



MATERNIDADE E PRODUÇÃO CIENTÍFICA: ANÁLISE DOS EDITAIS DE FOMENTO À PESQUISA NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DO RIO GRANDE DO SUL

MATERNIDAD Y PRODUCCIÓN CIENTÍFICA: ANÁLISIS DE LAS NOTIFICACIONES DE CREACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE RIO GRANDE DO SUL

MATERNITY AND SCIENTIFIC PRODUCTION: ANALYSIS OF RESEARCH-BUILDING NOTICES IN RIO GRANDE DO SUL PUBLIC UNIVERSITIES

Andressa Aita Ivon¹

Caroline Foggiao Ferreira²

RESUMO

Nos últimos anos, os debates acerca do impacto da maternidade na carreira das pesquisadoras-mães aumentaram. Dentre as principais demandas das pesquisadoras está o ajuste nos critérios de avaliação de produtividade em editais de fomento à pesquisa, a fim de que considerem o período de licença maternidade ou adoção. Por isso, nesse artigo temos como objetivo analisar em que medida as Universidades públicas do Rio Grande do Sul, têm considerado as questões relativas à maternidade em editais internos de concessões de bolsas e demais incentivos à pesquisa. Através da análise de conteúdo, foram analisados 90 editais de fomento que faziam referência à licença maternidade ou adotante, no período de 2015 à 2019. Como resultados, evidenciamos que, desde 2019,

¹ Universidade Federal de Santa Maria - UFSM

² Universidade Federal de Santa Maria - UFSM

na maioria das universidades públicas gaúchas houve o ajuste dos critérios avaliativos ou destinação de cotas específicas de pesquisa às pesquisadoras-mães, em ao menos um edital de fomento.

PALAVRAS-CHAVE: Maternidade; Produção Científica; Produtividade; Editais de fomento;

RESUMEN

En los últimos años, los debates sobre el impacto de la maternidad en la carrera de las madres investigadoras han aumentado. Entre las principales demandas de los investigadores está el ajuste en los criterios para evaluar la productividad en las subvenciones de investigación para considerar el período de licencia de maternidad o adopción. Por lo tanto, en este artículo, nuestro objetivo es analizar en qué medida las universidades públicas de Rio Grande do Sul han considerado cuestiones relacionadas con la maternidad en los edictos internos de becas y otros incentivos de investigación. A través del análisis de contenido, se analizaron 90 edictos de fomento que se refieren a la licencia de maternidad o adopción de 2015 a 2019. Como resultado, encontramos que, desde 2019, en la mayoría de las universidades públicas de Rio Grande do Sul hubo un ajuste de los criterios de evaluación o asignación de cuotas de investigación específicas a los investigadores padres, en al menos un aviso de subvención.

PALABRAS-CLAVE: Maternidad; Producción científica; Productividad; Avisos de promoción;

ABSTRACT

In recent years, debates about the impact of motherhood on the career of mother researchers have increased. Among the main demands of the researchers is the adjustment in the criteria for evaluating productivity in research grants to consider the period of maternity leave or adoption. Therefore, in this article we aim to analyze the extent to which public universities in Rio Grande do Sul have considered issues related to maternity in internal edicts of scholarship grants and other research incentives. Through the content analysis, 90 fostering edicts referring to maternity or adoptive leave were analyzed from 2015 to 2019. As a result, we found that, since 2019, in most public universities in Rio Grande do Sul there was an adjustment of the evaluation criteria or allocation of specific research quotas to the parent researchers, in at least one grant notice.

KEYWORDS: Maternity; Scientific production; Productivity; Promotion notices;

* * *

Introdução

A presença das mulheres no campo científico tem sido pauta de diversas pesquisas (LIMA et al., 2015; BITTENCOURT, 2014; CABRAL, 2015; CARVALHO e CASAGRANDE, 2011), que fortalecem a necessidade de debate acerca da produção científica sob o viés do gênero. Apesar dos inegáveis avanços que as mulheres têm obtido ao longo dos séculos, quanto a inserção feminina no campo científico, quando analisamos os dados quantitativos, acerca de concessões de bolsas e demais incentivos a pesquisa, percebemos que ainda temos muito a avançar.

A inserção das mulheres, como docentes no magistério superior, tem aumentado significativamente, nas últimas décadas, embora existam diferenças consideráveis, entre as áreas de conhecimento. Nas Instituições públicas de Ensino Superior o trabalho docente³, compreende as atividades de ensino, pesquisa e extensão, ao que tange a pesquisa e a extensão existe, a possibilidade de financiamento a partir de diferentes agências de fomento. Sem desconsiderar a importância do ensino e da extensão, neste artigo nos deteremos no campo da pesquisa, especialmente, nas questões relativas a maternidade e a produtividade acadêmica. Nesse sentido, este texto tem como objetivo analisar em que medida as Universidades públicas do Rio Grande do Sul, têm considerado as questões relativas a maternidade em editais internos de concessões de bolsas e demais incentivos a pesquisa.

É preciso considerar que a maternidade traz consigo diversos impactos para a vida da mulher, no campo familiar, afetivo, social, financeiro e profissional. Durante a gestação as primeiras mudanças físicas e emocionais começam a aparecer, cada gestação possui suas especificidades, com mais ou menos repercussões no cotidiano da gestante. De todo modo, as demandas já não são mais as mesmas, e podem ter

3 Entendemos o conceito de trabalho docente, a partir de Hypólito (1997) e Oliveira (2010) como as ações e relações exercidas para o desenvolvimento do processo educativo, nos espaços educacionais formais ou não, por sujeitos com especialidades e responsabilidades diferentes. De tal modo, entende que o ato de educar transpõe a sala de aula, implicando em aspectos relacionados à experiência e à identidade daquelas que educam ou contribuem para educação.

repercussões na vida profissional. No caso, específico, de mulheres pesquisadoras e docentes do magistério superior, é preciso conciliar a gestação com a docência e o desenvolvimento das pesquisas.

De acordo com o disposto no Art. 207 da Lei 8.112 de 1990, “será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração”, período comumente conhecido como licença maternidade/gestante. Ao término da licença a servidora retoma suas atividades profissionais. Agora, com uma nova rotina em que precisa dar conta das demandas da maternidade e da vida profissional.

Retomar a produção científica, após o período de afastamento e se manter competitiva no campo científico, é tarefa árdua para as mulheres. Não só o período de licença maternidade, como também os primeiros anos após a gestação, tem forte impacto na produção de artigos e outros resultados. Contudo, a produtividade da pesquisadora, geralmente é o principal critério no julgamento de propostas de bolsas e de fomento à pesquisa, assim como para o credenciamento e recredenciamento em programas de pós-graduação.

Conforme dados apresentados pelo Parent in Science⁴ nas duas edições do Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, uma cientista que se torna mãe, tem uma queda significativa na produção e publicação de pesquisas, após 4 anos do início da maternidade, no mínimo. À luz disso, a demanda por equidade nos editais de incentivo a pesquisa tem sido central nas discussões acerca do impacto da maternidade no desenvolvimento científico e na carreiras das cientistas.

Referencial Teórico

A luta das mulheres por espaço e reconhecimento no meio científico é histórica e atual. Desde os séculos XVI e XVII, diversas barreiras são antepostas a participação e a representatividade feminina no ambiente de produção do conhecimento científico, baseadas em argumentos e construções sócio-históricas patriarcais e androcêntricas. Ou seja, os discursos acerca das características emocionais e sentimentais das mulheres

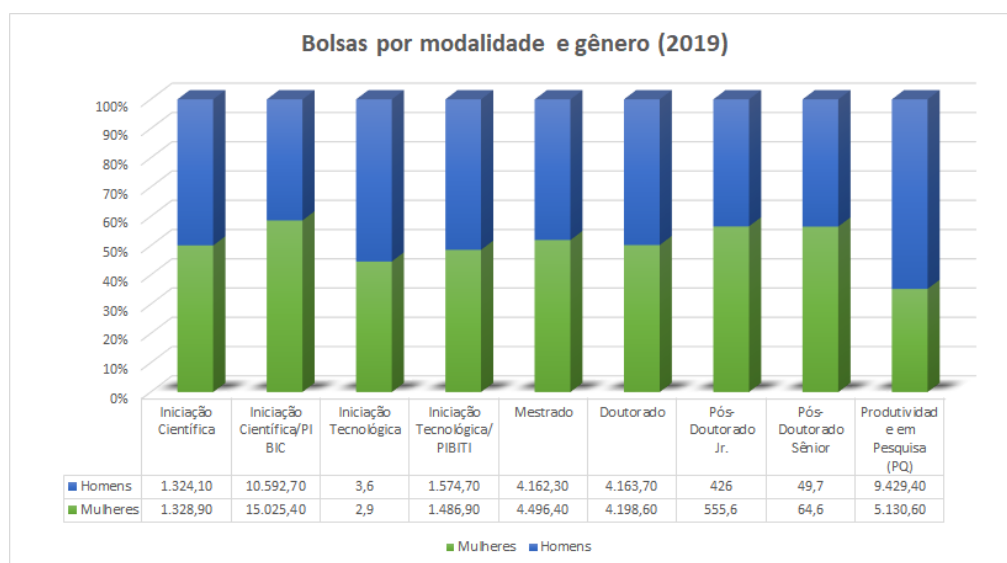
4 Trata-se de um grupo formado por cientistas mães (e um pai), que tem por objetivo levantar a discussão sobre a maternidade (e paternidade!) dentro do universo da ciência do Brasil, mais informações em: <https://www.parentinscience.com/sobre-o-parent-in-science>.

serviam para afastar ou até mesmo proibi-las de acessar e fazer uso do rigor e da racionalidade do método científico. (Carvalho e Casagrande, 2011; Tavares e Parente, 2015).

A história de Augusta Ada Byron é exemplo da falta de reconhecimento da participação feminina no desenvolvimento científico e da culpabilização materna. Popularmente conhecida como Lady Lovelace, a cientista nascida em Londres e filha de uma matemática e um poeta, foi a principal responsável pela criação de conceitos e estruturas de programação que, atualmente, constituem a área de informática. Todavia, poucas vezes Ada é lembrada por seus feitos inéditos, sendo subjugada à posição de ajudante de Charles Babbage. E para além disso, apesar de ter se afastado dos estudos matemáticos para dedicar-se a família, sofreu acusações de negligência em relação aos filhos. (Carvalho e Casagrande, 2011)

Nos tempos atuais, evidenciamos que no cenário científico brasileiro, as mulheres têm ocupado cada vez mais espaços, principalmente, nos momentos iniciais da carreira científica, como nos postos de iniciação científica e a pós-graduação, contudo, quando direcionamos nossos olhares aos lugares de maior destaque e incentivo científico, vemos que estes são majoritariamente, ocupados por cientistas homens (Tavares e Parente, 2015). No gráfico abaixo ilustramos a distribuição de bolsas de pesquisa por gênero, no Brasil em 2019, demonstrando como um cenário, por de equidade e, até superioridade feminina, é superado no caso das bolsas de maior prestígio científico.

GRÁFICO 1: Distribuição de Bolsas por modalidade e gênero no Brasil em 2019.



Fonte: as autoras.

Em pesquisa realizada por Tavares e Parente (2015) ao analisarem a presença das mulheres nas diversas etapas da construção de uma carreira científica, as autoras apontam que fatores de ordem familiar, como a maternidade, afetam mais as carreiras das mulheres do que a dos homens. Conforme as autoras a própria política do CNPQ, que a partir de 2013, passou a prorrogar em um ano o período de concessão de bolsas de produtividade para mulheres que tenham filhos durante a vigência da bolsa, ainda é insuficiente, uma vez que:

Não há, entretanto, regras para que na avaliação sobre a concessão da bolsa os comitês de assessoramento levem em consideração o período em que a mulher passou afastada de suas atividades. Assim, as mulheres que pleiteiam uma bolsa de produtividade ainda permanecem em desvantagem com relação aos homens (TAVARES e PARENTE, 2015, pg. 72).

Ainda conforme, Tavares e Parente (2015, pg. 73) a maternidade é um dos fatores, que contribuem para o esvaziamento “das mulheres ao longo da trajetória profissional, perdendo participação a cada etapa, o que resulta em uma pequena representação feminina entre os bolsistas de produtividade”.

Nas últimas décadas, as questões de gênero tem assumido grande relevância nas pesquisas brasileiras, sob diferentes olhares e perspectivas teóricas, todavia as questões referentes à maternidade e a produtividade acadêmica ainda são incipientes. Nesse contexto, merecem destaque as ações desenvolvidas pelo grupo Parent in Science, que lançam luz sob essa temática, trazendo importantes dados sobre a maternidade e seus impactos na vida profissional de mulheres pesquisadoras.

Nos últimos dados divulgados pelo Parent In Science, das 1.644 docentes mulheres que responderam à pesquisa do grupo, 78% são mães e apenas 22% não tem filhos. Ainda conforme o estudo, o nascimento do (a) primeiro (a) filho (a) ocorre, em média, após 2 anos de contratação das docentes pelas universidades e na faixa de idade dos 33 anos. Quanto ao número de filhos os dados apontam que 56,1% tem apenas um filho (a), 38,8% tem dois filhos (as), 4,7% tem três filhos (as) e 0,5% possui quatro filhos (as).

No tocante ao cuidado das crianças, 50% das pesquisadoras-mães declararam ser as únicas responsáveis; para 28% ocorre a divisão dos cuidados com os pais; 16% contratam babás; para 4%, a divisão dos cuidados com os pai ocorre com tempo limitado; e por fim, 2% recebem auxílio de membros da família. Este fato possui

impacto direto na disponibilidade de tempo para trabalho em casa, uma vez que 45% das participantes declarou que não consegue ou tem muita dificuldade em trabalhar em casa; 21% conseguem fazer tarefas após os filhos dormirem; 20% fazem somente tarefas simples; e somente 14% conseguem continuar produzindo à domicílio.

Para além da dificuldade em manter as atividades do trabalho em casa, as pesquisadoras-mães declararam que com a chegada da maternidade, o cumprimento dos prazos para submissão de projeto ou relatório é afetado, de modo que: 35% perdeu o prazo para submissão; 12% não submeteu; 52% não perdeu o prazo e submeteu. Assim, na percepção de 82% das pesquisadoras-mães a maternidade impacta negativamente na carreira.

Considerando esse cenário, os movimentos que emergiram em torno da temática maternidade e ciência, mais que dar luz às implicações da maternidade na carreira das pesquisadoras, têm organizado demandas específicas das cientistas, tais como: a declaração no Currículo Lattes do período de licença maternidade, paternidade ou adoção; a necessidade das agências e instituições de pesquisa modificarem os critérios avaliativos de produtividade; o acolhimento de pesquisadoras-mães e seus filhos (as) em eventos acadêmicos; e a sensibilização e indicação de orientações acerca de questionamentos sobre o planejamento familiar das pesquisadoras em processos de seleção e concursos para docentes.

Mesmo que o crescimento das discussões seja recente, algumas demandas já vem sendo atendidas por instituições e agências de fomento à pesquisa, como é o caso da CAPES, que em março de 2019, aprovou a inclusão de dados referentes à maternidade, paternidade e adoção no Currículo Lattes. Outra iniciativa pioneira aconteceu em 2018 na Universidade Federal Fluminense, com o lançamento do Manual de Boas Práticas para Processos Seletivos, produzido pelo grupo de trabalho Mulheres na Ciência, com objetivo de propor ações que minimizem o julgamento por viés implícito nos processos seletivos. Contudo, ainda existem barreiras a serem superadas, que avançam, por vezes, sobre a estrutura de competitividade e produtividade inerentes ao ambiente acadêmico e científico.

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, em que os dados analisados foram obtidos por meio de uma pesquisa documental nos sites das sete universidades públicas do Rio Grande do Sul: Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal do Rio Grande (FURG), Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) e a Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS). A primeira etapa da pesquisa constituiu a busca em cada site das Universidades, pelos editais internos de fomento à pesquisa, no período de 2015 à 2019, totalizando 208 editais, dos quais foram selecionados 90 que fazem referência ao período de licença maternidade.

Os dados foram tabulados e analisados por meio da análise de conteúdo (BARDIN, 2011), levando em consideração a instituição e o tipo de fomento à pesquisa e desenvolvimento tecnológico (concessão de bolsas, concessão de recursos financeiros ou ambos).

Resultados e Discussão

Em se tratando de produção científica, no Brasil, as universidades públicas são responsáveis por cerca de 95% das publicações, conforme o relatório “Research in Brazil”, no qual as 20 posições de destaque são de instituições federais ou estaduais. No que tange a divisão da produção científica por estados, o Rio Grande do Sul ocupa a 4ª posição no ranking nacional, segundo o mesmo relatório, com duas instituições federais dentre as 20 de maior destaque nacional - a UFRGS e a UFSM.

Em 1950 a Universidade do Rio Grande do Sul, foi federalizada e passou a ser denominada Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), desde então passou a ocupar posição de destaque no cenário nacional, liderando os rankings de publicação e produção científica entre as federais do país. Nessa direção a UFRGS possui diversos programas de incentivo à pesquisa e tecnologia, mantidos tanto com recursos internos como de agências externas de fomento, como mostra o quadro 1.

QUADRO 1: Editais para incentivo à pesquisa da UFRGS.

IES	Editais	Recursos (Instituição de fomento)	Anos (2015-2019)
-----	---------	--------------------------------------	---------------------

UFRGS	Programa Ciência na Sociedade, Ciência na Escola.	Concessão de Bolsa de Iniciação à Popularização à Ciência (BIPOP) e de Bolsa de Iniciação ao Ensino de Ciência (BIENC). (UFRGS)	2017, 2018 e 2019.
	Programa Incentivo de Iniciação Científica (BIC e BIC - Multidisciplinar)	Concessão de bolsas de iniciação científica. (UFRGS)	2016, 2017, 2018 e 2019.
	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Tecnológica e Inovação (BIT)	Concessão de quota de bolsa de iniciação de desenvolvimento tecnológico e inovação. (UFRGS)	2017, 2018 e 2019.
	Programa Institucional de Auxílio à Pesquisa de Docentes Recém-Contratados.	Concessão de Bolsa de Iniciação Científica e/ou recursos financeiros para material de consumo. (UFRGS).	2019
	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC, PIBIC - AF)	Concessão de bolsas de iniciação científica. (CNPq)	2015, 2017, 2018, 2019.
	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PIBITI)	Concessão de bolsas de iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (CNPq)	2017, 2018 e 2019.
	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PROBIC)	Concessão de cotas de bolsas de iniciação científica (FAPERGS)	2015, 2017, 2018 e 2019.
	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PROBITI)	Concessão de bolsas de iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (FAPERGS)	2017, 2018 e 2019.

Fonte: as autoras.

No caso da UFRGS, evidenciou-se que nos editais destinados à concessão de bolsas de iniciação em desenvolvimento tecnológico e inovação não houveram menções aos casos de licença maternidade, paternidade ou adoção, e para além, nos respectivos editais os critérios classificatórios, majoritariamente, são pautados na produtividade e nas publicações dos concorrentes em periódicos de impacto acadêmico.

Quanto aos editais, voltados à pesquisa com concessão de bolsas de iniciação científica sem especificação de áreas, observou-se que a partir do ano de 2017, os editais passaram a mencionar que os proponentes dos projetos de pesquisa,

preferencialmente, não deveriam estar afastados da Universidade por mais de seis meses, exceto no caso de licença saúde e outras previstas em lei. Todavia, em caso de afastamento durante a concessão dos incentivos, por quaisquer motivos, tais recursos seriam repassados à outras pesquisas.

Contudo, no contexto da UFRGS, destacamos o edital de 2019 do “Programa Institucional de Apoio à Pesquisa de Docentes Recém-Contratados”, o qual considera um ano a mais de avaliação do Currículo Lattes para as docentes que tenham recebido afastamento por Licença Maternidade ou Adoção, cumulativamente. Todavia, a regra não se aplica aos pesquisadores pais que tenham recebido Licença Paternidade.

A segunda Universidade de destaque na produção científica do Rio Grande do Sul é a Universidade Federal de Santa Maria. Fundada em 1960, a UFSM foi a primeira universidade federal criada no interior do Estado, representando um importante marco na expansão e interiorização do Ensino Superior público no Brasil e no Rio Grande do Sul. Atualmente, a UFSM tem sede em 4 campi: o principal, em Santa Maria, e outros três em Frederico Westphalen, em Palmeira das Missões e Cachoeira do Sul.

No tocante à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico, a UFSM possui 8 Programas de Incentivo financiados por recursos próprios, da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (FAPERGS) e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), conforme exposto no quadro a seguir.

QUADRO 2: Editais para incentivo a pesquisa da UFSM.

IES	Editais	Recursos (Instituição de fomento)	Anos (2015-2019)
UFSM	Programa Especial de Incentivo à Pesquisa para o Servidor Mestre (PEISM)	Concessão de bolsas de iniciação científica e recursos de custeio. (UFSM)	Todos os anos
	Fundo de Incentivo e Inovação Tecnológica (FIT e FIT Jr.)	Concessão de bolsas de iniciação científica e recursos de custeio. (UFSM)	Todos os anos
	Fundo de Incentivo à Pesquisa (FIPE), divide-se em 4 modalidades: Enxoval; ARD; Sênior e Junior	Concessão de bolsas iniciação científica e/ou recursos de custeio e capital. (UFSM)	Todos os anos

Programa de Bolsas de Iniciação ou Auxílio à Pesquisa (PROIC – HUSM)	Concessão de bolsas de iniciação científica e recursos de custeio. (UFSM)	Todos os anos.
Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC, PIBIC - AF e PIBIC – EM)	Concessão de bolsas de iniciação científica. (CNPq/ MCT)	Editais de 2015, 2017, 2018, 2019.
Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PIBITI)	Concessão de bolsas de iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (CNPq)	Editais 2015, 2017, 2018 e 2019.
Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PROBIC)	Concessão de cotas de bolsas de iniciação científica (FAPERGS)	Todos os anos.
Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PROBITI)	Concessão de bolsas de iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (FAPERGS)	Todos os anos.

Fonte: as autoras.

Conforme a análise dos editais, verificamos que não existe nenhum tipo de incentivo às pesquisadoras que estiveram em licença gestante, ao contrário, nos editais de 2015, em todos os Programas da UFSM, as servidoras afastadas por Licença Gestante (LG) ou Licença Adotante (LA) eram impedidas de concorrer tanto às cotas de iniciação científica, quanto aos recursos financeiros. A partir de 2016, os editais passaram a permitir a concorrência, todavia, caso o servidor ou a servidora viesse a ter afastamento devido a LG ou LA superior a 90 dias durante o período de concessão das bolsas e recursos, os mesmos seriam automaticamente repassados a outros docentes.

O fato de poder concorrer ao edital, mas condicionado a suspensão da bolsa no período da licença, acaba inviabilizando o desenvolvimento de novas pesquisas, assim como o próprio andamento daquelas já existentes, que dependem de um bolsista para sua execução. Tal fato traz grande prejuízo às pesquisadoras mães, em especial, no retorno da licença, para a retomada das pesquisas, e a manutenção da produtividade acadêmica.

Situada no Sul do Rio Grande do Sul, na cidade de Pelotas, a Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) foi criada, em 1969. A UFPel conta com prédios distribuídos em diversos locais, principalmente no município de Pelotas e município do

Capão do Leão. O fomento a pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico, se dá por meio de editais internos com recursos próprios da Instituição e demais agências de fomento, conforme mostra o quadro 3.

QUADRO 3: Editais para incentivo à pesquisa da Universidade Federal de Pelotas.

IES	Programas	Recursos (Instituição de Fomento)	Anos (2015-2019)
UFPEls	Programa de Bolsas de Iniciação à Pesquisa, em 3 modalidades: Doutorado em Andamento; Ações Afirmativas e Universal. (PBIP)	Concessão de bolsas de iniciação científica. (UFPEl)	2015, 2016, 2018 e 2019
	Programa de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PBIP – IT)	Concessão de bolsas de iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (UFPEl)	2018 e 2019.
	Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PIBIC)	Concessão de Bolsas de Iniciação Científica. (CNPq)	2015, 2016, 2018 e 2019.
	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PIBITI)	Concessão de Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (CNPq)	2015, 2016, 2018 e 2019.
	Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PROBIC)	Concessão de Bolsas de Iniciação Científica. (FAPERGS)	2015, 2016, 2018 e 2019.
	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PROBITI)	Concessão de Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (FAPERGS)	2015, 2016, 2018 e 2019.

Fonte: as autoras.

Até o ano de 2019, os editais de incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico da Universidade Federal de Pelotas não mencionaram nenhum impedimento

5 Além desses editais que preveem recursos financeiros, a Universidade Federal de Pelotas dispõe do Programa Voluntário de Iniciação à Pesquisa (PVIP) que visa o cadastramento de estudantes de graduação para realização de atividades não remuneradas de pesquisa, a fim de complementar os demais programas de iniciação científica e em desenvolvimento tecnológico, ampliando o número de estudantes pesquisadores e orientadores. No caso do PVIP, encontramos editais nos anos de 2016, 2018 e 2019, e em nenhum desses consta menções sobre a situação de servidores e servidoras afastados por Licença Maternidade ou Licença Adoção.

ou amparo para servidoras e servidores com afastamento por licença maternidade e licença adoção. Desde 2019, os editais passaram a considerar um ano a mais nas produções científicas das pesquisadoras, que estiveram em licença maternidade, sendo também cumulativos de acordo com cada licença retirada. Todavia, a regra não se aplica para pesquisadores pais que tenham afastamento por Licença Paternidade.

Com a assinatura do decreto-lei nº774 em 20 de agosto de 1969 é autorizado o funcionamento da Universidade do Rio Grande pela fusão das quatro primeiras unidades de ensino superior da cidade de Rio Grande-RS. E, em 21 de outubro de 1969 por meio do decreto nº65.462, foi criado o Estatuto da Fundação Universidade do Rio Grande, como entidade mantenedora da FURG.

Visando o incentivo a pesquisa e o desenvolvimento tecnológico, a FURG possui editais internos com recursos de agências externas e próprios da Instituição, conforme o quadro 4.

C

QUADRO 4: Editais para incentivo à pesquisa da FURG.

IES	Editais	Recursos (Instituição de fomento)	Anos (2015-2019)
FURG	Programa Institucional de Desenvolvimento do Estudante, divide-se em 3 sub-programas: - Sub-programa de Apoio Pedagógico; - Sub- Programa de Formação Ampliada; -Sub-Programa de Assistência Básica. (PDE)	Concessão de bolsas de ensino, pesquisa e extensão. (FURG)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PIBIC)	Concessão de Bolsas de Iniciação Científica. (CNPq)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PIBITI)	Concessão de Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (CNPq)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PROBIC)	Concessão de Bolsas de Iniciação Científica. (FAPERGS)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PROBITI)	Concessão de Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (FAPERGS)	Todos os anos.

Fonte: as autoras.

Na maioria dos editais de incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico não há referência ao caso de pesquisadores e pesquisadoras que tenham licença paternidade, maternidade ou adoção. Apenas o edital de 2019 do Programa de

Desenvolvimento do Estudante prevê a destinação de no mínimo 5 quotas para técnicas e professoras que tenham sido afastadas por Licença maternidade nos últimos dois anos.

Cabe ressaltar, que os editais com fomento de agências externas, além de serem em maior quantidade, geralmente, são os que possuem maior concorrência, não levam em consideração a licença maternidade ou licença adoção.

Instituída por meio da Lei Federal n.º 11.640, de 11 de janeiro de 2008, a Fundação Universidade Federal do Pampa é uma instituição de Educação Superior multicampi, implantada na área das fronteiras do Brasil com o Uruguai e a Argentina. Com a Reitoria localizada na cidade de Bagé, a UNIPAMPA conta com os campi de Alegrete, Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Itaqui, Jaguarão, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel e Uruguiana.

Quanto ao incentivo à pesquisa e desenvolvimento tecnológico a UNIPAMPA possui recursos internos e de agências externas de fomento, conforme o quadro 5.

QUADRO 5: Editais para incentivo à pesquisa da UNIPAMPA.

IES	Editais	Recursos (Instituição de fomento)	Anos (2015-2019)
UNIPAMPA	Programa de Apoio à Inovação (INOVAPAMPA)	Concessão de recursos para custeio de pesquisas. (UNIPAMPA)	2015, 2017, 2018 e 2019.
	Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PIBIC)	Concessão de Bolsas de Iniciação Científica. (CNPq)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PIBITI)	Concessão de Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (CNPq)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PROBIC)	Concessão de Bolsas de Iniciação Científica. (FAPERGS)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PROBITI)	Concessão de Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (FAPERGS)	Todos os anos.

Fonte: as autoras.

Na Universidade Federal do Pampa, no ano de 2019, os editais de concessão de bolsa de iniciação científica ou de desenvolvimento tecnológico passaram a considerar um ano a mais de produção científica, no caso das servidoras com licença maternidade. Porém, no caso do edital do INOVAPAMPA em que são previstos recursos para custeio

de pesquisa, não há regras específicas para pesquisadoras e pesquisadores com afastamento por licença maternidade, paternidade e adoção.

Atendendo às expectativas da mesorregião Grande Fronteira do Mercosul, a qual abrange o noroeste do Rio Grande do Sul, sudoeste do Paraná e oeste de Santa Catarina, em 2009, foi fundada a Universidade Federal da Fronteira Sul. A UFFS atende mais de 400 municípios dos três estados, com 6 campi localizados nas cidades de: Chapecó (SC) - sede da instituição, Realeza e Laranjeiras do Sul (PR), Erechim, Cerro Largo e Passo Fundo (RS).

No tocante aos editais direcionados à pesquisa e desenvolvimento, majoritariamente, a UFFS possui recursos internos e de agências e fundações de fomento externas, conforme o quadro abaixo.

QUADRO 6: Editais para incentivo à pesquisa da UFFS.

IES	Editais	Recursos (Instituição de fomento)	Anos (2015- 2019)
UFFS	Programa de Bolsa de Iniciação Científica (PIBIC)	Concessão de bolsas de iniciação científica. (Fundação Araucária)	Todos os anos.
	Programa de Bolsa de Iniciação Tecnológica e Inovação (PIBIT)	Concessão de Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (Fundação Araucária)	Todos os anos
	Bolsa de Inclusão Social (PIBIS)	Concessão de Bolsas de iniciação a pesquisa e a extensão. (Fundação Araucária)	2016, 2018 e 2019.
	Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PIBIC, PIBIC - EM e PIBIC -AF)	Concessão de Bolsas de Iniciação Científica. (CNPq)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PIBITI)	Concessão de Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (CNPq)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PROBIC)	Concessão de Bolsas de Iniciação Científica. (FAPERGS)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PROBITI)	Concessão de Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (FAPERGS)	Todos os anos.

Fonte: as autoras.

Ainda que seja uma instituição pública e popular, a Universidade Federal da Fronteira Sul nenhum dos editais menciona os casos de licença maternidade, paternidade ou adoção.

Criada por meio da Lei nº11.646 de julho de 2001, a Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS) está organizada sob a forma de fundação de direito privado, multicampi, sendo instituída e mantida pelo poder público estadual e vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência e Tecnologia. Atualmente a Uergs está situada em 24 cidades do Rio Grande do Sul.

Quanto ao incentivo à pesquisa a Instituição conta com recursos próprios e de outras agências de fomento, conforme o quadro 7.

QUADRO 7: Editais para incentivo à pesquisa da UERGS.

IES	Editais	Recursos (Instituição de fomento)	Anos (2015-2019)
UERGS	INICIE, INICIE-AAF e INOVATEC	Concessão de Bolsas de Iniciação Científica e Desenvolvimento Tecnológico. (UERGS).	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PIBIC e PIBIC - AF)	Concessão de Bolsas de Iniciação Científica. (CNPq)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PIBITI)	Concessão de Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (CNPq)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PROBIC)	Concessão de Bolsas de Iniciação Científica. (FAPERGS)	Todos os anos.
	Programa Institucional de Bolsa de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PROBITI)	Concessão de Bolsas de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. (FAPERGS)	Todos os anos.

Fonte: as autoras.

Os editais da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul são lançados de modo conjunto, assim as mesmas regras são atribuídas para todas as concessões de incentivo, independentemente da agência de fomento. Contudo, no caso da UERGS, nenhum dos editais atribuem regras específicas acerca dos casos de licença maternidade, paternidade e adoção.

Conclusão

A inserção das mulheres na produção científica, têm aumentado significativamente ao longo dos séculos, todavia ainda a muito a ser fazer, especialmente, em relação as pesquisadoras mães. Não só no período que segue o término da licença maternidade, mas nos primeiros anos após a gestação, existe uma

queda significativa na produção científica, resultados das demandas da maternidade e da atividade profissional.

A iniciativa do CNPQ em acrescentar uma aba na Plataforma Lattes para incluir o período de licença maternidade, é importante, mas não suficiente. Como mostram os dados desta pesquisa, ainda existe uma invisibilidade das pesquisadoras mães, perante as agências de fomento.

No caso das Universidades Públicas do Rio Grande do Sul, evidenciamos que os primeiros editais à contemplarem as especificidades das pesquisadoras mães, foram publicados em 2019. Nesse sentido, a Universidade Federal de Pelotas destaca-se por declarar ajustes no período de avaliação da produtividade para as cientistas em licença maternidade ou adoção, em todos os editais. Além disso, temos iniciativas isoladas da UNIPAMPA, FURG e UFRGS que consideram ações específicas para os casos de licença maternidade em editais internos específicos. Contudo, no caso da UFSM, UFFS e da UERGS, ainda vemos a falta de amparo às cientistas mães.

Assim se quisermos garantir a competitividade das pesquisadoras mães, com uma produtividade científica de qualidade, temos muito que avançar. Nesse sentido, precisamos aprofundar as pesquisas que tratam desta temática, pressionar as agências de fomento, ampliar as discussões, de modo que, a maternidade não se torne mais um elemento limitador e excludente para a participação das mulheres na produção científica no Brasil.

Referências

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. 4. ed. Lisboa: Edições70, 2010.

BITTENCOURT, Silvana M. Os efeitos da política de produtividade para as gerações de acadêmicas na fase do doutorado. *Estudos de Sociologia*, v. 19, n. 37, 2014.

BRASIL. *Lei Nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

CABRAL, Carla. Os estudos feministas da ciência e da tecnologia no Brasil: reflexões sobre estilos e coletivos de pensamento. *Revista Ártemis*, v. 20, 2015.

CARVALHO, M.G e CASAGRANDE, L. S. Mulheres e ciência: desafios e conquistas. R. Inter. Interdisc. *INTERthesis*, Florianópolis, v.8, n.2, p. 20-35, Jul./Dez. 2011.

CROSS, D.; THOMSON, S.; SINCLIAR, A. Research in Brazil: a report for CAPES by Clarivate Analytics. 2018. Disponível em: <<https://www.capes.gov.br/images/stories/download/diversos/17012018-CAPES-InCitesReport-Final.pdf>> Acesso em: 06 de Setembro de 2019.

GRUPO DE TRABALHO MULHERES NA CIÊNCIA, UFF. Manual de boas práticas para processos seletivos: reduzindo o viés implícito. 2018. Disponível em: <https://docs.wixstatic.com/ugd/ddd761_84b0ec5b7abf4cf5a65bd4361b7240e3.pdf>. Acesso em: 08 de Setembro de 2019.

HYPOLITO, A. M. *Trabalho docente, classe social e relações de gênero*. Campinas, SP: Papyrus, 1997.

LIMA, B.S. et al. Participação das mulheres nas ciências e tecnologias: entre espaços ocupados e lacunas. *GÊNERO*, Niterói, v.16, n.1, p. 11 – 31, 2.sem. 2015.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-114, set.- dez. 2004.

PARENT IN SCIENCE. I Simpósio Brasileiro Sobre Maternidade e Ciência. Disponível em: https://www.ufrgs.br/humanista/wp-content/uploads/2018/07/Parent-in-Science_principais_dados.pdf

PARENT IN SCIENCE. II Simpósio Brasileiro Sobre Maternidade e Ciência. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=KleIrOmtPO4&list=PLEwIDPxaaVDODuZf18P5OS3vAphTZ7pIw>>. Acesso em: 18 de Agosto de 2019.

TAVERES, A. S. e PARENTE, T. G. Gênero e carreira científica: um estudo a partir dos dados das Universidades Federais da Região Norte do Brasil. *Revista Artemis*, v. 10, ago-dez 2015, p. 66-75.

Recebido em setembro de 2019.

Aprovado em outubro de 2019.