui, porque não tem mais aquela coisa de talvez eu chegar em casa e sentar no computador e virar a noite no computador, pois eu não consigo mais trabalhar em casa. Então é claro que diminui, porque você está dividindo sua vida com uma outra questão agora. Então eu tive essa diminuição no início da infância [da criança], porque não dá para você fazer tudo, eu tenho menos tempo para conseguir trabalhar e afetou bastante o meu tempo hábil, afetou muito, absurdamente.

Um cargo demanda um adicional do teu desempenho profissional, tanto em tempo quanto em produção e muitas vezes, as mães não têm esse tempo. Eu

não tenho mais essa, digamos assim, essa liberdade de fazer o horário que você quer. Até um ano mais ou menos, eu estava negando assim, todas as palestras e seminários que era no final do dia, depois das sete horas eu não estava aceitando, pois, eu dependo muito de horários e o que impacta muito são os horários. Além disso, eu vi no meu caso, é relevante você ir [a congressos], mas a partir do momento que você é mãe, isso dificulta. Como é que você vai em cinco congressos por ano? Então, eu sabia que eu não ia poder ir em tanto congressos tanto quanto eu gostaria, eu tinha certeza, né? Principalmente alguns internacionais, que é às vezes muito caro, e eu tenho que pagar o dobro para levar meu filho, né? Eu ia pelo menos três vezes por ano em congresso nacional, e eu sabia que nesse início eu ia ficar, ia poder ir uma vez só, porque é impossível, literalmente você paga o dobro, né? Eu tinha previsto um [congresso] presencial, agora para maio, que meu marido ia comigo, ia ficar com o filho para eu ir para o congresso. Eu acho que a sorte que eu tenho é que meu marido ia junto para um cuidado, né? Eu só posso dizer que eu conseguia ir e eu conseguia participar porque meu marido ia junto, então a gente se dividia nessa questão. Mas eu cheguei já a recusar convite de palestra, de seminário, porque eu não tinha como ele [o marido] ir junto e aí eu não tinha como deixar [a criança] também. Então, [a maternidade] afeta por causa do sistema, do jeito que é avaliado hoje. É como: “Está bom, você foi mãe, mas continuamos avaliando por esse, esse e aquele parâmetro”, que é incompatível com você ter um bebê em casa e continuar a carreira científica.

Um órgão de fomento tem um item que você não pode nem pedir bolsa de iniciação mais para o seu aluno se você não ficou um tempo no exterior. Como é que você faz isso com uma criança pequena? Você é casada com alguém que tem um emprego aqui e não pode simplesmente largar o emprego e ir com você. Como que você faz isso? Isso é simplesmente ignorado. Eu não posso sair e ficar um mês fora, entendeu? São crianças ainda em formação, que precisam da presença da mãe. Eu fiquei até os dois anos [da criança] sem ir para congresso. Eu vejo que esse é o maior obstáculo: a exigência dos órgãos de fomento de você ter colaboração no exterior, de você ter tudo isso, sem olhar as características de cada pessoa. Se eu for competir com os homens, na mesma condição que eu, eles são muito melhores no sentido currículo. É óbvio que eles são melhores, porque eles não têm que se afastar do trabalho por causa da maternidade - no caso deles da paternidade, eles têm vantagens em relação à gente, você vai ver o currículo dele, você vai ver que ele foi em muito mais congresso. Ele foi em 10 vezes mais congresso internacional, ele palestrou, ele ficou seis meses fora aqui, dois meses fora ali, um ano fora acolá. E essa mulher não ficou e ela vai ser avaliada por isso, ela vai ser julgada por isso. Acho que [a maternidade] tem que ser levada em consideração, que querendo ou não, a gente passa por um período em que a mãe fica toda voltada para o filho, então a produção sai. Então eu acho que deveria haver um julgamento separado e os editais podiam prever o tempo de maternidade, né?

O segundo discurso, DSC-2, apresenta baixa intensidade e baixa amplitude.

DSC-2: baixa intensidade e baixa amplitude_ IA (30%):

Quando entra na vida acadêmica não é fácil, porque já tem pré-estabelecidas as cúpulas, que geralmente são cúpulas de homens. Às vezes eu era reconhecida fora da universidade e dentro, era como se eu não existisse. Eu digo assim ó, de ir falar em uma reunião e eles fingirem que a gente não falou nada.

[A academia] é um ambiente bastante fechado e como não é muito feminino, acho que tem menos receptividade ainda para problemas associados a questões femininas, como a maternidade. Na química eu vejo muito isso: ou você escolhe a sua carreira e vai ser uma professora de excelência, com grupo de pesquisa, ou você tem que escolher a maternidade. Você não pode querer ter os dois. Eu sinto muito isso! É como se fosse assim: “você está na carreira acadêmica, a gente não permitiu você ser mãe!”

A ciência foi criada para um perfil de pessoa que não tem nenhuma família, né? Você tem que estar ali à disposição, para fazer tudo, para ir ao congresso, para ficar até às dez horas da noite, para participar de uma banca que dura cinco horas, para ir em uma reunião que não tem tempo para acabar e sabe, em horários absurdos. Então, a vida de cientista, foi criado nos moldes que tu tem que tá dedicado cem por cento, isso é não é justo, né? A nossa profissão demanda muito do trabalho em casa, e eu vejo que as mulheres têm uma desvantagem em relação a isso, até por, como eu falei assim, uma questão cultural. Não tenho dúvida que [a ida em congressos] é um dos pontos que mais impactam a carreira, porque ir para congresso é uma coisa importante, né? É onde a gente mostra nossa cara, nosso resultado, é fundamental, e a gente vê claramente que é o ponto onde está faltando muita mudança, né? A gente vê hoje, não tem espaço kids, não tem nada! Eu não tinha um lugar para amamentar. Eu enxergo que, principalmente mulher, pesquisadora mulher, muita das vezes deixa de ir aos eventos porque não vai ter onde fazer essas coisas.

Os horários das palestras, não tem nada que favoreça muito a ida, né? E uma das coisas que exclui muitas mulheres são os horários, né? É só uma questão de mudar horário. Quando eu voltei [da licença-maternidade], me deram aula até às 11 da noite. Aí eu reclamei, um colega homem falou para mim que ele queria um tratamento igual ao meu, porque ele tinha dois filhos de 10 anos. Eu fiquei tão chocada que eu não consegui explicar para ele que minha bebê só mamava no peito. Eu tinha que desmamá-la.

Na química é muito número, posso dizer da minha área. É muito número. Quanto mais número você fizer, melhor! Então, eu me senti muito cobrada nesse sentido [de produzir] e eu não vivi plenamente a gestação, porque eu me joguei para conquistar o meu espaço na universidade. “Não, eu tenho que produzir, eu tenho que fazer”, porque tem essa questão e eu tive alguns pareceres voltados para essa linha, de que eu não podia pleitear bolsa por conta do número de publicação, não tinha publicações suficientes.

Acho que se eu tivesse colegas mulheres, talvez elas me ajudariam mais, cuidando para mim de coisas que eu não consigo cuidar agora, elas teriam mais empatia, pois a empatia é muito pequena. Ela pode até existir na teoria, mas, na prática, ela ainda é muito incipiente, sabe?

Além disso, o fato de ser mãe implica em outras coisas que também não são compreendidas por outras mulheres, que não são. As mulheres que não são mães não entendem a demanda de você não poder marcar uma defesa de tese, sendo que você tem que buscar seu filho no colégio. Não entendem. Eu vejo que outras mães, elas me olham de maneira diferente por eu deixar meu filho com meu marido em casa. Eu vejo discriminação da mulher em relação as outras mulheres. Há bastante discriminação. Então, homens têm vantagens em relação à gente, eles não sofrem discriminação, não sofrem preconceito, não têm a questão de ter que se afastar do trabalho por causa da maternidade – no caso deles da paternidade. Já começa enraizado ali na questão de as pessoas

preferirem homens para a maioria das coisas profissionais. Eles podem até me conhecer e conhecer o meu colega, mas eles vão selecionar ele só porque ele é homem. Se eu concorresse os prêmios que eu concorri geral, que tinha homens concorrendo comigo, eu passei muito longe de conseguir, porque sempre os homens foram melhores, porque talvez não tenham tido esses problemas que a gente tem, de ter que se afastar mais tempo, de discriminação, de ter que cuidar de mais coisas na casa.

Cabe-nos destacar que o termo “efeito” se refere a qualquer alteração na produtividade científica após a maternidade de pesquisadoras. Por sua vez, o “efeito de queda na produtividade científica” descreve uma diminuição notável e significativa na quantidade de publicações científicas, acesso dificultado a financiamentos de pesquisa, bolsas e colaborações relacionadas à pesquisa quando as pesquisadoras se tornam mães. O “efeito de queda” implica diretamente uma redução na produtividade científica devido à maternidade.

Quando uma mulher se torna mãe, sua rotina muda drasticamente. A chegada de um filho demanda tempo e atenção, o que pode resultar em uma redução na disponibilidade para se dedicar às atividades acadêmicas (IC – Impacta na menor disponibilidade de tempo, nos horários). Tarefas de pesquisa, escrita e participação em eventos acadêmicos podem ser afetadas pela necessidade de priorizar os cuidados com os filhos. A maternidade impõe desafios que exigem uma reorganização das atividades diárias.

Além disso, conciliar agendas e horários inflexíveis é um obstáculo enfrentado pelas mães pesquisadoras. As instituições acadêmicas muitas vezes possuem estruturas de trabalho rígidas e horários fixos, que não consideram as demandas das mães. Isso pode criar dificuldades ao tentar equilibrar compromissos profissionais, como aulas, reuniões e prazos de pesquisa, com as responsabilidades maternas. A falta de flexibilidade pode colocar as mães pesquisadoras em situações desafiadoras, nas quais precisam encontrar soluções para conciliar essas agendas divergentes.

Já o último discurso, DSC-3, aparece com alta intensidade e baixa amplitude, representando a narrativa de duas das cinco mães-bolsistas (40%), constituído por: IC-14 Realidade preconceituosa com a maternidade.

DSC-3: baixa intensidade e alta amplitude_ IA (40%):

A minha entrevista de mestrado foi totalmente rodeada com isso [perguntas pessoais]. A primeira pergunta que me fizeram foi qual era o meu estado civil. Não me perguntaram nada de química. Na época eu falei: “mas por que vocês estão perguntando isso?” Eles responderam: “É porque o mestrado é muito curto e aí é complicado, porque a aluna pode engravidar, e como é laboratório, você vai ter que sair do laboratório e aí vai atrasar a defesa”.

Quando eu estava terminando meu doutorado, comecei a pensar em procurar bolsa de pós-doc e aí tinha uma oportunidade. Eu fui conversar com o pesquisador e ele foi muito claro comigo. [...] “o problema é que você é mulher e pós-doutoranda mulher é muito complicado, porque está na fase de pensar em ter filho”. Então eu estou sendo julgada por uma coisa, um processo seletivo, por uma coisa que eu nem tenho e eu, nem sei se eu quero ter”, pois é isso, às vezes você não tem filho, você não quer ter filho, é direito seu, e você é julgado por isso.

Já como professora, eu me lembro de eu já com a barriga grande, passando no corredor da instituição, eu encontrando com um professor que eu respeitava muito, um sênior, admirava ele. Ele falou assim: “mas você está grávida?” [...] e fez um comentário: “poxa, mas você acabou de passar no concurso, você vai estragar a sua carreira”. Além disso, muitas pessoas até próximas: “pô, mas você já tem um filho, para que você quer outro? Você agora está com seu grupo de pesquisa, com vários alunos, como é que vai ser?” Eu senti muitas críticas. O prazo de licença maternidade é encarado como férias por muitos e eles fazem você se sentir culpada, porque eu deixei de dar aula esse período e eles se sobrecarregaram. Você volta da licença-maternidade, as pessoas acham que você passou férias. Tem piadinhas.

É como se eu estivesse me aproveitando deles [dos colegas de trabalho]. Também muito preconceito, muitas indiretas de mulheres. Eu senti muito isso e tive bastante preconceito de mulheres que seguiram a carreira, eram mais velhas do que eu, e optaram ou não conseguiram ser mães, de alguma forma. Na verdade, optaram por não serem mães.

Os discursos aqui apresentados apontam para as vivências das mulheres sobre a maternidade em suas trajetórias profissionais desde a pós-graduação até a atuação na pesquisa, estando formalmente inseridas no corpo docente das universidades.

Os dados constituídos nos possibilitam afirmar que a maioria das participantes da pesquisa vivencia uma queda na produtividade acadêmica e científica com a chegada da maternidade, pois a conciliação entre o papel de mãe e de profissional, historicamente consolidado como oposto, é dificultada pela ausência de transformação na estrutura do modelo de carreira profissional que envolve a atividade científica.

De acordo com Saffioti (1987, 2015), o patriarcado corresponde a uma estrutura de poder introduzida pelo ocidente que perpassa toda a sociedade. Nela, as mulheres são alvos de um sistema de dominação-exploração que ocorre por meio das relações de gênero, estipulando uma hierarquia, na qual homens, preferencialmente brancos, assumem uma posição privilegiada no exercício e controle do poder que envolve o todo social.

De tal modo, a construção de uma série de dualismos que separam razão de emoção, corpo de mente, objetividade de subjetividade e público de privado, foram instrumentos utilizados para estabelecer essa hierarquia, pois o elemento masculino foi adotado como

referencial e todas as qualidades entendidas femininas, foram tomadas como opostas e complementares às dos homens (Saffioti, 2013).

A Ciência Moderna, como produto de uma construção humana ocidental, historicamente afastou a presença feminina do fazer científico institucionalizado por pelo menos um século, e passou a refletir e valorizar uma representação masculina como referência da atividade laboral. Fortemente apoiada no androcentrismo, orientou suas práticas, objetivos e posterior utilização do conhecimento construído, gerando dificuldades de acesso, permanência e ascensão das mulheres, visto que práticas sexistas são reproduzidas na academia e os problemas associados a questões de gênero são invisibilizados (Lima, 2013. Sardá, 1987; Schiebinger, 2001).

A entrevistada E03S38 assume essa percepção de que o ambiente masculino implica “menos receptividade ainda para os problemas associados a questões femininas, como a maternidade”.

Enviesada no androcentrismo, essas instituições refletem uma lógica de valorização profissional, centrada num discurso meritocrático de que a construção de um currículo repleto em números de publicações, citações, participação em congressos e livros publicados, entre outros índices quantitativos usados no meio, implica em maiores chances de permanência e ascensão na carreira (Guedes; Azevedo; Ferreira, 2015; Sardá, 1987).

Nas narrativas seguintes, podemos perceber que a lógica da intensa produtividade dita esse espaço.

Na química, é muito número, posso dizer da minha área. É muito número. Quanto mais número você fizer, melhor (E03SE42).

Eu não vivi plenamente a gestação porque eu me joguei pra conquistar meu espaço dentro da universidade. “Não! Eu tenho que produzir, eu tenho que fazer”, porque tem essa questão (E02S38).

Eu me senti muito cobrada nesse sentido [de produzir] (E02S38).

Eu tive alguns pareceres voltados para essa linha, de que eu não podia pleitear bolsa por conta disso [produção] ou número de publicações, não tinha publicações suficientes (E03SE42).

Contudo, é necessário se dedicar ao máximo às atividades que envolvem o fazer científico e isso conflita com a imposição da ideologia patriarcal dos papéis e funções sociais de responsabilidade primária das mulheres pelo cuidado para com o lar e filhas(os), pois, ainda

que na atualidade estejam desempenhando atividades laborais, elas não são eximidas dessas responsabilidades (Saffioti, 2013).

Deste modo, a lógica da intensa produtividade faz com que suas vivências nesse meio sejam atravessadas por opressões em um ambiente em que a maternidade se coloca como um problema a plena atuação feminina, pois a produção é comprometida, e embora isso seja algo momentâneo, cria impactos reais de natureza profissional na academia.

Algumas narrativas mostram a percepção das mães-bolsistas PQ de que a maternidade afeta a vida profissional:

[...] que afeta a produtividade afeta, eu tenho menos tempo pra conseguir trabalhar porque é o tempo que ele não está na escola, então eu não consigo ter um tempo integral dedicado a uma atividade (E01S37).

[...] minha filha nasceu prematura, de 32 semanas. Aí você vê nitidamente essa fase no meu Lattes, em termos de publicação, em termos de orientação, de coordenação de projetos, porque você se dedica à criança que está ali (E03SE42).

[...] ela [a maternidade] diminui minha produtividade. Embora você veja lá: “nossa, mas você tem bastante papers”. não! Eu tenho muita coisa que eu deixo de fazer. Eu limito o número de alunos que oriento (E04SE47).

A literatura aponta que no meio acadêmico o produtivismo é valorizado por uma cultura que exprime um contexto de capitalismo acadêmico cuja lógica ameaça a carreira de mulheres pesquisadoras que tentam conciliar as demandas profissionais e familiares, visto que a avaliação de programas de pós-graduação e de pesquisa consideram a produtividade acadêmica de estudantes e supervisores(as), impactando na forma como os(as) pesquisadores(as) agem no meio, pois a pressão pela publicação diminui a empatia entre os pares na comunidade acadêmica (Infanger; Lima, 2019).

A narrativa da entrevistada E02S38 mostra essa percepção de que há uma ausência de empatia no meio:

Eu acho que se eu tivesse mais colegas mulheres, talvez elas me ajudariam mais, cuidando para mim de coisas que eu não consigo cuidar agora, elas teriam mais empatia, sabe? [...] Eu acho que é [...] uma empatia muito pequena. Ela pode até existir na teoria, mas na prática ela é ainda muito incipiente, sabe?

Além disso, a exigência da carreira por um perfil de pessoa dedicada e disponível em horários integrais para o trabalho, para criar rede de contatos e participar de viagens a congressos e eventos da área, torna-se um problema quando optam pela maternidade, pois

percebem que o tempo para o trabalho e a disponibilidade para viagens a congressos são comprometidos tanto devido às demandas de cuidado, quanto à ausência de estrutura inclusiva para mães com crianças nesses espaços.

Os relatos a seguir revelam alguns dos problemas que enfrentam:

[...] a vida de cientista foi criada nos moldes que tu tem que estar dedicado cem por cento, e isso não é justo, né? (E01S37).

Eu acho que [...] a nossa profissão demanda muito trabalho em casa. Eu não consigo mais trabalhar em casa (E02S38).

Eu diria pra você que [...] não tem mais aquela coisa de talvez eu chegar em casa e sentar no computador e virar a noite no computador (E03SE42).

É relevante ir a congresso, mas a partir do momento que você é mãe, isso dificulta. Como é que você vai em cinco congressos por ano? (E04SE47).

Eu fiquei até os dois anos (da criança) sem ir para o congresso. [...] Eu não posso sair e ficar uma semana fora, ela (a criança) já sente, porque são crianças em formação, que precisam da presença da mãe (E04SE47).

Esses problemas que a maternidade gera na vida profissional são percebidos por elas como um fator de impacto na carreira, devido à compreensão de que os parâmetros de avaliação utilizados no meio não são justos às condições de seu gênero. Sobre essa questão, elas dizem que:

[...] eu posso dizer que a maternidade afeta [...] por causa do sistema, do jeito que é avaliado hoje (E01S37).

[...] em uma comparação, é óbvio que o cara que, mesmo que ele seja pai, você vai ver o currículo dele, você vai ver que ele foi em muito mais congresso. Ele foi em 10 vezes mais congresso internacional, ele palestrou, ele ficou seis meses fora aqui, dois meses fora ali, uma ano acolá. E essa mulher não ficou e ela vai ser avaliada por isso, ela vai ser julgada por isso (E04SE47).

[...] se eu for competir com homens na mesma condição que eu, eles são muito melhores, no sentido de currículo. [...] Eu acho que deveria haver um julgamento separado [...] porque eles talvez não tenham tido esses problemas que a gente tem de ter que se afastar mais tempo, de discriminação, de ter que cuidar das coisas na casa (E02S38).

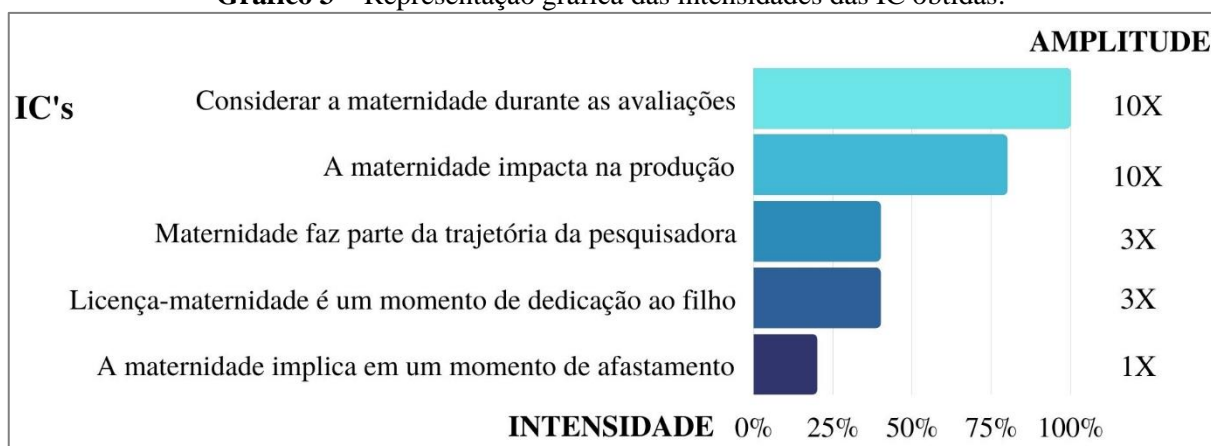
Esses contingenciamentos próprios do gênero feminino instauram um preconceito pela maternidade que precede a opção das mulheres de tornarem-se ou não mães-pesquisadoras. Os discursos evidenciam a percepção de que é necessário abdicar da maternidade para alcançar um perfil de excelência na profissão, pois a mesma é compreendida como prejudicial à carreira.

Sobre essa questão, as pesquisadoras Araújo e Manzano (2020) afirmam que o discurso instaurado sobre a maternidade como prejudicial à carreira tem efeitos que geram uma memória discursiva que constrói a subjetividade da mãe e da maternidade, em que carreira e maternidade são incompatíveis, ainda que isso não seja dito explicitamente. Deste modo, “essa memória discursiva (re)atualiza o sentido de lugar privado legitimado como exclusivo e único para a mulher mãe, o que, [...] deslegitima a maternidade como possibilidade no campo do trabalho científico (Araújo; Manzano, 2020, p. 1193).

Buscando analisar o significado que as mães-Bolsistas PQ atribuíam ao fato da plataforma do CNPq ter incorporado o campo de licenças no Currículo Lattes, perguntamos o que lhes significava a plataforma ter adicionado esse campo.

As narrativas nos levaram a identificar 5 IC, apresentadas no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Representação gráfica das intensidades das IC obtidas.



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

DSC-1: alta intensidade (90%):

Eu acho que foi importante [a maternidade no Lattes]. São poucos os editais que participo que dão atenção a isso. Agora todas as mulheres, mesmo tendo sido mães há um tempo, elas vão poder incluir, uma vez que eventualmente pode haver uma consideração disso durante o julgamento dos processos. O que precisa agora é incorporar avaliações mais justas, né? Eu não consigo ser avaliada igual um colega. E colocar isso como peso na avaliação de projetos. E para o cara que está avaliando ali, para a pessoa que está avaliando, poder olhar e falar assim: “não, pera aí, é isso aqui, eu não posso penalizar essa pesquisadora na minha avaliação por conta disso”. Então, eu acho que a partir de agora nos editais vai ser muito mais forte isso, porque alguns editais já preveem isso, né? Tem cada vez mais editais principalmente dentro de universidades que estão considerando esse tempo de maternidade. Então é importante estar lá para quando chegar esses editais, que vão estar cada vez mais oficiais, estar lá constando esse período. Eu já ouvi até que alguns CAs vão considerar para essa rodada. O da química não se manifestou, mas eu acredito que é algo que o próprio CA tem autonomia para decidir na hora,

mesmo que eles não tenham incluído isso lá nos requisitos. Então acho que na hora do julgamento eles podem tomar essa decisão. Mas eu acho que é uma coisa que se eles quiserem, eles podem fazer ainda, embora eles não tenham manifestado publicamente lá no CA que eles vão fazer isso.

Então é extremamente importante, porque quando você vai avaliar um currículo, você não tem a menor ideia porque que naquela fase ali talvez aquela docente, naquela pesquisadora, não teve uma produção tão linear. Tem que primeiramente reconhecer que isso [a maternidade] afeta a nossa produção, porque com certeza vai impactar em algum momento na minha produção. E se você consegue ir lá e ver se tem aquela outra linha no Lattes da licença e você consegue fazer essa relação, você consegue falar assim: “opa, pera aí, tem um motivo aqui extremamente digno para que essa docente, essa pesquisadora tenha diminuído a sua produção”.

Não é só para a gente botar bonitinho lá. É para você conseguir olhar: tem um vácuo aqui, o que aconteceu aqui? Se você olhar, você vai falar: “pô, aconteceu isso aqui”, teve um período ali que pode afetar a produção. A maternidade impacta, não importa se é 6 meses, se é 4 meses, só vai dar o impacto maior ou menor.

Eu diminuí a produção, mas a minha maternidade não se refletiu na minha produção desse ano de 2021. Minha maternidade provavelmente vai se refletir na minha produção de 2022. Até depois, a gente não sabe. Eu acho que pelo o que eu estou produzindo agora, acho que o maior impacto vai ser em 2022. Mas eu consegui, na minha licença, produzir algumas coisas, mais no sentido de redação de artigos. Eu não consegui organizar resultados ou orientar alunos a ponto de a gente ter uma produção. Eu consegui manter os alunos, vamos dizer assim, na pós, mas eu não posso dizer que consegui manter eles produtivos durante esse período.

DSC-1: baixa intensidade (33,3%):

Eu acho importante porque tem período que a gente se dedica totalmente ao filho, porque em função da licença a gente acaba se afastando não completamente, mas acho que mais de 80% a gente se afasta. Principalmente nos seis meses, né? Que a gente tem uma dedicação quase que integral, tu fica um tempo né? A própria natureza, a amamentação, até a criança começar a comer, a mãe fica voltada toda para o filho. Então eu acho que significa assim que (a maternidade) faz parte da nossa trajetória, é aquela história de tornar mais natural sabe? Humanizar mais essa questão, tem que ser é, simplesmente ó, eu tive uma licença, faz parte da vida, aceite isso!

Nota-se que as percepções das mães-pesquisadoras é de que a academia necessita de formas de avaliações mais equânimes, visto que a maternidade implica um declínio da produtividade, ocasionado tanto pelo período de licença-maternidade como devido às demandas de cuidado com uma criança ainda em formação.

Nesse sentido, Saffioti (2013) afirma que as relações desiguais de gênero, também presente no mercado de trabalho, são uma forma de manter homens no topo das hierarquias de poder. Contudo, a maternidade e a crença de que as crianças são responsabilidades femininas permanecem no ideal social sendo confirmadas nas legislações trabalhistas que garantem a

homens uma licença parental de apenas 20 dias, como no caso em carreiras do setor público. No entanto, essa é uma forma de perpetuar enquadramentos culturais que afastam as mulheres do mundo do trabalho e que levam a prejuízos de ordem profissional, visto que os homens são privados de exercer o cuidado de maneira equânime com as mulheres, que sobrecarregadas veem retiradas as condições plenas de atuação profissional.

Nesse contexto, a maternidade opera como um filtro que restringe a quantidade de mulheres de alcançar posições de decisão e reconhecimento na academia, pois a queda na produtividade ocasionada por esse fator opera no sentido de discriminação sexual, alijando mulheres da carreira e/ou permitindo homens alcançar em grandes proporções posições de topo de carreira (Saffioti, 2013).

3.5 Os mecanismos de permanência e ascensão na carreira

As mães-bolsistas PQ relatam estratégias particulares para permanecer e progredir na trajetória científica após a maternidade. Porém, três delas (60%) afirma que uma maneira de participar de eventos e congressos da área de Química é ir acompanhada do cônjuge para ser possível estar nesses espaços que, como anteriormente explicitado nos discursos, não é acolhedor a mães com crianças. As narrativas a seguir revelam que, diante da maternidade e das demandas do cuidado, a presença de acompanhante nesses espaços é fundamental para elas.

Eu acho que a sorte que eu tenho é que meu marido também é da química, então a gente pensou em vários congressos que a gente poderia ir junto para um cuidado, né? (E01S37).

[...] meu marido ia comigo, ia ficar com o filho para eu ir para o congresso (E03SE42).

[...] eu só posso dizer que eu conseguia ir e eu conseguia participar porque meu marido ia junto, então a gente se dividia nessa questão (do cuidado) (E03SE42).

Esses relatos, mostram que elas buscam alternativas para permanecer ativas na carreira após a maternidade, no entanto, a ausência da inclusão de mães com crianças nesses espaços dificulta muito a vida profissional. Nesse sentido, destacamos alguns discursos:

[...] eu já cheguei a recusar convite de palestra, de seminário, porque eu não tinha como ele [o cônjuge] ir junto e aí eu não tinha como deixar [a criança] também (E03SE42).

Eu enxergo que, principalmente mulher, pesquisadora mulher, muitas vezes deixa de ir aos eventos porque não vai ter onde fazer essas coisas [amamentar] (E03SE42).

[...] eu sabia que não ia poder ir em tantos congressos tanto quanto eu gostaria, eu tinha certeza, né? Principalmente alguns internacionais porque [...] é muito caro, e eu tenho que pagar o dobro para ir no congresso para levar meu filho, né? (E01S37).

Nota-se que a maternidade corresponde a um contingenciamento do gênero feminino que afeta diretamente um parâmetro de avaliação usado pela academia que é a participação das mulheres em congressos e eventos da área, e de maneira indireta na formação de redes de contatos cruciais na consolidação de parcerias e colaborações que possibilitam atrair mais citações, que corresponde a outro parâmetro de relevância no meio acadêmico e científico.

Em suma, a maternidade, quando sobreposta aos critérios meritocráticos adotados pela academia, leva as pesquisadoras a desenvolverem estratégias de permanência e ascensão na carreira para que maternidade e trabalho sejam uma realidade conjunta, ainda que custosa.

4 Considerações finais

Este trabalho teve como objetivo analisar as vivências e percepções da relação entre maternidade e trajetória acadêmica e científica de um grupo minoritário de mulheres pesquisadoras da área da Química em plena ascensão na carreira, a saber, as bolsistas de Produtividade em Pesquisa do CNPq.

Os achados deste estudo permitiram identificar a proporção de gênero no acesso às bolsas PQ da área, identificar e mapear as mulheres bolsistas e o perfil de catorze que foram identificadas como mães. Com a participação de cinco mães-pesquisadoras e bolsistas PQ, alcançamos o principal objetivo da pesquisa, descortinando um dos fatores que implicam sub-representação feminina aos patamares mais elevados da carreira científica nesta área.

Os relatos das mães-bolsistas PQ permitiram identificar seus objetivos ao pleitearem essas bolsas, sendo o aumento da credibilidade, o recurso financeiro adicional à pesquisa e possibilidade de angariar novos recursos fatores mencionados por elas. Quando optam pela maternidade, sentem um efeito de queda na produtividade científica, uma diminuição de disponibilidade de tempo para o trabalho, além da dificuldade de participar de congressos e eventos da área que necessitam de viagens (inter)nacionais.

Quanto aos mecanismos que desenvolveram para permanência e ascensão na carreira, notamos estratégias particulares e diversificadas, no entanto, algo em comum entre a maioria é

o acompanhamento dos cônjuges em congressos da área para que as(os) filhas(os) estejam sendo cuidados.

Contudo, analisar as vivências e percepções sobre a trajetória acadêmica e profissional de mães-bolsistas PQ implica a necessidade de refletir a respeito de um modelo de carreira científico construído e regido por normas e valores masculinos que asseguram historicamente aos homens o controle do fazer científico.

Na análise das narrativas deste estudo, evidenciamos que as mães-bolsistas PQ foram interpeladas por este modelo que despreza suas qualidades e que valoriza uma cultura competitiva centrada na produtividade acadêmica sem considerar o impacto da construção histórica envolvendo a maternidade e suas demandas, algo que implica sobrecarga de trabalho para além da academia e em prejuízos profissionais ao longo de suas trajetórias na Ciência.

Deste modo, a maternidade opera como um filtro, que restringe o número de mulheres em condições consideradas legítimas no meio a serem reconhecidas e a participar de posições de poder e controle no meio científico.

Nesse sentido, compreendemos que a produtividade científica, como uma forma de avaliação frequentemente utilizada na academia, atua como uma barreira à plena participação feminina na Química, gerando desigualdades evidenciadas nas proporções de homens e mulheres aos escalões mais altos da carreira em que este parâmetro nas avaliações tem ainda maior peso.

Deste modo, compreendemos que transformações nesse cenário de desigualdade na Química dependem da necessidade de desnaturalizar a cultura moderna produtivista que cerca a academia, assim como a construção binária das identidades que estrutura a divisão sexual do trabalho que hierarquiza o masculino sobre o feminino.

A opção pela maternidade na Ciência é um problema de natureza profissional que deve ser resolvido, ainda mais quando a maternidade se coloca como um impeditivo ao pleno desenvolvimento da carreira científica, visto que as disputas por bolsas, recursos, aprovação de projetos, ocupação de cargos de direção, entre outros, envolve concorrer com homens que não sentem tanto quanto elas as contingências das responsabilidades parentais.

Por fim, convidamos a comunidade acadêmica e científica a refletir sobre as narrativas neste trabalho apresentadas para não acobertar as razões pelas quais as mulheres estão em permanentemente desvantagem na Química.

Referências

ACADEMIA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS. **Helena Nader será a primeira mulher a presidir a Academia Brasileira de Ciências**. 2022. Disponível em:

<http://www.abc.org.br/2022/03/29/helena-nader-sera-a-primeira-mulher-a-presidir-a-academia-brasileira-de-ciencias/>. Acesso em: 03 dez. 2024.

ALVES, A. D.; YANASSEB, H. H.; SOMAC, N. Y. Perfil dos bolsistas pq da área de química baseado na plataforma lattes. **Química Nova**, Campinas, v. 37, n. 2, p. 377-383, 2014.

ARAÚJO, L. M. B. M.; MANZANO, L. C. G. Identidades e (não)lugares da maternidade na ciência: discursos e contra-discursos nas mídias contemporâneas. **Estudos Linguísticos**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 1185-1199, 2020.

BADINTER, E. **Um amor conquistado**: o mito do amor materno. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BITTENCOURT, S. M. **Candidatas à ciência**: a compreensão da maternidade na fase do doutorado. 2011. Tese (Doutorado em Sociologia Política) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2011.

BRASIL. Ministério de Ciência e Tecnologia. **Resolução Normativa n. 028, de 9 de dezembro de 2015**. Bolsas de Produtividade em Pesquisa do CNPq. Diário Oficial União: Brasília, DF, 21 dez. 2015.

BRASIL. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). **Critério de julgamento de bolsa PQ 2018 a 2020**. 2019.

BUDDEN, A. E.; TREGENZA, T.; ARSSEN, L. W.; KORICHEVA, J.; LEIMU, R.; LORTIE, C. J. Double-blind review favours increased representation of female authors. **Trends in Ecology and Evolution**, Amsterdam, v. 23, n. 1, p. 4-6, 2008.

CAMPOS, J. L. A.; ALVES, A. S. A.; SANTORO, F. R. As mulheres são menos citadas do que os homens em artigos científicos: uma análise do comportamento de citação relacionado ao gênero nas pesquisas em etnobiologia. **Ethnoscientia**, Belém, v. 6, n. 2, p. 20-39, 2021.

CANDIDO, L. F.O.; SANTOS, N. C. F.; ROCHA, J. B. T. Perfil dos bolsistas de produtividade em pesquisa nas subareas da Química do CNPq. **Química Nova**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 393-405, 2016.

CECH, E.; BLAIR-LOY, M. The changing career trajectories of new parents in STEM. **PNAS**, Washington, DC, v. 116, n. 10, p. 4182-4187, 2019.

GUEDES, M. de C.; AZEVEDO, N.; FERREIRA, L. O. A produtividade científica tem sexo? Um estudo sobre bolsistas de produtividade do CNPq. **Cadernos Pagu**, São Paulo, n. 45, p. 367-399, 2015.

INFANGER, C.; LIMA, M. C. Maternity leave benefit for researchers: a case study of fapesp's maternity leave policy. **International Journal of Gender, Science and Technology**, Milton Keynes, v. 11, n. 1, 2019.

LEFEVRE, F.; LEFEVRE, A. M. C. **Pesquisa de representação social: um enfoque quali-quantitativo**. 2. ed. Brasília, DF: Liber Livros, 2012.

LETA, J. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 271-284, dez. 2003.

LIMA, B. S. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 883-903, 2013.

LIMA, B. S.; BRAGA, M. L. de S.; TAVARES, I. Participação das mulheres nas ciências e tecnologias: entre espaços ocupados e lacunas. **Gênero**, Niterói, v. 16, n. 1, p. 11-31, 2015.

LÖWY, I. Ciências e gênero. *In*: HIRATA, H. *et al.* (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 40-44.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. 2. ed. Rio de Janeiro: EPU, 2018.

MATTAR, L. D.; DINIZ, C. S. G. Hierarquias reprodutivas: maternidade e desigualdades no exercício de direitos humanos pelas mulheres. **Comunicação, Saúde, Educação**, v. 16, n.40, p. 107-119, 2012.

MELO, H. P. de; LASTRES, H. M. M. Ciência e tecnologia numa perspectiva de gênero: o caso do CNPq. *In*: SANTOS, L. W. dos (org.). **Ciência, tecnologia e gênero: desvelando o feminino na construção do conhecimento**. Londrina: Instituto Agrônomo do Paraná (IAPAR), 2006. p. 129-160.

MELO, H. P. de; LASTRES, H. M. M.; MARQUES, T. C. de N. Gênero no sistema de ciência, tecnologia e inovação no Brasil. **Gênero**, Niterói, v. 4, n. 2, p. 73-94, 2004.

MORIÑA, A. **Investigar com histórias de vida: metodologia biográfica-narrativa**. Madrid: Narcea, 2017.

MUYLAERT, C. J. *et al.* Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. **Escola Enfermagem**, São Paulo, v. 48, p. 193-199, 2014.

NAIDEK, N.; SANTOS, Y. H.; SOARES P.; HELLINGER, R.; HACK, T.; ORTH, E. S. Mulheres cientistas na química brasileira. **Química Nova**, São Paulo, v. 43, n. 6, p. 823-836, 2020.

NOSEK, B. A.; BANAJI, M. R.; GREENWALD, A. G. Harvesting implicit group attitudes and beliefs from a demonstration web site. **American Psychological Association**, v. 6, n. 1, p. 101-115, 2002.

OLIVEIRA-CIABATI, L. *et al.* Scientific sexism: the gender bias in the scientific production of the Universidade de São Paulo. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 55, n. 46, p. 1-13, 2021.

PARENT IN SCIENCE. **Parent in Science: the impact of parenthood on the scientific career in Brazil**. *In*: IEEE/ACM INTERNATIONAL WORKSHOP ON GENDER EQUALITY IN SOFTWARE ENGINEERING (GE), 2., 2019.

- SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.
- SAFFIOTI, H. I. B. Gênero e patriarcado. *In*: CASTILLO-MARTÍN, M.; OLIVEIRA, S. de (orgs.). **Marcadas a ferro: violência contra a mulher, uma visão multidisciplinar**. Brasília, DF: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005. p. 35-76.
- SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado e violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015.
- SAFFIOTI, H. I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.
- SANTOS, N. C. F.; CÂNDIDO, L. F. de O.; KUPPENS, C. L. Produtividade em pesquisa do CNPq: análise do perfil dos pesquisadores da química. **Química Nova**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 489-485, 2010.
- SARDÁ, A. M. Em torno al androcentrismo em la historia. *In*: SARDÁ, A. M (org.). **El arquetipo viril protagonista de la historia**. Ejercicios de lecturas no andocentricas. Barcelona: La Sal, 1987. p. 17-52. Cuadernos inacabados.
- SCHIEBINGER, L. **O feminismo mudou a ciência?**. Tradução Raul Fiker. Bauru: EDUSC, 2001.
- STANISCUASKI, F. *et al.* Gender, race and parenthood impact academic productivity during the covid-19 pandemic: from survey to action. **Frontiers in Psychology**, Pully, v. 12, 2021.
- TAVARES, I. A participação feminina na pesquisa: presença de mulheres nas áreas do conhecimento. *In*: RISTOFF Dilvo *et al.* (orgs.). **Simpósio Gênero e Indicadores da Educação Superior Brasileira**. Brasília: INEP, 2008. p. 31-62.
- UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION. **Science Report: towards 2030**. Paris: Unesco, 2015.
- VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013.
- VELHO, L.; LEÓN, E. A construção social da produção científica por mulheres. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 10, p. 309-344, 2012.
- WENNERAS, C.; WOLD, A. Nepotism and sexism in peer-review. **Nature**, London, v. 387, n. 22, p. 341-343, 1997.