

Cientistas brasileiras em movimento

Brazilian female scientists on the move

Científicas brasileñas en movimiento

Luciana Ferreira Tatagiba ¹
Sueli Custódio ²

doi: 10.1590/0102-311XPT083322

O avanço da democracia e da justiça social está intrinsecamente relacionado à promoção de políticas de equidade de gênero. Isso porque, como vários estudos têm demonstrado, a desigualdade social no Brasil tem rosto de mulher ¹. À pobreza somam-se as diversas formas de violência resultantes do machismo ² e da misoginia, quadro que se acentua dramaticamente no caso das mulheres negras, indígenas e transexuais ³. Em situações de crise, como a pandemia da COVID-19, são sempre essas mulheres as mais atingidas ^{4,5}.

Nesse artigo, chamamos a atenção para as diversas formas como a desigualdade de gênero se expressa na academia brasileira e como as cientistas estão se articulando para enfrentá-las.

São muitos os obstáculos enfrentados para o acesso das mulheres à ciência e para a construção de trajetórias de sucesso, principalmente nas chamadas “ciências duras” ^{6,7,8}. Quanto maior o prestígio de universidades e centros de pesquisa, menor a probabilidade da presença de mulheres no corpo docente, docente e ocupando cargos de liderança ^{9,10,11}. Na gestão universitária, a situação não é diferente ¹², o fato de “ser mulher” também as coloca, muitas vezes, na condição de gerenciar conflitos entre alunos e professores, reiterando posicionalidades relacionadas ao cuidado. De acordo com relatório da Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) ¹³, a participação feminina em posições hierárquicas atreladas à tomada de decisões é menor quando comparadas à dos homens. As mulheres também têm menos acesso ao financiamento e aos cargos de destaque, conjuntura que as coloca em desvantagem na produtividade acadêmica. A pandemia da COVID-19 explicitou essas desigualdades, gerando profundos impactos sobre a produção científica das mulheres, como apontam Castro & Chaguri ¹⁴: “...mulheres cientistas são cotidianamente – em tempos de pandemia ou não – empurradas para universos de produção do conhecimento academicamente confinados, enfrentando desconfianças ou condescendências quanto ao alcance e potencial de suas ideias e inovações. No extraordinário dos tempos de isolamento social, as dificuldades ordinárias se fazem ainda mais presentes e nos tornam incapazes de seguir a penosa negociação entre público e privado sobre a qual organizamos nossas carreiras”.

No caso das cientistas que são mães, a ausência de reconhecimento dos direitos à parentalidade resulta em discriminação no ambiente universitário, agravada pela falta de políticas públicas. Como orientadoras de alunas na pós-graduação, temos testemunhado o custo muito desigual imposto para homens e mulheres que se tornam pais, no decurso de sua formação acadêmica. Nesse sentido, cabe destacar o trabalho que o Parent in Science tem desenvolvido na sensibilização da sociedade para a

¹ Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil.

² Instituto Tecnológico de Aeronáutica, São José dos Campos, Brasil.

Correspondência

L. F. Tatagiba
Universidade Estadual de Campinas.
Rua Cora Coralina 100,
Campinas, SP
13083-896, Brasil.
tatagiba@unicamp.br



situação das pesquisadoras mães. Em pesquisa realizada em 2020^{15,16}, com mais de 15 mil respondentes, o grupo demonstra que a maternidade e a idade da criança interferem significativamente na produtividade acadêmica das pesquisadoras. Dos respondentes com crianças de menos de um ano, 61,1% dos pais conseguiram publicar artigos, enquanto somente 32% das mães conseguiram. Identificou-se também que esta queda na produtividade se mantém por quatro a cinco anos na trajetória profissional das cientistas mães, após o nascimento dos filhos. Estes dados são importantes para orientar políticas públicas de apoio às mães na área acadêmica, sobretudo aos grupos mais vulnerabilizados, uma vez que a maternidade não deve ser identificada como um problema, mas como direito fundamental da mulher conforme estabelece as prerrogativas de igualdade de gênero dos *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável* (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Hoje o tema da sub-representação das mulheres na ciência está muito mais presente no debate no interior das universidades, instituições de pesquisa e órgãos de fomento à ciência e tecnologia, graças ao crescente ativismo das pesquisadoras. E esse ativismo já tem produzido alguns resultados, como a mudança realizada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) na Plataforma Lattes (<https://lattes.cnpq.br/>), em 2021, a fim de permitir que as pós-graduandas e cientistas registrem seus períodos de licença-maternidade, e a *Lei nº 13.536/2017*¹⁷ que garante o direito ao afastamento por maternidade para bolsistas de pesquisa. Da mesma forma, é importante mencionar políticas e ações institucionais, como a criação de comitês nas universidades e em outras organizações de pesquisa e ensino, para a promoção da equidade de gênero e do combate ao assédio sexual. Além disso, a promoção de programas e eventos que dão visibilidade ao papel e às importantes contribuições das mulheres nas diversas áreas do conhecimento. Como exemplo, destaca-se o debate *A Importância de uma Política Dirigida para Mulheres na C&T* (disponível no YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=7ppM4QE0fOM>), promovido pelo CNPq no Dia Internacional da Mulher, e a agenda integrada de eventos da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), relacionada ao Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência¹⁸.

Uma das principais estratégias de luta das cientistas brasileiras consiste na constituição de grupos e redes, em diferentes áreas do conhecimento. Já mencionamos o Parent in Science, pioneiro na defesa das mães cientistas, mas uma rápida busca nas mídias digitais mostra que o associativismo feminista na academia vem ganhando cada vez mais espaço. Os projetos integram mulheres de diferentes áreas do saber e regiões do país, tais como: Meninas e Mulheres na Ciência, Mulheres na Bioconstrução, Mulheres na Ecologia, Rede Brasileira de Filósofas, Matemáticas Negras, Mulheres Negras PhD's, Mulheres e Inovação, Mulheres e Meninas na Fiocruz, Meninas nas Ciências Exatas, Meninas Negras na Ciência, Mulheres Negras Fazendo Ciência, Mulheres Históricas, Mulheres na T.I., Mulheres na Computação, Cientistas Feministas, Rede Mulheres na Zoologia, Mulheres na Ciência de Dados e Estatística, dentre outras. Mais recentemente, no contexto da pandemia da COVID-19, foi criada a Rede Brasileira de Mulheres Cientistas (RBMC), na qual temos a honra de integrar o grupo executivo.

Outro aspecto que marca o ativismo das mulheres na ciência é a proposição de projetos voltados a estimular o interesse de meninas do Ensino Fundamental nas áreas de STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática)¹⁹. Em um levantamento não exaustivo, a RBMC identificou dezenas de projetos, liderados por pesquisadoras da área de STEM, que buscam desenvolver nas meninas das escolas públicas a coragem de sonharem com a universidade. A título de exemplo, podemos mencionar: Manas Digitais (Universidade Federal do Pará); Meninas Velozes: Meninas Acelerando no Fundamental (Universidade de Brasília); Meninas na Computação (Universidade Federal do Amapá); Meninas na Ciência de Dados (Universidade Federal da Bahia); Futuras Cientistas (Centro de Tecnologias Estratégicas do Nordeste); Pequenas Cientistas (Universidade Federal de São Carlos); Alfabetização Científica e sua Representatividade no Ambiente Escolar (Universidade Federal de Pernambuco); ComCiências das Minas (Pontifícia Universidade Católica/Minas Gerais); "A Menina que Calculava" (Universidade de Brasília); Investiga Menina! (Universidade Federal de Goiás); #include<gurias> (Universidade Estadual do Rio Grande do Sul); Girl Up Brasil, dentre vários outros. É importante destacar que a maioria desses projetos se desenvolve com pouco ou nenhum apoio institucional, em uma cultura acadêmica que geralmente desprestigia as atividades de extensão. No texto *Mulher Preta e Cientista: Transgredir para Resistir*²⁰, Hilário et al. chamam a atenção para outro aspecto muito importante: o fato de que para avançar na equidade de gênero na ciência é preciso também fortalecer a formação das professoras "para lidar com crianças reais: pretas, pobres, brancas, indígenas, quilombolas (...).

Formar professoras para ensinar alunas a transgredir ao estabelecido para elas. Criar a cultura da curiosidade e da disciplina”.

Essa observação nos leva ao último ponto que gostaríamos de abordar: a importância de políticas públicas sensíveis à diversidade de experiências que estão contidas nas trajetórias das mulheres. A necessidade de realizar recortes de raça, gênero e classe social tem sido cada vez mais evidenciada nos debates voltados a orientar as práticas acadêmicas nas áreas de C&T e políticas institucionais que visem diagnosticar situações de desigualdades, orientar metas para combater essas desigualdades e sobretudo acompanhar a efetividade das ações implementadas.

Nesse sentido, a RBMC tem defendido que tanto as políticas públicas voltadas à promoção da equidade de gênero na ciência, quanto às práticas acadêmicas adotadas por universidades, instituições de pesquisa e agência de fomento devem observar quatro dimensões: a interseccionalidade, o combate às desigualdades regionais, o compromisso intergeracional e a defesa do protagonismo e da participação das mulheres nos espaços de decisão.

As cientistas brasileiras em movimento querem estar à frente da política de suas universidades, querem ser ouvidas e ter suas opiniões consideradas na formulação e implementação das políticas de C&T. Querem promover novas práticas acadêmicas que garantem às jovens pesquisadoras um ambiente acadêmico na qual elas não sejam vítimas de assédio sexual e moral e que não tenham seu valor contestado pelo fato de serem mulheres. Querem que o trabalho e suas descobertas sejam considerados e que as pioneiras sejam reconhecidas e valorizadas na história da ciência.

As cotas sociais e raciais tornaram as universidades mais diversas e, por isso, promoveram um ambiente muito mais favorável à inovação na C&T. Porém, é preciso avançar mais. Um importante debate em curso nesse momento refere-se a necessária ampliação de alunos transexuais na graduação e na pós-graduação. Nessa mesma direção, é preciso não apenas incluir mulheres negras e indígenas, mas construir as condições políticas e institucionais para que seus saberes e epistemologias encontrem lugar nas bibliografias dos cursos oferecidos. Em movimento, as mulheres cientistas lutam por inclusão, reconhecimento e visibilidade e estão contribuindo, nesse processo, para a promoção de uma prática acadêmica mais colaborativa, solidária, criativa e inovadora. Ou seja, uma prática científica feminista ²¹ que permita a homens e mulheres, em sua diversidade, exercerem plenamente seus ofícios e contribuam com o desenvolvimento da ciência brasileira.

Colaboradores

Ambas as autoras elaboraram o texto.

Informações adicionais

ORCID: Luciana Ferreira Tatagiba (0000-0002-5004-3012); Sueli Custódio (0000-0003-2344-3472).

Agradecimentos

As autoras agradecem ao grupo da Rede Brasileira de Mulheres Cientistas (RBMC) pela articulação criada no contexto da pandemia para atuar em prol da vida das mulheres brasileiras.

Referências

1. Barroso H, Gama M. A crise tem rosto de mulher: como as desigualdades de gênero particularizam os efeitos da pandemia do COVID-19 para as mulheres no Brasil. *Revista do CEAM* 2020; 6:84-94.
2. Organização das Nações Unidas. Chefe da ONU alerta para aumento da violência doméstica em meio à pandemia do coronavírus. <https://brasil.un.org/pt-br/85450-chefe-da-onu-alerta-para-aumento-da-violencia-domestica-em-meio-pandemia-do-coronavirus> (acessado em 10/Mar/2022).
3. Barbosa JPM, Lima RCD, Santos GBMS, Lanna SD. Interseccionalidade e outros olhares sobre a violência contra mulheres em tempos de pandemia pela Covid-19. *Saúde Soc* 2021; 30:e2021200367.
4. Reis AP, Góes EF, Pilecco FB, Almeida MCC, Diele-Viegas LM, Menezes GMS, et al. Desigualdades de gênero e raça na pandemia de COVID-19: implicações para o controle no Brasil. *Saúde Debate* 2020; 44:e2020E423.
5. ONU-Mulheres. Gênero e COVID-19 na América Latina e no Caribe: dimensões de gênero na resposta. https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf (acessado em 14/Mar/2022).
6. Elsevier. Gender in the global research landscape. Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas. https://www.elsevier.com/___data/assets/pdf_file/0003/1083945/Elsevier-gender-report-2017.pdf (acessado em 14/Mar/2022).
7. Ing M. Gender differences in the influence of early perceived parental support on student mathematics and science achievement and STEM career attainment. *Int J Sci Math Educ* 2014; 12:1221-39.
8. Etzkowitz H, Kemelgor C, Nueschatz M, Uzzi B. Barriers to women in academic science and engineering. In: Pearson Jr. W, Fetcher I, editores. *Who will do science? Educating the next generation*. Baltimore: Johns Hopkins University Press; 1994. p. 43-67.
9. Ambrosini AB. O perfil dos diretores de unidades universitárias e chefes de departamento da UFRGS [Monografia de Especialização]. Santa Maria: Centro de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal de Santa Maria; 2012.
10. Atanázio Jr. JM, Lima J, Costa GB, Moreira NC. Mulheres em cargos gerenciais na Universidade Federal de Sergipe. In: I Congresso Nacional de Mestrados Profissionais em Administração Pública. <http://profiap.org.br/profiap/eventos/2016/i-congresso-nacional-de-mestradosprofissionais-em-administracao-publica/anais-do-congresso/41480.pdf> (acessado em 07/Jul/2021).

11. Siqueira RFB, Miranda ARA, Ribeiro FTF, Cappelle MCA. A presença de docentes mulheres em cargos gerenciais nas universidades federais do estado de Minas Gerais. *Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL* 2016; 9:49-69.
12. Moschkovich M, Almeida AMF. Desigualdade de gênero na carreira acadêmica do Brasil. *Dados* 2015; 58:e201558.
13. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. UNESCO Science Report: the race against time for smarter development. <https://www.unesco.org/reports/science/2021/en> (acessado em 08/Mar/2022).
14. Castro B, Chaguri M. Um tempo só para si: gênero, pandemia e uma política científica feminista. <http://dados.iesp.uerj.br/pandemia-cientifica-feminista/> (acessado em 12/Mar/2022).
15. Staniscuaski F, Reichert F, Werneck FP, Oliveira L, Mello-Carpes PB, Soletti RC, et al. Impact of COVID-19 on academic mothers. *Science* 2020; 368:724.
16. Staniscuaski F, Kmetzsch L, Soletti RC, Reichert F, Zandonà E, Ludwig ZMC, et al. Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. *Front Psychol* 2021; 12:663252.
17. Brasil. Lei nº 13.536, de 15 de dezembro de 2017. Dispõe sobre a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa nos casos de maternidade e de adoção. *Diário Oficial da União* 2017; 18 dez.
18. Fundação Oswaldo Cruz. Mulheres e meninas na ciência. <https://portal.fiocruz.br/mulheres-e-meninas-na-ciencia> (acessado em 17/Mar/2022).
19. R-Ladies Global. R-Ladies is a world-wide organization to promote gender diversity in the R community. <https://rladies.org/brazil-rladies/> (acessado em 17/Mar/2022).
20. Hilário RA, Guimarães V, Menegon S. Mulher preta e cientista: transgredir para resistir. *Nexo Políticas Públicas* 2022; 11 fev. <https://pp.nexojornal.com.br/ponto-de-vista/2022/Mulher-preta-e-cientista-transgredir-para-resistir>.
21. Castro B, Chaguri M. O que é e como construir uma política científica feminista? <https://www.ifch.unicamp.br/ifch/noticias-eventos/programa-sociologia/que-construir-politica-cientifica-feminista> (acessado em 13/Mar/2022).

Recebido em 06/Mai/2022
Aprovado em 07/Mai/2022