



INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS - IFG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - PROFEPT
MESTRADO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – PROFEPT



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS (IFG) -
CÂMPUS ANÁPOLIS

CRISTIANA FERREIRA FRANCO

PROFESSORAS DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: PERFIL, BARREIRAS E
DESAFIOS DO FAZER CIENTÍFICO E DA MATERNIDADE

Anápolis

2024

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO NO REPOSITÓRIO DIGITAL DO IFG - ReDi IFG

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Digital (ReDi IFG), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IFG.

Identificação da Produção Técnico-Científica

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Tese | <input type="checkbox"/> Artigo Científico |
| <input checked="" type="checkbox"/> Dissertação | <input type="checkbox"/> Capítulo de Livro |
| <input type="checkbox"/> Monografia – Especialização | <input type="checkbox"/> Livro |
| <input type="checkbox"/> TCC - Graduação | <input type="checkbox"/> Trabalho Apresentado em Evento |
| <input type="checkbox"/> Produto Técnico e Educacional - Tipo: _____ | |

Nome Completo da Autora e matrícula: Cristiana Ferreira Franco (20221060150240).

Título do Trabalho: Professoras do Instituto Federal de Goiás: Perfil, barreiras e desafios do fazer científico e da maternidade.

Autorização - Marque uma das opções

- Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso aberto);
- Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG somente após a data 24/07/2025 (Embargo);
- Não autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso restrito).

Ao indicar a opção **2** ou **3**, marque a justificativa:

- O documento está sujeito a registro de patente.
 O documento pode vir a ser publicado como livro, capítulo de livro ou artigo.
 Outra justificativa: _____

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

As referidas autoras declaram que:

- o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- obteve autorização de quaisquer materiais incluídos no documento do qual não detém os direitos de autoras, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

Anápolis, 24/07/2024.

CRISTIANA FERREIRA FRANCO

PROFESSORAS DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: PERFIL, BARREIRAS E
DESAFIOS DO FAZER CIENTÍFICO E DA MATERNIDADE

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – Câmpus Anápolis, como parte dos requisitos para obtenção de título de mestre.

Área de concentração: Educação Profissional e Tecnológica

Linha de pesquisa: Gestão e Organização dos Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Tânia Mara Vieira Sampaio
Coorientadora: Prof^ª Dr^ª Lorenna Silva Oliveira Costa

Anápolis

2024

Dados internacionais de catalogação na publicação (CIP)

F825p Franco, Cristiana Ferreira.
Professoras do Instituto Federal de Goiás: perfil, barreiras e desafios do fazer científico e da maternidade. / Cristiana Ferreira Franco. – 2024.
221 f.; il. color.

Orientadora: Prof^a Dra. Tânia Mara Vieira Sampaio.

Dissertação (Mestrado) – IFG – Campus Anápolis, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, 2024.

1. Professora. 2. pesquisadora. 3. docência. 4. EPT.
5. maternidade. 6. ProfEPT. 7. mulher. 8. ciência.
I. Sampaio, Tânia Mara Vieira (orient.).
II. Costa, Lorenna Silva Oliveira (coorient.)
III. Título.



INSTITUTO FEDERAL
Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
CÂMPUS ANÁPOLIS



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (PROFEPT/IFG)

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO E VALIDAÇÃO DE PRODUTO EDUCACIONAL
(Modalidade da Sessão: Presencial)

No dia 25 (vinte e cinco) do mês de abril do ano de 2024, às 15 horas, no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) - Câmpus Anápolis, por meio de sessão presencial realizada na Sala S-506, deu-se a Defesa da Dissertação de Mestrado "Professoras do Instituto Federal de Goiás: perfil, barreiras e desafios do fazer científico e da maternidade" e do Produto Educacional "Instituto Federal de Goiás e Mulheres Mães na Pesquisa: cenário e ações de inclusão para a equidade de gênero", de autoria de **Cristiana Ferreira Franco**, como requisito para a conclusão do Curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.

Sob a presidência da Orientadora e Presidente da Banca **Profa. Dra. Tânia Mara Vieira Sampaio** - IFG/ProfEPT, a Banca Examinadora teve como Coorientadora a **Profa. Dra. Lorena Silva Oliveira Costa**, como Avaliadora Interna a **Profa. Dra. Cláudia Helena dos Santos Araujo** - IFG/ProfEPT e como Avaliadora Externa a **Profa. Dra. Gislane Ferreira de Melo** - Universidade Católica de Brasília (UCB).

Em sessão pública, após a apresentação da pesquisa e dos seus resultados, assim como a Defesa da Dissertação e do Produto Educacional pela mestranda, as integrantes da Banca Examinadora fizeram as suas arguições, considerações e avaliações. Depois de se reunir em sala separada para avaliação e deliberação, a Banca Examinadora retornou à sala de Defesa pública para a proclamação do resultado. Assim, em conformidade com o Regulamento do ProfEPT e o Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* do Instituto Federal de Goiás (IFG), a Banca Examinadora manifestou-se pela **APROVAÇÃO** da Dissertação e do Produto Educacional de **Cristiana Ferreira Franco**.

Anápolis - GO, 25 de abril de 2024.

Documento assinado eletronicamente por:

1. Profa. Dra. Tânia Mara Vieira Sampaio - Orientadora e Presidente da Banca
2. Profa. Dra. Lorena Silva Oliveira Costa - Coorientadora
3. Profa. Dra. Cláudia Helena dos Santos Araujo - IFG/ProfEPT
4. Profa. Dra. Gislane Ferreira de Melo - UCB*
5. Cristiana Ferreira Franco - Discente/ProfEPT

*A presidente da Banca foi autorizada a fazer a transcrição da avaliação e a assinar a Ata de Defesa da Dissertação em nome da Profa. Dra. Gislane Ferreira de Melo - UCB.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Cristiana Ferreira Franco**, 20221060150240 - Discente, em 27/04/2024 16:51:46.
- **Claudia Helena dos Santos Araujo**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 25/04/2024 17:40:21.
- **Lorena Silva Oliveira Costa**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 25/04/2024 17:36:36.
- **Tania Mara Vieira Sampaio**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 25/04/2024 17:34:52.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 24/04/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifg.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 529138
Código de Autenticação: 12c79a4448



Este trabalho é dedicado à minha família, que me deu todo suporte, até chegar aqui. Gratidão pela parceria de sempre.

“Nada na vida tem mais valor que palavras ditas [escritas] com amor, palavras entrelaçadas de sentimentos, reveladas em mágicos momentos. Momentos este que trago guardado, dentro do peito apertado [...]” (Clemente, 2015, p. 33).

RESUMO

A forma como a sociedade capitalista se estruturou tem posicionado as mulheres como as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e o cuidado com os filhos, espaços de trabalho estes não remunerados. Ainda que mudanças tenham ocorrido nas últimas décadas, esta é uma realidade presente na experiência de muitas. Ao analisarmos espaços de produção de conhecimento científico, esses dados têm sido alterados gradativamente, o que não significa que as resistências e lutas não continuem a serem necessárias para garantir o acesso, a permanência e a busca por mecanismos que permitam a equidade de gênero nesses *lôcus* de atuação. A problemática da presente pesquisa se funda em torno da questão: *Qual o perfil, os desafios e barreiras das professoras efetivas que realizam pesquisa no IFG e quais os impactos da maternidade?* Dessa forma, o objetivo geral foi analisar a participação, na pesquisa e produção de conhecimento, de professoras do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) e o possível impacto da maternidade, desmembrando em objetivos específicos tais como: 1 - Mapear o perfil das mulheres professoras que desenvolvem atividade de pesquisa e produção de conhecimento nesta instituição; 2 - Evidenciar se (e como) os documentos balizadores do IFG contemplam a construção de caminhos de equidade de gênero com foco na pesquisa e produção de conhecimento; 3 - Identificar os desafios enfrentados pelas mulheres professoras nessa atividade, e estimar o impacto da maternidade na atuação das que a vivenciam e desenvolvem atividades de pesquisa; e 4 - Construir um produto educacional para apoiar as mulheres servidoras que desenvolvem pesquisa científica no IFG. Metodologicamente, esta pesquisa se caracteriza como um Estudo de Caso, em que utilizou abordagem qualitativa, com suporte da abordagem quantitativa. Utilizou-se como instrumentos de coleta de dados: a análise documental e questionário. Os resultados alcançados nesta investigação visam a contribuir no delineamento de um panorama geral da instituição sobre o espaço das mulheres nas atividades de pesquisa, construir um material para promover a discussão na instituição sobre o tema, bem como contribuir com a tomada de decisões da instituição, no intuito de implementar ações que contribuam para a equidade de gênero. O Produto Educacional (PE) pretendido foi um caderno intitulado: Instituto Federal de Goiás e Mulheres Mães na Pesquisa: cenário e ações de inclusão para a equidade de gênero. Caderno este com caráter sugestivo às gestoras e aos gestores do IFG, contendo proposta de ações para equidade de gênero destinada a subsidiar a criação de políticas institucionais. Sua modalidade é no formato de *e-book*, cujas as ações propostas levam em consideração maternidade e fazer científico a serem desenvolvidas pelo IFG, cujo objetivo é sensibilizar servidoras/es, gestoras/es e dirigentes mulheres e homens, bem como toda a comunidade acadêmica para a superação das desigualdades seculares entre homens e mulheres, de forma geral, na sociedade e, em particular, no mundo do trabalho da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) que se propõe a vivenciar a indissociabilidade ensino, pesquisa e extensão, instaurando um processo de equidade de gênero.

Palavras-chave: professora-pesquisadora; docência e EPT; maternidade; ProfEPT; mulher e ciência.

ABSTRACT

The way capitalist society has structured itself has positioned women as the main responsible figures for household work and childcare, both of which are unpaid labor. Although changes have occurred in recent decades, this remains a reality for many. When analyzing spaces of scientific knowledge production, these dynamics have gradually shifted, yet resistance and struggles are still necessary to ensure access, continuity, and the pursuit of mechanisms that enable gender equity in these areas of activity. The problematic of this present research revolves around the question: What is the profile, challenges, and barriers faced by female teachers who engage in research at IFG and what are the impacts of motherhood? Thus, the general objective was to analyze the participation, in research and knowledge production, of female teachers at the Federal Institute of Education, Science, and Technology of Goiás (IFG) and the possible impact of motherhood, breaking down into specific objectives such as: 1 - Mapping the profile of female teachers who engage in research and knowledge production at this institution; 2 - Highlighting whether (and how) the guiding documents of IFG address the construction of gender equity paths with a focus on research and knowledge production; 3 - Identifying the challenges faced by female teachers in this activity, and estimating the impact of motherhood on the performance of those who experience it and carry out research activities; and 4 - Building an educational product to support female staff engaged in scientific research at IFG. Methodologically, this research is characterized as a case study, utilizing a qualitative approach supported by quantitative methods. Data collection instruments included documentary analysis and questionnaires. The results of this investigation aim to contribute to outlining an overall picture of the institution regarding the involvement of women in research activities, to construct material to promote discussion within the institution on the subject, and to contribute to institutional decision-making aimed at implementing actions that contribute to gender equity. The intended Educational Product (EP) was a booklet titled: Federal Institute of Goiás and Mother Researchers: scenario of inclusion actions for gender equity. This booklet serves as a suggestion for IFG managers, containing proposals for gender equity actions to support the creation of institutional policies. It's in e-book format, with proposed actions taking into consideration motherhood and scientific endeavor to be developed by IFG, aiming to sensitize female and male employees, managers, and leaders, as well as the entire academic community, to overcome age-old inequalities between men and women, both in society, in general, and particularly in the workplace in Professional and Technological Education (EPT), which aims to experience the inseparability of teaching, research and extension, establishing a process of gender equity.

Keywords: teacher-researcher; teaching and EPT; maternity; ProfEPT; women and science.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Foto de Lillian Gilbreth e seus 12 filhos, em Rhode Island, em 1916.....	54
Figura 2 – Efeitos de gênero na produtividade, durante isolamento social causado pela pandemia Covid 19, em 2021.....	71
Figura 3 – Efeitos de gênero e parentalidade na produtividade, durante isolamento social causado pela pandemia Covid 19, em 2021.....	72
Figura 4 – Efeitos de raça na produtividade, durante isolamento social causado pela pandemia Covid 19, em 2021.....	73
Figura 5 – Trajetória de construção de carreira científica de sucesso para mulheres sem filhos e para homens com ou sem filhos.....	74
Figura 6 – Trajetória de construção de carreira científica de sucesso para mulheres com filhos ou com planos de tê-los.....	75
Figura 7 – Servidores (Docente e Técnico-administrativo) ativos do IFG, até 2022.....	97
Figura 8 – Docentes ativos do IFG, até 2022.....	98
Figura 9 – Número de servidores em gestão (CD, FCC e FG), em toda a Rede Federal, em 2022, por gênero.....	100
Figura 10 – Mapa com descrição das integrantes da amostra de pesquisa, 2023.....	120
Figura 11 – Palavras que representam para as professoras problemas enfrentados por mulheres na Ciência.....	127
Figura 12 – Palavras que representam para as professoras as mulheres na Ciência.....	166
Figura 13 – Mapa resumo do perfil das 150 professoras, 2023.....	179
Figura 14 – Trajetória ideal para mulheres com filhos/as ou planos de tê-los.....	184

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição percentual dos currículos com doutorado cadastrados na Plataforma Lattes, por sexo e por grande área de atuação, em 2023.....	46
Gráfico 2 – Distribuição, por gênero, das bolsas destinadas à pesquisa oferecidas pelo CNPq, 2020-2021.....	52
Gráfico 3 – Queda apresentada na produtividade num estudo do Parent in Science, 2018.....	70
Gráfico 4 – Demonstrativo do número de servidores em funções de gestão, por gênero, no IFG, em 2024.....	102
Gráfico 5 – A produção total, por ano, considerando as 482 professoras efetivas em trabalho ativo no IFG, entre 2013-2022.....	104
Gráfico 6 – Quantitativo dos sete tipos de produção científica mais desenvolvidos pelas 482 professoras efetivas em trabalho ativo no IFG, entre 2018-2022.....	105
Gráfico 7 – Faixa etária das 150 professoras efetivas do IFG, em 2023.....	121
Gráfico 8 – Divisão de todos os servidores docentes do IFG, por características étnico-raciais	122
Gráfico 9 – Características étnico-raciais das 150 professoras respondentes, em 2023.....	122
Gráfico 10 – Distribuição das professoras, por ano de ingresso no IFG.....	123
Gráfico 11 – Tempo gasto pelas professoras do IFG, no deslocamento de casa ao câmpus em que trabalham, em 2023.....	123
Gráfico 12 – Quantidade de respondentes que já atuaram em função de coordenação, no IFG	125
Gráfico 13 – Principais dificuldades enfrentadas pelas respondentes para realizar pesquisa, no IFG, em 2023.....	133
Gráfico 14 – Distribuição das 118 professoras pesquisadoras, por área de concentração predominante de suas pesquisas.....	139
Gráfico 15 – Distribuição das atividades de pesquisa mais desenvolvidas pelas 118 pesquisadoras, no IFG, em 2023.....	140
Gráfico 16 – Atividades prioritárias na atuação profissional das 32 professoras do IFG que não desenvolvem atividades de pesquisa, em 2023.....	142
Gráfico 17 – Período de formação/construção da carreira científica das mulheres comparado com o período de fertilidade da mulher.....	150
Gráfico 18 – A produção total, por ano, considerando as 118 professoras pesquisadoras, entre 2018-2022.....	157

Gráfico 19 – Quantitativo dos sete tipos de produção científica mais desenvolvido pelas 118 pesquisadoras, entre 2018-2022.....	158
Gráfico 20 – Quantitativo da produção científica das 118 pesquisadoras, por área de conhecimento, entre 2018-2022.....	159
Gráfico 21 – Comparativo da produção científica dos três grupos de professoras pesquisadoras considerando a vivência da maternidade, entre 2018-2022.....	161
Gráfico 22 – Grau de acordo com a afirmação em relação à Maternidade e às atividades de Pesquisa.....	163

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 – Resumo das fontes de dados utilizadas, durante a presente pesquisa, em 2023.....	94
Quadro 2 – Busca por palavras-chave nos documentos institucionais.....	109
Quadro 3 – Principais potencialidades do IFG no desenvolvimento das atividades de pesquisa, em 2023.....	130
Quadro 4 – Dados de caracterização do perfil das 45 professoras pesquisadoras, com filhos até 10 anos, 2023.....	148
Quadro 5 – Principais propostas de políticas institucionais voltadas para as mulheres mães no IFG priorizadas pelas respondentes, em 2023.....	169
Quadro 6 – Principais propostas de ações institucionais para mais mulheres do IFG na pesquisa, em 2023.....	174
Quadro 7 – Resumo dos itens avaliados pelas/os gestoras/es que validaram o Produto Educacional.....	188
Tabela 1 – Total de matrículas na graduação, por área geral do conhecimento e sexo, em 2015	45
Tabela 2 – Distribuição dos cargos de função, em toda Rede Federal de Educação, para o segmento docente, por gênero, em 2022.....	101

LISTA DE SIGLAS

CAPES	–	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CD	–	Cargo de Direção
CEFET-GO	–	Centro Federal de Educação Tecnológica de Goiás
CGU	–	Controladoria Geral da União
CNPq	–	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
DDRH	–	Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos
EBTT	–	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
EMBRAPA	–	Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
ENAP	–	Escola Nacional de Administração Pública
EPT	–	Educação Profissional e Tecnológica
FCC	–	Função Comissionada de Coordenação de Curso
FG	–	Função Gratificada
FIC	–	Formação Inicial e Continuada
FUNDEP	–	Fundo de Desenvolvimento da Educação Profissional
IBGE	–	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	–	Instituição de Ensino Superior
IFG	–	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
IPEA	–	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
NASA	–	National Aeronautics and Space Administration ¹
ONU	–	Organização das Nações Unidas
PDI	–	Plano de Desenvolvimento Institucional
PE	–	Produto Educacional
PIBICTI	–	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica, Tecnológica e Inovação
PIPART	–	Programa de Incentivo à Tradução para Língua Estrangeira e Publicação de Artigos
PIPECT	–	Programa de Incentivo à Participação em Eventos para Servidor
PROAPP	–	Programa de Apoio à Produtividade em Pesquisa do IFG
PROPPG	–	Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
PNP	–	Plataforma Nilo Peçanha

¹ Tradução: Administração Nacional da Aeronáutica e Espaço.

PPPI	–	Projeto Político Pedagógico Institucional
RFEPCT	–	Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
SENAC	–	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	–	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESC	–	Serviço Social do Comércio
SESI	–	Serviço Social da Indústria
SIC	–	Serviço de Atendimento ao Cidadão
UNESCO	–	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
USP	–	Universidade de São Paulo
STEM	–	Science, Technology, Engineering and Mathematics ²

² Tradução em português: Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO	16
CAPÍTULO 2 – ALGUNS ASPECTOS DO PROCESSO HISTÓRICO DO LUGAR DA MULHER NA SOCIEDADE	22
2.1 Do Feudalismo ao Capitalismo: o olhar de Silvia Federici sobre o papel da mulher no sistema produtivo	24
2.2 Destaques de lutas históricas que mudaram alguns rumos na história, nos últimos quatro séculos	27
2.3 Relações sociais de gênero, classe e raça presentes nas raízes das desigualdades no cotidiano e no mundo do trabalho	32
2.4 Mulher, Trabalho e Educação no Brasil	36
CAPÍTULO 3 – A CIÊNCIA BRASILEIRA E A INSERÇÃO DA MULHER NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA	39
3.1 Institucionalização da Ciência no Brasil	39
3.2 O caminho das mulheres nas carreiras científicas	42
3.3 Os Institutos Federais: breve contexto de criação, a indissociabilidade Ensino, Pesquisa e Extensão e a carreira docente	54
3.4 Carreira científica e Maternidade: desafios	63
CAPÍTULO 4 – PERCURSO METODOLÓGICO	79
4.1 Os procedimentos de coleta e análise dos dados	80
4.1.1 Contextualização do campo de estudo, <i>locus</i> e a população-alvo da pesquisa	81
4.1.2 Procedimentos para coleta de dados	82
4.1.3 Procedimentos para análise dos dados.....	85
4.2 Produto Educacional	85
4.2.1 Finalidade e proposta apresentada pela investigação	85
4.2.2 O <i>e-book</i> como opção de suporte e materialização das ações do Produto Educacional..	87
4.2.3 A política e ações institucionais como ferramenta democrática para impulsionar o avanço na discussão sobre parentalidade e ciência para equidade de gênero	87

4.2.4 Planejamento, desenvolvimento e validação do PE	90
CAPÍTULO 5 – RESULTADOS E DISCUSSÃO	93
5.1 Fonte 1: análise documental a partir de sistemas de administração do IFG, Lattes e PNP	97
5.1.1 Levantamento em um dos sistemas de administração do IFG conhecido como “IFG Produz” e Currículo <i>Lattes</i> produção científica das professoras efetivas do IFG	103
5.2 Fonte 2: análise de documentos oficiais do IFG.....	106
5.2.1 Eixo 1 - Documentos estruturais da instituição	111
5.2.2 Eixo 2 - Documentos como relatórios de gestão e abertura de dados públicos.....	112
5.2.3 Eixo 3 - Regulamentos específicos da pesquisa e da atuação docente	115
5.3 Fonte 3: A pesquisa no IFG sob a perspectiva das docentes (questionário)	119
5.3.1 Dados de caracterização do perfil e atuação na gestão das 150 participantes da amostra	119
5.3.2 Fazendo pesquisa no IFG: dificuldades e possibilidades	129
5.3.3 Realidade das professoras do IFG na conciliação entre carreira científica e maternidade	145
5.4 Retomando os objetivos da pesquisa.....	178
CAPÍTULO 6 – ALGUMAS CONSIDERAÇÕES.....	192
REFERÊNCIAS	197
APÊNDICE A – MARCOS LEGAIS SOBRE AS MULHERES NO BRASIL	208
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE	212
APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE COLETA (QUESTIONÁRIO)	215
APÊNDICE D – TEMÁTICA DA PESQUISA DENTRO DO QUESTIONÁRIO	220
APÊNDICE E – PRODUTO EDUCACIONAL	221
ANEXO A – FICHA DE APLICAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL.....	262

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

“O ensino superior e a produção científica são fortalecidos pela construção de ambientes acolhedores e inclusivos. Mudanças sistêmicas e na cultura institucional são necessárias para abordar as barreiras que dificultam o acesso e a experiência de grupos sub-representados no ensino superior e na pesquisa de forma global” (British Council, 2022, p. 16).

Introduzir este corpo teórico com a citação de British Council (2022) permite reafirmar a importância de trazer para arena das discussões o debate sobre as barreiras que grupos minoritários encontraram no acesso e na experiência com o ensino superior e a produção científica. A inserção de mulheres e meninas na ciência tem sido muito debatida atualmente e há um crescimento, a cada dia, de ações³ voltadas para esta finalidade. Para além da inserção das mulheres em carreiras científicas de produção do conhecimento, indagamos sobre o que tem sido realizado para a permanência delas no fazer científico. Ações para inserção, sejam quais forem, são relevantes, todavia, ações para sua permanência são imprescindíveis.

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, criados pela Lei 11.892/2008 (Brasil, 2008), em suas finalidades indicam, desenvolver programas de divulgação científica, realizar e estimular pesquisa aplicada e estimular o desenvolvimento científico. As atividades de pesquisa, tais como desenvolvimento de programas e projetos de pesquisa, orientações de iniciação científica, participação em grupos de pesquisa, publicações em periódicos, atuação na pós-graduação, dentre outros, são as ações de pesquisa mais presentes nas instituições que se fundamentam no tripé pesquisa, ensino e extensão.

Ao conhecermos o projeto *Parent in Science*⁴ (Parentalidade e Ciência), bem como vivenciar a pesquisa sendo mãe, nos debruçamos sobre o tema com o objetivo de analisar a participação, na pesquisa e produção de conhecimento, de professoras do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) e o possível impacto da maternidade. E dessa

³A UNESCO, em 2015, por exemplo, definiu o Dia Internacional de Mulheres e Meninas na Ciência, celebrado em 11 de fevereiro. Sobre isso acessar: <https://www.unesco.org/pt/days/women-girls-science>. Tal ação impulsiona uma série de ações, tais como editais do CNPq com a temática. Outra ação são os Prêmios L'Oréal-UNESCO para mulheres em ciência, parceria da empresa francesa, UNESCO-Brasil e a Academia Brasileira de Ciências. Sobre isso acessar:

<https://www.loreal.com/pt-br/brazil/news/grupo/para-mulheres-na-ciencia-2023-tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-a-premiacao/>. Uma terceira ação foi da CAPES, ao debater sobre igualdade de gênero no ensino superior, nos anos de 2021 e 2022, gerando o documento o Marco Referencial para a Igualdade de Gênero em Instituições de Ensino Superior no Brasil. Disponível em: <https://www.britishcouncil.org.br/mulheres-na-ciencia/marco-referencial>. Acesso em: 20 mar. 2024.

⁴ Movimento criado em 2016, por pesquisadoras da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com o objetivo de levantar discussão sobre a maternidade dentro do universo da ciência do Brasil, com foco no impacto dos filhos na carreira científica de mulheres e homens. Disponível em: <https://www.parentinscience.com/sobre-o-parent-in-science>. Acesso em: 27 jul. 2022.

forma, compreender como tem sido essa atuação com a pesquisa e em que medida a maternidade tem impactado em sua carreira científica, bem como outros possíveis impactos e desafios.

A inspiração para realização deste tema de pesquisa foi: a) a eleição da primeira mulher reitora do IFG, em 2021; b) a ascensão de movimentos de professoras e cientistas para discussão do tema ciência e maternidade na academia, que tem realizado esforço, individual e coletivo, de levantamento de números (dados quantitativos⁵) sobre essa realidade no Brasil (Machado *et al.*, 2019); e c) a palestra⁶ da física e membro titular da Academia Brasileira de Ciência, professora Dr^a Márcia Cristina Bernardes Barbosa, sobre a necessidade de levantar dados estatísticos dentro de nossas instituições sobre o tema maternidade e ciência. Além dessa palestra, outros teóricos (Carpes *et al.*, 2022; IFMG, 2024; Parent in Science, 2023b; Staniscuaski *et al.*, 2023) têm discutido a necessidade de realização de levantamentos regulares sobre equidade de gênero nas instituições para compreender o perfil da comunidade e, verdadeiramente, o problema. Segundo Senna (2018) não existiam, até 2017, dados e projetos de pesquisa que olhassem, com números, isto é, dados quantitativos, para a relação entre maternidade e ciência no Brasil.

Para além do cenário político e econômico, apresentamos uma problemática específica, as mulheres que praticam ciência no Brasil. Neste diapasão, temos como objeto de estudo desta investigação a atividade de pesquisa das professoras que atuam no IFG. O objetivo geral, que orientou o desenvolver desta pesquisa, foi analisar a participação, na pesquisa e produção de conhecimento, de professoras do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) e o possível impacto da maternidade. O grupo de professoras que será foco de análise são as efetivas, ou seja, que passaram em concurso público para esse fim, e em atividade, isto é, estejam em trabalho ativo no IFG.

Quanto aos objetivos específicos, temos quatro: 1 - Mapear o perfil das mulheres professoras que desenvolvem atividade de pesquisa e produção de conhecimento nesta instituição; 2 - Evidenciar se (e como) os documentos balizadores do IFG contemplam a

⁵ “Contudo, não existem dados quantitativos sobre o impacto da maternidade na carreira científica das mulheres no Brasil, em qualquer fase (mestrado, doutorado e pós-doutorado, professores/pesquisadores). Diante desse cenário, é necessário compreender o real impacto da maternidade na vida acadêmica e científica de professores universitários e pesquisadores [*sic*], com o objetivo de apoiar novas políticas para aumentar a participação das mulheres na ciência” (Machado *et al.*, 2019, p. 38).

⁶ Palestra intitulada *Um panorama da participação das mulheres na ciência brasileira*, ministrada no dia 10/05/2018, dentro do I Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, em Porto Alegre/RS. A sugestão da necessidade de levantar dados sobre gênero em nossas instituições está no minuto 28:00. Link de acesso à gravação, no canal do YouTube do *Parent in Science*: <https://www.youtube.com/watch?v=tPAp4zbJmwU&t=1749s>.

construção de caminhos de equidade de gênero com foco na pesquisa e produção de conhecimento; 3 - Identificar os desafios enfrentados pelas mulheres professoras nessa atividade, e estimar o impacto da maternidade na atuação das que a vivenciam e desenvolvem atividades de pesquisa; e 4 - Construir um produto educacional para apoiar as mulheres servidoras que desenvolvem pesquisa científica no IFG. A partir dos objetivos elencados acima, temos a seguinte questão-problema para guiar este processo de pesquisa: *Qual o perfil, os desafios e barreiras das professoras efetivas que realizam pesquisa no IFG e quais os impactos da maternidade?*

Com o propósito de analisar a dimensão da pesquisa no IFG, entendemos ser possível identificar a mulher, professora-pesquisadora, e seus espaços no IFG, quais as áreas predominantes de pesquisa dessas mulheres, quais tipos de atividades de pesquisa mais realizam, como elas se percebem neste local de atuação, quanto tempo possuem para se dedicar à pesquisa, quais as principais dificuldades e desafios enfrentam ao fazerem pesquisa, o que de potencialidades elas veem na instituição em que trabalham, quantas vivenciam a maternidade concomitante com a consolidação da carreira científica, bem como qual o tempo que dedicam ao cuidado doméstico, dos filhos e de outras pessoas. Estas indagações podem sinalizar o perfil das mulheres que fazem ciência na referida instituição, desvelando suas características mais latentes. Analisaremos, de forma quantitativa e qualitativa, a atuação dessas docentes na produção científica do IFG, ao longo dos anos, e as possíveis mudanças que tenham ocorrido.

Vários autores⁷ vêm estudando a maternidade como um dos fatores que tem afastado as mulheres da ciência, pois a sua vivência e, conseqüentemente, dedicação maior com o cuidado com o(s) filho(s) exige mais tempo para as que optam por maternar⁸.

O movimento *Parent in Science* realizou uma coleta de dados levando em consideração cinco grupos: mulheres pesquisadoras com filhos; pesquisadoras sem filhos; homens pesquisadores com filhos; bolsistas de pós-doutorado com filhos; e mulheres estudantes de graduação com filhos e obteve 2.136 respostas (até 01/02/2019), entre professores pesquisadores, em todo o Brasil. Os resultados preliminares mostraram que 54% das/os entrevistadas/os informaram ser a mãe a principal provedora dos cuidados infantis em casa. Outros 34% compartilham os cuidados igualmente entre ambos os pais, 7% dos pesquisados possuem ajuda externa e 5% responderam que o pai ajuda somente ocasionalmente. Com o

⁷ Araújo; Manzano, 2020; Carpes *et al.*, 2022; Fontanetto, 2018b; Loch *et al.*, 2021; Parent in Science, 2020; 2021a; Pontes, 2019; Powell, 2021; Silva; Ribeiro, 2014; Williams; Ceci, 2012.

⁸ Diferente do conceito de maternidade, que basicamente se refere ao processo biológico de se tornar mãe, o termo maternar significa prezar pelo “amor, cuidado e afeto, uma escolha pessoal para além da maternidade” (Bins *et al.*, 2023).

tempo restrito por parte das mulheres, logo depois de se tornarem mães, o estudo revelou haver um impacto imediato na produção científica das pesquisadoras mães, e que essa redução perpetua, pelo menos, quatro anos após o nascimento do filho. Segundo esta autora, “a grande maioria dos entrevistados (81%) [*sic*] relatou que a maternidade teve impacto em sua carreira científica de forma negativa (59%) e fortemente negativa (22%), enquanto de forma ‘positiva’ e ‘fortemente positivo’ o impacto foi relatado por 5% e 2%, respectivamente.”⁹ (Machado *et al.*, 2019, p. 40).

No caso do IFG, há mulheres professoras com filhos e sem filhos, que atuam na gestão, bem como no tripé ensino, pesquisa e extensão. Como tem sido a produção científica delas, levando em consideração a individualidade/especificidade de vida de cada uma?

O IFG, até o momento, não possui uma discussão sistemática sobre esse tema, conforme foi informado na *live*¹⁰ sobre o tema, realizada pelo Centro de Referência de Pesquisa e Inovação do IFG, em que tivemos a presença da palestrante e fundadora do *Parent in Science*, Fernanda Staniscuaski¹¹. Consideramos, portanto, essencial levantar o perfil das mulheres que desenvolvem pesquisa, atualmente, no IFG, além da possibilidade de mapear e analisar alterações nos padrões de produção científica e, a partir disso, pensar nos desafios enfrentados para se conquistar fomentos importantes para o desenvolvimento de novas pesquisas, nas dificuldades de manter-se em funções de gestão, em credenciamento ou permanência em cursos de pós-graduação *stricto sensu* e conciliação das funções de pesquisadora e mãe/outra atividade de cuidado, e/ou de pesquisadora e atuação na gestão.

Em relação à metodologia que conduzirá esta investigação, optamos pelo suporte abordagem qualitativa (André, 2001; Ludke; André, 1989; Trivinões, 2009) e quantitativa (Levin; Fox e Forde, 2012; Morettin, 2010), através da integração de abordagens mistas (Leite *et al.*, 2021; Minayo, 2014; Paranhos *et al.*, 2016; Silva, 2008). No Estudo de Caso (Ludke; André, 1986) sobre as professoras efetivas do IFG e a pesquisa que realizam, utilizamos como instrumentos de coleta de dados: a análise documental e a aplicação de questionário.

⁹ No original: “The great majority of the respondents (81%) reported that motherhood had an impact on their scientific career in a negative (59%) and strongly negative (22%) way, while a “positive” and “strongly positive” impact was reported by 5 and 2%, respectively”.

¹⁰ Atividade realizada em 27 de abril de 2022, pelo canal do *YouTube* do Centro de Referência de Pesquisa e Inovação do IFG (CiteLab), com palestra da fundadora do *Parent in Science*, Fernanda Staniscuaski Link: <https://www.youtube.com/c/CiteLabIFG>. Acesso em: 31 jul. 2022.

¹¹ É Doutora em Biologia Celular e Molecular pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil (2007) e Professora Adjunto I da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. É fundadora e coordenadora do projeto *Parent in Science*. Mãe de três filhos, esteve em licença-maternidade em 2013, 2015 e 2018. Vencedora do *Nature Research Awards for Inspiring Women in Science - Outreach Category 2021*. Link do *lattes*: <http://lattes.cnpq.br/1737545840776257>.

Quanto ao local de realização e coleta dos dados da pesquisa, foi o IFG (Reitoria e 14 câmpus). Para a escolha desta instituição foi levado em consideração que a pesquisa precisa ser relacionada a EPT, bem como devido ao tema o local de realização da pesquisa precisou ter a atividade de produção de conhecimento (pesquisa) como uma das atividades acadêmicas desenvolvidas pela comunidade acadêmica. Quanto à população estudada, foram selecionadas as professoras em virtude de um dos objetivos específicos ser sobre identificar os desafios enfrentados pelas mulheres professoras e estimar o impacto da maternidade na atuação das que a vivenciam e desenvolvem atividades de pesquisa. O campo de observação desta pesquisa foi todas as professoras efetivas, independente se estavam ou não envolvidas com pesquisa do IFG, que vivenciaram ou não a maternidade, e suas produções científicas. A opção por investigar e pesquisar os dados apenas das servidoras docentes efetivas e não incluir as servidoras técnicas-administrativo, discentes e servidoras temporárias foi em virtude do fato de não ser solicitado a elas, em suas atuações, a distribuição de seu tempo com pesquisa. Sobre as garantias éticas às participantes da pesquisa, informamos que esta pesquisa foi aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa do IFG¹², sendo todas as adequações solicitadas realizadas pelas pesquisadoras.

Os dados levantados na pesquisa poderão contribuir no diagnóstico da situação atual da pesquisa realizada por mulheres professoras da instituição, vislumbrar caminhos para a estruturação de políticas pertinentes ao tema tratado, instigar ações de inclusão/permanência e progressão destas mulheres na dimensão pesquisa, que é uma dimensão do tripé da instituição (ensino, pesquisa e extensão). Esta pesquisa pode dar subsídios para a luta das mulheres do IFG, bem como na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) em relação à equidade de gênero na academia e na ciência, valorizando a pluralidade nestes ambientes. Somente com mudanças estruturais, culturais e sistêmicas é que a sub-representação de grupos minoritários será desconstruída e os ambientes acadêmicos mais diversos e plurais, conforme trouxe a epígrafe desta introdução.

Quanto à organização estrutural, além dessa parte introdutória, a presente pesquisa apresenta: capítulo 2, em que trazemos um breve panorama de alguns aspectos do lugar da mulher na sociedade no processo histórico, sua evolução educacional e laboral, durante a história da humanidade. No capítulo 3, apresentamos discussões a respeito da ciência brasileira e a inserção da mulher na produção científica, em que abordamos, brevemente, sobre a institucionalização da ciência no Brasil, o caminho das mulheres nas carreiras científicas, breve

¹² Esta pesquisa foi submetida e aprovada no/pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IFG, entre fevereiro de março de 2023. Número do Comprovante/protocolo: 136040/2022. CAAE: 65681722.1.0000.8082. Abaixo, está o contato do referido CEP: telefone (62) 3612-2239 ou e-mail cep@ifg.edu.br.

contexto de criação dos institutos federais, abordamos ainda sobre a indissociabilidade do tripé institucional e sobre a carreira docente. O capítulo é fechado abordando os desafios da conciliação entre carreira científica e a vivência da maternidade. No capítulo 4, traçamos o percurso metodológico que embasou a pesquisa, bem como os procedimentos de obtenção dos dados e a elaboração do Produto Educacional (PE). No capítulo 5, apresentamos a discussão dos resultados da pesquisa e a análise dos mesmos. Descrevemos as três fontes de dados da pesquisa, como se deu a análise da produção científica das professoras pesquisadoras, bem como toda a discussão dos resultados da pesquisa e análise dos dados. Por fim, trazemos o capítulo 6 com algumas considerações para finalizar o texto.

CAPÍTULO 2 – ALGUNS ASPECTOS DO PROCESSO HISTÓRICO DO LUGAR DA MULHER NA SOCIEDADE

“O real não está na saída nem na chegada: ele se dispõe para a gente é no meio da travessia” (Rosa, 1967, p. 54).

Neste capítulo, será apresentada uma breve discussão teórica de alguns aspectos do processo histórico da mulher na sociedade, em relação ao sistema produtivo. Para tanto, traçaremos um percurso da participação da mulher na sociedade, sua evolução educacional e laboral, durante a história, que se materializa no trabalho docente, atualmente.

A iniciativa de pesquisar sobre a temática de equidade de gênero no processo de pesquisa das professoras do IFG consiste em mais uma luta e resistência contra a persistência de limites às igualdades de oportunidades entre os seres humanos. Sobre relações de gênero, Miguel e Biroli (2014) afirmam que:

[...] atravessam toda a sociedade, e seus sentidos e seus efeitos não estão restritos às mulheres. O gênero é, assim, um dos eixos centrais que organizam nossas experiências no mundo social. Onde há desigualdades que atendem a padrões de gênero, ficam definidas também as posições relativas de mulheres e de homens – ainda que o gênero não o faça isoladamente, mas numa vinculação significativa com classe, raça e sexualidade (Miguel; Biroli, 2014, p. 8).

As relações sociais de gênero atravessaram todas as sociedades, nos vários momentos históricos em que cada uma se constitui, sendo os efeitos de um, sentidos nos posteriores, uma vez sendo eixo central que impacta a organização das vivências no mundo social, havendo ou não desigualdades, isso se refletirá nas relações de poder entre mulheres e homens, entre homens e homens e entre mulheres e mulheres.

Uma análise do movimento histórico sobre o problema da discriminação das mulheres se faz necessário para compreensão de como se deu o trabalho da mulher, ao longo do tempo. Considerando os limites desta investigação, essa análise parte da transição do feudalismo para o capitalismo, período muito importante para discussão sobre a significativa contribuição do trabalho das mulheres para a humanidade, para entendermos processos históricos que constroem as relações sociais e estruturas as quais geram subordinações que se intensificam quando percebidas em suas interseccionalidades. Isto porque há diversas expressões da subordinação entre mulheres e homens, entre homens e homens, entre mulheres e mulheres, ao analisar as relações de poder em virtude da interseccionalidade de gênero, classe e raça.

De acordo com Federici (2021), o trabalho doméstico, até os dias atuais, permanece sendo considerado, por muitos, como uma vocação natural das mulheres. Entretanto, esse trabalho, como conhecemos, é uma estrutura recente, datada do fim do século XIX e das

primeiras décadas do século XX. E esse contexto é caracterizado pela insurgência da classe trabalhadora e pela necessidade de mão de obra mais produtiva. Dessa forma, “[...] a classe capitalista da Inglaterra e dos Estados Unidos começou uma reforma social que transformou não apenas a fábrica, mas a comunidade, o lar e, antes de tudo, a posição social das mulheres” (Federici, 2021, p. 157). Nesta direção, Federici (2017) apresenta um panorama da história das mulheres no desenvolvimento da humanidade, revisitando a caça às bruxas dos séculos XVI e XVII. A autora mostrou a ascendência da família nuclear e a capacidade reprodutiva das mulheres apropriada pelo Estado¹³, trouxe detalhes sobre a colonização da América, a expropriação dos camponeses europeus de suas propriedades comuns, bem como o processo de transformação do corpo proletário em máquina de trabalho.

Partindo-se da demonstração, por meio de análise histórica, Federici (2017, p. 11) explica que o objetivo dos seus estudos foi mostrar que “[...] a discriminação contra as mulheres na sociedade capitalista não é o legado de um mundo pré-moderno, mas sim uma formação do capitalismo, construída sobre diferenças sexuais existentes e reconstruída para cumprir novas funções sociais”. Então, insatisfeita com as explicações em relação às raízes da opressão das mulheres, dados pelas duas principais vertentes do feminismo daquela época (radical e socialista), que acompanharam o movimento feminista, nos Estados Unidos, Federici (2017) se aprofundou no projeto de pesquisa para investigar a história das mulheres, na transição para o capitalismo. Segundo ela:

Não poderíamos, portanto, acreditar que o trabalho doméstico fosse um remanescente do passado, que não desempenhasse nenhuma função na organização capitalista do trabalho ou que nossa subordinação aos homens pudesse ser atribuída à nossa exclusão da “produção socialmente necessária” — como os marxistas ortodoxos, com base em A origem da família, da propriedade privada e do Estado, de Engels, ainda sustentam. Contra esse ponto de vista, argumentamos [...] que, longe de ser um resquício pré-capitalista, o trabalho doméstico não remunerado das mulheres tem sido um dos principais pilares da produção capitalista, ao ser o trabalho que produz a força de trabalho. Argumentamos ainda que nossa subordinação aos homens no capitalismo foi causada por nossa não remuneração, e não pela natureza “improdutiva” do trabalho doméstico, e que a dominação masculina é baseada no poder que o salário confere aos homens (Federici, 2017, p. 11-12).

¹³ A definição de Estado utilizada nesta pesquisa é a utilizada por Campos (2005, p. 61, grifos do autor) “o Estado, uma instituição social, é produto da sociedade humana. A formação do Estado deveu-se a complexos processos sociais em diferentes épocas e lugares. Embora tenham tomado formas diversas, os Estados possuem características comuns. Conforme Bobbio (1987), os “ordenados políticos” que se denominam Estado têm por funções mínimas: o *poder coercitivo*, que exige o monopólio da força física; o *poder jurisdicional*, que dá autoridade para fazer leis, para aplicá-las e para julgar; e o *poder de impor tributos*.” formando assim o núcleo mínimo do Estado.

O trabalho doméstico é fruto do capitalismo e desempenha uma função primordial, sendo um dos principais pilares que sustentam a produção capitalista, uma vez que “[...] as mulheres foram as produtoras e reprodutoras da mercadoria capitalista mais essencial: a força de trabalho” (Federici, 2017, p. 17). Sobre a subordinação aos homens, não se pode atribuir tal fenômeno à exclusão da mulher do trabalho produtivo, ou seja, da produção social necessária, pois não é isso que subordinou as mulheres aos homens, mas sim a ausência de remuneração ao trabalho doméstico realizado, que por sinal é bastante produtivo para o sistema capitalista, porque gera a sua força de trabalho. Como o salário confere poder aos homens, as mulheres, sem um salário, se tornam dependentes (Federici, 2017).

Ao trazer para o centro das discussões a história esquecida da reprodução e das mulheres na transição ao novo sistema econômico (capitalismo), a análise desse sistema econômico, na perspectiva da reprodução da força de trabalho e da vida, significava reavaliar/repensar toda a formação do capitalismo. Apesar de falar sobre a acumulação primitiva, a autora alerta que seu texto não seria um apêndice aos estudos de Marx (Federici, 2017). Sobre isso, afirma que seu objetivo é “[...] ampliar a compreensão sobre as consequências do processo de acumulação primitiva do capital nas Américas, como a invisibilização de grupos politicamente minoritários e a perda de direitos comuns, arduamente conquistados outrora” (Federici, 2017, p.8). Percebemos que, ao examinar o termo acumulação primitiva, a autora faz um movimento diferenciado de Marx, a partir de uma perspectiva feminista, avaliando as mudanças ocorridas na posição social da mulher e na reprodução da força de trabalho.

2.1 Do Feudalismo ao Capitalismo: o olhar de Silvia Federici sobre o papel da mulher no sistema produtivo

Para entendermos o papel das mulheres na crise do feudalismo, faz-se necessário iniciar pelas lutas do proletariado medieval. Devido às várias aspirações políticas, sociais e cargas de demandas, é possível compreender o porquê da constituição desigual de poder entre homens e mulheres, e dessa forma alcançar êxito do capitalismo. Focando nas referidas lutas, é possível compreender que o capitalismo não nasceu das “entranhas” do sistema anterior, não sendo um processo evolutivo que aflorou do amadurecimento de forças dentro do feudalismo. Até então perpetua a crença de que aquele sistema “[...] representa uma forma mais elevada de vida social” desse último (Federici, 2017, p. 44). Ao contrário disso, o capitalismo foi produto de um conflito social centenário entre as lutas do proletariado e os senhores feudais.

Foi na luta antifeudal que se encontraram indícios de existência de movimento de mulheres insatisfeitas com a ordem estabelecida e que cobravam criação de modelos alternativos de vida comunal. Essas lutas redigiram novo capítulo na história da libertação das mulheres, pois exigiam riqueza compartilhada, focando uma ordem social igualitária, recusando hierarquias e formas autoritárias de relações sociais (Federici, 2017).

O direito de posse da terra era transmitido pela linhagem masculina, e mesmo dessa forma, no feudalismo, as mulheres eram menos dependentes dos homens, conforme relata Federici (2017, p. 51): “[...] as servas eram menos dependentes de seus parentes de sexo masculino, se diferenciavam menos deles física, social e psicologicamente e estavam menos subordinadas a suas necessidades do que logo estariam as mulheres “livres” na sociedade capitalista”. No trabalho desenvolvido nos feudos, cuja base da organização era para subsistência, “[...] a divisão sexual do trabalho era menos pronunciada e exigente que nos estabelecimentos agrícolas capitalistas. Na aldeia feudal, não existia uma separação social entre a produção de bens e a reprodução da força de trabalho: todo o trabalho contribuía para o sustento familiar” (Federici, 2017, p. 52-53).

Fazendo uma comparação entre relações feudais e agrícolas capitalistas, a autora mostra o menor impacto da divisão sexual na primeira em relação à segunda. Não existia a divisão entre trabalho “produtivo” e “improdutivo”, nem de relações sociais distintas entre mulheres e homens sendo que grande parte do trabalho era realizado por todos os membros da família e contribuía para o sustento de todos.

A transição do feudalismo para o capitalismo é um processo importante para compreendermos a mudança do papel da mulher na sociedade. Federici (2017, p. 116) concordando com os estudos de Marx, explica que esse processo de mudança teve como pilar “[...] a conquista, a escravização, o roubo, o assassinato: em uma palavra, a violência”, por isso o termo “transição” não é a adequada, mas equivale a uma ficção.

[ele] sugere um desenvolvimento histórico gradual, linear, ao passo que o período a que o termo se refere foi um dos mais sangrentos e descontínuos da história mundial — uma época que foi testemunha de transformações apocalípticas que os historiadores só podem descrever nos termos mais duros: a Era de Ferro (Kamen), a Era do Saque (Hoskins) e a Era do Chicote (Stone). O termo “transição”, então, é incapaz de evocar as mudanças que abriram o caminho para a chegada do capitalismo e das forças que conformaram essas mudanças (Federici, 2017, p. 116-117).

No século XVI, ao se iniciar o processo de cercamento de terras, as comunidades de camponeses se viram expropriadas de seus meios de subsistência e passando necessidades básicas. O fenômeno do cercamento foi parte das estratégias utilizadas pelos ricos fazendeiros

para acabar com o uso da terra, de forma comum, e dessa maneira expandir suas propriedades de terras, demarcando limites e fronteiras de grandes extensões de terras (Federici, 2017). Com privação de terra e de alimentos, os camponeses expropriados se viram à mercê da própria morte, muitos com suas famílias foram obrigados a se mudarem.

No início desse processo de cercamento, as relações sociais passando a dominar a vida econômica fez com que as mulheres se vissem de “mãos atadas”, uma vez que a elas eram negadas oportunidades de emprego remunerado. Ademais, não lhes era possível viverem como trabalhadoras migrantes ou nômades, porque elas tinham sua mobilidade reduzida, em virtude de cuidados dos filhos ou gravidez. As dificuldades de sobrevivência eram diferentes das dos homens, uma vez que, no exato momento da desvalorização do trabalho reprodutivo, elas eram obrigadas a desempenhá-lo. Algumas das mulheres, trabalhando como lavadeiras, cozinheiras, prostitutas ou esposas, tentaram acompanhar os exércitos, todavia, com o tempo, essa possibilidade desapareceu, no século XVII, uma vez que foram sendo introduzidos regulamentos nessa instituição, fazendo com que as multidões de mulheres deixassem esses postos de trabalho nos campos de batalha (Federici, 2017).

Progressivamente, o desenvolvimento capitalista foi rompendo as barreiras existentes à custa de ferro, sangue, fogo e a economia que era de subsistência, aos poucos, foi perdendo lugar para a economia monetária.

Com o desaparecimento da economia de subsistência que havia predominado na Europa pré-capitalista, a unidade entre produção e reprodução, típica de todas as sociedades baseadas na produção-para-o-uso, chegou ao fim conforme essas atividades foram se tornando portadoras de outras relações sociais e eram sexualmente diferenciadas. No novo regime monetário, somente a produção-para-o-mercado estava definida como atividade criadora de valor, enquanto a reprodução do trabalhador começou a ser considerada como algo sem valor do ponto de vista econômico e, inclusive, deixou de ser considerada um trabalho (Federici, 2017, p. 145).

As mudanças históricas tiveram auge foi no século XIX, quando se cria a figura da dona de casa desenvolvendo trabalho em tempo integral, traz uma nova definição quanto a posição das mulheres em relação aos homens na sociedade. Nesse momento, começa a se instituir a divisão sexual do trabalho, que Federici (2017, p. 145-146) explica que o que emergiu dela “[...] não apenas sujeitou as mulheres ao trabalho reprodutivo, mas também aumentou sua dependência, permitindo que o Estado e os empregadores usassem o salário masculino como instrumento para comandar o trabalho das mulheres”.

O novo regime monetário criou o valor econômico do trabalho de produção, enquanto o trabalho de reprodução do trabalhador, realizado no âmbito doméstico, não tinha valor, do

ponto de vista econômico, tornando-se invisível e recebendo o status de mistificado¹⁴ (Ávila; Silva; Ferreira, 2005; Federici, 2017). A separação entre trabalho produtivo e reprodutivo acontece no advento do novo regime econômico e teve como produto uma classe de mulheres proletárias, sem posses, da mesma forma que os homens, porém esses últimos tinham acesso a salários que as primeiras não tiveram. Sem salários, estavam impedidas de participarem das relações sociais monetizadas, e se viram condicionadas à pobreza extrema, logo à dependência econômica e ao trabalho invisível e desvalorizado (Federici, 2017). Essa estruturação era defendida não somente por governos e empregadores, mas os trabalhadores do sexo masculino, também, exigiam a exclusão das mulheres das fábricas e de outros espaços de trabalhos assalariados. A partir das últimas décadas do século XIX, até mesmo os sindicatos faziam essa defesa, argumentando que o fim da competição com mulheres e crianças fortaleceria o poder de negociação dos trabalhadores (Federici, 2021). O corpo feminino foi se transformando, no contexto da sociedade capitalista, “[...] em instrumento para a reprodução do trabalho e para a expansão da força de trabalho, tratado como uma máquina natural de criação, funcionando de acordo com ritmos que estavam fora do controle das mulheres” (Federici, 2017, p. 178).

2.2 Destaques de lutas históricas que mudaram alguns rumos na história, nos últimos quatro séculos

Insatisfeitas de como as mulheres eram tratadas, no século XVIII, algumas mulheres (Olympe de Gouges - 1748-1793; Mary Wollstonecraft - 1759-1797), por meio de cartas ou publicação de livros, iniciaram uma manifestação chamando atenção para a necessidade de estabelecer e pensar os direitos das mulheres. Consideradas pioneiras do movimento de mulheres, Gouges e Wollstonecraft, se empenharam em mudar a realidade vivida pelas mulheres entrando em conflito com os líderes de sua época (Lins; Machado; Escoura, 2016).

As autoras Lins, Machado e Escoura (2016) afirmam que, concomitante com as primeiras mobilizações e reivindicações pelo reconhecimento dos direitos das mulheres, “[...] outras vozes já chamavam a atenção para a pluralidade das formas de ser mulher. Uma delas é a estadunidense Sojourner Truth (1797-1883). Nascida escrava, ela se tornou uma abolicionista conhecida e defensora dos direitos das mulheres” (Lins; Machado; Escoura, 2016, p. 35).

¹⁴ Esse termo é usado para descrever o status de como o trabalho de reprodução se converteu sendo definido como “trabalho de mulher”, como serviço pessoal ou vocação natural, em virtude de sua condição de não assalariado, enquanto o capitalismo tira proveito dessa condição do trabalho envolvido (Federici, 2017).

Com o tempo, as manifestações, que antes eram individuais, foram ganhando força e forma, se estruturando no movimento coletivo de mulheres. Definido como três fases (ou ondas) do feminismo, que ocorreram daquele período até os dias atuais, esse modelo de divisão da construção do feminismo em três momentos, “[...] embora seja apenas uma simplificação e utilize como principais referências a atuação e as demandas feministas dos Estados Unidos e da Europa, nos ajuda a entender diferentes contextos, mobilizações e conquistas relacionadas a essas lutas” (Lins; Machado; Escoura, 2016, p. 29).

A primeira fase foi demarcada pelas lutas realizadas entre o fim do século XIX e início do século XX, que dentre as reivindicações das mulheres estavam: “[...] o direito ao voto, à propriedade (em muitos países, as mulheres não podiam ser donas de bens e propriedades), à educação e ao fim do casamento arranjado” (Lins; Machado; Escoura, 2016, p. 31). Conhecido como período do sufrágio, no Brasil, foram pioneiras Bertha Lutz e Nísia Floresta.

Somente após a Revolução de 1930 a situação começaria a mudar substancialmente. No plano político, sem dúvida, o direito de voto, obtido por meio do Decreto-lei do Presidente Getúlio Vargas, de 24 de fevereiro de 1932, contribuiu para resgatar uma parte da cidadania feminina. A primeira eleição ocorreu em 1934, quando foi eleita para a Câmara Federal uma única deputada, a paulista Carlota Pereira de Queiroz. [...] somente após a redemocratização de 1945, mas o número de deputadas em cada legislatura variava entre uma e duas. Embora tenha havido um pequeno número de mulheres eleitas, o voto feminino pode ter sido de fundamental importância, especialmente para a elevação das matrículas escolares (Beltrão; Alves, 2005, p. 132-133).

A segunda fase ocorreu no início na década de 1960, com forte atuação em 1970, a partir dos movimentos de liberação feminina, cujas proposições agora eram voltadas à necessidade de ampliar o debate sobre as condições de vida e trabalho das mulheres, uma vez que já haviam conseguido certa igualdade de direitos. Sobre isso, “[...] as reivindicações voltaram-se para os costumes, enfatizando-se a limitação da sexualidade feminina, a associação da mulher à imagem de mãe e dona de casa, as desigualdades salariais no mercado de trabalho, a criminalização do aborto e a violência doméstica e sexual” (Lins; Machado; Escoura, 2016, p. 31). Com o lema *O pessoal é político*, esse período teve como representante o trabalho da francesa filósofa Simone de Beauvoir (1908-1986) que, a partir de suas publicações, questionou visões conservadoras - sobre sexo e gênero (Lins; Machado; Escoura, 2016).

A partir dos anos 70, do século XX, sempre por meio de lutas e resistências¹⁵ de inúmeras mulheres no Brasil, elas começaram a realizar, além do trabalho doméstico e o de

¹⁵ Como exemplo dessas inúmeras lutas e resistências temos o relato de Dionísia Gonçalves Pinto, sob o pseudônimo de Nísia Floresta, que escreveu a obra “direitos das Mulheres e Injustiças dos Homens”, publicado no

cuidado - não remunerado (esfera privada), o trabalho remunerado fora do lar (esfera pública) e contribuíram com o orçamento familiar, tendo, conseqüentemente, uma nova posição em relação à posição anterior (Loch *et al.*, 2021).

Na arena política do Brasil, a partir de 1985, o movimento de mulheres, já organizado, iniciou sua atuação nas discussões e decisões do Congresso, no caso das questões dos direitos das mulheres, cujo papel de atuação foi muito significativo, tendo, na década de 1990, esse movimento influenciado, direta ou indiretamente, alguns relevantes temas no âmbito das discussões e decisões a respeito de formulação de leis (Rocha, 2005). Uma Bancada Feminina do Congresso foi criada em 1990, cuja atuação se ancorou em relação aos direitos das mulheres.

A atuação de parlamentares dessa bancada, por exemplo, não somente teve um importante papel na aprovação da lei que criminaliza o assédio sexual, como também continua tendo na discussão dessa temática, agora buscando inserir na CLT um dispositivo que puna esse comportamento no âmbito das relações trabalhistas (Rocha, 2005, p. 110).

Isso é mais uma justificativa da importância das mulheres atuando na esfera pública, pois mostra a relevância delas ocuparem espaços políticos, contribuindo com a construção de políticas públicas para diminuir a desigualdade de gênero na sociedade e no mundo.

A última fase iniciou na década de 1990 e se estende até os dias atuais. O foco nessa fase são as formas de cruzamento (intersecção) entre gênero e outros tipos de desigualdades, sendo algumas delas raça, classe e orientação sexual. Introduzir a articulação desses cruzamentos entre hierarquias é importante porque “[...] adiciona particularidades nas vivências dos diversos grupos de mulheres” (Lins; Machado; Escoura, 2016, p. 33). Nesse sentido, as discussões levam em consideração a existência de vários perfis ou maneiras de ser mulher:

Há várias maneiras de ser mulher. Não existe apenas a *mulher* (como forma única), mas sim *mulheres*, no plural. Por exemplo: mulheres negras, mulheres que vivem no campo, mulheres que vivem em periferias, mulheres lésbicas, mulheres trans, mulheres adolescentes, mulheres da terceira idade, e assim por diante (Lins; Machado; Escoura, 2016, p. 33).

A intersecção entre esses vários perfis traz um ponto de vista diferente para entendermos as desigualdades presentes na sociedade. Foi o que ocorreu e teve como desdobramento o surgimento do feminismo negro no Brasil, que durante a década de 1970, as mulheres negras perceberam que “[...] as feministas brancas permaneceram indiferentes ou incapazes de abordar

Brasil, em que trouxe vários questionamentos à sociedade da época sobre a exclusão desta minoria do acesso aos seus direitos (Cruz, *et al.*, 2020).

as preocupações das mulheres negras”, por esse motivo, “Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro e muitas outras ativistas feministas negras continuaram a lutar pelas questões relativas às mulheres negras” (Collins; Bilge, 2020, p. 39). Foi dessa maneira que nasceu um coletivo organizado com pautas específicas das mulheres negras, surgindo um feminismo negro. Sem desconsiderar o que já eram solicitados pelo feminismo, de forma geral, o feminismo negro passou a reivindicar pautas específicas das condições das mulheres negras, que não foram levadas em consideração pelas mulheres brancas de classe média, que eram a maioria das mulheres que compunham o movimento feminista, naquela época. Foram realizadas críticas questionando tanto a desigualdade entre homens e mulheres dentro do movimento negro, mas, também, o racismo entre as próprias mulheres do movimento feminista (Lins; Machado; Escoura, 2016). O contexto vivenciado pelas mulheres negras, segundo Collins e Bilge (2020),

Nem o feminismo brasileiro, liderado por mulheres que eram sobretudo ricas e brancas, nem o movimento negro, que estava ativamente engajado em reivindicar uma identidade negra coletiva que identificava o racismo como uma força social, poderiam por si sós abordar, de maneira adequada, as questões das afro-brasileiras. Mulheres negras que participavam do movimento negro tinham aliados combativos quando se tratava de ativismo negro antirracista, mas encontravam muito menos compreensão a respeito do fato de que os problemas enfrentados pela população negra possuíam formas específicas de gênero. De fato, as questões específicas da vivência da mulher negra no Brasil, no cruzamento de racismo, sexismo, exploração de classe, cidadania de segunda classe e heterossexismo, tinham pouco reconhecimento (Collins; Bilge, 2020, p. 43).

Utilizar o cruzamento entre os vários perfis trouxe um ponto de vista diferente para as mulheres negras, ponto de vista esse não contemplado pelo movimento negro e movimento feminista. Sem reconhecimento em ambos os movimentos sociais a que pertenciam, o resultado de análises interseccionais foi a necessidade de criação de uma identidade negra coletiva que reforçasse o eco das reivindicações.

O olhar atento para as pautas específicas das condições das mulheres negras foi possível a partir da análise interseccional como investigação e práxis crítica, que permitiu criar uma estrutura interseccional que resultou em categorias de identidade que se desenvolveram numa política identitária das afro-brasileiras. O cruzamento entre sexismo, racismo, história nacional, exploração de classe e sexualidade gerou-se uma identidade feminista negra, com feições políticas (Collins; Bilge, 2020). Os movimentos sociais isolados tiveram papel importante, uma vez que discutiam feminismo, antirracismo e movimento de classe das mulheres trabalhadoras, e tiveram várias adeptas negras participando deles. Porém, “[...] como nenhum movimento social conseguiu resolver adequadamente as questões específicas das mulheres afro-brasileiras, elas criaram um movimento próprio” (Collins; Bilge, 2020, p. 43).

O contexto histórico do Brasil, nessa época, era uma política nacional brasileira que reconhecia, oficialmente, não haver “raças” no país. Uma vez sem categorias raciais, por não ter “raças” então não havia negros como grupo “racial”, que fosse reconhecido socialmente. O que existia era uma identidade nacional brasileira, que por si só substituiu outras identidades, a saber a de raça (Lins; Machado; Escoura, 2016). Sobre isso,

Em essência, ao apagar a categoria política de raça, o discurso nacional da democracia racial eliminou a linguagem que poderia descrever as desigualdades raciais que afetavam a vida das pessoas negras brasileiras. Esse apagamento da “negritude” como categoria política permitiu que práticas discriminatórias contra pessoas manifestamente de ascendência africana ocorressem em áreas como educação e emprego, porque não havia termos oficialmente reconhecidos para descrever a discriminação racial nem recursos oficiais para remediá-la (Collins; Bilge, 2020, p. 39).

Houve quem desafiasse essas interconexões históricas e tentativa de apagamento da categoria política de raça, questionando tais atitudes e implementando lutas e resistências contra esse sistema. Essas resistências, aos poucos, foram criando espaços de críticas e debates, que empreenderam críticas das feministas negras à democracia racial, servindo de base para criação e organização do Festival Latinidades¹⁶.

Considerado um marco na luta para reconhecimento de raça, gênero, classe, nação e sexualidade como aspectos que constituem a vida das mulheres afro-brasileiras, o Festival Latinidades foi e sempre será, além de celebração da diversidade, uma arena de discussão e debate para perpetuação e fortalecimento dessa causa. Todavia, a construção de um movimento de mulheres negras no Brasil não é simples nem tarefa fácil, como sugere a morte prematura de Marielle Franco¹⁷, em 2018, mas um trabalho longo, árduo e com muitas lutas e resistências (Collins; Bilge, 2020). Isso faz com que muitos doem suas vidas pela causa, como aconteceu com a referida vereadora, cujo “o assassinato político de Marielle Franco fez dela um ícone da

¹⁶ Segundo o jornal Correio Braziliense, este evento é mais que um festival comum, mas sim o maior festival de mulheres negras da América Latina, com participação internacional, além disso, “é uma iniciativa contínua de promoção de equidade de raça e gênero com uma plataforma de formação e impulsionamento de trajetórias de mulheres negras nos mais diversos campos de atuação”, que foi idealizado por Jaqueline Fernandes, especialista em Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça e em Estudos Afro Latino Americanos e Caribenhos. Em 2023, as cidades do Rio de Janeiro, Salvador, São Paulo e Brasília receberam o evento, que está em sua 16ª edição. Ele é constituído por uma programação com oferta de palestras, conferências, mesas de debate com especialistas nacionais e internacionais, oficinas, painéis e show. Disponível em:

<https://www.correio braziliense.com.br/diversao-e-arte/2023/06/5105758-festival-latinidades-2023-comeca-em-brasilia-na-proxima-semana.html> Acesso em: 2 out. 2023.

¹⁷ “Marielle era uma mulher negra e bissexual que cresceu em uma favela do Rio de Janeiro. Foi uma das ativistas e políticas mais sinceras de sua geração no Brasil. Eleita para a Câmara Municipal do Rio de Janeiro em 2016, presidiu a Comissão de Defesa das Mulheres e condenou ferozmente os assassinatos cometidos por policiais e a violência policial contra as mulheres. A forte capacidade de mobilização popular e a presença na mídia social fizeram dela uma defensora altamente eficaz dos direitos de mulheres negras, jovens e LGBTQs” (Collins; Bilge, 2020, p. 43).

resistência democrática e da luta pela justiça social no Brasil e no exterior. Defensora dos direitos humanos, sua vida e sua morte nos lembram a importância da interseccionalidade para os movimentos de justiça social” (Collins; Bilge, 2020, p. 43).

Apesar das lutas históricas empreendidas pelas mulheres, bem como o importante papel delas para a humanidade, diversas barreiras ainda permanecem tanto no mercado de trabalho como nas carreiras científicas em universidades e institutos. Os avanços podem ser notados nos marcos legais (Apêndice A) que retratam mudanças, assim como a necessidade de ainda caminhar na busca de superação das desigualdades. Esse contexto de luta e resistência desencadeou essa pesquisa, na qual nos propomos a investigar o contexto de trabalho de mulheres docentes em uma instituição pública de ensino que tem como fundamento o tripé ensino, pesquisa e extensão. O foco de análise se concentrará na atividade de pesquisa das professoras efetivas do IFG e nas relações sociais de poder no processo de produção científica e atuação profissional.

2.3 Relações sociais de gênero, classe e raça presentes nas raízes das desigualdades no cotidiano e no mundo do trabalho

No fim do século XX, acompanhamos as várias transformações implementadas no mundo do trabalho, tanto na esfera política como na econômica e no trabalho. No caso desta primeira, a partir da efetivação de um novo modelo/projeto de Estado, cujas funções sociais vêm sendo cada vez mais limitadas, a saber: a garantia de direitos e de políticas públicas de acesso universal. No caso da economia, percebemos a criação e surgimento de organismos internacionais (Fundo Monetário Internacional - FMI; e Banco Mundial - BM), que têm influenciado o destino dos países menos favorecidos. Essas transformações foram pensadas como forma de contornar a crise econômica, que se deu no fim da década de 1970. No mundo do trabalho, acompanhamos a perda de direitos importantes, condições de trabalho cada vez piores, trazendo consequências como síndromes de saúde, acidentes, modificações na legislação trabalhistas e desemprego (Ávila; Silva; Ferreira, 2005).

Concomitante a estas transformações, intensificou a atuação dos movimentos sociais (como o de trabalhadoras/es, mulheres, negras/os, homossexuais, entre outros), apontados como contradições por Ávila, Silva e Ferreira (2005, p. 31) ao afirmarem que “[...] essa é uma contradição destes tempos, em que direitos se fragilizam e lutas feministas, anticapitalistas e antirracistas [*sic*] tomam força”. As autoras empreenderam uma discussão interessante a respeito do processo de transformação na organização social do trabalho, reforçando a mudança

no processo de acumulação capitalista e nas formas de produção que se deu nos últimos anos, apontando que “trata-se da desintegração do modelo fordista [...] que dá lugar ao que se convencionou chamar de *pós-fordismo, toyotismo, acumulação flexível ou sociedade pós-industrial*” (Ávila; Silva; Ferreira, 2005, p. 32). Desta discussão, o que queremos dar destaque é a característica fundamental desse novo modelo: a flexibilidade. Sobre esse processo de mudança, as referidas autoras descrevem que:

Se o modelo taylorista/fordista caracterizava-se pelo emprego de uma massa de trabalhadores e trabalhadoras em grandes fábricas — mediante contratos de trabalho garantidores de direitos trabalhistas —, na acumulação flexível, vamos assistir a uma fragmentação das formas e dos postos de trabalho e, portanto, *do perfil de trabalhadores/as* (Ávila; Silva; Ferreira, 2005, p. 32, grifo nosso).

A partir das mudanças implementadas pelo modelo de acumulação flexível a flexibilidade alterou o perfil do/a trabalhador/a, agora, “polivalente” e “multiespecializado”, cuja capacidade de realizar diversas tarefas ao mesmo tempo seja priorizada. As autoras abordam a flexibilidade em dois aspectos: no conteúdo e forma do trabalho.

Ao analisarmos e discutirmos sobre o trabalho da mulher, percebemos que ele esteve presente em todos os momentos da história do desenvolvimento da humanidade. Não se trata de uma análise simples, mas se faz necessário olhar nas bases do modo de organização social de uma sociedade, pois os moldes econômicos, políticos e culturais, que a estruturam, impactam e dão suporte para consolidação das relações sociais e para entender a realidade do trabalho da mulher é preciso entender essas bases do modo de organização social. Sobre a nossa definição de relações sociais, concordamos com a forma utilizada por Silva (2005, p. 40), que afirma: “[...] quando falamos em relações sociais, estamos nos referindo aos modos predominantes de contato e trocas entre as pessoas e os grupos sociais em uma dada formação social”. Essas relações sociais, que vinculam e relacionam pessoas entre pessoas ou pessoas e entidades, são construídas a partir de múltiplas dimensões, as quais estão ancoradas em pelo menos três elementos basilares: classe, raça e gênero (Collins; Bilge, 2020; Silva, 2005).

No caso do elemento basilar classe, no caso do Brasil, por vivermos no sistema capitalista, as relações econômicas essenciais estão baseadas na exploração da força de trabalho. Na medida em que os proprietários dos meios de produção compram a força de trabalho dos desprovidos de tais meios e, a partir deste trabalho, geram lucros para esses proprietários, então, “[...] essa relação econômica, que possibilita a acumulação de capital, estrutura as relações sociais entre as classes, mas não as explica de todo” (Silva, 2005, p. 40). Apesar de haver distintas formas de entender classe social nos vários movimentos sociais existentes - que pode

ser referir a categorias profissionais; ou a partir de níveis de rendimento ou de faixas de acesso a bens de consumo; ou em relação à propriedade dos meios de produção (burguesia) ou não propriedade de tais meios (proletariado) - e carência de debate, na contemporaneidade, sobre a definição de classe social (Silva, 2005), nesta pesquisa, adotamos esse último conceito, baseado no marxismo, classificando em apenas duas classes: burguesia e proletariado, porém agregando a ele “[...] a reflexão sobre a percepção social das diferenças de gênero que geram desigualdades entre os sexos, em prejuízo das mulheres” (Silva, 2005, p. 42).

Já no caso do elemento basilar raça, pensando historicamente na formação da sociedade brasileira, é preciso levar em consideração o peso das relações inter-raciais que constitui o nosso país, atualmente. Trabalhar utilizando o conceito de raça não é atividade fácil, ao contrário, é considerada uma dificuldade, uma vez que a construção de conhecimento oriunda da biologia atribuiu às características fenotípicas a concepção de raça associando a esta as condições mentais e sociais com o propósito de justificar e legitimar o processo de opressão e inferiorização de muitos povos. Segundo Silva (2005), essa ideia serviu de justificativa para os povos brancos sequestrarem pessoas da África e as escravizarem, obrigando-as ao trabalho forçado, durante muitos séculos. É fato que as pessoas negras, até o momento, permanecem sendo as menos favorecidas economicamente, que vivem em maior situação de discriminação, principalmente, as mulheres negras, e que está situado no menor nível de renda do Brasil a maioria das pessoas negras (Silva, 2005).

Construída socialmente, essas representações sociais classificam o que não deveria ser classificado, priva de direitos os cidadãos que não deveriam ser privados, bem como favorece e reforça privilégios para as pessoas não negras. Silva (2005, p. 44) finaliza afirmando que “[...] independentemente de sentirem-se negras ou não, as pessoas de ascendência africana são discriminadas social, política e economicamente no Brasil, e, quanto mais escura for a pele, maior é o seu infortúnio”.

O terceiro elemento basilar é o gênero. O termo “gênero” ficou popularmente conhecido em meados da década de 1990 se referindo a questões relacionadas às relações entre mulheres e homens. Todavia, ele já era utilizado bem antes desse período, já em 1970, “como forma de propor novas maneiras de pensar as noções de feminino e masculino, além das explicações biológicas, e inserindo-as em relações sociais de poder” (Lins; Machado; Escoura, 2016, p. 25). De acordo com a formação patriarcal do Brasil,

[...] necessidade de pensarmos sobre a categoria gênero como um conceito que se refere a relações sociais - e, em particular, às relações sociais entre os sexos - que estruturam a vida social como um todo, desde a vida familiar até o âmbito do trabalho,

seja no campo da produção como da reprodução; no Estado e, especialmente, nas políticas públicas (Ávila; Silva; Ferreira, 2005, p. 19).

Como discute a autora Silva (2005), da mesma forma, entendemos as relações sociais de gênero como sendo relações de poder, que se baseiam nas diferenças percebidas entre os sexos feminino e masculino, que são construções sociais e não tem a ver com o fator biológico, por isso, é preciso desnaturalizar o que foi culturalmente naturalizado como próprio do feminino ou do masculino.

Essas representações sociais cristalizam normas culturais que impactam a vida das mulheres, sua subjetividade, sua forma de ver a si mesmo, criando a ideia de necessidade de isolamento delas, de forma restrita, na esfera privada, mesmo nos dias atuais, em que vemos uma maior inserção delas na esfera pública.

Como estamos falando do trabalho da mulher uma conceituação imprescindível é dos termos esfera pública e esfera privada, que serão citados em algum momento deste trabalho. O objetivo na definição é mostrar que elas foram criadas a partir do capitalismo e isso tem a ver com a institucionalização do trabalho doméstico somente como responsabilidade das mulheres.

Os autores Miguel e Biroli (2014, p. 32) trazem a definição de cada uma, sendo que a esfera pública “[...] estaria baseada em princípios universais, na razão e na impessoalidade [...] os indivíduos são definidos como manifestações da humanidade ou da cidadania comuns a todos”. Já a esfera privada “[...] abrigaria as relações de caráter pessoal e íntimo. [...] [os indivíduos] se apresentem em suas individualidades concretas e particulares”. Assim, a dualidade das duas esferas gerou estereótipos de gênero em que as mulheres ficam em desvantagem, pois são atribuídos papéis a elas, como dedicação à vida doméstica e ao cuidado dos familiares, que colaboram para o entendimento de que esse trabalho tem traço distintivo e natural (Ávila; Silva; Ferreira, 2005; Miguel; Biroli, 2014).

Miguel e Biroli (2014) analisam a abordagem de Susan Okin, que demonstra a continuação entre posições ocupadas nas duas esferas por mulheres e homens. Nessa abordagem, afirmam que:

[...] a separação entre as esferas é vista como ficção, dado que a posição em uma, com as vantagens e as desvantagens a ela associadas, têm impacto nas alternativas que se desenham e nas relações que se estabelecem na outra. As barreiras para o exercício do trabalho remunerado fora da esfera doméstica, especialmente para o acesso às posições de maior autoridade, maior prestígio e maiores vencimentos, estão associadas ao tempo que a mulher despende no trabalho, não remunerado, na esfera doméstica. Por outro lado, é esse trabalho feminino que permite que o homem seja liberado para atender a exigências profissionais, o que lhe permite maior remuneração e a construção de uma carreira, assim como para usufruir o tempo livre - livre da rotina profissional, mas também das exigências da vida doméstica (Miguel; Biroli, 2014, p. 35).

Nesse sentido, é necessário politizar aspectos da esfera privada com vistas a garantir liberdade e autonomia para todas as mulheres em todas as esferas da vida. As relações de gênero entre as duas esferas precisam ser igualitárias, assim, os homens precisam assumir seu papel e envolver-se nas tarefas e transformações na esfera privada. Como as duas esferas não se descolam, é preciso que as pessoas entendam, que ambas as esferas pública e privada não correspondem a “lugares” e “tempos” diferentes, mas sim que contém relações, práticas e direitos imbricados conforme abordam Ávila, Silva e Ferreira (2005). A sociedade vê as mulheres como responsáveis pelo cuidado de crianças, de todos os âmbitos, e pelo trabalho doméstico. Tudo isso por influência da normatividade cultural (Ávila; Silva; Ferreira, 2005). O nosso modo de vida social está estruturado nas relações sociais de gênero, não sendo possível abandonar a discussão sobre gênero, raça e classe quando se discute a realidade do trabalho das mulheres, uma vez que estão integradas.

Vendo com as lentes de “gênero-raça-classe”, não é possível estabelecer uma contradição principal, secundarizando outras que são fundamentais na vida cotidiana das pessoas e na sua identidade e organização como sujeitos coletivos. Afinal, na vida real, as pessoas são, o tempo todo, pessoas inteiras, com sua cor, seu sexo, seu trabalho ou a ausência dele. Além disso, todos e todas nós nos relacionamos a partir das idéias [sic] que temos nas nossas cabeças, isto é, as representações sociais sobre mulheres, pessoas negras e pobres (Silva, 2005, p. 46-47).

A interseccionalidade, pelo menos desses três marcadores sociais, são fundamentais para entendermos as relações sociais de poder que estabelecem distintas subordinações e opressões entre homens e mulheres, entre homens e homens, mulheres e mulheres ao acrescentarmos o prisma de raça e classe.

2.4 Mulher, Trabalho e Educação no Brasil

Sobre o tema ‘trabalho’, nos fundamentamos na perspectiva marxiana de trabalho, amparados nos estudos de Saviani (1989, 2007) e Frigotto (2009), em virtude de suas compreensões do trabalho como princípio educativo e elemento constitutivo dos seres humanos. Segundo Saviani (2007, p. 154) “[...] o que o homem é, é-o pelo trabalho”. O trabalho é o elemento constitutivo do ser humano, ontológico do ser social. Os animais, por exemplo, atuam na natureza em objetivo próprio e se adaptam a ela para sobreviver. O que a natureza oferece, eles usam como: chuva, água, barro, galho seco. Os animais não têm consciência na escolha dos objetos, por exemplo, o galho que utilizará, o utilizam sem racionalidade. Já o ser humano, um ser racional, interage com a natureza em busca de seu sustento e promove intervenções de

acordo com as necessidades. Ao agir, transforma a natureza e a si mesmo. Logo, o ato do trabalho gera criatividade (Saviani, 2007).

Considerando que é por meio do trabalho que o ser humano se constitui e se transforma, não nascemos prontos para trabalhar, mas nos formamos ao interagir com a natureza, na finalidade de produção de nosso sustento. A partir disso, se estabelece uma relação entre trabalho e educação, pois, pela necessidade de aprender a produzir a própria existência, ocorre o processo formativo educativo do ser humano para o trabalho, ou seja, aprendemos, formamos para ser trabalhador e criar estratégias e ferramentas para agir na natureza. Nos educamos ao mesmo tempo que trabalhamos. Saviani afirma que

[...] o homem não nasce homem. Ele forma-se homem. Ele não nasce sabendo produzir-se como homem. Ele necessita aprender a ser homem, precisa aprender a produzir sua própria existência. Portanto, a produção do homem é, ao mesmo tempo, a formação do homem, isto é, um processo educativo. A origem da educação coincide, então, com a origem do homem mesmo (Saviani, 2007, p. 154).

O processo de aprendizagem do ser humano se faz no processo do trabalho. Da mesma forma como o trabalho, a educação é atributo do ser humano, entendido como processo de formação a qual todo ser humano precisa passar (Saviani, 2007). Sabemos da indissociabilidade da educação e trabalho. Pensar nos conceitos e significados de ambos é pensar na totalidade. Sem trabalho e educação, não há vida. Nesse contexto, como pensar na relação do trabalho, educação e as mulheres na sociedade capitalista?

Em relação ao acesso à educação, no século XIX, essa diferenciação de gênero esteve presente, como relata Cruz *et al.*, (2020). Segundo o Decreto n. 7.247 de 19 de abril de 1879, dentre as disciplinas para o ensino nas escolas primárias, do 1º e 2º grau, as turmas deveriam ser divididas da seguinte forma: “[...]costura simples (para meninas) [...] noções de economia social (para os meninos). Noções de economia doméstica (para as meninas). Prática manual de ofícios (para os meninos). Trabalhos de agulhas (para as meninas)” (Brasil, 1879, p. 276-277).

Há uma relação indissociável entre educação e trabalho e já foi retratado o relevante papel do trabalho na construção racional do ser humano. Voltamos nisso para contextualizarmos a situação da mulher quanto a esse pensamento. Segundo Miguel e Biroli (2014, p. 21), “[...] a demanda por educação tem por objetivo exclusivo permitir o livre desenvolvimento da mulher como ser racional, fortalecendo a virtude por meio do exercício da razão e tornando-a plenamente independente”, então, se é a partir do trabalho, em seu sentido ontológico que nós nos constituímos e nos transformamos e sendo por meio da educação que nos formamos, desenvolvemos a criatividade e criamos condições de produção de nossos

próprios objetos e potencial, como as mulheres, tendo esses direitos negados, vêm se desenvolvendo durante a história da humanidade? Como o processo que exclui as mulheres e estigmatiza quanto a incapacidade de desenvolver determinadas atividades vem sendo superado? Ressaltamos, conforme Frigotto que

Os termos trabalho e emprego, mostra-nos Williams, interagiram tanto no seu desenvolvimento interno quanto em sua inter-relação. Com efeito, com o desenvolvimento do modo de produção capitalista, o trabalho, na sua dimensão ontológica, forma específica da criação do ser social, é reduzido a emprego – uma quantidade de tempo vendida ou trocada por alguma forma de pagamento. Dessa redução ideológica resulta que, no senso comum, a grande maioria das pessoas entende como *não trabalho* o cuidar da casa, cuidar dos filhos etc. (Frigotto, 2009, p. 176).

Afirmamos aqui que atividades domésticas e de cuidado são formas de trabalho e são relevantes, afinal, são elas que reproduzem a força de trabalho. Essas formas de trabalho têm potencialidades de constituição e transformação da mulher, todavia, é limitado por não ampliar horizontes que vão além do micro espaço do lar e de relações familiares e, ao mesmo tempo, alienante, além de muitas vezes ser a única possibilidade de vivência das mulheres. Sobre isso, Miguel e Biroli (2014, p. 34) afirmam que “[...] a defesa de relações mais justas e democráticas na esfera privada leva a refletir sobre os papéis convencionais de gênero e a divisão do trabalho, expondo suas implicações para a participação paritária de mulheres e homens na vida pública”. Tal reflexão se faz necessária e urgente, para que a sociedade tome consciência das implicações potencializando mudanças de ações, que nesse caso, precisam ser coletivas e não apenas individual, se quisermos avançar, cada vez mais, na paridade entre os seres humanos, uma vez que “[...] relações mais justas na vida doméstica permitiriam ampliar o horizonte de possibilidade das mulheres com o impacto em suas trajetórias pessoais e suas formas de participação na sociedade” (Miguel; Biroli, 2014, p. 34).

As relações desenvolvidas no âmbito familiar são íntimas e cheias de afetos, porém permanece, conforme relata Miguel e Biroli (2014, p. 34), “[...] o da distribuição desigual das responsabilidades sobre a vida doméstica e sobre as crianças, do estímulo diferenciados que favorecem o maior exercício da autonomia, no caso dos homens, e a obediência, [...] dependência e subordinação para as mulheres.” Tais implicações são conseqüências trazidas pela divisão sexual do trabalho.

CAPÍTULO 3 – A CIÊNCIA BRASILEIRA E A INSERÇÃO DA MULHER NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

“A ciência e a pesquisa não podem atingir todo o seu potencial a menos que possam se beneficiar dos talentos de todos e todas” (British Council, 2022, p. 16).

O tema desigualdade de gênero tem sido muito debatido não só na ciência, mas na sociedade como um todo. Essa discussão ganhou força a partir dos avanços e esforços iniciados pelo público feminino, em busca de direitos outrora negados, desde o direito ao voto, renda própria até o acesso à educação. Historicamente, acreditava-se que a mulher não era apta para exercer funções ditas “exclusivamente” de realização masculina (Chassot, 2017; Cruz, 2020). Com luta e resistência, as mulheres mostram que a realização das funções predominantemente masculina não é por ausência de capacidade, mas por exclusão e falta de formação específica, algo historicamente construído. Na carreira científica, não é diferente, meninas e mulheres são aptas para todas as áreas de conhecimento, inclusive a áreas de exatas, por exemplo, entretanto há uma negação histórica com estigmas que precisam ser desconstruídos, incentivando, por meio de ações concretas, como políticas públicas específicas, para que o cenário da pesquisa científica brasileira tenha mais inclusão e permanência da mulher na ciência (Chassot, 2017; Cruz, 2020; Olinto, 2011).

Desde 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) criou um plano de ação para o planeta. Nesse sentido, anunciou objetivos e metas até 2030 para o desenvolvimento sustentável do planeta. Foram anunciadas 169 metas, distribuídas e integradas em 17 objetivos. O anúncio configura uma parceria global e terá medidas revitalizadas para garantir seu alcance. Dentre os objetivos anunciados, damos destaque ao quinto, que traz como objetivo “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015)¹⁸. Dessa forma, seguimos o caminho de identificar a pesquisa e produção de conhecimento de mulheres docentes para estar em consonância com esse objetivo da ONU para as mulheres e das lutas históricas dos diversos movimentos de mulheres.

3.1 Institucionalização da Ciência no Brasil

A Ciência, neste estudo, é entendida conforme afirma Chassot (2012) “[...] a Ciência pode ser considerada como uma linguagem construída pelos homens e pelas mulheres para

¹⁸Para mais informações: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 30 out. 2023.

explicar o nosso mundo natural. A Ciência não trata do mundo sobrenatural” (Chassot, 2012, minuto 11). Continuando sobre a concepção de ciência, Silva e Ferreira (2014), baseando-se nos estudos de Henning (2008), reforçam que ela é “[...] uma invenção social e histórica estabelecida em profundas e intrincadas redes de poder, que institui procedimentos, métodos, saberes e ‘verdades’ e, ao mesmo tempo, determina quem pode fazer ciência e sentir-se cientista” (Silva; Ferreira, 2014, p. 452). Especificamente, o termo ciência equivale a ‘conhecimento’ ou ‘saber’. No mundo, há várias formas de conhecimento e saberes, e a ciência é uma delas, que tem sua especificidade que a distingue dos demais.

O desenvolvimento científico no Brasil, da mesma maneira como todo o processo de desenvolvimento econômico, tem marcas de atraso e conservadorismo. Filgueiras (1990, p. 222) chama de “longo e penoso” o processo de institucionalização da ciência no Brasil e enfatiza “A prática da ciência como atividade organizada e regular só surgiu tardiamente no Brasil e até hoje [1990] o país se ressentido do papel modesto da ciência na sociedade brasileira” (Filgueiras, 1990, p. 222).

Enquanto na Europa, a inovação científica e tecnológica avançava, desde o século XVI, no Brasil, em virtude do contexto histórico, a prática científica veio a se consolidar tardiamente, o que trouxe um retardo na Ciência e Tecnologia no país e, conseqüentemente, para o desenvolvimento delas, cujas conseqüências são vistas até os dias atuais.

Desde 1580, período em que não havia universidades no país, pesquisas já eram desenvolvidas no Brasil, mesmo em condição de colônia, com a finalidade de conhecimento do mundo natural brasileiro. Filgueiras (1990, p. 222) reforça que não se trata de ciência no sentido moderno do conceito, mas de iniciativas com o intuito de descrição “[...] do mundo natural que poderia ensejar um desenvolvimento mais profundo, caso tivesse continuidade”. Haja vista que a primeira escola de medicina, de nível superior, só foi criada em 1808.

A falta de institucionalização da atividade de pesquisa retardou o desenvolvimento científico no país, sendo os aspectos políticos um dos mais eficientes nesse sentido, como podemos ver na ocasião em que o padre jesuíta açoriano, Antônio de Gouveia, foi preso pela inquisição, em 1571, tendo seu denunciante declarado que “[...] o Brasil é terra nova e não quer homens que saibam muito” (Science, 1883 *apud* Filgueiras, 1990, p. 223). Desse modo, como conhecimento é poder e pode empoderar aquele que o possui, seria mais prudente prender os que buscavam conhecer o “novo mundo” por meio da investigação e pesquisa descritiva.

Aspectos econômicos, também, contribuíram nesse sentido. O país, produtor de açúcar e exportador de *commodities*, possuía uma elite que não desejava um desenvolvimento tecnológico, uma vez que a mão-de-obra escrava era a força de trabalho, naquele contexto. As

técnicas inicialmente empregadas na fabricação do açúcar permaneceram inalteradas, por vários séculos, que, ao contrário de uma evolução tecnológica, tornou-se em imobilismo social e atraso industrial ao país (Filgueiras, 1990).

Aliado à produção de cana de açúcar, a exploração de produtos naturais de origem mineral, como o ouro e os diamantes, fez com que o governo almejasse a produção científica, uma vez que a nova atividade econômica, ou seja, a mineração necessitava de conhecimentos técnicos específicos, profundos e variados, tais como: geologia, engenharia de minas, metalurgia, química entre outros. Vendo-se obrigado a investir em tecnologia para aumento da produção e autodefesa, considerando a mão-de-obra desqualificada que o país dispunha, naquele momento, houve uma mudança significativa no aspecto político da colônia “a importância da indústria açucareira e principalmente a descoberta das minas de ouro e diamantes levaram o governo de D. João V a incentivar [...] prestigiar o estudo de matemática, balística, construção civil e militar, fortificação, cartografia” (Filgueiras, 1990, p. 226).

O ambiente acanhado iria finalmente ver a institucionalização das atividades científicas [...]. Este fato marca assim uma ruptura com a situação anterior. A necessidade dessa institucionalização é simbolizada na fundação do Colégio Médico-Cirúrgico da Bahia [...] o mero reconhecimento da necessidade de atuação do estado nesse campo é a inauguração de uma nova e importante atitude (Filgueiras, 1990, p. 227).

As tímidas iniciativas no âmbito da inserção do país na ciência, pode-se dizer que tem como marco a criação das duas primeiras escolas de medicina, de nível superior, na Bahia e Rio de Janeiro, em 1808, e a criação da biblioteca nacional, em 1810. É possível afirmar que a institucionalização da pesquisa, no Brasil, avançou com a criação do Instituto Oswaldo Cruz, em 1900, na cidade do Rio de Janeiro, sendo a criação da Universidade de São Paulo (USP), em 1935, um marco no treinamento e formação da primeira massa crítica de pesquisadores brasileiros (Sala, 1991).

O reconhecimento da necessidade de apoio do Estado e da importância da pesquisa científica para o desenvolvimento de um país foi crescendo, gradualmente, que segundo Sala (1991), se deu em três fases. A 1ª fase foi o período até a década de 1940, tendo o legislativo do Estado grande visão sobre o potencial da Ciência e Tecnologia, estabelecendo 0,5% da arrecadação tributária destinados a atender necessidades da pesquisa no Estado, por meio da criação de uma fundação que gerenciaria o recurso. A 2ª fase iniciou-se com a criação do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), em 1951, e, conseqüentemente, a criação da primeira fundação para gerenciamento do recurso, a Fundação

de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), cumprindo o artigo da constituição estadual. Várias instituições importantes foram criadas, a partir deste momento, sendo uma delas a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), em 1951, afirmando a importância do papel da universidade para o governo. A 3ª fase iniciou em 1970, caracterizada, conforme nos traz Sala (1991):

[...] pelo reconhecimento explícito, ao nível de governo, que ciência e tecnologia são assuntos de Estado. Pela primeira vez, ciência e tecnologia figuravam expressamente no Primeiro Plano para o Desenvolvimento para o período de 1972-74, reconhecidamente como elementos fundamentais para a execução de uma estratégia de desenvolvimento. Imediatamente depois, durante o período 73-74, é aprovado o Primeiro Plano Básico para o Desenvolvimento da Ciência e Tecnologia (Sala, 1991, p. 154-155).

Enfim, com esse breve panorama de como se constituiu a institucionalização da ciência no Brasil, em que foram apresentadas suas três fases, que mostraram, na prática, como houve o reconhecimento da necessidade de apoio do Estado, serviu de resumo para entendimento do processo de evolução para avanço da ciência e tecnologia no país e a necessidade de políticas públicas de apoio, durante o século XX até chegar na ciência produzida atualmente.

3.2 O caminho das mulheres nas carreiras científicas

O acesso das mulheres aos cursos superiores, no Brasil, começou a avançar com a industrialização, a partir do século XIX, conforme Decreto nº 7.247, de 19/04/1879, e à medida que os movimentos de mulheres iam se fortalecendo em buscas de direitos básicos como o voto, a educação e a reconhecimento de seu potencial para o trabalho (Cruz *et al.*, 2020; Loch *et al.*, 2021). A inserção das mulheres é tardia nas instituições de ensino e, também, em atividades científicas.

Considerando o dualismo estrutural da escola brasileira, Louro (2009) indica que as meninas das camadas sociais desfavorecidas tiveram sua inserção nas escolas dificultada, pois tinham obrigações com tarefas domésticas, com o trabalho agrícola e com os cuidados de demais membros da família. Já as meninas das classes burguesas tinham acesso ao ensino da leitura, da escrita e das noções básicas de matemática, as quais vinham acompanhadas das aulas de piano e educação cristã, muitas vezes, ministradas por professoras particulares¹⁹ ou em escolas religiosas.

¹⁹ Somente com a Proclamação da República, em 1989, é que a educação gratuita apareceu como dever do Estado. Nesse período começou a pressão dos pais pedindo que os preceptores particulares fossem nomeados professores (Hypólito, 2021).

A participação das mulheres nas carreiras científicas, em vista dessa falta de acesso ao ensino regular, pode-se dizer que vem crescendo, principalmente, a partir do século XX, em que se presenciou várias lutas e conquistas por espaço. Muitos estudos (Ávila; Silva; Ferreira, 2005; Barros; Mourão, 2018; Olinto, 2011; Parent in Science, 2020, 2021c; Pontes *et al.*, 2019; Silva; Ribeiro, 2014) têm se desdobrado sobre essa temática buscando entender como se dá essa participação e as diferenças de gênero que permanecem nos dias atuais e que têm construído, silenciosamente, barreiras.

Loch *et al.*, (2021) acreditam ser necessário dar transparência às desigualdades entre mulher e homem, que foram construídas ao longo do tempo pela sociedade, em determinadas áreas do conhecimento. Sobre a carreira científica, há “[...] diferenças de gênero em relação à produção científica dos pesquisadores, nos papéis e atividades científicas, na desigualdade em acesso a profissões, inclusão em carreiras de ciência e tecnologia, [...] e na sua inserção em carreiras de nível superior” (Loch *et al.*, 2021, p. 2).

A Ciência, desde os seus primórdios, foi empreendida em uma relação binária e antagonica entre masculino e feminino, uma vez que, na maior parte de sua trajetória, foi construída “[...] pelo representante do masculino - o homem, branco, ocidental, elitista e colonial”, conforme afirmam Silva e Ribeiro (2014, p. 456). No caso do pensamento moderno de fazer científico, ele está estruturado na lógica dessa oposição binária, lógica essa que gera hierarquias, uma vez que o primeiro polo se torna referência para o outro (Silva; Ribeiro, 2014).

Chassot (2017) enfatiza que a ciência exige um rigor científico, mas que este não é privilégio dos homens ao realizar a pesquisa e descobertas científicas. A ciência tem sido realizada ao longo da história, como obra de várias mãos, inclusive a de mulheres, porém o reconhecimento, na maioria das vezes, fica somente para algumas minorias.

A respeito das barreiras enfrentadas pelas mulheres, Barros e Mourão (2018) e Olinto (2011) e identificaram dois tipos de mecanismo: a segregação horizontal e vertical. Sobre a segregação horizontal, Olinto afirma,

[...] as mulheres são levadas a fazer escolhas e seguir caminhos marcadamente diferentes daqueles escolhidos ou seguidos pelos homens. Sobretudo pela atuação da família e da escola, as meninas tendem a se avaliar como mais aptas para o exercício de determinadas atividades e a estabelecer para si mesmas estratégias de vida mais compatíveis com o que consideram ou são levadas a considerar como mais adequados para elas (Olinto, 2011, p. 69).

A escola e a família possuem influências na forma como as meninas se veem, reforçando o que os estudos socioculturais tinham como hipótese: são posturas, crenças, costumes e

estereótipos construídos socialmente e criados no seio familiar, que passam de uma geração a outra, interferem nas escolhas de carreiras dessas meninas, percorre a história perpetuando a desigualdade de gênero (Barros; Mourão, 2018; Lins; Machado; Escoura, 2016; Olinto, 2011).

Como discutido em Cruz *et al.*, (2020), Federici (2017) e Miguel e Biroli (2014) sobre as consequências da divisão sexual do trabalho, desde a infância, existe a diferenciação entre trabalho masculino e feminino por meio da educação e do brincar das crianças. Para o primeiro, são destinados estímulos de aprendizagem da objetividade, lógica, criação e criatividade, em que os brinquedos são relacionados à profissão de marinheiro, dentista, astronauta, cientista, engenheiro entre outras; para o segundo, com a crença de desenvolver habilidades subjetivas, associadas ao trabalho de cuidar²⁰, são destinados tarefas domésticas e brinquedos vinculados aos afazeres do lar e do cuidado do outro como brincar de boneca, objetos de lavar, passar e cozinhar, entre outros (Barros; Mourão, 2018; Cruz *et al.*, 2020; Loch *et al.*, 2021).

A diferenciação intelectual entre os dois sexos, da mesma forma que suas capacidades de contribuição para sociedade, são paritárias, apesar de ainda haver resquícios culturais e históricos que estão na base dessa hierarquia. Continuando sobre diferenciação, quanto “[...] à diferença em força física, ela também é atribuída à educação, ou lembra que a marca do progresso da civilização é o declínio da importância da força [...]” (Miguel; Biroli, 2014, p. 63).

Em 2014, no Brasil, no caso do ensino superior, as mulheres eram maioria, 53,8% das matriculadas em cursos de graduação (instituições públicas) e 58,6% (instituições particulares). Maioria entre os concluintes, com 60% (tanto nas públicas quanto nas privadas). Na pós-graduação *stricto sensu*, em 2015, eram elas a maioria entre os mestres formados, cerca de 60,6%, e entre os doutores formados, cerca de 55% (Barros; Mourão, 2018). Em 2020, as mulheres eram maioria (57%) no ensino superior, de forma geral (Parent in Science, 2021b). Atualmente, as mulheres continuam em maior número de matrículas na Educação Superior²¹. Um exemplo, na prática, de como a segregação horizontal acontece são os dados sobre matrículas na graduação, por sexo e área de conhecimento, conforme apresentado por Barros e Mourão (2018), na Tabela 1:

²⁰ Cruz *et al.*, (2020) explica o que é considerado como “trabalho de cuidado” que são as atividades de cuidar do outro, dando como exemplo o cuidar de crianças, idosos e pessoas com deficiências, seja um familiar ou terceiros. Para mais definição sobre esse tema, ver Miguel e Biroli (2014).

²¹ Dados do Censo da Educação Superior (2021) indicam que em relação ao número de estudantes, o sexo feminino predomina em ambas as modalidades de ensino (presencial e a distância) (Brasil, 2022).

Tabela 1 – Total de matrículas na graduação, por área geral do conhecimento e sexo, em 2015

Área Geral do Conhecimento	Mulheres (%)	Homens (%)	Total
Agricultura e Veterinária	45,5	54,5	178.413
Ciências Sociais, Negócios e Direito	57,0	43,0	2.958.690
Ciências, Matemática e Computação	31,0	69,0	441.406
Educação	72,7	27,3	1.371.767
Engenharia, Produção e Construção	31,5	68,5	1.017.328
Humanidades e Artes	55,8	44,2	163.090
Saúde e Bem-Estar Social	76,5	23,5	984.769
Serviços	60,7	39,3	166.767
Outras	45,0	55,0	23.747
Total Geral	57,2	42,8	7.305.977

Fonte: Barros e Mourão, 2018

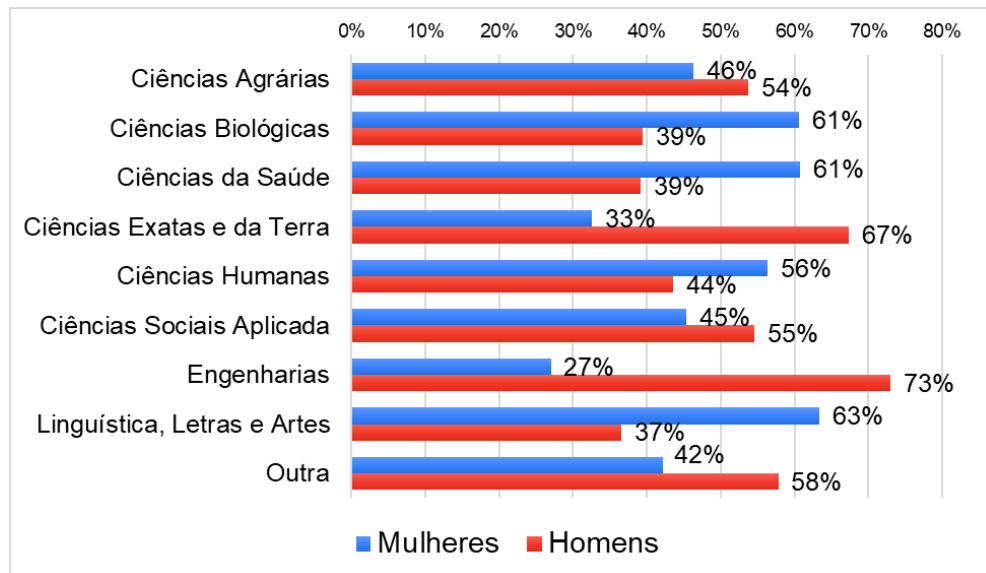
A maior representatividade de mulheres está nas áreas de Educação (72,7%) e Saúde e Bem-Estar Social (76,5%), enquanto os homens são maioria nas áreas de Ciências exatas: Matemática e Computação (69%) e Engenharia, Produção e Construção (68,5%). Essas disparidades nos percentuais entre ambos os sexos na educação superior não se limitam apenas a graduação, mas ocorre, também, na pós-graduação *stricto sensu*. Dados da Plataforma *Lattes* do CNPq (2023) foram analisados e apontam a permanência das diferenças nos percentuais dos currículos cadastrados. Por um lado, das pessoas com doutorado, as mulheres estão mais representadas nas Ciências da Saúde (17,5%) e Ciências Humanas (20,8%) contra 10,8% e 15,5% no caso dos homens. Consoante o que foi visto anteriormente, são áreas consideradas uma extensão das atividades já realizadas na esfera privada (no lar). Por outro lado, nas áreas com maiores salários e prestígio social, o percentual de homens supera o de mulheres: Ciências Exatas e da Terra (19,4%) e Engenharias (14,2%) para eles; enquanto 9,8% e 5,5%, respectivamente, para elas.

No caso da atuação profissional, mesmo as mulheres sendo maioria no ensino superior, a progressão delas nas áreas de ciências tem ocorrido a passos lentos (Parent in Science, 2021b), estando em menor número em algumas áreas do conhecimento que são, tradicionalmente, ligadas à atuação masculina. Podemos afirmar que homens e mulheres escolhem suas carreiras de atuação apenas por preferência ou vocação? Não! Segundo Barros e Mourão (2018), suas escolhas “[...] estão carregadas de significados capazes de aproximar ou distanciar homens e mulheres, seja por razões de aprendizado, razões sociais ou pelos símbolos que permeiam o

exercício de cada tipo de atividade” (Barros; Mourão, 2018, p. 5), sendo uma construção social e histórica (segregação horizontal).

Cruz *et al.*, (2020) analisaram os/as pesquisadores/as brasileiros/as registrados/as no CNPq, em 2016, utilizando os currículos cadastrados na plataforma *Lattes*. A análise indicou que entre os anos de 1995 e 2008 os homens eram maioria. Entre 2010 a 2016, esse cenário mudou e as mulheres foram adentrando nesse espaço e passaram a representar metade dos pesquisadores registrados no CNPq. Em 2016, 50% dos currículos cadastrados na referida plataforma eram de pesquisadoras mulheres, sendo somente 3% desse percentual mulheres pretas e 12% mulheres pardas (Parent in Science, 2021b). Em 2023, somente 23,6% do total de pesquisadores são negros, embora o percentual da população negra brasileira seja de 54%. E quanto aos orientadores de doutorado, apenas 3% são mulheres negras (Staniscuaski *et al.*, 2023). Ainda em 2023, quanto a distribuição dos currículos de pessoas doutoras cadastrados na Plataforma *Lattes*, por sexo e por grande área de atuação, evidenciamos uma disparidade, conforme Gráfico 1.

Gráfico 1 – Distribuição percentual dos currículos com doutorado cadastrados na Plataforma *Lattes*, por sexo e por grande área de atuação, em 2023



Fonte: Autoria própria a partir de dados retirados da Plataforma *Lattes*, 2023

Uma análise quantitativa evidencia maior representatividade dos homens doutores nas Engenharias (73%) e Ciências Exatas e da Terra (67%), não alterando o padrão de 2016, em que homens eram maioria entre os pesquisadores/as doutores/as, conforme trouxe Barros e Mourão (2018), e no caso das mulheres, ainda com maior representatividade nas áreas Ciências Linguística, Letras e Artes (63%), Ciências da Saúde (61%), Biológicas (61%) e Humanas

(56%). Hoje, percebe-se a persistência da segregação horizontal, que como vimos, se caracteriza pela sub-representatividade das mulheres em algumas das grandes áreas do conhecimento (Fontanetto, 2018b), mesmo elas sendo maioria no ensino superior, principalmente, as mulheres negras e indígenas (Parent in Science, 2021b). Como consequência dessa sub-representação, segundo Parent in Science (2021b, p. 4), “a falta de representatividade na Academia cria um ambiente universitário sem a sensação de pertencimento para as mulheres, especialmente as negras, indígenas e pessoas com deficiência. [...] Ciência sem diversidade é apenas um ponto de vista”.

Como ocorreu no passado, em que as profissões aceitas para as mulheres, no início do século XX, eram as de professoras, enfermeiras, isto é, as que se relacionavam com uma extensão da casa e que se entendia culturalmente próprio da mulher, atualmente, segundo Barros; Mourão (2018), as mulheres adentraram o ensino superior e a pós-graduação, no entanto, a grande maioria tende a procurar cursos ligados às atividades de cuidado, que as autoras citam ser relacionados às áreas de: assistência social, saúde e humanas. Trazendo possíveis justificativas para essas tendências, as referidas autoras apresentam duas possíveis explicações para esse fenômeno: “[...] uma delas é a histórica divisão do trabalho que coloca as mulheres como principais responsáveis pelos assuntos domésticos e familiares. [...] Outras explicações seriam o machismo e o assédio presentes nos espaços acadêmicos” (Barros; Mourão, 2018, p. 6).

Ainda a respeito das barreiras enfrentadas pelas mulheres, o segundo mecanismo apresentado por Barros e Mourão (2018) e Olinto (2011) é a segregação vertical, em que ela é:

[...] um mecanismo social talvez ainda mais sutil, mais invisível, que tende a fazer com que as mulheres se mantenham em posições mais subordinadas ou, em outras palavras, que não progridam nas suas escolhas profissionais [...] indicando os processos que se desenvolvem no ambiente de trabalho que favorecem a ascensão profissional dos homens (Olinto, 2011, p. 69).

No campo da ciência, segundo as autoras Olinto (2011) e Silva e Ribeiro (2014), há uma certa paridade de gênero na base inicial da carreira, todavia, à medida que ocorre a ascensão das mulheres para níveis ocupacionais mais altos e de maior prestígio dos postos acadêmicos, esta paridade tende a desaparecer, fortalecendo o trabalho masculino e a crença da diferença entre ambos, uma vez que eles se beneficiam com “[...] a promoção, a obtenção de bolsas de estudo, a ocupação de cargos de chefia ou liderança, assim como os ganhos salariais” (Olinto, 2011, p. 71). É fato que as mulheres não avançam, na mesma proporção que os homens, em suas carreiras científicas (Olinto, 2011; Silva; Ribeiro, 2014). Diferente dos homens, as

mulheres “[...] tiveram/têm de ‘vencer’ muitas dificuldades e barreiras na construção de suas carreiras” (Silva; Ribeiro, 2014, p. 450).

Para os que conseguem uma carreira impecável, a meritocracia seria uma resposta tradicional e sinalizaria correlação com desempenho acadêmico, ou seja, se o indivíduo está em determinada posição é porque mereceu, por motivos diversos como: esforço, capacidade individual, dedicação, com a produção científica, cuja avaliação desse desempenho é um indicador da qualidade e capacidade profissional. Essa ideia acredita que a ciência não recebe influência de etnia/raça, gênero e/ou classe social (Silva; Ribeiro, 2014). Mas será que as mulheres são menos “produtivas” que os homens? Segundo Silva e Ribeiro (2014, p. 450), a resposta para essa questão “[...] não é assim tão simples quanto as estatísticas parecem indicar”.

Na área esportiva, Collins e Bilge (2020) trazem o exemplo do *fair play*, expressão em inglês que significa “jogo justo; jogar limpo”, que justifica que cada um dos indivíduos tem acesso equitativo às oportunidades nas instâncias sociais. Essa ideia defende que a competição entre equipes ou indivíduos é justa, que os padrões dos ganhadores ou vencedores de determinada disputa são, em grande medida, justos. Segundo essas autoras, *fair play* é um mito, pois as oportunidades não são justas e é necessário garantir condições de equidade.

No caso das mulheres, elas além da carreira profissional, precisam administrar atividades no âmbito da esfera privada. Pegando um exemplo trazido por Collins e Bilge (2020), sobre as condições necessárias para equidade entre os indivíduos, as referidas autoras trazem a ideia do campo de futebol nivelado ou plano:

Imagine um campo de futebol inclinado, instalado num terreno levemente em declive, no qual o gol do time vermelho fica no topo da colina, e o gol do time azul, no vale. O time vermelho tem uma evidente vantagem: quando tenta marcar gol, a estrutura do campo ajuda. Não importa quanto talento tenha, porque a força invisível da gravidade ajuda, logo não precisa se esforçar tanto quanto a equipe azul para marcar gol. Em compensação, o time azul trava uma batalha constante morro acima para marcar um gol. Pode ter talento e disciplina, mas tem a má sorte de jogar em um campo inclinado. Para vencer, a equipe azul precisa de talento excepcional. Fãs de futebol se indignariam se os campos de verdade fossem inclinados dessa maneira. No entanto, é isso que fazem as divisões sociais de classe, gênero e raça que estão profundamente interconectadas no domínio estrutural do poder – achamos que estamos jogando em igualdade de condições quando, na verdade, não estamos (Collins; Bilge, 2020, p. 25).

Esse exemplo da necessidade do campo nivelado para garantia de condições iguais para os indivíduos está na área esportiva, todavia podemos usar o mesmo raciocínio lógico para a produção científica entre homens e mulheres. Os homens recebem vantagens porque a força invisível, que permeia as relações de gênero, o coloca na frente, com maiores níveis de produção científica e alcance de cargos de prestígio e *status* econômico melhor. Barros; Mourão (2018)

afirmam que uma explicação para a segregação vertical seria o “teto de vidro”, que como o termo deixa explícito é uma analogia “[...] a algo transparente e talvez invisível, mas cuja simples presença é capaz de produzir efeitos” (Barros; Mourão, 2018, p. 4), que se torna uma barreira para os grupos minoritários, em particular as mulheres, prejudicando a ascensão na carreira. Citando vários estudos, as referidas autoras justificam que há influência vinculadas a estereótipos de gênero, que ao orientar comportamentos e cultura das pessoas, canalizam para a manutenção do referido fenômeno.

O acesso das mulheres às carreiras científicas, portanto, é dificultado em virtude do viés implícito²² de gênero e raça (Calaza *et al.*, 2021) que geram discriminação, preconceitos e afastam as mulheres desses espaços. Staniscuaski *et al.*, (2023), com base nos estudos de Moss-Racusin *et al.*, (2012), mostraram em seu artigo o reflexo do viés implícito na avaliação de candidatos para vaga de gerente de laboratório.

[...] tanto homens quanto mulheres avaliadores estavam mais dispostos a orientar candidatos do sexo masculino e os classificavam como mais competentes. Essa avaliação enviesada resultou em maiores ofertas salariais em relação às ofertas estendidas às candidatas do sexo feminino (Moss-Racusin *et al.*, 2012). Stone *et al.*, (2020) replicaram os efeitos do viés de gênero na avaliação CV, incluindo sua associação com raça/etnia. Os autores descobriram que as mulheres negras e os candidatos latino-americanos foram os mais mal classificados no processo de contratação. Esse resultado sugere um forte efeito combinado de viés de gênero e raça/etnia. O viés tem efeitos cumulativos sobre as carreiras científicas das mulheres, incluindo promoções e posse, publicações, sucesso no pedido de bolsas e respeito (Staniscuaski *et al.*, 2023, p. 2).²³

Como discutido na citação, há evidências de interferência de preconceito implícito na vida das mulheres, prejudicando sua ascensão na carreira. Podemos afirmar que não somente homens criam situações de preconceito contra mulheres em ambientes acadêmicos, mas, também, as próprias mulheres discriminam umas às outras.

Outra evidência significativa desta interferência de preconceito implícito na vida adulta, prejudicando, majoritariamente, as mulheres é em termos de financiamento de pesquisas.

²² O conceito desse termo utilizado nesta pesquisa é o mesmo utilizado por Staniscuaski *et al.*, (2023, p. 2) “[...] viés como um construto que viola os princípios da imparcialidade ao implicar em análises ou julgamentos preconceituosos que não permitem avaliações justas” e implícito porque pode não ser percebido pelo sujeito explicitamente. No original: “[...] bias as a construct that violates the principles of impartiality by implicating in prejudicial analysis or judgments that do not allow fair assessments”

²³ No original: “[...] both men and women evaluators were more willing to mentor male candidates and ranked them as more competent. This biased assessment resulted in higher salary offers in relation to offers extended to female candidates (MossRacusin *et al.*, 2012). Eaton *et al.*, (2020) replicated the effects of gender bias in CV assessment, including its association with race/ ethnicity. The authors found that Black women and Latin American candidates were ranked the lowest in the hiring process. This result suggested a strong combined effect of gender and race/ethnicity bias. Bias has cumulative effects on the scientific careers of women, including promotions and tenure, publications, grant application success, and respect [...]”.

Calaza *et al.*, (2021) citam vários estudos científicos que têm demonstrado o impacto negativo de vieses implícitos em ações de análise e avaliação de indivíduos e grupos. Para efeito desta pesquisa, daremos ênfase em dois deles que tratam sobre desigualdade de gênero em fomentos para pesquisa. O primeiro foi baseado em informações de uma agência sueca de financiamento, que revelou “[...] que as mulheres precisam escrever duas vezes mais publicações para obter a mesma pontuação de competência científica que os homens”²⁴ já o outro estudo, que foi baseado em informações de fomento disponibilizado por uma importante agência de financiamento à pesquisa norte-americana NIH, do inglês *National Institutes of Health* (Institutos Nacionais de Saúde), considerada uma das maiores agências do mundo nesse ramo, revelou que os homens alcançam mais renovação de financiamento que as mulheres (Calaza *et al.*, 2021, p. 3).

Como discutido, o viés implícito, que é mais difícil de se tornar consciente, tem influência maior no comportamento das pessoas do que o explícito, que pode ser percebido conscientemente, por meio de introspecção. Nesse caso, mesmo que as ações implícitas sejam mais difíceis de chegar à consciência, o estudo de Calaza *et al.*, (2021) enfatizou que ele pode ser estudado e avaliado com uma abordagem científica, a partir de paradigmas experimentais, que segundo os autores, são usadas uma variedade de abordagens e ferramentas de pesquisa. Conhecer os vieses implícitos que acompanha cada indivíduo²⁵ em sua trajetória se faz necessária para detectar posturas de avaliação, julgamento e análises injustas que tem perpetuado e prejudicado a progressão na ciência de uma minoria.

No estudo de Calaza *et al.*, (2021) o termo “ameaça de estereótipo” pode ilustrar o sentimento de desvalorização que as mulheres podem sentir na academia, uma vez que este faz com que o indivíduo sinta um sentimento de exclusão e falta de pertencimento que gera estresse psicológico ou ansiedade e prejudica o desempenho em diferentes situações (Calaza *et al.*, 2021). Segundo esses autores, apesar de ser um fenômeno psicológico, ele não pode deixar de ser enfatizado, uma vez que a saúde mental tem impacto no desempenho, em diferentes situações do dia a dia do ser humano. O sentimento de pertencimento a determinado grupo é imprescindível para trabalho em equipe e a simples ameaça a exposição a esse tipo de estereótipo pode trazer como consequência que:

²⁴ No original: “[...] that women need to author twice as many publications to obtain the same scientific competence score as men”.

²⁵ Sobre isso e exemplos de alguns estudos científicos que apontam para a influência do viés implícito nas ações humanas acessar a palestra *Mulheres na ciência: forças invisíveis que influenciam a representatividade feminina*, ministrada dentro do I Simpósio sobre Maternidade e Ciência, em 2018, em Porto Alegre/RS. Duração: 45 minutos. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=z_9LeJx-hRQ&t=168s. Acesso em: 1 abr. 2023.

Pertencer a um grupo estigmatizado por estereótipos negativos nos domínios acadêmicos agrava a dor do isolamento social, causando uma espiral ascendente de estresse fisiológico e mental e prejuízos prejudiciais ao desempenho (Blascovich *et al.*, 2001; Croizet *et al.*, 2004; Allen e Friedman, 2015). A ameaça do estereótipo também reduz a capacidade de memória de trabalho (Schmader e Johns, 2003; Rydell *et al.*, 2009), o que é extremamente importante para um bom desempenho nas tarefas. A memória de trabalho é desviada para lidar com a ameaça relacionada à sobrevivência da exclusão social por meio de pensamentos intrusivos, ansiedade e estresse impostos pela ameaça do estereótipo (Schmader e Johns, 2003). Assim, sem surpresa, mesmo pistas situacionais sutis para o estresse devido à ameaça do estereótipo podem levar a uma redução no desempenho (Calaza *et al.*, 2021, p. 4)²⁶.

Calaza *et al.*, (2021) destacam a importância dos laços sociais para que todo indivíduo sobreviva, sendo extremamente necessário. O isolamento social prejudica as relações sociais e provoca impacto na saúde das pessoas que se submete ou são submetidas a ele.

Uma evidência científica que demonstrou, na prática, o impacto da ameaça de estereótipo foi relatado por Calaza *et al.*, (2021), ao citar os estudos de Johns; Schmader; Martens (2005), que investigou sobre ensinar estereótipos como forma de melhorar o desempenho das mulheres em matemática. No referido estudo, os participantes (homens e mulheres) eram submetidos a uma tarefa de resolução de problemas matemáticos difíceis e eram orientados que participariam de um teste de matemática para um estudo sobre diferenças de gênero no desempenho da referida disciplina.

Como esperado, os resultados mostraram que as mulheres tiveram um desempenho pior do que os homens quando os problemas foram descritos como um teste de matemática devido à ameaça do estereótipo criado pela associação entre mulheres e baixo desempenho em matemática. Curiosamente, quando os participantes foram informados sobre o fenômeno da ameaça do estereótipo, as diferenças de desempenho entre mulheres e homens desapareceram, indicando que "saber é metade da batalha", como os autores sugeriram no título do artigo (Calaza *et al.*, 2021, p. 4)²⁷.

Como visto, o estudo sugere que o estereótipo de que mulheres possuem habilidades inferiores em matemática estavam presentes nas participantes mulheres e interferindo no seu real desempenho na resolução dos problemas matemáticos propostos no teste. A ameaça a qual

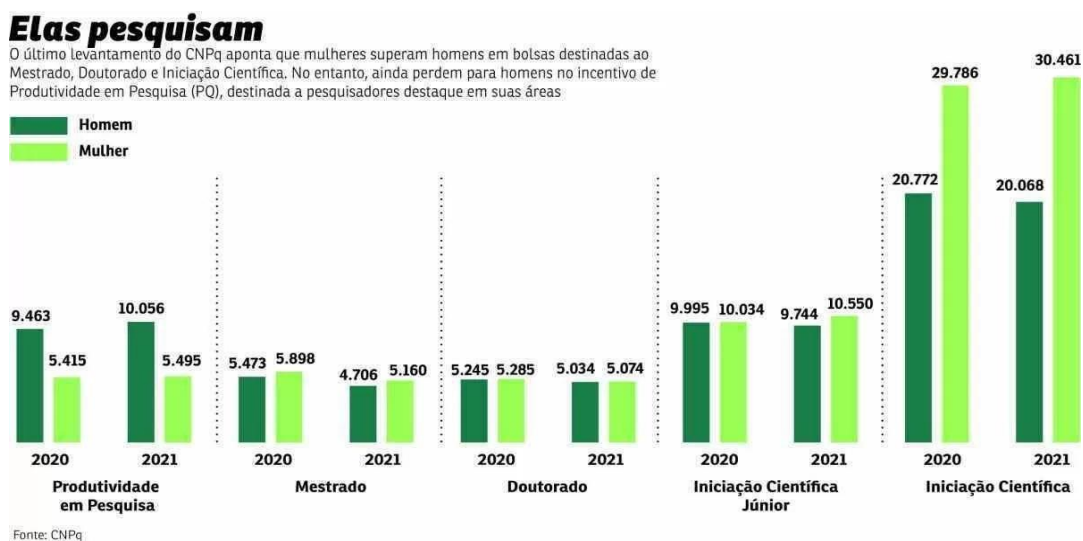
²⁶ No original: "Belonging to a group stigmatized by negative stereotypes in academic domains exacerbates the pain of social isolation, causing an upward spiral of physiological and mental stress and harmful impairments to performance (Blascovich *et al.*, 2001; Croizet *et al.*, 2004; Allen and Friedman, 2015). Stereotype threat also reduces working memory capacity (Schmader and Johns, 2003; Rydell *et al.*, 2009), which is extremely important to perform well in tasks. Working memory is diverted to address the survival-related threat of social exclusion through intrusive thoughts, anxiety, and stress that are imposed by stereotype threat (Schmader and Johns, 2003). Thus, unsurprisingly, even subtle situational cues for the stress due to stereotype threat can lead to a reduction in performance".

²⁷ No original: "As expected, the results showed that women performed worse than men when the problems were described as a math test because of the stereotype threat created by the association between women and poor performance in math. Interestingly, when the participants were informed about the stereotype threat phenomenon, the differences in performance between women and men disappeared, indicating that 'knowing is half the battle' as the authors suggested in the paper title".

foram expostas, ao saberem que seria um teste de matemática com o intuito de avaliar diferenças de gênero, num primeiro momento, as prejudicou, todavia, ao serem informadas sobre o fenômeno da ameaça de estereótipo, o resultado delas foi outro, reforçando a tese dos pesquisadores de que a exposição de uma pessoa a esse tipo de ameaça interfere em seus resultados, bem como enfatizando a importância da identificação, reconhecimento e mitigação deste fenômeno para evitar sua interferência no desempenho das pessoas. O caminho já foi dado: saber que esse fenômeno existe e prejudica as pessoas já é metade da batalha contra ele, como trouxeram os autores.

Ainda sobre a segregação vertical, um dado relevante para esta discussão é a matéria do jornal sobre levantamento realizado pelo CNPq: “[...] embora maioria nos cursos de pós-graduação, presença feminina ainda é minoria nas áreas de pesquisa”²⁸ (Correio Braziliense, 2023). Essa realidade parece não mudar. Segundo a reportagem do Correio Braziliense, o CNPq fez um levantamento mostrando que mulheres enfrentam sexismo na ciência, ainda hoje. No Gráfico 2, vemos a distribuição, por gênero, das bolsas de fomento à pesquisa.

Gráfico 2 – Distribuição, por gênero, das bolsas destinadas à pesquisa oferecidas pelo CNPq, 2020-2021



Fonte: Site do Correio Braziliense, abril-2023

Conforme dados apresentados no Gráfico 2, percebe-se uma igualdade entre homens e mulheres no acesso à fomentos para mestrado e doutorado. No caso da iniciação científica, que seria a base das áreas de pesquisa, o número de mulheres com fomento, em 2020 e 2021, nos dois níveis, foi maior do que o dos homens. Dos bolsistas de iniciação científica, nesse período,

²⁸ Reportagem apresentada no site do Correio Braziliense. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/euestudante/ensino-superior/2023/04/5084651-levantamento-da-capes-mostra-que-mulheres-enfrentam-sexismo-na-ciencia.html>. Acesso em: 3 abr. 2023.

o percentual de mulheres era, respectivamente, 59% e 60,3%, com um crescimento leve, contra 41% e 39,7% dos homens. Porém, nas bolsas de Produtividade em pesquisa, nível mais alto e de maior prestígio de professor/a pesquisador/a, cujo fomento e bolsas são maiores dentre as demais, os números de 2020 para 2021 não mudaram tanto, permanecendo a supremacia dos homens no acesso a elas. Dos bolsistas produtividade em pesquisa, nesse período, o percentual de mulheres era, respectivamente, 36,4% e 35,3%, havendo um decréscimo, contra 63,6% e 64,75 dos homens. Conhecido como “efeito tesoura” (Staniscuaski *et al.*, 2023), essa redução do percentual de mulheres à medida que avançam em suas carreiras científicas no Brasil foi confirmada, também, nos estudos de Parent in Science (2021b), que de acordo com esse estudo, até 2021, “[...] órgãos de maior representatividade na ciência nacional, como a Academia Brasileira de Ciências e o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, nunca tiveram uma mulher ocupando seus cargos de presidente/ministro” (Parent in Science, 2021b, p. 3).

A crença da existência de diferenças de características e habilidades entre homens e mulheres é refutada por Olinto (2011) e Williams e Ceci (2012), que, por meio de pesquisas científicas internacionais e nacionais, demonstram paridade no desempenho entre ambos os sexos. Mesmo com estudos mostrando que esta diferença de capacidade entre homens e mulheres não existe, ainda persiste a segregação horizontal e vertical da mulher, principalmente, na educação superior e nas carreiras científicas, explica Olinto (2011) e Barros e Mourão (2018).

Finalizando esse tópico, como exemplo da participação das mulheres na construção da ciência, na Figura 1, encontra-se uma rara cientista chamada Lillian Gilbreth, formada em engenharia industrial, que estava no início de sua carreira. Mãe de 12 filhos e moradora dos Estados Unidos da América, criou projetos de organização dos móveis e utensílios da cozinha, para economizar tempo em casa e nas atividades de preparo dos alimentos. O projeto auxiliou reduzindo o excesso dos movimentos das pessoas ao realizarem o preparo das refeições (Williams; Ceci, 2012).

Figura 1 – Foto de Lillian Gilbreth e seus 12 filhos, em Rhode Island, em 1916



Fonte: Retirado de Williams e Ceci (2012, p. 138)

Olinto (2011) argumenta sobre a importância de se discutir os impactos das diferenças de gênero e a falta de discussão sobre o tema. A autora afirma que, na dimensão sociocultural, estudos vem se aprofundando e levantando as crenças, os valores e atitudes socialmente construídas e passadas entre gerações, que formam e reforçam estereótipos²⁹ sobre habilidades diferenciadas entre os dois sexos, que interfere nas escolhas de suas carreiras, desde a tenra idade. O intuito é mostrar que a desigualdade entre homens e mulheres não prejudica somente elas, mas várias pessoas ou países, os quais perdem com isso.

3.3 Os Institutos Federais: breve contexto de criação, a indissociabilidade Ensino, Pesquisa e Extensão e a carreira docente

No fim do século XVIII e início do século XIX, com o avanço da Revolução Industrial, houve a necessidade de mão-de-obra para trabalhar nas indústrias recém-criadas. No Brasil, devido a esse cenário, começa a se estruturar a Educação Profissional, com objetivo de capacitar profissionais para suprir a necessidade do mercado de trabalho. As alterações nas divisões do trabalho, como discutido no capítulo anterior, trazidas pelo advento do capitalismo, alterou as relações de produção e fez com que o vínculo entre trabalho e educação se alterasse. A partir

²⁹Calaza *et al.*, (2021, p. 2) define estereótipos sociais como “[...] é uma associação mental de um grupo ou categoria social com uma característica ou traço que pode ou não ser favorável [...] Em outras palavras, estereótipos são crenças socialmente construídas que não necessariamente refletem a realidade”. No texto original: “[...] is a mental association of a social group or category with a characteristic or trait that may or may not be favorable. [...] In other words, stereotypes are socially constructed beliefs that do not necessarily reflect reality [...]”.

disso, o surgimento do capitalismo foi o determinante das novas regras, ideais, valores e instituições como a escola, espaço de produção de conhecimento, atitudes e ideologia (Nascimento; Rodrigues; Nunes, 2016).

O início da trajetória dos Institutos Federais se deu em 1909, ano em que foram criadas as Escolas de Aprendizes Artífices, pelo Presidente da República, Nilo Peçanha, cujo foco era a oferta de Educação Básica, Técnica e Tecnológica. A sede da Escola de Aprendizes Artífices, unidade do estado de Goiás, em 1911, era a Cidade de Goiás, que era a capital do estado, naquela época. Segundo o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) dessa instituição (IFG, 2018b, p. 6), a referida escola, como as demais unidades espalhadas pelo Brasil, teve como função social “[...] a formação de jovens e adultos “desvalidos” oriundos da ordem escravista extinta em 1888, em ofícios tradicionais (carpintaria, alfaiataria), proporcionando profissões que tinham a função de conter condutas socialmente reprováveis à época (mendicância, ‘malandragem’)”.

No decorrer de sua trajetória, as então Escolas de Aprendizes e Artífices sofreram transformações como consequência de crises políticas e econômicas ocorridas no país. Nos meados da década de 30 e 40, do século XX, emergiu no Brasil um projeto de modernização e industrialização, encabeçado por lideranças empresariais vinculadas à indústria, que transformaram as referidas escolas em escolas técnicas da união, tendo a educação profissional como função social, especificamente (IFG, 2018b). O propósito desta nova alteração, segundo consta no PDI (IFG, 2018b, p. 7), era para ofertar cursos “predominantemente na área industrial, apoiados na tecnologia eletromecânica e no método fordista de gestão de pessoal e de produção recém-introduzidos no país, voltados para o atendimento às demandas do mercado”.

Sobre a Escola de Aprendizes Artífices, unidade do estado de Goiás, outra transformação ocorreu em 1942, quando o estado de Goiás ganhou uma nova capital, Goiânia, cidade recém-criada em 1933, em que a instituição foi transferida para a nova capital e ganhou nova denominação: Escola Técnica de Goiânia. A partir desse momento, a oferta era de cursos profissionalizantes nas áreas de serviços e industrial. Alteradas para Escolas Técnicas Federais, em 1959, as antigas escolas técnicas da união foram tendo suas denominações alteradas, no decorrer de sua história. Em 1965, já em regime ditatorial, passou-se a chamar Escola Técnica Federal de Goiás, focado na área industrial, mantendo como prioridade a oferta do ensino técnico integrado de 2º grau, extinguindo a modalidade “técnico ginasial” (IFG, 2018b).

A reforma Capanema³⁰ trouxe vários impactos e mudanças na educação profissional, em que foram criados o SENAC, SESC, SENAI, SESI, em 1942, conhecido como Sistema S. Essas instituições “[...] foram os responsáveis pela expansão e manutenção da educação profissional no Brasil” (Nascimento; Rodrigues; Nunes, 2016, p. 121).

O século XX teve um caráter hegemônico de formação técnica em virtude da presença das indústrias e do crescente avanço do capitalismo, bem como a inexistência de projeto nacional de educação com articulação entre a cultura da escola com a do trabalho. Como consequência dessa ausência, presenciou-se emergir os fundamentos operacionais e básicos baseados e com a finalidade de somente preparar o indivíduo para o mercado. Surgiu nessa direção uma dualidade entre a educação de nível médio (cujo objetivo seria preparar o cidadão para o Ensino Superior) e a educação profissional (que, ao contrário da primeira, seria qualificar o alunado para o mercado trabalho), sendo essa última destinada aos indivíduos pertencentes, economicamente, às classes menos favorecidas cujas possibilidades de ingresso ao ensino superior não eram possíveis (Nascimento; Rodrigues; Nunes, 2016; Saviani, 2007).

Observando toda a história do desenvolvimento da educação profissional no Brasil, assim como, registros e dados estatísticos, é notório que esta modalidade de ensino vem se apresentando de maneira marginalizada e entendida como uma educação destinada às classes sociais mais carentes (Nascimento; Rodrigues; Nunes, 2016, p. 120).

Isso fica claro quando vemos a forma como se deu a EPT com enfoques evidentemente técnicos, ao qual os referidos autores tecem críticas ressaltando que ela atende aos interesses (necessidades) da indústria. Grupos progressistas começam a defesa de um ensino humanístico, omnilateral, com intuito de “[...] promover a educação científica e tecnológica aos cidadãos, auxiliando-os na construção de conhecimentos, habilidades e valores necessários para tomar decisões responsáveis sobre questões relativas às Ciências e as Tecnologias na sociedade e atuar na resolução de problemas” (Nascimento; Rodrigues; Nunes, 2016, p. 119). A lei nº 5.692/1971³¹ abriu margem e possibilitou discussão sobre a natureza da formação integrada, após gerar um esvaziamento entre conteúdo da integração entre formação profissional e geral. Sem condições mínimas para desenvolvimento do trabalho requerido nessa modalidade, as transformações implementadas pela referida lei trouxeram à tona:

³⁰ Menezes, Ebenezer Takuno de. *Verbete Reforma Capanema*. Dicionário Interativo da Educação Brasileira - EducaBrasil. São Paulo: Midiamix Editora, 2001. Disponível em: <https://www.educabrasil.com.br/reforma-capanema/>. Acesso em: 10 jun. 2023.

³¹ Essa lei fixou as Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, em 1971, que compulsoriamente estabeleceu a profissionalização no antigo 2º grau, em todas as redes, proporcionando uma reforma educacional sem precedentes.

A necessidade de formação mais consistente de profissionais técnicos de nível intermediário demandados pelo setor industrial [...] e pelo setor de serviços [...] concorreu para a criação da experiência mais exitosa de educação integrada no país ocorrer no interior das ETF, convergindo formação profissional e formação geral no então ensino técnico integrado de 2º grau (IFG, 2018b, p. 8).

Em 1980, mesmo já no governo da República democrática formal, uma vez que o tecnocratismo havia tomado conta da gestão do Estado, uma mobilização nas universidades e nas escolas técnicas federais foi inaugurada com o intuito “ampliação da função social destas instituições, a democratização das suas relações e estruturas, a participação dos segmentos internos na definição dos seus rumos e a conquista de autonomia institucional” (IFG, 2018b, p.8).

Na sequência, a década de 90 foi marcada por transformações³² econômicas e tecnológicas no país e privatização do setor público, isso trouxe, conseqüentemente, impactos e reorganização, mais uma vez, nas Escolas Técnicas Federais de Goiás.

Em 1999, uma nova denominação foi criada para as referidas instituições: Centro Federal de Educação Tecnológica de Goiás (CEFET-GO). Essa nova reformulação foi muito relevante para a instituição, uma vez que sua função social, agora, foi ampliada, que, conforme traz o PDI 2019-2023, significou “[...] atuar no Ensino Superior, com destaque para os cursos de formação de tecnólogos/os; a instituição passou também a desenvolver pesquisa e a promover extensão” (IFG, 2018b, p. 9). Neste momento, se indica o tripé ensino, pesquisa e extensão, dentro dos Institutos Federais, como fundamento da estrutura pedagógica. Mesmo que a equiparação dos institutos federais às universidades federais só venha a ocorrer mais tarde, com a lei de criação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, a pesquisa e extensão já havia sido ampliada à função social daquelas instituições, desde 1999.

O início do século XXI trouxe uma nova reorientação para os CEFETs de todo o país. Diferentemente da década anterior, a primeira década do referido século trouxe esperança para o avanço da EPT no país. Primeiro, foi a suspensão do decreto 2.208/1997 pelo decreto 5.154/2004, que tornou possível a oferta do ensino técnico integrado ao ensino médio, concomitante ou subsequente a ele. Em segundo lugar, foi o início do grande debate que se estabeleceu, nacionalmente, que desembocou na expansão da RFEPCT, instituída pela lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Destarte, houve a reformulação dos CEFETs, que a partir de então se transformaram em Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, tendo,

³² Com contexto favorável, foi promulgada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (1996), nº 9.394/1996 e depois o decreto separando ensino médio do ensino técnico (2.208/1997), depois parecer (15/1998) e resolução (3/1998), ambos do Conselho Nacional de Educação, criando uma reforma no ensino médio (IFG, 2018b).

mais uma vez, sua função social estendida (IFG, 2018b). Essa última alteração atribuiu à instituição:

[...] a função de oferecer diversos níveis de ensino – formação inicial de trabalhadoras/es (FIC), cursos técnicos e cursos superiores de tecnologia, bacharelado, licenciatura e pós-graduação – e de promover pesquisa e extensão contextualizada. Recebia destaque a Educação de Jovens e Adultos (EJA), a convergência entre ciência, tecnologia e cultura nos desenhos curriculares e a condução de políticas e programas voltados para a inclusão e para a diversidade (IFG, 2018b, p. 10).

Com a nova função social posta aos Institutos Federais, para sua inserção no desenvolvimento tecnológico, científico e socioeconômico do Brasil, as novas unidades/câmpus criados, no caso do IFG, foram a partir de eixos científico-tecnológicos em que os cursos foram articulados, definidos após análise de demandas locais (econômicas, sociais, educacionais, culturais) presentes nos municípios onde estão localizados. O objetivo da expansão, a partir de eixos tecnológicos, se justifica para dar suporte ao desenvolvimento local ou regional dos municípios limítrofes das cidades sedes do câmpus do IFG.

Segundo o Projeto Político Pedagógico Institucional (PPPI) do IFG, exercício de 2018, “[...] a criação dos Institutos Federais [...] configura uma nova identidade institucional pela afirmação do caráter social de origem dessas instituições e pelo redimensionamento de seu papel no atual contexto de desenvolvimento científico e tecnológico” (IFG, 2018c, p. 6). Esse movimento contribuiu para fortalecer a discussão da educação omnilateral e formação integrada. No caso da primeira, entende-se que seja “[...] uma concepção de formação humana, com base na integração de todas as dimensões da vida no processo educativo, visando à formação omnilateral dos sujeitos. Essas dimensões são o trabalho, a ciência e a cultura” (Brasil, 2007, p. 40). No caso da formação integrada, entendemos que:

No caso da formação integrada ou do ensino médio integrado ao ensino técnico, o que se quer com a concepção de educação integrada é que a educação geral se torne parte inseparável da educação profissional em todos os campos onde se dá a preparação para o trabalho: seja nos processos produtivos, seja nos processos educativos como a formação inicial, como o ensino técnico, tecnológico ou superior. Significa que buscamos focar o trabalho como princípio educativo, no sentido de superar a dicotomia trabalho manual / trabalho intelectual, de incorporar a dimensão intelectual ao trabalho produtivo, de formar trabalhadores capazes de atuar como dirigentes e cidadãos (Brasil, 2007, p. 41).

Então, na EPT, ao pensar na dimensão interdisciplinar, o conhecimento não deve ficar preso apenas aos aspectos técnicos, ao contrário, faz-se necessário contemplar o que é não-técnico, como, por exemplo, os interesses profissionais, valores morais, pressões econômicas,

pressões ambientalistas, convicções religiosas e etc., elementos que contribuem decisivamente na consolidação da racionalização das ideias científicas e, conseqüentemente, dos artefatos tecnológicos, por isso a necessidade de renovação educativa (Nascimento; Rodrigues e Nunes, 2016).

Alguns autores, tais como Moura (2014), Nascimento, Rodrigues e Nunes (2016) e Saviani (1989, 2007) argumentam que o papel da EPT não deveria somente ensinar a técnica de como fazer algo, que é o que geralmente acontece na maioria das instituições de ensino. É preciso ir além e romper as barreiras do enfoque eminentemente tecnicista e construir uma EPT que tem como prioridade a promoção da formação humana, de forma integral.

Os Institutos Federais são instituições de ensino que luta pela reafirmação dos “[...] fundamentos da educação pública, gratuita e de qualidade, assim como por estabelecer vínculos com as novas necessidades sociais e culturais de sujeitos plenos de direito, como colocado pela Constituição Brasileira” (IFG, 2018c, p. 2). Neste novo cenário, observamos as inserções nos documentos afirmando sobre a necessidade de trabalhar “outros níveis e modalidades de educação” (IFG, 2018c, p. 2).

Conforme traz a referida lei de criação, dentro do capítulo II, seção II, uma das finalidades destas instituições é “VIII - realizar e estimular a pesquisa aplicada [...]” bem como, na seção III, artº 7, ao descrever seus objetivos, diz que estas instituições devem “III - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade” (Brasil, 2008³³). Dessa forma, essas instituições são equiparadas às Universidades Federais, dessa maneira, os Institutos Federais passam a ser contemplados no artigo 207 da Carta Magna Brasileira, em que fala do “[...] princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” (Brasil, 1988³⁴).

Surge, a partir deste momento, um possível projeto de Estado para a EPT. No decorrer dos anos, tais instituições foram se estabelecendo e se colocando como centros de referências de oferta de Educação Profissional e Tecnológica, pública, gratuita e de qualidade. Uma de suas finalidades, segundo sua lei de criação, é “[...] ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional” (Brasil, 2008³⁵) e têm assumido o compromisso de uma educação

³³ Documento sem paginação.

³⁴ Documento sem paginação.

³⁵ Documento sem paginação.

omnilateral, com o intuito de mudança cultural em nosso país para ampliar o seu avanço e desenvolvimento enquanto nação (Brasil, 2007; Moura, 2014; Pacheco, 2015; Saviani, 1989).

Dentre os vários Institutos Federais criados (656 unidades³⁶) pela Lei 11.892/2008 (Brasil, 2008), temos o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás. Como os demais, tem como objetivo a oferta de educação básica, profissional e superior, sendo ela uma instituição multicâmpus, pluricurricular. Essa instituição é composta por 14 câmpus, 1 polo de inovação e 1 reitoria. Até 2007, antes da expansão da RFEPCT, havia somente 3 câmpus do IFG (Goiânia, Jataí e Inhumas) e sua reitoria. Os demais foram criados a partir de 2008, com a expansão da rede. Conforme a lei de criação dos Institutos Federais, essas instituições foram equiparadas às Universidades Federais, passando a atuar com a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Em relação à dimensão Pesquisa, o PPPI afirma que

A pesquisa constitui-se como um dos pilares da formação no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, a qual, por premissa, visa produzir conhecimentos nas diversas áreas e em sintonia com as demandas do desenvolvimento local, regional e nacional, de modo a atender aos interesses da sociedade e contribuir para uma formação humana e cidadã das/os trabalhadoras/es brasileiras/os, assegurando-lhes uma permanente atualização ante os avanços e desafios sociais e tecnológicos (IFG, 2018c, p. 32).

Neste sentido, o documento afirma que os conhecimentos a serem produzidos, por meio da pesquisa, devem ser nas diversas áreas das ciências ou que estejam atrelados às demandas do desenvolvimento nacional, principalmente, o desenvolvimento local e regional. Conforme traz o PPPI, “[...] a atuação acadêmica do IFG no campo da pesquisa deve viabilizar o envolvimento de professoras/es, estudantes e técnico-administrativas/os com esta atividade, assegurando a integração da pesquisa com a extensão e, sobretudo, com o ensino” (IFG, 2018c, p. 32). Destarte, a necessidade de integração entre pesquisa com o ensino e a extensão traz uma especificidade para o fazer científico, que não é apenas para o avanço da ciência e produção de conhecimento científico, individualmente, mas que seja articulado com as outras duas dimensões.

Sobre a carreira docente no IFG, a jornada de trabalho desta categoria é orientada pela Resolução do Conselho Superior do IFG nº 09/2011. Segundo a resolução, em seu artigo 4º, considera como atividades acadêmicas dos/as docentes: desenvolver atividades de ensino, pesquisa e extensão, produção acadêmica e cultural, qualificação e atividades de gestão e representação.

³⁶ Informação retirada da Plataforma Nilo Peçanha, na aba ‘Indicadores de Gestão’, em dados gerais. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/pnp>. Acesso em: 29 abr. 2023.

Especificamente, sobre as atividades de ensino, a referida resolução, em seu artigo 7º, afirma que ela pode ser distribuída entre regência (aulas presenciais ou à distância, teóricas ou práticas), atividades de planejamento do ensino, coordenação ou participação em projeto de ensino e atividades de apoio ao ensino (orientação de estágio curricular, orientação de Trabalho de Conclusão de Curso ou monografia, orientação de dissertação ou tese, atendimento ao discente, pais ou responsáveis, participação de comissão para elaborar/avaliar projeto de cursos entre outros).

Especificamente, sobre as atividades de extensão a serem realizadas pelos docentes, no artigo 36º, traz as seguintes atividades: orientação de projeto de extensão, cursos de formação inicial e continuada (FIC), autoria/coordenação ou participação em projeto de extensão.

Especificamente, sobre as atividades de pesquisa, a referida resolução, a partir do artigo 30º, traz que tais atividades compreendem algumas ações cujo objetivo visam o “[...] desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação, distribuídas da seguinte forma: I orientação de projetos de iniciação científica e tecnológica; II autoria/coordenação ou participação em projeto de pesquisa; III coordenação ou participação em Núcleo de Pesquisa” (IFG, 2011, p. 6). Considerando que o desenvolvimento de pesquisa é uma das finalidades dos Institutos Federais é importante assumir a premissa de que a pesquisa se constitui como uma “busca feita com cuidado e profundidade” (Silva, 2008, p. 35).

Como visto anteriormente, o ser humano, ao interagir com a natureza e a transformar para suprir suas necessidades, modifica tanto a natureza como a si mesmo. A partir de uma necessidade inicial, o ser humano é motivado a transformar o meio em benefício próprio ou para sua sobrevivência. Ele observa, manipula, age, domina, entende e transforma. Durante esse processo, ele produz conhecimento, a partir de sua necessidade anterior, de privações que tenha ou de escassez de alguma coisa. Ciente desta carência, o ser humano pensa, indaga, empreende questionamentos, que são o ponto de saída que o direciona a buscar soluções e a procurar por respostas (Silva, 2008). A autora adverte que, ao falarmos de pesquisa, no sentido de produção de conhecimento, não se trata de qualquer resposta a questionamentos, mas sim de “[...] um processo de atividade humana em que o sujeito, ao realizá-la, pode transformar uma realidade e, dialeticamente, a si mesmo” (Silva, 2008, p. 41).

Mas o que significa a palavra pesquisa? Segundo o dicionário online de Português³⁷, o termo ‘pesquisa’ significa “ação ou efeito de pesquisar, de buscar mais informações a respeito de algo ou de alguém. Ação de investigar de maneira detalhada; investigação” (Ribeiro, 2023),

³⁷ Para mais detalhes, conferir no dicionário online. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/pesquisa/>. Acesso em: 21 abr. 2023.

que arremete a ideia de aprofundar na busca, procurar conhecer, com cuidado, descrevendo precisamente o papel do ato de pesquisar. A autora Silva (2008, p. 35) explica a origem deste vocábulo explicando que “o participio passado desse verbo, *perquisitum*, na passagem do latim para o espanhol, deu origem à palavra pesquisa. Vale ressaltar que, apesar da origem remota e viagens linguísticas através do tempo, permaneceu a ideia de busca feita com cuidado e profundidade”. Utilizando esse conceito no dia a dia, significa procurar um objeto, ou buscar uma informação que se deseja obter seja de um lugar, pessoa ou objeto. O intuito, no fim das contas, é suprir a necessidade de alguém, em busca de alguma coisa (Silva, 2008).

Neste diapasão, a partir dos dados levantados na legislação sobre atuação e função social do IFG, percebemos que a pesquisa nessa instituição é posta como elemento substantivo nos vários papéis incorporados e atribuídos pela carreira profissional docente do IFG, todavia, na prática, como a análise documental dos documentos oficiais da instituição demonstrará, as atividades de pesquisa, ainda, não recebem carga horária específica suficiente para ela considerando a atual resolução da carreira docente do IFG. Ela é indispensável para a carreira docente do IFG manter o seu estatuto efetivamente. Concordamos com Silva (2008) que a atividade de pesquisa não é atividade simples e demanda tempo de quem a realiza. Para a referida autora:

[...] a pesquisa como investigação de um objeto nos lança na dúvida, pede reflexão, análise, síntese, enfrentamento com o instituído, invenção e criação. É um trabalho humano, uma práxis para produzir o que ainda não foi pensado nem dito, o novo; é uma produção de conhecimento tomando como base uma visão de totalidade que leve à transformação da realidade e das condições objetivas, de modo que o exame dos conhecimentos instituídos possibilite sua superação e mudança (Silva, 2008, p. 45-46).

Como discutido acima, a pesquisa enquanto produção do conhecimento não é tarefa fácil, requer dedicação, obediência ao método científico de fazer ciência. Sendo um trabalho humano, busca a transformação da realidade posta e observada, provocando rupturas de suas condições objetivas rumo a superação e mudança.

Diferentemente das instituições não educacionais, voltadas, especificamente, ao desenvolvimento de pesquisas científicas e produção de ciência em tempo integral, tais como IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; IPEA-Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e EMBRAPA-Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária, a atuação docente não se destina apenas à produção de ciência. Como profissionais da educação de uma instituição que atua tanto na educação básica quanto superior, tem em sua prática ações de ensino, pesquisa e extensão.

O IFG, considerando a lei de criação dos Institutos Federais (nº 11.892/2008), traz a pesquisa, o ensino e a extensão como atividades indissociáveis e em seus documentos demonstram a importância da pesquisa como princípio educativo. As professoras do IFG desenvolvem a pesquisa, promovem a construção de conhecimento articulado à prática pedagógica, ou seja, em sua carreira profissional é exigido seu compromisso com práticas pedagógicas vinculadas ao tripé acima referido.

No IFG, o trabalho docente não se reduz apenas à produção de ciência, tecnologia e inovação. O IFG indica em seu documento a Pesquisa como princípio educativo, sendo que o/a professor/a desenvolve pesquisa para construção de conhecimento articulada à prática pedagógica.

Sobre isso, o PPPI do IFG traz que “neste sentido, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás desenvolve sua política de pesquisa associada às atividades de ensino e de extensão, com foco na relevância social e no desenvolvimento tecnológico e científico do Estado de Goiás e do Brasil” (IFG, 2018c, p. 32). Esta diferenciação precisa estar clara para não incorrer no erro de ver a pesquisa como única atividade fim do IFG. Por outro lado, a atuação profissional das docentes não deveria se limitar apenas ao ensino, ou majoritariamente, a ele, ao menos não há divisão de peso entre as três dimensões/modalidades que compõem o tripé, nos documentos oficiais. Sobre isso, o PPPI do IFG, diz que:

A articulação entre o ensino e a pesquisa passa, necessariamente, pela criação de condições materiais e físicas para tal, o que significa dizer que as atividades docentes não podem se restringir à sala de aula e que as/os técnico-administrativas/os não devem ficar presas/os às atribuições específicas de sua função. Desta forma, todas/os as/os profissionais da instituição poderão constituir-se em pesquisadoras/es e contribuir para o desenvolvimento do ensino e da pesquisa (IFG, 2018c, p. 35).

Mesmo sem peso que distingue as três dimensões, o ensino tem tomado proporções maiores e tem estado no centro do radar das ações do IFG. Isso acontece porque, antes de tudo, o IFG é uma instituição educacional, cujo foco é promover a educação omnilateral, atuando com várias modalidades e articulando este ensino com pesquisa e extensão, que foram incorporados a sua função social, a partir das transformações recebidas, ao longo de sua trajetória.

3.4 Carreira científica e Maternidade: desafios

Diante das evidências de que o reconhecimento e o espaço das mulheres na pesquisa precisam avançar muito, um outro aspecto que merece atenção é a discussão sobre a relação

maternidade e ciência e os possíveis avanços que se teria se o debate da parentalidade³⁸ fosse, também, incluído o que implicaria na relação de pesquisa tanto de mulheres como de homens.

A responsabilidade parental sobre as crianças, segundo o artigo 27º da Convenção dos Direitos da Criança (Fundo das Nações Unidas para a Infância - UNICEF/ONU, 1990), é dos pais ou outros cuidadores, que tenha a criança ao seu cargo, cuja obrigação é “[...] assegurar, dentro das suas possibilidades e disponibilidades econômicas, as condições de vida necessárias ao desenvolvimento da criança”. Por sua vez, esse desenvolvimento é direito da criança que necessita de um nível de vida suficiente, para permitir seu progresso físico, psicológico e social.

A parentalidade engloba todas as ações intencionais, realizadas por progenitores ou cuidadores que tenham criança sob sua responsabilidade, com o objetivo de promover seu desenvolvimento em todas as áreas de sua vida, criando autonomia e independência. Sendo uma atividade humana coletiva, não apenas individual, cujas responsabilidades precisam ser compartilhadas com a comunidade, com o poder público e, de certa forma, com toda a sociedade, conforme prevê a legislação nacional brasileira (Barroso; Machado, 2010; Parent in Science, 2021c).

A reflexão sobre os impactos da maternidade na pesquisa de mulheres vem adentrando as academias e instituições de ensino superior e instâncias de fomento à pesquisa, questão essa, que antes, estava posta à margem (Araújo; Manzano, 2020). Isso é uma consequência das demandas empreendidas, ao longo dos anos, pelo movimento feminista, em particular, ao feminismo contemporâneo, que tem promovido uma transformação na posição das mulheres na ciência, tendo maior participação delas no campo científico (Silva; Ribeiro, 2014). Outros grupos de cientistas, dentre eles *Mothers in Science*³⁹ e o *Parent in Science*, também, têm empreendido produção de ciência, de materiais estatísticos e de levantamento de dados numéricos sobre a participação da mulher na ciência, as desigualdades de gênero na ciência, os impactos da parentalidade na carreira científica dos profissionais, entre outros temas.

³⁸ A definição de termo segundo Barroso e Machado (2010, p. 212) é: “[...] conjunto de ‘atividades propositadas no sentido de assegurar a sobrevivência e o desenvolvimento da criança’ (Hoghughi, 2004, p. 5), num ambiente seguro [...], de modo a socializar a criança e atingir o objectivo de torná-la progressivamente mais autônoma [...]. É descrita como uma das tarefas mais complexas, difíceis e com maiores desafios e responsabilidades para o ser humano [...]”.

³⁹ *Mothers in Science*, segundo Powell (2021, p. 611), é “[...] uma organização internacional sem fins lucrativos que visa impulsionar o recrutamento e a retenção de mulheres nas carreiras científicas”. No original: “[...] an international non-profit organization that aims to boost recruiting and retention of women in science careers”. Para conhecer mais, acesse o site desse movimento: <https://www.mothersinscience.com/>.

Em 2021, houve o anúncio da editora *Nature* sobre o Prêmio *Nature* para Mulheres Inspiradoras na Ciência⁴⁰, em que o movimento brasileiro, *Parent in Science*, recebeu o prêmio, na categoria *Science Outreach*, pelo trabalho desenvolvido envolvendo luta, discussões e levantamento de dados para inclusão e permanência de pesquisadoras mães na ciência. A premiação trouxe um olhar das comunidades acadêmicas do Brasil para o Movimento *Parent in Science* e, principalmente, para o tema da Maternidade e Carreira científica, tema este pouco discutido nas instâncias acadêmicas e de grande impacto para a produção científica deste público (Williams; Ceci, 2012). Receber o prêmio foi importante para o Movimento, conforme relata, na entrevista, a pesquisadora criadora do projeto, Fernanda Staniscuaski. Segundo ela, esse fato abre possibilidades para a continuação das ações e pesquisas, bem como para validar que a discussão é urgente.

Ao olharmos para a produção de ciência, é importante considerar as mulheres mães e as que não são mães, da mesma forma que há diferenças de produtividade de uma mulher, com ou sem filhos, com a dos homens (Carpes *et al.*, 2022; Parent in Science, 2021c).

Vários estudos (Carpes *et al.*, 2022; Machado *et al.*, 2019; Parent in Science, 2020, 2021c; Pontes, 2019; Powell, 2021; Silva; Ribeiro, 2014) têm discutido que atuar nas dimensões maternidade e carreira científica é possível, uma vez que o impacto da maternidade “[...] não é característica da academia, mas sim dos ambientes de trabalho em geral” (Carpes *et al.*, 2022, p. 2), todavia discussões sobre esse tema precisam ser levantadas para a construção de estratégias eficazes nas instituições, para assegurar que as mulheres permaneçam em suas carreiras científicas, mesmo após o nascimento do primeiro filho. O estudo aprofundado das relações de gênero mostra que a maternidade não é universal, não tem um padrão, existindo uma pluralidade de maternidades presentes na sociedade e vividas pelas mulheres mães pesquisadoras.

No Brasil, um grupo de professores cientistas brasileiros criou um movimento chamado *Parent in Science*, criado em 2016, por pesquisadoras da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), possui objetivo de “[...] buscar políticas de apoio a essas mães e, também, para desenvolver um projeto de pesquisa que analisa o resultado do impacto da maternidade na produção de mães da área acadêmica” (Araújo; Manzano, 2020, p. 1191). Entre os objetivos mais importantes do movimento, tem sido combater “[...] os preconceitos existentes contra as

⁴⁰Matéria divulgada no site da Pró-Reitoria de Extensão, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em 28/10/2021. Link: <https://www.ufrgs.br/prorext/parent-in-science-recebe-premio-nature-para-mulheres-inspiradoras-na-ciencia/#:~:text=O%20pr%C3%AAmio%2C%20que%20pela%20primeira,envolverem%20e%20permanecerem%20na%20ci%C3%AAncia>. Acesso em: 3 ago. 2022.

mães cientistas e o equívoco de que as mulheres devem escolher entre uma carreira de sucesso e a família. [...] mostrar que é possível ter ambos, e assim incentivar meninas e mulheres a se engajarem na ciência” (Parent in Science, 2021c, p. 5), dessa forma, apontando para a realidade de que a carreira científica é possível para todas.

O primeiro relatório de atividades dos exercícios de 2016-2021 deste movimento descreve sobre a conscientização da comunidade acadêmica a respeito dos problemas estruturais existentes nas instituições de ensino superior e na ciência, no que tange às mães pesquisadoras. Para além de promover a conscientização, o movimento almeja criar referencial teórico robusto qualificado para subsidiar políticas públicas e/ou institucionais nas instituições de ensino, que dê subsídios às mães no sentido de avançarem em suas carreiras científicas, equilibrando, com saúde, vida pessoal e profissional.

A partir de sua criação, várias ações foram desenvolvidas pelo grupo *Parent in Science*, que dentre os objetivos já citados “[...] busca chamar a atenção para uma queda na produção científica durante o período de licença-maternidade que se dá para uma maioria significativa de mulheres e pode influenciar de modo negativo suas carreiras científicas” (Araújo; Manzano, 2020, p. 1191). Algumas ações foram: 1) Realização do I, II e III Simpósio brasileiro sobre maternidade e ciência (2018, 2019 e 2021)⁴¹, os quais debateram no primeiro simpósio os desafios de ser mãe na academia brasileira e no segundo os avanços nas instituições de pesquisa. O primeiro simpósio, realizado em 2018, “[...] ganhou espaço na mídia e nas redes sociais e desencadeou uma série de ações, como a inclusão da licença-maternidade em editais de bolsas da UFF, UFRPE, UNIPAMPA e FURG⁴²” (Araújo; Manzano, 2020, p. 1193); 2) Carta⁴³ enviada ao CNPq, em 2018, com reivindicações para:

[...] mais igualdade de acesso e concorrência das mulheres com filhos às bolsas e financiamentos no país; desse modo, havia, no documento, [...] diferentes pedidos, e um deles versava sobre a inclusão do período de licença-maternidade no currículo Lattes como forma de mostrar uma possível interrupção/queda na produção científica no período pós-parto e, assim, impedir comparações consideradas injustas entre pesquisadores homens e mulheres sem filhos em processos seletivos e concursos, pois estes conseguiriam manter a produtividade (Araújo; Manzano, 2020, p. 1190).

⁴¹ Todas as palestras foram gravadas. Para mais informações, acesse o canal oficial do movimento no *YouTube*: <https://www.youtube.com/@ParentinScience/videos>.

⁴² Estas siglas referem-se as seguintes universidades: Universidade Federal Fluminense, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Universidade Federal do Pampa e Universidade Federal do Rio Grande.

⁴³ Para mais informações, ler Staniscuaski *et al.*, (2021a) disponível nas fontes consultadas no fim desta dissertação.

Essa solicitação foi aceita e implementada pelo referido conselho, a partir do dia 15/04/2021, conforme nota⁴⁴ emitida pelo movimento *Parent in Science* em 08/04/2021. Ambas notícias repercutiram nos portais e mídias de notícias⁴⁵; 3) Construção e compartilhamento do documentário⁴⁶ Fator F, produzido e circulado pelo canal do *YouTube* Gênero e Número, com parceria dos membros do *Parent in Science*, que trouxe relatos de cientistas mulheres e homens sobre a experiência de conciliação entre parentalidade e, não apenas maternidade, nas carreiras científicas e a necessidade de políticas em que a maternidade apareça como elemento, por exemplo, ser considerada entre os critérios de avaliação em editais de financiamento públicos.

Como visto, as ações já implementadas pelo referido movimento brasileiro têm feito a diferença na discussão sobre o tema maternidade e ciência. Interessante destacar que algumas instituições⁴⁷ (Universidade Federal do Pampa-UNIPAMPA; Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ e Universidade Federal de São Carlos-UFSCar), como ação institucional para equidade de gênero na ciência, criaram Grupos de Trabalhos ou de Pesquisa para alavancar pesquisas sobre essa temática para auxiliar e subsidiar políticas/ações institucionais para fortalecer a equidade de gênero em suas instituições.

O movimento *Parent in Science* expandiu muito depois de sua criação em 2016, sendo, desde 2021, “[...] um grupo de 90 cientistas mães e pais de 53 diferentes instituições brasileiras, dedicando nosso tempo para promover mudanças sistêmicas em nossas instituições de ensino, agências de fomento e outras organizações públicas” (Parent in Science, 2021c, p. 9). Como o referido movimento fez em seu primeiro levantamento sobre parentalidade e carreira científica (Parent in Science, 2021c), em 2017, nossa pesquisa procurou olhar a relação entre maternidade e carreira científica, com foco nas professoras efetivas, em que nos propusemos mapear o universo de mães, com filhos até 10 anos, que fazem pesquisa no IFG, e os desafios nessa

⁴⁴ Disponível em: https://ww3.icb.usp.br/wp-content/uploads/2021/04/nota_Maternidadenolattes_08042021.pdf. Acesso em: 7 out. 2023.

⁴⁵ **Primeira matéria:** Disponível em: <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2018/11/13/cientistas-mulheres-pedem-inclusao-de-periodo-de-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes.ghtml>. Acesso em: 2 set. 2022. **Segunda matéria:** Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/16/iniciamos-uma-revolucao-lattes-comeca-a-registrar-licenca-maternidade.htm>. Acesso em: 7 out. 2023.

⁴⁶ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=RukTR9VHcUg&t=27s>.

⁴⁷ A primeira instituição que damos destaque é a Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)/RS, com atuação do *GT Mulheres na Ciência da Unipampa* e iniciativas de apoio à maternidade nessa referida instituição. O GT foi criado em 2020, conforme apresentação de Vídeo-pôster, no III Simpósio Brasileiro de Maternidade e Ciência. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NUMHWf8P4HE> A segunda instituição é Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com criação e desenvolvimento do *GT Parentalidade e Equidade de Gênero da UFRJ*. O GT, também, foi criado em 2020, conforme apresentação de Vídeo-pôster, no já referido Simpósio. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=GcmCHwvo2os> A terceira instituição é a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), com atuação do Gestar (Grupo de Estudos, Análise e Reflexão sobre Maternidade e Ciência), criado em 2021 e composto por discentes, docentes e técnico-administrativas de quatro câmpus da Instituição, conforme apresentado no site da UFSCar disponível em: https://www.saci.ufscar.br/servico_release?id=128435&clipping=71592. Acesso em: 28 out. 2023.

conciliação. A partir destes dados, traçar o perfil detalhado da relação da maternidade e carreira científica, apontando os impactos para as mulheres do IFG envolvidas com desenvolvimento de pesquisa. Apesar de ter tido o estudo de Parent in Science (2021c) como ponto de partida, não chegamos a olhar sobre parentalidade no IFG, por ser um tema muito amplo, bem como porque não contemplamos nas fontes de dados informações sobre esse tema quanto aos servidores homens. Porém, os teóricos lidos e discutidos na presente pesquisa abordam sobre esse termo englobando ações de maternidade e paternidade e utilizam o termo parentalidade para contemplar os dois termos. Assim, nas ações que compõem o Produto Educacional, sugerimos ações com foco na parentalidade como um todo e não apenas relacionada à maternidade.

No estudo realizado em 2020, pelo movimento *Mothers in Science*, cujo objetivo era entender como a maternidade/paternidade influencia e cria barreiras na carreira científica dos profissionais, revelou nos resultados preliminares que 34% das mães, em nível mundial, com carreira STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), que atuavam em tempo integral, abandonaram seus cargos, depois do nascimento do primeiro filho. O estudo contou com a participação de, aproximadamente, 9.000 pessoas, de todos os setores da carreira, distribuídas em 128 países. Dos participantes, 58% eram mães; 13% eram pais; 22% mulheres sem filhos e 7% homens sem filhos (Powell, 2021). Esse resultado de 34% abandonarem seus cargos sugere as barreiras encontradas pelos cientistas, após optarem pela maternidade, e como consequência, “[...] as mães-cientistas estão sub-representadas nos níveis mais elevados da academia naquele país [Estados Unidos da América (EUA)] e em outros lugares”⁴⁸ e o impacto dessa sub-representação reforça as desigualdades salariais ainda existentes entre os dois sexos, uma vez que “[...] as mulheres representam menos de um quarto (24%) dos que ganham mais nas universidades de elite dos EUA, de acordo com um estudo de 2021, da Associação Americana de Mulheres Universitárias” (Powell, 2021, p. 612)⁴⁹. Outro estudo apresentou dados sobre o déficit de publicação para pesquisadoras mães, realizado por Aaron Clauset, cientista da Universidade do Colorado Boulder, e seus orientandos de doutorado o que demonstra haver um problema a ser enfrentado, pois “[...] os resultados do estudo, que Clauset apresentou na conferência, mostraram que as mães da amostra publicaram 74-83% menos

⁴⁸ No original: “[...] scientist-mothers are under-represented at the topmost levels of academia in that nation and elsewhere”.

⁴⁹ No original: “Women comprise less than one-quarter (24%) of the top earners at eliteUS universities, according to a 2021 study by the American Association of University Women”.

artigos do que os pais durante um período de 15 anos no início das suas carreiras” (Powell, 2021, p. 612)⁵⁰.

O impacto na produção científica das mães-cientistas é o resultado de barreiras "sistêmicas, estruturais e universais"⁵¹, conforme o discurso de Ryan Watkins, integrante do grupo *Mothers in Science* e cientista da NASA (National Aeronautics and Space Administration) citado por Powell (2021, p. 611).

Sobre o estudo realizado por Clauset e seus alunos (Powell, 2021), um detalhe interessante é que as taxas de produtividade foram quase idênticas entre as futuras mães e seus pares, cinco anos antes do nascimento do primeiro filho, o que demonstra que as mulheres conseguem produzir conhecimento na mesma proporção dos homens, quando não há algum motivo externo que a impeça de o fazer, todavia, “[...] com a chegada do primeiro filho, a produtividade das mães diminui imediatamente, em até 48%. Esta queda na produtividade não é observada para os pais pesquisadores, nem para aqueles que não são pais e têm a mesma idade ou estão no mesmo estágio de carreira” (Powell, 2021, p. 612)⁵². Resultado da queda na produtividade: pesquisadoras com filhos ganham menos investimentos, produzem menos e são menos citadas em outras pesquisas. Foi o que apontou um estudo realizado pela Universidade de Barth, no Reino Unido, com 262 participantes evidenciando essa realidade (Canofre, 2018). Sobre isso, Sena (2018) afirma que esse gargalo faz com que as mulheres entrem num ciclo vicioso, e caso não haja políticas compensatórias, as pesquisadoras mães podem ser excluídas da ciência. Esse resultado é mais intenso quando olhamos para as áreas relacionadas às ciências exatas, conforme aponta trabalho da Universidade de Cornell (Williams; Ceci, 2012).

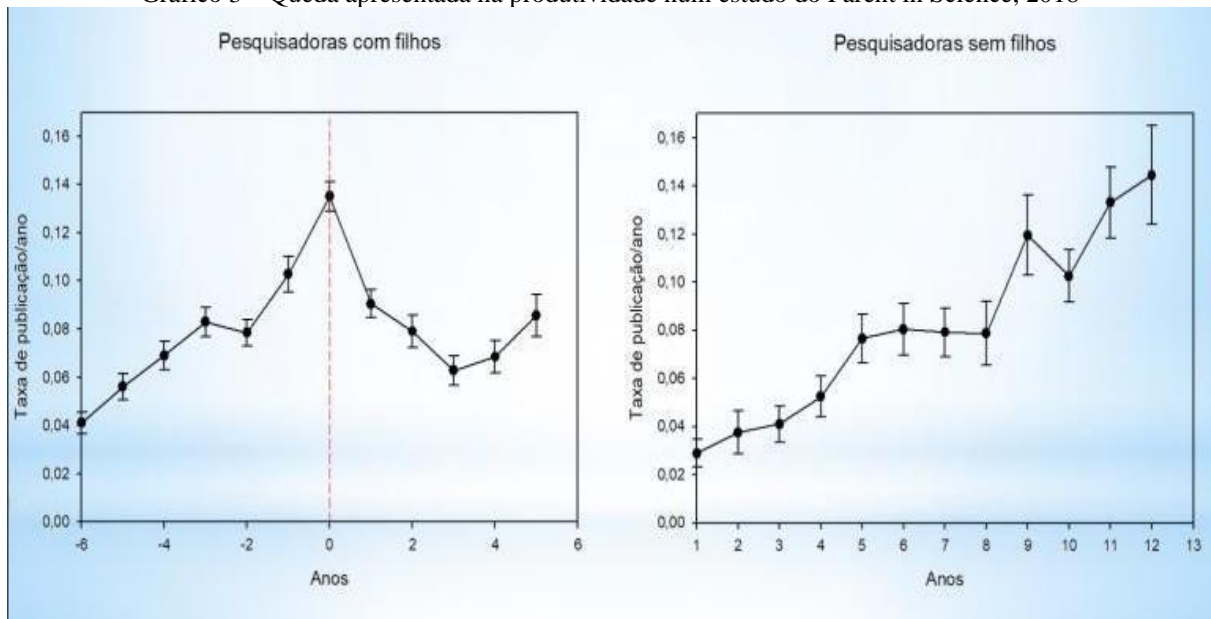
Vários estudos brasileiros (Andrade, 2018; Araújo; Manzano, 2020; Canofre, 2018; Fontanetto, 2018a; Pontes, 2019) têm sido realizado para identificar como se dá a queda na produtividade científica das mães pesquisadoras. Um estudo empreendido pelo movimento *Parent in Science*, com docentes de todo o Brasil, contou com 1182 participantes e revelou em seus dados preliminares, em 2018, haver queda acentuada na taxa de publicação, nos primeiros anos após se tornarem mães. Essas informações foram apresentadas no I Simpósio Brasileiro de Maternidade e Ciência e o Gráfico 3 demonstra essa realidade:

⁵⁰ No original: “[...] The study’s results, which Clauset presented at the conference, showed that mothers in the sample published 74–83% fewer papers than fathers during a 15-year span early in their careers”.

⁵¹ No original: “[...] systemic, structural and universal [...]”.

⁵² No original: “With the arrival of the first child, the mothers’ productivity drops immediately, by up to 48%. This drop in productivity is not seen for researcher-fathers, nor for non-parents who are the same age or at the same career stage”

Gráfico 3 – Queda apresentada na produtividade num estudo do Parent in Science, 2018



Fonte: I Simpósio Brasileiro sobre maternidade e ciência

Sobre a construção dos dados nos gráficos acima, “as taxas de publicação mostradas na figura foram calculadas através do número de publicações de ano dividido pelo total de publicações no período avaliado” (Machado *et al.*, 2019, p. 3). Com baixa produtividade, diminui, também, o nível de competitividade delas se comparadas aos “seus pares” - mulheres sem filhos ou homens (Parent in Science, 2021c).

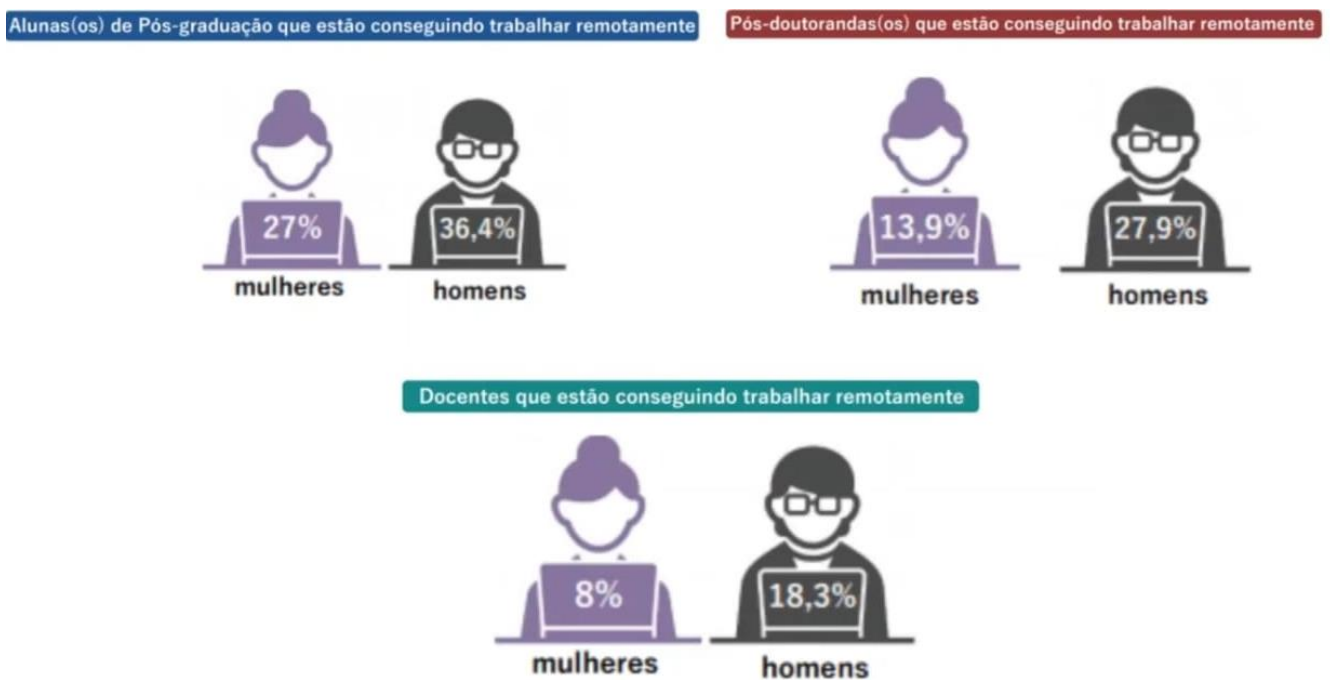
Observa-se que no gráfico à direita, com dados das pesquisadoras sem filhos, que há uma clara ascensão na taxa de publicações e, em alguns momentos, apresenta algumas variações na produtividade, mas nada tão drástico conforme a queda apresentada no gráfico à esquerda, com dados das pesquisadoras com filhos. Para as pesquisadoras com filhos, a produtividade cresce, a cada ano, porém, no ano de nascimento do filho, uma queda brusca é observada, em decorrência da maternidade, levando de 3 a 4 anos para o retorno no crescimento. Esse estudo mostrou que a realidade brasileira não é diferente das experiências no exterior sobre a queda da produtividade, após o nascimento do primeiro filho, assim, “enquanto uma pesquisadora sem filhos consegue manter a taxa de publicações, por ano regular, para uma cientista que se torna mãe o número invariavelmente cai” (Canofre, 2018, p. 2).

Analisar a relação da maternidade na prática científica das mulheres docentes no IFG foi um dos objetivos específicos desta pesquisa, e tentar estimar se há (ou como é) o impacto dessa relação na produção científica das professoras do IFG, uma vez que estamos inseridas em uma sociedade patriarcal em que, historicamente, o papel de cuidado e criação dos filhos tem ficado, majoritariamente, sobre as mulheres.

No fim do ano de 2019, iniciou-se na China e, depois, se estendendo a todo o globo a pandemia do Coronavírus - SARS-CoV-2 (conhecida por COVID-19). Em consequência disso, foram necessárias que medidas de distanciamento social fossem realizadas, bruscamente. Dessa forma, com as instituições sociais de portas fechadas, toda a população foi compulsoriamente colocada em quarentena, ou seja, em suas residências, sem poder sair nas ruas e avenidas, por tempo indeterminado. No caso das profissionais vinculadas à educação, houve a necessidade do ensino remoto, que durou de 1 ano a 1 ½, dependendo do país. Vários estudos (Parent in Science, 2020, 2021c; Staniscuaski *et al.*, 2020; Staniscuaski *et al.*, 2021b), realizados naquele período, sugerem o impacto causado pelo distanciamento social na carreira científica das mulheres, principalmente, as mulheres negras, mulheres mães ou que desenvolvem atividades de cuidado (com familiar idoso ou com necessidades específicas). Sem creche ou escolas para levar os filhos, houve a necessidade das mães se dedicarem aos cuidados deles, em tempo integral, e ao ensino remoto, além das atividades domésticas.

Efeitos de gênero, raça e parentalidade foram diagnosticados por um dos levantamentos do *Parent in Science*, realizado nos meses de abril e maio de 2020, que recebeu a participação de 14.000 voluntários, distribuídos em todas as regiões do país, dentre alunos/as de pós-graduação, pós-doutorandos/as e professores/as ou pesquisadores/as.

Figura 2 – Efeitos de gênero na produtividade, durante isolamento social causado pela pandemia Covid 19, em 2021

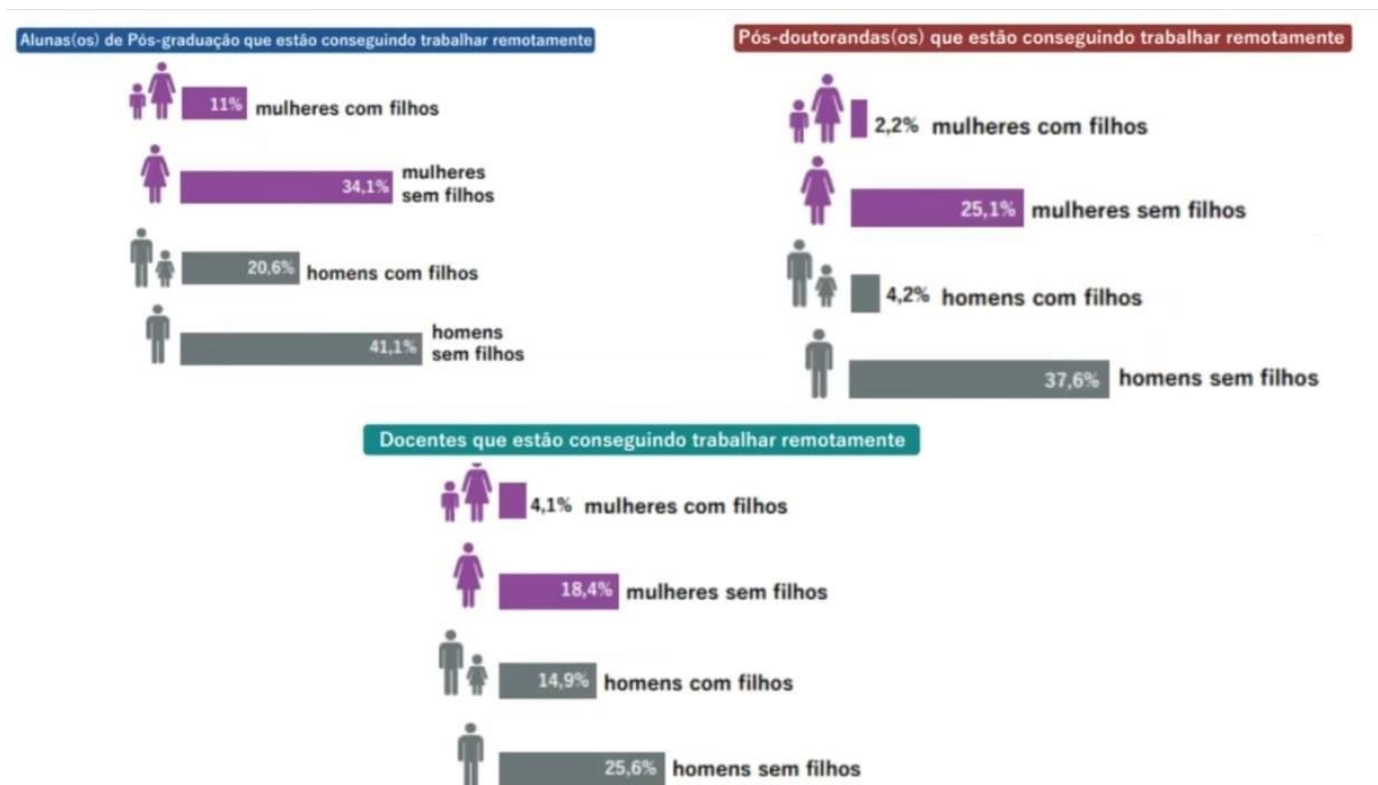


Fonte: Retirado de Parent in Science, 2020

Apesar de reconhecer que a pandemia afetou a produtividade acadêmica de muitos profissionais que atuam na academia, alguns grupos particularmente foram mais afetados e o resultado demonstrou que as mulheres (principalmente, negras e mães) enfrentavam um impacto maior em suas carreiras, se comparadas aos homens - independentemente de serem pais ou não (Parent in Science, 2020; Staniscuaski *et al.*, 2021b). Nos três casos, os homens têm um percentual maior de conseguir trabalhar remotamente.

Quanto aos efeitos de gênero e parentalidade, considerando os três grupos de pesquisadores do referido estudo, percebe-se que a maioria que estavam conseguindo trabalhar eram homens sem filhos, seguido de mulheres sem filhos, depois homens com filhos e, por último, mulheres com filhos, conforme ilustra a Figura 3.

Figura 3 – Efeitos de gênero e parentalidade na produtividade, durante isolamento social causado pela pandemia Covid 19, em 2021



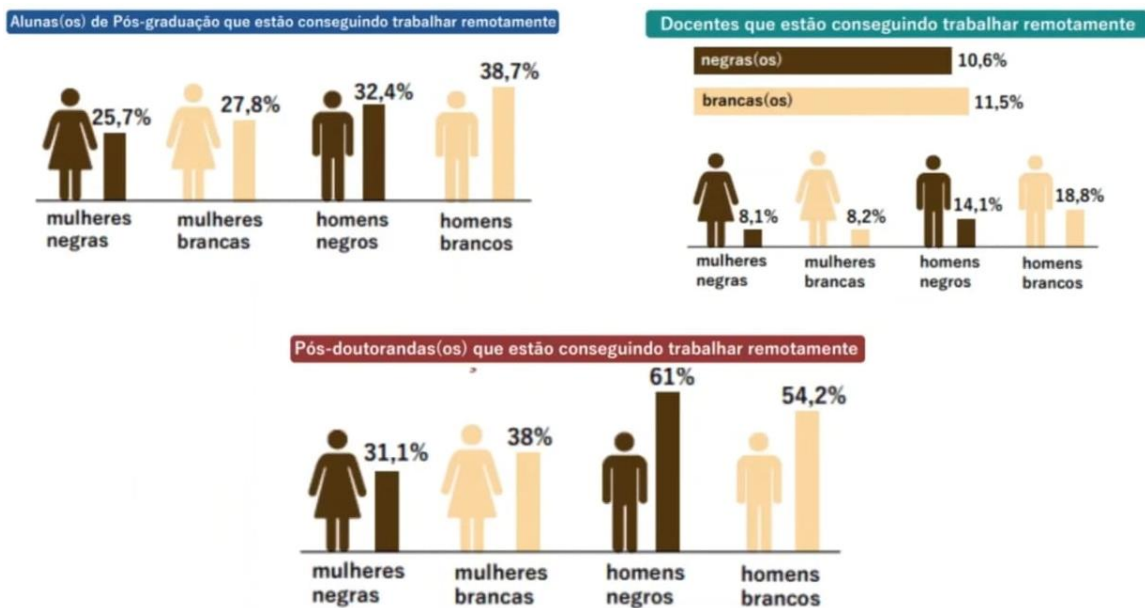
Fonte: Retirado de Parent in Science, 2020

No caso dos/as professores/as, quanto aos que submeteram artigos científicos como o planejado, o estudo mostrou que homens sem filhos ficaram em primeiro lugar (76%), seguido de homens com filhos (65,3%), mulheres sem filhos (56,4%) e mulheres com filhos por último (47,4%). O oposto em que mulheres com filhos ficam em primeiro lugar só ocorre nos dados sobre beneficiarem-se com prorrogação de prazos, em que elas aparecem com o percentual de

43,9%, seguido de 37,3% de mulheres sem filhos, ficando homens sem filhos por último, com 27,5%.

Dando destaque aos dados quanto a parentalidade, observa-se que ela apresentou como fator de impacto na produtividade das professoras pesquisadoras, uma vez que as mulheres têm desenvolvido o papel parental superior aos homens, conforme visto na imagem acima, retirada do referido estudo. O desafio é maior ainda para as mulheres que vivenciam a maternidade solo na academia (Ferreira, 2022). Esses dados ilustram as discussões empreendidas até aqui, mostrando o impacto da maternidade na produção científica das professoras pesquisadoras mães. Quanto aos efeitos de raça, o referido estudo trouxe que mulheres negras foram as mais afetadas:

Figura 4 – Efeitos de raça na produtividade, durante isolamento social causado pela pandemia Covid 19, em 2021



Fonte: Retirado de Parent in Science, 2020

Considerando os três grupos, são os homens brancos que mais conseguiram trabalhar remotamente, seguido dos homens negros, e mulheres brancas. Somente no grupo dos/as pós-doutorandos/as é que o número de homens negros ficou em primeiro lugar, com 61%. Nos três casos, as mulheres ficaram em terceiro (mulheres brancas) e quarto (mulheres negras) lugar reforçando que “mulheres negras têm a menor representação na ciência e foram as mais impactadas pela pandemia (independentemente de serem mães). Políticas institucionais voltadas a estas mulheres são mandatórias” (Parent in Science, 2021c).

Sobre a trajetória de homens com ou sem filhos e mulheres sem filhos, o percurso de construção de uma carreira científica sólida e bem-sucedida é longa, havendo a necessidade de

muito empenho e dedicação. No caso dos Estados Unidos, essa trajetória de formação de professores pesquisadores norte-americanos acontece por um sistema de cargos chamado *Tenure-track* (trilha de estabilidade), considerado semelhante ao estágio probatório para professores, aqui no Brasil. No decurso deste estágio probatório daquele país, que dura por volta de 6 anos, ele ou ela precisa dar prioridade à carreira, uma vez que precisa acumular experiência, durante esse período, (pesquisa, bolsas, prêmios, várias publicações, atividades de ensino, entre outros). No fim dos 6 anos, toda experiência produzida precisa ser disponibilizada e entregue em portfólio de trabalho, em que ele ou ela poderá ganhar um emprego bem remunerado, estável e de prestígio de professor pesquisador, dentro de uma universidade (Williams; Ceci, 2012). A Figura 5 ilustra a referida trajetória:

Figura 5 – Trajetória de construção de carreira científica de sucesso para mulheres sem filhos e para homens com ou sem filhos



Fonte: Retirado de Williams e Ceci (2012, p. 142, tradução nossa)

No caso do sistema relatado acima, o problema consiste na forma como o *Tenure* foi estruturado, por isso a necessidade de discutir o contexto histórico. De acordo com Williams e Ceci (2012), a trajetória para conseguir um emprego estável abrange a idade de 27 aos 35 anos, período em que muitas mulheres, se não tiveram, planejam ter o seu primeiro filho. E quando a escolha é pela maternidade, é quando a trajetória fica mais árdua. Sobre o sistema *Tenure-track*, Fontanetto (2018b), afirma que:

O sistema 'tenure' foi criado numa época em que poucas mulheres trabalhavam fora de casa e quando a criação dos filhos era assumida como sendo responsabilidade da mulher. Então, ele foi desenhado para pessoas sem muitas responsabilidades significativas com o trabalho doméstico ou o cuidado com os filhos. De fato, muitos professores jovens não eram homens casados e esperava-se que eles vivessem em residências dentro da universidade. Muito mudou desde então, mas o sistema 'tenure' continuou o mesmo (Fontanetto, 2018b).

O contexto histórico é importante no debate sobre maternidade e ciência, uma vez que influencia na estrutura social tornando-a desigual, no perfil de pesquisador/a analisado por Fontanetto (2018b), as mulheres sem filhos que conseguem se manter e se tornar competitivas, muitas vezes, elas optam por não terem filhos em detrimento de maior dedicação à carreira. Para as mulheres com filhos, o cenário muda drasticamente, conforme apresenta a Figura 6:

Figura 6 – Trajetória de construção de carreira científica de sucesso para mulheres com filhos ou com planos de tê-los



Fonte: Retirado de Williams e Ceci (2012, p. 145, tradução nossa)

No caso da Figura 6, percebe-se que além das preocupações com a formação profissional e acadêmica, há preocupação com a vida pessoal, ou seja, entre formação familiar ou não. Como o período de formação coincide com a fase de fertilidade das mulheres, para uma parcela que tem interesse em ter filhos biológicos, as preocupações precisam ser divididas entre o profissional e o pessoal.

Quanto ao inquérito realizado pelo movimento internacional *Mothers in Science*, os pesquisadores concluíram “[...] as mães-cientistas publicaram menos artigos em comparação com os pais-cientistas. Esta lacuna aumenta com o tempo, de modo que, nove anos após o primeiro filho, as mães publicaram, em média, dez artigos menos do que os pais”⁵³ (Powell, 2021, p. 612), levando em consideração todas as fases da carreira. O resultado desse baixo teor de publicação, cuja lacuna perpetua por vários anos como visto na citação, faz com que elas

⁵³ No original: “[...] scientist-mothers published fewer papers compared with scientist-fathers. This gap increases with time, so that by nine years after their first child, mothers had on average published ten fewer papers than had fathers.

vivenciem a seguinte realidade “as mulheres que fizeram pausas para cuidar dos filhos enfrentam frequentemente um elevado nível de discriminação no meio acadêmico [...] Essa cultura ainda persiste. Está totalmente fora de serviço” (Powell, 2021, p. 613)⁵⁴.

No caso dos estudos de Williams e Ceci (2012), esses autores identificaram um problema estrutural nos planos de carreira dos professores pesquisadores e propuseram sugestões de melhorias/mudanças. A ausência de políticas públicas e/ou institucionais para mais mulheres mães na ciência (Andrade, 2018; Fontanetto, 2018a;) tem dificultado a trajetória da professora pesquisadora mãe e a autora, então, se referindo ao trabalho do movimento *Parent in Science*, afirma que:

[...] está na busca por dados que falem sobre o impacto dos filhos na vida acadêmica de mulheres e homens. Entendendo a questão com números, é possível apontar a enorme necessidade de políticas públicas e iniciativas que levem em consideração a conciliação da maternidade e paternidade com a vida acadêmica (Fontanetto, 2018a, p. 1).

Fontanetto (2018a) traz a discussão sobre a luta de quem faz ciência no Brasil, dando ênfase no trabalho da mulher e indaga sobre como compreender esse cenário que está posto e trazer proposições concretas para o enfrentamento dessa situação. Isso demonstra que há, de fato, a necessidade de ampliação de dados quantitativos sobre a realidade da maternidade e ciência nas instituições de ensino superior para alargar as discussões e proposições de políticas e ações institucionais para aumentar a representação da mulher mãe nas carreiras de ciência. Dessa maneira, uma forma promissora e potencial para fomentar esse aumento “[...] é focar esforços nos problemas enfrentados por mães que lutam para criar famílias jovens, enquanto constroem registros acadêmicos estáveis”⁵⁵ (Williams; Ceci, 2012, p. 145).

Segundo Staniscuaski *et al.*, (2021b, p. 1), “[...] precisamos de um movimento global que traga soluções e ações de apoio institucional às pessoas envolvidas com o cuidado, especialmente aquelas de grupos sub representados, considerando as interseções que existem entre gênero, raça e parentalidade”⁵⁶ e tem sido nessa direção que temos debruçado nossas investigações. Um dos itens como sugestão de como as instituições podem apoiar mães na ciência é a conscientização e, dentro desse item, uma das ações sugeridas pelo movimento é

⁵⁴ No original: “Women who have taken childcare breaks often encounter a high level of discrimination in academia [...]. That culture still persists. It’s bang out of order”.

⁵⁵ No original: “[...] is to focus efforts on the problems faced by mothers struggling to raise young families while building tenurable scholarly records”.

⁵⁶ No original: “We need a global movement to bring solutions and actions to provide institutional support for people involved with care, especially those from under-represented groups, considering the intersections that exist between gender, race and parenthood”.

“[...] compartilhamento de boas práticas e experiências de sucesso” (Parent in Science, 2023a, p. 8), quando falamos de mães na ciência. Com o intuito de destacar algumas delas, buscamos em alguns referenciais teóricos programas/propostas/ações não voltadas somente para mães, mas para as mulheres como um todo, para fomentar mais mulheres na ciência, socializar experiências exitosas, nacionais e internacionais, já implementadas e que surtiram efeitos esperados, bem como servir de apoio à equidade entre homens e mulheres.

Quanto à experiência no Brasil, a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) é um exemplo de uma instituição de ensino sensível ao tema demonstra avanços em direção à igualdade entre homens e mulheres nas ciências brasileiras. Reconhecendo se tratar de “[...] um problema global que perpassa as múltiplas instituições” e as disparidades entre os dois sexos, a referida universidade trouxe as principais ações desenvolvidas, com levantamentos, por gênero, da área de pesquisa da instituição, bem como mapeamento das pesquisas e extensões com iniciativas para fomento de meninas e mulheres em ciência, tecnologia, inovação e empreendedorismo. Ademais, traz ações afirmativas para equidade que serão implementadas, via emissão de edital de fomento. Todas essas ações foram apresentadas em publicação⁵⁷ do site oficial da instituição, em 2023, em comemoração ao Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência, comemorado em 11 de fevereiro.

Segundo Powell (2021, p. 613), “pais biológicos que fazem pausas prolongadas na ciência, tecnologia e engenharia e as carreiras em matemática (STEM) enfrentam uma escalada difícil para retomá-las”⁵⁸, nesse sentido, sensibilizados para essa realidade, algumas fundações/instituições/empresas, no exterior, promoveram apoio para a retomada desses pesquisadores para a carreira profissional, após as pausas relacionadas ao cuidado com famílias. Algumas são:

1. Pesquisadoras e bolsistas de pós-graduação nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática receberam financiamento suplementar de cerca de US\$ 12 mil (aproximadamente R\$ 45 mil, em 2018), vindos da principal agência de fomento à pesquisa dos Estados Unidos, a National Science Foundation. O recurso teve duração de até três meses após o parto, para custearem um técnico de laboratório (Andrade, 2018).

⁵⁷ A matéria completa está disponível no site oficial da Pro-Reitoria de Pós-Graduação (PROPG), e pode ser acessada pelo link: em: <https://propg.ufsc.br/2023/02/17/dia-internacional-das-mulheres-e-meninas-na-ciencia/>.

⁵⁸ No original: “Birthing parents who take extended breaks from science, technology, engineering and mathematics (STEM) careers face an uphill climb to resume them”.

2. Em 2008, o Centro Europeu de Investigação também adaptou suas regras e criou um programa de igualdade de gênero, cujo objetivo foi garantir às mães pesquisadoras prazo maior para solicitar subsídios de pesquisa (Andrade, 2018).

3. Na Alemanha, o Instituto Max Planck possui vários programas voltados para mulheres com crianças. Um deles oferece assistência mensal extra de até € 400 (esse valor correspondia a R\$ 1.700, em 2018) para custear despesas com cuidados infantis e domésticos. O recurso é destinado a estudantes de pós-graduação em ciências naturais e medicina (Andrade, 2018).

4. Também, na Alemanha, existe a Fundação Christiane Nüsslein-Volhard que apoia estudantes de doutoramento e mães pós-doutorandas. Todos os anos, um recurso no valor de 400 euros (474 dólares, em 2018), por mês, durante até 2 anos, é ofertado para essas estudantes, sendo 40 a 50 cientistas contempladas, todos os anos. O requisito para obtenção do recurso é que as mães devem ter obtido ou estar cursando um doutorado no referido país, mas o uso dos fundos é irrestrito (Powell, 2021).

5. Na Inglaterra, o Imperial College de Londres possui oferta de bolsa para pesquisadoras que retornam ao trabalho, após o parto ou adoção, em que elas são eximidas, por até 12 meses, da responsabilidade de lidar com questões administrativas ou de ministrar aulas, assim, possam se concentrar em suas pesquisas (Andrade, 2018).

6. Na Argentina, o limite de idade das candidatas a bolsas de pós-graduação é prorrogado em um ano, para cada um de seus filhos, pelo Conselho Nacional de Pesquisas Científicas e Técnicas (Andrade, 2018).

7. Outra iniciativa é do Fundo Acadêmico Feminino Australian Advance Queensland, que financia publicamente instituições/organizações de pesquisa para aumentar a participação das mulheres, principalmente, as mães, na ciência. Dentre os vários públicos desta fundação, um deles são pesquisas de cientistas em períodos de maternidade (Machado *et al.*, 2019). Segundo Sena (2018⁵⁹), esse fundo acadêmico australiano “[...] entre 2015 e 2017, [...] beneficiou mais de 150 pesquisadoras. Uma das modalidades disponíveis desse fundo permite que as pesquisadoras contratem auxiliares para continuarem o projeto enquanto há licença-maternidade”, que pode ser exemplo para o Brasil (Sena, 2018⁶⁰).

Nesse conjunto de reflexões, debates e ações implementadas no país e ao redor do mundo temos a convicção de que analisar a realidade das mulheres docentes pesquisadoras no IFG é uma urgência da qual não podemos nos eximir de enfrentar.

⁵⁹ Documento sem paginação.

⁶⁰ Documento sem paginação.

CAPÍTULO 4 – PERCURSO METODOLÓGICO

“A orientação paradigmática para as pesquisas de métodos mistos é algo recente. Além disso, mostra-se desafiador aos pesquisadores tratar em um mesmo trabalho os métodos qualitativo e quantitativo. Mesmo assim, é crescente a produção científica dessa abordagem de pesquisa, de modo que sua popularização é uma realidade em todas as áreas do conhecimento” (Leite *et al.*, 2021, p. 15).

A partir do panorama geral sobre as especificidades da atuação docente no IFG, marcada pela indissociabilidade ensino, pesquisa e extensão, é fundamental abordar o caminho metodológico percorrido para identificar a realidade das professoras da instituição em sua atividade de pesquisa e produção de conhecimento.

Quanto ao critério de busca, levantamento e seleção dos textos para a revisão da literatura, foi que precisaria ser em base de dados confiáveis tais como bibliotecas do IFG, observatório do Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), periódicos do IFG e da CAPES, entre outros. Para seleção dos textos, o critério utilizado foi relacionado ao tema maternidade e ciência e a partir de leitura de textos, buscado inicialmente no site e publicações de livros e artigos do movimento *Parent in Science*.

Metodologicamente, esta pesquisa foi fundamentada na pesquisa qualitativa em educação (André, 2001; Ludke; André, 1986; Silva, 2008; Trivinõs, 2009), bem como autores de pesquisa quantitativa em educação (Levin; Fox; Forde, 2012; Minayo, 2014; Morettin, 2010; Silva, 2008), uma vez que foram realizados levantamentos de dados numéricos em alguns bancos de dados da instituição, bem como aplicação de questionário, para embasar as análises. Destarte, esta pesquisa está pautada nas abordagens quali-quantitativa, tendo o IFG como *lócus* da pesquisa. Sobre utilização das duas abordagens juntas, Minayo (2014) traz que:

Mais que pares de oposições, os métodos quantitativos e qualitativos traduzem, cada qual à sua maneira, as articulações entre o singular, o individual e o coletivo presentes nos processos [...] A interação dialógica entre ambos os aportes (e não por justaposição ou subordinação de um desses campos) constitui avanço inegável para a compreensão dos problemas [...] (Minayo, 2014, p. 75).

A integração entre as duas abordagens não deve ser, como traz a referida autora, em que uma fique justaposta a outra sem integração, sem relacionar-se, cada qual nos limites de seu alcance. Também, não se deve subordinar uma à outra, mas promover uma transladação, mas não sem reflexão, sem tradução para a nova realidade que a receberá. Minayo (2014, p. 75) afirma que “[...] a articulação entre diferentes campos de saber só é possível se passar por traduções das distintas lógicas e critérios de cientificidade, de uma hermenêutica do *modus operandi* de cada metodologia e da arquitetura dos conceitos que cada teoria de referência

apresenta”. Deste modo, as duas abordagens não são incompatíveis, sendo possível sua integração em uma mesma pesquisa.

Para a coleta de dados, recorreremos ao Estudo de Caso conforme Ludke e André (1986), uma vez que a pesquisa foi desenvolvida em uma instituição de ensino e focalizou a realidade de forma complexa, profunda e contextualizada (realidade das servidoras docentes envolvidas com pesquisa no IFG). A questão-problema que desencadeou o desenvolvimento desta pesquisa foi: *Qual o perfil, os desafios e barreiras das professoras efetivas que realizam pesquisa no IFG e quais os impactos da maternidade?* De forma geral, a pesquisa não contou com um período temporal fixo, em virtude de sua especificidade. Porém, em alguns momentos, como no levantamento da produção científica tanto da população-alvo (482 professoras) quanto da amostra (150 professoras), foram necessários delimitar a que período se referia, em virtude de limitação dos dados de produção científica que tínhamos no levantamento feito no sistema de administração do IFG Produz e/ou dos dados solicitados à Reitoria. Nos locais onde houve essa delimitação, especificamos o respectivo marco temporal.

4.1 Os procedimentos de coleta e análise dos dados

Num primeiro momento, fizemos um movimento de varredura para levantar dados iniciais do objeto que tínhamos posto para investigação, atentos para “[...] a importância de que os trabalhos apresentem relevância científica e social[...]” (André, 2001, p. 59). Foi realizado um levantamento, mais geral: dos documentos institucionais; dos bancos de dados que a administração do IFG possuía, que continham dados ligados ao tema em foco; e por fim, da literatura sobre o tema e busca de referencial teórico que ajudasse a compreender a dimensão e amplitude do projeto de investigação, como um todo.

Diante do exposto, após analisar o objeto em si e suas particularidades, o trabalho de pesquisa requereu utilização de estratégias para elucidar o objeto em análise: sendo uma primeira, para contextualização do campo em estudo, *locus* e a população-alvo da pesquisa, via revisão da literatura; a segunda sendo os procedimentos para coleta de dados divididas em duas etapas: a) *análise documental*, composto por análise de documentos institucionais estruturantes do IFG e bancos de dados dos sistemas administrativos do IFG, *Lattes* e *PNP*; e b) *aplicação do questionário*; e a terceira estratégia sendo levantamento de procedimentos para análises dos dados coletados a serem utilizados. Essas estratégias são apresentadas a seguir.

4.1.1 Contextualização do campo de estudo, *locus* e a população-alvo da pesquisa

Considerando que o tema inicial da pesquisa era investigar os possíveis desafios e impactos na produção científica experienciados pelas professoras, sendo um deles a conciliação entre maternidade e carreira científica, realizamos um levantamento em dissertações existentes no observatório do ProfEPT⁶¹, para identificar se haviam pesquisas na rede sobre esse tema. Interessante fazer uma observação que o nosso tema dando visibilidade à maternidade é a primeira dissertação defendida no mestrado ProfEPT, considerando a instituição associada IFG Anápolis, o que nos enche de orgulho por saber que um tema como esse está ganhando força e visibilidade na pós-graduação do IFG.

Após fazer busca no referido observatório sobre pesquisas com o tema/título gênero, considerando toda a rede do ProfEPT, obtivemos os seguintes resultados⁶²: pesquisando a palavra “relações de gênero” foram localizadas apenas 4 dissertações; pesquisando a palavra “mulher” foram localizadas 27 produções, sendo identificadas 13 delas que tinham alguma relação com o tema da presente pesquisa; no caso da palavra “mãe”, foram localizadas 3 dissertações com o tema relacionado às estudantes. Não foi encontrada nenhuma dissertação contendo a palavra “maternidade”. O intuito dessa busca era levantar o estado do conhecimento sobre o tema em investigação para identificar se/como na rede do ProfEPT esse tema é tratado. Essa busca reforçou a importância do tema desta dissertação para a EPT, especialmente, para o IFG. Os documentos encontrados nessa busca não foram lidos, apenas buscamos as referidas palavras-chave nos títulos das dissertações.

Sobre o local de realização da pesquisa, o espaço foi o IFG (Reitoria e 14 câmpus). A escolha desta instituição se deve ao local em que a pesquisadora e orientadoras desenvolvem as atividades acadêmicas e laborais e a instituição ter, como um dos fundamentos em sua lei de criação nº 11.892/2008 (Brasil, 2008), a Pesquisa como uma das atividades docentes juntamente ao ensino e extensão.

Sobre a população estudada, a escolha do grupo a ser pesquisado foram mulheres docentes efetivas no IFG, independentemente de estarem envolvidas ou não com atividades de pesquisa ou se vivenciaram ou não a maternidade. Não foram incluídas nessa pesquisa as servidoras técnicas-administrativas, discentes e servidoras temporárias porque não é exigido

⁶¹ Link de acesso ao Observatório: <https://obsprofep.midi.upt.iftm.edu.br/>.

⁶² Como o sistema do observatório do ProfEPT é alimentado diariamente por suas instituições associadas, as informações podem sofrer alterações. Assim, é prudente enfatizar que essa busca foi realizada em agosto de 2023 e que os resultados são daquela data.

delas, em suas atuações na instituição, a pesquisa científica. Todavia, ressaltamos a importância de política e ações que foram identificadas nessa pesquisa contemplarem todas as mulheres vinculadas à instituição, sejam estudantes, técnicas-administrativo ou mulheres em trabalho terceirizado.

4.1.2 Procedimentos para coleta de dados

Foi pensada em uma coleta de dados sistemática e estruturada, para garantir que os dados obtidos conduzissem com a realidade concreta do objeto. Ela foi dividida em duas etapas:

- 1) Análise documental (Shiroma; Campos; Garcia, 2005): utilizada para obtenção e produção de dados secundários. A partir de acervos já existentes, foi realizado o levantamento dos documentos internos e legislações institucionais oficiais, que estão no *site*, bem como nos bancos de dados da instituição, ou seja, sistemas eletrônicos de administração do IFG, que agrupam dados sobre a quantidade de servidoras, dados sobre gestão de pessoas, servidoras contempladas com a licença gestante, bem como dados de produção científica e inovação, por meio de sistema do IFG Produz⁶³ e Sistema Unificado de Administração Pública⁶⁴ (SUAP), entre outros, cujo intuito foi analisar se havia conteúdos que consideravam equidade de gênero ou mulheres fazendo ciência e a maternidade. Outros sistemas não pertencentes ao IFG, mas, também, utilizados nesta etapa foram a Plataforma Nilo Peçanha (PNP)⁶⁵ e a Plataforma *Lattes*.
- 2) Aplicação de Questionário (Vieira, 2009): a população prevista era de 482 servidoras efetivas (docentes). A equipe da pesquisa submeteu a aplicação do questionário, via *e-mail* institucional.

Discutiremos a seguir, de forma mais detalhada, sobre os procedimentos realizados em cada uma das etapas descritas acima.

4.1.2.1 Análise documental

⁶³ O IFG Produz, conforme descrito no site da referida plataforma, é resultado do projeto intitulado “sistemas inteligente para reduzir as distâncias entre Pesquisadores de Instituições Multicâmpus”, contemplado pelo edital 08/2019, da Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação do IFG, cuja modalidade de fomento é do Programa de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico. Disponível em: <https://ifgproduz.ifg.edu.br/sobre>. Acesso em: 5 set. 2022.

⁶⁴ O Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), conforme descrito no site do IFG, é um “sistema ERP desenvolvido pelo IFRN e adotado/customizado pelo IFG. Possui diversos módulos em utilização no IFG como: gestão de pessoas, processo eletrônico, documento eletrônico, assistência estudantil, projetos de pesquisa, projetos de extensão, contratos, central de serviços, dentre outros.” Informação disponível em: <https://www.ifg.edu.br/dti/sistemas>. Acesso em: 5 ago. 2022.

⁶⁵ A referida plataforma é um ambiente virtual de disseminação dos dados e estatística oficiais referente à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT). Alguns dos dados utilizados foram retirados do site da mesma: <https://www.gov.br/mec/pt-br/pnp>.

Esta etapa foi dividida em duas partes: 1) *levantamento de informações dentro dos bancos de dados da instituição* (denominado nessa pesquisa como Fonte de dados 1), em específico, os sistemas eletrônicos de administração do IFG, a saber: Suap, Siape e IFG Produz, e outros sistemas eletrônicos como PNP e Plataforma *Lattes*; 2) *coleta, organização e análise dos documentos institucionais*, que consistiu no levantamento realizado nas principais legislações institucionais e documentos estruturantes do IFG, que estão no *site* (denominado nessa pesquisa como Fonte de dados 2).

Na primeira parte, em relação aos dados coletados nos currículos *lattes* das professoras, eles foram buscados no *site* da própria Plataforma *Lattes*, vinculada ao CNPq, considerada a maior base de dados da ciência brasileira. Essa busca foi realizada parte de forma manual, pela pesquisadora, parte veio de busca automática no sistema do IFG Produz, via planilha sistematizada com as produções científicas das professoras, solicitadas à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG) do IFG. Para os dados da PNP, que são dados sobre a RFEPCT, e para os sistemas eletrônicos do IFG os dados foram levantados pela própria pesquisadora, porém algumas informações foram solicitadas à Reitoria, principalmente, a Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH), no caso dos dados sobre gestão de pessoas, e à Diretoria de Pesquisa e Inovação da PROPPG, via Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) ou via *e-mail*.

A segunda parte da Análise documental consistiu em levantar dados dentro dos documentos oficiais da instituição. Esta foi desmembrada em outras três etapas: *Coleta, Organização e Análise dos documentos*. Na etapa de *coleta*, os textos escolhidos para a análise documental foram: a lei de criação dos Institutos Federais, por ser a instituição onde a pesquisa está sendo desenvolvida e receberá o produto educacional final; como estamos interessadas em olhar sobre o IFG, seus principais documentos estruturantes de Desenvolvimento Pedagógico e Institucional não poderiam ficar de fora, bem como seus relatórios anuais de gestão, que são a materialização das ações implementadas, por cada instância do IFG; como o tema da pesquisa está relacionado à carreira docente e a dimensão pesquisa do tripé, o regulamento da jornada de trabalho docente, bem como os regulamentos ligados à pesquisa e inovação, cadastro de projeto de pesquisa e criação de grupos de pesquisa precisaram ser incluídos dentre os documentos analisados; por fim, o Plano de Dados Abertos (PDA), que é um documento cujo objetivo é orientar sobre ações de abertura de dados do IFG a comunidade acadêmica, conforme lei de acesso à informação nº 12.527/2011. Objetivamos conferir se dados relacionados à gênero, diversidade e equidade de gênero são disponibilidades para a comunidade acadêmica ou se havia previsão de o serem no futuro.

Ainda sobre a análise documental, a partir dos documentos oficiais, na etapa de *organização dos documentos*, todos foram armazenados em pastas no computador. Na sequência, criamos um quadro onde foi sistematizada a busca por palavras-chave, dentro de cada documento, que será melhor descrita nas próximas páginas. A terceira etapa de *análise dos documentos* foi realizada em um por um dos documentos, usando o recurso de ‘localizar’ das palavras-chave selecionadas, e depois, feita análise comparativa entre eles e discussão das informações levantadas com os referenciais teóricos que embasam a pesquisa. Esta etapa foi apresentada e discutida no capítulo 5, especificamente, no tópico 2 (dados vindos da fonte 2).

4.1.2.2 Aplicação do questionário

O questionário (apêndice C) foi enviado para 482 professoras efetivas (professoras ativas trabalhando no IFG, atualmente) lotadas nos 14 câmpus do IFG e reitoria. O processo de divulgação, por *e-mail*, contou com o auxílio da PROPPG do IFG, em que foi solicitada pela pesquisadora o envio da pesquisa pela referida pró-reitoria às Gerências de Pesquisa e Pós-Graduação (Gepex) dos 14 câmpus solicitando apoio na divulgação para as professoras. Um mês depois, solicitamos apoio na divulgação para a Diretoria de Educação Básica e Superior, vinculada a Pró-Reitoria de Ensino do IFG, para que fosse divulgada entre os Departamentos de Áreas Acadêmicas, em cada um dos 14 câmpus. Decorrido 30 dias, outra tentativa de divulgação foi realizada pela própria pesquisadora, em que foram enviados *e-mails*, duas vezes, com intervalo de 26 dias entre eles, para as professoras que ainda não haviam participado da pesquisa. Visita presencial em três câmpus (Anápolis, Goiânia e Inhumas), também, foi realizada. Aplicamos um questionário piloto para 13 professoras do IFG. Esse processo ocorreu em março de 2023. Do total de convidadas, 9 professoras responderam. A partir do retorno recebido, foram realizadas as correções necessárias.

Quanto à estrutura do questionário, o mesmo foi composto de questões abertas e fechadas, totalizando 39 questões, distribuídas em 11 seções, sendo a primeira seção destinada apenas para leitura, consentimento e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - que consta no apêndice B. O referido questionário reúne informações a respeito do perfil acadêmico e demográfico das respondentes, incluindo faixa etária, raça, nível de escolaridade, jornada de trabalho, experiência com atividades de pesquisa, câmpus de lotação, se vivenciam a maternidade e número de filhos, entre outros. O questionário possui local para depoimentos sobre a experiência da conciliação entre maternidade e carreira científica. Os principais temas de cada seção podem ser vistos no Quadro 2 (apêndice D).

Sobre a ética na pesquisa, a equipe garantiu às mesmas que a participação era livre, sendo possível desistir da mesma a qualquer momento, bastando acionar as pesquisadoras e manifestar desistência. Garantimos a integridade da participante, bem como a preservação dos dados coletados e o total anonimato de seu nome e demais dados, garantindo a privacidade, sigilo e confidencialidade.

4.1.3 Procedimentos para análise dos dados

A metodologia utilizada nesta etapa consistiu a partir da utilização da abordagem mista, com suporte de variadas fontes de dados vindos de três fontes de dados: **Fonte 1** (análise documental a partir dos sistemas de administração do IFG, *Lattes* e Plataforma Nilo Peçanha), que na análise dos dados advindos dela utilizamos análise descritiva analítica e comparativa; **Fonte 2** (análise documental de documentos oficiais do IFG) que, na análise dos dados dessa fonte, utilizamos, inicialmente, análise por contagem de palavras relevantes, para depois, análise descritiva analítica e comparativa entre os documentos; e **Fonte 3** (questionário), que utilizamos análise estatística descritiva, analítica e comparativa. Quanto às questões abertas, a partir das respostas, realizamos uma análise para identificar as indicações que mais se repetiram. Essas indicações foram agrupadas em expressões recorrentes, de acordo com as relações e proximidades dos temas.

4.2 Produto Educacional

4.2.1 Finalidade e proposta apresentada pela investigação

A presente pesquisa está vinculada ao Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica do ProfEPT, ofertado pelo IFG-Câmpus Anápolis. O referido programa está dentro do colégio da CAPES Ciências Exatas, Tecnológicas e Multidisciplinar, sendo a grande área de Conhecimento a Multidisciplinar. A subárea do conhecimento é o Ensino. Assim, esta pesquisa se localiza dentro da linha de pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica. Dentro da referida linha, ela está estruturada dentro do Macroprojeto 6, por tratar sobre organização e planejamento de espaços pedagógicos da EPT, abrangendo o tripé como um todo, por ser transversal o tema mulheres e carreira científica. Mas por que iniciar este item com tais informações? Isso se faz necessário para entender a natureza da pesquisa a ser desenvolvida neste mestrado, cuja

especificidade é voltada para EPT, sendo exigido para sua conclusão a produção de um Produto Educacional a ser testado, aplicado e defendido no final do curso. Sobre o conceito de PE, ele pode ser

[...] um processo ou produto educativo e aplicado em condições reais de sala de aula ou outros espaços de ensino, em formato artesanal ou em protótipo. Esse produto pode ser, por exemplo, uma sequência didática, um aplicativo computacional, um jogo, um vídeo, um conjunto de vídeo-aulas, um equipamento, uma exposição, entre outros. A dissertação/tese deve ser uma reflexão sobre a elaboração e aplicação do produto educacional respaldado no referencial teórico metodológico escolhido (Brasil, 2019b, p. 15).

O referido documento da Capes, citado acima, traz algumas possibilidades de produtos e processos educativos, mas não esgota as possibilidades. Rizzatti *et al.*, (2020, p. 3) abordam outras modalidades de PE, que segundo esses autores “[...] foram tomadas com base no GT de Produção Técnica da CAPES”, dentro do Seminário de Meio Termo, em 2019, ampliando as tipologias existentes. Outra observação trazida pelo referido documento da Capes é o objetivo do texto da dissertação, que deve ser uma ação reflexiva sobre o processo de desenvolvimento, elaboração e validação do produto educacional produzido, a partir dos teóricos que o sustentam.

Silva *et al.*, (2020, p. 165) definem o objetivo dos produtos educacionais como “[...] devem se notabilizar por serem aplicáveis a um determinado contexto de seu campo de aplicação e serem provedores de solução para os problemas que justificaram a sua criação e instauração”, que no caso da nossa pesquisa, consideramos o Produto Educacional notável por ser aplicado no contexto da organização e gestão da EPT, no caso o IFG, pois caminha no sentido de prover, apontar e instigar problematizações e propostas de solução para os desafios das professoras na conciliação das mães com suas carreiras científicas.

Durante o desenvolvimento da avaliação do projeto de pesquisa, realizada na fase da qualificação, ocorrida em junho de 2023, dentre as opções de PE apresentadas, foi sugerido pela banca uma nova proposta de PE, que seria um *e-book* como contribuição da pesquisa para ser aporte para o desenvolvimento de ações institucionais, voltadas às servidoras do IFG, envolvendo a maternidade e a ciência para mais mulheres na pesquisa, em virtude de alguns teóricos defenderem a necessidade de políticas/ações institucionais para permanência e progressão de mulheres mães na ciência e o IFG não ter iniciado discussão institucional sobre isso. Destarte, o Produto Educacional pretendido foi um Caderno, cujo título é: *Instituto Federal de Goiás e Mulheres Mães na Pesquisa: cenário e ações de inclusão para equidade de gênero*.

O objetivo pretendido no PE foi instigar a discussão institucional sobre o tema mulheres mães na ciência e possíveis ações a serem incorporadas em políticas institucionais para

equidade de gênero no IFG. A proposta tem como objetivo essencial sensibilizar servidores/as, gestores/as e dirigentes homens e mulheres, bem como toda a comunidade acadêmica, para uma efetiva equidade de gênero.

4.2.2 O *e-book* como opção de suporte e materialização das ações do Produto Educacional

Dentre as tipologias de produtos técnicos e tecnológicos da área de Ensino da CAPES, o produto educacional resultante da presente dissertação está dentro da área mais ampla denominada Material textual e, dentro dessa tipologia, a modalidade foi *e-book*. Silva *et al.*, (2020, p. 162) definem essa modalidade da seguinte forma “[...] os *e-books* podem ser considerados como textos em formato digital dispostos em formato eletrônico, composto por palavras e figuras. Os materiais correspondentes aos *e-books* são arquivos de computador”, podendo ser acessados por vários dispositivos como *notebooks*, *desktops*, *tablets*, *smartphones*, entre outros.

Considerados uma evolução dos livros físicos, os *e-book*, por serem livros digitais/eletrônicos, possuem várias vantagens de utilização, algumas são: fácil manuseio; possui cunho sustentável por não utilizar papel em sua fabricação; ocupa menos espaço que os livros físicos; fácil circulação, uma vez que seu compartilhamento é facilitado pelo uso da internet, em que o documento pode ser baixado, por meio de downloads, e compartilhado em outras ferramentas tecnológicas como *whatsapp* e o *e-mail*, que amplia a acessibilidade em grande escala; leitura facilitada pela possibilidade de recurso de pesquisa e gerenciamento de visualização, isto é, é possível que o leitor dê zoom no texto; por fim, possibilidade de inserção de hiperlinks para conduzir o leitor na interação com outros formatos, tais como vídeo, *sites*, áudios ou outros textos (Silva *et al.*, 2020).

4.2.3 A política e ações institucionais como ferramenta democrática para impulsionar o avanço na discussão sobre parentalidade e ciência para equidade de gênero

Sabe-se que as políticas públicas são a forma de materialização dos direitos adquiridos pela sociedade, ou seja, a forma de intervenção do Estado na sociedade se dá por meio das ideias, os desenhos, ações, projetos e programas que integram as políticas públicas. Elas estão vinculadas aos direitos sociais, que integram o artigo 6º da carta magna brasileira (Brasil, 1988), a saber: saúde, educação, trabalho, transporte, lazer, acesso à terra e alimentação. Por causa desse vínculo, as políticas públicas recebem o adjetivo de sociais, isto é, políticas

públicas sociais, por causa da justificativa já mencionada. Essa identificação entre políticas públicas e direitos sociais, segundo Pereira (2009, p. 102), decorre “[...] do fato de esses direitos terem como perspectiva a equidade, a justiça social, e permitirem à sociedade exigir atitudes positivas, ativas do Estado para transformar esses valores em realidade.”

Considerando os limites de espaço deste texto, a definição que usamos de política pública é a de ação pública (ou não-ação), ou seja, sua principal marca definidora é por ser ação pública (de todos), em que Estado e sociedade se fazem presente, atuam em conjunto. A sociedade, ao estar presente, ganha representatividade, poder de decisão e tem a oportunidade de controlar a própria reprodução e decisão do governo (Pereira, 2009).

Dentro da discussão sobre políticas públicas sociais, nos permite discutir políticas educacionais que o próprio nome traz o vínculo com a educação, que se materializam por meio de planos, currículos, programas e diretrizes educacionais, entre outros. Sendo mais específica ainda, há políticas educacionais voltadas para a EPT, que são políticas específicas para educação profissional e tecnológica e que é *locus* onde está ancorada a presente pesquisa.

Na área da EPT, em especial nos Institutos Federais, que são instituições públicas de ensino, pesquisa e extensão, a materialização dos direitos de suas comunidades acadêmicas é por meio de políticas institucionais. As ações públicas realizadas pela alta gestão destas instituições, na execução e cumprimento de suas ações rotineiras, geram atos normativos, que é uma norma jurídica, sem destinatários específicos, para manifestar a vontade da administração pública no sentido de impor regras e obrigações aos administrados ou a si própria (IFGoiano, 2021). Considerados atos normativos inferiores a decretos (Brasil, 2019a), os atos normativos nessas instituições orientam processos ou etapas a serem trilhados e podem ser *resoluções, instruções normativas e/ou portarias normativas* (IFGoiano, 2021).

Dentro da modalidade resoluções, um dos tipos de atos normativos (regulamento, regimento, programas, instruções normativas etc.) que os Institutos Federais emitem são as políticas institucionais, cuja definição seria “[...] documento com diretrizes gerais de uma determinada área que orientam sobre as ações da Instituição e de seus integrantes. Estas ações devem se desenvolver no cumprimento da missão para o alcance da visão, coerentes com a ética e os valores institucionais” (IFGoiano, 2021, p. 6).

No caso do IFG, ele possui outro rol de normas de regulamentação, mas daremos ênfase aqui apenas para a modalidade *resoluções*, que são atos normativos elaboradas pelo Conselho Superior, que criam as políticas institucionais, que regulam a dinâmica de ensino e trabalho na instituição. O intuito dessa ênfase se faz importante para justificar que o PE ora fruto dessa pesquisa não se trata de documento com sugestões de diretrizes para implantação

de política institucional sobre gênero e ciência, apesar de reconhecer a necessidade urgente disso e o impacto de uma política institucional para promoção da equidade de gênero no IFG⁶⁶, mas sim é um documento em que estão materializadas proposições de ações institucionais possíveis de serem realizadas, na tentativa de busca de uma verdadeira equidade de gênero na pesquisa do IFG, no sentido de progressão das mulheres na carreira científica do IFG, não apenas inclusão.

Dentro do ciclo de construção de uma política, há 6 fases desde o início até a extinção de uma política institucional, quais sejam: 1ª definição da agenda com identificação do problema/assuntos a serem corrigidos por políticas dessa natureza; 2ª formulação da política institucional, isto é, gerar alternativas enfatizando como e quando o assunto será solucionado ou diminuído; 3ª tomada de decisão com base nos recursos disponíveis; 4ª implementação da política elaborada, em que os gestores elencam meios para colocar a política em prática o que foi pensado, que se materializam em projetos, programas, ações e etc., para cumprir seus objetivos e metas; 5ª avaliação se a mesma foi bem implementada e se obteve êxito; 6ª extinção da política, quando necessário. No caso das ações propostas pelo Produto Educacional da presente pesquisa, elas estão ancoradas na 4ª etapa de auxiliar na implementação de uma possível política para promoção da equidade de gênero no IFG, mas não sendo restrita apenas a se for criada essa política institucional sugerida, podendo ser implantada, de imediato, enquanto a referida política institucional é construída e estruturada.

Políticas institucionais se constituem ou materializam em ações e programas (o que se quer fazer?), que se desdobram nas metas e objetivos (onde se quer chegar?) e as estratégias de ação (como fazer?). Se olharmos a proposta do PPPI do IFG (de 2018), que demonstra dentre os eixos e diretrizes de atuação para a EPT, a instituição tem em seu radar, para cumprimento dos objetivos em relação à política de ensino, o seguinte parâmetro que damos ênfase aqui: “h. promoção de políticas institucionais orientadas pela busca de uma sociedade não discriminatória, igualitária e justa, de modo a valorizar a diversidade étnico-racial, social e cultural, e a promover [...] a igualdade de gênero e a livre orientação sexual” (IFG, 2018c, p. 8). A partir do exposto, enfatizamos que a instituição já sinalizou onde quer chegar, que é na implementação de políticas institucionais buscando uma sociedade em que a equidade se faça presença em todas as realidades e considerando a diversidade.

⁶⁶ De acordo com informação solicitada, via Sistema de Informação ao Cidadão, em fevereiro de 2024, o IFG não possui uma política institucional sobre esse tema, até a presente data. Na referida solicitação, se a resposta fosse negativa, perguntamos ainda sobre detalhes da discussão sobre esse assunto e das ações futuras, mas a resposta recebida não contemplou esse questionamento.

No caso das propostas de ações que compõem o Produto Educacional, que seria uma parte do todo, as referidas ações são proposições do que é preciso fazer e, no caso da criação de metas, objetivos e estratégias de implementação das sugestivas ações, isso seria em coletivo pelo IFG, seja por meio de constitucionalização de GT ou Comissão permanente para isso.

O Produto Educacional gerado pela presente pesquisa, construído a partir da análise qualitativa de dados quantitativos, é relevante para ver, com números, como se dá a participação das mulheres do IFG, no âmbito da pesquisa, as atividades mais desenvolvidas por elas na pesquisa, bem como os principais desafios enfrentados, principalmente, depois de vivenciar a maternidade. Essa ferramenta democrática auxilia levantar a discussão sobre o tema mulheres na ciência dentro da instituição, sendo uma ferramenta de apoio para tomadas de decisões e implementações de políticas e ações futuras, já que apresenta propostas já implementadas em outras instituições e que tiveram êxito, além de outras propostas subsidiadas pelos teóricos e outras ainda apontadas pelas participantes da pesquisa.

Com esse Produto, esperamos incentivar mais mulheres e meninas na ciência, para além de apenas suas inserções, mas também permanências, ascensões e progressões, para além ainda de contemplar apenas docentes mulheres, mas todas as mulheres com vínculo com o IFG (estudantes, professoras, técnicas-administrativo, terceirizadas), bem como valorização da produção científica realizada por todas elas. Ressaltamos a importância de incentivar as mulheres e meninas que ainda não estão na ciência do IFG, mas que seria importante sua inserção, permanência e ascensão. Mesmo as estudantes, as servidoras técnicas-administrativas, professoras temporárias e/ou trabalhadoras terceirizadas não terem sido incluídas nesta pesquisa em função de necessidade de delimitação, reforçamos o quanto a pesquisa no IFG ganharia incentivando essas mulheres a se inserirem na ciência do IFG, que é um caminho possível e democrático, mesmo esse tipo de trabalho não ser exigido em suas atuações na instituição.

4.2.4 Planejamento, desenvolvimento e validação do PE

Quanto ao *e-book*, o mesmo foi estruturado para apresentar o material textual e a proposta de intervenção produzida, abordando os principais dados estatísticos levantados nesta investigação, que apresenta a realidade atual do IFG quanto ao tema maternidade e ciência. O *e-book* foi planejado a partir das orientações de Silva *et al.*, (2020), que enfatiza a importância de produtos educacionais elaborados por meio do método científico-tecnológico, e orientação de Gonçalves *et al.*, (2019), que apresentam (alguns) desafios para os Produtos Educacionais

nos mestrados profissionais nas áreas de Ensino e Educação, que foram considerados e se fizeram imprescindíveis para o êxito na elaboração do referido PE. Sobre esse referido método, Silva *et al.*, (2020, p. 168) afirmam que ele “[...] possui um intuito singelo: gerar tecnologias que tornem o planeta em que habitamos melhor de se viver, através das soluções resultantes de seu uso correto”, que no nosso caso, foi para criar um IFG melhor de se trabalhar e estudar, que reconheça as diversidades existentes e que crie estratégias para uma ciência mais plural.

Na fase de construção do protótipo, fizemos um mapeamento de produtos/processos educacionais existentes quanto a documentos com proposições de políticas ou ações institucionais (Rizzatti *et al.*, 2020). Então, buscamos no observatório do ProfEPT modelos de PE cadastrados enquanto livros/guias/manuais, cujo seu teor apresentassem propostas de políticas ou ações institucionais para EPT. Isso foi pensado para termos uma noção do estado da arte quanto a documentos com propostas de políticas e ações desta natureza e como poderia ser a estrutura de um artefato tecnológico com esse objetivo. Não houve recorte temporal quanto a seleção de filtros na busca destes trabalhos. A pesquisa se deu utilizando a palavra “política” em três tipologias: livros, guias ou manuais, e outro. Foram localizados 35 documentos contendo a referida palavra em seus títulos, sendo somente 2 deles documento direcionador de políticas institucionais para a melhoria dos processos da EPT. Todavia, outros 2 foram considerados, uma vez que continha sugestões ou dicas de ações para temas específicos, em algum momento do PE. Mesmo não sendo um documento com o intuito de proposições de políticas institucionais, eles foram considerados porque indiretamente trazem propostas de ações, de alguma forma. Um PE não foi localizado no observatório do ProfEPT. O título da dissertação e do PE aparecem no referido observatório, mas não tem o link para acesso ao documento na íntegra. Pelo título, ele seria um possível documento com proposições de políticas institucionais para a acessibilidade e inclusão, mas foi retirado da amostra por não ter sido localizado em nenhum local.

Quanto a distribuição dos 4 PE localizados no observatório, em relação às linhas de pesquisas: 50% está dentro Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT e 50% dentro de Práticas Educativas em EPT. Quanto à divisão estrutural deles, o padrão geral utilizado foi: capa, ficha catalográfica, sumário, sobre as autoras, apresentação, tópicos discursivos, propostas de políticas/ações, considerações finais, fontes consultadas e ficha técnica. A partir das estruturas já aprovadas em outros PE com sugestão de políticas ou ações, seguimos na mesma direção e criamos o nosso *e-book* na seguinte estrutura: capa, ficha de descrição técnica, ficha catalográfica, sumário, sobre as autoras, apresentação, tópicos discursivos, propostas de políticas/ações, algumas considerações e fontes pesquisadas. **Um**

aspecto inovador em nosso PE é que não há, dentro do observatório do ProfEPT⁶⁷, produto educacional com sugestões de política para mais mulheres na ciência. A partir disso, percebe-se a relevância desse PE para a EPT.

A presente proposta constitui em sugestões de possíveis ações sobre o tema que podem contribuir como possíveis caminhos para introduzir o diálogo no IFG, desse modo, a criação de políticas institucionais precisa ser uma construção coletiva e plural, com toda a comunidade acadêmica, envolvendo a participação de todos os câmpus do IFG e Reitoria, sendo o presente PE uma proposta concreta de trazer o tema para o debate. As propostas de possíveis ações neste *e-book* se fundamentam em análises de questionário aplicado às professoras do IFG, foi fruto de sugestões de 150 respondentes, além de referenciais teóricos analisados, bem como experiências exitosas em outras instituições, as quais foram compartilhadas em simpósios, *lives*, eventos, exposições, entre outros.

Os resultados alcançados contribuíram para criar a interface do *e-book* cuja finalidade é direcionar informações às gestoras e aos gestores dos principais cargos executivos do IFG como proposta para auxiliar no debate dos desafios levantados na pesquisa. Todavia, por ser um tema transversal, é possível que as ações propostas estendam por toda a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica e contribuam para debates e reflexões em outras instituições no país.

Com base na orientação de Rizzatti *et al.*, (2020), que sobre a validação do PE afirmam que “[...] ter sido desenvolvido e aplicado para fins de avaliação, prioritariamente, com o público-alvo a que se destina” o produto foi apresentado e aplicado a 7 gestoras/es da reitoria e 2 gestoras/es diretoras/es de câmpus do IFG, totalizando 9 gestoras/es, ao todo, uma vez que o público-alvo são pessoas em cargo de gestão ou função coordenação, bem como aos gestores e gestoras dos principais cargos executivos da instituição. O objetivo foi as/os gestoras/es fazerem a leitura, avaliação e validação do material produzido para “[...] identificar evidências que permitam avaliar a adequação e a interpretação e resultados desse (produto/processo), a partir de critérios previamente estabelecidos” (Rizzatti *et al.*, 2020, p. 6). Para a avaliação, foi utilizada a proposta de ficha de validação elaborada por Rizzatti *et al.*, (2020) (Anexo A), que foi disponibilizada aos gestores, via plataforma Google Formulários, com o intuito de coletar as sugestões de melhorias, de forma anônima. Essa plataforma foi necessária para agrupar os resultados em planilha, facilitando as sugestões recebidas. Quanto ao resultado da aplicação do PE, ela será abordada no capítulo que se segue.

⁶⁷ Busca realizada em janeiro de 2024.

CAPÍTULO 5 – RESULTADOS E DISCUSSÃO

“A ciência utiliza-se de um método que lhe é próprio, o método científico, elemento fundamental do processo do conhecimento realizado pela ciência para diferenciá-la não só do senso comum, mas também das demais modalidades de expressão da subjetividade humana, como a filosofia, a arte, a religião” (Severino, 2016, p. 108).

Neste capítulo, apresentaremos os dados levantados no decorrer da pesquisa, bem como analisá-los à luz do referencial teórico que sustenta esta pesquisa e que foram discutidos nos capítulos anteriores. O processo de análise dos dados significa que “[...] refletir para conhecer a realidade não é o movimento simples de pensar sobre os problemas cotidianos, mas um devir histórico” (Silva, 2008, p. 45).

Utilizamos análises descritivas para caracterizar a amostra no que tange às variáveis acadêmicas, demográficas, experiência com pesquisa, dificuldades presentes na atuação em pesquisa, entre outros, conforme apropriado. Essa caracterização se faz necessária uma vez que um dos objetivos específicos é levantar o perfil da comunidade de mulheres docentes que desenvolvem pesquisa científica no IFG. A análise inicial para comparar servidoras mães e não mães, pesquisadoras ou não pesquisadoras, foi a partir do número de respostas e da característica de cada participante. Também, utilizamos o número das produções científicas de cada uma para somar e gerar escores total e ver a disparidade entre uma e outra e quais os possíveis impactos que ocasionaram escores mais baixos. Análises interseccionais foram utilizadas para levantar os pontos de encontro e as consequências de sobreposições de uma ou mais variáveis.

Em relação à coleta de dados, no Quadro 1, apresentamos um resumo das três fontes de dados utilizadas nesta pesquisa, fazendo relação com as técnicas utilizadas, a natureza dos dados, bem como os procedimentos de análises. Procuramos justificar a relação de cada fonte de dados com os objetivos específicos da pesquisa e com questão-problema

Quadro 1 – Resumo das fontes de dados utilizadas, durante a presente pesquisa, em 2023

(continua)

Fonte de dados para a pesquisa	Instrumento/ técnica de coleta	Onde encontramos os dados	Material	Natureza dos dados	Procedimento de análise dos dados	Responder qual objetivo específico?	Responde a questão problema ?
Fonte 1	Análise Documental	A partir de dados eletrônicos dos sistemas de administração do IFG (Suap, Siape, IFG Produz), <i>Lattes</i> e PNP (*)	-Dados sobre atividades de pesquisa e produção científica das professoras vindas do IFG Produz (482 professoras); -Dados gerais (quem vivencia a maternidade, ano do nascimento do filho, entre outros), dados solicitados à Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos do IFG.	Quantitativa	Análise descritiva analítica e comparativa	1 e 3	Sim
Fonte 2	Análise Documental	Dados gerais da instituição IFG, a partir de seus documentos oficiais	Lei nº 11.892/2008 de criação dos Institutos Federais; -Plano de Desenvolvimento Institucional (atual 2018); -Projeto Político Pedagógico Institucional (atual 2018); - Estatuto (atual 2018); -Relatórios Anual de Gestão (RAG) exercícios 2021 e 2022; -Resolução 99/2021 - Aprova a Política de Pesquisa do IFG;	Qualitativa	Inicialmente, análise por contagem de palavras relevantes. Depois, análise descritiva analítica e comparativa	2 e 4	Sim

Quadro 1 – Resumo das fontes de dados utilizadas, durante a presente pesquisa, em 2023

(continuação)

Fonte de dados para a pesquisa	Instrumento/ técnica de coleta	Onde encontramos os dados	Material	Natureza dos dados	Procedimento de análise dos dados	Responder qual objetivo específico?	Responde a questão problema ?
Fonte 2	Análise Documental	Dados gerais da instituição IFG, a partir de seus documentos oficiais	-Resolução 105/2021 - Aprova a Política de - Inovação do IFG; -Resolução 09/2011 - Regulamento da jornada de trabalho dos servidores docentes; -Plano de Dados Abertos exercício 2017-2018; -Plano de Dados Abertos exercício 2021-2023; -Resolução 26/2014 - Regulamenta Cadastro de Projeto de Pesquisa; - Resolução 22/2015 - Regulamenta Criação Grupos de Pesquisa no IFG; -Resolução 20/2016 - Regulamenta o Programa Institucional de Bolsas de iniciação Científica e Tecnológica e Inovação (PIBICTI); -Resolução 59/2014 - Regulamenta o Programa de Incentivo à Tradução para Língua Estrangeira e Publicação de Artigos (PIPART); -Resolução 14/2011 - Regulamenta o Programa de Apoio à Produtividade em Pesquisa do IFG (PROAPP); -Resolução 37/2010 - Regulamenta o Programa de Incentivo à Participação em Eventos para Servidor (PIPECT).	Qualitativa	Inicialmente, análise por contagem de palavras relevantes. Depois, análise descritiva analítica e comparativa	2 e 4	Sim

Quadro 1 – Resumo das fontes de dados utilizadas, durante a presente pesquisa, em 2023

(conclusão)

Fonte de dados para a pesquisa	Instrumento/ técnica de coleta	Onde encontramos os dados	Material	Natureza dos dados	Procedimento de análise dos dados	Responder qual objetivo específico?	Responde a questão problema ?
Fonte 3	Questionário	Amostra de dados das 150 professoras que responderam ao questionário até 31/08/2023	- Dados das 39 questões que compunham o questionário.	Quali/ Quanti	Análise estatística, descritiva analítica e comparativa	1, 3 e 4	Sim

Fonte: Autoria própria, 2023

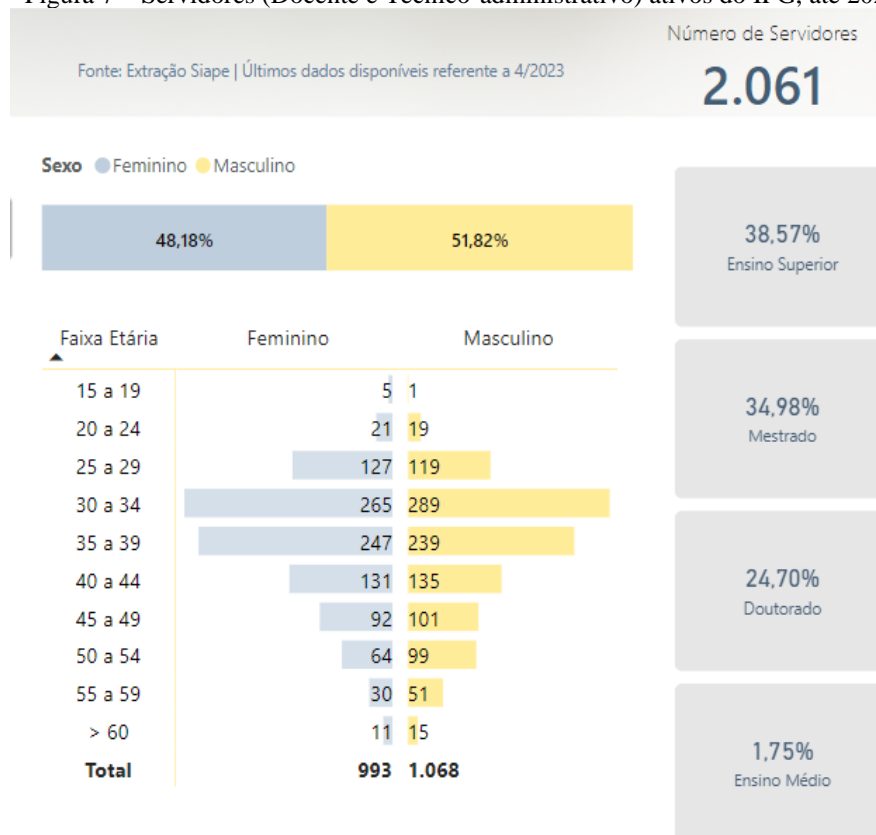
Nota: (*) Plataforma Nilo Peçanha do Governo Federal

Para a discussão dos dados levantados a partir das fontes apresentadas no Quadro 1, organizamos as discussões da seguinte forma: *Dados vindos da Fonte 1* (análise documental a partir de sistemas de administração do IFG, Lattes e PNP); *Dados vindos da Fonte 2* (análise de documentos oficiais do IFG); *Dados vindo da Fonte 3* (questionário - a pesquisa no IFG sob a perspectiva das docentes) e um último item em que retomamos os objetivos da pesquisa.

5.1 Fonte 1: análise documental a partir de sistemas de administração do IFG, Lattes e PNP

A primeira parte da Análise documental consistiu em levantar dados quantitativos dentro dos sistemas eletrônicos de administração do IFG e PNP. No IFG, o número total de servidores ativos é 2.061⁶⁸ (Figura 7), entre docentes e técnicos-administrativos, nos 14 câmpus do IFG e Reitoria. No IFG, o percentual de servidores do sexo feminino é 48,18% (993 mulheres); e do sexo masculino é 51,82% (1.068 homens).

Figura 7 – Servidores (Docente e Técnico-administrativo) ativos do IFG, até 2022



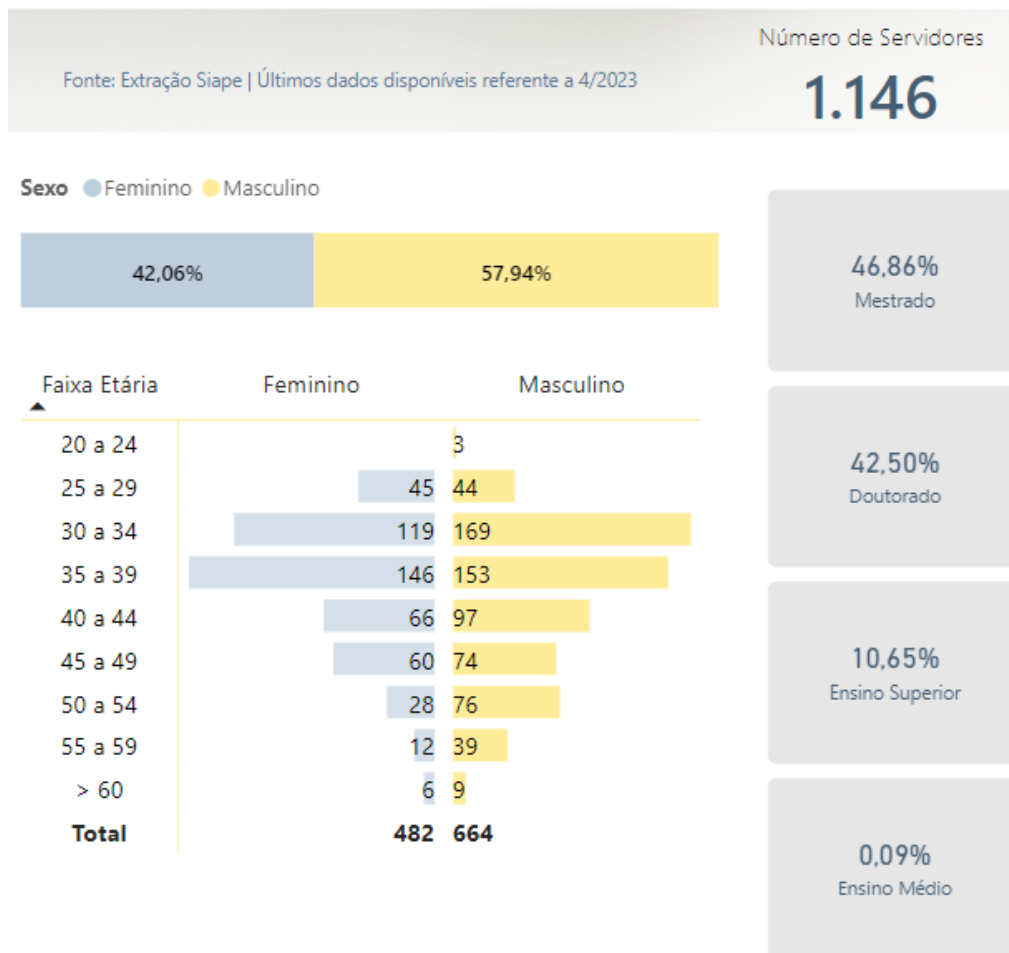
Fonte: Plataforma Nilo Peçanha do Governo Federal, junho de 2023

⁶⁸ Dado obtido na Plataforma Nilo Peçanha. Disponível em:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoizDhkNGNiYzgtMjQ0My00OGVILWJjNzYtZWQwYjI2OThhYWMI1IiwidCI6IjllNjgyMzU5LWQxMjgtNGVhY1IiYjU4LTgyYjJhMTUzNDNmZiJ9>. Acesso em: 30 abr. 2023.

Há apenas 3% a mais de homens em relação às mulheres, na totalidade de servidores no IFG, mostrando uma tendência à igualdade de acesso na instituição. Entretanto, ao analisar, especificamente, a quantidade de professores da educação básica, técnica e tecnológica (EBTT), no IFG, a PNP indica que há 1.146 professores ativos, sendo que 57,94% são homens e 42,06% são mulheres, conforme Figura 8.

Figura 8 – Docentes ativos do IFG, até 2022



Fonte: Plataforma Nilo Peçanha do Governo Federal, abril de 2023

Na Figura 8, a diferença entre o percentual de homens e mulheres ultrapassa 15%, tendo 182 homens a mais. Na carreira docente, que se exige uma formação mais verticalizada, com a valorização do currículo no processo de seleção, o que inclui titulação e produção acadêmica-científico-profissional, as mulheres ainda permanecem em minoria.

Conforme apresenta no item 3.2 sobre o caminho das mulheres na ciência, a participação delas nas carreiras científicas vem crescendo, a partir do século XX. Todavia, ao adentrar os espaços acadêmicos, masculinizados, as mulheres se deparam com estruturas que as impedem

de progredirem em suas carreiras, chamada por Barros e Mourão (2018) e Olinto (2011) de segregação vertical. Mesmo com muito empenho, as mulheres precisam enfrentar barreiras e dificuldades para construção de suas carreiras e produção científica, que não avançam na mesma proporção que os homens, uma vez que o “campo de disputa” não está nivelado (Collins; Bilge, 2020).

O desempenho em atividades ligadas à esfera privada - que em nosso momento histórico tem recaído, ainda, majoritariamente, sobre as mulheres - impacta no desempenho da esfera pública - seja nas alternativas postas ou nas relações sociais estabelecidas. O resultado é materializado nos acessos: quanto maior o tempo que a mulher despense no trabalho não remunerado (esfera privada), maior é a desvantagem em relação ao acesso a maiores oportunidades e a posições na esfera pública (Ávila; Silva; Ferreira, 2005; Miguel; Biroli, 2014), como no caso de acesso a cargo público de professora em instituição de ensino superior.

Há aqui um alerta: para a necessidade de redefinição das esferas e suas relações, pois é um caminho para diminuição das desigualdades de acesso a posições de prestígio, boas remunerações, e alcançar uma sociedade mais justa e democrática. As relações igualitárias precisam estar presentes em todas as esferas da vida do ser humano, não sendo o fato de ser homem ou mulher o determinante da autonomia deles.

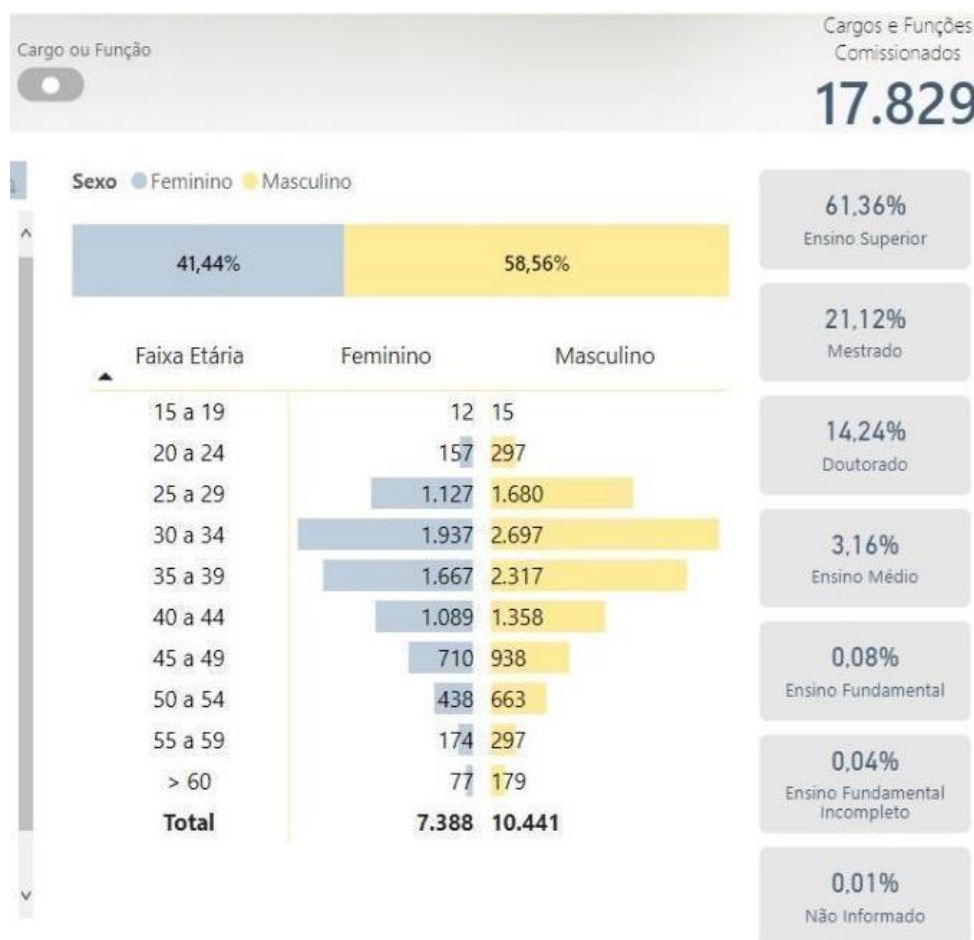
Continuando a análise, segundo Staniscuaski *et al.*, (2023), a maternidade é um dos principais motores que reduz a participação das mulheres no mercado de trabalho. Todavia, ela não é o único fator que afasta as mulheres da ciência e, no caso das docentes mães do IFG, da produção científica e no avanço na carreira como pesquisadoras.

Existem múltiplos fatores que contribuem para a não participação das mulheres em carreiras científicas “[...] desde determinantes culturais, relacionados ao papel social atribuído a homens e mulheres, até questões relacionadas a preconceitos explícitos, assédios, diversas formas de violência e preconceitos implícitos” (Carpes *et al.*, 2022, p. 1). A esses coaduna, ainda, outros fatores, a saber “[...] um local de trabalho marcado pelo gênero [...], menor financiamento [...], diferentes formas de assédio [...], preconceito implícito [...] e, provavelmente, a mais importante, a maternidade [...]”⁶⁹ (Staniscuaski *et al.*, 2023, p. 2). No caso desse último fator, considera-se o mais importante, os primeiros anos de vida da criança que demandam muito tempo da nova mãe que se vê impedida de continuar suas leituras, pesquisas, experimentos e, conseqüentemente, publicações. As responsabilidades deste momento afetam cientistas de todo o Brasil, principalmente, as mulheres (Carpes *et al.*, 2022).

⁶⁹ No original: “[...] a gendered workplace [...], lower funding [...], different forms of harassment [...], implicit bias, and, probably the most important one, motherhood”.

Além desses dados, analisamos como as funções de gestão estão distribuídas entre homens e mulheres. Buscamos dados da RFEPCT como um todo e do IFG para fazer um comparativo. De forma ampla, na RFEPCT, observamos a seguinte realidade:

Figura 9 – Número de servidores em gestão (CD, FCC e FG), em toda a Rede Federal, em 2022, por gênero



Fonte: Plataforma Nilo Peçanha do Governo Federal, maio de 2023

Dos 17.829 cargos e funções comissionadas em toda a Rede, identificamos que 58,56% das funções gratificadas, sendo elas Função Gratificada (FG), Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC) e Cargo de Direção (CD), estão com homens, conforme Figura 9. A faixa etária predominante entre os/as gestores/as é entre 30 e 34 anos, para ambos os sexos.

As funções CD são as mais altas nos níveis hierárquicos da instituição, tais como reitores, como já dito, pró-reitores, diretores dos câmpus, diretores de pró-reitorias e gerentes⁷⁰ nos câmpus. Na Tabela 2, apresentamos a distribuição dos cargos de função, por gênero, de toda a RFEPCT somente para o segmento docente.

⁷⁰ Existem dois tipos da função de Gerente no IFG: Gerente de Administração e Gerente de Pesquisa Pós-Graduação e Extensão, ambos com gratificação CD4.

Tabela 2 – Distribuição dos cargos de função, em toda Rede Federal de Educação, para o segmento docente, por gênero, em 2022

Função Gratificada (FG)		Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC)		Cargo de Direção (CD)	
Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
793	1.025	1.586	3.150	681	1.426
43,6%	56,4%	33,5%	66,05%	32,3%	67,7%
Total = 1.818 docentes		Total = 4.736 docentes		Total = 2.107 docentes	

Fonte: Autoria própria, a partir de dados retirados da Plataforma Nilo Peçanha do Governo Federal, 2023

Os dados mostram uma disparidade maior nas funções FCC e CD, em que os homens ainda são maioria, corroborando para o que traz Olinto (2011) e Barros e Mourão (2018) sobre a segregação vertical, em que mecanismos sociais impedem as mulheres de chegarem ao topo das carreiras e atuar nas funções de gestão, que Barros e Mourão (2018) chamou de “teto de vidro”, mecanismo invisível e transparente que serve como barreira pelo simples fato de existir, prejudicando grupos minoritários a ascenderem em suas carreiras. Para confirmar isso, basta olhar o número de mulheres docentes em FG, que corresponde ao percentual de 43,6%, que pode ser considerada função de base dos cargos de gestão. À medida que ocorre a progressão, o número de percentual delas diminui, isto é, em FCC e CD o percentual é, respectivamente, 33,5% e 32,3%. Percebe-se um decréscimo nos números que é conhecido como “efeito tesoura”, conforme discutido por Staniscuaski *et al.*, (2023). No caso da alta gestão da RFEPCT, das 38 instituições de institutos federais pertencentes a Rede, em que os reitores (CD1⁷¹) são os dirigentes máximos, temos apenas 15⁷² mulheres ocupando esses postos.

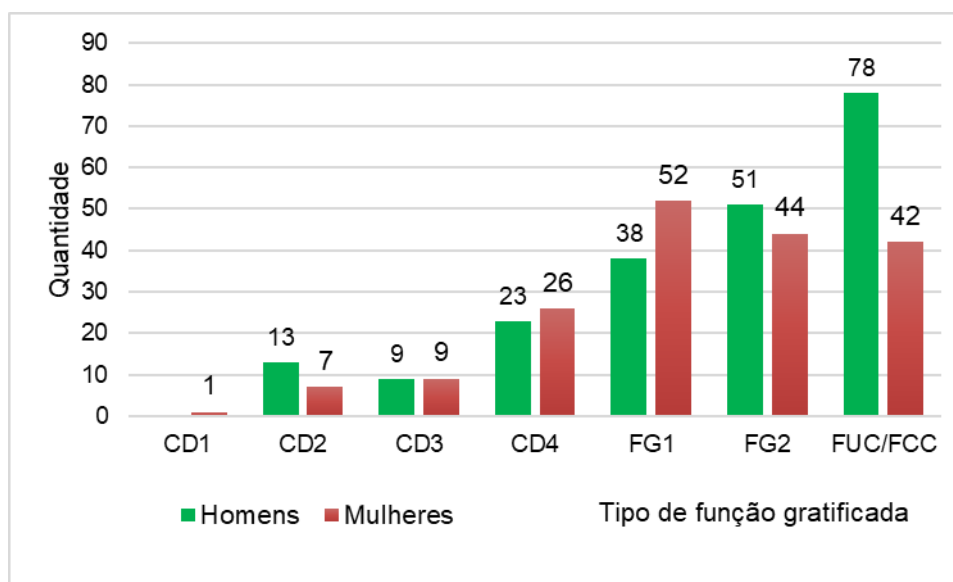
Quanto às funções gratificadas e de gestão e como estão distribuídas entre homens e mulheres no IFG, de forma ampla, considerando as funções FG, FCC e CD, observamos que o

⁷¹ Existem quatro tipos de Cargos de Direção (CD): Reitor (CD1), Pró-reitores (CD2), Diretores (CD3) e Gerentes (CD4). Todas essas hierarquias de poder possuem gratificação cujos valores são distintos, sendo maior valor para CD1 e o menor valor para CD4.

⁷² As 15 reitorias citadas atuam nas seguintes instituições da RFEPCT: Colégio Pedro II, IFAR, IFSertão, IFAC, IFAP, IFB, IFBA, IFC, IFG, IFMS, IFNMG, IFPB, IFRR, IFS, IFTM. Informação retirada da Live Unifica - Divisão sexual do trabalho e desigualdade entre homens e mulheres, acessada em matéria realizada pelo IFMT. 2m25s. Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/portal/noticias/divisao-sexual-do-trabalho-e-desigualdade-entre-homens-e-mulheres-sera-tema-de-live>. Acesso em: 29 mar. 2023.

número corresponde ao total de 181⁷³, representando 46% do total de funções gratificadas ocupadas do IFG.

Gráfico 4 – Demonstrativo do número de servidores em funções de gestão, por gênero, no IFG, em 2024



Fonte: Autoria própria, a partir dos dados coletados em IFG, 2024

Legenda: FG (função gratificada), FUC/FCC (Função Comissionada de Coordenação de Curso) e CD (Cargo de Direção)

Como um marco na história do IFG, tivemos, em 2021, a primeira mulher eleita⁷⁴ para o cargo de Reitora da instituição. Participaram do processo eleitoral para o cargo máximo da instituição três mulheres. A participação de mulheres em cargos de poder, gestão e decisão vêm crescendo, nos últimos tempos. Neste momento histórico, em que o IFG tem como gestora máxima uma mulher, conforme mostra Gráfico 4, percebe-se uma certa igualdade de gênero no acesso à função de CD3 e CD4, porém, nas funções de FUC/FCC e CD2, observa-se quase o dobro de homens em relação ao número de mulheres. No caso das FG, prevalece as mulheres na FG1 (57,7%) e os homens na FG2 (53,7%).

⁷³ Informação solicitada, via serviço de informação ao cidadão, em janeiro de 2024 para a Diretoria de Recursos Humanos do IFG.

⁷⁴ Para mais informações, acessar a matéria da posse feita pela Diretoria de Comunicação do IFG. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/component/content/article/167-ifg/campus/inhumas/noticias-campus-inhumas/26474-professora-oneida-irigon-e-empossada-como-a-nova-reitora-do-ifg?highlight=WyJvbmVpZGEiLCJpcmlnb24iLCJvbmVpZGEgaXJpZ29uIl0=>. Acesso em: 16 de set. 2022.

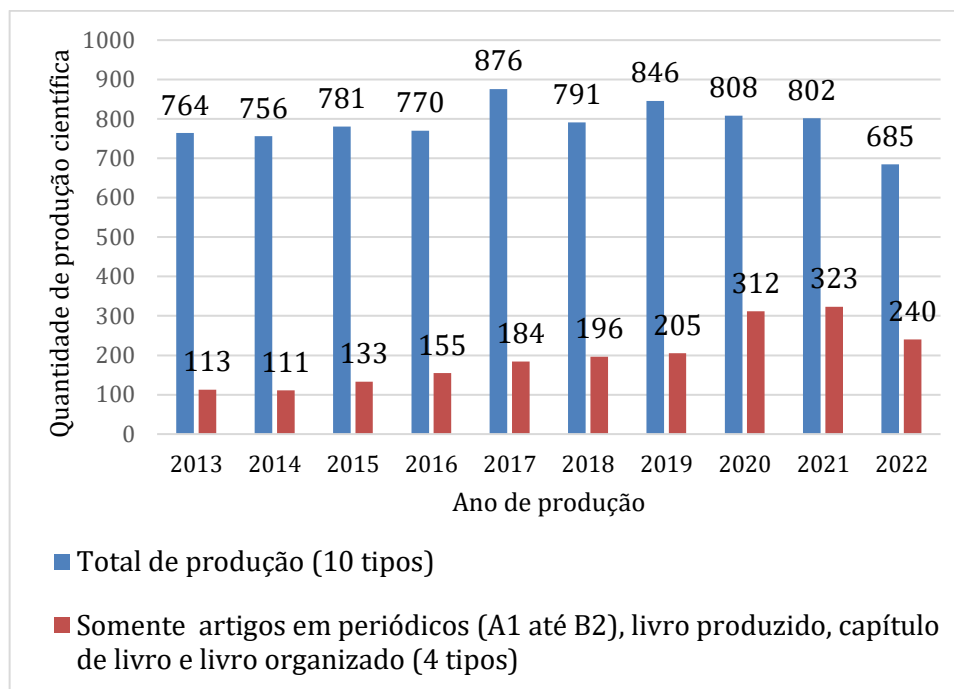
5.1.1 Levantamento em um dos sistemas de administração do IFG conhecido como “IFG Produz” e Currículo *Lattes* produção científica das professoras efetivas do IFG

Nesta etapa da pesquisa, buscamos levantar e analisar a produção científica desenvolvida pelas 482 professoras efetivas do IFG em trabalho ativo. Quanto ao levantamento da produção científica das professoras, aqui, consideramos o que foi possível verificar das 482 professoras, que foi a população-alvo no início da pesquisa, a partir de análise do sistema IFG Produz e currículo *Lattes*, uma vez que nem todas participaram respondendo ao questionário da pesquisa. No caso do levantamento da produção científica referente apenas às 150 respondentes do questionário (que faz parte dessa fonte 1), informamos que sua discussão ocorrerá no item 5.3 deste capítulo intitulado *Fonte 3: A pesquisa no IFG sob a perspectiva das docentes (questionário)* mais adiante. Isso se faz necessário para organização estrutural dos temas do capítulo 5, em que serão agrupadas as informações como um todo sobre relacionadas às 150 respondentes. Neste item 5.3, será onde discutiremos as informações advindas da terceira fonte de dados que é o questionário, conforme o título do item informa.

Em relação ao levantamento da produção científica das 482 professoras, em virtude do grande volume de informações, utilizamos a base de dados do software *IFG Produz*. Assim, solicitamos a Diretoria de Pesquisa e Inovação uma planilha contendo informações sobre a produção científica das 482 professoras. Na planilha, constavam 10 tipos de produção, que consideramos cada uma como sendo uma variável, isto é, trabalharíamos com 10 variáveis (tipo de produção científica). Esses tipos de produções científicas considerados no levantamento foram: Artigo em Periódicos⁷⁵, Capítulo de Livro, Livro Organizado, Livro Produzido, Orientação Iniciação Científica (IC) ou Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) concluídos, Orientação pós (*lato e stricto sensu*) concluídas, Projeto Pesquisa Cadastrado no IFG concluídos, Projeto Pesquisa Externo concluídos, Resumo de trabalhos em eventos e por último Trabalho completos em eventos. Especificamente nesse caso de olhar a produção das 482 professoras, o período temporal que foi possível observar, nessa especificidade, corresponde a 2013-2022. Quanto à produção total das 482 professoras, no período entre 2013-2022, o Gráfico 5 apresenta um retrato da realidade do IFG.

⁷⁵ A avaliação Qualis Sucupira utilizada foi quadriênio 2017-2022, ou seja, consideramos os Qualis A1, A2, A3, A4, B1 e B2 no total de artigos computados. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/avaliacao-quadrinial/metodologia-do-qualis-referencia-quadriniao-2017-2020>.

Gráfico 5 – A produção total, por ano, considerando as 482 professoras efetivas em trabalho ativo no IFG, entre 2013-2022



Fonte: Autoria própria, a partir de dados do IFG Produz, de setembro de 2023

No Gráfico 5, podemos observar que ele possui dados considerando o total de produção nos 10 tipos já apresentados acima e traz, ainda, uma parte desse todo, considerando os 4 tipos principais de produção científica, ou seja, que tem mais peso dentre os 10 tipos. No caso do primeiro grupo (total dos 10 tipos) observamos uma oscilação, durante os anos, cujo pico de maior produção se deu no ano de 2017, com 876, no total; e o menor ano com produção ocorreu em 2022, o que podemos pressupor que foi em consequência da Pandemia da Covid 19. Houve mais de 800 produções nos anos de 2017, 2019, 2020 e 2021.

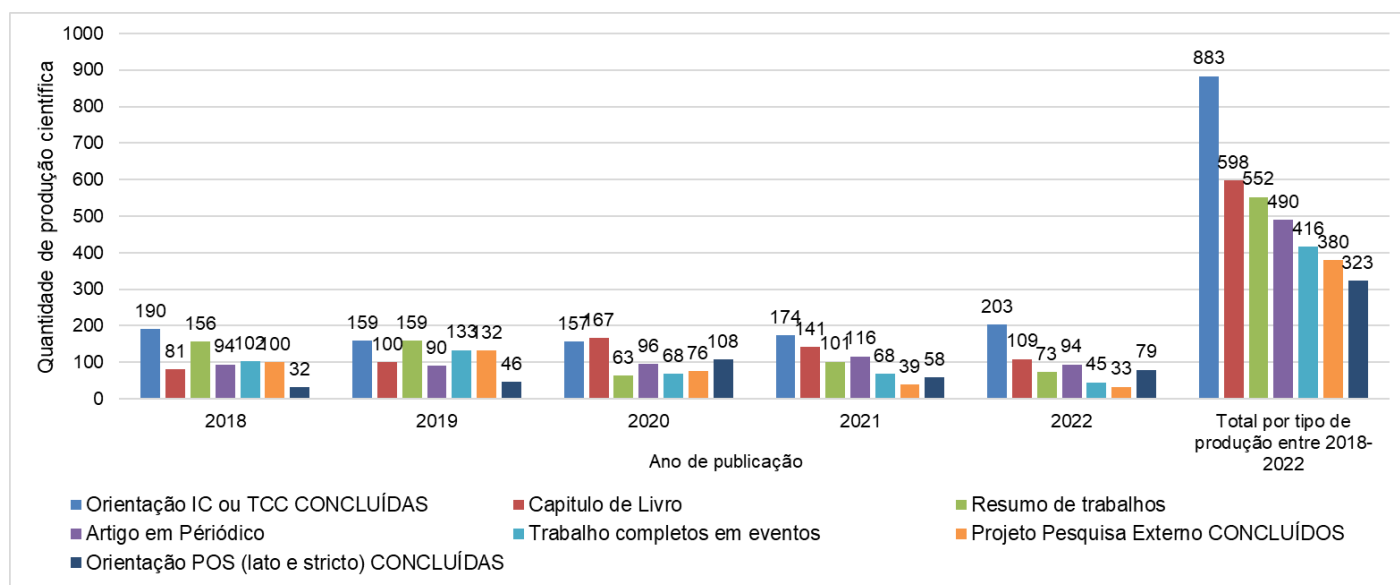
No caso do segundo grupo (somente 4 principais tipos), observamos um crescimento constante entre 2014-2021, de quase 300%, não demonstrando nenhuma queda, saltando de 111 produções, em 2014, para 323, em 2021. Uma queda é observada, no ano de 2022, em que a produção cai para 240, o que podemos pressupor que foi em virtude, também, da Pandemia da Covid 19, conforme vários estudos apresentados no capítulo 3 mostraram (Staniscuaski *et al.*, 2020; Staniscuaski *et al.*, 2021b; Parent in Science, 2020 e 2021c) sobre a realidade da atividade acadêmica entre os pesquisadores e professores, de forma geral, cujos resultados sugerem o impacto causado pelo distanciamento social na carreira científica desses profissionais, principalmente, das mulheres, uma vez que sem creche ou escolas para levar os filhos, houve a necessidade das mães se dedicarem aos cuidados infantis, além de atividades domésticas, em

tempo integral, e ao ensino remoto, conforme mostraram os referidos autores. Não foi possível observar efeitos de raça e parentalidade na produção científica desse grupo, em virtude de limitação da planilha com dados recebidas. A produção total, considerando os 10 tipos de produção, entre 2013-2022, correspondeu a 7.879 produções científicas. Considerando apenas os 4 principais tipos, o Gráfico 5 traz a produção total de 1.972 produções, considerando o mesmo período.

Um levantamento realizado no Diretório de Grupo de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) mostrou que no caso das 482 professoras efetivas em trabalho ativo no IFG, a minoria (45,5%), que corresponde a 219 professoras, participa de grupos de pesquisa, conforme levantado no sistema IFG Produz, em setembro de 2023. Isso é importante enfatizar porque a atuação em grupos de pesquisa contribui para fortalecer, aumentar e incrementar a produção científica do IFG e contribui na pontuação para acesso a editais de fomento interno e externo.

Outro dado relevante para a discussão foi o quantitativo dos sete tipos de produção científica mais desenvolvido pelas 482 professoras, entre 2018-2022, sendo eles: Orientação IC ou TCC concluídas (com 883 produções no total), Capítulo de Livro (598), Resumo de trabalhos (552), Artigo em Periódico (490), Trabalho completos em eventos (416), Projeto Pesquisa Externo concluídos (380) e Orientação pós (lato e stricto) concluídas (323), conforme resumo apresentado no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Quantitativo dos sete tipos de produção científica mais desenvolvidos pelas 482 professoras efetivas em trabalho ativo no IFG, entre 2018-2022



Fonte: Autoria própria, a partir de dados do IFG Produz, de setembro de 2023

Nele, é apresentado dois tipos de informação: a primeira é os 7 tipos de produções mais desenvolvidos pelas 482 entre 2018-2022, conforme já discutido; apresenta, ainda, a quantidade, por ano, de cada um dos sete tipos de produção em análise. No caso dessa quantidade de cada tipo, por ano, observamos que a atividade de orientação de IC e TCC, além de ser a atividade de produção científica mais produzida, foi a única que não houve queda entre os anos 2020-2022, período este que se deu concomitante com o acontecimento da Pandemia da Covid 19. Além disso, em 2022, a orientação de IC e TCC foi a atividade mais desenvolvida, também, no referido ano, lembrando que foi no início desse ano que o trabalho no IFG estava voltando ao presencial.

A segunda atividade mais produzida foi o capítulo de livro que, durante 2018-2020, observamos um crescimento constante, porém uma queda é observada em 2021 e 2022, também, como resultado do trabalho remoto e isolamento social da referida pandemia.

Outro dado relevante sobre o grupo de professoras em análise é que, do total de professoras efetivas do IFG em trabalho ativo, 27,6% (133 mulheres) delas vivenciaram a maternidade entre 2017-2022, de acordo com dados da DDRH. Das 133 que vivenciaram a maternidade, 8,3% é preta, 28,6% é parda e 51,1% é branca, ou seja, maioria branca. Desse total, 7,5% não foi possível identificar raça e etnia. Essa informação põe em foco um tema bastante relevante na atualidade: conciliação entre carreira científica e maternidade. Uma discussão mais detalhada sobre isso será realizada no item 5.3 Fonte 3 (questionário).

5.2 Fonte 2: análise de documentos oficiais do IFG

Esta foi a segunda parte da Análise documental, que consistiu em levantar dados dentro dos documentos oficiais da instituição com base nos conceitos, conteúdos e nos discursos presentes neles, mesma abordagem realizada por Shiroma, Campos e Garcia (2005), que esteve na base da nossa análise da política atual do IFG, fizemos a observação dos conceitos, conteúdos e discursos no que tange à equidade de gênero no desenvolvimento das atividades vinculadas à dimensão pesquisa ou correlacionadas.

Cientes de que “os sentidos não são dados nos documentos, são produzidos; estão aquém e além das palavras que os compõem” (Shiroma; Campos; Garcia, 2005, p. 428), os documentos foram analisados levando em consideração seu contexto de influência e produção, evitando olhar cada documento isoladamente, atentas que “[...] é preciso considerar que os textos são frequentemente contraditórios. Por isso, devem ser lidos em relação ao tempo e particular contexto em que foram produzidos [...]” (Shiroma; Campos; Garcia, 2005, p. 431). Destarte

nosso interesse não é o texto como objeto final de explicação, mas como unidade de análise, objeto de interpretação, que nos permitiu ter acesso ao enunciado dos documentos oficiais para compreender a política relacionada ao desenvolvimento de atividades de pesquisa no IFG.

Os documentos selecionados foram:

1. Lei nº 11.892/2008 de criação dos Institutos Federais;
2. Plano de Desenvolvimento Institucional (atual 2018);
3. Projeto Político Pedagógico Institucional (atual 2018);
4. Estatuto (atual 2018);
5. Relatórios Anual de Gestão (RAG) exercícios 2021 e 2022;
6. Resolução 99/2021 - Aprova a Política de Pesquisa do IFG;
7. Resolução 105/2021 - Aprova a Política de Inovação do IFG;
8. Resolução 09/2011 - Regulamento da jornada de trabalho dos servidores docentes;
9. Plano de Dados Abertos exercícios 2017-2018 e 2021-2023;
10. Resolução 26/2014 - Regulamenta sobre cadastro de projeto de pesquisa;
11. Resolução 22/2015 - Regulamenta criação de grupos de pesquisa no IFG;
12. Resolução 20/2016 - Regulamenta o Programa Institucional de Bolsas de iniciação Científica e Tecnológica e Inovação (PIBICTI);
13. Resolução 59/2014 - Regulamenta o Programa de Incentivo à Tradução para Língua Estrangeira e Publicação de Artigos (PIPART);
14. Resolução 14/2011 - Regulamenta o Programa de Apoio à Produtividade em Pesquisa do IFG (PROAPP);
15. Resolução 37/2010 - Regulamenta o Programa de Incentivo à Participação em Eventos para Servidor (PIPECT).

A busca dos referidos documentos ocorreu no site oficial da instituição, considerados documentos que são de domínio público. A análise integrada daqueles documentos teve como objetivo desvelar posições institucionais quanto à perspectiva sobre equidade de gênero e ciência, revelar avanços, retrocessos, estagnação e/ou contradições nas ações e construções daquelas regulações. Não houve marco temporal para a referida busca.

Os três eixos norteadores da realização da Análise Documental e, conseqüentemente, o recorte para a seleção dos documentos oficiais foram: a) Documentos estruturais da instituição, a saber: documentos listados nos itens 1, 2, 3 e 4; b) Documentos com relatórios de gestão e abertura de dados públicos, tais como: itens 5 e 9; e c) Regulamentos específicos da pesquisa e da atuação da carreira docente para analisar os estímulos ao crescimento da pesquisa no IFG, a

saber: itens 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14 e 15, cujo objetivo foi analisar quais palavras-chave estão presentes ou ausentes, e como elas são articuladas nas normativas institucionais que fomentam o desenvolvimento da pesquisa, verificamos como as políticas institucionais estão sendo pensadas, alinhadas e implementadas, bem como seus desdobramentos ao não contemplarem explicitamente os propósitos de superação das desigualdades de gênero.

Existe uma metodologia específica de construção democrática quanto aos documentos enumerados no primeiro eixo, excetuando o item 1, de forma que toda a comunidade acadêmica, alunos, pais, servidores docentes e técnico-administrativos, é convidada a participar tendo a possibilidade de proposição, inclusão, alteração ou supressão dos textos do PDI, Estatuto e PPPI, por meio da promoção de amplo debate com a comunidade do IFG. Quanto ao processo de elaboração das informações que constarão no PDI, há a instituição de comissões específicas, em cada câmpus, em que são levantadas todas as demandas, depois sistematizadas e levadas para debate amplo e aprovação das proposições num Congresso Institucional. Para o referido Congresso, são constituídos delegados, que são membros representantes de cada um dos câmpus do IFG. Cientes do formato de construção coletiva, consideramos que se tratam de documentos construídos pelo coletivo de pessoas vinculadas ao IFG, em que qualquer pessoa desta comunidade poderia propor ações, nos propusemos avaliar como as questões de gênero foram apresentadas e quais ações foram pensadas para avançar no tema sobre a equidade de gênero no IFG. Nessa direção, foram realizadas buscas dos seguintes termos nos documentos acima citados: “gênero”, “equidade/igualdade”, “maternidade”, “mulher”, “mãe”, "interseccionalidade/interseção", "desigualdade/desigual", "parentalidade" e "raça/raciais" para avaliar sua presença ou ausência. O resultado dessa primeira análise está no Quadro 2.

Quadro 2 – Busca por palavras-chave nos documentos institucionais

(conclusão)

Documento oficial institucional		Palavras pesquisadas								
		Gênero	Equidade/igualdade	Maternidade	Mulher	Mãe	Interseção ou derivados	Desigualdade/desigual	Parentalidade	Raça/raciais
14	Resolução 59/2014 – Regulamenta o PIPART	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Resolução 14/2011 - Regulamenta o PROAPP	0	0	1	0	0	0	0	0	0
16	Resolução 37/2010 - Regulamenta o PIPECT	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Autoria própria, 2023

Observamos, de forma geral, que a quantidade de vezes que apareceram as nove palavras-chave nos documentos foi muito baixa, principalmente: Maternidade, Mãe e Parentalidade, que não foram nem mencionadas em nenhum dos documentos analisados. Das nove palavras buscadas, a maioria delas apareceram somente no PDI, PPPI, RAG 2020 e 2021. Sobre essa baixa menção, Shiroma, Campos e Garcia (2005) afirmam que:

As estratégias de persuasão do leitor, presentes nas “narrativas” que constituem os textos, precisam ser consideradas nas análises. Como apontado no Relatório Dahrendorf (1995), “palavras fazem diferença”. Mesmo a investigação qualitativa não deve prescindir da análise de aspectos internos ao texto como o uso recorrente de determinadas palavras-chave (Shiroma; Campos; Garcia, 2005, p. 436).

A ausência de determinadas palavras-chave precisa ser considerada nas análises, uma vez que essa ausência, ou o baixo número de vezes mencionadas, demonstra o que a instituição tem priorizado em suas discussões. Se a presença de determinadas palavras faz diferença, logo sua ausência, também, diz algo.

5.2.1 Eixo 1 - Documentos estruturais da instituição

Quanto ao primeiro eixo dos Documentos estruturais da instituição, observando a Lei nº 11.892/2008, não foram localizadas nenhuma das nove palavras em seu texto. No caso do PDI do IFG, dentre as metas institucionais a serem atingidas até final de 2023, a meta 14 indica quais programas institucionais devem ser implementados na instituição, e no item d é indicado: “d. de plena igualdade nas relações de gênero” (IFG, 2018b, p.18). Entretanto, questionamos quais estratégias estão sendo desenvolvidas para que essa igualdade seja alcançada.

Quanto à pesquisa das palavras-chave no documento do PDI e PPPI (IFG, 2018b; 2018c), as palavras *equidade/igualdade* foram agrupadas e pesquisadas como sinônimos. Somando aparição de ambas, nos dois documentos, houve 17 vezes sua menção no PDI, mostrando uma inclinação da instituição com a preocupação da igualdade entre as pessoas que compõem a instituição, porém nos demais documentos analisados não aparecem com tanta ênfase, exceto no RAG 2021 e 2022 (IFG, 2022; 2023), que é mencionada, respectivamente, 8 e 9 vezes, PDA 2021-2023 (IFG, 2021a), que aparece apenas uma vez, mas não relacionada a questão de gênero, e o Estatuto (IFG, 2018b), que é mencionada 2 vezes, mas nenhuma relacionada especificamente a gênero, mas igualdade de forma geral. Das 8 vezes que a palavra *equidade/igualdade* foi mencionada no RAG 2021, 6 delas foi relacionada a questão étnico-racial, 1 relacionada a diversidade e apenas 1 relacionada a questão de gênero, que damos

destaque “[...] criar comissões permanentes que garantam a promoção da plena igualdade nas relações de gênero e da proteção à livre manifestação de orientação sexual” (IFG, 2022, p. 38). Essa ação está dentro das principais ações previstas pelas áreas finalísticas da instituição, durante a vigência do PDI 2019/2023. Das 9 vezes que a palavra *equidade/igualdade* foi mencionada no RAG 2022, 1 relacionada a diversidade, 7 delas foi relacionada a questão étnico-racial e apenas 1 relacionada a questão de gênero, se referindo a criação de comissões permanentes que garantam a promoção da plena igualdade nas relações de gênero, conforme apareceu no RAG 2021 e já discutido.

Dessas 17 vezes que foram mencionadas as palavras *equidade/igualdade* dentro do PDI e PPPI (IFG, 2018b; 2018c), relacionada somente ao termo de *gênero*, ou seja, *equidade/igualdade* de gênero, houve apenas 2 menções; já direcionada aos três temas, ou seja, *equidade/igualdade* de inclusão social, étnico-racial e gênero, ao mesmo tempo, houve três menções das referidas palavras; no que tange sobre *equidade/igualdade* raça/raciais, a palavra foi relacionada 8 vezes. Outras quatro vezes o termo *equidade/igualdade* foi utilizado de forma mais ampla.

No PDI, a palavra *intersecção* ou derivados foi encontrada apenas uma vez, com relação aos princípios metodológicos dentro do acompanhamento e atendimento às diretrizes pedagógicas para o ensino, porém não relacionadas a gênero, classe ou raça. Pesquisando os termos *sobreposição/sobrepor*, que são palavras que contemplam o mesmo significado de *intersecção*, houve apenas uma menção, mas não relacionada à raça e gênero.

Quanto à pesquisa das palavras-chave no Estatuto (IFG, 2018a), as palavras *equidade/igualdade* foram agrupadas e pesquisadas como sinônimos. Cada uma foi mencionada apenas uma vez, em todo o documento, nenhuma das vezes relacionada, especificamente, a gênero, mas *equidade/igualdade* de forma geral. Outras duas palavras foram mencionadas, duas vezes cada: as palavras *gênero* e *raça/raciais*. As demais não foram mencionadas nem mesmo uma vez.

5.2.2 Eixo 2 - Documentos como relatórios de gestão e abertura de dados públicos

Quanto ao segundo eixo dos Documentos como relatórios de gestão e abertura de dados públicos, na análise dos RAG 2021 e 2022 (IFG, 2022, 2023), percebemos que a palavra *gênero* só apareceu em ambos os documentos três vezes: os únicos dados sobre gênero que apareceram foram dados estatísticos dos servidores separados por gênero, em que um gráfico com os números é apresentado; uma outra sobre informações dos egressos; e outra relacionada à criação

de comissões permanentes dentro da instituição para garantir a plena igualdade nas relações de gênero, sendo uma das principais ações previstas pelas áreas finalísticas, durante a vigência do PDI 2019/2023 (IFG, 2018b), conforme já citada no parágrafo acima. Vale a pena destacar que uma solicitação de informação foi realizada formalmente a Reitoria do IFG, via Sistema de Informação ao Cidadão (SIC), em fevereiro de 2024, em que questionamos se as referidas comissões que garantam a promoção da plena equidade nas relações de gênero, conforme ação prevista nos documentos RAG 2021 e 2022 e PDI/2018, haviam sido criadas. Foi-nos informado que o IFG não possui tais comissões. Na solicitação, se a resposta fosse negativa, solicitamos detalhes da discussão sobre esse assunto e das ações futuras para que isso seja cumprido, porém a resposta recebida não contemplou esse questionamento.

Não houve ampliação ou aumento da menção de determinados termos, a saber: *Gênero, Maternidade, Mulher, Mãe, Interseção ou derivados e Parentalidade*, de um ano para o outro, se levamos em consideração que o RAG tem como objetivo apresentar um relatório das ações anuais de gestão do IFG, isso mostra que essas questões não estão no foco principal da instituição, pois não têm sido contempladas nos propósitos e ações dos referidos anos no IFG, considerando os referidos documentos analisados (IFG, 2022, 2023b). Sabe-se que as informações a constarem anualmente no RAG do IFG têm a orientação vinda de órgãos externos/superiores, contendo normativas específicas sobre o que constar neles. Então, mesmo que a instituição esteja no movimento de colocar só o que os órgãos superiores exigem, por ser o tema relações de gênero transversal, o objetivo de olhar os RAG foi ver o que é trazido sobre o tema neles. Como seu conteúdo se trata de ações anuais da instituição, mesmo seu conteúdo sendo baseado em orientações externas, se o IFG tivesse implementado ações nesse tema, elas poderiam estar presentes no documento. Além disso, é um documento oficial da instituição e será nesse documento, via de regra, que a comunidade acadêmica, de forma geral, irá olhar se ações para equidade estão sendo realizadas.

Outros dados sobre extensão e produção científica, por gênero, não foram disponibilizados. Aqui, cabe trazer o que afirmam Shiroma, Campos e Garcia (2005):

O estudo aprofundado sobre que conceitos e argumentos são privilegiados e quais os intencionalmente “desprezados” nos aproxima da lógica ou racionalidade que sustenta os documentos. Essa tarefa exige um olhar investigativo sobre os textos oficiais – legislação, relatório, documento – para ler o que dizem, mas também para captar o que “não dizem”. Para Orlandi (1999, p. 59), a análise dos discursos funciona como um dispositivo de interpretação para colocar o dito em relação ao não dito, o que o sujeito diz em um lugar com o que é dito em outro lugar, o que é dito de um modo com que o que é dito de outro, procurando ouvir, naquilo que o sujeito diz, aquilo que ele não diz mas que constitui igualmente os sentidos de suas palavras (Shiroma; Campos e Garcia, 2005, p. 439).

A partir do que nos trouxeram as autoras, ao analisarmos os RAG 2021 e 2022 (IFG, 2022, 2023), sobre o que o sujeito diz em determinado lugar com o que foi dito em outro, no caso do PDI, consta o propósito de proporcionar a plena igualdade nas relações de gênero nos programas institucionais a serem implementados na instituição, até 2023. No entanto, no caso dos referidos relatórios anuais de gestão, percebemos que não foram apresentados resultados de programas ou propostas de ações que contemplem esse objetivo. A exemplo da expressão *gênero* que apresenta uma informação sobre aspectos abordados no formulário de pesquisa de egressos e outra sobre uma das ações principais previstas pelas áreas finalísticas, durante a vigência do PDI 2019/2023, porém não mostra estar presente nos propósitos, ações e/ou resultados nesse âmbito de fomentar equidade de gênero na instituição. Além do que, somente apresentar o dado numérico geral de servidores da instituição separados por gênero pode ser considerado insuficiente, uma vez que há outros dados relevantes como dados de pesquisa, extensão, capacitação em pós-graduação e progressões na carreira entre outros, que poderiam ser trazidos nesses documentos e que não foram realizados. Nesse sentido, ações mais eficazes poderiam sugerir preocupação institucional para igualdade de gênero.

No caso dos dois PDA disponíveis no IFG, que de acordo com a definição do Decreto nº 8.777/2016 é “[...] documento orientador para as ações de implementação e promoção de abertura de dados de cada órgão” (Brasil, 2016), das nove palavras pesquisadas, somente o PDA do exercício de 2021-2023 menciona uma: *equidade/igualdade*, e apenas uma vez. As demais palavras não são mencionadas em nenhum dos dois documentos. Cientes que a Política de Dados Abertos do Poder Executivo Federal foi constituída pelo Decreto nº 8.777/2016, cuja gestão e monitoramento é de responsabilidade da Controladoria Geral da União (CGU), faz-se necessário a definição desse conceito para entendermos a importância de dados sobre gênero serem dispostos para a comunidade, uma vez que traz transparência, mostra quais as metas e objetivos estão sendo cumpridos, franqueia aos cidadãos, no caso do IFG, à comunidade acadêmica, o acesso aos dados criados e acumulados pelo IFG.

Mesmo não havendo abertura de dados sobre gênero, seria interessante a instituição já se planejar para que isso seja realizado no futuro. Nessa direção, o IFG estará cumprindo um dos objetivos do referido decreto qual seja “VI - fomentar a pesquisa científica de base empírica sobre a gestão pública” (Brasil, 2016⁷⁶), em que a comunidade possa utilizar desses dados para realização de pesquisas científicas como a presente investigação para proposição de melhorias para diminuição das desigualdades de gênero no IFG. O artigo 3º do referido decreto (Brasil,

⁷⁶ Documento sem paginação.

2016) traz os princípios e diretrizes em que a referida política será regida, em que damos destaque ao IV, que traz “[...] permissão irrestrita de reuso das bases de dados publicadas em formato aberto” (Brasil, 2016⁷⁷) que autoriza a comunidade acadêmica a utilizar as informações abertas para fins de pesquisa.

5.2.3 Eixo 3 - Regulamentos específicos da pesquisa e da atuação docente

Quanto ao terceiro eixo dos Regulamentos específicos da pesquisa e da atuação docente, quanto à Resolução nº 99/2021, que trata da Política de Pesquisa da instituição (IFG, 2021b), apareceram os termos: *Mulher*, *Desigualdade/desigual* e *Raça/raciais*, uma vez cada. A respeito da menção do termo *Desigualdade*, não foi relacionada à questão de gênero, mas sim implementar ações no âmbito da pesquisa do IFG para redução de desigualdades étnico-raciais. Por se tratar de um documento que apresenta os princípios e finalidades da pesquisa no IFG, consideramos que a ausência do termo *Gênero*, bem como a baixa menção do termo *Mulher* podem demonstrar fragilidade em relação à busca por igualdade, uma vez que a ciência é plural e realizada por mulheres e homens (Chassot, 2017; Parent in Science, 2023a). Da mesma forma que é preciso mitigar desigualdades étnico-raciais isso no âmbito da pesquisa, é preciso, também, relacionada a questões de gênero.

No caso da Resolução 105/2021, que trata da Política de Inovação (IFG, 2021c), da Resolução nº 26/2014, que versa sobre os projetos de pesquisa na instituição (IFG, 2014), da Resolução nº 22/2015, que normatiza o cadastro de Grupos de Pesquisa no Diretório de Grupo de Pesquisa do CNPq (IFG, 2015), Resolução 20/2016, que regulamenta o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica e Tecnológica e Inovação (PIBICTI) (IFG, 2016), e da Resolução 09/2011 (IFG, 2011), que regulamentou a jornada de trabalho de servidores docentes, não foram localizadas nenhuma das nove palavras em seu conteúdo. Da mesma forma que apresentamos acima, por essas resoluções tratarem de documentos que apresentam os princípios e finalidades da inovação no IFG, bem como sobre regulamentação da jornada de trabalho docente e cadastro de projetos e grupos de pesquisa na instituição, consideramos que a ausência das nove palavras-chave, especialmente, os termos *gênero*, *equidade/igualdade* e *maternidade* pode demonstrar fragilidade em relação à busca por igualdade.

O mesmo ocorre com a Resolução 37/2010, que regulamenta o Programa de Incentivo

⁷⁷ Documento sem paginação.

à Participação em Eventos para Servidor (PIPECT) (IFG, 2010), não foi localizada nenhuma menção às palavras-chave selecionadas para esta análise. De acordo com esta Resolução, em seu artigo 2º, cujo objetivo é promover o incentivo de divulgação das pesquisas realizadas no âmbito do IFG, dar oportunidade de participação dos servidores em eventos científicos e/ou tecnológicos, possibilitando a troca de experiências entre os pesquisadores, portanto, contribuindo para aumentar a qualidade e quantidade de pesquisas em desenvolvimento no IFG (IFG, 2010), consideramos que a ausência das 9 palavras-chave, principalmente, *Gênero, Maternidade, equidade/igualdade* pode demonstrar fragilidade em relação à busca por igualdade entre as pessoas que desenvolvem pesquisa no IFG.

Analisando a Resolução 14/2011, que regulamenta o Programa de Apoio à Produtividade em Pesquisa do IFG (PROAPP) (IFG, 2011b), das palavras-chave selecionadas para esta análise, apenas a palavra maternidade apareceu uma vez, em todo o documento. Em seu artigo 24 é orientado que:

A bolsa pesquisador deverá ser suspensa durante o período de licença-maternidade ou para tratamento de saúde superior a 30 (trinta) dias. Parágrafo único: **A interrupção do projeto pelos motivos previstos no caput não exime o Coordenador e demais membros da equipe da entrega, no final da licença, dos relatórios trimestrais e final** e da apresentação de produtividade acadêmico-científico-cultural referente ao projeto (IFG, 2011b, p. 6, grifo nosso).

O referido artigo regulamenta a suspensão de bolsa e indica a suspensão do fomento, durante o período de licença-maternidade, além de indicar a necessidade de apresentação de produtividade acadêmico-científica. Normativas que indicam a suspensão de bolsa devido à licença-maternidade têm recebido várias críticas de pesquisadores que se debruçam a estudar a maternidade e a carreira científica (Andrade, 2018; Araújo, Manzano, 2020; Machado *et al.*, 2019; Staniscuaski *et al.*, 2023). O argumento é a necessidade de equidade na concorrência e no acesso aos financiamentos por parte das mulheres com filhos, além da solicitação de inclusão do período da licença-maternidade no currículo *Lattes* com o propósito de deixar transparente aos avaliadores uma possível interrupção na produção científica e consequente queda da produtividade. Isso impediria possíveis comparações injustas em processos de seleção entre pesquisadores homens e mulheres sem filhos cuja realidade é diferente das mulheres com filhos, uma vez que aqueles conseguem manter a produtividade, não tendo, em geral, pausas prolongadas em suas carreiras como ocorre com a vivência da maternidade (Araújo; Manzano, 2020). Essa discussão na academia desencadeou várias ações, uma delas foi a consideração, por parte de algumas universidades, da licença-maternidade em editais de bolsas de pesquisa.

Várias instituições nacionais e internacionais têm implementado ações de financiamento de bolsas para mulheres com filhos por reconhecerem o impacto na carreira causada pela pausa nessa fase da vida da mulher (Andrade, 2018).

Em relação à produtividade acadêmico-científica, estudos indicam que a fase de vivência da maternidade traz consigo, via de regra, queda na produtividade das mulheres mães, durante alguns anos (Andrade, 2018; Canofre, 2018; Fontanetto, 2018a; Parent in Science, 2018; Pontes, 2019; Powell, 2021). Apesar disso, não está previsto na Resolução nº 14/2011 nenhuma cláusula que trate da extensão dos prazos tanto de prestação de contas como de apresentação de publicação dos resultados referente a seus projetos para as professoras pesquisadoras mães com filhos menores, como políticas de apoio às mães pesquisadoras. O que ocorre é o contrário, indica-se no artigo 25 desta normativa que “[...] não haverá pagamento retroativo de bolsa pesquisador que, por algum motivo, tenha sido suspensa por determinado período” (IFG, 2011b, p. 6).

Continuando sobre a Resolução nº 14/2011, no artigo 13 da referida resolução traz sobre o que na análise da produção intelectual será considerado para fins de avaliação e aprovação dos projetos submetidos ao edital do PROAPP, em que elenca alguns critérios a serem contemplados pelo referido fomento, sendo eles “I titulação e regime de trabalho; II produção técnico-científico, cultural e social; III orientações e coorientações concluídas de Iniciação Científica/Tecnológica, Trabalho de Conclusão de Curso, Monografia de Graduação e pós-graduação *lato e stricto sensu*” (IFG, 2011b, p. 4). Sobre isso, vale a pena retomar a discussão levantada no capítulo 3 sobre carreira científica e maternidade, em que analisando os critérios de avaliação de fomento da bolsa em questão, caso a solicitante seja uma professora que tenha acabado de retornar da licença-maternidade ou que tenha filhos com necessidades específicas ou exerçam atividades de cuidado com pais ou outro parente idoso, questionamos se ela teria a mesma produção científica de uma outra solicitante mulher, que não vivenciou, recentemente, a fase da maternidade ou atividade de cuidado de pessoas idosas ou não tem filho com necessidades específicas. Ou se comparada, ainda, com outro de seus pares do sexo masculino.

O estudo realizado por Carpes *et al.*, (2022), que investigou a relação entre parentalidade e carreira científica, apresentou em suas conclusões que o impacto não é o mesmo para todos, sendo as mulheres as mais penalizadas. A pausa para a maternidade interfere na produção científica das mulheres que passam por essa fase e, quando retornam e vão em busca de fomento para suas pesquisas, identificam essa barreira que as impede de competir de igual para igual (Silva; Ribeiro, 2014; Fontanetto, 2018a; Powell, 2021).

O parágrafo único do Artigo 13 da Resolução do PROAPP indica que a pontuação dos

itens previstos nos incisos do artigo 13 e o período de análise serão estabelecidos em edital (IFG, 2011b). Analisando um edital específico do programa, o Edital nº 42/2022, de 08 de março de 2023 (Alterado pela Retificação nº 1, de 09/03/2023 e nº 2, de 10/04/2023), percebemos que não há critérios específicos com foco na maternidade e/ou parentalidade.

Continuando sobre a produtividade acadêmico-científica, voltando à análise da Resolução 37/2010 (IFG, 2010), o seu artigo 9º indica que a análise da solicitação do fomento será realizada por comissão própria, a partir de critérios estabelecidos na normativa. Dentre os critérios a serem utilizados está o inciso “V - currículo *Lattes* do servidor (titulação, projetos de pesquisa, **produtividade científica** e orientações)” em que grifamos as palavras ‘produtividade científica’ para dar ênfase que ela é um dos critérios que pesa no acesso a fomentos para pesquisa. O parágrafo primeiro, deste inciso V, traz que “[...] para termo de pontuação, apenas serão computadas a produtividade acadêmico/científica dos últimos cinco anos” (IFG, 2010, p. 5). Este programa é relevante para fomento à participação de eventos, mas ao analisar os critérios de seleção, novamente mulheres que vivenciam a maternidade no período de análise da produtividade podem sair prejudicadas, diante da ausência de políticas que fomentem a equidade de gênero. Nesse caso, considera-se importante incluir um período maior para análise da pontuação (por exemplo, mais 2 anos) nos casos de mulheres recém-chegadas da licença-maternidade ou com filhos até certa idade ou, ainda, mulheres com filhos com necessidades específicas, conforme sugerido pelo movimento *Parent in Science*, em suas discussões sobre maternidade e ciência que propõe, por exemplo, os últimos 7 anos de produção científica como um dos critérios de análise (Andrade, 2018; Carpes *et al.*, 2022; Staniscuaski, 2021b, p. 1).

Quanto à Resolução nº 59/2014, que regulamenta o Programa de Incentivo à Tradução para Língua Estrangeira e Publicação de Artigos (PIPART) (IFG, 2014b), em que não foi localizada nenhuma menção às palavras-chave selecionadas para esta análise. De acordo com essa Resolução, em seu artigo 2º, o objetivo do referido programa é incrementar tanto produtividade científica dos docentes, quanto contribuir com a melhoria constante da qualidade e quantidade de pesquisas realizadas no âmbito do IFG, além de promover a divulgação dos resultados dessas pesquisas para toda comunidade científica. Um regulamento tão importante para o avanço da pesquisa no IFG não mencionar ao menos os termos *gênero* e *equidade/igualdade* deixa transparecer que essas temáticas não estão no foco principal da instituição, ou seja, não estão contemplados em seus propósitos e ações.

No geral dessa análise documental, finalizamos o presente tópico afirmando, conforme trazem Shiroma, Campos e Garcia (2005), ao citarem os estudos de Ball (1994):

Documentos disseminam afirmações sobre o mundo em que vivemos que tanto pretendem oferecer representações únicas sobre a realidade como trazer soluções idealizadas para problemas diagnosticados. Convém observar que qualquer discurso, ao enfatizar determinados objetos e certos conceitos, omite outros (Shiroma; Campos; Garcia, 2005, p. 439).

Apesar da possibilidade de várias leituras e releituras de determinado documento, o que buscamos nesta análise documental não foi uma leitura passiva, mas trabalhamos nesse objeto com sentido de análise crítica cujo intuito foi buscar os seus sentidos a partir do tema de estudo desta pesquisa, para observar o que dizem, mas também o que o discurso não diz ou omite, conforme discutido pelas autoras. É prudente justificar que não se pretendeu dizer se as palavras-chave analisadas deveriam ou não estarem presentes em todos os 17 documentos analisados, até porque alguns deles são documentos com orientações mais gerais, mas o intuito dessa análise documental foi identificar se estão ou não mencionados e captar o que os documentos não dizem sobre as 9 palavras-chave, principalmente, nos documentos com orientações mais específicas, como é o caso do grupo de documentos que compuseram o eixo 3 (Regulamentos específicos da pesquisa e da atuação docente).

5.3 Fonte 3: A pesquisa no IFG sob a perspectiva das docentes (questionário)

A fim de compreendermos o desenvolvimento das atividades de pesquisa pelas mulheres do IFG, aplicamos um questionário na instituição, no primeiro semestre de 2023. Dentre as 482 professoras efetivas da instituição convidadas a participarem da pesquisa, recebemos 150 respostas.

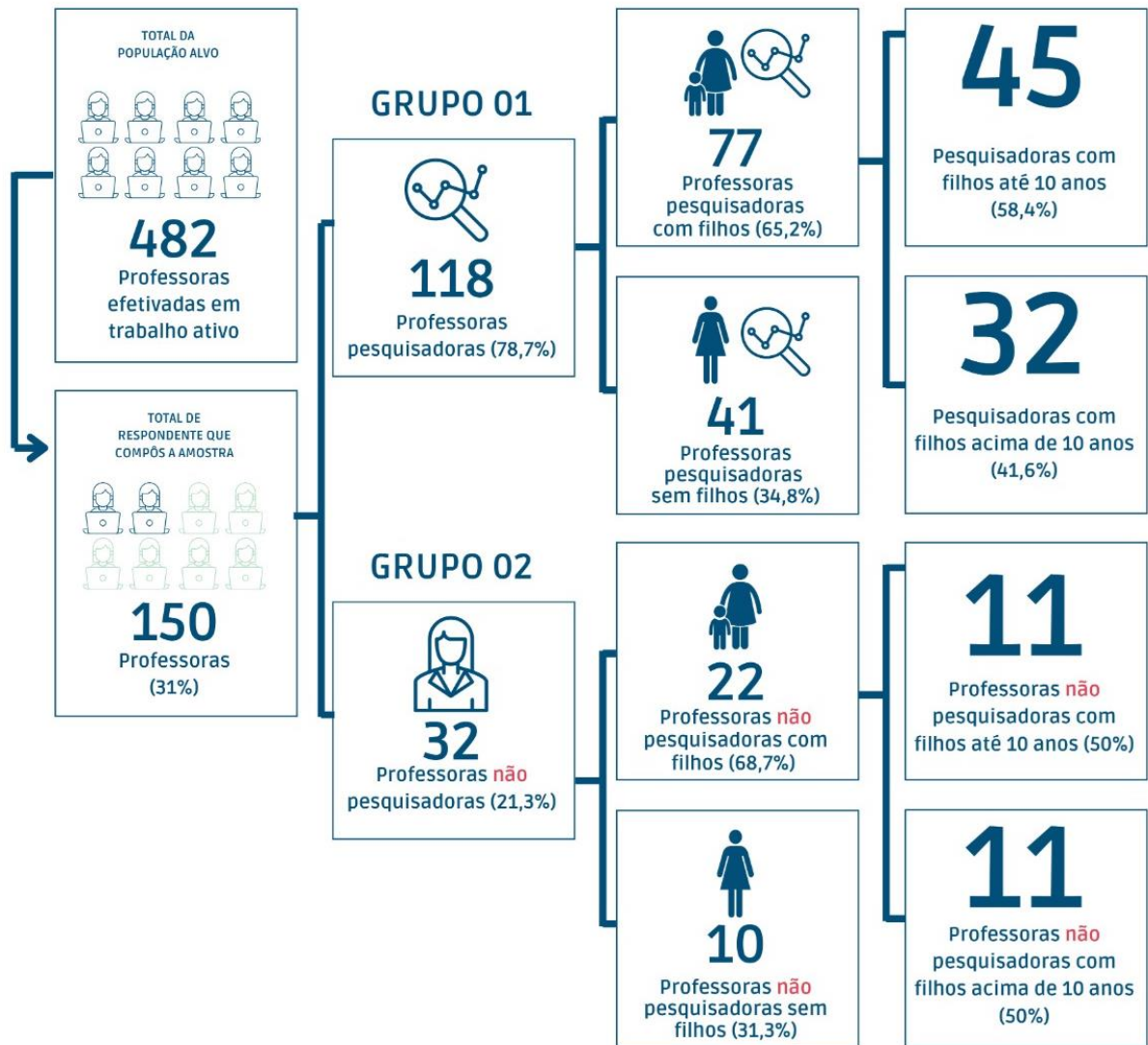
As respostas recebidas pela aplicação do questionário online foram sistematizadas a partir de planilha eletrônica, gerada de forma automática, pela própria plataforma. A partir dos dados dispostos, eles foram agrupados, tratados, organizados e dispostos em formatos de texto, quadros, tabelas e gráficos e serão discutidos neste item.

5.3.1 Dados de caracterização do perfil e atuação na gestão das 150 participantes da amostra

Apresentamos a caracterização inicial das participantes da presente pesquisa que compuseram a amostra. Das 150 professoras que responderam ao questionário da pesquisa, 78,7% desenvolvem pesquisa e 21,3% não desenvolvem, por isso foram consideradas professoras NÃO pesquisadoras. No caso das professoras pesquisadoras (78,7%), um percentual de 65,2% vivencia a maternidade e 34,8% correspondem a mulheres sem filhos. Das

professoras pesquisadoras que vivenciam a maternidade, 58,4% possuem filhos de até 10 anos e 41,6% possuem filhos acima de 10 anos. No caso das NÃO pesquisadoras, a maioria (68,7%) vivencia a maternidade, sendo 50% tendo filhos de até 10 anos e 50% com filhos acima dessa idade. O percentual das NÃO pesquisadoras sem filhos é de 31,3%. Os dados estão representados na Figura 10.

Figura 10 – Mapa com descrição das integrantes da amostra de pesquisa, 2023

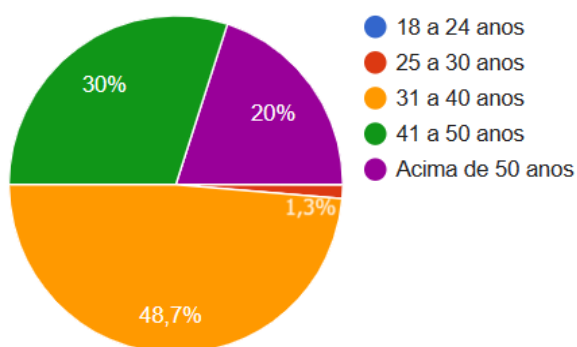


Fonte: Autoria própria, 2023

Tivemos a preocupação de não afastar da pesquisa mulheres sem filhos, pois elas têm muito a acrescentar sobre a não vivência da maternidade e a carreira científica, bem como se torna o grupo controle em relação à comparação entre as que vivenciam a maternidade. A não vivência da maternidade pode trazer outros olhares para a carreira científica, por isso analisar os dados das não mães é importante.

Quanto à distribuição por câmpus, houve a participação de professoras dos 14 câmpus, predominando a participação das professoras do câmpus Goiânia, com 22%, em seguida, do câmpus Inhumas, com 15,3%, e dos câmpus Goiânia Oeste, com 8%, e Luziânia e Jataí, ambos com 7,4%. No que tange ao perfil etário das professoras, foi possível observar que não há professoras efetivas com idade abaixo de 25 anos. O Gráfico 7 apresenta o resultado da amostra.

Gráfico 7 – Faixa etária das 150 professoras efetivas do IFG, em 2023



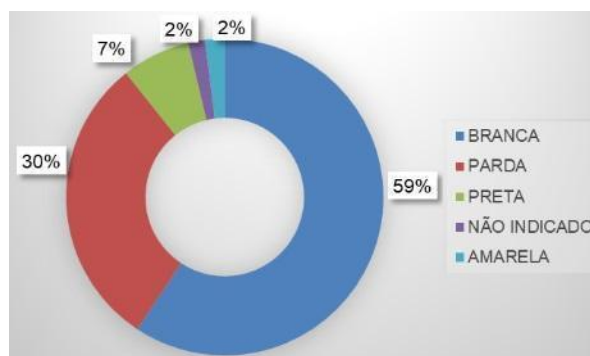
Fonte: Autoria própria, 2023

Os dados do Gráfico 7 mostram que há concentração maior de mulheres na faixa etária entre 31 e 40 anos (48,7%) seguido de 30% das mulheres entre 41 e 50 anos e 20% de mulheres acima dos 50 anos.

Quanto à última titulação das professoras, 62% possuem doutorado, 37,3% mestrado e 0,7% especialização. Possuem pós-doutorado 8% das respondentes. Sobre o percurso de formação das professoras, em nível de pós-graduação, 4% fizeram toda a formação após entrar no IFG, 54,7% fizeram parte da formação após entrar na instituição, e 41,3% fizeram todo o seu percurso de formação antes de entrar no IFG. No caso da jornada de trabalho, das 150 respondentes, 94,7% são Dedicação Exclusiva, sendo os outros 5,3% com jornada de 40 horas. Não houve resposta de mulheres com jornada de 20 horas semanais.

Quanto às características étnico-raciais, considerando todos os professores efetivos do IFG, segundo dados disponibilizados pela DDRH, a maioria dos servidores é branco, com percentual correspondente a 59%, sendo 30% de cor parda e somente 7% de cor preta, conforme apresenta o Gráfico 8.

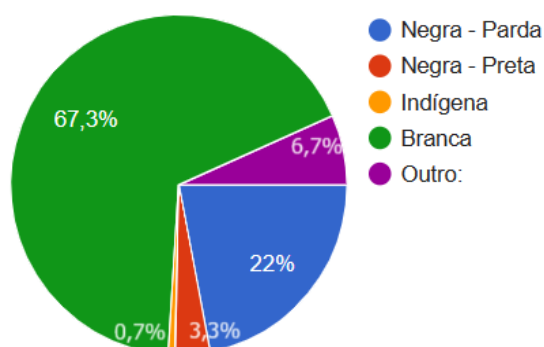
Gráfico 8 – Divisão de todos os servidores docentes do IFG, por características étnico-raciais



Fonte: Autoria própria, com base nos dados da DDRH do IFG, 2023

No caso da amostra de 150 respondentes do questionário, percebemos que se manteve o padrão de maioria branca, em que há uma predominância de mulheres brancas, seguida de negra - parda, conforme o Gráfico 9.

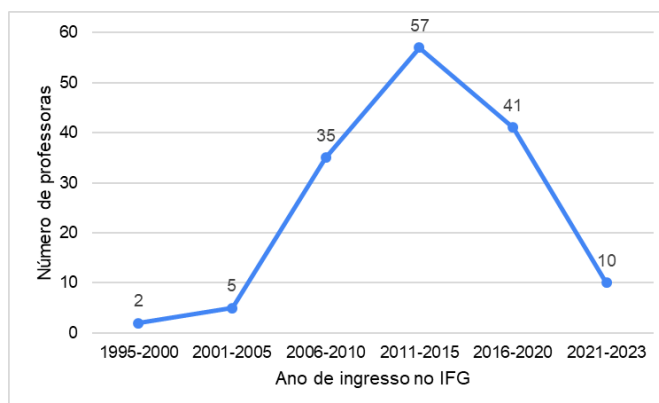
Gráfico 9 – Características étnico-raciais das 150 professoras respondentes, em 2023



Fonte: Autoria própria, 2023

Quanto ao ano de ingresso das professoras no IFG e à experiência em atuar no IFG, percebemos um crescimento no ingresso delas entre 2001-2005 que, em dez anos, saltou de 5 ingressos para 35, entre 2001-2010, com 30 professoras sendo efetivadas no IFG. O pico foi atingido entre 2011-2015, em que 57 delas tomaram posse no concurso público, conforme Gráfico 10. A maioria entrou depois da criação da Rede Federal, a partir de 2008, tendo a rede ganhado força e expandido.

Gráfico 10 – Distribuição das professoras, por ano de ingresso no IFG

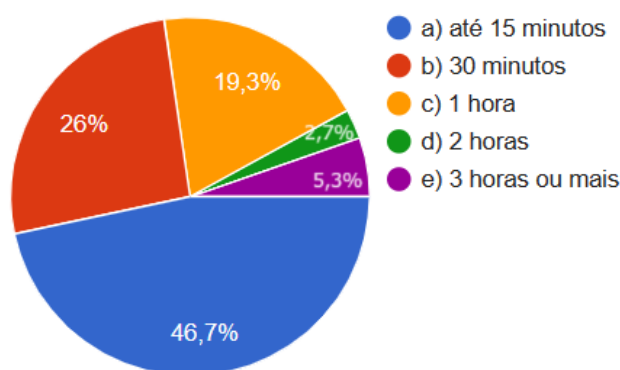


Fonte: Autoria própria, 2023

Com a promulgação da lei de criação da Rede Federal (Brasil, 2008), houve a expansão de várias unidades e, em Goiás, como nos outros estados, houve a necessidade de contratação de mão de obra docente, por isso a ascensão no número de professoras ingressantes. Após 2015, com os vários cortes na Educação e do orçamento da Rede Federal, conseqüentemente, houve uma queda drástica na contratação de mais professores.

Uma das realidades dos professores do IFG, em geral, é que alguns não residem no município em que o IFG de sua lotação está localizado. Para ter um panorama geral desta realidade, no caso das mulheres, foi solicitado às 150 participantes da pesquisa que apontassem o tempo gasto no deslocamento de casa ao câmpus em que trabalham.

Gráfico 11 – Tempo gasto pelas professoras do IFG, no deslocamento de casa ao câmpus em que trabalham, em 2023



Fonte: Autoria própria, 2023

Diante dos dados levantados, a maioria das respondentes (46,7%) gastam até 15 minutos no deslocamento. Cerca de 26% gastam até 30 minutos. A porcentagem das que gastam 3 horas ou mais no deslocamento é de 5,3%. Esses dados sugerem que, para a maioria, o tempo com

deslocamento não é uma dificuldade que interfere e afeta a participação delas nas atividades de pesquisa.

Continuando com a amostra de 150 respondentes, sobre a realização do trabalho doméstico, 44,7% informou haver divisão entre os cônjuges ou outro familiar; já 7,3% informou que a atividade é realizada por terceiras (os); 6,7% indicou outros; e 41,3% informou ser a principal responsável pelas atividades em casa, sendo desse número 23,8% professoras negras (parda ou preta). No caso deste último, observamos que a segunda opção mais apontada foi que a professora ser a principal responsável pelo referido trabalho, que, em meio às múltiplas reconfigurações do trabalho em parte se assemelha ao que as autoras Ávila, Silva e Ferreira (2005) encontraram em sua pesquisa:

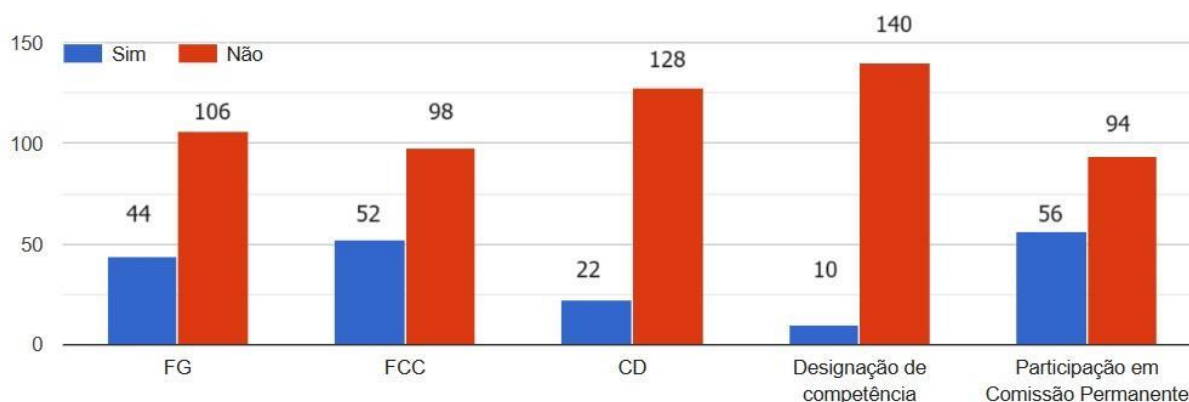
A questão do trabalho doméstico é dilemática para o feminismo: ao mesmo tempo que precisa ser reconhecido em seu valor social e econômico e como trabalho, não se pode perder de vista o fato de ser um trabalho “delegado” exclusivamente às mulheres, que toma do seu “tempo para si” e que está na base das desigualdades de poder e na dificuldade em se constituírem enquanto sujeito (Ávila; Silva; Ferreira, 2005, p. 36).

Em relação ao trabalho ser exclusivamente delegado às mulheres, no caso das docentes do IFG, respondentes ao questionário, o resultado não foi o mesmo, uma vez que a maioria (44,7%) apontou haver divisão entre os cônjuges ou outro familiar, sendo desse número 26,8% professoras negras (parda ou preta). Em vista da indicação de um percentual alto de cônjuges na divisão de tarefas, um avanço que pode ser destacado rumo a esse compromisso com a pesquisa, em que as mulheres precisam estar liberadas de assumir a totalidade das tarefas domésticas e de cuidados (esfera privada) para se dedicarem a suas carreiras científicas (esfera pública).

5.3.1.1 Atuação na gestão/em função de coordenação/cargo de direção

Entender se as respondentes exercem ou já exerceram função de coordenação no IFG era uma das nossas inquietações. O intuito era levantar o número de mulheres com experiência em cargos de gestão, quantas estavam atuando na gestão, no momento da participação nesta pesquisa, bem como os desafios de atuar nas atividades de pesquisa e gestão, concomitante. O resultado materializou-se no Gráfico 12.

Gráfico 12 – Quantidade de respondentes que já atuaram em função de coordenação, no IFG



Fonte: Autoria própria, 2023

Legenda: FG (função gratificada), FCC (Função Comissionada de Coordenação de Curso) e CD (Cargo de Direção)

Do total das 150 participantes, observa-se que uma minoria (27,3%), isto é, 41 professores nunca atuaram na gestão ou em função de coordenação/direção. Das 109 com experiência em atuar na gestão, outras, que correspondem a 37,3% (56), atuam ou já atuaram, ao menos, em 1 dos cinco tipos⁷⁸ de funções existentes na instituição. Interessante destacar que, do total das 150 mulheres, 12% atuam ou já atuaram em 3 ou mais tipos das funções gratificadas no IFG. Continuando sobre as 109, 27,3% (41) continuavam na gestão, no momento em que participou desta pesquisa.

Analisando o Gráfico 12, percebe-se que houve participação maior em comissões permanentes, com 56 indicações, seguida da função FCC, que é a função de coordenação de curso, com 52. Percebe-se que a participação maior na gestão ocorre em função de coordenação, que estão na base, como Comissão Permanente, FG e FCC, havendo uma diminuição no acesso delas às funções de tomada de decisão e mando, consideradas funções de mais prestígio na instituição, como no caso de função CD, que podem ser CD1, CD2, CD3 e CD4. Como visto no item sobre mulheres nas carreiras científicas, este fenômeno da redução do número de mulheres conforme elas progridem e avançam para postos mais elevados de poder em suas carreiras científicas é conhecido como “efeito tesoura” (Staniscuaski *et al.*, 2023) e é considerado uma das barreiras que dificulta a ascensão das mulheres em cargos de gestão mais prestigiados.

Fazendo análises interseccionais nessa questão sobre atuação em função de coordenação foi possível verificar os efeitos de raça na atuação das professoras. Ao cruzar quantas delas, que

⁷⁸ Os cinco tipos utilizados nesta pesquisa são: FG, FCC, CD, Designação de competência e Coordenação de Comissão Permanente, conforme apresentado no Gráfico 12.

atuaram em funções ou cargos de coordenação, eram mulheres negras, considerando os cinco tipos que existem na instituição, identificamos que, das 109 professoras que atuam ou atuaram em função de gestão ou coordenação, o percentual de apenas 4,6% corresponde às mulheres negras-preta. A maioria (64,2%) são mulheres brancas, seguida de 21,1% de negras-parda. Conforme apresentado no Gráfico 9, que trouxe as características étnico-raciais das 150 professoras participantes da pesquisa, a maioria das mulheres professoras são brancas (67,3%), esse efeito, também, pôde ser identificado no acesso aos cargos de gestão no IFG.

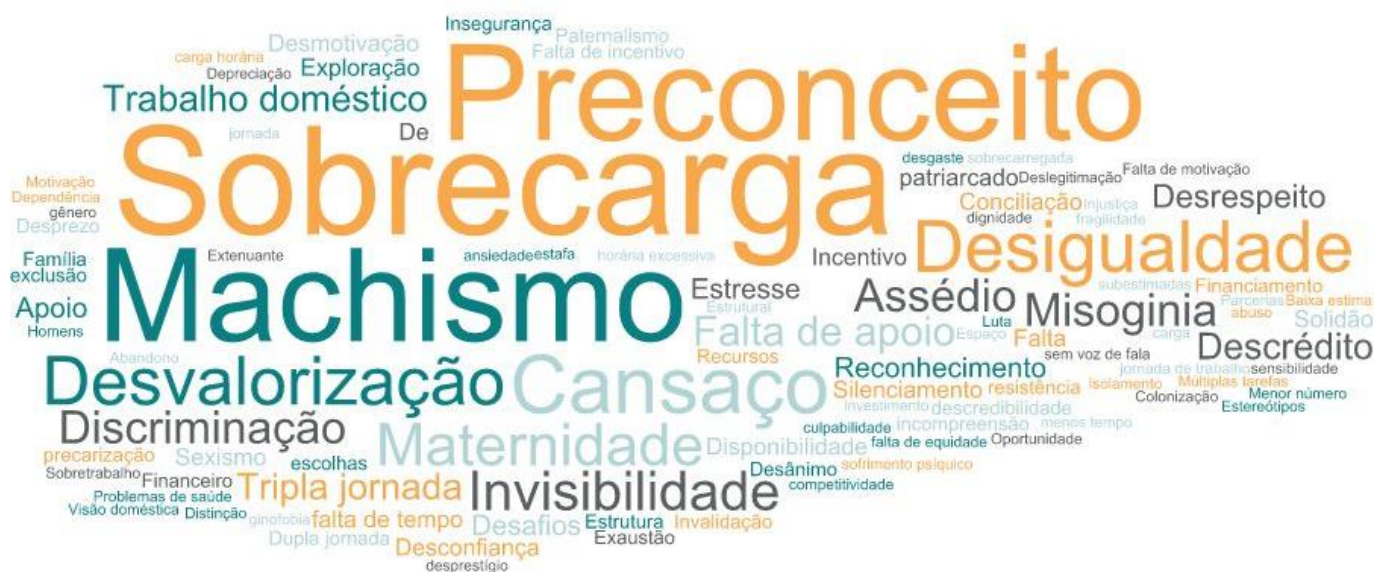
Das 41 professoras que, no momento da participação desta pesquisa, continuavam em função de gestão, a maioria (28) desenvolve atividades de pesquisa ou correlacionadas, ou seja, acumularam atividades de ensino, pesquisa e gestão.

Quanto aos desafios identificados na atuação enquanto professoras do IFG, perguntamos às professoras se elas já se sentiram desvalorizadas/penalizadas, em algum momento de atividades no IFG, por ser mulher. O resultado obtido é que 58%, ou seja, 87 professoras informaram que já se sentiram desvalorizadas/penalizadas e 42%, ou seja, 63 professoras informaram que não.

Fazendo uma análise interseccional dos dados acima com os dados da atuação na gestão, dessas 87 professoras (58%), que apontaram terem se sentido desvalorizadas/penalizadas, 60,5% já atuaram ou atuam na gestão ou em função de coordenação. Os dados não permitiram identificar se a desvalorização ou penalização sofrida pelas professoras têm relação com a atuação em gestão, todavia 60,5% foi um dado muito expressivo que merece ser destacado para ser aprofundado em pesquisas futuras, com foco em sua mitigação.

Solicitamos às professoras que informassem de 3 a 5 palavras que representam, para elas, problemas enfrentados por mulheres na Ciência. A partir das palavras indicadas, foi gerada uma nuvem de palavras conforme Figura 11, que apresenta incidência de palavras mais mencionadas.

Figura 11 – Palavras que representam para as professoras problemas enfrentados por mulheres na Ciência



Fonte: Autoria própria, 2023

Em relação aos problemas enfrentados por mulheres na Ciência, as palavras mais mencionadas e ganham destaque na nuvem são: *sobrecarga*, *machismo*, *preconceito*, *cansaço*, *desvalorização*, *desigualdade* e *maternidade*, dentre outras. O problema enfrentado que mais se destacou foi *sobrecarga*, que fazemos relação à outra palavra que também foi expressiva que foi *cansaço*. Isso sinaliza a importância de ações de suporte e apoio na direção de levar essa realidade em consideração, identificando formas alternativas para que as mulheres consigam permanecer com excelência na carreira científica.

Quanto ao termo *desvalorização*, percebemos que ela aparece com uma notável expressividade na nuvem de palavra reforçando a resposta obtida na questão quanto aos desafios identificados na atuação das professoras do IFG, em que a maioria (58%) apontou terem sido desvalorizadas/penalizadas em algum momento em sua atuação no IFG por ser mulher. Sobre isso, no estudo de Calaza *et al.*, (2021), os autores discutem o impacto desse fenômeno psicológico da “ameaça de estereótipo”, de pertencer a um grupo estigmatizado por estereótipos negativos no âmbito acadêmico, que pode ilustrar o sentimento de desvalorização que as mulheres sentem na academia e ter como resultado a conformação com a situação, gerando falta de pertencimento ao grupo, gerando estresse em lidar com a ameaça, prejudicando o desempenho nas várias situações do trabalho na academia, uma vez que reduz a capacidade de memória de trabalho.

Quanto aos termos *machismo*, *preconceito* e *desigualdade*, conforme demonstrado, também, no estudo de Calaza *et al.*, (2021), a discussão sobre a importância do combate ao

racismo e sexismo na ciência foi reconhecida por editores de vários importantes e respeitados periódicos (*Science* e *Nature*), em que é apresentado como sendo componente crucial nessa batalha o viés implícito. Considerado como componente-chave na luta contra o racismo e sexismo, o viés implícito gera preconceitos implícitos, ou seja, não percebidos conscientemente, mas que interferem nas análises e avaliações de grupos minoritários, podendo acontecer “[...] devido à cor da pele, etnia, religião, gênero, orientação sexual, peso, deficiência física ou mental, entre outros [...]”⁷⁹ (Calaza *et al.*, 2021, p. 2).

A presença desse tipo de viés na comunidade científica, também, foi percebida nos estudos de Lins, Machado e Escoura (2016), ao apontarem que os julgamentos e avaliações injustas (que são inconscientes) trazem impactos negativos para o sujeito ou grupo avaliado, prejudicando fortemente o progresso nas carreiras de grupos minoritários. Há, frequentemente, associação entre estereótipos negativos ao viés implícito, que a esse respeito Calaza *et al.*, (2021, p. 2, tradução nossa) afirmam que “[...] o viés de julgamento negativo implícito (inconsciente ou não percebido) no âmbito acadêmico geralmente está associado a estereótipos sociais de indivíduos estigmatizados como intelectualmente limitados ou incapazes”⁸⁰ e esses estereótipos, como vimos, são construídos socialmente e transmitido pela cultura de uma comunidade, tendo influência substancial nas avaliações, como já mostrado acima, induzindo a crenças implícitas que:

[...] são usadas para organizar e categorizar socialmente o mundo e fornecer justificativas para desigualdades arraigadas [...]. Essas associações implícitas são mais prevalentes do que o preconceito explícito, o que significa que mesmo pessoas que conscientemente acreditam e defendem os princípios de justiça e não discriminação podem ter seu julgamento afetado por viés implícito, sem seu conhecimento [...]. De fato, evidências sugerem que o viés implícito pode ser um melhor preditor do comportamento do que o viés explícito [...] (Calaza *et al.*, 2021, p. 2).⁸¹

No caso das professoras participantes desta pesquisa, elas pertencem ao grupo social primeiro de mulheres e depois de mulheres atuando na academia, local que culturalmente foi destinado a homens e estruturado a partir de suas experiências no mundo. Outras, além de pertencer a estes dois grupos, ainda, podem pertencer a raça negra ou preta que, também, é

⁷⁹ No original: “[...] due to skin color, ethnicity, religion, gender, sexual orientation, weight, physical, or mental disability, among others [...]”.

⁸⁰ No original: “Implicit (unconscious or unperceived) negative judgment bias in the academic sphere is generally associated with social stereotypes of individuals who are stigmatized as intellectually limited or incapable”.

⁸¹ No original: “[...] are used to organize and socially categorize the world and provide rationales for entrenched inequalities [...]. These implicit associations are more prevalent than explicit prejudice, which means that even people who consciously believe in and defend the principles of justice and non-discrimination can have their judgment affected by implicit bias, without their knowledge [...]. In fact, evidence suggests that implicit bias can be a better predictor of behavior than explicit bias [...]”.

considerado um grupo social estigmatizado. Outras, ainda, são mães. Portanto, são várias as intersecções da vivência das mulheres. Cientes de que esses grupos sociais não são isentos de estereótipos, os indivíduos pertencentes a eles podem tender ao conformismo diante dos estereótipos que o cercam, por vários motivos. Somente a ameaça de estar exposto a eles produz baixo desempenho em tarefas cognitivas (Calaza *et al.*, 2021).

5.3.2 Fazendo pesquisa no IFG: dificuldades e possibilidades

A partir da caracterização das docentes do IFG, realizada no tópico anterior, neste item, discutiremos dados específicos da atuação das professoras nas atividades de pesquisa. Neste item, abordaremos, primeiro, dados gerais das 150 respondentes, em que iniciamos com as principais potencialidades do IFG no desenvolvimento das atividades de pesquisa e, depois, com as principais dificuldades, na opinião das 150 professoras, para a atuação delas na pesquisa do IFG. Por fim, abordaremos sobre as mulheres fazendo pesquisa no IFG, distinguindo entre Grupo 1 (professoras pesquisadoras) e Grupo 2 (professoras NÃO pesquisadoras).

Uma das perguntas do questionário teve o objetivo de levantar as principais potencialidades do IFG, no desenvolvimento de atividades de pesquisa, na perspectiva das docentes. A questão permitia indicar as potencialidades que achassem mais importantes. Considerando que cada professora poderia indicar mais de uma potencialidade, a partir das respostas, realizamos uma análise para identificar as indicações que mais se repetiram. Essas indicações foram agrupadas, de acordo com as relações e proximidades dos temas.

As principais potencialidades estão apresentadas no Quadro 3 que, ao todo, foram 184 indicações, que foram agrupadas e geraram 12 expressões recorrentes, sendo as 3 mais recorrentes: Editais de Fomento (33 indicações), Qualificação dos Servidores (30) e Estrutura Organizacional (23).

Quadro 3 – Principais potencialidades do IFG no desenvolvimento das atividades de pesquisa, em 2023

Expressões recorrentes	Descrição	Quantidade de vezes apontada
Editais de Fomento	Fomento para pesquisa e participação em eventos; Editais para tradução e publicação de artigo; Editais de iniciação científica para os estudantes.	33
Qualificação dos Servidores	Corpo de servidores qualificados, docentes interessados, bem como trabalho em projetos coletivos ou grupos (núcleo) de pesquisa e apoio a qualificação dos servidores.	30
Estrutura Organizacional	Estrutura multicâmpus e multiusuária, infraestrutura dos câmpus, atuação em rede e interinstitucional, localização privilegiada dos câmpus, instituição pública.	23
Tripé institucional	Possibilidade do tripé: ensino, pesquisa e extensão.	16
Qualificação dos/as estudantes	Envolvimento de discentes nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.	16
Verticalização do ensino	Oferta de ensino médio integrado ao ensino técnico, educação de jovens e adultos, graduação e pós-graduação.	13
Jornada de trabalho docente diferenciada	Jornada de trabalho com Dedicção Exclusiva e atividade de pesquisa constar na carga horária da jornada docente.	11
Equipe multidisciplinar	Apoio técnico e multidisciplinar.	5
Eventos internos e externos	Realização de eventos internos que promovem o compartilhamento de experiências entre pesquisadores e possibilidades de participação em eventos científicos externos.	4
Dimensão extensão	Relacionamento com a comunidade externa e mundo do trabalho.	3
Não saberia indicar		9
Outros (*)		21

Fonte: Autoria própria, 2023

Nota: (*) Houve outros itens apontados somente uma vez, por isso eles foram agrupados em outros.

A indicação que prevaleceu foi a potencialidade *Editais de fomento*, com 33 indicações, isso demonstra a importância e necessidade dos programas de fomento na instituição levem em consideração a promoção da equidade de gênero, que no caso das mulheres mães, se faz necessário considerar o período de licença-maternidade em seus editais de avaliação entre

outras ações para equidade. Conforme debatido na análise documental, tanto a Resolução 20/2016 (PIBICTI), como a Resolução nº 59/2014 (PIPART), Resolução nº 37/2010 (PIPECT) e Resolução nº 14/2011 (PROAPP) não mencionam as palavras-chave elencadas nesta pesquisa, exceto essa última que cita a palavra *maternidade*, mostrando que essa temática ainda não está no foco principal da instituição, pois não tem sido contemplada em seus documentos referente à pesquisa enquanto produção de conhecimento.

A segunda potencialidade mais apontada foi *qualificação dos servidores*, com 30 indicações. Relevante destacar que o IFG oferta cursos de capacitação para seus servidores/as, a instituição possui um programa institucional de bolsas de qualificação para graduação e especialização para eles, além de conceder licença remunerada para capacitação em pós-graduação. No caso dessa última, de acordo com o relatório de gestão anual do IFG, em 2022, o número de servidores/as efetivos/as (docente e técnico-administrativo) afastados para a referida capacitação foi de 197. Sobre os cursos de capacitação, em 2022, foram ofertados 23 cursos, em que 468 servidores/as foram capacitados, sendo investidos o valor de R\$ 126.656,18 nesse processo. Quanto ao programa de bolsas de qualificação de graduação e especialização, foram ofertadas 91 bolsas aos servidores/as, totalizando um valor de R\$ 31.800,00 investidos, de acordo com o referido relatório de gestão.

No caso do percurso de formação das professoras participantes desta pesquisa, em nível de pós-graduação, visto no item 5.3.1, a maioria (54,7%) fez parte da formação após entrar no IFG, enfatizando a importância do compromisso da instituição em fortalecer sua força de trabalho e no apoio e qualificação dela. No caso dos grupos ou núcleos de pesquisa, atualmente, existem 91 grupos desta natureza cadastrados no IFG, tendo 1699 integrantes (entre servidores, colaboradores externos e estudantes).

A terceira potencialidade foi *estrutura organizacional*, em que foi enfatizada a estrutura multicâmpus, com atuação em rede e entre as instituições, bem como a infraestrutura dos câmpus. Historicamente, as pesquisas no Brasil são desenvolvidas, prioritariamente, nas Instituições de Ensino Superior, mas que, a cada dia, vem sofrendo cortes e sucateamento, que foi outro desafio levantado para realização de pesquisa, agora, não só afetando as mulheres, mas todos os pesquisadores, de forma geral. Sobre isso, Moura (2014) destaca outros múltiplos desafios que as instituições de Educação Profissional enfrentam para exercer sua função socialmente instituída e demandada pela sociedade, sendo o mais estrutural deles o financiamento. Para ele,

Não existe atualmente a definição de fontes de financiamento permanentes para essa esfera educacional. A cada ano, as verbas orçamentárias a ela destinadas são definidas a partir da luta por recursos escassos no processo de elaboração do Orçamento Geral da União, onde, usualmente, o parâmetro predominante é o da série histórica. Esse é um critério que tende a cristalizar as diferenças existentes. Nos últimos anos, tem sido utilizada uma combinação entre essas séries e a quantidade de estudantes matriculados, o que não altera a lógica linear e meramente quantitativa para a definição orçamentária (Moura, 2014, p. 73).

Vimos como são constantes as lutas por verbas e financiamentos para que a Educação Profissional se mantenha pública, gratuita e de qualidade. Conforme relata Moura (2014, p. 73), “[...] historicamente, esses recursos são insuficientes para atender às necessidades globais da educação profissional pública nas instâncias federal, estadual e municipal. Evidentemente, isso se reflete em dificuldades para a atuação das instituições desse campo educacional”.

Um documento levado à Conferência Nacional da Educação Profissional e Tecnológica, em 2006, contendo as propostas agrupadas em eixos temáticos, tinha em segundo eixo o financiamento para Educação Profissional e Tecnológica (EPT), sendo a primeira proposta do eixo a criação do Fundo de Desenvolvimento da Educação Profissional (FUNDEP). Esta proposta se tornou um projeto de emenda à constituição (PEC 24/05) cujo objetivo foi criar o referido fundo para ajudar no financiamento da EPT. Todavia, o trâmite do referido projeto precisou transpor as barreiras levantadas pelos opositores dessa ideia, cujos interesses em disputa fazem com que haja procrastinação de sua aprovação, não havendo perspectiva de aprovação a curto e médio prazo (Moura, 2014).

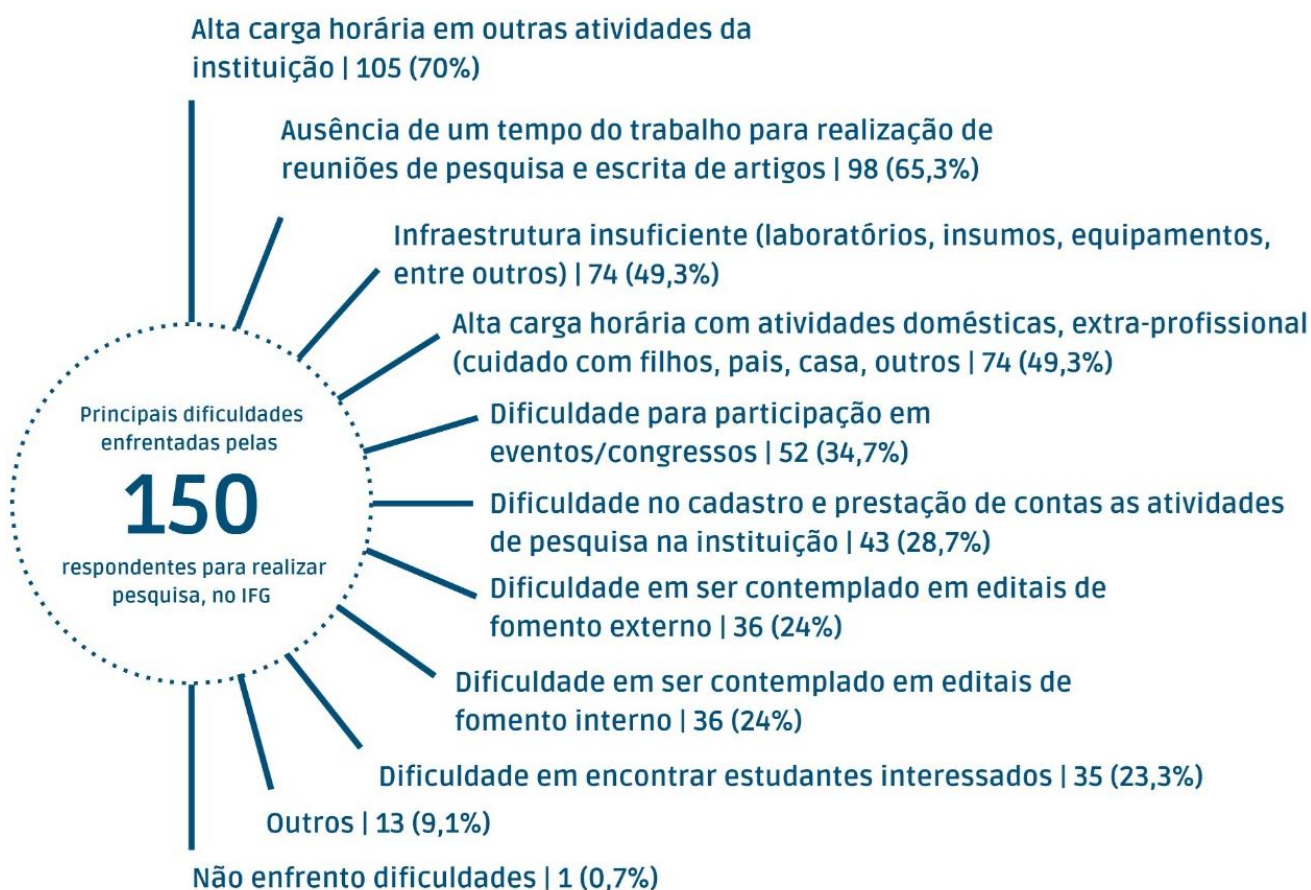
O sucateamento vem se intensificando a cada ano, comprometendo o desempenho da função social das instituições públicas de Educação Profissional. Decisões políticas que passam por projeto de Estado e projeto de desenvolvimento humano nacional, para que haja aumento de investimentos para a educação. Sobre esse assunto, Moura (2014) conclui sua análise dizendo que:

[...] a universalização da educação básica com qualidade socialmente referenciada [...] incluindo também a educação profissional como direito, [...] nos termos apresentados neste texto passa, obrigatoriamente, pela decisão política do estado brasileiro - em seu sentido ampliado -, de aumentar os investimentos na educação. Isso repercute diretamente sobre as instituições de educação profissional e sobre o trabalho docente, pois as condições dos prédios escolares, dos laboratórios, das bibliotecas, dos espaços para as atividades sociais, artístico-culturais, desportivas, enfim de toda a infraestrutura física que viabiliza o funcionamento das escolas têm relação direta com o trabalho docente. Da mesma forma, o financiamento também repercute, de forma determinante, sobre a formação, a carreira e a remuneração dos professores (Moura, 2014, p. 77).

A falta de investimento na educação impacta em todas as etapas de ensino, pesquisa e extensão, no caso das instituições de educação federais, e como apresentado na efetividade do cumprimento de sua função social e atendimento às necessidades da sociedade. A atuação docente, também, se vê impactada tanto em sua formação continuada e remuneração, quanto na materialização da mediação da produção de conhecimentos emancipatórios.

Continuando as análises, questionamos as professoras do IFG participantes da pesquisa, quanto as dificuldades⁸² enfrentadas por elas para realização de pesquisa. Então, as duas principais apontadas foram: 1) *Alta carga-horária em outras atividades da instituição* (70%); 2) *Ausência de tempo do trabalho para realização de reuniões de pesquisa e escrita de artigos acadêmicos* (65,3%). O Gráfico 13 apresenta todas as dificuldades, de forma geral.

Gráfico 13 – Principais dificuldades enfrentadas pelas respondentes para realizar pesquisa, no IFG, em 2023



Fonte: Autoria própria, 2023

⁸² No questionário, era possível a participante indicar mais de uma alternativa. O questionário completo está disponível nos apêndices da dissertação.

No caso da dificuldade mais indicada, ou seja, *alta carga-horária em outras atividades da instituição* (70%), apesar do termo “outras atividades” estar mais geral, não ficando claro quais são as outras atividades que não seja pesquisa, analisando a resolução nº 09/2011 (IFG, 2011a), percebemos uma acentuada carga horária docente destinada às atividades de ensino. Apesar do IFG ser uma instituição educacional, tendo o ensino como dimensão principal, não se pode esquecer que seu compromisso institucional, desde a lei de sua criação (nº 11.892/2008), é regido pela indissolubilidade do tripé ensino, pesquisa e extensão. Inclusive vale a pena ressaltar que o IFG é uma instituição científica e tecnológica, e com base nisso, consideramos importante que o ensino esteja articulado à pesquisa e à extensão a fim de cumprir os propósitos da Rede dos Institutos Federais. No caso da *ausência de um tempo do trabalho para realização de reuniões de pesquisa e escrita de artigos acadêmicos* (65,3%), que foi a segunda dificuldade mais indicada, e que têm relação com a alta carga horária em outras atividades, isso estima impacto para a produção científica, uma vez que o trabalho dialógico e colaborativo demanda tempo e leitura, e se olhar a referida planilha de pontuação, para escrita de artigos científicos, as professoras pontuam apenas 2 pontos em sua carga horária semanal de trabalho, limitando a produção de apenas 2 artigos.

Poderíamos questionar as 98 professoras que apontaram não terem tempo para realização de reuniões de pesquisa, uma vez que a resolução nº 09/2011 (IFG, 2011a) traz a carga horária das atividades de representação realizadas pelos docentes e que são computadas em sua carga horária semanal. No artigo 52, estão definidas o que compreende tais ações de representação a serem pontuadas, a saber: participação em comitês, conselhos, comissões e fóruns, sejam internos ou externos. A ausência de tempo indicado pelas respondentes no Gráfico 13 é para reuniões de estudo/pesquisa e não atuação em atividades de representação, sendo ambas atividades diferentes. Como já dito anteriormente, com o maior peso nas atividades de ensino, uma professora consegue fechar os quarenta pontos por semana, sem precisar de realizar pesquisa, atividades de representação, extensão, produção acadêmica e cultural ou outra que não seja o ensino.

Continuando a análise sobre carga horária em participação em reuniões, o artigo 27 da resolução nº 09/2011 (IFG, 2011a) define que a docente poderá computar 4 quatro pontos para a participação nessas atividades. Mas vale lembrar que além desse tipo de reunião apontada como segunda dificuldade, que está relacionada à dimensão pesquisa, ou seja, não tem carga horária contemplada na resolução nº 09/2011, existem várias outras reuniões, que estão relacionadas à dimensão do ensino e que são convocadas pelas Chefias imediatas (Diretoria, Departamento Acadêmico, Coordenação de curso, entre outros). Essas últimas são de

participação obrigatória (com maior peso, como visto anteriormente), e são elas as atividades de participação em reuniões contempladas pelo artigo 27 da referida resolução. Essa contraposição indicando o que dizem os documentos a respeito da carga horária destinada para atividades como reuniões institucionais, comissões, e outros é importante para entender o contexto de realização do trabalho docente e ajuda entender os motivos das professoras que apontaram para essa dificuldade, ou seja, ausência na legislação da jornada docente (IFG, 2011a) de carga horária específica para atividades de pesquisa.

A terceira dificuldade principal apontada foi a *infraestrutura insuficiente (laboratório, insumos, equipamentos, entre outros)*, com 49,3%, e *alta carga horária com atividades domésticas, extraprofissional, (cuidado com filhos, pais, casa, dentre outros)*, também, com 49,3% das indicações. Sobre a infraestrutura insuficiente, o PDI do IFG, dentro dos princípios da organização administrativa, traz que:

A gestão da Instituição está intrinsecamente relacionada à gestão orçamentária, contábil, financeira, patrimonial e de serviços gerais administrativos e de logística, tendo como responsabilidade viabilizar a infraestrutura e o abastecimento, garantindo condições adequadas de trabalho e assegurando plenas condições para a realização das ações institucionais (IFG, 2018a, p. 58).

Apesar deste princípio, a instituição depende de recursos financeiros vindos da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica/Ministério da Educação tem ocorrido cortes expressivos orçamento destinado à EPT, que tem impactado a gestão orçamentária do IFG, bem como de toda a RFEPCT. Apesar disso, anualmente, no IFG, há a discussão do orçamento participativo, em que toda a comunidade acadêmica é convidada a participar da divisão do orçamento de cada câmpus, sendo uma oportunidade plausível de destinação de parte dos recursos para as demandas apresentadas.

No caso da dificuldade de *alta carga horária com atividades domésticas, extraprofissional*, que abarca o trabalho de cuidado (cuidado do/a filho/a e pessoa idosa) e doméstico, isso é uma realidade vivida, por muitas mulheres, em uma sociedade patriarcal. As atividades na esfera privada são necessárias, porém não distribuídas igualitariamente. A realidade encontrada nessa resposta das professoras reforça o que trouxeram Miguel; Biroli (2014, p. 122) “[...] quanto menores são os recursos e os mecanismos públicos para apoiar indivíduos e famílias na tarefa de cuidar dos dependentes, maior é o impacto da dedicação a essa tarefa no exercício de outras atividades, sobretudo daquelas remuneradas, e na construção de carreiras profissionais” que é o que está sendo sinalizado pelas participantes, ou seja, com o dispêndio desigual de horas de trabalho em atividades não remuneradas, há o comprometimento

em realizar outras atividades pelas mulheres, nesse caso, as atividades de pesquisa ficam comprometidas, uma vez que essas mulheres optam por não realizar tais atividades em detrimento a alta carga horário em atividades extraprofissionais como apontado.

Tirando a resposta de uma respondente que indicou não ter dificuldades em realizar atividades de pesquisa, todas as demais respondentes apontaram, ao menos, uma dificuldade na realização de atividades de pesquisa. Das 9 principais dificuldades disponibilizadas no questionário para esta questão, 13 respondentes não se sentiram contempladas por elas, assim registraram a especificidade de sua dificuldade em fazer pesquisa na opção outros, que recebeu 13 indicações.

Dentre as principais dificuldades encontradas para realização de pesquisa (Gráfico 13), houve 52 mulheres que apontaram dificuldades de participação em eventos/congressos científicos. Interessante destacar que desse total 88,5% (46 mulheres) são pesquisadoras. E dessas 88,5% que são pesquisadoras, o percentual de 67,4% (31) vivencia a maternidade, tendo a maioria delas (61,3%) filhos em idade até 10 anos. Observando os depoimentos trazidos na questão aberta sobre políticas a serem priorizadas para mulheres mães permanecerem na pesquisa, três deles merecem destaque:

Algum tipo de assistência com os filhos durante os eventos e atividades científicas (recreação/ sala de cuidados) [...] (Professora 142).

Na oferta de eventos científicos prever espaços adequados para que as servidoras mães levem seus filhos; além de uma conscientização dos servidores homens e mulheres também sobre a valorização do trabalho das servidoras mães (Professora 27).

Muitas das vezes me ausento de participar de eventos acadêmicos por não ter condições de levar ou deixar minha filha, então o custo para participação de um evento se torna maior para uma mãe, seria importante haver um aumento desse recurso para mães (para a participação de eventos por exemplo) (Professora 28).

No caso da amostra dessa pesquisa, considerando que a maioria das que apontaram dificuldades na participação em eventos/congressos são pesquisadoras mães e que possuem filhos na faixa etária até 10 anos, conforme discutido acima, é proposto que em eventos científicos realizados pelo IFG sejam disponibilizados espaços de recreação para que as mulheres mães (sejam servidoras ou estudantes), que possuem filhos pequenos e não tenham com quem deixar, participem das atividades do evento normalmente⁸³. Interessante destacar

⁸³ De acordo com informação solicitada sobre isso, a reitoria informou que o IFG não possui, em nenhum de seus 14 câmpus, um espaço institucionalizado como sala de recreação/brinquedoteca/parquinho em que crianças menores possam ficar enquanto seus pais e mães trabalham ou estudam e que pudessem ser usados para acomodar crianças enquanto da participação de seus pais e mães em eventos científicos. Na referida solicitação, se a resposta

que a CAPES, ao divulgar edital do Programa de Apoio a Eventos científicos no País (nº 11/2023), em 2023, traz uma novidade em relação à seleção anterior, que é a possibilidade de uso do recurso para brinquedotecas, para promover inclusão na participação em eventos de pessoas com filhos pequenos⁸⁴.

Outra dificuldade que recebeu 36 indicações foi de serem contempladas em editais de fomento interno. Vale a pena destacar que desse total, 86% (31mulheres) são pesquisadoras. Desse total de 86% que se consideram pesquisadora, o percentual de 61,3% (19) vivencia a maternidade, tendo 52,6% delas filhos até 10 anos.

O acesso à editais de fomento (interno ou externo) está atrelado a quantidade de produção científica que a pessoa possui. A partir do que os teóricos trouxeram sobre queda da produtividade da pesquisadora mãe, nos primeiros anos dos filhos, queda esta não verificada nos homens pesquisadores - tendo filhos ou não (Powell, 2021) a consequência da baixa produtividade das pesquisadoras mães são: diminuição do nível de competitividade delas se comparadas às/aos demais pesquisadoras/es (Parent in Science, 2021c), sem acesso aos editais de fomento, ganham menos investimentos, produzem menos e são menos citadas em outras pesquisas, conforme estudo apontado pela Universidade de Barth, no Reino Unido (Canofre, 2018). Essa situação lança as mulheres num ciclo vicioso (Senna, 2018) podendo causar a exclusão das pesquisadoras mães na ciência ou causando sua sub-representação (Fontanetto, 2018b; Parent in Science, 2021b), caso não haja políticas compensatórias. O impacto dessa sub-representação reforça as desigualdades.

Reforçamos o argumento da necessidade de equidade na concorrência e no acesso aos financiamentos por parte das mulheres com filhos. Uma outra opção para o IFG é promover a conscientização institucional para que as mulheres mães incluam o período da licença-maternidade em seus currículos *Lattes*, bem como instruir suas/seus avaliadoras/es quanto a observarem essa informação nos currículos das candidatas avaliadas com o intuito de observarem uma possível interrupção na produção científica e consequente queda da produtividade advindas de pausas para a licença-maternidade. Segundo Araújo, Manzano

fosse negativa, perguntamos se há essa demanda ou discussão na instituição. O retorno obtido não contemplou esse questionamento especificamente, mas trouxe detalhes das ações pontuais realizadas nos 14 câmpus, no caso de atendimento de filho/a de estudantes. Considerando a ausência de informações de 3 câmpus (Cidade de Goiás, Goiânia e Valparaíso), o retorno da instituição mostrou que alguns câmpus possuem ações pontuais e independentes, sejam projetos de extensão (alguns em andamento e outro tem planejamento para o futuro) ou laboratório de aula (é o caso da pedagogia bilíngue do câmpus Aparecida). Essas ações pontuais merecem reconhecimento pelo empenho em lidar com a crescente demanda sobre isso, no entanto, são ações pontuais, locais e sem infraestrutura adequada. O ideal seria um espaço próprio para essa finalidade e que atenda a diversidade que há na instituição. Informações adquiridas por solicitação via SIC, em fevereiro de 2024.

⁸⁴ Para mais informações: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/capes-divulga-edital-de-apoio-a-eventos-cientificos-no-pais>. Acesso em: 2 mar. 2024.

(2020), isso impediria possíveis comparações injustas em processos de seleção entre pesquisadores homens e mulheres sem filhos cuja realidade é diferente das mulheres com filhos. É uma realidade diferente porque pesquisadores homens e mulheres sem filhos, em geral, conseguem manter a produtividade, não tendo, em geral, pausas prolongadas em suas carreiras como ocorre com a vivência da maternidade.

Reforçamos o que tem sido uma das solicitações mais requisitadas pelo movimento *Parent in Science*: que as agências de fomento e instituições de ensino tenham um olhar inclusivo para estas pesquisadoras, incluindo ações inclusivas e de acesso aos editais de fomento (Staniscuaski *et al*, 2021a).

Como abordado no início deste tópico, discutiremos dados específicos das atividades de pesquisa, então, outra pergunta do questionário teve o objetivo de levantar quais professoras desenvolvem pesquisa. Os dados mostram que, das 150 respondentes, 78,7% (118) desenvolvem pesquisa ou atividades relacionadas. Esse número ajuda a pressupor o porquê a oferta de editais de fomento à pesquisa, principalmente, iniciação científica e publicação de seus resultados foi a potencialidade mais apontada entre as respondentes.

Para fins didáticos na exposição dos dados, bem como das suas análises e discussões, dividimos as 150 respondentes em dois grupos: Grupo 1 para as professoras pesquisadoras (118 mulheres) e Grupo 2 para professoras NÃO pesquisadoras (32). Ambos serão descritos e analisados a seguir.

5.3.2.1 Grupo 1 – 118 Professoras pesquisadoras

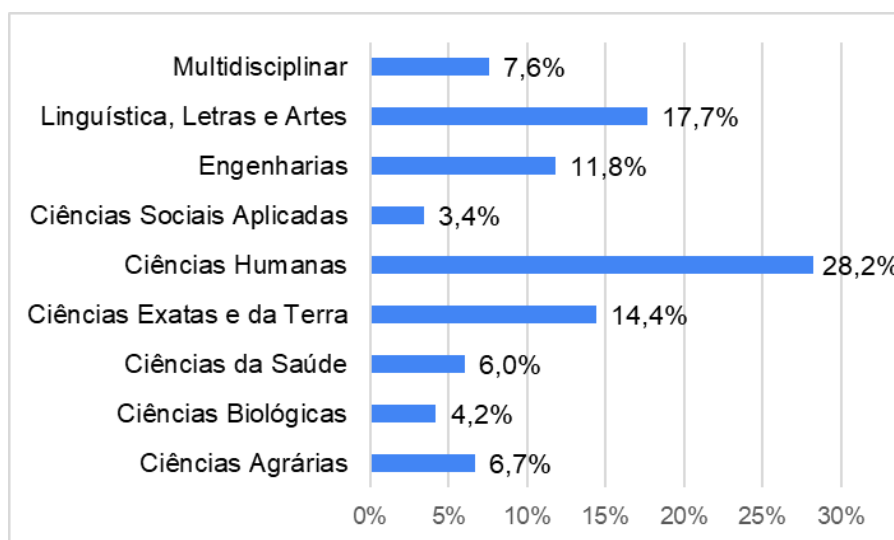
Uma análise inicial com dados de caracterização do perfil e de atuação das 118 mulheres foi necessária para descrição inicial desse público analisado. Quanto às características étnico-raciais, há uma predominância de mulheres brancas (66,1%), seguida de negra - parda (22%) e apenas o percentual de 2,5% é mulheres negras-preta e 9,4% delas apontou outros. Quanto ao ano de ingresso desse grupo no IFG, a maioria (57%) ingressou entre 2005-2014, ou seja, possuem entre 10 a 19 anos de experiência com a Rede Federal.

Sobre o perfil etário das professoras pesquisadoras, há uma concentração maior de mulheres na faixa etária entre 31 e 40 anos (52,5%), em segundo lugar, entre 41 e 50 anos (28,8%), em terceiro, entre 25 e 30 anos (1,7%), mas é relevante o contingente das que estão acima dos 50 anos (17%). Esse dado se manteve proporcional com as mulheres pesquisadoras, quando comparada com a amostra das 150 respondentes, que apresentou esse mesmo padrão de concentração da faixa etária.

Quanto à última titulação dessas professoras, a maioria (64,4%) possui doutorado e 34,7% possui mestrado. Possuem pós-doutorado apenas 10,2% das respondentes. No caso da jornada de trabalho, 96,6% são Dedicação Exclusiva, sendo os outros 3,4% com jornada de 40 horas. Não houve resposta de mulheres com jornada de 20 horas semanais.

No que tange a área de concentração predominante das pesquisas das 118 mulheres pesquisadoras, observamos que a área das Ciências Humanas ficou em primeiro lugar, com 28,2%. Na sequência, Linguística, Letras e Artes, com 17,7%. Ficando em terceiro lugar, com 14,4%, a área de Ciências Exatas da Terra, conforme Gráfico 14.

Gráfico 14 – Distribuição das 118 professoras pesquisadoras, por área de concentração predominante de suas pesquisas



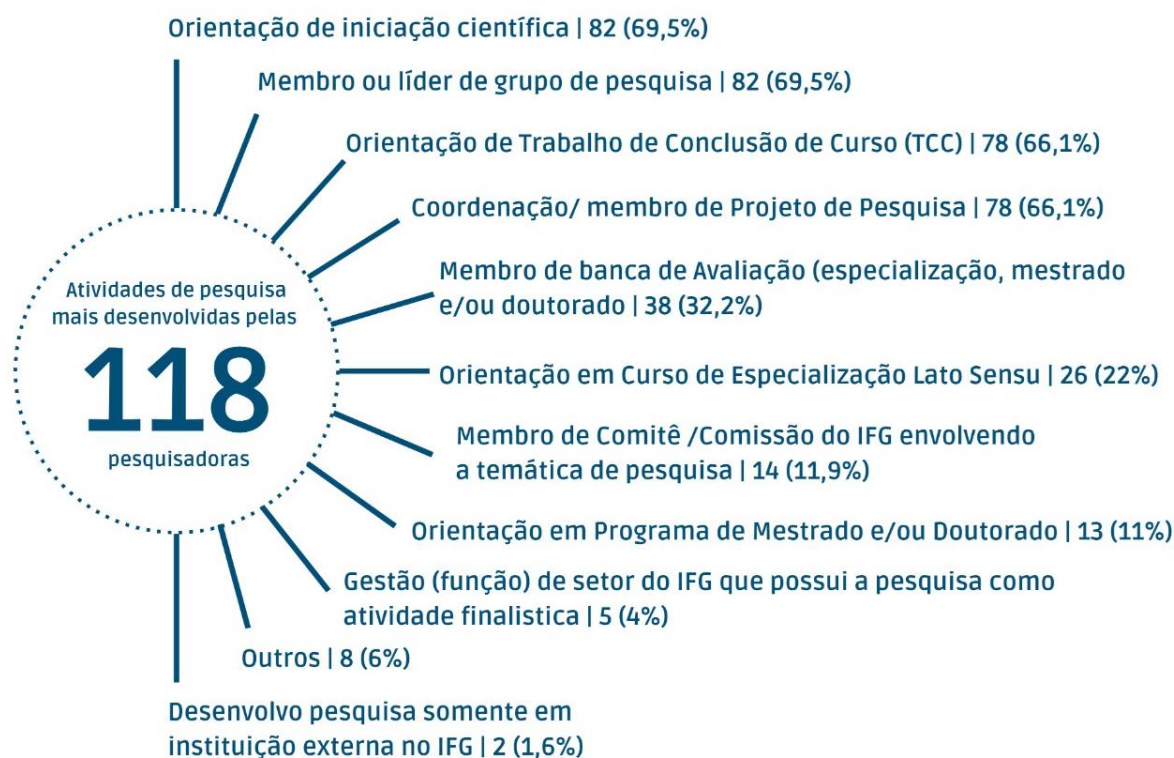
Fonte: Autoria própria, 2023

Considerando a totalidade de docentes do IFG, percebemos que a distribuição das 118 pesquisadoras acima manteve o padrão em relação à distribuição de pesquisadores docentes (homens e mulheres), por grande área do conhecimento, tendo a predominância deles/as nas áreas de Ciências Humanas, com 24%. Busca realizada no sistema IFG Produz, em setembro de 2023. Uma discussão mais detalhada da relação entre produção científica e grande área de conhecimento será realizada no item 5.3.3 mais abaixo.

A partir das 118 professoras que desenvolvem pesquisa, perguntamos quais atividades eram desenvolvidas por elas. Considerando que as respondentes poderiam indicar mais de uma opção de atividades desenvolvidas, podemos observar, a partir do Gráfico 15, que as atividades *membro/líder de grupo de pesquisa* e *orientação de Iniciação Científica* são as mais realizadas, com indicações de 82 professoras (69,5%). *Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso*

(TCC) e coordenação/membro de projeto de pesquisa há 78 indicações (66,1%) e membro de banca de Avaliação (especialização, mestrado e/ou doutorado) há 38 indicações (32,2%) e se configuram como as atividades mais desenvolvidas pelas professoras participantes da pesquisa.

Gráfico 15 – Distribuição das atividades de pesquisa mais desenvolvidas pelas 118 pesquisadoras, no IFG, em 2023



Fonte: Autoria própria, 2023

Observamos que a maioria das mulheres (69,5%) que desenvolvem pesquisa participam de grupos de pesquisa, como líder ou membro. Por este dado, inferimos a importância dos Grupos de Pesquisa para promoção de atividades de pesquisa, pois podem contribuir para a troca de informações, projetos compartilhados e na pontuação em seleção de projetos com fomento interno e externo para a pesquisa.⁸⁵ No caso das 482 professoras efetivas em trabalho ativo no IFG, a minoria (45,5%) participa de grupos de pesquisa, conforme levantado no sistema IFG Produz, em setembro de 2023.

Um levantamento realizado no Diretório de Grupo de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), entre líderes dos 91 grupos de pesquisa

⁸⁵ Nos programas de apoio à pesquisa no IFG, tais como PROAPP (Programa de Apoio em Produtividade em Pesquisa) e o PIBICTI (Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica, Tecnológica e Inovação), a participação em grupo de pesquisa é pontuada em uma das etapas de seleção.

cadastrados no IFG, mostrou que 41% de líderes são mulheres e 59% são homens⁸⁶. Nestes grupos, há um total de 1864 pesquisadores formalmente cadastrados (entre servidores, colaboradores externos e estudantes). Cabe ressaltar que foi identificado um/a mesmo/a pesquisador/a participando de mais de um grupo de pesquisa⁸⁷, dessa forma excluímos os 165 nomes que aparecem repetidos na amostra, totalizando 1699 pesquisadoras e pesquisadores. Deste total, 50,2% (853) são mulheres; e 49,8 (846) são homens. No caso dos membros participantes desses 91 grupos, a maioria desses (50,2%) é mulher, mostrando uma certa igualdade de gênero no acesso aos grupos de pesquisa do IFG, todavia, olhando para a liderança desses grupos, percebemos que se concentram nas mãos dos homens (59%). Isso demonstra a ação do “efeito tesoura”, em que as mulheres vão perdendo o acesso ao longo de sua progressão nas instâncias de poder e prestígio (Staniscuaski *et al.*, 2023).

Apesar de importante a participação em grupos de pesquisa, quanto a carga horária destinada às atividades dessa natureza, um detalhe que merece destaque é que a resolução 09/2011 (IFG, 2011) define que a/o docente, ao atuar no grupo com o perfil de coordenação, pontua apenas 2 pontos em sua carga horária semanal de trabalho, limitando a apenas participação em um núcleo. No caso da/o docente ter o perfil de participante, poderá pontuar apenas um ponto, limitada à participação em 2 núcleos. No caso das diretrizes indicadas nos documentos que regulamentam a criação e supervisão dos grupos/núcleos de pesquisa e cadastro de projetos de pesquisa, eles não trazem em seu teor sobre a carga horária semanal dedicada às atividades de pesquisa, aliás, nenhum dos documentos analisados trouxe, explicitamente, a quantidade mínima no cômputo da carga horária de trabalho das/os docentes.

No caso da carga horária de trabalho semanal, a resolução nº 09/2011 (IFG, 2011a) não traz, explicitamente, a quantidade de horas destinada a cada uma das dimensões do tripé ensino, pesquisa e extensão. Somente no caso do ensino, sendo mais específico, no caso da atividade de regência que os artigos 13 e 14 da referida resolução trazem sobre limite máximo e mínimo de atuação, por semana. No que se refere a carga horária para atividades de pesquisa, a pontuação possível de cada atividade de pesquisa desenvolvida, percebe-se que o teto máximo são 22 pontos para as atividades de pesquisa e 18 pontos para atividades de produção acadêmica e cultural. Não existem orientações relacionadas às questões de gênero e sua interferência na atuação em pesquisa.

⁸⁶ Pesquisa realizada em 01/08/2023. Para saber mais sobre os nomes, bem como a área de atuação dos grupos de pesquisa do IFG, acessar: <https://ifgproduz.ifg.edu.br/grupo-de-pesquisa>.

⁸⁷ A Resolução 22/2015 do IFG permite a participação do pesquisador em até três Grupos de Pesquisa.

5.3.2.2 Grupo 2 – 32 Professoras NÃO pesquisadoras

Da mesma forma que foi realizada no Grupo 1, aqui faremos uma análise inicial com descrição dos dados de caracterização do perfil e de atuação das 32 mulheres que NÃO desenvolvem atividades de pesquisas ou correlacionadas. Quanto às características étnico-raciais, há uma predominância de mulheres brancas (71,9%), seguida de mulheres negra - parda (21,9%) e apenas o percentual de 6,2% é mulheres negras-preta. Quanto ao ano de ingresso desse grupo no IFG, a maioria (59,4%) ingressou entre 2011-2020, ou seja, possuem experiência entre 4 e 13 anos apenas. Esse dado sugere que a experiência de atuar no IFG a mais tempo tem impactado positivamente na atuação das professoras na pesquisa, já que a maioria das pesquisadoras (57%) tem entre 10 e 19 anos que ingressaram na instituição.

Sobre o perfil etário, há uma igualdade entre a faixa etária 31 a 40 anos e 41 a 50 anos, ambos com 34,4%. Em segundo lugar, estão as mulheres com idade acima de 50 anos (31,2%). Quanto à última titulação dessas professoras, a maioria (53,1%) possui doutorado e 46,9% possui mestrado. Nenhuma das 32 professoras possuem pós-doutorado. No caso da jornada de trabalho, 87,5% são Dedicacão Exclusiva, sendo os outros 12,5% com jornada de 40 horas.

Dessas 32 professoras, o percentual de 68,7% (22 mulheres) vivencia a maternidade. Desse percentual, 50% (11 mulheres) vivenciam a maternidade tendo os filhos com idade até 10 anos.

Chama atenção o fato dessas 32 professoras (21,3%) afirmarem que não desenvolvem nenhuma atividade de pesquisa, uma vez que, na lei de criação dos Institutos Federais, o tripé ensino-pesquisa-extensão é parte intrínseca da atividade docente. Das professoras que não desenvolvem pesquisa, foi perguntado quais eram as atividades prioritárias a elas sem ser a pesquisa. Considerando que somente as que não desenvolvem pesquisa tinham a possibilidade de responder a esta questão 17, o Gráfico 16 mostra as atividades prioritárias delas.

Gráfico 16 – Atividades prioritárias na atuação profissional das 32 professoras do IFG que não desenvolvem atividades de pesquisa, em 2023



Fonte: Autoria própria, 2023

Não dá para saber, realmente, o motivo de 32 respondentes não desenvolverem atividades de pesquisa ou correlacionadas, mas podemos pressupor, a partir dos depoimentos de algumas, em um espaço aberto criado no questionário para essa finalidade, que as demandas em outras atividades da instituição, como atuação em comissões, na gestão, ou na extensão, bem como as atividades extraprofissionais (domésticas e de cuidado) têm provocado cansaço e estresse nelas, conforme depoimentos abaixo. Somente as NÃO pesquisadoras foram convidadas a deixarem seu relato nesse espaço aberto, que era uma questão não obrigatória:

Pelo menos no meu caso, as atividades de ensino são prioritárias em razão do cumprimento de carga horária de sala de aula. Isso é exaustivo. Também, as atividades do NAPNE com o qual estou cada vez mais envolvida (gosto), mas elas pontuam muito pouco no relatório da jornada de trabalho. O fato é que eu trabalho o tempo todo e parece que nunca é suficiente. Como se fosse uma falha em relação à pesquisa e extensão (Professora 59).

Ao ingressar no IFG, realizei duas orientações de Iniciação Científica, participei de projetos de ensino e extensão. Mas, na maior parte do tempo, me dediquei à gestão. Pretendo retomar com os projetos em breve, porém sinto dificuldades quanto à estrutura disponível. Não há disponível local adequado para desenvolver as atividades. Todos os espaços são compartilhados o que, por vezes, dificulta o trabalho (Professora 5).

Atualmente, trabalho na gestão e com 3 projetos de extensão (Professora 54).

Tenho 2 filhos em idade inferior a 5 anos e estou grávida do terceiro. Minha carga horária é 16/18 horas aula. Conciliar as funções maternas e profissionais têm sido desafiador. Antes da maternidade, eu desenvolvia pesquisas de Pibic EM e tinha uma participação mais ativa nas questões institucionais. Hoje, priorizo as aulas e questões envolvidas com as mesmas (Professora 63).

Como abordado nos depoimentos acima, outras demandas em outras atividades da instituição além do ensino têm consumido o tempo de trabalho dessas professoras. Dentre os quatro depoimentos, dois deles são de mulheres que atuam na gestão, sendo que a professora 5 atuava nas três dimensões do tripé, mas não conseguiu se manter, depois de entrar na gestão, priorizando ensino e gestão. Já a professora 54, atua no ensino e priorizou a extensão e gestão. No caso da professora 59, além do ensino, ela atua em comissão permanente, cuja exigência de trabalho é grande, o que tem afetado sua disponibilidade para realização de atividades de pesquisa. Por fim, a professora 63 aponta a conciliação entre vida profissional e pessoal como sendo um dos fatores para seu afastamento da pesquisa, que vai ao encontro do que foi exposto no documentário Fator F, produzido e circulado pelo canal do *YouTube* Gênero e Número, com parceria dos membros do *Parent in Science*, mostrando relatos de pesquisadoras sobre a experiência de conciliação entre maternidade e atuação nas carreiras científicas, isso reforça a

necessidade de políticas institucionais para retomada das mulheres para a pesquisa científica, após a pausa para a maternidade é imprescindível, evitando sua evasão da pesquisa científica.

Considerando que 68,7% das 32 professoras vivencia a maternidade, como visto no capítulo 3, autores como Williams; Ceci, 2012; Silva; Ribeiro, 2014; Pontes, 2019; Loch *et al.*, 2021; Araújo; Manzano, 2020; Powell, 2021; Parent in Science, 2020; 2021c; Carpes *et al.*, 2022 têm dedicado esforços no propósito de averiguar a maternidade como um dos fatores que têm afastado as mulheres da ciência, pois a sua vivência e, conseqüentemente, dedicação maior com o cuidado com o(s) filho(s) exige mais tempo para as que optam pela maternidade.

Os estudos de Staniscuaski *et al.*, (2023), também, enfatizaram a maternidade ser um dos principais motores que reduz a participação das mulheres no mercado de trabalho, alertando-nos de que ela não está sozinha dentre os fatores que afastam as mulheres da ciência. Há a existência de variados fatores que contribuem para a não participação das mulheres em carreiras científicas sejam culturais, com relação ao papel social atribuídos tanto aos homens quanto às mulheres, assédios, preconceitos implícitos ou explícitos ou outras diversas formas de violência, menor financiamento e o mais importante: a maternidade – nos primeiros anos de vida da criança que demandam muito tempo da nova mãe gerando uma barreira dessa mulher na continuação de pesquisas, leituras, reuniões e publicações (Carpes *et al.*, 2022; Staniscuaski *et al.*, 2023). Sobre isso,

Os ambientes acadêmicos frequentemente são percebidos como mais progressistas e abertos do que outros ambientes de trabalho, com uma ênfase maior na diversidade intelectual e social. No entanto, essa percepção pode mascarar preconceitos e estereótipos subjacentes que podem ser especialmente prejudiciais para determinados grupos, como mulheres com responsabilidades de cuidado, onde seu comprometimento, dedicação e competência são rotineiramente questionados por colegas e/ou superiores. Isso se reflete no fato de as mulheres se encontrarem constantemente em estado de alerta, sobrecarregadas com uma carga de trabalho mais pesada do que seus pares, tendo que provar sua capacidade e produtividade o tempo todo (Staniscuaski *et al.*, 2023, p. 6).⁸⁸

A questão da conciliação entre carreira acadêmica e família continua desafiando o cotidiano das mulheres, conforme pôde ser visto acima cujo esforço precisa ser mais intensificado para conseguir cumprir as mais variadas demandas, tarefas e atribuições em seu dia a dia. Conforme discutido com Loch *et al.*, (2021) os relatos de mulheres pesquisadoras

⁸⁸ No original: “Academic workplaces are often perceived as being more progressive and open-minded than other workplaces, with a greater emphasis on intellectual and social diversity. However, this perception can mask underlying biases and stereotypes that can be especially harmful to certain groups, such as women with caregiving responsibilities, where their commitment and dedication, as well as their competence, are routinely questioned by colleagues and/or superiors. It reverberates in women finding themselves in a constant state of alert, burdened with heavier workload than their peers, having to prove themselves capable and productive at all times”.

mostram a existência de diminuição da dedicação no tange à produção científica e a participações em congressos, considerando que as atividades domésticas ainda são realizadas por elas.

5.3.3 Realidade das professoras do IFG na conciliação entre carreira científica e maternidade

Das 150 respondentes, 66% vivenciam a maternidade, enquanto 34% não. Aconteceu nesta pergunta a mesma situação da questão sobre a professora desenvolver atividades de pesquisa ou não. Percebemos o não equilíbrio nas respostas recebidas no questionário, no que tange aos dois grupos de mulheres (que vivenciam a maternidade e que não vivencia), predominando entre as 150 respondentes as que vivenciaram a maternidade em maior número (66%).

De acordo com um estudo norte-americano, “é quando cientistas acadêmicos escolhem ser mães que seus problemas reais começam” (Williams; Ceci, 2012, p. 143), explicam os autores. Mas será que isso ocorre mesmo com as professoras pesquisadoras do IFG? Das 99 professoras que vivenciam a maternidade (considerando todas as professoras - pesquisadoras e NÃO pesquisadoras), levantamos que 33,3% entraram no IFG com filhos já nascidos. Já a maioria (44,5%) tiveram filhos após se estabilizarem em concurso público. Fizemos esse dado com todas as mães, independente de serem consideradas professoras pesquisadoras ou não pesquisadora, porque a mulher pode não estar desenvolvendo pesquisa, no momento em que respondeu à pesquisa, mas pode ter desenvolvido antes e parado por algum motivo.

Fazendo uma comparação dessas professoras que integram esse percentual de 44,5%, entre ano de ingresso e nascimento do primeiro filho, identificamos uma média de 4 anos, entre os dois períodos, mostrando que a maioria das professoras tiveram o primeiro filho no início da carreira no IFG, precisando conciliar consolidação da carreira e maternidade. Um dado levantado pelo *Parent in Science* (Parent in Science, 2018, 20m16s), em levantamento realizado com cientistas brasileiros, mostrou uma média de 3 anos entre o ano de contratação com o nascimento do primeiro filho na amostra levantada pelo grupo. Isso mostra, também, que a maioria das mulheres buscam, primeiramente, a estabilização da carreira para depois vivenciarem a maternidade. Isso merece destaque porque é quando as professoras estavam no início da consolidação da carreira científica que vivenciaram a maternidade. Nesse mesmo levantamento do referido grupo (Parent in Science, 2018, 20m16s), foi identificado uma média de idade de 33 anos entre as pesquisadoras, quando comparada a idade delas ao ano de nascimento do primeiro filho. No caso da nossa amostra, a média de idade foi 34 anos.

Quanto ao número de filhos, dentre as 99 professoras, a maioria (49,5%) tem dois filhos; em segundo lugar, vem as que têm apenas 1 filho (38,4%); outras informaram ter três filhos (11,1%); e 1% delas possui 4 ou mais filhos. Além do número de filhos, perguntamos se os filhos possuem alguma necessidade específica e 13,1% das professoras informaram ter filho/a com necessidade específica que requerem cuidado especial (síndrome rara e/ou doença crônica, dentre outros). Para essas professoras cujos filhos têm alguma necessidade específica, então, solicitamos que indicassem as principais dificuldades enfrentadas no desenvolvimento de sua carreira científica no IFG. Essa questão foi aberta, não obrigatória, e alguns depoimentos foram apresentados abaixo:

Ter que parar tudo para cuidar da alergia da minha filha, que se desdobra frequentemente em crise de enxaqueca. Apesar disso, tenho que cumprir todos os prazos iguais aos de quem não vive essa mesma condição. A equidade deveria pressupor que eu pudesse trabalhar em boas condições na minha diferença (Professora 73).

Direcionar, de forma concomitante, pensamentos e ações em duas direções: uma voltada para o trabalho e a outra para a filha (Professora 101).

Tempo, pois meu filho faz várias sessões de fisioterapia, semanalmente (Professora 111).

A minha dificuldade maior é tempo suficiente para pesquisa e orientação. No entanto, tenho conseguido conciliar à custa de muito trabalho e cansaço (Professora 129).

Disponibilidade de tempo extra para correção de trabalhos, leitura de trabalhos, orientação (Professora 147).

Percebe-se, a partir dos depoimentos acima, que o quesito *tempo* foi o mais apontado entre as dificuldades de vivenciar a maternidade tendo filho/a com necessidades específicas. Para análise dessa questão, foram consideradas todas as professoras com filhos com necessidades específicas, independente se a idade deles fosse até 10 anos ou acima desse número. Observa-se que na fala da Professora 73, ela traz sobre as dificuldades de cumprimento de prazos devido à dedicação maior à filha, um detalhe que mulheres sem filhos não enfrentam. A análise dos documentos oficiais do IFG mostrou que realmente não há a extensão de um maior período na avaliação da produtividade acadêmica em processos seletivos para acesso à fomentos na pesquisa e não há extensão dos prazos na prestação de contas e nem de apresentação de publicação dos resultados referente a seus projetos para as professoras pesquisadoras mães, com filhos menores, apesar de vários estudiosos da área defenderem essa necessidade (Andrade, 2018; Carpes *et. al.*, 2022; Staniscuaski, 2021b).

O intuito da aplicação da questão acima, foi buscar identificar dificuldades e conflitos vivenciados, impacto das decisões tomadas, preconceitos vividos e as estratégias de conciliação

entre trabalho e vida familiar. Percebe-se, de forma geral, que a conciliação entre administrar maternidade tendo filhos com necessidades específicas e vida de pesquisadora não tem sido fácil, e que ela tem ocorrido à custa de muito trabalho e cansaço, conforme visto no depoimento da Professora 129.

No caso da caracterização do perfil e de atuação das 118 professoras pesquisadoras, realizada no tópico 5.3.2.1, ela foi necessária para a descrição inicial desse público analisado e melhor entender a realidade de atuação em suas carreiras. Aqui, faremos igual, porém com foco nas professoras que vivenciam a maternidade observando como se dá a conciliação de maternidade e carreira científica. Das 118 professoras, a maioria (62,2%, isto é, 77 mulheres) vivencia a maternidade. Desse percentual, há a predominância de 58,4% (45 mulheres) que vivencia a maternidade, tendo os filhos com idade até 10 anos. Como esse grupo de professoras pesquisadoras, com filhos de até 10 anos, será o grupo em que as análises se concentram, no Quadro 4, apresentamos um resumo geral da análise inicial, com dados de caracterização do perfil delas e de sua atuação, no que tange a dimensão pesquisa.

Quadro 4 – Dados de caracterização do perfil das 45 professoras pesquisadoras, com filhos até 10 anos, 2023

(continua)

	Dados em %			
Característica				
Raça	Branca	Negra - Parda	Negra - Preta	Outro
	66,7	22,2	2,2	8,9
Faixa etária	25 a 30 anos	31 a 40 anos	41 a 50 anos	Acima de 50 anos
	0	71,1	26,7	2,2
Jornada de trabalho	Efetiva - 20h	Efetiva - 40h	Efetiva - 40h (Dedicação Exclusiva)	-
	0	2,2	97,8	-
Atua/atuou na gestão em função de coordenação ou cargo de direção	Já atuou, mas não atua mais, ao menos, em 1 dos cinco tipos coordenação*	Estava em função de gestão quando respondeu ao questionário	Nunca atuou na gestão	-
	46,7	15,5	37,8	-
Trabalho doméstico	Divisão entre os cônjuges/outro familiar	Professora é a principal responsável	Realizado por terceiras (os)	-
	53,3	42,2	4,5	-
Filhos com deficiência	Sim	Não	-	-
	13,3	86,7	-	-

Quadro 4 – Dados de caracterização do perfil das 45 professoras pesquisadoras, com filhos até 10 anos, 2023

(conclusão)

Característica	Dados em %			
Compartilhamento da criação dos filhos	Tenho um/a parceiro/a para compartilhar a criação, mas o peso recaem mais sobre mim	Tenho um/a parceiro/a para compartilhar a criação e considero que compartilhamos de forma equilibrada	Não tenho um/a parceiro/a para compartilhar a criação, sendo eu a única responsável	Tenho uma rede de apoio (irmãos, mãe, pai, amigos, parentes, dentre outros) que compartilham o cuidar comigo
	53,3	33,3	8,9	4,5
Quem cuida do filho enquanto professora trabalha	Creche/escola	Cônjuge/Companheiro/a	Creche/escola, Cônjuge/Companheiro/a	Outros (Avós, babá, etc.)
	33,3	13,3	28,9	24,5
Desenvolve atividade de cuidado com pessoa idosa ou com necessidade específica	Sim	Não	Esporadicamente	-
	33,3	64,5	2,2	-
Principais dificuldades enfrentadas para fazer pesquisa	Ausência de um tempo do trabalho para realização de reuniões de pesquisa e escrita de artigos acadêmico	Alta carga horária com atividades domésticas, extra-profissional, (cuidado com filhos, pais, casa, dentre outros)	Alta carga-horária em outras atividades da instituição	Infraestrutura Insuficiente (laboratório, insumos, equipamentos, entre outros)
	18,5	17,4	15,9	15,4
Consegue desenvolver pesquisa em casa	Somente tarefas simples/pouco tempo	Após filhos dormirem/madrugada	Não/muito raramente	Sim
	28,8	44,5	11,1	15,6

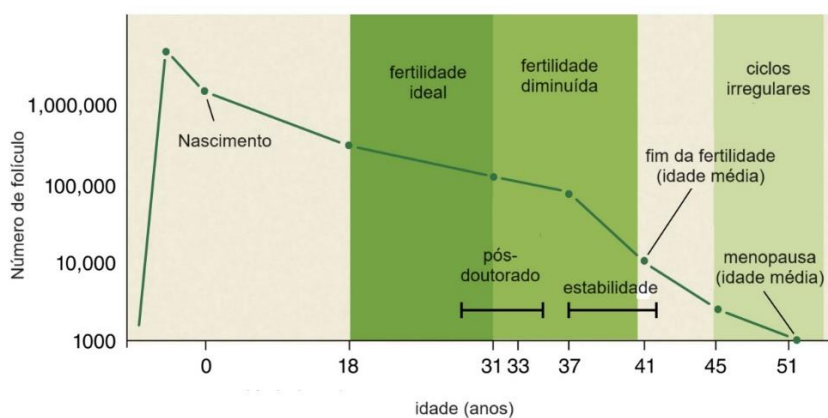
Fonte: Autoria própria, 2023

Nota: (*) Os cinco tipos utilizados nesta pesquisa são: Função Gratificada, Função Comissionada de Coordenação de Curso, Cargo de Direção, Designação de competência e Coordenação de Comissão Permanente.

Quanto às características étnico-raciais, há uma predominância de mulheres brancas (66,7), seguida de negra - parda (22,2%) e apenas o percentual de 2,2% é mulheres negras-pretas. No caso da jornada de trabalho, 97,8% são Dedicação Exclusiva, sendo os outros 2,2% com jornada de 40 horas. Sobre o perfil etário das professoras pesquisadoras que vivenciam a maternidade, há uma concentração maior de mulheres na faixa etária entre 31 e 40 anos (71,1%) e, em segundo lugar, entre 41 e 50 anos (26,7%).

Ao considerar a prevalência de docentes na faixa etária entre 31 e 40 anos, é importante reconhecer que esse período corresponde ao momento em que as mulheres estão decidindo sobre ter filhos ou não. Alguns estudos (Mason; Goulden e Frasch, 2009, Williams; Ceci, 2012) apresentam relevantes discussões ao apontar que período de formação/construção da carreira científica das mulheres coincide com anos em que sua fertilidade atinge pico e começa a declinar. No Gráfico 17, Williams e Ceci (2012) apresentam uma visão geral da comparação entre os dois períodos, a partir de suas pesquisas.

Gráfico 17 – Período de formação/construção da carreira científica das mulheres comparado com o período de fertilidade da mulher



Fonte: Ilustração de Freese *apud* Williams e Ceci (2012, p. 143, tradução nossa)

Observando o Gráfico 17, é possível perceber que o período de formação e consolidação da carreira profissional varia entre 27 e 41, período esse concomitante com o período fértil das mulheres. Percebemos ainda o declínio da fertilidade a partir dos 37 anos, que se estende até 41 anos, que foi a idade que o estudo trouxe mostrando o fim da fertilidade saudável. Após esse período, o ciclo de reprodução caminha para um ciclo irregular. Com a realidade apresentada acima, as mulheres pesquisadoras que planejam ter filhos biológicos precisam escolher: entre ter filhos mais jovens ou poderem enfrentar complicações na gestação e parto, em virtude de um período de fertilidade menor, com o passar do tempo, para vivenciarem suas carreiras. No

caso dos homens, cujo período de fertilidade é maior, essa preocupação não está presente em sua trajetória de formação

Aos 37 anos, muitas terão dificuldade para engravidar. Esperar para ter filhos tem não apenas aspectos físicos, mas, também, emocionais - algumas mulheres querem ter filhos quando são mais novas. Para as mulheres, a trajetória apresenta uma dura realidade que contrasta os desafios físicos e emocionais mais significativos de suas vidas com os desafios profissionais mais significativos. É fácil entender por que os anos pré-titularidade podem ser desanimadores para uma mulher que não deseja adiar a maternidade até seus trinta e poucos anos — ela precisa lidar com gravidez, parto e cuidados com os filhos enquanto simultaneamente acumula um portfólio de trabalho que garanta a titularidade. Essa realidade é muito assustadora para algumas mulheres, e elas acabam deixando o caminho para a titularidade acadêmica ou desistem de ter filhos (Williams; Ceci, 2012, p. 142)⁸⁹.

Interessante os autores tratem sobre a dura realidade da trajetória que as mulheres que decidem pela vivência da maternidade e a carreira científica vivenciarem, justapondo várias atividades significativas em suas vidas. Nomeada como “realidade assustadora”, Williams e Ceci (2012, p. 143) descrevem essa realidade como “[...] o fator mais importante para explicar a sub-representação das mulheres”⁹⁰ nas áreas matemáticas. Para as que optarem por filhos biológicos,

As particularidades próprias da biologia feminina impõem uma janela temporal delimitada em termos reprodutivos. O período mais propício de reprodução feminina situa-se em redor dos 20 anos, sendo que a partir daí a fertilidade vai gradualmente decrescendo, tornando-se o decréscimo particularmente visível após os 35 anos. Aos 40 anos a probabilidade de uma gravidez ronda os 5% (Raposo, 2020, p. 248).

A janela temporal do sistema reprodutor das mulheres varia entre 20 e 40 anos, sendo a probabilidade diminuída à medida que os anos aumentam. No caso das mulheres que engravidam após os 40 anos, em geral, utilizam técnicas da medicina assistida, conforme apresenta Raposo (2020, p. 249) “a medicina e a tecnologia não ficaram alheias a essa nova realidade e têm procurado disponibilizar mecanismos aptos a permitir a reprodução em idades mais tardias. Tais mecanismos enquadram-se no âmbito das técnicas de procriação medicamente assistida”.

⁸⁹ No original: “By age 37, many will have difficulty conceiving. Waiting to have children has not only physical aspects but also emotional ones —some women want to have children when they are younger. For women, the tenure track presents a harsh reality that juxtaposes the most significant physical and emotional challenges of their lives with the most significant professional challenges. It’s easy to see why the pretenure years might be off-putting for a woman who does not wish to delay having children until her late thirties—she must deal with pregnancy, childbirth and child care while simultaneously amassing a tenurable portfolio of work. This reality is too daunting for some women, and they either leave the tenure-track pipeline or give up on having children”.

⁹⁰ No original: “[...] the single most important factor in explaining women’s underrepresentation”.

No Quadro 4 acima, apesar da maioria (53,3%) das mulheres pesquisadoras, com filhos até 10 anos, ter o compartilhamento da criação dos filhos dividido com o cônjuge, elas apontaram que o peso maior recai sobre elas. Prova disso é que a maioria (44,5%) apontou só conseguir desenvolver, em casa, atividades ligadas à pesquisa, após os filhos dormirem/madrugada.

Um destaque para a conceituação sobre parentalidade, trazida por Barroso e Machado (2010), que, dentre tantas tarefas realizadas por um ser humano, a parentalidade é uma das mais difíceis e complexas cujos desafios e responsabilidade é geral para todas as que a realiza, ou seja, os desafios e responsabilidade são iguais para todos que a realizam, sejam progenitores ou outros cuidadores, independente do gênero da pessoa). Notamos que Barroso e Machado (2010) não definem o gênero de quem precisa realizar os cuidados parentais, os cuidados relegados, majoritariamente, às mulheres é uma construção sócio-histórica. Em seus estudos sobre a parentalidade, os autores descrevem, uma por uma, estas dimensões, com detalhes de cada uma das ações que as compõem, mas que não foram trazidas para este texto, evitando deixá-lo extenso. O que gostaríamos de dar ênfase é na dimensão dos “pré-requisitos” que se precisa para desenvolver atividades parentais, em que os autores citam: *o conhecimento/ compreensão, recursos, motivação e oportunidades*. Dando destaque para a “motivação” e “oportunidade”, percebe-se que no caso da “motivação” as ações:

[...] diz respeito aos desejos e compromissos dos pais em canalizar os esforços necessários para manter e melhorar as condições de socialização da criança. A motivação para a parentalidade prende-se, de um modo positivo ou negativo, com questões ligadas aos papéis sociais e à identidade de cada um dos progenitores (e.g., equilíbrio entre aspirações pessoais e papel parental), exigências profissionais e aceitação da responsabilidade e correspondente autoridade em relação à criança (Barroso; Machado, 2010, p. 216).

A parentalidade é influenciada tanto pela identidade dos progenitores como pelas exigências profissionais e os papéis sociais desempenhados por eles, podendo ter influência positiva ou negativa. Para uma influência positiva, faz-se necessário equilíbrio entre aspirações pessoais e papel parental, conforme trouxe Barroso e Machado (2010). O desejo e compromisso dos pais, com essa etapa da vida da criança, tem influência de uma forma ou de outra. No caso do pré-requisito “oportunidade”:

[...] realça certos condicionantes que acabam por ter grande impacto em toda a parentalidade. Entre elas inclui-se o tempo necessário para que os pais exerçam da melhor forma às suas atividades parentais, nas quais se inserem as situações resultantes da necessidade contemporânea de envolvimento profissional de ambos os

elementos do casal, o qual por vezes acarreta um menor tempo despendido com os filhos (Barroso; Machado, 2010, p. 216).

A oportunidade de desempenho da parentalidade, de forma suficiente, tem sofrido impacto pelas situações contemporâneas necessárias que são o envolvimento profissional dos progenitores, que tem diminuído o tempo de dedicação aos filhos, conforme vimos nessa citação. Em razão disso, redes de apoio à família tem sido outra alternativa possível e necessária. No caso das carreiras científicas, em que o profissional precisa desenvolver atividades de pesquisa como produção de conhecimento, atividade essa que não é realizada apenas dentro de determinado horário ou local do ambiente de trabalho, mas em outros, a conciliação tem sido mais desafiadora (Parent in Science, 2018).

Esse adendo ao conceito de parentalidade teve o intuito de dar ênfase que é uma atividade útil para a sociedade, porém não é simples, nem de fácil realização. Isso nos mostra as condições que envolvem, ou deveriam estar envolvidos no processo educacional de uma criança, em que foi possível percebermos a complexidade envolvida em tal processo. Portanto, conforme trouxe Barroso e Machado (2010, p. 216) “uma vez que é humanamente impossível as crianças desenvolverem-se sozinhas, os pais constituem o seu meio de crescimento” e então, conforme discutido no capítulo 2, a reprodução da força de trabalho, que são as crianças, passam por atividades parentais e serviu para mostrar as realidades das mulheres, na atualidade, que exercem jornadas triplas de trabalho tendo trabalho remunerado, trabalho de cuidado e doméstico.

No caso da maioria (53,3%) das professoras pesquisadoras, com filhos até 10 anos, considerarem o peso maior sobre criação dos filhos recaírem sobre elas, apesar do compartilhamento com o cônjuge, nos arremete a discussão trazida por Miguel e Biroli (2014) que discutiu sobre as barreiras das mulheres para o exercício do trabalho remunerado na esfera pública estar associadas ao tempo que ela despense na esfera privada (doméstica), fazendo o trabalho não remunerado. No caso do desenvolvimento de atividades de pesquisa, essas mulheres vão precisar de um compartilhamento, de fato, equânime para que não tenham desvantagens no trabalho externo ao lar.

A despeito das realidades culturais distintas, pode-se mencionar, para efeito de reflexão, que os estudos de Williams e Ceci (2012) apresentam dados de duas pesquisas nos Estados Unidos que mostram certo arrependimento das mulheres pesquisadoras, em maior proporção que os homens, no que tange ao não terem tido filhos ou não terem tido mais filhos. Sobre isso, eles relatam que:

Em uma pesquisa de 2002-2003 com cerca de 4.500 membros do corpo docente da Universidade da Califórnia [...] 38% das mulheres, mas apenas 18% dos homens afirmaram que "se arrependem de não ter filhos" ou "se arrependem de não ter mais filhos". Em pesquisa de [...] Universidade Rice e Universidade Metodista do Sul, quase 40% das mulheres estudantes de pós-graduação disseram ter menos filhos do que queriam por causa da pressão de suas carreiras (contra apenas 20% dos homens), assim como 45% das mulheres docentes em astronomia, biologia e física (contra apenas 25% dos homens). Muitas vezes esse arrependimento está associado à saída da academia (Williams; Ceci, 2012, p. 143).⁹¹

Como apresentado acima, 38% das mulheres participantes do estudo em detrimento de 18% dos homens relataram arrependimento de não terem 1 ou mais filhos, cerca de 20% de diferença. Detalhe que o arrependimento acontece, geralmente, quando da saída da carreira científica. No segundo estudo relatado, 40% das mulheres, em detrimento de 20% dos homens, afirmaram terem escolhido a carreira científica e não tido a quantidade de filhos desejada. Será que o 20% de diferença nos dois casos é por acaso? Segundo Williams e Ceci (2012, p. 144) “[...] as crianças representam uma influência dramática nas trajetórias de vida das mulheres e na produtividade no trabalho⁹².”

Os estudos sobre a realidade brasileira demonstram que, no caso dos homens casados, estes usufruem do trabalho da mulher e passam a ter mais tempo livre das exigências domésticas e do cuidado com filhos sendo os mesmos “liberados” para se dedicarem às exigências profissionais, e isso permite-lhes alcançarem maior remuneração, cargos com mais prestígio e a construção de uma carreira de sucesso (Miguel; Biroli, 2014). Em geral, para as mulheres com filhos, essa realidade é diferente quando se compara homens e mulheres envolvidos com pesquisa,

É mais comum encontrar pesquisadores heterossexuais com esposas que ficam em casa ou que têm empregos mais flexíveis que as permitem permanecer em casa com os filhos, enquanto os maridos estão mais livres para focar no trabalho. O cenário contrário (mulheres cujos maridos ficam mais em casa) acontece em menor grau, de acordo com o artigo (Fontanetto, 2018b, p. 3).

No caso das professoras pesquisadoras com filhos até 10 anos, percebemos um avanço na questão das exigências domésticas, uma vez que a maioria (53,3%) apontou divisão deste

⁹¹ No original: “Surveys have shown that regrets plague women in the academy at a far greater rate than they do men. In a 2002–2003 survey of around 4,500 University of California faculty members [...] 38 percent of women but only 18 percent of men stated that they “regret not having children” or “regret not having more children”. In research by Rice University and Southern Methodist University, nearly 40 percent of women graduate students said they had fewer children than they wanted because of the pressure of their careers (versus only 20 percent of men), as did 45 percent of women faculty in astronomy, biology and physics (versus only 25 percent of men). Often this regret is associated with leaving the academy”.

⁹² No original: “[...] children represent a dramatic influence on women’s life paths and work productivity”.

trabalho o cônjuge ou outro familiar, porém o contingente de mulheres que são a principal responsável (42,2%) permanece significativo.

No caso do compartilhamento da criação dos filhos, uma proporção de 33,3% professoras apontou ter um parceiro para compartilhar e elas consideram o compartilhamento de forma equilibrada. Todavia, a maioria (53,3%) apontou ter um companheiro para dividir, porém o peso maior fica sobre ela, não havendo um equilíbrio justo. A maioria (86,7%) das professoras pesquisadoras com filhos até 10 anos não possui filhos com necessidades específicas. Porém, 33,3% apontou desenvolver atividade de cuidado com pessoas idosas ou com necessidades específicas. Quanto quem cuida do filho enquanto a professora trabalha, predomina creche/escolha, com 33,3%, e cônjuge/creche/escola, com 28,9%.

No caso da segunda dificuldade mais apontada, percebe-se que mesmo havendo maior divisão entre os membros da família, no que tange ao trabalho doméstico e compartilhamento da criação dos filhos, os dados sugerem que as mulheres, ainda, recebem interferência das atividades da esfera privada (do lar) na esfera pública (ambiente de trabalho).

Isso sugere que os desafios em suas atuações na dimensão pesquisa independe de serem mães ou não, ou seja, todas as mulheres encontram barreiras em suas progressões. No caso das mulheres com filhos ou que desenvolvem atividades de cuidado, a situação é um pouco mais desafiadora porque além da carreira científica tem outras pessoas que são seus dependentes.

Sobre a queda da produtividade que as mulheres, com filhos até 10 anos, experimentam, nos primeiros anos após vivenciarem a maternidade, é preciso observar que:

Para Ricachenevsky, a maternidade e a paternidade não são indicativos de que os pesquisadores são pouco produtivos, mas apenas que estão passando por um período em que a produtividade pode cair. Um período da vida, que requer mais compreensão por parte de diferentes atores (Fontanetto, 2018a⁹³).

Entendido como fase na vida de qualquer indivíduo, a parentalidade ganha mais força e a carreira científica mais justiça e igualdade entre homens e mulheres. Sendo a principal potencialidade do IFG para o desenvolvimento de pesquisa, apresentado pelas 150 participantes, o fomento à pesquisa no IFG foi se destacando ao longo da investigação. Dessa maneira, dentre as políticas em que a maternidade aparece como elemento, o primeiro passo seria a maternidade ser considerada entre os critérios de avaliação em editais de financiamento públicos. No IFG, a partir de 2023, pode-se apontar um avanço, por exemplo, no caso do edital em processos de seleções vinculados ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação

⁹³ Documento sem paginação.

Científica, Tecnológica e Inovação (PIBICTI)⁹⁴ o qual trouxe um critério de avaliação do currículo *lattes*, que considerou a maternidade, em que concebia condições especiais na avaliação de sua produção científica, isto é, a ampliação do período de produção acadêmica de mulheres que tiveram filhos, nos últimos 5 anos, sendo a contabilização do período para estas mulheres são os últimos 7 anos de produção, e para os demais de 5 anos.

Um estudo produzido pelo *Parent in Science* se transformou em um guia⁹⁵, em que é apresentada uma lista de exemplos de editais de agências de fomento e instituições de ensino superior que já implementaram editais considerando a maternidade. Os editais eram voltados para programas institucionais de oferta de bolsas de pesquisa, em geral, credenciamento e reconhecimento de docentes em programas de pós-graduação e processos seletivos de discentes para pós-graduação (Parent in Science, 2021a).

Outro problema que precisa inevitável e urgentemente ser enfrentado e discutido na academia é

[...] a cultura do excesso de trabalho. Além de impactar a saúde mental de toda a comunidade acadêmica, essa cultura implica em um desequilíbrio entre vida profissional e pessoal que afeta diretamente os cientistas com filhos, especialmente as mães, que não conseguem atender à expectativa (irreal) de disponibilidade 24 horas por dia e, portanto, são vistas e tratadas como menos comprometidas com seu trabalho. Isso leva a uma alta pressão sobre eles, por outros e/ou por eles mesmos, resultando em um círculo vicioso de excesso de trabalho e exaustão (Staniscuaski *et al.*, 2023, p.8)⁹⁶.

O desequilíbrio entre vida pessoal e profissional como consequência de excesso de trabalho prejudica tanto o indivíduo quanto a instituição, pois o adoecimento mental gera estereótipos de menos comprometidos por parte das pessoas sobrecarregadas e criam alta pressão tanto pelos pares quanto pelo próprio indivíduo, com excesso de trabalho. Sobre isso o PDI (IFG, 2018b, p. 51) afirma que “[...] é necessário oferecer aos servidores da Instituição condições para a realização do trabalho, por meio de ações de atenção à saúde integral...” nesse caso para a saúde integral das mulheres mães.

⁹⁴ Editais 18, 19 e 20/2023. Disponível em: <https://ifg.edu.br/editais-pesquisa-e-pos-graduacao/pesquisa-inovacao-em-andamento?start=10>. Acesso em: 10 nov. 2023.

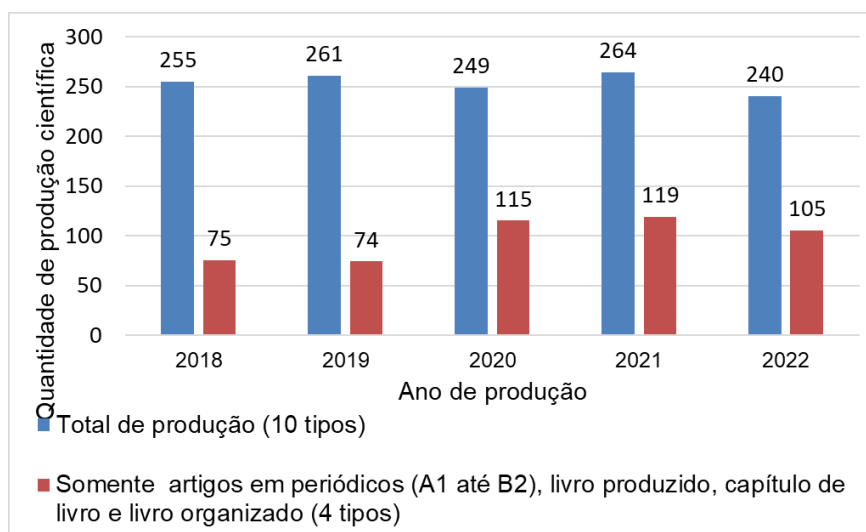
⁹⁵ O título do guia é *Editais que incluem a maternidade*, foi construído pelo grupo em 2021 e contém 24 páginas. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_40bcdd9b34b04ece83507ce6b8866fd8.pdf. Acesso em: 30 out. 2023.

⁹⁶ No original: “[...] is the culture of overworking. In addition to impacting the mental health of the entire academic community, this culture implies a work-life imbalance that directly affects scientists with children, especially mothers, who cannot meet the (unrealistic) expectation of availability 24 h a day and, therefore, are seen and treated as less committed to their work. This leads to high pressure being put on them, by others and/or by themselves, resulting in a vicious circle of overwork and exhaustion”.

A seguir, será apresentado o levantamento da produção científica das 118 professoras pesquisadoras obtida a partir de em um dos sistemas de administração do IFG conhecido como “IFG Produz” e Currículo *Lattes*. Como justificado no item 5.1.1, mesmo os dados sobre a produção científica das 118 professoras terem vindo da Fonte 1 de coleta de dados (levantado no sistema de administração do IFG Produz) ela não foi discutida dentro da discussão dos dados da referida fonte, mas foi trazida para dentro discussão dentro da Fonte 3 (questionário) para organização estrutural dos temas do capítulo 5.

Dentro da discussão dos dados advindos da Fonte 3 (questionário), foram agrupadas todas as informações a respeito das 150 respondentes, até mesmo as que vieram da Fonte 1 (levantamento produção científica), facilitando a compreensão do leitor. Aqui, foi necessário estabelecer o período temporal entre 2018-2022 para olhar a produção científica desse grupo. Quanto a produção total das 118 professoras pesquisadoras, entre 2018-2022, o Gráfico 18 traz um resumo geral.

Gráfico 18 – A produção total, por ano, considerando as 118 professoras pesquisadoras, entre 2018-2022



Fonte: Autoria própria, a partir de dados do IFG Produz, de setembro de 2023

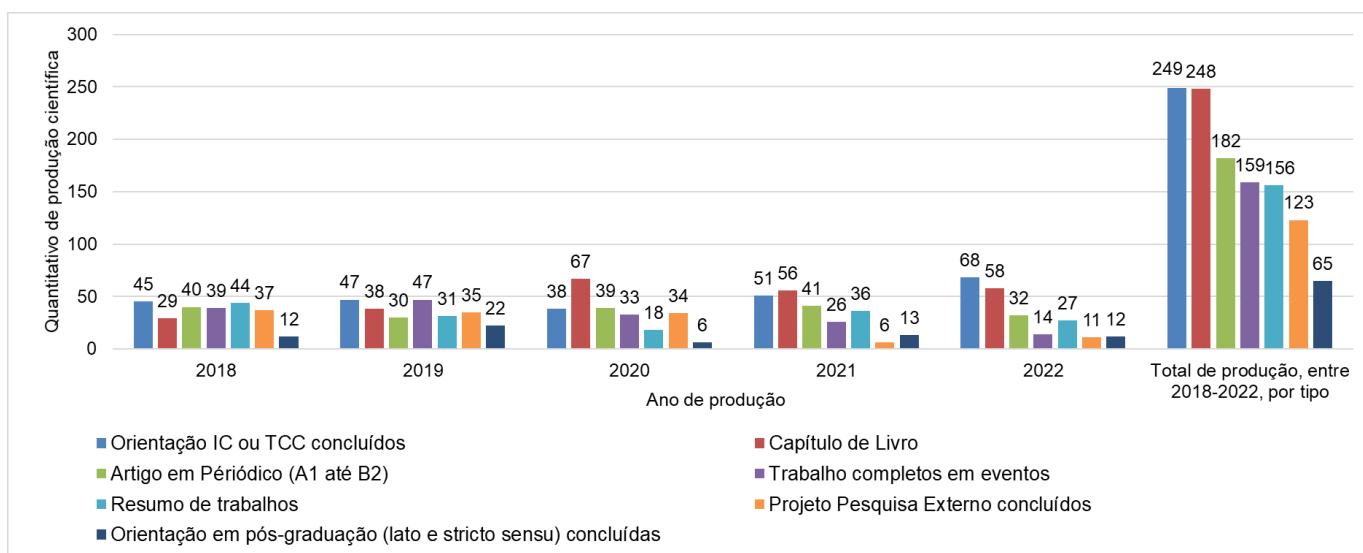
No Gráfico 18, podemos observar que ele possui dados considerando o total de produção nos 10 tipos e traz, ainda, uma parte desse todo, considerando os 4 principais tipos de produção científica, isto é, que têm mais peso dentre os 10 tipos. No caso do primeiro grupo (total dos 10 tipos), observamos um crescimento de 2018 a 2019, seguido de uma queda em 2020, que não podemos pressupor ser em consequência da Pandemia da Covid 19, já que em 2021 a produção subiu de 249 (em 2020) para 264 (em 2021). O pico de produção ocorreu justamente em 2021, com 264 unidades.

Analisando os dados do segundo grupo (somente 4 principais tipos), observamos que, de forma geral, a produção delas vem aumentando a cada ano, uma vez que, em 2018, correspondia a 75 unidades, tendo seu pico em 2021, com 119 unidades. Uma queda é observada, no ano de 2022, para ambos os grupos apresentados, e para essa queda pressupomos ser consequência da Pandemia da Covid 19, conforme vários estudos apresentados no capítulo 3 mostraram (Parent in Science, 2020, 2021a; Staniscuaski *et al.*, 2020; Staniscuaski *et al.*, 2021b) a respeito da queda da produtividade acadêmica com o trabalho remoto, na academia, em virtude do isolamento social.

Considerando os 10 tipos de produção, entre 2018-2022, a produção total das 118 correspondeu a 1.269 produções científicas. Considerando apenas os 4 principais tipos, o Gráfico 18 traz a produção total de 488 produções, considerando o mesmo período.

Identificamos o quantitativo dos sete tipos de produção científica mais desenvolvidos pelas 118 pesquisadoras, entre 2018-2022, sendo eles: Orientação IC ou TCC concluídas (com 249 produções no total), Capítulo de Livro (248), Artigo em periódico (182), Trabalho completos em eventos (159), Resumo de trabalhos (156), Projeto Pesquisa Externo concluídos (123) e Orientação pós-graduação (*lato e stricto sensu*) concluídas (65), conforme resumo apresentado no Gráfico 19.

Gráfico 19 – Quantitativo dos sete tipos de produção científica mais desenvolvido pelas 118 pesquisadoras, entre 2018-2022



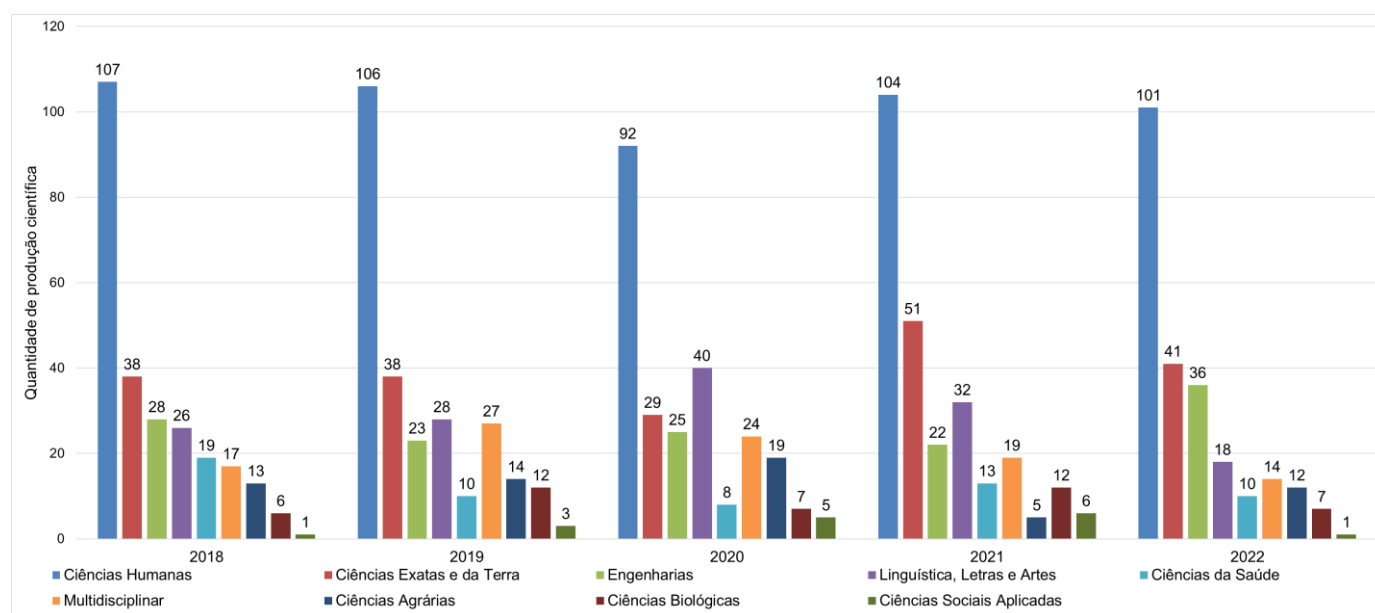
Fonte: Autoria própria, a partir de dados do IFG Produz, de setembro de 2023

O Gráfico 19 apresenta dois tipos de informação: a primeira são os 7 tipos de produções mais desenvolvidos pelas 118, entre 2018-2022, conforme já apresentados; o outro tipo de

informação é a quantidade, por ano, de cada um dos sete tipos de produção em análise. No caso dessa quantidade de cada tipo, por ano, observamos que ocorreu o mesmo padrão em relação à produção das 482 professoras antes analisada, em que a atividade de orientação de IC e TCC foi a produção científica mais produzida, no referido período de análise, bem como foi a única que não houve queda entre os anos 2020-2022, período este que se deu concomitante com o acontecimento da Pandemia da Covid 19, todas as demais produções foram comprometidas pela situação global daqueles anos. Quanto a segunda atividade mais produzida, que foi o capítulo de livro, observamos um crescimento constante, porém uma queda é observada em 2021, também, como consequência do trabalho remoto e isolamento social da referida pandemia.

No que tange a área de conhecimento com mais produção científica, observamos que a área das Ciências Humanas foi a que mais produziu pesquisa, ficando na liderança entre os anos de 2018-2022, sempre com o dobro de produção se comparada ao segundo lugar, conforme resumo dos dados no Gráfico 20.

Gráfico 20 – Quantitativo da produção científica das 118 pesquisadoras, por área de conhecimento, entre 2018-2022



Fonte: Autoria própria, a partir de dados do IFG Produz, de setembro de 2023

O segundo lugar oscilou entre as áreas de Ciências Exatas e da Terra (2018, 2019, 2021 e 2022) e Linguística, Letras e Artes (2020). Da mesma forma o terceiro lugar, em que as áreas de Engenharias (2018 e 2022) concorreu com as áreas de Linguística, Letras e Artes (2019 e 2021). Em último lugar, se manteve as áreas de Ciências Sociais Aplicadas. Vale destacar que

esse resultado depende do número de respondentes ao questionário, em que houve algumas áreas participantes em maior peso, como foi o caso das ciências humanas.

Quanto a conciliação entre maternidade e produção científica, da mesma forma que o movimento *Parent in Science* fez seus primeiros levantamentos e detectou queda drástica na produção científica de pesquisadoras logo após nascimento do primeiro filho/a, conforme discutido no Gráfico 3, tentamos fazer igual com a produção científica das professoras pesquisadoras do IFG para observar como os números se mostram.

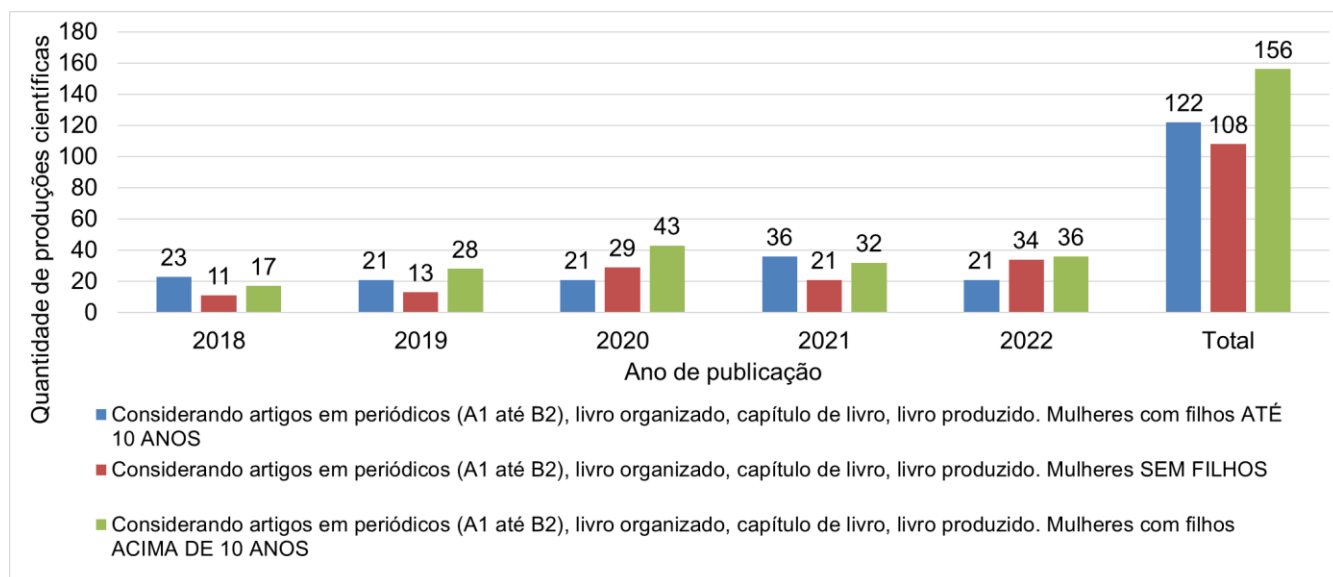
Então, foi preciso delimitar quais professoras (com filhos e sem filhos) seriam incluídas nessa amostra e quais anos seriam observados. Considerando a limitação da planilha do IFG Produz, que constavam as produções científicas delas, em que abarcava o período entre 2013-2022, para ver a produção dos três anos antes do nascimento do filho e três depois do nascimento do/a filho/a, foi necessário entrar na amostra apenas mulheres que tiveram filhos entre 2016-2019, que totalizaram 26 professoras pesquisadoras, das 45 com filhos até 10 anos. Já levantada a produção científica das mulheres sem filhos/as ou com filhos/as acima de 10 anos, passamos para levantar a produção das 26 cujos filhos haviam nascido entre 2016-2019.

Nessa etapa, percebemos um detalhe importante: depois de levantar a produção científica das 26 mulheres e dava para ver produção dos 3 anos antes e três depois, percebemos que 11 delas já estavam no segundo filho, tendo o primeiro nascido entre os anos de 2012-2015 (próximo ao período de contabilidade da produção científica). O ideal era que todas estivessem no primeiro filho/a, porque ao considerarmos as que estavam no segundo filho/a e olhar os dados da produção dos 3 anos antes do segundo filho, percebemos, de imediato, que os dados estavam contaminados em função da queda pós primeiro filho. Assim, o gráfico dessa amostra não mostrou uma queda acentuada como trazem os teóricos (Andrade, 2018; Parent in Science, 2018; Pontes, 2019; Powell, 2021). Todavia, essa informação confirma que uma queda após o nascimento do primeiro filho ocorre na produção das mulheres recém-mães, como ocorreu com as 11 professoras quanto ao nascimento do primeiro filho/a, que impactou observação dos dados pós segundo filho. A opção de continuar a análise retirando as 11 professoras que estavam no segundo/a filho/a, ou seja, com as 15 professoras que estavam no primeiro/a filho/a não foi possível, uma vez que não encontraríamos resultados significativos, causado pela limitação no tamanho da amostra.

Em virtude da limitação da amostra, conforme abordado acima, um segundo teste na análise foi realizado. Agora, dividimos as 118 mulheres pesquisadoras em três grupos: a) mulheres com filhos de ATÉ 10 anos (eram 45 mulheres); b) mulheres SEM filhos (eram 41 mulheres); e c) mulheres com filhos ACIMA de 10 anos (eram 32 mulheres). Devido a diferença

entre o número de mulheres em cada grupo, padronizamos olhar a produção apenas das 30 primeiras mulheres. No caso das mulheres com filhos até 10 anos, garantimos olhar a produção do ano do nascimento do filho até 5 anos depois do parto. Fizemos a comparação analisando a produção delas entre 2018-2022, considerando apenas as seguintes produções científicas: artigos em periódicos (Qualis considerados A1, A2, A3, A4, B1, B2), livro organizado, capítulo de livro, livro produzido. Os dados levantados se materializaram no Gráfico 21.

Gráfico 21 – Comparativo da produção científica dos três grupos de professoras pesquisadoras considerando a vivência da maternidade, entre 2018-2022



Fonte: Autoria própria, a partir de dados do IFG Produz, de setembro de 2023

Conforme retratado no Gráfico 21, observando a realidade da produção científica das professoras do IFG, no total, há participação maior na pesquisa do IFG de mulheres mães, em que elas têm produzido mais pesquisa em relação às não mães. Todavia, quanto ao grupo das mães, o que produziu mais pesquisa, no referido período, foram as mulheres com filhos acima de 10 anos (156 produções), seguida das mulheres com filhos até 10 anos (122 produções).

Em 2020, quando iniciou a Pandemia da Covid 19, observamos que o grupo das mães com filhos até 10 anos foi a que teve menos produção. Considerando que na caracterização desse grupo trazida no Quadro 4, em que a maioria (53,3%) apontou que há divisão entre os cônjuges/outro familiar no que tange ao trabalho doméstico, bem como em relação ao compartilhamento da criação dos filhos, em que novamente a maioria (86,6%) apontou ter um/a parceiro/a para compartilhar a criação, acreditamos que foi essa realidade que permitiu que a produção científica delas crescesse de 21 (em 2020) para 39 (em 2021) mostrando a importância

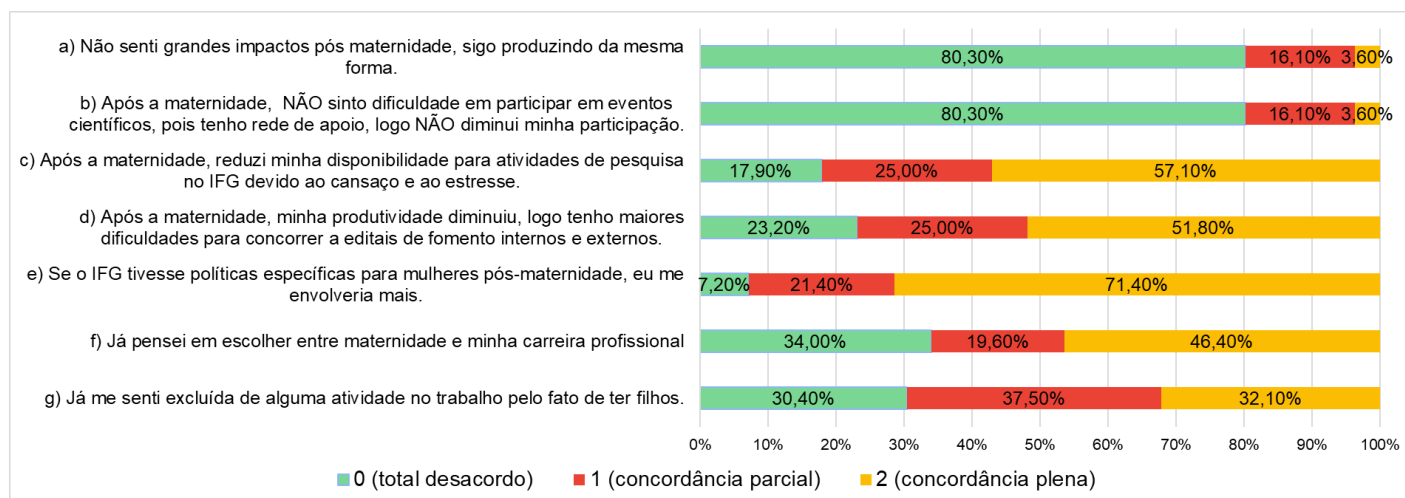
da igualdade nos trabalhos da esfera privada para uma boa participação das mulheres na esfera pública, ou seja, com menor tempo que a mulher despendeu no trabalho não remunerado (esfera privada), menor foi a desvantagem dela em relação ao acesso a maiores oportunidades, ou seja, melhor participação, que nesse caso, maior qualidade de tempo para realização de produção científica (Ávila; Silva; Ferreira, 2005; Miguel; Biroli, 2014). Todavia, não esqueçamos que a maioria (44,5%) das professoras pesquisadoras com filhos até 10 anos apontou que só consegue trabalhar em casa após os filhos dormirem/madrugada, conforme trouxe o Quadro 4.

Considerando que o pico de produção ocorreu justamente em 2021, com 36 unidades, mesmo com essa realidade, uma queda é observada, no ano de 2022, para o grupo de mulheres com filhos até 10 anos, que acreditamos ser consequência da Pandemia da Covid 19, conforme vários estudos mostraram (Staniscuaski *et al.*, 2020; Staniscuaski *et al.*, 2021b; Parent in Science, 2020, 2021a) a respeito da queda da produtividade acadêmica com o trabalho remoto, em virtude do isolamento social. A queda da produção em 2022 não acontece com os outros dois grupos.

5.3.3.1 Conciliação entre carreira científica e maternidade para todas as respondentes com filhos de até 10 anos (pesquisadora e não pesquisadora)

Para as respondentes com filhos de até 10 anos (incluindo dados dos dois grupos de mulheres: pesquisadoras e NÃO pesquisadoras) que totalizaram 56 professoras, solicitamos que as mesmas avaliassem itens em relação à Maternidade e atividades de pesquisa, respondendo às opções dadas conforme seu grau de acordo. Utilizamos a escala de 0 a 2, sendo: 2 se houver concordância plena; 1 para concordância parcial (grau intermediário); 0 se houver total desacordo. O resultado está apresentado no Gráfico 22.

Gráfico 22 – Grau de acordo com a afirmação em relação à Maternidade e às atividades de Pesquisa



Fonte: Autoria própria, 2023

Quanto a afirmação *não senti grandes impactos pós maternidade, sigo produzindo da mesma forma*, 80,3% das respostas apontaram total desacordo, mostrando que essas respondentes perceberam grandes impactos em suas produções científicas, após se tornarem mães. Somente 3,6% tiveram concordância plena com esse item. No item que aborda a diminuição da produtividade, 51,8% concordaram plenamente em ter maiores dificuldades do que antes da maternidade para concorrer a fomentos de pesquisa, seja interno ou externo, sendo que 23,2% discordam plenamente. As demais, 25% foram apontados como concordância parcial.

Quanto à expressão *após a maternidade, NÃO sinto dificuldade em participar em eventos científicos, pois tenho rede de apoio, logo NÃO diminuí minha participação*, 80,3% apontaram total desacordo, evidenciando que a participação em eventos científicos ficou mais restrita, após a maternidade. Nesse sentido, ações de inclusão de mães em eventos científicos proporcionando seja recursos financeiros para custos com acompanhantes, seja espaço *kids*, como brinquedoteca que acolham as crianças se torna necessário. Sobre isso, o movimento *Parent in Science* produziu um guia⁹⁷, com dicas e sugestões de como poderiam ser realizadas essas ações em eventos de instituições de ensino (Parent in Science, 2022). Somente 3,6% teve concordância plena com esse item. Interessante destacar que a CAPES, ao divulgar edital do Programa de Apoio a Eventos científicos no País (nº 11/2023), em 2023, traz uma novidade em

⁹⁷ O referido guia traz justificativa do porquê oferecer recreação em eventos científicos, apresenta dicas de como planejar o serviço, custos e alternativas, traz uma adaptação aos eventos virtuais, além de várias dicas de livros, páginas, canais e redes sociais de contação de história, com atividades e jogos para as crianças. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/541de1_01ba7d70daab4dd49cf285d8b4b53758.pdf. Acesso em: 4 nov. 2023.

relação à seleção anterior, que é a possibilidade de uso do recurso para brinquedotecas, para promover inclusão na participação em eventos de pessoas com filhos pequenos⁹⁸.

Quanto à afirmação *após a maternidade, reduzi minha disponibilidade para atividades de pesquisa no IFG devido ao cansaço e ao estresse*, 57,1% apontaram concordância plena e 17,9% que apresentaram discordância plena. A vivência da maternidade impacta na carreira científica das mulheres, principalmente, nos primeiros anos de vida do filho (Parent in Science, 2018; Powell, 2021; Sena, 2018; Williams, Ceci, 2012). Em outra questão para o mesmo grupo de professoras (com filhos de até 10 anos), questionamos quanto tempo levou para retomar a produção científica após a maternidade, a maioria (32,2%) informou ainda não ter conseguido retomar a produção científica de antes. Outras, que correspondem a 12,5%, informaram que levaram de 1 a 6 meses para retornar. Por fim, o percentual de 16,1% informou ter retomado a produtividade somente com 36 meses, após o nascimento do/a filho/a.

Estudos de Staniscuaski *et al.*, (2023) apontaram que políticas assimétricas entre as licenças parentais⁹⁹, em que para as mulheres a licença-maternidade varia entre 120 e 180 dias e para os homens a licença-paternidade varia entre 5 a 20 dias, contribui para viés negativo contra mães na academia, perpetuando desigualdades, com consequências significativas seja para as famílias, para as organizações e para a economia.

No caso das mulheres que vivenciam a maternidade, após a finalização da licença gestante, no retorno ao trabalho, concordamos com Machado (2019) que as instituições de ensino e pesquisa necessitam se atentar às demandas para essa mãe com filho pequeno e promover ações de inclusão e adequação desta nova fase¹⁰⁰ com a atividade profissional. É urgente fomentar esforços no empreendimento de programas e ações de apoio às mulheres na ciência, encorajando-as a um retorno saudável ao trabalho e na continuação e permanência da realização das atividades relacionadas à pesquisa, o que demanda uma política institucional.

As ações visando uma política institucional que permita a inclusão, permanência e êxito das mulheres na pesquisa não podem ser apenas propostas idealizadas, sem probabilidade de ações concretas. Nessa direção, ações para o presente precisam considerar que continuamos

⁹⁸Para mais informações: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/capes-divulga-edital-de-apoio-a-eventos-cientificos-no-pais>. Acesso em: 8 mar. 2024.

⁹⁹A respeito do tema licenças parentais no Brasil, sugerimos assistir a gravação de uma das palestras, dentro do II Simpósio Brasileiro de Maternidade e Ciência, realizado em 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=EsYsicmUSCI&t=267s>. Acesso em: 4 nov. 2023.

¹⁰⁰A série da Netflix *O começo da vida* mostra como os primeiros cuidados destinados às crianças, nos anos iniciais de suas vidas, podem alterar o curso da sociedade. Indicamos ainda uma palestra com o tema *Importância do cuidado parental no início da vida para o desenvolvimento da aprendizagem e memória: evidências de estudos com modelos experimentais*, realizada no I Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, em 2018, que reforça o papel dos estímulos nos primeiros anos de vida da criança. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BDTuZzaWCw4>. Acesso em: 20 set. 2023.

vivendo em uma sociedade patriarcal, e alguns princípios direcionadores do *Parent in Science*, podem nos ajudar, quando não há equidade de gênero, há evidências de que "as mulheres são as principais responsáveis pelos cuidados domésticos e com filhos e filhas" (Parent in Science, 2021c, p. 7), por isso, as ações a serem propostas no PE visam o futuro, mas trazem ações a partir da estrutura patriarcal já formada e que precisa ser transformada em um processo contínuo e real de mudança e evolução. Processo esse que uma instituição não faz sozinha, mas fazendo a diferença numa realidade local pode abrir margem para mudanças coletivas como ocorreu com o início do movimento *Parent in Science*, que antes era apenas um projeto de pesquisa em uma instituição do sul do Brasil, mas que agora se tornou exemplo de mudança estrutural no caso da maternidade e ciência. A desigualdade de gênero é uma questão estrutural, que perpassa as atribuições do IFG. Nesse contexto, o que a instituição pode fazer para pensar processos de equidade de gênero, naquilo que o IFG possa fazer, seriam implementar ações internas à instituição para contínua caminhada em busca de não apenas igualdade nas relações de gênero, mas equidade, para que as condições sejam equânimes a todos, considerando as diversidades de cada grupo. O importante é que a instituição não fique parada no debate atual sobre gênero, especificamente, no debate sobre maternidade e carreira científica.

A sociedade caminha no objetivo de ampliação da discussão sobre paternidade ativa, nesse caso, incluindo os homens nas atividades de cuidado e desenvolvimento do trabalho doméstico, mas essa transformação sociocultural extrapola a discussão na academia, sendo necessário alcançar as demais instâncias sociais como a família.

Quanto à expressão "já me senti excluída de alguma atividade no trabalho pelo fato de ter filhos", o percentual entre os três itens ficou quase equilibrado, tendo maioria (36,8%) ficado no grau intermediário enquanto 31,6 % discorda plenamente e outros 31,6% concordaram plenamente.

Quanto à afirmação *já pensei em escolher entre maternidade e minha carreira profissional*, a maioria (45,6%) apontou concordar plenamente. Apesar de não termos esse mesmo dado em relação aos homens, mas somente dados das mulheres professoras, encontramos na literatura que os homens não precisam pensar nessa questão. Isso mostra que, de fato, as crianças têm um peso nas decisões das mulheres quando comparadas aos homens, geralmente maior, no caso de manter-se ou não em carreira científica, conforme reforça Williams e Ceci (2012).

Como apresentado no Gráfico 22, a maioria concorda tanto com o item F sobre a escolha entre as duas dimensões, quanto com os itens: C (quanto a redução de disponibilidade para atividades de pesquisa após a maternidade); D (sobre diminuição da produtividade após a

maternidade); E (no caso de ter políticas específicas para mulheres pós-maternidade). Em relação aos itens: A (sobre não sentir grandes impactos pós maternidade) e B (sobre não sentir dificuldades em participação em eventos científicos) receberam da maioria total discordância, respectivamente, 80,3% em ambos, corroborando para o entendimento que “[...] esses dados, em suma, nos levam a concluir que a dinâmica da formação da família na sociedade ocidental [...] é a principal causa da sub-representação das mulheres na ciência acadêmica” (Williams; Ceci, 2012, p. 145)¹⁰¹.

Da mesma forma como os homens, as mulheres conseguem lidar com todos os outros desafios advindos da carreira de professoras e cientistas acadêmicas. No caso das mulheres sem filhos, elas conseguem manter seu desempenho acadêmico e profissional equivalente aos seus pares masculinos: são promovidas, são pagas. A situação muda com a chegada dos filhos, pois elas mudam radicalmente o cenário para as mulheres (Williams; Ceci, 2012).

Solicitamos às professoras que informassem de 3 a 5 palavras que representam as mulheres na Ciência, para elas. A partir das palavras indicadas, foi gerada a nuvem de palavras na Figura 12, que apresentam incidência de palavras mais mencionadas.

Figura 12 – Palavras que representam para as professoras as mulheres na Ciência



Fonte: Autoria própria, 2023

Conforme visto na Figura 12, quanto às mulheres na Ciência, os termos mais utilizados e que ganham destaque são: *resiliência*, *resistência*, *dedicação*, *competência*, *superação*,

¹⁰¹ No original: “These data, in sum, lead us to conclude that the dynamics of family formation in Western society [...] are the primary cause of the underrepresentation of women in academic science”.

determinação e empoderamento. Essas palavras mais recorrentes resumem as nuances presentes nas trajetórias das mulheres e reforçam que elas continuam na direção de buscar uma sociedade mais igualitária, inclusiva e diversa. Os muitos fatores que as limitam para um envolvimento com a pesquisa precisam ser enfrentados em nossa sociedade. Diante das pesquisas mencionadas anteriormente, é possível inferir que as experiências de optar por ter ou não filhos podem afastar as mulheres de carreiras para as quais são formadas e nas quais seriam tão bem-sucedidas quanto os homens. Esse impasse, que tem aspectos biológicos e culturais, não raras vezes, pesam muito mais sobre as mulheres do que sobre os homens. As instituições de ensino e universidades que priorizam práticas pedagógicas aliadas à pesquisa e produção de conhecimento precisam criar políticas para empreender esforços concretos no sentido de garantir a equidade na continuidade da pesquisa de docentes pesquisadoras mães, em especial, de crianças com menos de dez anos de idade. Esta demanda é urgente e está apoiada por extensos dados empíricos que demonstram essa particularidade maternidade-pesquisa como um dos aspectos centrais no quadro de declínio da produção de conhecimento, nesse período na carreira das mulheres (Williams; Ceci, 2012).

Quanto à afirmação *se o IFG tivesse políticas específicas para mulheres pós-maternidade, eu me envolveria mais*, a maioria (70,2%) concorda plenamente em se envolver mais, caso políticas para progressão das mães nas atividades de pesquisa fossem implementadas na instituição. Apenas 8,8% apontaram total desacordo com esse item e outros 21,1% apontaram grau intermediário, ou seja, concordância parcial. Para as 118 professoras que desenvolvem pesquisa, no caso da atual política e atividades do IFG, referente à pesquisa, perguntamos se elas consideram a referida política e ações estimularem o desenvolvimento de atividades desta natureza. Desse total, 83,9% consideram tais pesquisas insuficientes no estímulo da comunidade no desenvolvimento de pesquisa, mostrando a necessidade de melhorar as políticas atuais no que tange a pesquisa.

A partir da realidade das professoras do IFG, na conciliação entre carreira científica e maternidade, discutida e apresentada acima, e considerando o que trouxe o Gráfico 22, com afirmações em relação à maternidade e as atividades de pesquisa, em que a grande maioria (71,4%) das professoras com filhos até 10 anos (56 mulheres) apontou que se o IFG tivesse políticas específicas para mulheres pós-maternidade, elas se envolveriam mais, apresentamos a seguir sugestões de políticas e ações institucionais apontadas pelas 99 professoras (77 pesquisadoras e 22 não pesquisadoras), que vivenciam a maternidade e participaram da pesquisa, para mais mulheres mães na pesquisa.

5.3.3.2 Proposições de ações institucionais para mais mulheres mães na pesquisa

Considerando a discussão da vivência da maternidade pelas professoras e sua carreira científica no IFG, questionamos as respondentes que vivenciavam a maternidade se elas tivessem a possibilidade de elaborar uma política institucional voltada para as servidoras mães, no IFG, o que elas pretendiam ou priorizariam. A questão foi aberta, em que poderiam ser indicadas as ações e políticas que achassem melhor. Considerando que somente as 99 (professoras pesquisadoras e não pesquisadoras) que vivenciam a maternidade poderiam fazer apontamentos, até mais de um, a partir das respostas, realizamos uma análise para identificar as indicações que mais se repetiram. As indicações foram agrupadas em expressões recorrentes, de acordo com as relações e proximidades dos temas.

Quadro 5 – Principais propostas de políticas institucionais voltadas para as mulheres mães no IFG priorizadas pelas respondentes, em 2023

(continua)

Expressões recorrentes	Propostas de políticas institucionais priorizadas	Quantidade de vezes apontada
Flexibilidade de horários e carga de trabalho	Maior equilíbrio entre a distribuição da carga-horária para mães com filhos na primeira infância ou pessoas que desenvolve atividade de cuidado. Oferecer flexibilidade de horários e prazos as servidoras mães com filhos em idade na primeira infância. Possibilitar prioridade na escolha do dia e horários das disciplinas que lecionam, quando possível, permitindo que elas possam adaptar seus horários de trabalho para acomodar as demandas familiares, como levar e buscar os filhos na escola, amamentação, cuidados infantis ou acompanhamento escolar.	33
Criação de creche institucional	Criação de Creches ou Parceria com o município para oferta de creches, nos câmpus.	25
Criação de espaço adequado destinado à amamentação/ fraldário/trocador/ ordenha de leite materno	Criação de espaços para amamentação nos câmpus do IFG para que as servidoras mães possam cuidar dos filhos e amamentá-los durante o expediente, sem precisar se afastar por longos períodos ou até mesmo ter prejuízo neste período da vida. Estrutura física institucional apropriada (trocadores, sala para amamentação, etc).	12
Editais específicos para mulheres mães	Criação de editais de fomento específicos para mulheres mães. Considerar o fator mãe como agente de impacto no <i>Lattes</i> e, portanto, a ser considerado em editais e seleções internas. Tempo maior de consideração nas atividades de pesquisa como publicações, maior tempo para submissão de projetos em editais. A prioridade no financiamento.	8
Promoção de palestras e eventos sobre maternidade e ciência	Promoção de palestras e eventos que empoderem as mães e as estimulem a caminhar, com equilíbrio, entre a maternidade e a pesquisa. Maior integração e percepção das realidades vivenciadas pelas servidoras mães. Oferta de programas de apoio e orientação para as servidoras mães, como cursos sobre nutrição infantil, cuidados com os filhos e gestão do tempo, para ajudá-las a lidar com as demandas da maternidade e do trabalho. Promover a cultura de compartilhamento do trabalho doméstico entre mulheres e homens, realizando campanhas sobre isso.	6

Quadro 5 – Principais propostas de políticas institucionais voltadas para as mulheres mães no IFG priorizadas pelas respondentes, em 2023

(conclusão)

Expressões recorrentes	Propostas de políticas institucionais priorizadas	Quantidade de vezes apontada
Apoio psicossocial para servidoras mães	Ter terapia dentro do ambiente de trabalho, apoio psicológico para saúde emocional dos funcionários com apoio psicossocial coordenado pelas equipes de saúde dos câmpus. Zelar/acompanhar a saúde mental das servidoras mães, pois, precisamos estar bem mentalmente para que o corpo não adoça e possamos ser produtivas, também, no trabalho com a pesquisa.	6
Criação de política institucional para promoção da equidade de gênero	Estabelecer uma política de inclusão que promova a equidade de gênero e combata a discriminação contra mulheres e mães no ambiente de trabalho e nos estudos. Maior apoio para as mães pesquisadoras. Ouvir servidoras para construção de plano de ação, com verbas destinadas. Promover fortalecimento dos NEGEDs(*), com sua institucionalização na instituição, por meio de um departamento específico para estudos de gênero e diversidades.	5
Trabalho remoto parcial	Possibilidade de trabalho remoto para as servidoras mães, permitindo que elas possam realizar suas atividades de trabalho a partir de casa, quando necessário, para atender às necessidades dos filhos ou lidar com situações imprevistas (há muitas reuniões presenciais que são desnecessárias). Priorizar e flexibilizar para o trabalho à distância, principalmente, a participação em reuniões, de forma remota.	4
Recreação em eventos científicos	Na oferta de eventos científicos, prever espaços adequados para que as servidoras mães levem seus filhos. Atividades artísticas e culturais para os filhos/famílias das servidoras nos eventos. Algum tipo de assistência com os filhos, durante os eventos e atividades científicas (recreação/sala de cuidados).	3
Não soube indicar	-	12
Outros (**)	Algumas principais que agrupamos neste item (políticas específicas de redistribuição/permuta; prioridades de obtenção de afastamento para pós-graduação/capacitação; mãe de crianças com necessidades específicas ter o direito à jornada reduzida de trabalho; aumentar o valor destinado ao auxílio creche e a idade de cobertura; rever normativa que restringe o uso de carro institucional por filhos de servidores, permitindo aos filhos em fase de lactação; debate sobre a licença parental, promovendo ampliação da licença-paternidade).	22

Fonte: Autoria própria, 2023

Nota: (*) NEGEDs (Núcleos de Estudos e Pesquisas em Educação, Gênero e Diversidade - ou grupos correlatos)

(**) Houve outros itens apontados somente uma vez, por isso eles foram agrupados em outros.

Conforme apresentado no Quadro 5, retirando as 12 professoras que indicaram “não soube indicar” e 5 indicações que foram excluídas da amostra por não se aproximar de ações ou políticas institucionais para mais mulheres Mães na pesquisa, ao todo, foram 124 indicações apontadas pelas 99 professoras que vivenciam a maternidade, considerando que cada participante poderia indicar mais de uma ação ou política. Do total de 124 indicações, 22 delas foram agrupadas em *outros*, em virtude do número baixo de indicações. Todas as indicações foram agrupadas e geraram 11 tipos de expressões mais recorrentes, sendo as 3 principais:

- Flexibilidade de horários e carga de trabalho (33 indicações)
- Criação de creche institucional (25 indicações)
- Criação de espaço adequado destinado à amamentação/fraldário/trocador/ordenha de leite materno (12 indicações)

Quanto a ação de *criação de um espaço adequado destinado à amamentação*¹⁰² de lactantes, fraldário/trocador, ordenha de leite materno, com 12 indicações, sobre esse espaço institucional, questionamos a reitoria do IFG sobre haver, em algum dos seus câmpus, local apropriado para lactação, trocador, e ordenha de leite. De acordo com informação solicitada, via SIC, em fevereiro de 2024, a reitoria informou que o IFG não possui o referido espaço institucionalizado em nenhum de seus 14 câmpus, nem na reitoria. Na referida solicitação, se a resposta fosse negativa, perguntamos ainda se há discussão e previsão de implantação desses espaços. O retorno obtido não contemplou esse questionamento especificamente, mas mostrou que 3 câmpus (Anápolis, Aparecida de Goiânia e Formosa) possuem ações paliativas sejam projetos de extensão ou outra ação independente, organizada por coordenadores, estudantes ou/e servidores para atender a essa demanda.

Funcionando mesmo sem infraestrutura adequada, às vezes, com compartilhamento do mesmo espaço com outras coordenações/comissões/núcleos, os referidos espaços atendem à demanda local, mas em período ou público restrito. O ideal seria um espaço própria para essa finalidade e que atenda a diversidade que há na instituição. A reitoria não informou as informações de dois câmpus: Goiânia e Valparaíso.¹⁰³

¹⁰² De acordo com a Portaria nº 604/2017/MEC é direito de lactantes e lactentes à amamentação nas áreas de livre acesso ao público ou de uso coletivo nas instituições do sistema federal de ensino, independentemente se existe ou não locais, equipamentos ou instalações destinadas exclusivamente para essa finalidade. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=64361-portaria-aleitamento1105-pdf&category_slug=maio-2017-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 29 maio 2024.

¹⁰³ Informação solicitada, via SIC, em fevereiro de 2024.

Sobre a sétima ação mais apontada, ou seja, *criação de política institucional para promoção da equidade de gênero*, especificamente, na sugestão quanto a formalização e institucionalização dos NEGEDs¹⁰⁴, vale a pena destacar que um relatório do GT Diversidade, vinculado ao Fórum de Pró-Reitores de Extensão ou Cargos Equivalentes das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Forproext), do Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF), trouxe um estudo sobre ações de diversidade na referida rede. Esse estudo teve como objetivo coletar informações quanto à existência (e se eram institucionalizados) de Neabi/Neab – Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas - e dos NEGEDs, bem como as ações implementadas pelos referidos núcleos para conhecer a realidade sobre esses núcleos, em toda a Rede, bem como com o intuito de que essas informações “[...] possam subsidiar tomada de decisões e permitir a realização de ações de fortalecimento desses grupos” (CONIF, 2022, p. 1). Interessante mencionar a intenção do CONIF em realizar ações de fortalecimento desses grupos e considerando os dados que aparecem sobre a realidade do IFG, no referido estudo, qual seja (não possuindo nenhum documento que normatizem os referidos núcleos, tendo como resultado ausência de editais específicos de fomento aos NEGEDs), seria uma ótima oportunidade de mudança em nossa realidade local e alinhamento às intenções do referido conselho. Das 41 instituições participantes do Forproext, 32 participaram responderam ao referido estudo. Dessas 32 instituições, a maioria (73,7%) possuem resoluções que normatizam os NEGEDs em suas unidades. O IFGoiano, que é a instituição mais próxima da realidade do IFG, desde 2018, já aprovou regulamento de seus NEGEDs e aprovou a resolução 37/2018¹⁰⁵.

A partir do que as respondentes propuseram sobre suas prioridades quanto a política institucional voltada para as servidoras mães, no IFG, muitas das propostas apontadas também foram sinalizadas pelo *Parent in Science*, em um guia elaborado com sugestões de como as instituições podem apoiar as MÃES na ciência¹⁰⁶. O intuito desse guia é fomentar nas instituições a institucionalização de ações voltadas para as mães, em que são apresentados seis eixos de propostas, a saber: equidade, em que se adote critérios considerando a maternidade na avaliação de currículos; recursos, com subsídios financeiros (no caso de despesas com

¹⁰⁴ Esses núcleos, ainda, não foram institucionalizados no IFG. Na solicitação ao IFG, se a resposta fosse negativa, perguntamos ainda se é objetivo da instituição formalizar esses grupos no IFG, mas a resposta recebida não contemplou esse questionamento. Informações obtidas via SIC/IFG, em fevereiro de 2024.

¹⁰⁵ Mais informações sobre referido estudo do CONIF estão disponíveis no link: <https://portal.conif.org.br/comunicacao/gerais/estudo-realizado-pelo-conif-aponta-que-rede-federal-e-comprometida-com-a-pauta-da-diversidade>. Acesso em: 21 fev. 2024.

¹⁰⁶ Disponível em:

https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_06b90b8b2e374dd09f98e6b06e28c384.pdf. Acesso em: 29 out. 2023.

cuidadores infantis quando da participação em eventos de divulgação científica) e infraestrutura (no caso de sala de amamentação, por exemplo); oportunidades, em que mães tenham a mesma oportunidade de progressão em suas carreiras; flexibilidade, com construção de cultura no ambiente de trabalho mais inclusiva e flexível (com flexibilização do horário de trabalho ou carga horária semanal, ou oferecimento de trabalho remoto, quando possível) isso auxilia as mães em equilibrar vida pessoal e profissional; conscientização com promoção de atividades formativas cujo tema seja mitos e preconceitos comuns no que tange a maternidade; e por fim, o reconhecimento destacando a importância das cientistas mães na academia para uma ciência plural e mais forte (Parent in Science, 2023a).

5.3.3.3 Proposições de ações institucionais para diminuição das desigualdades de gênero na pesquisa

Solicitamos a todas as 150 respondentes sobre que tipos de ações/políticas poderiam ser desenvolvidas para fortalecer e contribuir na maior participação das mulheres, de forma geral, nas atividades de pesquisa da instituição. A questão foi aberta, em que poderiam ser indicadas as ações e políticas que achassem mais importantes. Considerando que cada professora poderia fazer mais de um apontamento, a partir das respostas, realizamos uma análise para identificar as indicações que mais se repetiram. As indicações foram agrupadas em expressões recorrentes, de acordo com as relações e proximidades dos temas. As principais ações são apresentadas no Quadro 6.

Quadro 6 – Principais propostas de ações institucionais para mais mulheres do IFG na pesquisa, em 2023

(continua)

Expressões recorrentes	Descrição das principais ações apontadas	Quantidade de vezes apontada
Editais específicos para mulheres	A instituição pode criar editais específicos para incentivar a participação de meninas e mulheres, na pesquisa, em congressos ou voltados para projetos liderados por mulheres e/ou que abordem temáticas relacionadas às questões de gênero ou pontuação diferenciada do perfil do pesquisador de editais de pesquisa. Articulação com agências de financiamento à pesquisa para buscar fomento para pesquisas realizadas por mulheres.	42
Reformulação da jornada docente com inserção de carga horária específica para atividades de pesquisa	Revisão do plano de trabalho docente, com inserção de carga horária específica para pesquisa. Pesquisa deveria ser considerada um peso maior/pontuação na jornada de trabalho. Flexibilização da carga horária para atividades de pesquisa.	32
Políticas e ações institucional, em todas as instâncias da instituição, voltadas para equidade de gênero	Inicialmente, tratar dessa questão em âmbito institucional, por meio de atividades que possam modificar a cultura do IFG: promover diálogos, discussões, cursos/palestras e/ou eventos a respeito do papel da mulher na ciência junto aos departamentos; promover campanhas de conscientização sobre a importância da igualdade de gênero na pesquisa, destacando a contribuição das mulheres nas diversas áreas de conhecimento e incentivando a mudança de comportamentos e atitudes discriminatórias; incentivar pesquisas que tratam, justamente, sobre mulheres e criação de um evento específico para expor tais dados.	13
Valorização das minorias dentro da instituição	Propor ações afirmativas e promover a transformação positiva e contínua do ambiente de trabalho, valorizando cada vez mais as minorias dentro da instituição. Incentivo à participação em eventos, à capacitação e à formação continuada.	12
Criação no IFG de comitê permanente/grupos de pesquisa	Criação de comitê permanente/grupos de pesquisa (ou grupo virtual) para discutir ações institucionais para mulheres na pesquisa, ações para igualdade nos acessos, bem como compartilhamento de experiências, sendo um espaço de diálogo e construção coletiva de mulheres.	10
Ampliação dos critérios de avaliação em editais internos	Redução das burocracias nos processos e editais e menor rigidez dos critérios de permanência nos grupos de pesquisa. Editais internos que não levem em conta só publicação de artigos, mas também valorizem projetos de ensino e extensão, articulados com a pesquisa.	7

Quadro 6 – Principais propostas de ações institucionais para mais mulheres do IFG na pesquisa, em 2023

(conclusão)

Expressões recorrentes	Descrição das principais ações apontadas	Quantidade de vezes apontada
Ampliação da presença de mulheres em posição de chefia e direção no âmbito do IFG	Incentivar e ampliar a presença de mulheres em posição de chefia, direção e espaços de decisão no âmbito do IFG para serem exemplo para outras mulheres, a fim de que suas vozes possam ser ouvidas e respeitadas. Convidar essas mulheres em gestão ou com alta pontuação de pesquisa para diálogo com outras mulheres e estudantes para bate-papo (troca de experiências).	3
Não saberia indicar	-	17
Outros (*)	Outras propostas com menor número de indicação, sendo as algumas delas: parcerias com iniciativas privada; horários de reunião dentro do horário de trabalho das servidoras, otimização e limitação do tempo de reunião; criação de revista especializada para publicação; maior divulgação das pesquisas já realizadas por mulheres; melhoria na infraestrutura: oferta de salas devidamente equipadas para uso e desenvolvimento das atividades pertinentes ao trabalho científico.	20

Fonte: Autoria própria, 2023

Nota: (*) Houve outros itens apontados somente uma vez, por isso eles foram agrupados em outros.

Conforme apresentado no Quadro 6, retirando as 17 respondentes que apontaram que “não saberia indicar” políticas ou ações institucionais para mais mulheres na pesquisa e 10 indicações que foram excluídas da amostra porque não foi possível identificar a ação ou política institucional proposta, ao todo, foram 139 indicações apontadas pelas 150 respondentes, considerando que cada participante poderia indicar mais de uma ação ou política. Várias outras políticas e ações foram apontadas, mas em virtude do número baixo de indicações, foram agrupadas em *outros*. Todas as indicações foram agrupadas e geraram 9 expressões recorrentes, sendo as 3 principais:

- Editais específicos para mulheres (42 indicações)
- Reformulação da jornada docente com inserção de carga horária específica para atividades de pesquisa (32 indicações)
- Políticas e ações institucionais, em todas as instâncias da instituição, voltadas para equidade de gênero (13 indicações)

Identificamos que a indicação que mais se repetiu foi *editais específicos para mulheres*, com 42 indicações. Todavia, ações pontuais assim seriam medidas paliativas para ampliar o acesso das mulheres aos fomentos em pesquisa, necessitando de ações mais amplas, de cunho institucional, para questionar a cultura e estrutura do IFG quanto ao debate sobre o tema equidade de gênero. Sobre essa questão, dentro da questão 22, sobre as propostas de ações institucionais para mais mulheres do IFG na pesquisa, destacou-se uma das respostas em que as professoras descrevem que:

As mulheres precisam superar a “síndrome de impostora”, a baixa autoestima intelectual e o medo de errar para fazerem pesquisa. Por uma questão histórica, de gênero, as mulheres se sentem familiarizadas com a sala de aula, com o ensino, com a tarefa de educar e pouquíssimo à vontade com o lugar de “intelectual”, com o lugar de autoria, de produção. Não sei ao certo que tipo de políticas e ações específicas poderiam reverter o machismo estrutural e o teto de vidro que as mulheres enfrentam dentro das instituições de ensino. É um problema complexo que não envolve apenas a promoção de editais específicos de fomento, reservados por gênero, mas uma compreensão profunda sobre como as instituições precisam se organizar para que a produção feminina exista (Professora 71).

Conforme visto no depoimento acima, por questões históricas, de gênero, as mulheres têm se concentrado em áreas consideradas uma extensão das atividades já realizadas na esfera privada (no lar), que, conforme discutido anteriormente por Barros e Mourão (2018), suas escolhas são construção histórica e social, que podem distanciar ou aproximar mulheres e

homens, por razões de aprendizado ou símbolos que estão presentes na realização de cada tipo de atividade, estando suas escolhas influenciadas e carregadas de significados. O depoimento acima remete ao que foi discutido no tópico mulheres nas carreiras científicas, em que a persistência da segregação horizontal tem como consequência a sub-representatividade das mulheres em algumas das grandes áreas do conhecimento (Barros; Mourão, 2018; Olinto, 2011), no caso em discussão, na produção intelectual.

No fim de seu depoimento, a Professora 71 traz que as barreiras enfrentadas pelas mulheres na academia é um problema complexo, não relacionado apenas a necessidade de ações paliativas como a promoção de editais específicos de fomento, reservados por gênero, mas algo que contemple uma compreensão profunda, para que mudanças culturais e estruturais ocorram. Nessa perspectiva, sobre a primeira forma da instituição se organizar para que mais produção das mulheres existam, foi apontada pelas respondentes um caminho necessário: *Políticas e ações institucional, em todas as instâncias da instituição, voltadas para equidade de gênero*, sendo a terceira ação/política a ser implementada pelo IFG, com 13 indicações. A discussão sobre o tema gênero e ciência não foi levantada no IFG, de forma institucional, e esse tema tem ganhado discussão dentro da academia, em algumas universidades e instituições de ensino superior (Araújo, Manzano, 2020; British Council, 2022; Conif, 2022; Silva, Ribeiro, 2014).

A respeito da segunda ação/política mais indicada pelas respondentes *reformulação da jornada docente com inserção de carga horária específica para atividades de pesquisa*, com 32 indicações, destacamos outro depoimento dentro da questão 22, sobre as propostas de ações institucionais para mais mulheres do IFG na pesquisa, em que a professor descreve:

Acredito que a questão deva ser a revisão da resolução da jornada docente para que possamos dedicar para pesquisa assim como precisamos dedicar para o ensino. Hoje, na realidade que vivo, primeiro é ter carga horária para o ensino, o que sobrar e, se sobrar, seria para pesquisa ou extensão. Eu tenho feito pesquisa mesmo estando sobrecarregada, mas tem sido muito difícil (Professora 99).

No depoimento acima, percebe-se uma proposição de ação institucional para mais mulheres na pesquisa, momento propício em que a jornada de trabalho docente está passando por discussão e reformulação da resolução no IFG sobre esse tema. Percebe-se, um desdobramento além do normal para conseguir desenvolver o tripé institucional, por parte da Professora 99, que considerou essa situação como mais difícil.

A partir do que as respondentes propuseram de ações e políticas e que geraram o Quadro 6, muitas das propostas apontadas já haviam sido sinalizadas pelo *Parent in Science*, em um

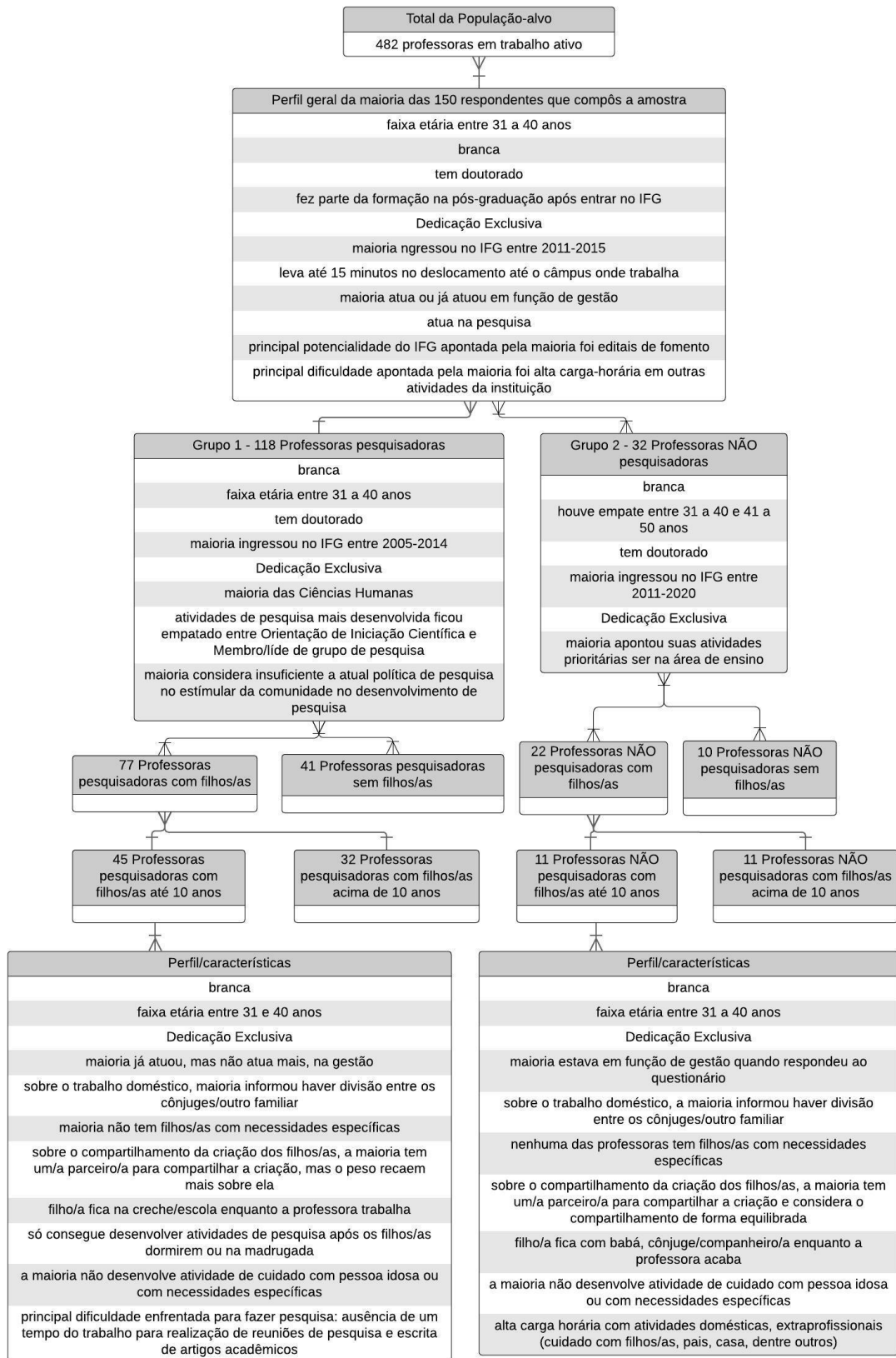
dos guias¹⁰⁷ elaborado por esse movimento com proposições de como as instituições podem apoiar, efetivamente, as mulheres na ciência. Algumas foram promover a diversidade em cargos e lideranças; criar oportunidades para networking e colaboração (organização de grupos e eventos de discussão, momento primordial para compartilhar experiências entre as mulheres pesquisadoras); fornecer treinamentos regulares sobre a importância da equidade de gênero; institucionalizar ações (criação de grupo/comitê de trabalho permanente) voltadas para pesquisa sobre mulheres na ciência, entre outras (Parent in Science, 2023b). O intuito do guia é fomentar nas instituições a institucionalização de ações voltadas para mulheres na ciência, como a criação de Grupos de Trabalho ou comitê de gênero e diversidades, garantindo recursos, sejam financeiros ou humanos, para que mudanças efetivas sejam geradas por estes grupos, já que a maioria das instituições não disponibilizam de apoio concreto para mulheres progredirem em suas carreiras científicas (Parent in Science, 2023b).

5.4 Retomando os objetivos da pesquisa

A presente investigação propôs a seguinte problematização, que direcionou a condução desta pesquisa sobre: *qual o perfil, os desafios e barreiras das professoras efetivas que realizam pesquisa no IFG e quais os impactos da maternidade?* Então, como vimos no desenvolvimento de análise dos dados, sobre o primeiro objetivo específico de *mapear o perfil das mulheres professoras que desenvolvem atividade de pesquisa e produção de conhecimento nesta instituição* buscamos, no capítulo 5, discutir e apresentar o perfil de cada um dos grupos (Grupo das pesquisadoras, Grupo das NÃO pesquisadoras e em especial o Grupo das pesquisadoras com filhos até 10 anos). Aqui, fizemos um mapa com o resumo do perfil desses grupos. Nele, foram colocadas apenas uma característica (a predominante) para cada uma das variáveis utilizadas, respondendo a este objetivo específico.

¹⁰⁷ Disponível em: <https://cienciasbahia.org.br/novo/2023/03/05/como-instituicoes-podem-apoiar-efetivamente-as-mulheres-na-ciencia/>. Acesso em: 28 out. 2023.

Figura 13 – Mapa resumo do perfil das 150 professoras, 2023



Fonte: Autoria própria, a partir do aplicativo Lucid, 2023

Então, os resultados mostram que há uma predominância de mulheres brancas (67,3%), pesquisadoras (78,7%), com faixa etária de 31 a 40 anos (48,7%), maioria DE (94,7%), com titulação de doutorado (62%) e mães (66%), dentre as 150 mulheres professoras participantes da pesquisa.

Sobre o segundo objetivo específico que foi *evidenciar se (e como) os documentos balizadores do IFG contemplam a construção de caminhos de equidade de gênero com foco na pesquisa e produção de conhecimento* os resultados nos possibilitou observar a ausência de orientação sobre maternidade e carreira científica, ou seja, esse tema está ausente nas discussões institucionais ao menos nos documentos institucionais já publicados na presente data (Fonte de dados 2), não havendo políticas institucionais para mais mulheres mães na pesquisa do IFG, havendo apenas algumas ações paliativas, conforme levantado, via SIC do IFG. Ao nos voltarmos para os dados gerados pela pesquisa, na Fonte 3 (questionário), observa-se que a ausência de discussões institucionais sobre esse tema repercutiu nos dados gerados, em que a maioria das 118 professoras pesquisadora (83,9%) apontou considerarem que as políticas e atividades do IFG, referente à pesquisa, serem insuficientes para estimular desenvolvimento de atividades dessa natureza.

Quanto ao terceiro objetivo específico, que foi *identificar os desafios enfrentados pelas mulheres professoras nessa atividade, e estimar o impacto da maternidade na atuação das que a vivenciam e desenvolvem atividades de pesquisa*, um olhar para a realidade do IFG, nesse debate nacional, em que analisamos a participação das mulheres docentes na pesquisa e produção de conhecimento, nos permitiu desvelar os principais desafios e dificuldades enfrentados pelas professoras, que foram: o primeiro sendo *alta carga-horária em outras atividades da instituição*; o segundo *ausência de tempo do trabalho para realização de reuniões de pesquisa e escrita de artigos acadêmicos*; o terceiro sendo dois que ficaram empatados *infraestrutura insuficiente (laboratório, insumos, equipamentos, entre outros)* e *alta carga horária com atividades domésticas, extraprofissional, (cuidado com filhos, pais, casa, dentre outros)*. A vivência da maternidade foi considerada uma das dificuldades, porém não a principal, uma vez que a conciliação entre ela e a carreira científica ficou em terceiro lugar dentre as principais dificuldades.

Sobre estimar o impacto da maternidade na atuação como professora pesquisadora, os resultados levantados na literatura mostraram que, após pausa na carreira em função da licença-maternidade, uma queda drástica na produção científica das mulheres que optaram por ter filhos prejudicando o acesso à fomentos e a uma retomada saudável após retorno da referida licença. No caso do levantamento da produção científica das mulheres pesquisadoras com filhos, apesar

das dificuldades e desafios enfrentados, apontados acima, os resultados mostraram que as mulheres mães estão ativas nas atividades de pesquisa, sendo as mulheres mães de filhos acima de 10 anos as que mais produziram pesquisa, conforme trouxe o Gráfico 21.

Além disso, um detalhe que merece destaque é em relação ao compartilhamento da criação dos filhos, em que a maioria (86,6%) das 45 professoras pesquisadoras com filhos até 10 anos apontou ter um/a parceiro/a para compartilhar a criação, fazendo com que essa igualdade no desempenho das tarefas no âmbito doméstico repercutisse na produção científica delas, em que houve um crescimento de 21 (em 2020) para 39 (em 2021). Mesmo que uma queda foi observada, no ano de 2022, para esse grupo, que pode ter ocorrido em virtude da Pandemia da Covid 19 (Parent in Science, 2020; 2021a; Staniscuaski *et al.*, 2020; Staniscuaski *et al.*, 2021b) o cenário do IFG se mostra na direção de uma igualdade de acessos. Todavia, para dismantelar possíveis barreiras que possam surgir no acesso delas ao desenvolvimento de atividades de pesquisa, conseqüentemente, não prejudicando e impedindo o avanço e progressão delas na carreira científica, após se tornarem mães, se fazem necessárias ações de apoio a essas professoras e a presente pesquisa apontou um caminho de possibilidades para o desenvolvimento de políticas concretas, inclusivas e transformadoras.

No caso da realidade das mulheres professoras do IFG, estamos falando de uma maioria branca (já portando privilégios de sua condição de branquitude), servidoras públicas. Somente essa realidade já coloca, conforme traz Ferreira (2022):

[...] essas maternidades em um lugar não só de privilégio, como de possibilidade de construção de redes de apoio pagas (cuidadoras e escolas de educação infantil privadas). Não esqueçamos das mães indígenas, negras, pobres e em situação de extremo risco social que sequer conseguem acessar a universidade ou se manter nela, caso ingressem (Ferreira, 2022¹⁰⁸).

Para o senso comum, existe a maternidade romantizada, perfeita, única e santificada, todavia não pode generalizar a vivência de mãe e a categoria mulher. Como visto anteriormente, a maternidade não tem um padrão a seguir, não é universal, e tampouco é romantizada para todas, existindo uma pluralidade de maternidades presentes na sociedade, conforme discutido por Parent in Science (2023b, p. 2) em que “as maternidades são plurais e situações como mães de filhos com deficiência, mães solas e as intersecções com raça e sexualidade devem ser sempre consideradas na implementação das ações”. Além disso, há mães em que elas são pessoas com necessidades específicas.

¹⁰⁸ Documento sem paginação.

Mesmo que os dados da Fonte 3 (questionário) apontaram que, dentre as 45 professoras pesquisadoras que vivenciam a maternidade, tendo filhos até 10 anos, a maioria (53,3%) divide o trabalho doméstico com cônjuge/outra familiar, não podemos deixar de considerar o percentual de 42,2% que apontaram ser a principal responsável por esse trabalho.

Nesse sentido, uma das requisições mais contundentes do movimento *Parent in Science* é para um olhar inclusivo para estas pesquisadoras, por parte das agências de fomento, incluindo ações inclusivas e de acesso aos editais de fomento (Staniscuaski *et al.*, 2021a). Que as instituições de ensino levistem esse debate em suas comunidades para criarem políticas institucionais de inclusão, permanência, êxito e avanço profissional destas pesquisadoras em suas carreiras.

Para desafiar o preconceito contra os pais, especialmente as mães, que se percebe existir no meio acadêmico, precisamos de aumentar a sensibilização e promover uma grande mudança cultural na forma como a maternidade é percebida, especialmente no que diz respeito à conciliação entre maternidade e trabalho. As mudanças estruturais nas instituições são fundamentais para valorizar a maternidade no meio acadêmico e ajudar a eliminar o preconceito implícito contra os pais, especialmente as mães. Progressos estruturais e institucionais significativos exigem tempo e muito trabalho, mas podem ser a forma mais eficaz de resolver o problema (Staniscuaski *et al.*, 2023, p. 7).¹⁰⁹

Além da sensibilização, acrescentamos ainda necessidade de ampliação das pesquisas com dados quantitativos sobre essa realidade nas instituições de ensino. As pesquisas no Brasil que estimam o impacto da maternidade na carreira profissional das pesquisadoras brasileiras, com dados quantitativos, ainda estão tímidas (Pontes, 2019). Todavia, a partir de 2016, com o surgimento do movimento *Parent in Science*, estudos e levantamentos de dados quantitativos científicos sobre a relação parentalidade e carreira acadêmica se intensificaram, conforme mostra o relatório de atividade 2016-2021, do referido movimento (Parent in Science, 2021c). Outro estudo¹¹⁰, também, realizado pelo *Parent in Science* foi sobre a produtividade acadêmica, durante a pandemia. A pesquisa trouxe dados importantes sobre o tema e enfatizou as questões de gênero e raça, mostrando o impacto maior para as mulheres, especialmente as mulheres negras. Membros do movimento explicam que, além de socializarem suas experiências,

¹⁰⁹ No original: “In order to challenge the bias against parents, especially mothers, found to exist in academia, we need to raise awareness and promote a major cultural shift in how motherhood is perceived, especially concerning the reconciliation of mothering and work. Structural changes in institutions are fundamental to valuing motherhood in academia and helping to eliminate the implicit bias against parents, especially mothers. Significant structural and institutional progress takes time and a lot of work, but it can be the most effective way to tackle the problem”.

¹¹⁰ A Produtividade acadêmica durante a pandemia: Efeitos de gênero, raça e parentalidade, [s. l.], p. 1-13, 2020. Disponível em: https://327b604e-5cf4-492b-910be35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b_81cd8390d0f94bfd8fcd17ee6f29bc0e.pdf?index=true. Acesso em: 13 jul. 2022.

vivências e o impacto da maternidade em suas carreiras e produções científicas, o levantamento de dados estatísticos foi relevante e assertivo, uma vez que os dados contribuíram para desvelar a real situação deste tema no Brasil.

Gostaríamos de dar destaque que não era objetivo analisar, profundamente, sobre as relações de gênero existentes no IFG, até porque isso não seria possível, uma vez que somente as mulheres docentes foi a população-alvo desta investigação, sendo os critérios de seleção desta amostra justificados no capítulo sobre percurso metodológico. Neste sentido, o objetivo foi trazer, brevemente, a discussão sobre gênero nas carreiras científicas, mostrando a importância do papel político das mulheres na busca por equidade entre os sujeitos. Sobre a história de desigualdade de gênero e discriminação contra as mulheres, Chassot (2017) nos adverte que a sociedade não é assim por acaso, mas herdada culturalmente:

A análise dessas nossas três vertentes [Gregas, Judaicas e Cristãs], que parecem ter, cada uma a seu modo, determinado nossa maneira de pensar e agir, como se a Ciência – e não apenas esta, mas nossa sociedade como um todo – fosse uma construção e uma propriedade masculina, não quer ser um libelo contra a nossa civilização ocidental, mas também uma constatação nada confortadora, de que não somos assim por acaso. Nossos três principais DNAs – o grego, o judaico e o cristão – nos moldaram assim (Chassot, 2017, p. 111).

É preciso ter conhecimento que o modo de pensar e agir de uma sociedade é construído historicamente e por milhares de anos, como nos mostrou tanto Chassot (2017) quanto Federici (2017). Não somente a consciência e mudança de postura coletiva é que pode alterar como a sociedade percebe o trabalho da mulher, mas, também, implementação de políticas públicas que promovam mudanças estruturais na sociedade. A sociedade precisa entender que, na carreira científica, não é diferente, pois meninas e mulheres são aptas sim para áreas de exatas e isso precisa ser cada vez mais incentivado, para que o cenário da pesquisa científica brasileira tenha mais inclusão e permanência das mulheres na ciência (Cruz, 2020).

O PDI 2019-2023 do IFG, sobre os princípios da instituição, diz que:

Seus princípios ético-políticos estão estruturados a partir da defesa da democratização da sociedade, da dignidade humana, dos direitos humanos, da diversidade, da inclusão, do desenvolvimento sustentável e da justiça social, a fim de contribuir na construção de uma sociedade justa e menos desigual (IFG, 2018b, p. 13).

A partir da citação acima, enfatizamos que, para atingir os referidos princípios ético-políticos, perpassa sobre o tema da discussão institucional de equidade de gênero na ciência. Por isso, pesquisas como esta precisam ser empreendidas para que dados sobre esta instituição sejam produzidos e que a justiça social aconteça e para construção de uma comunidade

acadêmica mais justa, menos desigual, mais inclusiva e plural. Pluralidade na ciência, esse é o futuro. Ciência plural é o que a sociedade precisa. Sobre isso, Carpes *et al.*, (2022) reforçam que:

É essencial valorizar a diversidade na ciência, para além do discurso! A diversidade impacta positivamente na capacidade de inovação e aumenta a capacidade criativa da equipe de pesquisa. Buscar mudanças em prol de equipes mais diversas não é só uma luta pelos direitos de todos estarem onde querem estar, senão também por uma ciência melhor (Carpes *et al.*, 2022, p. 4).

Os resultados de pesquisa apontam para a direção da reflexão, sendo como um convite ao diálogo sobre o tema maternidade e carreiras científicas. Estudos como o de Carpes *et al.*, 2022 e outros (Calaza *et al.*, 2021; Parent in Science, 2021b) enfatizam a positividade da diversidade no fazer científico, beneficiando os profissionais que atuam nesse campo, a produção do conhecimento materializada, bem como a sociedade como um todo, uma vez que ela amplia os pontos de vistas, amplia as questões formuladas e áreas abordadas pelos pesquisadores. Várias pessoas (diversidade) investigam questões diferentes ou aborda a mesma questão de múltiplas formas diferentes. A Figura 14, retirada de Williams e Ceci (2012), traz uma perspectiva da eficácia que várias mudanças sociopolíticas, que realizadas, poderiam auxiliar as instituições de ensino superior a reterem mais mulheres na carreira científica.

Figura 14 – Trajetória ideal para mulheres com filhos/as ou planos de tê-los



Fonte: Retirado de Williams e Ceci (2012, tradução nossa)

A mulher inicia seu percurso de formação dentro da normalidade, se optar por ter filho/a, durante o processo de formação, isso não será problema, uma vez que ela possui o direito de

uma licença familiar, além disso, um/a parceiro e/ou rede de apoio na divisão do compartilhamento do cuidado com a criança e trabalho doméstico. No retorno após o afastamento, ela continua sua formação recebendo assistência da instituição para reentrada em sua área e o trabalho segue o fluxo normal até uma carreira de sucesso e família feliz. Conforme trouxe Williams e Ceci (2012), esse ideal representa um caminho tortuoso, diferente do caminho tradicional para uma carreira de sucesso, em que pressupõe que a pessoa pesquisadora assumirá poucas responsabilidades familiares. Os autores concluem que essas ações podem provocar várias mudanças positivas relevantes sejam para as mulheres sejam para os homens. Quando o contrário acontece, o resultado é “com menos representatividade, menor também é o encorajamento para que meninas e adolescentes optem pelo ensino superior e pela carreira científica” (Parent in Science, 2021b, p. 4). Sobre políticas institucionais para fomentar a possibilidade de consolidação da diversidade na ciência para a redução das disparidades de gênero e raça/etnia, o estudo de Calaza *et al.*, (2021) reforça a importância de discussão sobre esse assunto e apresentam sugestões de ações/políticas a 3 grupos de pessoas: pessoas em posições de poder dentro de revistas científicas; pessoas em posições de poder dentro de agências de fomento e instituições de pesquisa; e para pessoas em cargos de poder dentro de comitês de seleção. Os referidos autores finalizam seu estudo reafirmando “para a construção de uma comunidade científica justa e verdadeiramente excelente, precisamos de políticas eficientes que promovam a equidade de gênero e raça/etnia” (Calaza *et al.*, 2021, p. 6).¹¹¹ Há indicadores de uma movimentação nacional no sentido de buscar relações mais equânimes de gênero:

a) CNPq aceita carta de recomendação do *Parent in Science* e aceita lançar período de licença-maternidade no currículo *Lattes* (2021);

b) em março de 2023, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) realizou o evento denominado *Datathon: Desigualdades de Gêneros no Serviço Público*¹¹² que reuniu, em Brasília, estudantes/acadêmicos, servidores públicos e de instituições privadas para, em grupos, analisarem dados do Governo Federal, pelo sistema do Infogov, levantarem o que os mesmos trazem sobre as relações no referido governo. Além das análises, era solicitado aos grupos que propusessem uma proposta de intervenção¹¹³ para reverter as desigualdades de

¹¹¹ No original: “For the building of a fair and truly excellent scientific community, we need efficient policies that promote gender and racial/ethnicity equity”.

¹¹² A matéria completa sobre o referido evento pode ser acessada no site da ENAP, pelo link: <https://enap.gov.br/pt/acontece/noticias/datathon-premia-vencedores>.

¹¹³ As propostas de intervenção apresentadas no evento Datathon podem ser consultadas na gravação da premiação realizada pela ENAP: <https://youtu.be/a2pWYVUuTqo>.

gênero no serviço público. Essa iniciativa foi muito elogiada pelos participantes do evento e abre as portas para novas possibilidades para a equidade de gênero no serviço público;

c) em abril de 2023, aprovação da lei nº 14.540, que instituiu o Programa de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

d) criação do GT Nacional com a finalidade de promover estudos técnicos relacionados à Política de permanência materna no Ensino Superior Brasileiro, instituído pelo Ministério da Educação, através da portaria nº 2.005 de 14/11/2023;

e) CAPES cria GT Equidade de Gênero (portaria 221/2018 e outro GT em 2022 com o mesmo objetivo portaria 45/2022), para realização de estudos específicos para auxiliar o órgão na criação de ações para promoção de equidade de gênero no âmbito acadêmico, no sentido de propor políticas e ações estratégicas para que a representatividade de mulheres aumente no meio acadêmico e, em específico na CAPES, o aumento delas nos comitês de avaliação da referida coordenação;

f) CAPES emitiu um informativo nº 02, em junho de 2023, sobre discutir os rumos da pós-graduação no Brasil, 2022-2026, apresentando propostas de ações internas para equidade de gênero a serem realizadas pela instituição;¹¹⁴

g) levantamento da CAPES mostrando mulheres enfrentando sexismo na ciência (Correio Braziliense, 2023);

h) CAPES debate sobre igualdade de gênero no ensino superior, debate esse realizado em 2023, que resultou na realização de uma série de 10 workshops, realizados em diversos estados do Brasil, entre os meses de maio e setembro deste ano, para apresentar o Marco Referencial para a Igualdade de Gênero em Instituições de Ensino Superior no Brasil;

i) CAPES divulga edital nº 11/2023, de apoio à eventos científicos no país trazendo a novidade da possibilidade de uso do recurso para brinquedotecas em eventos científicos para ampliar participação de pessoas com filhos;

j) grupo de Trabalho/Forproext/CONIF fez levantamento sobre diversidade (realidade e ações implementadas dos/pelos NEGEds e NEABs), nas 41 instituições que compõe o referido conselho;

k) Governo Federal/CGU lança o sistema observatório de pessoal, abrindo dados gerais sobre o pessoal pertencente a seus órgãos;

¹¹⁴ Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1QPPjqd-TADEOPDYFXTcbTwtjC1K4JckRV/view?usp=sharing>. Acesso em: 2 abr. 2024.

l) Ministério da Educação lança tema do Exame Nacional do Ensino Médio, em 2023, sobre “Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil”.

Essas movimentações em alguns órgãos sugerem um humor nacional brasileiro, no que tange ao debate sobre equidade no Governo brasileiro.

Quanto ao quarto e último objetivo específico, construir *um produto educacional para apoiar as servidoras mães que desenvolvem pesquisa científica no IFG*, os resultados apontaram a necessidade de um documento direcionado de possíveis caminhos e propostas de ações institucionais para mais mulheres mães na pesquisa.

Constatamos que desde as pesquisas preliminares que a criação de políticas institucionais poderia contribuir para a democratização de acesso aos fomentos de pesquisa. Para tanto, nos fundamentamos em estudos sobre o tema, que apontam a importância de desenvolvimento de políticas institucionais para auxiliar nessa nova etapa de pesquisa das servidoras mães (Carpes *et al.*, 2022; Fontanetto, 2018a; Mason; Goulden; Frasch, 2009; Parent in Science, 2021c; Pontes, 2019; Staniscuaski *et al.*, 2020; Staniscuaski *et al.*, 2021a). A partir disso, foi produzido um *e-book* com o título: IFG e Mulheres Mães na Pesquisa: cenário e ações de inclusão para a equidade de gênero, contendo 37 páginas, em que são apresentados um resumo dos dados da realidade das mulheres professoras do IFG, bem como proposições das principais ações institucionais a serem analisadas, discutidas, aprimoradas e implementadas pela gestão do IFG.

Quanto a aplicação do PE, ela foi realizada com 9 gestoras e gestores do IFG (7 delas/es foram da reitoria; 2 foram diretoras/es gerais de câmpus do IFG). Vale a pena destacar que das/os 9 gestoras/es convidadas/os para a fase de aplicação, 6 fizeram seus apontamentos e avaliação. O resumo dos apontamentos foi colocado no Quadro 7.

Quadro 7 – Resumo dos itens avaliados pelas/os gestoras/es que validaram o Produto Educacional

Questões propostas na aplicação	Avaliação recebida	Avaliação recebida
Quanto a linguagem do Produto Educacional	100% apontou estar adequada ao público-alvo	
Os aspectos estruturais do Produto Educacional contribuem para uma apresentação satisfatória do tema proposto?	100% respondeu SIM	
O Produto Educacional possui textos extensos dificultando a leitura e/ou se tornando cansativa?	16,7% apontou SIM	83,3% apontou NÃO
As ações propostas no Produto Educacional têm potencialidade para contribuir para promoção da equidade de gênero no IFG?	100% respondeu SIM	
Quanto a identidade visual do Produto Educacional (diagramação, aspectos das cores utilizadas e disposição das imagens), você considera:	83,3% apontou suficiente	16,7% apontou insuficiente. - Feedback recebido da/o gestora/r “há imagens que dialogam pouco com o texto escrito, algumas estão mais em caráter ornamental. Para melhorar mais ainda, seria bom que elas traduzissem a perspectiva defendida no produto educacional. Ou seja, é importante que também sejam "textos" a serem lidos, que transmitam informação, que ajudem na compreensão do que é defendido”
Possui potencial de alcance e aplicabilidade no contexto da EPT?	83,3% apontou SIM	16,7% apontou NÃO
Quanto a aplicabilidade do PE:	100% respondeu o material ter características de aplicabilidade e tem potencial de replicabilidade face à possibilidade de acesso e descrição	-
Quanto a inovação do PE:	66,7% apontou Produto educacional com médio teor inovador (combinação e/ou compilação de conhecimentos preestabelecidos)	33,3% apontou Produto educacional de alto teor inovador (desenvolvimento com base em conhecimento inédito).

Fonte: Autoria própria, 2023

Consideramos que a aplicação cumpriu seu objetivo, em que ela se deu conforme orientam Rizzatti *et al.*, (2020), sendo aplicado o referido PE às/aos gestoras/es dos principais cargos da reitoria e dos câmpus do IFG, em tempo plausível de avaliação, que puderam apreciar o material e indicar suas críticas e sugestões de melhoria. Todas as observações recebidas foram analisadas, discutidas e implementadas as possíveis.

Todo o percurso até a validação nos possibilitou refletir e perceber sobre o papel primordial de nossa ação pedagógica e da formação que recebemos, durante todo o processo. Quando compreendemos nossa prática, de forma mais reflexiva, abrimos possibilidades de problematização dos problemas identificados em nosso cotidiano, identificando referenciais teóricos-metodológicos capazes de nos darem o suporte em sua resolução. Concordamos com Rôças, Moreira e Pereira (2018), que defendem ser

[...] principal produto de um curso de MP não é o PE em si, mas sim o processo de transformação do mestrando durante a elaboração do PE. O mestrando, autor do PE, envolve-se no processo de identificação do problema (de ordem prática), com base em referencial teórico-metodológico consistente e coerente, reflete, propõe encaminhamentos / soluções para abordar o problema identificado, aplica e testa o PE, retomando criticamente a primeira versão para compor a versão final que acompanha o texto dissertativo (Rôças; Moreira; Pereira, 2018, p. 67).

De acordo com o discutido, apesar da relevância do PE elaborado nesta pesquisa, ele não foi o principal produto construído. Durante o processo de investigação, houve uma transformação desta mestranda, em que mudanças de mentalidade sobre nossa ação pedagógica foram identificadas, bem como mudança de postura sobre a forma de construção de conhecimento necessários para identificação de situações-problema que surgem no dia a dia e sua superação. Acreditamos que houve uma reflexão sobre o impacto dessa formação recebida, ampliando os conhecimentos da potencialidade de implementação de pesquisas voltadas para os contextos de nossas práticas.

Portanto, concluímos esse item destacando o que trazem Rizzatti *et al.*, (2020, p. 14) “[...] na área do Ensino, devemos cuidar para que a produção intelectual, na forma de PE, e na reflexão sobre essa produção, possa efetivamente oportunizar momentos de debates e transformações na Educação Básica” e isso foi e será alcançado com este produto educacional elaborado, pois ele pode auxiliar no levantamento de debates e discussões sobre mulheres mães fazendo pesquisa. O material produzido pode ser replicado em outros contextos e localidades. O presente PE não responde a nossa questão problema como sugere Rizzatti *et al.*, (2020), mas aponta caminho para a superação dos desafios levantados que respondem à questão-problema que deu origem a presente pesquisa.

Finalizando, no movimento analítico utilizando para discutir e interpretar os dados das 3 fontes de dados, foi possível perceber a relação entre as partes e o todo da pesquisa. Olhar para as partes individualmente (que no caso dessa pesquisa, as 3 fontes foram consideradas 3 partes) foi relevante para entender a especificidade de cada uma e o que foi levantado a partir dela, mas olhar essas partes em relação a totalidade do objeto foi essencial porque esse olhar mais amplo possibilitou aproximar da realidade concreta que se constitui a participação das professoras do IFG na pesquisa. Segundo os documentos do IFG, reconhece-se a necessidade de criação de condições físicas para que a pesquisa e o ensino, de fato, estejam caminhando juntos na atuação profissional da docente e nas práticas pedagógicas. A esse respeito, o PPPI da instituição traz que:

Ao articular as atividades de pesquisa às de ensino, o IFG aponta na direção de projetos curriculares capazes de formar cidadãs/ãos críticas/os, com condições de produzir conhecimentos de forma comprometida com o desenvolvimento social, econômico, artístico e cultural da sociedade brasileira (IFG, 2018c, p. 35).

Nesse sentido, a partir das discussões implementadas no que tange às 3 fontes utilizadas nessa pesquisa, nos questionamos: essas condições estão dadas ou ainda é necessário ações, seja de gestão, seja da comunidade para alcançá-las? E em específico, nos questionamos se há inserção de debates e ações que priorizem o avanço para a equidade de gênero para o desenvolvimento de pesquisa no IFG? Considera-se a maternidade das professoras nas pontuações do currículo *lattes* para a distribuição de fomento?

Considerando tais questões, buscamos conhecer essas especificidades e sobre a primeira indagação, a partir das análises empreendidas aqui, as condições não estão dadas, uma vez que a carga horária destinada, especificamente, às atividades de pesquisas é inexistente, podendo preencher a planilha da jornada docente semanal somente com atividades de ensino. Uma vez que as condições não estão dadas, quanto as ações necessárias para alcançar essas condições, elas precisam ser discutidas coletivamente e o quanto antes, necessitando de ambas: gestão e comunidade. A primeira precisa se articular e ficar a par das discussões atuais sobre o tema, buscando fomentar a discussão interna e criando espaços para deliberações. Feito isso, é fundamental a participação de toda comunidade, primeiro se conscientizando da necessidade urgente de discussão e segundo participando do debate com sugestões e propostas.

Sobre a segunda indagação a respeito da existência de debates e ações que priorize o avanço da equidade de gênero nas atividades de pesquisa do IFG, a partir dos dados levantados, percebe-se que o debate institucional está ausente, conforme pôde ser visto: a) na ausência de uma política institucional na instituição sobre isso; b) na não criação, até a presente data, das

comissões permanentes para promoção da plena igualdade nas relações de gênero, projetadas como objetivos no PDI de 2018, para exercícios de 2019-2023, conforme resposta da reitoria, via SIC, já apresentada anteriormente; c) o que trouxe a análise documental, no caso específico da pesquisa, em que os documentos orientadores desta atividade na instituição não terem algumas palavras-chave em seu teor, mostrando que o tema não está no foco da instituição; e d) na resposta de uma questão do questionário, que gerou o Gráfico 22, na letra 'e' em que 71,4% das respondentes com filhos de até 10 anos (pesquisadoras e não pesquisadoras) apontaram que se o IFG tivesse políticas específicas para mulheres pós maternidade elas se envolveriam mais. Essas informações sugerem não haver debate institucional sobre o tema.

Quanto a terceira indagação, sobre o IFG ter políticas/ações que considere a maternidade nas avaliações das pontuações científicas no currículo *lattes* para distribuição de fomento, os resultados apontaram não haver. Apenas o edital do PIBICTI, em 2023, estendeu para 7 anos a avaliação para mulheres com filhos pequenos.

Enfim, um último questionamento: se a pesquisa desenvolvida aqui acelerará o devenir histórico da mulher desenvolvendo ciência no IFG? Sobre isso,

Se sobre o real deve-se elaborar uma teoria, resultado de pesquisas, que seja capaz de acelerar seu devenir histórico, é porque cada indivíduo pode tornar-se intelectualmente melhor, mais qualificado, capaz de agir política e filosoficamente na esfera pública, radicado na política, determinação intrínseca de um pensamento que se constrói como resposta às vicissitudes da experiência histórica, projetando-se como luta orgânica pela transformação da sociedade, isso é emancipação na pesquisa (Silva, 2008, p. 45).

Portanto, o presente estudo de caso do IFG revelou que o pensamento aqui construído tem, nas suas bases, a experiência histórica das mulheres em sua atuação na produção de conhecimento no IFG. Trouxemos à luz das discussões amplas informações quantitativas e informações sobre a realidade da maternidade e carreira científica das professoras do IFG. Esse foi um primeiro passo em demonstrar quantos dados relevantes de gênero são possíveis pesquisar em nossa instituição, tornando-se dados científicos que podem dar suporte e subsidiar tomadas de decisões, permitindo proposição de políticas e ações institucionais sobre o tema.

Não pretendemos resolver todos os problemas nesse campo envolvido, porém o intuito foi contribuir com alguns apontamentos que ampliem a sua discussão, bem como apresentação de uma proposta de intervenção, que foi configurada num produto educacional.

CAPÍTULO 6 – ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

A respeito da relevância do presente estudo apresentada na introdução deste corpo teórico, os dados levantados aqui podem contribuir no diagnóstico da situação atual da pesquisa realizada por mulheres professoras da instituição, vislumbrar caminhos para a estruturação de políticas pertinentes ao tema tratado, instigar ações de inclusão/permanência dessas mulheres envolvidas na dimensão pesquisa, que é uma dimensão do tripé da instituição (ensino, pesquisa e extensão). Esta pesquisa trouxe visibilidade para a discussão sobre equidade de gênero na EPT e na ciência, valorizando a pluralidade e diversidade nesses ambientes. Como constatado nas pesquisas preliminares, durante o desenvolvimento desta investigação, se manteve o destaque para a importância de criação de políticas institucionais no intuito de contribuir para a democratização de acesso aos fomentos de pesquisa, o que levou a produção de um produto educacional fruto deste trabalho investigativo, que trouxe proposições de ações para mais mulheres mães na pesquisa do IFG.

Com a presente pesquisa objetivou-se investigar e desvelar a participação, na pesquisa e produção de conhecimento, de professoras do IFG. Pretendeu-se investigar como está o IFG em face ao tema proposto, desvelando como tem sido o movimento de participação das servidoras professoras efetivas na pesquisa. O intuito foi identificar os desafios enfrentados pelas mulheres nessas atividades e estimar o impacto da maternidade em suas atuações como pesquisadoras, para as que optaram por vivenciar a maternidade e atuar na carreira científica. Além disso, ver como o tema é tratado na instituição, a partir da análise de seus documentos estruturantes.

Na mesma direção de Staniscuaski *et al.*, (2023), quanto aos achados do nosso estudo, concordamos que eles estão alinhados com uma grande quantidade de referenciais teóricos da literatura sobre essa temática, que identificou a maternidade ter uma parcela de peso no que tange a preconceito contra as mulheres, levando à discriminação no local de trabalho.

No item 7 do PDI, sobre organização administrativa, são apresentados os princípios da gestão do IFG, em que damos ênfase ao quarto deles que traz: “4. Justiça: pautar-se estritamente por princípios de justiça, pela verdade e pela lei, com integridade, equidade, impessoalidade e imparcialidade” (IFG, 2018b, p. 59). Se partimos desse princípio colocado e se queremos que a equidade, de fato, ocorra, faz-se urgente a discussão institucional sobre o tema mulheres na ciência, especificamente, ciência e maternidade. Neste diapasão, é primordial que políticas institucionais e ações sejam discutidas e implementadas para que a justiça entre gênero se efetive no IFG.

Como ocorreu com o movimento *Parent in Science*, os dados dessa pesquisa servirão de base para planos de ação institucionais a ser colocados em prática. Ela teve como propósito “desconstrução da ideia de que as mulheres devem escolher entre a maternidade e a carreira científica” (Parent in Science, 2021c, p. 30), bem como de outros mitos em volta da maternidade e mulheres em carreiras científicas, caminhando para a direção da discussão e entendimento sobre parentalidade como um caminho possível para equidade de gênero e progressão das mulheres mães nas carreiras científicas. Relevante destacar a necessidade de provocar e construir na sociedade, em geral, a discussão de que os cuidados infantis, ou outras formas de atividade de cuidado, não são responsabilidade prioritárias das mulheres, mas uma atividade humana coletiva, não apenas individual, cujas responsabilidades precisam ser compartilhadas com o poder público, com a comunidade, e, de certa forma, com toda a sociedade, conforme prevê a legislação nacional brasileira (Parent in Science, 2021c).

Sobre os limites desta pesquisa, destacamos que os dados quali-quantitativos que o compõem são apenas sobre a participação na pesquisa e produção de conhecimento por parte das mulheres professoras efetivas, não trazendo dados gerais de todos os servidores Docentes e Técnico-administrativos, que seria uma alternativa possível e mais abrangente. Além disso, não houve aprofundamento na discussão sobre relações de gênero, por não ser o objetivo principal da investigação, sendo possível expansão em pesquisas futuras. Seria interessante levantar dados estatísticos sobre relações de gênero no IFG, por meio da interseccionalidade entre gênero, raça e classe, focando as três dimensões do tripé (ensino, pesquisa e extensão), não apenas a dimensão pesquisa.

Depois de um singelo percurso histórico sobre o trabalho e a educação da mulher, durante a história, passando pela sua atuação nas carreiras científicas e indo para os dados da produção científica das participantes desta amostra, finalizamos afirmando que o foco do nosso estudo na participação das professoras efetivas ativas do IFG na pesquisa nos permitiu observar as experiências únicas de mães na IFG/EPT, possibilitou identificarmos dados relevantes sobre as principais atividades de pesquisas realizadas pelo grupo das professoras pesquisadoras, as potencialidades do IFG para o desenvolvimento de atividades de pesquisa, os principais desafios e dificuldades que elas enfrentam em sua atuação, enquanto professoras pesquisadoras, bem como na conciliação entre vida pessoal e profissional.

Concordando com a missão do movimento *Parent in Science*, que foi apresentada no relatório 2016-2021, e somando esforços junto a eles nessa missão, tendo com esta investigação almejado:

- a) mudar a forma como a parentalidade e maternidade são percebidas no IFG;

- b) lutar por ambiente científico mais justo, diverso e igualitário no IFG;
- c) fomentar a discussão sobre os impactos da parentalidade e da maternidade na carreira científica dentre os membros do IFG;
- d) incentivar o desenvolvimento de políticas institucionais, nos diversos âmbitos da instituição, às mães pesquisadoras (servidoras ou estudantes), considerando a intersecção entre classe, raça e gênero.

Este texto constitui, dentre outras tantas, uma forma de resistência contra a desigualdade de gênero estruturalmente impregnada na sociedade, há séculos, bem como na luta por mais mulheres e meninas na produção científica brasileira, “abraçando” o desafio colocado, internacionalmente, pela ONU/UNESCO, em 2015, para mais mulheres e meninas na ciência e, nacionalmente, com atenção para as orientações presentes no Marco Referencial para a igualdade de gênero em instituições de Ensino Superior no Brasil. As análises empreendidas neste estudo configuram-se como provisórias, sendo possível a expansão em trabalhos futuros. Almejamos que essa investigação utilizando/levantando dados quali-quantitativos sobre carreira científica e maternidade no IFG motivem outras pesquisas que possam avançar no tema e nas discussões. Como pesquisas futuras, indicamos:

a) Uma pesquisa que acompanhe, de perto, as discussões e publicações de materiais com ações já realizadas, em andamento ou futuras (que é a forma de materialização do que é discutido), quanto às políticas e ações estratégicas propostas para a CAPES, realizada pelo GT Equidade de Gênero, criado dentro da CAPES, em 2018, pela portaria 221/2018, e do atual GT, criado em 2022, pela portaria 45/2022, com o mesmo objetivo do anterior e para dar continuidade dos trabalhos e estudos já realizados. Avaliar o que é possível adaptar para a realidade do IFG;

b) uma pesquisa da mesma forma que a proposta acima, porém acompanhando os trabalhos do GT Nacional vinculado ao Ministério da Educação, instituído pela portaria 2.005 de novembro de 2023, cuja finalidade é promover estudos técnicos para pensar estratégias e propor política de permanência materna no Ensino Superior Brasileiro;

c) levantar, por câmpus ou considerando todos os câmpus e reitoria juntos, os integrantes das comissões organizadoras de eventos científicos, por gênero, para avaliar como está sendo a distribuição de participação entre mulheres e homens. Fazer a mesma coisa em relação aos/às palestrantes convidados/as para os eventos do IFG e ver se há igualdade de gênero nos convites;

d) sobre a diversidade no IFG (gênero, parentalidade, raça, cor, deficiência, LGBTQI+) na ciência, focando levantar dados quantitativos e qualitativos. Pesquisar dados sobre

gênero/maternidade e ciência, da mesma forma que fizemos, porém, incluindo toda a comunidade do IFG (homens e mulheres, TAE e docentes, e estudantes) utilizando a interseccionalidade gênero, raça, classe, parentalidade e capacidade. Cruzar e avaliar ações do Plano Anual de Trabalho (cada câmpus) sobre relações de gênero e diminuição das desigualdades. Ver se há ações em cumprimento dos objetivos e metas do PDI 2018-2023 sobre esse tema;

e) se os planos de trabalho docente forem documentos públicos, fazer levantamento das principais atividades de pesquisas (gestão e produção acadêmica) apontadas pelas professoras nesses documentos ou englobando homens e mulheres. É possível contemplar ainda atividades de ensino e extensão, se o intuito for abranger o tripé como um todo. Comparar os dados entre mulheres sem filhos e mulheres mães com filhos até 10 anos. É possível abranger ambos os sexos e segmentos. Avaliar se estão conseguindo manter o tripé. Pesquisar, por câmpus, ou pelo IFG todo (482 mulheres);

f) conforme sugeriram Staniscuaski *et al.*, (2023, p. 2) “estudos sobre viés contra os pais ainda são escassos, especialmente considerando a autopercepção desse viés. [...]”, por isso a relevância de expansão de pesquisas com levantamentos quali-quantitativos, conforme mencionamos em várias partes dentro deste corpo teórico, uma vez que “embora possa parecer óbvio que os pais enfrentam preconceitos na academia, é crucial realizar uma análise dessa questão para estabelecer uma base científica sólida para a compreensão do fenômeno” (Staniscuaski *et al.*, 2023, p. 2);

g) levantamento de dados quantitativos e qualitativos sobre os contemplados em editais de fomento do IFG, por gênero e parentalidade, considerando editais nas três dimensões do tripé: ensino, pesquisa e extensão. Ver relação entre contemplados homens e mulheres, cruzando com intersecção raça. Ver quantas pessoas negras e pessoas com filhos menores foram contemplados. Olhar o número de servidores contemplados em projetos de pesquisa no IFG, com fomento, por gênero e parentalidade. Avaliar se há desigualdades;

h) levantamento de dados de mulheres sem filhos, mas que desenvolvem o trabalho de cuidado com algum membro da família idoso ou doente, para proposição de ações de apoio para esse grupo. Avaliar como tem sido a produção científica delas, levando em consideração a individualidade/especificidade de vida de cada uma;

i) pesquisas e levantamentos considerando a parentalidade como um todo e não apenas maternidade/paternidade.

Sugestões de Produtos Educacionais futuros:

a) Desenvolver um evento sobre o tema Maternidade e Ciência no IFG seria interessante, uma vez que ele ainda não foi discutido institucionalmente, e foi uma das ações sugeridas pelas participantes desta pesquisa. Sobre esse evento, o objetivo seria utilizar os dados levantados na pesquisa para reforçar a necessidade da discussão na instituição ou, até mesmo, dar continuidade, caso ele já tenha sido levantado. Outra opção seria convidar outros pesquisadores, principalmente, mulheres para divulgação de seus trabalhos neste evento. Propiciar que outras pesquisas sobre o tema ganhem destaque para promover diálogos que direcionam avanços sobre o tema na instituição. Portanto, instigar a proposição de grupos de pesquisa sobre a temática para aprofundar no diálogo. Uma terceira opção seria um evento de divulgação científica, em que desse destaque para as mulheres pesquisadoras do IFG e suas produções científicas, podendo fazer um encontro entre essas pesquisadoras e estudantes mulheres e meninas de escolas públicas locais para um diálogo e tirar dúvidas sobre carreiras científicas;

b) desenvolver uma exposição científica¹¹⁵ (o que vou expor?). Uma opção seria uma exposição fotográfica sobre mulheres na ciência, em geral, ou mulheres na carreira científica do IFG. Outra opção seria o material a ser exposto viesse de trabalhos coletivos com professoras dos vários câmpus ou por grupos ou projetos de pesquisas. Poderia ser tema geral ou pesquisas relacionadas com a temática sobre mulheres ou relações de gênero e ciência ou carreiras científicas (Ex: professoras produzem material sobre participação das mulheres na ciência; trabalho de cuidado não remunerado realizado, majoritariamente, por mulheres, discriminação das mulheres na sociedade, entre outros. Ou seja, expor temas relevantes sobre mulheres).

¹¹⁵ Um exemplo de exposição assim, temos a exposição *Lugar de Mãe é na Universidade*, realizada no Centro de Artes e Comunicação, idealizado e organizado pelo projeto de extensão Maternagem, Mídia e Infância, da Universidade Federal de Pernambuco, tendo matéria sido disponibilizada no canal oficial da instituição, em 20 de março de 2023. A referida exposição apresentou relatos de mães no ambiente acadêmico e universitário, trouxe propostas de políticas institucionais para dar visibilidade as mães na universidade e viabilizar a permanência e progresso materno nela. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=sKRux1H5KuQ>. Acesso em: 30 mar. 2023.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Rodrigo de Oliveira. Maternidade no currículo. Projeto de pesquisadoras estima impacto das atividades como mãe na carreira científica. **Revista Fapesp**, São Paulo, ed. 269, 27 ago. 2018. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/2018/07/19/maternidade-no-curriculo/>. Acesso em: 10 out. 2023.
- ANDRÉ, Marli E. D. A. Pesquisa em educação: buscando rigor e qualidade. **Cadernos de Pesquisa**, [S. l.], n. 113, p. 51-64, jul. 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742001000200003>. Acesso em: 30 abr. 2023.
- ARAÚJO, Lígia Mara Boin Menossi de; MANZANO, Luciana Carmona Garcia. Identidades e (não) lugares da maternidade na ciência: discursos e contradiscursos nas mídias contemporâneas. **Estudos Linguísticos**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 1185-1199, dez. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21165/el.v49i3.2644>. Acesso em: 10 out. 2023.
- ÁVILA, Maria Betânia; SILVA, Carmen; FERREIRA, Verônica (org.). **Mulher e trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo**. São Paulo: Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, 2005. 130 p.
- BARROS, Suzane Carvalho da Vitória.; MOURÃO, Luciana. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, e.174090, p. 1-11, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>. Acesso em: 10 out. 2023.
- BARROSO, Ricardo. G.; MACHADO, Carla. Definições, dimensões e determinantes da parentalidade. **Psychologica**, [S. l.], v. 1, n. 52, p. 211-229, 2010. Disponível em: https://doi.org/10.14195/1647-8606_52-1_10. Acesso em: 10 out. 2023.
- BELTRÃO, Kaizô Iwakami.; ALVES, José Eustáquio Diniz. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, [S. l.], v. 39, n. 136, p. 125-156, jan./abr. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/8mqpbrrwhLsFpxH8yMWW9KQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jun. 2023
- BINS, Gabriela Nobre *et al.* **Maternidades e docências: a vida desde a pandemia**. Porto Alegre: Edição do autor, 2023. ePUB (119 p.).
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 29 abr. 2023.
- BRASIL. **Decreto nº 7.247, de 19 de abril de 1879**. Dispõe sobre Reforma do Ensino Primário e Secundário do Município da Corte e o Superior em todo o Império. Rio de Janeiro: Império, 1879. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639595/7164>. Acesso em: 1 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 8.777, de 11 de maio de 2016.** Institui a Política de Dados Abertos do Poder Executivo Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8777.htm Acesso em: 4 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 10.139, de 28 de novembro 2019.** Dispõe sobre a revisão e a consolidação dos atos normativos inferiores a decreto. 2019a. Brasília, DF: Presidência da República, 2019a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10139.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. **Documento de Área: Área 46 Ensino.** Brasília: Ministério da Educação; CAPES, 2019b. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/ENSINO.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2023

BRASIL. **Educação Profissional Técnica de Nível Médio Integrada ao Ensino Médio:** Documento Base. Brasília, DF: Ministério da Educação: SETEC, 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base.pdf. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro 2008.** Dispõe sobre a criação dos Institutos Federais e criação da Rede Federal de Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11892.htm. Acesso em: 8 abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Ofício Circular nº 23/2022/CONEP/SECNS/DGIP/SE/MS.** Brasília, DF: Ministério da Saúde: Secretaria Executiva, 17 out. 2022. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/CARTAS/OficioCircular23_2022-NormatizacaoConsentimentoAssentimentoEetnicoPPeBiobancos.pdf. Acesso em: 8 fev. 2023.

BRASIL. **Plataforma Nilo Peçanha.** Ambiente virtual de disseminação dos dados e estatística oficiais referente à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Rede Federal). Brasília, DF: Ministério da Educação: Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/pnp>. Acesso em: 1 maio 2023.

BRITISH COUNCIL BRASIL. **Marco referencial para a igualdade de gênero em instituições de ensino superior no Brasil.** São Paulo: British Council, 2022. *E-book*. Disponível em: https://www.britishcouncil.org.br/sites/default/files/marco_referencial_para_a_igualdade_de_genero_em_instituicoes_de_ensino_superior_no_brasil_pt.pdf Acesso em: 10 jan. 2024.

CALAZA, Karin C. *et al.* Facing Racism and Sexism in Science by Fighting Against Social Implicit Bias: A Latina and Black Woman's Perspective. **Frontiers in Psychology**, [S. l.], v. 12, p. 1-9, 2021. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.671481/full>. Acesso em: 2 nov. 2023.

CAMPOS, Francisco Itami. **Ciência Política:** introdução à teoria do Estado. Goiânia: Ed. Vieira, 2005.

CANOFRE, Fernanda. Produção científica de pesquisadoras cai após maternidade, diz estudo. **Folha de São Paulo**, Porto Alegre, 13 maio 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2018/05/producao-cientifica-de-pesquisadoras-cai-apos-maternidade-diz-estudo.shtml>. Acesso em: 13 out. 2023.

CARPES, Pâmela Billig Mello *et al.* Parentalidade e carreira científica: o impacto não é o mesmo para todos. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, [S. l.], v. 31, n. 2, 30 jul. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S2237-96222022000200013>. Acesso em: 3 nov. 2023.

CHASSOT, Áttico Inácio. **A ciência é masculina? É, sim senhora!** 8. ed. São Leopoldo, RS: Ed. Unisinos, 2017. 152 p.

CHASSOT, Áttico Inácio. **O que é Ciência, afinal?** Palestra de encerramento do V Encontro Baiano de Química, realizado pelo Centro de Formação de Professores da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. Bahia: [s. n.], 2012. 1 vídeo (1h 18min). Publicado pelo canal TV UFRB. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Sqmpk3i3R0I>. Acesso em: 3 out. 2022.

CLEMENTE, Tatiane. Setimentos. *In*: PAGANINI, Vera Lúcia Alves Mendes (org.). **Navegando em prosa e poesia**: Curso de Letras – Universidade Estadual de Goiás/Inhumas. Anápolis: Editora UEG, 2015. 138 p.

COLLINS. Patrícia Hill.; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Tradução Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2020. 341 p.

CONIF. **Estudo sobre ações de diversidade na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e tecnológica (RFEPCT)**. Belém: Reditec, 2022. Disponível em: <https://portal.conif.org.br/images/Docs/estudos/2024/relatorio-gt-diversidade--1-.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

CRUZ, Renatha Cândida da *et al.* (org.). **Meninas Cientistas**: a construção feminina do saber. Belo Horizonte: Poisson, 2020. 70 p. Disponível em: https://www.poisson.com.br/livros/individuais/meninas_cientistas/Meninas_Cientistas.pdf. Acesso em: 15 set. 2022

FEDERICI, Sílvia. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017. 464 p.

FEDERICI, Sílvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2021. 318 p.

FERREIRA, Taís. **O desafio invisibilizado da maternidade solo na academia**. *Jornal da Universidade*. 2022. Universidade Federal do Rio Grande do Sul/Secretaria de Comunicação Social. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/jornal/o-desafio-invisibilizado-da-maternidade-solo-na-academia/>. Acesso em: 15 out. 2023.

FILGUEIRAS, Carlos A. L. Origens da Ciência no Brasil. **Química nova**, [S. l.], v. 13, n. 3, p. 222-229, 1990.

FONTANETTO, Renata M. B. A luta de quem é cientista e mãe no Brasil. *In: Cientistas feministas. Blog Cientistas Femininas*. [S. l.], 9 jun. 2018a. Disponível em: <https://cientistasfeministas.wordpress.com/2018/06/09/a-luta-de-quem-e-cientista-e-mae-no-brasil/> Acesso em: 15 out. 2023.

FONTANETTO, Renata M. B. Ser mãe e cientista: o que está por trás disso? *In: Cientistas feministas. Blog Cientistas Femininas*. [S. l.], 1 jun. 2018b. Disponível em: https://cientistasfeministas.wordpress.com/2018/07/01/ser-mae-e-cientista-o-que-esta-por-tras-disso/?fbclid=IwAR0TSmEEf1qR2AAAYbZuWI5Vs11R--dUVqGE_NN0DTi5i4MrchmbtxLcmB8. Acesso em: 12 out. 2023.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe. *Revista Brasileira de Educação*, v. 14, n. 40, p. 168-194, jan./abr. 2009.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **Convenção sobre os Direitos da Criança**. Nova York: UNICEF, 1990. 80 p. Disponível em: https://www.unicef.pt/media/2766/unicef_convenc-a-o_dos_direitos_da_crianca.pdf. Acesso em: 24 ago. 2023.

GONÇALVES, Carmen Érica Lima de Campos *et al.* (Alguns) Desafios para os Produtos Educacionais nos Mestrados Profissionais nas áreas de Ensino e Educação. *Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico*, [S. l.], v. 5, n. 10, p. 74-87, 2019. Disponível em: <https://sistemascmc.ifam.edu.br/educitec/index.php/educitec/article/view/500/259>. Acesso em: 11 dez. 2023.

IFGOIANO. **Guia para Elaboração de Atos Normativos do IF Goiano**. Versão 1.0. Goiânia: IFGoiano, 2021. Disponível em: https://suap.ifgoiano.edu.br/media/documentos/arquivos/VERS%C3%83O_1.0_-_Guia_para_Elabora%C3%A7%C3%A3o_de_Atos_Normativos_do_IF_Goiano.pdf. Acesso em: 10 jan. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Estatuto 2019-2023**. Goiânia: Conselho Superior, 2018a. Disponível em: <http://www.ifg.edu.br/component/content/article/62-ifg/a-instituicao/11547-estatuto2019?showall=&limitstart=>. Acesso em: 17 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Plano de Dados Abertos exercício 2017-2018**. Goiânia: Diretoria de Tecnologia da Informação; IFG, 2017. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/pda>. Acesso em: 1 set. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Plano de Dados Abertos exercício 2021-2023**. Goiânia: Diretoria de Tecnologia da Informação; IFG, 2021a. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/pda>. Acesso em: 1 set. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023**. Goiânia: Conselho Superior, 2018b. Disponível em: <http://www.ifg.edu.br/component/content/article/62-ifg/a-instituicao/11546-plano-de-desenvolvimento-institucional-2019-2023>. Acesso em: 17 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Projeto Político Pedagógico Institucional 2019-2023**. Goiânia: Conselho Superior, 2018c. 51 p. Disponível em: <http://www.ifg.edu.br/component/content/article/62-ifg/a-instituicao/11548-projeto-politico-pedagogico-institucional-pppi-2018>. Acesso em: 10 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Relatório Anual de Gestão do IFG exercício 2021**. Goiânia: Gabinete do IFG, 2022. 263 p. Disponível em: <https://ifg.edu.br/relatorios-de-gestao>. Acesso em: 1 set. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Relatório Anual de Gestão do IFG exercício 2022**. Goiânia: Gabinete do IFG, 2023. 298 p. Disponível em: <https://ifg.edu.br/relatorios-de-gestao>. Acesso em: 1 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução nº 9, de 01 de novembro 2011**. Dispõe sobre aprovação do regulamento da jornada de trabalho dos servidores docentes do IFG. Goiânia: Conselho Superior, 2011. 11 p. Disponível em: <https://ifg.edu.br/attachments/article/209/resolucao092011.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução nº 14, de 20 de dezembro 2011**. Dispõe sobre aprovação do regulamento do Programa de Apoio à Produtividade em Pesquisa do IFG. Goiânia: Conselho Superior, 2011. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/attachments/article/209/resolucao142011.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução nº 20, de 20 de junho de 2016**. Dispõe sobre aprovação do regulamento do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica e Tecnológica e Inovação (PIBICTI) do IFG. Goiânia: Conselho Superior, 2016. 10 p. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/attachments/article/209/resolucao0202016.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução nº 22, de 7 de dezembro de 2015**. Dispõe sobre aprovação do regulamento para Criação Supervisão de Grupos de Pesquisa no IFG, Goiânia: Conselho Superior, 2015. 9 p. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/attachments/article/209/resolucao0222015.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução nº 26, de 11 de agosto de 2014**. Dispõe sobre aprovação do regulamento para Cadastro de Projetos de Pesquisa do IFG. Goiânia: Conselho Superior, 2014. 10 p. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/attachments/article/209/resolucao262014.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução nº 37, de 22 de dezembro de 2010**. Dispõe sobre aprovação do regulamento do Programa Institucional de Incentivo à Participação em eventos científicos e tecnológicos para servidores do IFG. Goiânia: Conselho Superior, 2010. 8 p. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/attachments/article/209/resolucao372010.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução nº 59, de 17 de novembro de 2014.** Dispõe sobre aprovação do regulamento do Programa Institucional de Incentivo à Tradução para língua estrangeira e publicação de artigos de servidores do IFG. Goiânia: Conselho Superior, 2014b. 6 p. Disponível em:

<https://www.ifg.edu.br/attachments/article/209/resolucao592014.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução nº 99, de 31 de agosto de 2021.** Dispõe sobre a Política de Pesquisa do IFG. Goiânia: Conselho Superior, 2021b. 3 p. Disponível em: https://ifg.edu.br/attachments/article/222/RESOLUCAO_99_2021-REI-CONSUP_REITORIA_IFG.pdf. Acesso em: 15 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução nº 105, de 4 de outubro de 2021.** Dispõe sobre a Política de Inovação do IFG. Goiânia: Conselho Superior, 2021c. 2 p. Disponível em: http://ifg.edu.br/attachments/article/222/RESOLUCAO_105_2021_REI-CONSUP_REITORIA_IFG_PoliticaDeInovacao.pdf. Acesso em: 15 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Sistema eletrônico IFG Produz.** Ambiente virtual/plataforma/software de disseminação dos dados oficiais de produções científicas e acadêmicas do IFG. Goiânia: Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação/IFG, 2019. Disponível em: <https://ifgproduz.ifg.edu.br/sobre>. Acesso em: 5 set. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Vozes da Extensão:** Roda de conversa “Maternidade e Ciência”. Minas Gerais: [s. n.], 7 mar. 2024. 1 vídeo (1h 30min). Publicado pelo canal IFMG Play. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=v3ftjcPCj20>. Acesso em: 9 mar. 2024.

LEITE, Luciana Rodrigues *et al.* Abordagem mista em teses de um programa de pós-graduação em educação: análise à luz de Creswell. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 47, e243789, 2021. Disponível em: [scielo.br/j/ep/a/f6M7smg8gPMxZDGcsDnHFww/?format=pdf&lang=pt](https://www.scielo.br/j/ep/a/f6M7smg8gPMxZDGcsDnHFww/?format=pdf&lang=pt). Acesso em: 20 mai. 2023.

LEVIN, Jack.; FOX, James Alan; FORDE, David R. **Estatística para Ciências Humanas.** 11. ed. Tradução Jorge Ritter. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. 450 p.

LINS, Beatriz Accioly; MACHADO, Bernardo Fonseca; ESCOURA, Michele. **Diferentes, não desiguais:** a questão de gênero na escola. São Paulo: Editora Reviravolta, 2016. 142 p.

LOCH, Rayane Monique Bernardes; TORRES, Kelly Beatriz Vieira; COSTA, Carolina Reciate. Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 29, n. 1, e61470, p. 1-11, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/wsmDtkBwsTk8JRST5xvpQsL/>. Acesso em: 12 fev. 2023

LOURO, Guacira Lopes. Mulheres na sala de aula. *In:* DEL PRIORI, Mary (org.) **História das mulheres no Brasil.** 9. ed. São Paulo: Contexto; UNESP, 2009. p. 443-481.

LUDKE, Menga; ANDRE, Marli E.D.A. **Pesquisa em Educação:** abordagens qualitativas. São Paulo: E.P.U, 1986.

MACHADO, Leticia Santos *et al.*, Parent in Science: the impact of parenthood on the scientific career in Brazil. **IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)**, [S. l.], p. 37-40, may 2019.

Disponível em: https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b_f53ac6eee19f454193a3ae5ef84682f4.pdf Acesso em: 20 maio 2023.

MASON, Mary Ann; GOULDEN, Marc; FRASCH, Karie. Why graduate students reject the fast track. **Academe**: American Association of University Professors. [S. l.], v. 95, p. 11-16, 2009. Disponível em: <https://www.aaup.org/article/why-graduate-students-reject-fast-track#b1>. Acesso em: 3 nov. 2023

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política**: uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014. 164 p.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014. 407 p.

MORETTIN, Luiz Gonzaga. **Estatística básica**: probabilidade e inferência. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. 376 p.

MOURA, Dante Henrique. **Trabalho e formação docente na educação profissional** Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. (Coleção Formação Pedagógica, v. 3). 112 p.

NASCIMENTO, Augusto Sávio Guimarães do; RODRIGUES, M. F; NUNES, Albino. O. A pertinência do enfoque Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS) na Educação Profissional e Tecnológica. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica (RBEPT)**, [S. l.], v. 2, n. 11, p. 117-128, 2016. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/5457>. Acesso em: 30 ago. 2022

OLINTO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no brasil. **Inclusão Social**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2011. Disponível em: <https://brapci.inf.br/#/v/100456>. Acesso em: 10 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/ptbr/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 3 nov. 2023.

PACHECO, Eliezer. **Fundamentos Político-Pedagógicos dos Institutos Federais**: diretrizes para uma educação profissional e tecnológica transformadora. Natal: IFRN, 2015. 70 p. *E-book*.

PARANHOS, Ranulfo *et al.* Uma introdução aos métodos mistos. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 18, n. 42, p. 384-411, mai/ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/WtDMmCV3jQB8mT6tmpnzKk/?lang=pt> Acesso em: 20 maio 2023.

PARENT IN SCIENCE. **A Produtividade acadêmica durante a pandemia**: Efeitos de gênero, raça e parentalidade, [S. l.], p. 1-13, 2020. Disponível em:

<https://www.ufrgs.br/ciencia/wp-content/uploads/2020/07/LevantamentoParentinSciencePandemia.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2022.

PARENT IN SCIENCE. **Como as instituições podem apoiar as MÃES na ciência**: um guia do Movimento Parent in Science. 2023a. 7 p. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_06b90b8b2e374dd09f98e6b06e28c384.pdf. Acesso em: 28 out. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Como as instituições podem apoiar efetivamente as mulheres na ciência**: um guia do Movimento Parent in Science. Mar. 2023b. 12 p. Disponível em: <https://cienciasbahia.org.br/novo/2023/03/05/como-instituicoes-podem-apoiar-efetivamente-as-mulheres-na-ciencia/%20>. Acesso em: 28 out. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Editas que incluem a maternidade**: um guia do Movimento Parent in Science. [S. l.], 2021a. 24 p. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_40bcdd9b34b04ece83507ce6b8866fd8.pdf. Acesso em: 28 out. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Guia prático para o oferecimento de recreação em eventos científicos**: movimento Parent in Science. Jun. 2022. 14 p. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/541de1_01ba7d70daab4dd49cf285d8b4b53758.pdf. Acesso em: 29 out. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Mulheres e maternidade no ensino superior no Brasil**: informativo do Movimento Parent in Science. [S. l.], 2021b. 6 p. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_6ac0cc4d05734b56b460c9770cc071fc.pdf. Acesso em: 30 out. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **O impacto da maternidade na carreira científica das mulheres brasileiras**. Palestra ministrada no dia 10/05/2018, dentro do I Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência. Porto Alegre: [s. n.], 6 jul. 2019. 1 vídeo (1h 44m). Publicado pelo canal Parent in Science. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=nwl0Gpk1KH8&t=1260s>. Acesso em: 26 ago. 2022.

PARENT IN SCIENCE. **Relatório de atividades 2016-2021**. [S. l.] 2021c. p. 1-38. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_be4c284828694041803db8f8aa86d259.pdf. Acesso em: 3 ago. 2022.

PEREIRA, Potyara A. P. Discussões conceituais sobre política social como política pública e direito de cidadania. In: BOSCHETTI, Ivanete (org). **Política social no capitalismo: tendências contemporâneas**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2009, cap.4, p. 87-108.

PONTES, Tatiana Barcelos Pontes *et al.* Mães Acadêmicas: equilibrando os papéis de mães e pesquisadoras. **Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional**. São Carlos, v. 27, n. 4, p. 687-690, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/PysT6Vk5VfSmGRXVTxTzT4P/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 mai. 2023.

POWELL, Kendall. How mothers get penalized in the scientific race. **Nature**, [S. l.], v. 595, p. 611-613, 2021. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/d41586-021-01993-x>. Acesso em: 12 dez. 2022.

RAPOSO, Vera Lúcia. Fertilidade rima com idade? (Enquadramento ético-legal da criopreservação de ovócitos como método de preservação da fertilidade feminina). **Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 11, n. 2, p. 245-263, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/1331/731>. Acesso em: 20 out. 2023.

RIBEIRO, Débora. **Dicio**: Dicionário Online de Português, 2023. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/pesquisa/>. Acesso em: 21 abr. 2023.

RIZZATTI, Ivanise Maria *et al.* Os produtos e processos educacionais dos programas de pós-graduação profissionais: proposições de um grupo de colaboradores. **Actio: Docência em Ciências**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 1-17, 2020. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/actio/article/view/12657>. Acesso em: 6 ago. 2022.

ROCHA, Maria Isabel Baltar da. Saúde e direitos das mulheres no trabalho. *In*: ÁVILA, Maria Betânia; Silva, Carmen; Ferreira, Verônica (orgs.). **Mulher e trabalho**: encontro entre feminismo e sindicalismo. São Paulo: Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, 2005. p. 97-112.

RÔÇAS, Giselle; MOREIRA, Maria Cristina do Amaral; PEREIRA, Marcus Vinicius. “Esquece tudo o que te disse”: os mestrados profissionais da área de ensino e o que esperar de um doutorado profissional. **Ensino de Ciências e Tecnologia em Revista - ENCITEC**, v. 8, n. 1, p. 59-74, 2018. Disponível em: <http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/encitec/article/view/2624/0>. Acesso em: 29 dez. 2023.

ROSA, João Guimarães. **Grande sertão**: veredas. Obra baseada no texto da 5. ed. [S. l.]: [s. n.], 1967. 512 p.

SALA, Oscar. A questão da ciência no Brasil. **Estudos avançados**, [S. l.], v. 12, n. 5, p. 153-160, 1991. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/kKKhpWxgfJCHtx5WZcM9b4N/>. Acesso em: 3 ago. 2022.

SANTOS, José Deribaldo Gomes dos; RIBEIRO, Ellen Cristine dos Santos; BELMIRO, Webster Guerreiro. Síntese da educação profissional no Estado do Ceará (2008-2018): um balanço das Escolas Estaduais de Educação Profissional (EEEPS). *In*: SANTOS, José Deribaldo Gomes dos; FILHO, Domingos Leite Lima; NOVAES, Henrique Tahan (org.). **Educação profissional no Brasil do século XXI**: políticas, críticas e perspectivas. Marília, SP: Cultura Acadêmica, 2021. (Oficina Universitária, v. 1). p. 193-219. *E-book*.

SAVIANI, Dermeval. **Sobre a concepção de politécnica**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1989. 50 p.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, [S. l.], v. 12, n. 34, p. 152-180, jan./abr. 2007.

SENA, Victor. Maternidade diminui produção acadêmica. Mas não aparece no Lattes. **Jornal o Estadão online**, São Paulo, 10 dez. 2018. Disponível em: <https://arte.estadao.com.br/focas/capitu/materia/maternidade-diminui-producao-academica-mas-nao-aparece-latte%20>. Acesso em: 2 nov. 2023.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016. 317 p.

SHIROMA, Eneida Oto; CAMPOS, Roselane Fátima; GARCIA, Rosalba Maria Cardoso. Decifrar textos para compreender a política: subsídios teórico-metodológico para análise de documentos. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 23, n. 2, p. 427-446, jul./dez. 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/9769/8999>. Acesso em: 7 set. 2022.

SILVA, Carmen. Raízes das desigualdades. In: ÁVILA, Maria Betânia; SILVA, Carmen; FERREIRA, Verônica (orgs.). **Mulher e trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo**. São Paulo: Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, 2005, p. 39-47.

SILVA, Fabiane Ferreira da.; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciência & Educação**, Bauru, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ciedu/a/wNkT5PBqydG95V9f4dJH4kN/?lang=pt>. Acesso em: 10 out. 2023.

SILVA, Kátia Augusta Curado Pinheiro Cordeiro da. **Professores com formação stricto sensu e o desenvolvimento da pesquisa na educação básica da rede pública de Goiânia: realidade, entraves e possibilidades**. 2008. Tese de doutorado (Programa de Pós-Graduação em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2008.

SILVA, Ronison Oliveira da. *et al.* E-books como produtos educacionais: definição e tópicos de construção segundo o método científico-tecnológico. In: DICKMANN, I. (org.). **Mosaico Temático**. Chapecó: Livrologia, 2020. p. 161-181. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/360213793>. Acesso em: 13 dez. 2023.

STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Impact of COVID-19 on academic mothers. **Science**, [S. l.], v. 368, n. 6492, p. 724-724, 2020. Disponível em: <https://www.science.org/doi/10.1126/science.abc2740>. Acesso em: 23 mai. 2023.

STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Maternity in the Brazilian CV Lattes: when will it become a reality? **Annals of the Brazilian Academy of Sciences**, [S. l.], v. 93, n. 1, p. 1-4, 2021a. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0001-3765202120201370>. Acesso em: 5 ago. 2022.

STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Time to fight the pandemic setbacks for caregiver academics. **Nature: Human Behaviour**, [S. l.], v. 5, n. 1262, 2021b. Disponível em: <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01209-2>. Acesso em: 9 set. 2022.

STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Bias against parents in science hits women harder. **Humanities & Social Sciences Communications**, [S. l.], v. 10, n. 201, p. 1-9, 2023. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41599-023-01722-x>. Acesso em: 3 nov. 2023.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2009. 175 p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Exposição no CAC revela os desafios de ser mãe na universidade | Notícias do Campus #04**. Pernambuco: [s. n.], 20 mar. 2023. 1 vídeo (4 min). Publicado pelo canal Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=sKRux1H5KuQ>. Acesso em: 30 mar. 2023.

VIEIRA, Sônia. **Como elaborar questionários**. São Paulo: Atlas, 2009. 159 p.

WILLIAMS, Wendy M.; CECI, Stephen J. When Scientists Choose Motherhood: A single factor goes a long way in explaining the dearth of women in mathintensive fields. How can we address it? **American Scientist (Am Sci)**, [S. l.], v. 100, n. 2, p. 138-145, 2012. Disponível em: <https://www.americanscientist.org/article/when-scientists-choose-motherhood>. Acesso em: 13 out. 2023.

APÊNDICE A – MARCOS LEGAIS SOBRE AS MULHERES NO BRASIL

Ao longo dos anos, no Brasil, vários marcos legais, nacionais e internacionais, importantes sobre as mulheres foram conquistados, por meio das lutas e resistências do movimento de mulheres. No Quadro 1, estão sistematizados alguns destes marcos legais mais importantes.

Quadro 1 – Marcos legais importantes sobre as mulheres no Brasil, a partir de 1932

(continua)

Marco legal	Objetivo
Decreto n° 21.076/1932	Instituiu o Código Eleitoral no Brasil e foi quando as mulheres brasileiras conquistaram o direito de votar.
1979	Na Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, evento promovido pela Organização das Nações Unidas (ONU), o Brasil assinou tratado internacional se comprometendo a garantia de direitos humanos e a proteção das mulheres (Lins; Machado; Escoura, 2016)
1985	Criação da Primeira Delegacia especializada da Mulher (Órgão da Polícia Civil) do mundo (Lins; Machado; Escoura, 2016)
1988	Igualdade de direitos entre mulheres e homens pela Constituição Federal, em que no artigo 5º estabeleceu “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, marco importante que tira as mulheres da posição de submissão e/ou de inferioridade. A partir desse momento, passa ser garantido a igualdade jurídica para os dois sexos. Outro ganho sobre o tema vindo da Carta Magna foi no dever de coibir a violência intrafamiliar, que agora passa a ser de responsabilidade do Estado. Outro ganho foi a garantia da licença-maternidade a todas as cidadãs que contribuem para a Previdência Social, com variação do afastamento de quatro a seis meses, dependendo do tipo de ocupação da gestante (Lins; Machado; Escoura, 2016)
1992	Bertha Lutz fundou a Federação Brasileira para o Progresso Feminino.
1994	Na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (conhecida como Convenção do Belém do Pará), evento promovido pela Organização dos Estados Americanos, o Brasil assinou tratado internacional se comprometendo a garantia de direitos humanos e a proteção das mulheres (Lins; Machado; Escoura, 2016)
Lei n° 9.504/1997	Alterada pela lei n° 12.034/2009, estabelece obrigação a todo partido político o percentual mínimo de 30% de reserva das vagas das candidaturas ao Legislativo para as mulheres (Lins; Machado; Escoura, 2016)

Quadro 1 – Marcos legais importantes sobre as mulheres no Brasil, a partir de 1932

(continuação)

Marco legal	Objetivo
Lei n° 10.224/2001	Altera o Decreto-Lei do Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual.
2003	Criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres, que foi sofrendo alterações em sua nomenclatura até chegar, em 2023, ao Ministério das Mulheres.
Lei n° 10.778/2003	“Estabelece a notificação compulsória em todo o território nacional de casos de violência contra as mulheres que forem atendidas em serviços de saúde públicos ou privados”.
2005	Criado o programa “Mulher e Ciências”, pelo Governo Federal, que dentre suas ações tem “meninas e Jovens Fazendo Ciência, Tecnologia e Inovação”, cujo objetivo é sensibilizar e trazer as meninas para participação em áreas consideradas ciências <i>hard</i> . (Barros; Mourão, 2018)
Lei n° 11.106/2005	Revogou do artigo 107, do Código Penal, os incisos VII e VIII, que previa a não responsabilização do estupro pelo crime, caso se casasse com a vítima, já pressupondo que o casamento restaura a honra da vítima.
Lei n° 11.108/2005	Conhecida como Lei do Parto Humanizado, garante o direito a ter um ou uma acompanhante na hora do parto a todas as brasileiras que utilizam o Sistema Único de Saúde (rede própria ou conveniada). “a legislação estabelece que a parturiente indique a pessoa que irá acompanhá-la, durante todo o período de trabalho de parto, no parto e no pós-parto imediato.” (Lins; Machado; Escoura, 2016)
Lei n° 11.804/2006	Garante o recebimento de pensão alimentícia pelas mulheres grávidas caso estejam separadas do pai da criança. Ela é obrigatória durante todo o período gestacional. A legislação considera como responsáveis pelo filho ou filha tanto o homem quanto a mulher (Lins; Machado; Escoura, 2016)
Lei n° 11.340/2006	“Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher”. A lei não só cria tais mecanismos, mas, também, prioriza políticas públicas e efetivas que ajudem na prevenção da violência contra as mulheres, em todas as esferas da vida.
2008	Primeira edição Festival do Latinidades, considerado um espaço político, social e artístico dedicado às necessidades e questões das mulheres negras.
2011	Publicação da portaria 248 da CAPES concedendo o direito à licença-maternidade às bolsistas de mestrado e doutorado prorrogando a bolsa por até 4 (quatro) meses (Araújo; Manzano, 2020)
Lei n° 12.650/2012	Altera o Decreto-Lei do Código Penal, com a finalidade de modificar as regras e os prazos relativos à prescrição dos crimes de abuso sexual praticados contra crianças e adolescentes.

Quadro 1 – Marcos legais importantes sobre as mulheres no Brasil, a partir de 1932

(continuação)

Marco legal	Objetivo
Lei nº 12.845/2013	Popularmente conhecida como Lei do Minuto Seguinte, dispõe sobre o atendimento obrigatório, integral, gratuito e multidisciplinar, em hospitais da rede pública de saúde, de pessoas em situação de violência sexual, bastando para isso a palavra da vítima de ter sofrido a violência, não sendo necessária apresentação de boletim de ocorrência.
Lei nº 13.104/2015	Alterou o Decreto-Lei do Código Penal e prevê “o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio”, e o inclui no rol dos crimes hediondos.
2015	Inaugurada a primeira Casa da Mulher Brasileira, no Mato Grosso do Sul, cujo objetivo foi reunir múltiplos atendimentos importantes, em um mesmo espaço, para mulheres em situação de violência, a saber: suporte psicossocial, polícia, Defensoria e Ministério Públicos com intuito de maior efetivação das leis (Lins; Machado e Escoura, 2016).
Lei nº 13.257/2016	Dentre as alterações estabelecidas, damos ênfase na ampliação da licença-paternidade de cinco para vinte dias, porém restrita apenas aos funcionários que trabalham em empresas que integram o Programa Empresa Cidadã do governo federal (Lins; Machado e Escoura, 2016)
Portaria nº 604/2017	Direito de lactantes e lactentes à amamentação nas áreas de livre acesso ao público ou de uso coletivo nas instituições do sistema federal de ensino, independentemente se existe ou não locais, equipamentos ou instalações destinadas exclusivamente para essa finalidade.
Lei nº 13.536/2017	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.
Lei nº 13.718/2018	Altera o Decreto-Lei do Código Penal, “para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo.”
Lei nº 14.132/2021	Acrescenta o art. 147-A ao Decreto-Lei do Código Penal, para prever o crime de perseguição, em que no parágrafo 1º, que trata sobre a pena do infrator, no inciso II enfatiza “contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código”.
Lei nº 14.188/2021	Define “o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher previstas na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha)”. E altera o Decreto-Lei do Código Penal, “para modificar a modalidade da pena da lesão corporal simples cometida contra a mulher por razões da condição do sexo feminino e para criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher”.

]

Quadro 1 – Marcos legais importantes sobre as mulheres no Brasil, a partir de 1932

(conclusão)

Marco legal	Objetivo
Lei n° 14.540/2023	“Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.”

Fonte: Autoria própria, a partir de dados dos referenciais teóricos que embasam a presente pesquisa

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

(modelo online via formulário)

Você/Sr./Sra. está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “PROFESSORAS DO IFG E A PESQUISA: MATERNIDADE E O FAZER CIENTÍFICO”. Meu nome é Cristiana Ferreira Franco, sou a pesquisadora responsável e minha área de atuação é multidisciplinar/ensino. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, clicando em aceite participar, uma cópia do formulário preenchido será enviada no e-mail cadastrado. Esclareço que, em caso de recusa na participação, você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) responsável(is), antes da formalização do consentimento, com o intuito de dar oportunidades para discutir as informações do estudo, em tempo real, via Google chat do Gmail e/ou e-mail (cristiana.franco@ifg.edu.br) e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do(s) seguinte(s) contato(s) telefônico(s): (62) 99956-2420/981280028. Ao persistirem as dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás/IFG, pelo telefone (62) 3612-2239 ou e-mail cep@ifg.edu.br.

1. Informações Importantes sobre a Pesquisa:

Este TCLE corresponde à pesquisa intitulada “Professoras do IFG e a pesquisa: maternidade e o fazer científico” que tem por objetivo analisar o envolvimento das servidoras docentes com a pesquisa no IFG e desvelar se, ao vivenciarem a maternidade, houve impacto em suas carreiras em relação à produção acadêmica. Tal investigação tem sua importância justificada para se mapear e analisar alterações nos padrões de produção científica e assim pensar nos desafios enfrentados para se conquistar fomentos importantes para o desenvolvimento de novas pesquisas, dificuldade de manter-se em funções de gestão, credenciamento ou permanência cursos de pós-graduação stricto sensu e conciliação das funções de mãe e pesquisadora. Assim, se justifica o referido tema, uma vez que o IFG ainda não iniciou uma discussão sistemática sobre ele, conforme foi informado na live sobre o tema, realizada pelo Centro de Referência de Pesquisa e Inovação do IFG, em que tivemos a presença da palestrante e fundadora do Parent in Science, Fernanda Staniscuaski.

Utilizaremos para coleta de dados o Estudo de Caso, sendo dividida, inicialmente, em duas etapas: 1) Análise documental: a partir de acervos já existentes, estar-se-á a considerar o levantamento a ser realizado nos documentos internos e legislações institucionais, que estão no site, bem como no banco de dados da instituição, ou seja, sistemas eletrônicos de administração do IFG, que agrupam dados sobre a quantidade de servidoras contempladas com a licença gestante, bem como dados de produção científica e inovação por meio de sistemas como Currículo Lattes, IFG Produz e Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), entre outros, com intuito de analisar se há conteúdos que considerem a maternidade; 2) Aplicação de Questionários: Serão aplicados questionários com servidoras mapeadas na primeira etapa, sendo, as servidoras docentes da instituição, principalmente, as que vivenciaram a maternidade após já atuarem na carreira profissional no IFG. Após a análise dos dados na etapa 1 e etapa 2, caso seja necessário, serão realizadas entrevistas. Serão selecionadas algumas servidoras mães envolvidas com pesquisa e, também, os principais gestores da reitoria da instituição.

As entrevistas a serem realizadas terão o áudio gravado para posterior transcrição. Reforçamos que não se pretende divulgar voz gravada no áudio, ela será utilizada somente para transcrição. Não se pretende ainda gravar imagens, mas caso ocorra, elas não serão utilizadas. O sigilo, a privacidade, o anonimato e a confidencialidade dos dados da pesquisa estão garantidos por

todos os pesquisadores desta equipe.

Caso haja qualquer *desconforto visual, emocional* e/ou insegurança (ex.; constrangimento, intimidação, angústia, insatisfação, irritação, mal-estar etc.), garantimos assistência e acompanhamento, bem como o direito de pleitear indenização (reparação a danos imediatos ou futuros), garantida em lei, decorrentes de sua participação na pesquisa.

Para os benefícios acadêmicos e sociais, decorrentes da sua participação nesta pesquisa, espere-se que a oportunidade de participação aumente a sensação do participante de ser importante para o avanço da pesquisa e da Ciência no IFG e em nosso país. Bem como sintam-se participe da criação de políticas públicas para igualdade de gênero e inserção de mais mulheres na Ciência, desajetando que ela seja masculina, uma vez que os dados quantitativos gerados serão levados aos gestores do alto escalão da instituição.

Os benefícios para a instituição são ações de inclusão e apoio do IFG para que haja mais mulheres fazendo Ciência em nossa região e nação, bem como na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica em relação à maternidade.

Garantimos que não haverá nenhum custo ao participante, pois sua participação se dá de maneira voluntária mas, caso haja algum tipo de despesa imprevista, garantimos o ressarcimento das despesas decorrentes da cooperação com a pesquisa realizada.

O participante da pesquisa tem a garantia expressa de liberdade de se recusar a participar ou retirar o seu consentimento (para isso acessar link: <https://forms.gle/yA9kU7TsMhKZL9jk9>), em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu acompanhamento e assistências, caso seja necessário. O participante também tem a garantia expressa de liberdade de se recusar a responder questões que lhe causem *desconforto emocional* e/ou *constrangimento* durante as entrevistas.

Garantimos também, aos participantes e às coparticipantes, que os resultados da pesquisa serão tornados públicos, sejam eles favoráveis ou não, tão logo se encerre a pesquisa, por meio de apresentação de trabalho em eventos ou publicações em periódicos/revistas.

Conforme item 2.3, do ofício circular nº 23/2022/CONEP/SECNS/DGIP/SE/MS, como o consentimento de participação na pesquisa será em meio eletrônico, garantimos ao(à) participante a possibilidade de ter acesso ao termo em outro formato adequado à sua especificidade ou em papel, bastando para isso acessar o documento no link: <https://docs.google.com/document/d/1Muyytwn1TXOy2O8qaaGXhBMGhSADEsqG/e dit?usp=share link&oid=106491451649973782147&rtpof=true&sd=true> baixar, imprimir e assinar, que já está assinada pela responsável da pesquisa. Todavia, esclarecemos que uma cópia do formulário preenchido na íntegra será enviada ao e-mail cadastrado para armazenamento. Mesmo que o participante solicite documento em papel, será necessário o preenchimento também via formulário eletrônico.

A forma de acesso à pesquisa será somente acessando o link disponibilizado (podendo ainda solicitar documento em pdf) e que antes de acessar a pesquisa será obrigatório dar o consentimento livre esclarecido de sua participação, de forma remota, pelo próprio link da pesquisa.

Ainda conforme descrito no inciso VII do item 2.2, do referido ofício circular, a equipe da pesquisa esclarece sobre a segurança do local (Google Formulários) onde se dará o processo de consentimento, garantindo assim o sigilo e a confidencialidade necessários. A empresa que gerencia a referida plataforma garante que há criptografia em trânsito e em repouso para todos os arquivos.

Caso seja de interesse do participante, as informações descritas no site do Google, que descreve detalhes sobre a plataforma formulários, podem ser acessadas no link abaixo: <https://www.google.com/intl/pt-BR/forms/about/#:~:text=Criptografia%20em%20tr%C3%A2nsito%20em,em%20tr%C3%A2nsito%20em%20repouso>

1.2 Consentimento da participação da pessoa como sujeito da pesquisa:

Eu,, inscrito(a)
sob o RG/CPF/n.º de prontuário/n.º de matrícula, abaixo assinado,
concordo em participar do estudo intitulado “Professoras do IFG e a pesquisa: maternidade e o
fazer científico”. Informo ter mais que 18 anos de idade, e destaco que minha participação nesta
pesquisa é de caráter voluntário. Fui, ainda, devidamente informado(a) e esclarecido(a), pelo
pesquisador(a) responsável Cristiana Ferreira Franco, sobre a pesquisa, os procedimentos e
métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha
participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer
momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a
minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

Clique em enviar resposta.

APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE COLETA (QUESTIONÁRIO)

Abaixo, estão os links de acesso aos formulários da pesquisa: a) link para consentimento e acesso à pesquisa: <https://forms.gle/wH9SgQCy7akqB8Eq6> ; b) link para entrar em contato com a equipe de pesquisadores para a retirada do consentimento enquanto participante: <https://forms.gle/yA9kU7TsMhKZL9jk9>

1 - Qual sua faixa etária?

18 a 24 anos 25 a 30 anos 31 a 40 anos 41 a 50 anos Acima de 50 anos

2 - Como você se identifica, quanto às características Étnico-Raciais?

Negra – Parda Negra – Preta Indígena Branca Outro:

3 - Indique seu câmpus de lotação _____

4 - Quanto tempo você gasta no deslocamento de casa ao câmpus em que trabalha?

a) até 15 minutos b) 30 minutos c) 1 hora d) 2 horas e) 3 horas ou mais

5 - Indique sua última titulação. Graduação Especialização Mestrado Doutorado

6 - Você tem pós-doutorado? Sim Não

7 - Qual o ano de seu ingresso no IFG? _____

8 - Você é professora efetiva ou temporária no IFG? Qual o regime de trabalho?

Efetiva - 20h Efetiva - 40h Efetiva - 40h (Dedicação Exclusiva) Substituta/Temporária

9 - Exerce ou já exerceu função de coordenação [Com Função Gratificada (FG); e/ou Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC); e/ou Cargo de Direção (CD); e/ou Designação de competência e/ou participação em Comissão Permanente]?

FG FCC CD Designação de competência Participação em Comissão Permanente

10 - Se a resposta da pergunta 9 for sim, indique o período em que esteve em gestão. (Ex: de janeiro de 2017 a dezembro de 2018) _____

11 - Sobre seu percurso de formação, em nível de pós-graduação, responda:

Fiz TODA formação após entrar no IFG

Fiz PARTE da formação após entrar no IFG

Fiz TODO meu percurso de formação antes de entrar no IFG

Não possuo nenhum curso em nível de pós-graduação

12 - Você desenvolve atividades de pesquisa? Sim Não

13 - Indique a área concentração predominante de suas pesquisas:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ciências Agrárias | <input type="checkbox"/> Ciências Sociais Aplicadas |
| <input type="checkbox"/> Ciências Biológicas | <input type="checkbox"/> Engenharias |
| <input type="checkbox"/> Ciências da Saúde | <input type="checkbox"/> Linguística, Letras e Artes |
| <input type="checkbox"/> Ciências Exatas e da Terra | <input type="checkbox"/> Multidisciplina |
| <input type="checkbox"/> Ciências Humanas | |

14 - Quais atividades de pesquisa você desenvolve no IFG? (Pode indicar mais de uma)

- Orientação de Iniciação Científica.
- Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
- Orientação em Curso de Especialização Lato Sensu
- Orientação em Programa de Mestrado e/ou Doutorado
- Membro/líder de grupo de pesquisa.
- Membro de Comitê/Comissão do IFG envolvendo a temática de pesquisa (exemplo, comitê do PIBICTI, Comitê de Ética e Pesquisa, dentre outros)
- Coordenação/membro de Projeto de Pesquisa
- Membro de Banca de Avaliação (especialização, mestrado e/ou doutorado).
- Desenvolvo pesquisa somente em instituição externa ao IFG.
- Gestão (função) de setor do IFG que possui a pesquisa como atividade finalística
- Outros

15 - As atividades de pesquisa demandam tempos específicos, para além do tempo em que você permanece no IFG, e muitas vezes envolvem horários do contra turno. Sobre sua disponibilidade de tempo, você consegue desenvolver atividade de pesquisa em casa?

- Não/muito raramente/muita dificuldade; Sim
- Somente tarefas simples/pouco tempo; Não sei dizer
- Após filhos dormirem/madrugada;

16 - Você considera que as políticas e atividades do IFG sobre pesquisa estimulam o desenvolvimento de atividades desta natureza?

- Sim, considero que as ações e políticas são suficientes
- Não, considero que são insuficientes
- Não sei opinar.

17 - Indique as atividades prioritárias na sua atuação profissional no IFG.

- Minhas atividades são prioritárias na área de Ensino.
- Minhas atividades são prioritárias na área de Ensino e Extensão.
- Minhas atividades são prioritárias na área de Ensino e Gestão.

() Não decidi.

18 - Espaço aberto para relato do que a participante quiser (socialização de outra informação ou experiência, desabafo): _____

19 - Indique quais as principais dificuldades enfrentadas para realizar pesquisa e para sua inserção na produção científica, de forma geral.

a) Alta carga-horária em outras atividades da instituição

b) Infraestrutura Insuficiente (laboratório, insumos, equipamentos, entre outros)

c) Dificuldade em encontrar estudantes interessados

d) Dificuldade no cadastro e prestação de contas das atividades de pesquisa na instituição

e) Dificuldade em ser contemplada em editais de fomento interno

f) Dificuldade em ser contemplada em editais de fomento externo

g) Dificuldade para participação em eventos/congressos

h) Ausência de um tempo do trabalho para realização de reuniões de pesquisa e escrita de artigos acadêmico

i) Alta carga horária com atividades domésticas, extra-profissional, (cuidado com filhos, pais, casa, dentre outros)

j) Não enfrento dificuldades

k) Outros

20 - Quais as principais potencialidades que você identifica no IFG para o desenvolvimento das atividades de pesquisa? _____

21 - Você já se sentiu desvalorizada/penalizada, em suas atividades no IFG, por ser mulher?

() Sim () Não

22 - Que tipos de ações/políticas poderiam ser desenvolvidas para fortalecer e contribuir na maior participação das mulheres nas atividades de pesquisa da instituição? _____

23 - Sobre o trabalho doméstico, como funciona:

() Eu sou a principal responsável () Realizado por terceiras (os)

() Divisão entre os cônjuges/outro familiar () Outros

24 - Você desenvolve algum cuidado com pessoas (cuida de uma pessoa idosa ou doente da família: pai, mãe, irmãos, parentes ou filhos)? Se sim, qual parentesco? _____

25 - Você vivencia a maternidade? () Sim () Não

26 - Se está aqui é porque você vivencia a maternidade. Quantos filhos/as você tem?

() 1 filho/a () 2 filhos/as () 3 filhos/as () Mais de 4 filhos/as

27 - Indique o (s) ano (s) de nascimento do/a (s) filho/a (s) ou adoção - separe as idades por ponto e vírgula (;): _____

28 - O(s) filho(s) possui(em) alguma necessidade específica que requer cuidado especial? (síndrome rara e/ou doença crônica, com necessidades específicas, dentre outros)

Sim Não

29 - Se sua resposta à questão 28 for sim, você se enquadra na maternidade atípica, então, indique as principais dificuldades enfrentadas no desenvolvimento e pesquisa no IFG: _____

30 - Sobre o compartilhamento da criação de filhos (tomadas de decisão, apoio emocional e pedagógico, cuidados diários, dentre outros), você considera que:

não tenho um/a parceiro/a para compartilhar a criação, sendo eu a única responsável;

tenho um/a parceiro/a para compartilhar a criação, mas o peso recai mais sobre mim;

tenho um/a parceiro/a para compartilhar a criação e considero que compartilhamos de forma equilibrada;

tenho uma rede de apoio (irmãos, mãe, pai, amigos, parentes, dentre outros) que compartilham o cuidar comigo

Outros

31 - Se você tivesse a possibilidade para elaborar uma política institucional voltada para as servidoras mães, no IFG, o que pretendaria ou priorizaria? _____

32 - Qual a faixa etária do/a seu/sua último/a filho/a? até 10 anos; acima de 10 anos.

33 - Considere os itens abaixo e responda conforme seu grau de acordo com a afirmação em relação à Maternidade e às atividades de Pesquisa.

Utilize a escala de 0 a 2. Sendo:

* 2 se houver concordância plena; * 1 para concordância parcial (grau intermediário);

* 0 se houver total desacordo.

a) Não senti grandes impactos pós maternidade, sigo produzindo da mesma forma.

0 1 2

b) Após a maternidade, NÃO sinto dificuldade em participar em eventos científicos, pois tenho rede de apoio, logo NÃO diminuí minha participação. 0 1 2

c) Após a maternidade, reduzi minha disponibilidade para atividades de pesquisa no IFG devido ao cansaço e ao estresse. 0 1 2

d) Após a maternidade, minha produtividade diminuiu, logo tenho maiores dificuldades para concorrer a editais de fomento internos e externos. 0 1 2

e) Se o IFG tivesse políticas específicas para mulheres pós-maternidade, eu me envolveria mais. 0 1 2

f) Já pensei em escolher entre maternidade e minha carreira profissional 0 1 2

g) Já me senti excluída de alguma atividade no trabalho pelo fato de ter filhos.

0 1 2

34 - Quem é responsável pelo cuidado do/a (s) seu/sua (s) filho/a (s), no momento em que você trabalha?

Avós Amigos Cônjuge/Companheiro
 Babá Creche/escola Outros

35 - Após a maternidade, quanto tempo você levou para retomar a produção científica?

De 1 a 6 meses De 36 meses acima
 De 7 a 12 meses Ainda não consegui retomar a produção
 De 13 a 24 meses científica
 De 25 a 36 meses

36 - Cite de 3 a 5 palavras que representam para você as mulheres na Ciência. _____

37 - Cite outras 3 a 5 palavras que representam problemas enfrentados por mulheres na Ciência. _____

38 - Qual seu nome? _____

39 - Espaço aberto para relato do que a participante quiser (detalhar sobre alguma questão deste formulário cujo espaço foi insuficiente ou socialização de outra informação ou experiência, desabafo, sugestões, críticas):

APÊNDICE D – TEMÁTICA DA PESQUISA DENTRO DO QUESTIONÁRIO

Quadro 2 – Distribuição do tema principal de cada uma das 11 seções dentro do questionário

Título da seção	Objetivos de cada seção
Aceite do TCLE (seção 1)	Consentimento, assinatura e aceite para participação na pesquisa (todas tinham oportunidade de responder)
Caracterização (seções 2 e 3)	Levantar o perfil, câmpus e área de atuação das professoras participantes (todas tinham oportunidade de responder)
Desenvolvimento de atividades de pesquisa ou correlacionadas (seção 4 e 5)	Identificar as professoras que desenvolvem atividades, área de concentração de suas pesquisas, tipos de atividades desenvolvidas, entre outros (somente quem assinalou desenvolver pesquisa ou atividade correlacionadas tinha oportunidade de responder às referidas seções)
Atuação profissional das mulheres no IFG (seção 6)	Entender os motivos e/ou dificuldades das professoras que não desenvolvem atividades de pesquisa no IFG (somente quem assinalou NÃO desenvolver pesquisa ou atividade correlacionadas tinha oportunidade de responder)
Atividade de Pesquisa (seção 7)	Identificar as principais dificuldades enfrentadas pelas professoras para realizar pesquisa no IFG. Identificar as potencialidades do IFG para o desenvolvimento de pesquisas pela comunidade acadêmica. Levantar sugestões de ações/políticas institucionais a serem desenvolvidas para fortalecer e contribuir na maior participação das mulheres, nas atividades de pesquisa (todas tinham oportunidade de responder)
Sobre o Trabalho Doméstico (seção 8)	Identificar sobre trabalho na esfera pública e privada. Verificar se desenvolve atividade de cuidado com pessoas idosas ou com necessidades específicas. Identifica se a professora vivencia a maternidade (todas tinham oportunidade de responder)
A maternidade e as atividades de pesquisa (seção 9)	Identificar número de filhos, idade, se o/a filho/a tem necessidades específicas. Verificar sobre compartilhamento da criação de filhos. Levantar sugestões de ações/políticas institucionais voltadas para as servidoras mães (somente as que assinalaram vivenciar a maternidade tinham oportunidade de responder)
Maternidade, em que os filhos têm até 10 anos, e as atividades de pesquisa (seção 10)	Identificar os desafios das professoras em conciliar maternidade e carreira científica. Verificar quanto tempo a professora levou para retomar a produção científica após licença-maternidade (somente quem assinalou ter filhos até 10 anos tinha oportunidade de responder)
Você chegou à última seção desta pesquisa. Agrademos por estar aqui. (seção 11)	Levantar sugestões de palavras que representassem mulheres na ciência e problemas enfrentados por elas na produção de ciência. Identificar a respondente e dar oportunidade de um espaço aberto para relato do que a participante quisesse/socialização de outra informação ou experiência, desabafo, sugestões e/ou críticas (todas tinham oportunidade de responder)

Fonte: Autoria própria, 2023

APÊNDICE E – PRODUTO EDUCACIONAL

FICHA DE DESCRIÇÃO TÉCNICA

Título:

Instituto Federal de Goiás e Mulheres Mães na Pesquisa: cenário e ações de inclusão para equidade de gênero.

Origem do Produto:

Fruto da dissertação intitulada Professoras do Instituto Federal de Goiás: Perfil, barreiras e desafios do fazer científico e da maternidade.

Linha de pesquisa:

Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

Área do Conhecimento:

Ensino

Nível de ensino a que se destina o produto:

Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT)

Público-alvo:

Servidoras e servidores em função de coordenação ou cargo de direção ou gestão.

Categoria deste Produto de acordo com a CAPES:

Materiais textuais/E-book

Local:

Câmpus Anápolis do IFG

Finalidade:

Caderno com caráter sugestivo às gestoras e aos gestores do IFG, contendo proposta de ações para equidade de gênero destinada a subsidiar a criação de políticas institucionais.

Estruturação do Produto:

Organizado em 3 partes, sendo a primeira com finalidade de apresentação da discussão sobre o tema na literatura nacional e internacional. A segunda parte traz a caracterização e perfil das participantes da pesquisa e a terceira apresenta as ações propostas.

Avaliação do Produto:

Por 9 gestoras e gestores dos principais cargos executivos do IFG, por meio de formulário eletrônico do Google.

Disponibilidade:

Irrestrita, desde que os créditos sejam devidamente dados às autoras.

Divulgação:

Somente em meio digital

Idioma:

Português.

Cidade:

Anápolis/Goiás/Brasil

Ano:

2024

URL:

<https://ifg.edu.br/profept?showall=&start=14>

Projeto gráfico e diagramação:

Marcella Sarah (sarah.marcella@gmail.com)

ISBN: 978-65-01-09592-9

Registro do Produto: Esta obra está licenciada sob Creative Commons Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional





Este Produto Educacional em formato de *e-book* foi elaborado pela autora Cristiana Ferreira Franco, sob orientação da profª Drª. Tânia Mara Vieira Sampaio e coorientação da Profª Drª. Lorena Silva Oliveira Costa, como requisito para obtenção do título de mestre em Educação Profissional e Tecnológica. É resultado da dissertação de mestrado intitulada “Professoras do Instituto Federal de Goiás: Perfil, barreiras e desafios do fazer científico e da maternidade”, desenvolvida durante percurso formativo do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), vinculado ao câmpus Anápolis do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG). O referido produto educacional foi disponibilizado para acesso público e gratuito no Repositório Digital do IFG, no Repositório Educapes, bem como no site oficial do ProfEPT do IFG câmpus Anápolis. De forma física, o referido documento foi disponibilizado no acervo de todas as Bibliotecas dos 14 câmpus do IFG.

Dados internacionais de catalogação na publicação (CIP)

F825i Franco, Cristiana Ferreira.
Instituto Federal de Goiás e mulheres mães na pesquisa: cenários e ações de inclusão para a equidade de gênero. / Cristiana Ferreira Franco, Lorena Silva Oliveira Costa, Tânia Mara Vieira Sampaio. - 2024.
38 f.; il. col.

Produto Técnico/Tecnológico (Mestrado) – IFG – Câmpus Anápolis, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, 2024.

1. Professora. 2. pesquisadora. 3. docência. 4. EPT.
5. maternidade. 6. ProfEPT. 7. ciência. 9. Produto Técnico/Tecnológico – e-book.
I. Costa, Lorena Silva Oliveira.
II. Sampaio, Tânia Mara Vieira.
III. Título.

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária – Claudineia Pereira de Abreu – CRB1/1956
IFG - Câmpus Anápolis.

Esta obra está licenciada sob Creative Commons Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO NO REPOSITÓRIO DIGITAL DO IFG - ReDi IFG

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Digital (ReDi IFG), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IFG.

Identificação da Produção Técnico-Científica

- | | | | |
|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Tese | <input type="checkbox"/> | Artigo Científico |
| <input type="checkbox"/> | Dissertação | <input type="checkbox"/> | Capítulo de Livro |
| <input type="checkbox"/> | Monografia – Especialização | <input type="checkbox"/> | Livro |
| <input type="checkbox"/> | TCC - Graduação | <input type="checkbox"/> | Trabalho Apresentado em Evento |

Produto Técnico e Educacional - Tipo: Materiais textuais/E-book

Nome Completo da Autora e matrícula: Cristiana Ferreira Franco (20221060150240).

Título do Trabalho: Instituto Federal de Goiás e Mulheres Mães na Pesquisa: cenário e ações de inclusão para equidade de gênero.

Autorização - Marque uma das opções

- Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso aberto);
- Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG somente após a data 24/07/2025 (Embargo);
- Não autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso restrito).

Ao indicar a opção **2** ou **3**, marque a justificativa: _____

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

As referidas autoras declaram que:

- o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autoras, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

Documento assinado digitalmente



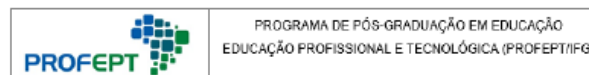
CRISTIANA FERREIRA FRANCO
Data: 25/07/2024 12:06:13-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Anápolis, 24/07/2024.

Assinatura da Autora e/ou Detentora dos Direitos Autorais



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
CÂMPUS ANÁPOLIS



ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO E VALIDAÇÃO DE PRODUTO EDUCACIONAL (Modalidade da Sessão: Presencial)

No dia 25 (vinte e cinco) do mês de abril do ano de 2024, às 15 horas, no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) - Câmpus Anápolis, por meio de sessão presencial realizada na Sala S-506, deu-se a Defesa da Dissertação de Mestrado "Professoras do Instituto Federal de Goiás: perfil, barreiras e desafios do fazer científico e da maternidade" e do Produto Educacional "Instituto Federal de Goiás e Mulheres Mães na Pesquisa: cenário e ações de inclusão para a equidade de gênero", de autoria de **Cristiana Ferreira Franco**, como requisito para a conclusão do Curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.

Sob a presidência da Orientadora e Presidente da Banca **Profa. Dra. Tânia Mara Vieira Sampaio** - IFG/PROFEPT, a Banca Examinadora teve como Coorientadora a **Profa. Dra. Lorena Silva Oliveira Costa**, como Avaliadora Interna a **Profa. Dra. Cláudia Helena dos Santos Araújo** - IFG/PROFEPT e como Avaliadora Externa a **Profa. Dra. Gislane Ferreira de Melo** - Universidade Católica de Brasília (UCB).

Em sessão pública, após a apresentação da pesquisa e dos seus resultados, assim como a Defesa da Dissertação e do Produto Educacional pela mestranda, as integrantes da Banca Examinadora fizeram as suas arguições, considerações e avaliações. Depois de se reunir em sala separada para avaliação e deliberação, a Banca Examinadora retornou à sala de Defesa pública para a proclamação do resultado. Assim, em conformidade com o Regulamento do PROFEPT e o Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* do Instituto Federal de Goiás (IFG), a Banca Examinadora manifestou-se pela **APROVAÇÃO** da Dissertação e do Produto Educacional de **Cristiana Ferreira Franco**.

Anápolis - GO, 25 de abril de 2024.

Documento assinado eletronicamente por:

- Profa. Dra. Tânia Mara Vieira Sampaio - Orientadora e Presidente da Banca
- Profa. Dra. Lorena Silva Oliveira Costa - Coorientadora
- Profa. Dra. Cláudia Helena dos Santos Araújo - IFG/PROFEPT
- Profa. Dra. Gislane Ferreira de Melo - UCB*
- Cristiana Ferreira Franco - Discente/PROFEPT

*A presidente da Banca foi autorizada a fazer a transcrição da avaliação e a assinar a Ata de Defesa da Dissertação em nome da Profa. Dra. Gislane Ferreira de Melo - UCB.

Documento assinado eletronicamente por:

- Cristiana Ferreira Franco, 20221060150240 - Discente, em 27/04/2024 16:51:46.
- Claudia Helena dos Santos Araujo, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLÓGICO, em 25/04/2024 17:40:21.
- Lorena Silva Oliveira Costa, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLÓGICO, em 25/04/2024 17:36:36.
- Tania Mara Vieira Sampaio, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLÓGICO, em 25/04/2024 17:34:52.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 24/04/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifg.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 529138
Código de Autenticação: 12c79a4448



Sumário

05

Sobre as autoras



06

Apresentação



08

UNIDADE I
Ciência e Mater-
nidade



14

UNIDADE II
Caracterização,
perfil e atuação
das 150
professoras
participantes
desta pesquisa



22

UNIDADE III
Ações
preliminares
a serem
consideradas
como
ponto de
partida



31

Algumas
considerações



32

Fontes
consultadas



Sobre as autoras



Cristiana Ferreira Franco

Mestre em Ensino, pelo ProfEPT/IFG, possui especialização em tradução e interpretação de Libras e outra em docência em Libras pela Uníntese (2017). Especialista em Docência Universitária pela UEG-Câmpus Inhumas (2018). É graduada em Letras – Português também pela UEG - Câmpus Inhumas (2014). É membro do grupo de pesquisa e estudos em leitura. Trabalhou com cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) de 2014 a 2017. Atualmente, é tradutora e intérprete de Libras do IFG, Câmpus Inhumas.

E-mail: cristiana.franco@ifg.edu.br



Lorena Silva Oliveira Costa

Doutora em Ciências Ambientais, mestre em Educação em Ciências e Matemática e licenciada em Química todos pela Universidade Federal de Goiás. Atualmente, é líder do Núcleo de Estudos e Pesquisa em Ensino de Ciências (NEPEC), do IFG e professora dessa mesma instituição no câmpus Inhumas e atua no Programa de Pós-graduação em Educação (Mestrado Acadêmico) do IFG - Câmpus Goiânia.

E-mail: lorenna.silva@ifg.edu.br



Tânia Mara Vieira Sampaio

Pós-Doutorado em Estudos Culturais, na Universidade de Aveiro, Portugal, 2022-2023. Pós-Doutorado em Estudos do Lazer, pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), 2015-2017. Doutora em Ciências da Religião pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP), em 1997. Mestre em Ciências da Religião pela UMESp em 1990. Licenciada em Pedagogia pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP). Bacharel em Teologia pela UMESp. Atualmente, é docente no IFG - câmpus Luziânia e atua como docente do Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT).


E-mail: tania.sampaio@ifg.edu.br



Apresentação

Desde 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) criou um plano de ação para o planeta. Nesse sentido, anunciou objetivos e metas até 2030 para o desenvolvimento sustentável do planeta. Foram anunciadas 169 metas, distribuídas e integradas em 17 objetivos. O anúncio configura uma parceria global e terá medidas revitalizadas para garantir seu alcance. Dentre os objetivos anunciados, damos destaque ao quinto, que traz como objetivo “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015).


O tema desigualdade de gênero tem sido muito debatido não só na ciência, mas na sociedade como um todo. Essa discussão ganhou força a partir dos avanços e esforços iniciados pelo público feminino, em busca de direitos outrora negados, desde o direito ao voto, renda própria até o acesso à educação. Historicamente, acreditava-se que a mulher não era apta para exercer funções ditas “exclusivamente” de realização masculina (Cruz, 2020; Chassot, 2017). Com luta e resistência, as mulheres mostram que a realização das funções predominantemente masculinas não é por ausência de capacidade, mas por exclusão e falta de formação específica, algo historicamente construído. Na carreira científica, não é diferente, meninas e mulheres são aptas para todas as áreas de conhecimento, inclusive a áreas de exatas, por exemplo, entretanto há uma negação



histórica com estigmas que precisam ser desconstruídos, incentivando, por meio de ações concretas, como políticas públicas específicas, para que o cenário da pesquisa científica brasileira tenha mais inclusão e permanência da mulher na ciência (Chassot, 2017; Cruz, 2020; Olinto, 2011).

Neste contexto, este Produto Educacional será um Caderno, cujo título é: *Instituto Federal de Goiás e Mulheres Mães na Pesquisa: cenário e ações de inclusão para a equidade de gênero*. Ele foi planejado a partir das orientações de Silva *et al.* (2020), que enfatizam a importância de produtos educacionais elaborados por meio do método científico-tecnológico, e orientação de Gonçalves *et al.* (2019), que apresentam (alguns) desafios para os Produtos Educacionais nos mestrados profissionais nas áreas de Ensino e Educação, que foram considerados e se fizeram imprescindíveis para a elaboração deste trabalho. Sua modalidade é no formato de *e-book*, sendo estruturado para apresentar o material textual e a proposta de ações produzida, abordando os principais dados estatísticos levantados na investigação que resultou neste documento, que revelam a realidade atual do IFG quanto ao tema maternidade e mulheres na ciência.


Os resultados alcançados contribuíram para criar a interface do e-book cuja finalidade é direcionar informações aos gestores e gestoras dos principais cargos executivos do IFG como proposta para auxiliar no debate dos desafios levantados na pesquisa. Todavia, por ser um tema transversal, é possível que as ações propostas estendam por toda a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica e contribuam para os



debates e reflexões em outras instituições no país.

Este Produto Educacional, construído a partir de análise qualitativa de dados quantitativos, é relevante para ver, com números, como se dá a participação das mulheres do IFG, no âmbito da pesquisa, as atividades mais desenvolvidas por elas na pesquisa, bem como os principais desafios enfrentados, sobretudo, depois de vivenciar a maternidade.

Essa ferramenta democrática auxilia na discussão sobre o tema mulheres na ciência dentro da instituição, sendo um documento de apoio para tomadas de decisões e implementações de políticas e ações futuras, já que apresenta propostas já implementadas em outras instituições e que tiveram êxito, além de outras propostas subsidiadas pelos teóricos que estão na base da pesquisa e outras propostas pelas próprias professoras do IFG, participantes da pesquisa. Com esse Produto, esperamos incentivar mais mulheres e meninas na ciência, para além de apenas sua inserção, mas também permanência, ascensão e progressão, bem como valorização da produção científica realizada pelas mulheres servidoras.




uma pluralidade de maternidades presentes na sociedade e vividas pelas mulheres mães pesquisadoras.

Vários estudos (Carpes et al., 2022; Machado et al., 2019; Parent in Science, 2020, 2021; Pontes, 2019; Powell, 2021; Silva; Ribeiro, 2014) têm discutido que atuar nas dimensões maternidade e carreira científica é possível, uma vez que o impacto da maternidade “[...] não é característica da academia, mas sim dos ambientes de trabalho em geral” (Carpes *et al.*, 2022, p. 2), todavia discussões sobre esse tema precisam ser levantadas para construção de estratégias eficazes nas instituições, para assegurar que as mulheres permaneçam em suas carreiras científicas, mesmo após o nascimento do primeiro filho.

No Brasil, um grupo de professoras cientistas brasileiras criou um movimento chamado *Parent in Science*, criado em 2016, por pesquisadoras da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), possui objetivo de “[...] buscar políticas de apoio a essas mães e, também, para desenvolver um projeto de pesquisa que analisa o resultado do impacto da maternidade na produção de mães da área acadêmica” (Araújo; Manzano, 2020, p. 1191), e vem desenvolvendo várias ações com foco na maternidade promovendo a reflexão sobre isso na academia.

O primeiro relatório de atividades dos exercícios de 2016-2021 deste movimento descreve sobre a conscientização da comunidade acadêmica a respeito dos problemas estruturais existentes nas instituições de ensino superior e na ciência no que tange às mães pesquisadoras. Para além de promover a conscientização, o movimento almeja criar referencial teórico robusto qualificado para subsidiar políticas públicas



e/ou institucionais nas instituições de ensino, que dê subsídios às mães no sentido de avançarem em suas carreiras científicas, equilibrando, com saúde, vida pessoal e profissional. Por fim, um dos objetivos mais importante deste movimento é combater “[...] os preconceitos existentes contra as mães cientistas e o equívoco de que as mulheres devem escolher entre uma carreira de sucesso e a família. [...] mostrar que é possível ter ambos, e assim incentivar meninas e mulheres a se engajarem na ciência” (Parent in Science, 2021, p. 5) sendo esse último objetivo uma prova de que a carreira científica é possível para todas, considerando que o filho ou a filha não é apenas da mãe.

A partir de sua criação, várias ações foram desenvolvidas pelo grupo *Parent in Science*, que dentre os objetivos já citados “[...] busca chamar a atenção para uma queda na produção científica durante o período de licença-maternidade que se dá para uma maioria significativa de mulheres e pode influenciar, de modo negativo, em suas carreiras científicas” (Araújo; Manzano, 2020, p. 1191). Algumas ações foram: 1) Realização do I, II e III Simpósio brasileiro sobre maternidade e ciência (2018, 2019 e 2021)⁽³⁾, os quais debateram no primeiro simpósio os desafios de ser mãe na academia brasileira e no segundo os avanços nas instituições de pesquisa. O primeiro simpósio, realizado em 2018, “[...] ganhou espaço na mídia e nas redes sociais e desencadeou uma série de ações, como a inclusão da licença-maternidade em editais de bolsas da UFF, UFRPE, UNIPAMPA e FURG”⁽⁴⁾ (Araújo; Manzano, 2020, p. 1193); 2) Carta⁽⁵⁾ enviada ao CNPq, em 2018, com reivindicações para:


[...] mais igualdade de acesso e concorrência das mulheres com filhos às bolsas e financiamentos no país; desse modo, havia, no documento, [...] diferentes pedidos, e um deles versava sobre a inclusão do período de licença-maternidade no currículo Lattes como forma de mostrar uma possível interrupção/queda na produção científica no período pós-parto e, assim, impedir comparações consideradas injustas entre pesquisadores homens e mulheres sem filhos em processos seletivos e concursos, pois estes conseguiriam manter a produtividade (Araújo; Manzano, 2020, p. 1190).

Essa solicitação foi aceita e implementada pelo referido conselho, a partir do dia 15/04/2021, conforme nota⁽⁶⁾ emitida pelo movimento *Parent in Science* em 08/04/2021. Ambas notícias repercutiram nos portais e mídias de notícias⁽⁷⁾; 3) Construção e compartilhamento do documentário⁽⁸⁾ Fator F, produzido e circulado pelo canal do *YouTube* Gênero e Número, com parceria dos membros do *Parent in Science*, que trouxe relatos de cientistas mulheres e homens sobre a experiência de conciliação entre parentalidade e carreiras científicas e a necessidade de políticas em que a maternidade apareça como elemento, como por exemplo a maternidade ser considerada entre os critérios de avaliação em editais de financiamento públicos.

Como visto, as ações já implementadas pelo referido movimento brasileiro têm feito a diferença na discussão sobre o tema maternidade e ciência. Interessante destacar que algumas instituições⁽⁹⁾ (Universidade Federal do Pampa-UNIPAMPA; Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ e Universidade Federal de São Carlos-UFSCar), como ação institucional para equidade de gênero na ciência, criaram Grupos de Trabalhos ou de Pesquisa para alavancar pesquisas sobre essa temática para auxiliar e subsidiar políticas/ações institucionais para fortalecer a equidade de gênero em suas instituições.

Como o referido movimento fez em seu primeiro levantamento sobre parentalidade e carreira científica (*Parent in Science*, 2021), em 2017, nossa pesquisa procurou olhar a relação entre maternidade e carreira científica, com foco nas professoras efetivas, em que nos propusemos mapear o universo de mães, com filhos até 10 anos, que fazem pesquisa no IFG, e os desafios nessa conciliação. A partir destes dados, traçar o perfil detalhado da relação da maternidade e carreira científica, apontando os impactos para as mulheres do IFG envolvidas com desenvolvimento de pesquisa. Apesar de ter tido o estudo de *Parent in Science* (2021) como ponto de partida, não chegamos a olhar sobre parentalidade no IFG, por ser um tema muito amplo, bem como porque não contemplamos nas fontes de dados informações sobre esse tema quanto aos servidores homens. Porém, os teóricos lidos e discutidos na presente pesquisa abordam sobre esse termo englobando ações de maternidade e paternidade e utilizam o termo parentalidade para contemplar os dois termos. Assim, nas ações que compõem esse Produto Educacional, sugerimos ações com foco na parentalidade como um todo e não apenas relacionada à maternidade.

Um estudo realizado em 2020, pelo movimento *Mothers in Science*, cujo objetivo era entender como a maternidade/paternidade influencia e cria barreiras na carreira científica dos profissionais, revelou nos resultados preliminares que 34% das mães, em nível mundial, com carreira STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), que atuavam em tempo integral, abandonaram seus cargos, depois do nascimento do primeiro filho. O estudo contou com a participação de, aproximadamente, 9.000 pessoas, de todos os setores da carreira, distribuídas em 128 países. Dos participantes, 58% eram mães; 13% eram pais; 22% mulheres sem filhos e 7% homens sem filhos (Powell, 2021).




Esse resultado de 34% abandonarem seus cargos sugere as barreiras encontradas pelos cientistas, após optarem pela parentalidade, e como consequência, “[...] as mães-cientistas estão sub-representadas nos níveis mais elevados da academia naquele país [Estados Unidos da América (EUA)] e em outros lugares⁽¹⁰⁾” e o impacto dessa sub-representação reforça as desigualdades salariais ainda existentes entre os dois sexos, uma vez que “as mulheres representam menos de um quarto (24%) dos que ganham mais nas universidades de elite dos EUA, de acordo com um estudo de 2016 da Associação Americana de Mulheres Universitárias”⁽¹¹⁾ (Powell, 2021, p. 611).

Outro estudo que traz dados sobre o déficit de publicação para pesquisadoras mães, foi o realizado por Aaron Clauset, cientista da Universidade do Colorado Boulder, e seus orientandos de doutorado, que segundo Powell (2021):

[...] documentaram um déficit de publicação para mães-cientistas em uma pesquisa de 2017-18 com mais de 3.000 professores efetivos de 450 departamentos em instituições dos EUA e do Canadá. Os entrevistados eram das áreas de ciência da computação, negócios e história. Os resultados do estudo, que Clauset apresentou na conferência, mostraram que as mães da amostra publicaram 74-83% menos artigos do que os pais durante um período de 15 anos no início das suas carreiras (Powell, 2021, p. 612)⁽¹²⁾.

Como vimos na citação acima e durante os argumentos apresentados até aqui, estima-se que a produção científica das mães-cientistas sofre impacto após pausa para maternidade, ocorrendo queda de forma mais drástica se comparada aos homens. E sobre as barreiras enfrentadas por essas mães, Powell (2021, p. 611), afirma

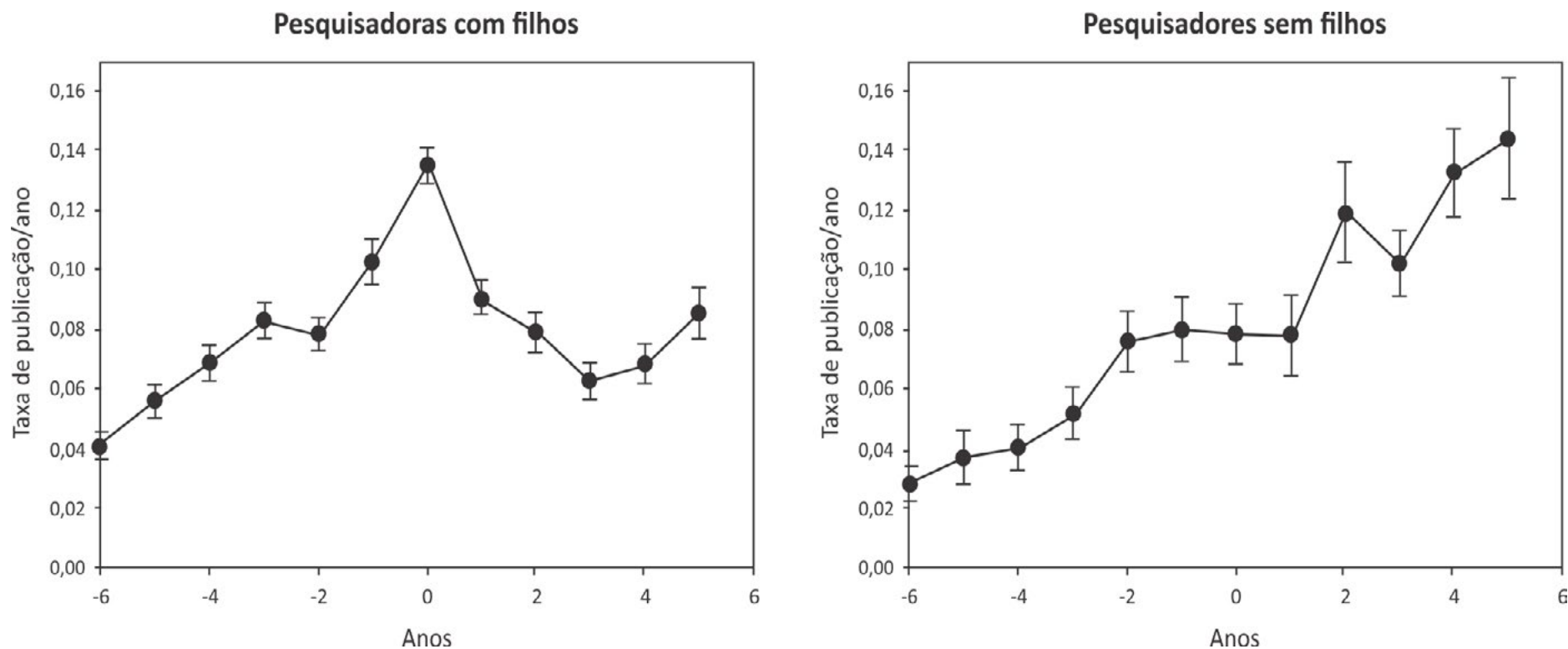


que elas são “sistêmicas, estruturais e universais”⁽¹³⁾, citando o discurso de Ryan Watkins, integrante do grupo *Mothers in Science* e cientista da NASA (*National Aeronautics and Space Administration*). Sobre o estudo realizado por Clauset e seus alunos (Powell, 2021), um detalhe interessante é que as taxas de produtividade foram quase idênticas entre as futuras mães e seus pares, cinco anos antes do nascimento do primeiro filho, o que demonstra que as mulheres conseguem produzir conhecimento na mesma proporção dos homens, quando não há algum motivo externo que a impeça de o fazer-lo. Porém, “com a chegada do primeiro filho, a produtividade das mães diminui imediatamente, em até 48%. Essa queda na produtividade não é observada para os pais pesquisadores, nem para aqueles que não são pais e têm a mesma idade ou estão no mesmo estágio de carreira.” (Powell, 2021, p. 612)⁽¹⁴⁾. Resultado da queda na produtividade: pesquisadoras com filhos ganham menos investimentos, produzem menos e são menos citadas em outras pesquisas. Foi o que apontou um estudo realizado pela Universidade de Barth, no Reino Unido, com 262 participantes evidenciando essa realidade (Canofre, 2018). Sobre isso, Senna (2018) afirma que esse gargalo faz com que as mulheres entrem num ciclo vicioso, e caso não haja políticas compensatórias, as pesquisadoras mães podem ser excluídas da ciência. Esse resultado é mais intenso quando olhamos para as áreas relacionadas às ciências exatas, conforme aponta trabalho da Universidade de Cornell (Williams; Ceci, 2012).


Vários estudos brasileiros (Andrade 2018; Araújo; Manzano, 2020; Canofre, 2018; Fontanetto, 2018b; Pontes, 2019; Powell, 2021) têm sido

realizado para identificar como se dá a queda na produtividade científica das mães pesquisadoras. Um estudo empreendido pelo movimento *Parent in Science*, com docentes de todo o Brasil, contou com 1182 participantes e revelou em seus dados preliminares, em 2018, haver queda acentuada na taxa de publicação, nos primeiros anos após se tornarem mães. Com baixa produtividade, diminui, também, o nível de competitividade delas se comparadas aos “seus pares” - mulheres sem filhos ou homens (Parent in Science, 2021). Essas informações foram apresentadas no I Simpósio Brasileiro de Maternidade e Ciência e os gráficos abaixo demonstram essa realidade:

Gráfico 1 - Queda apresentada na produtividade num estudo realizado pelo *Parent in Science*, 2018.




Fonte: I Simpósio Brasileiro sobre maternidade e ciência, 2018



No Gráfico 1, observa-se que no gráfico à direita, com dados das pesquisadoras sem filhos, que há uma clara ascensão na taxa de publicações, e em alguns momentos, apresenta algumas variações na produtividade, mas nada tão drástico conforme a queda apresentada no gráfico à esquerda, com dados das pesquisadoras com filhos. Para as pesquisadoras com filhos, a produtividade cresce, a cada ano, porém no ano de nascimento do filho uma queda brusca é observada, em decorrência da maternidade, levando de 3 a 4 anos para o retorno no crescimento. Esse estudo mostrou que a realidade brasileira não é diferente das experiências no exterior sobre a queda da produtividade, após o nascimento do primeiro filho, assim, “enquanto uma pesquisadora sem filhos consegue manter a taxa de publicações, por ano regular, para uma cientista que se torna mãe o número invariavelmente cai” (Canofre, 2018, p. 2).

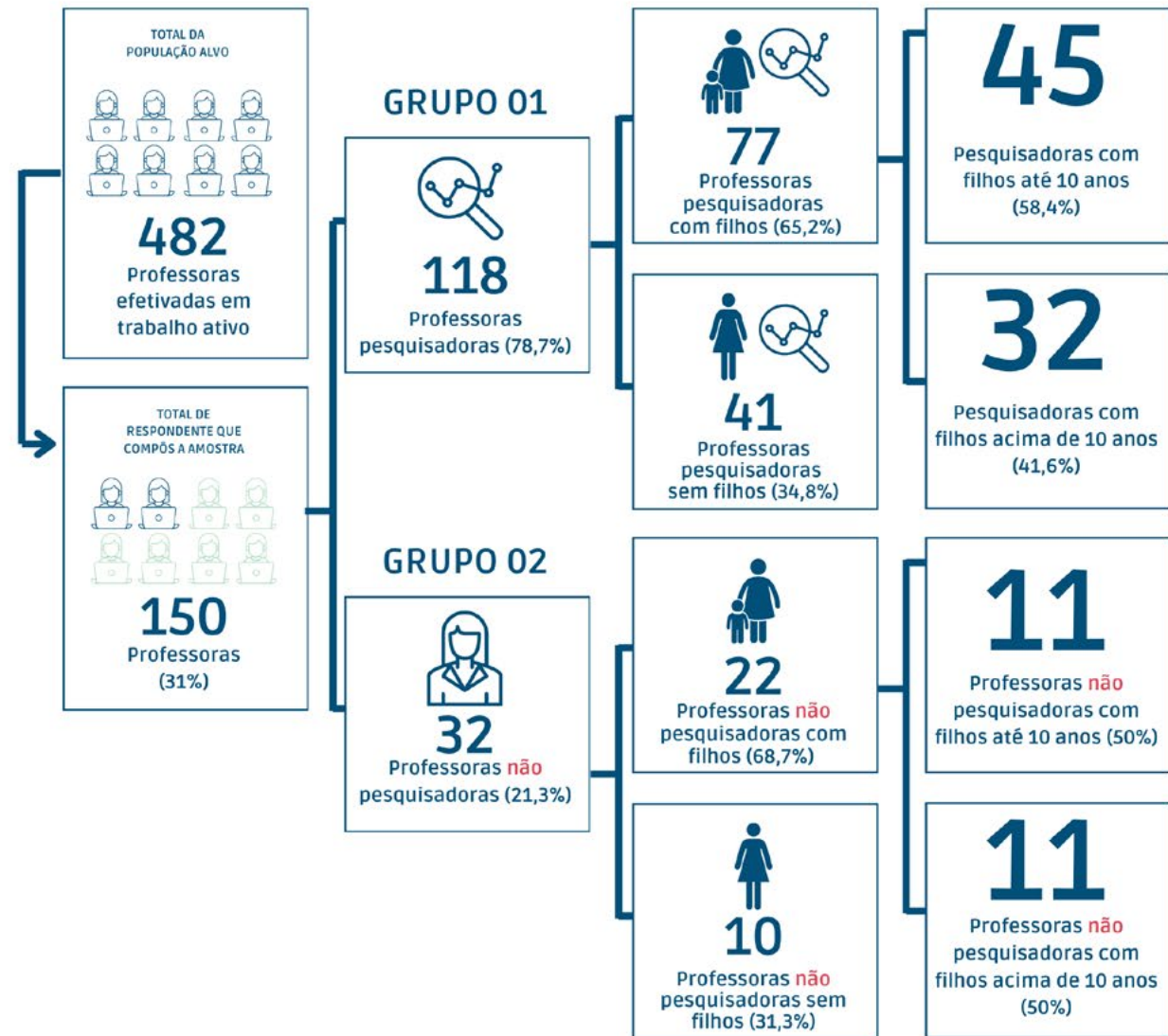
A responsabilidade parental sobre as crianças, segundo o artigo 27º da Convenção dos Direitos da Criança (Fundo das Nações Unidas para a Infância - UNICEF/ONU, 1990), é dos pais ou outros cuidadores, que tenha a criança ao seu cargo, cuja obrigação é “[...] assegurar, dentro das suas possibilidades e disponibilidades econômicas, as condições de vida necessárias ao desenvolvimento da criança”. Por sua vez, esse desenvolvimento é direito da criança que necessita de um nível de vida suficiente, para permitir seu progresso físico, psicológico e social. A partir do exposto, a parentalidade engloba todas as ações intencionais, realizadas por progenitores ou cuidadores que tenham criança sob sua responsabilidade, com o objetivo de promover seu desenvolvimento em todas as áreas de sua vida, criando autonomia e independência. Sendo uma atividade humana coletiva, não apenas individual, cujas responsabilidades precisam ser compartilhadas com a comunidade, com o poder público e, de certa forma, com toda a sociedade, conforme prevê a legislação nacional brasileira (Parent in Science, 2021). Um



destaque para a conceituação sobre esse termo, trazida por Barroso e Machado (2010), que, dentre tantas tarefas realizadas por um ser humano, a parentalidade é uma das mais difíceis e complexas cujos desafios e responsabilidade é geral para todas as que a realiza, ou seja, os desafios e responsabilidade são iguais para todos que a realizam, sejam progenitores ou outros cuidadores, independente do gênero da pessoa).



Figura 1 — Mapa com descrição das integrantes da amostra de pesquisa, 2023



Fonte: Autoria própria, 2023

Quanto à distribuição por câmpus, houve a participação de professoras dos 14 câmpus, predominando a participação das professoras do câmpus Goiânia, com 22%, em seguida, do câmpus Inhumas, com 15,3%, do câmpus Goiânia Oeste, com 8%, e Luziânia e Jataí, ambos com 7,4%.

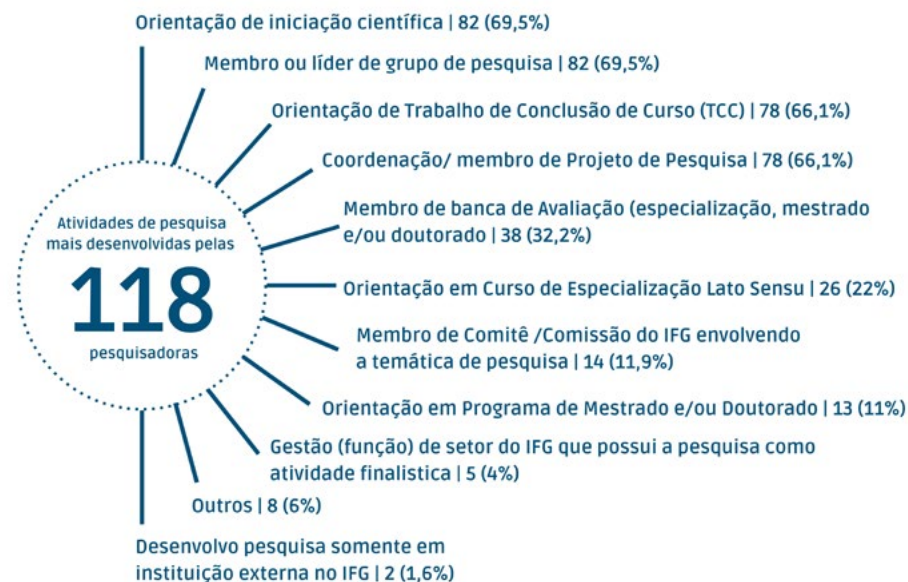
Sobre o perfil etário das professoras, não há professoras efetivas com idade abaixo de 25 anos. Há concentração maior de mulheres na faixa etária entre 31 e 40 anos (48,7%) seguido de 30% das mulheres entre 41 e 50 anos e 20% de mulheres acima dos 50 anos. No caso da amostra de 150 respondentes do questionário, percebemos a predominância de mulheres brancas, 67,3%, seguida de negra-parda, 22%, e 3,3% negra-preta. Quanto ao ano de ingresso no IFG, a maioria (57 delas) entrou entre 2011-2015.

Quanto à última titulação das professoras, 62% possuem doutorado, 37,3% mestrado e 0,7% especialização. Possuem pós-doutorado 8% das respondentes. Sobre o percurso de formação das professoras, em nível de pós-graduação, 4% fizeram toda a formação continuada após entrar no IFG, 54,7% fizeram parte da formação continuada após entrar na instituição, e 41,3% fizeram todo o seu percurso de formação continuada antes de entrar no IFG. No caso da jornada de trabalho, das 150 respondentes, 94,7% são Dedicação Exclusiva, sendo o 5,3% com jornada de 40 horas. Não houve resposta de mulheres com jornada de 20 horas semanais.

A partir das 118 professoras que desenvolvem pesquisa, perguntamos quais atividades eram desenvolvidas por elas. Considerando

que as respondentes poderiam indicar mais de uma opção de atividades desenvolvidas, o resultado está apresentado no Gráfico 2.

Gráfico 2 — Distribuição das atividades de pesquisa mais desenvolvidas pelas 118 pesquisadoras, no IFG, em 2023



Fonte: Autoria própria, 2023

Podemos observar, a partir do Gráfico 2, que as atividades *membro/líder de grupo de pesquisa* e *orientação de Iniciação Científica* são as mais realizadas, com indicações de 82 professoras (69,5%). *Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)* e *coordenação/membro de projeto de pesquisa* há 78 indicações (66,1%) e *membro de banca de Avaliação (especialização, mestrado e/ou doutorado)* há 38 indicações

(32,2%) e se configuram como as atividades mais desenvolvidas pelas professoras participantes da pesquisa.

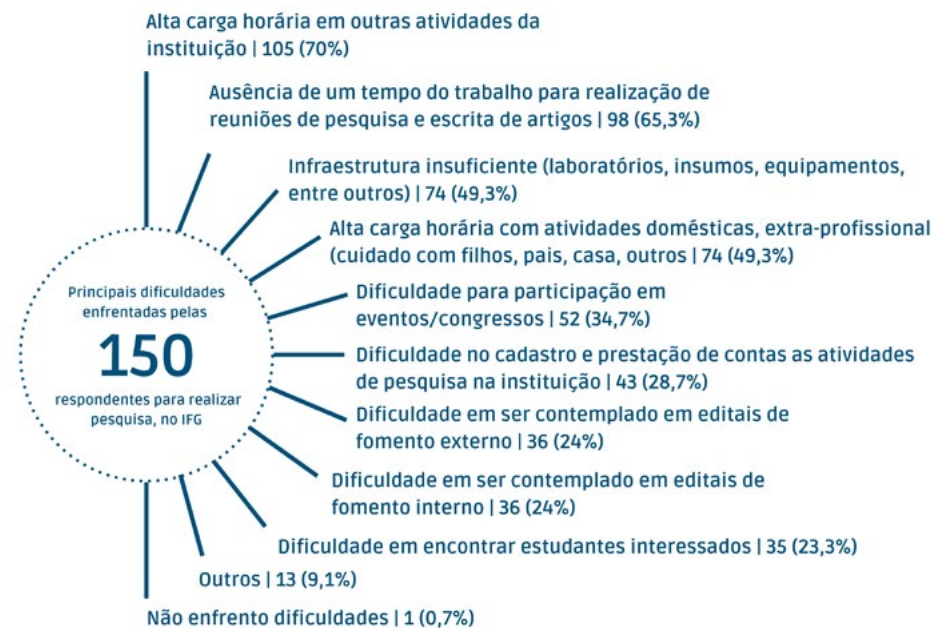
Observamos que a maioria das mulheres que desenvolvem pesquisa participam de grupos de pesquisa, como líder ou membro. Por este dado, inferimos a importância dos Grupos de Pesquisa para a promoção de atividades de pesquisa, pois podem contribuir para a troca de informações, projetos compartilhados e na pontuação em seleção de projetos com fomento interno e externo para a pesquisa⁽¹⁵⁾.

Um levantamento realizado no Diretório de Grupo de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), entre líderes dos 91 grupos de pesquisa cadastrados no IFG, mostrou que 41% de líderes são mulheres e 59% são homens⁽¹⁶⁾. Nestes grupos, há um total de 1864 pesquisadores formalmente cadastrados (entre servidores, colaboradores externos e estudantes). Cabe ressaltar que foi identificado um/a mesmo/a pesquisador/a participando de mais de um grupo de pesquisa⁽¹⁷⁾, dessa forma excluímos os 165 nomes que aparecem repetidos na amostra, totalizando 1699 pesquisadoras e pesquisadores. Deste total, 50,2% (853) são mulheres; e 49,8 (846) são homens.

Quais as principais dificuldades enfrentadas pelas 150 participantes para realizar pesquisa no IFG?

De acordo com as professoras do IFG participantes da pesquisa, as principais dificuldades⁽¹⁸⁾ enfrentadas para realização de pesquisa são: 1) *Alta carga-horária em outras atividades da instituição* (70%); 2) *Ausência de tempo do trabalho para realização de reuniões de pesquisa e escrita de artigos acadêmicos* (65,3%). O Gráfico 3 apresenta as dificuldades, de forma geral.

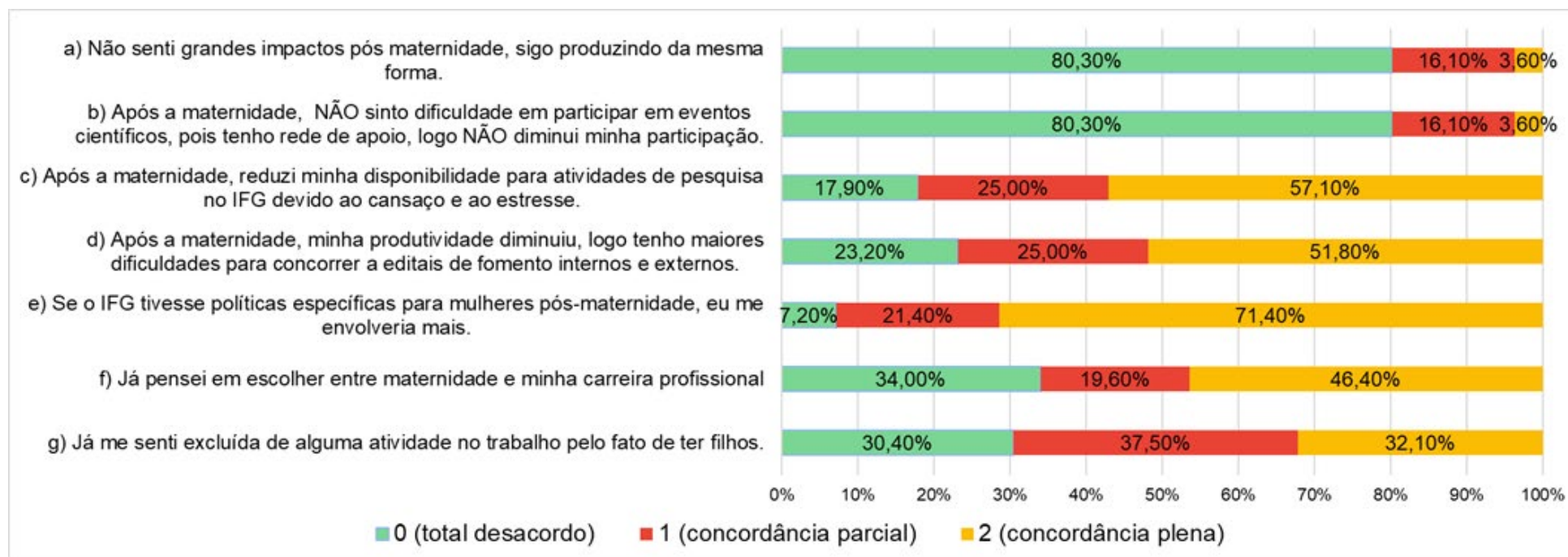
Gráfico 3 — Principais dificuldades enfrentadas pelas 150 respondentes para realizar pesquisa, no IFG, em 2023



Fonte: Autoria própria, 2023

Para as respondentes com filhos de até 10 anos (incluindo dados dos dois grupos de mulheres: pesquisadoras e NÃO pesquisadoras), que totalizaram 56 professoras, solicitamos que as mesmas avaliassem itens em relação à Maternidade e atividades de pesquisa, respondendo às opções dadas conforme seu grau de acordo. Utilizamos a escala de 0 a 2, sendo: 2 se houver concordância plena; 1 para concordância parcial (grau intermediário); 0 se houver total desacordo. O resultado materializou-se no Gráfico 4.

Gráfico 4 — Grau de acordo com a afirmação em relação à Maternidade e às atividades de Pesquisa




Fonte: Autoria própria, 2023

Quanto a afirmação *não senti grandes impactos pós maternidade, sigo produzindo da mesma forma*, 80,3% das respostas apontaram total desacordo, mostrando que essas respondentes perceberam grandes impactos em suas produções científicas após se tornarem mães. Somente 3,6% tiveram concordância plena com esse item. No item que aborda a diminuição da produtividade, 51,8% concordaram plenamente em ter maiores dificuldades do que antes da maternidade


para concorrer a fomentos de pesquisa, seja interno ou externo, sendo que 23,2% discordam plenamente. As demais, 25% foram apontados como concordância parcial.

Quanto à afirmação *após a maternidade, NÃO sinto dificuldade em participar em eventos científicos, pois tenho rede de apoio, logo NÃO diminui minha participação*, 80,3% apontaram total desacordo, evidenciando que a participação em eventos científicos ficou mais



restrita após a maternidade. Nesse sentido, ações de inclusão de mães em eventos científicos proporcionando seja recurso financeiros para custos com acompanhantes, seja espaço *kids* como brinquedoteca que acolham as crianças se torna necessário. Sobre isso, o movimento Parent in Science produziu um guia com dicas e sugestões de como poderiam ser realizadas essas ações em eventos de instituições de ensino (Parent in Science, 2022). Somente 3,6% tiveram concordância plena com esse item. Interessante destacar que a CAPES, ao divulgar edital do Programa de Apoio a Eventos científicos no País (nº 11/2023), em 2023, traz uma novidade em relação à seleção anterior, que é a possibilidade de uso do recurso para brinquedotecas, para promover inclusão na participação em eventos de pessoas com filhos pequenos⁽¹⁹⁾.

Quanto à afirmação *após a maternidade, reduzi minha disponibilidade para atividades de pesquisa no IFG devido ao cansaço e ao estresse*, 57,1% apontaram concordância plena e 17,9% que apresentaram discordância plena. A vivência da maternidade impacta na carreira científica das mulheres, principalmente, nos primeiros anos de vida do filho (Parent in Science, 2018; Powell, 2021; Sena, 2018; Williams; Ceci, 2012). Em outra questão para o mesmo grupo de professoras (com filhos de até 10 anos) questionamos quanto tempo levou para retomar a produção científica após a maternidade, a maioria (32,2%) informou ainda não ter conseguido retomar a produção científica de antes. Outras, que correspondem a 12,5%, informaram que levaram de 1 a 6 meses para retornar, período este que coincide com a licença-maternidade, ou seja, subentende-se que elas continuaram produzindo no período de licença-



maternidade para manterem a produtividade acadêmica. Por fim, 16,1% informaram ter retomado a produtividade somente com 36 meses, após o nascimento do/a filho/a.

Estudos de Staniscuaski, Machado, Soletti *et al.* (2023) apontaram que políticas assimétricas entre as licenças parentais, em que para as mulheres a licença-maternidade varia entre 120 e 180 dias e para os homens a licença-paternidade varia entre 5 e 20 dias, contribui para um viés negativo em relação às mães na academia, perpetuando desigualdades, com consequências significativas seja para as famílias, para as organizações e para a economia.

No caso das mulheres que vivenciam a maternidade, após a finalização da licença gestante, no retorno ao trabalho, concordamos com Machado (2019) que as instituições de ensino e pesquisa necessitam se atentar às demandas para essa mãe com filho pequeno e promover ações de inclusão e adequação desta nova fase com a atividade profissional. É urgente fomentar esforços no empreendimento de programas e ações de apoio às mulheres na ciência, encorajando-as a um retorno saudável ao trabalho e na continuação e permanência da realização de atividades relacionadas à pesquisa.

Quanto à afirmação *já pensei em escolher entre maternidade e minha carreira profissional*, a maioria (45,6%) apontou concordar plenamente. Apesar de não temos esse mesmo dado em relação aos homens, mas somente dados das mulheres professoras, encontramos na literatura que os homens não precisam pensar nessa questão. Isso mostra que, de fato, as crianças têm um peso nas decisões das mulheres

quando comparadas aos homens, geralmente maior, no caso de manter-se ou não em carreira científica, conforme reforça Williams, Ceci (2012):

O papel das crianças nas decisões das mulheres em relação aos homens sobre permanecer em uma carreira intensiva em pesquisa ou optar por não participar dela também pode ser visto na pesquisa de Goulden, Karie Frasch e Mason. Eles mostram que, uma vez que os filhos – ou mesmo planos para filhos – existem, as mulheres se tornam muito mais propensas a sair do pipeline de docentes pesquisadores. Mulheres sem planos para filhos, isto é, que não vivenciarão a fase da maternidade, mostram tomada de decisão comparável aos homens, exibindo aproximadamente a mesma probabilidade de optar por não participar da carreira de professor pesquisador (Williams; Ceci, 2012, p. 145)⁽²⁰⁾.

Isso sugere que mulheres sem planos de terem filhos têm mais chances de permanecerem em carreiras intensivas em pesquisa, como ocorre com os homens, se comparado com mulheres com filhos ou planos de tê-los, como mostrou no referido estudo.

Como apresentado no Gráfico 4, a maioria concorda tanto com o item F sobre a escolha entre as duas dimensões, quanto com os itens: C (quanto a redução de disponibilidade para atividades de pesquisa após a maternidade); D (sobre diminuição da produtividade após a maternidade); E (no caso de ter políticas específicas para mulheres pós-maternidade). Em relação aos itens: A (sobre não sentir grandes impactos pós maternidade) e B (sobre não sentir dificuldades em participação em eventos científicos) receberam da maioria total discordância, respectivamente, 80,3% em ambos, corroborando para o entendimento


que “esses dados, em suma, nos levam a concluir que a dinâmica da formação da família na sociedade ocidental [...] é a principal causa da sub-representação das mulheres na ciência acadêmica” (Williams; Ceci, 2012, p. 145)⁽²¹⁾.

Quanto à afirmação *se o IFG tivesse políticas específicas para mulheres pós-maternidade, eu me envolveria mais*, a maioria (70,2%) concorda plenamente em se envolver mais, caso políticas para progressão das mães nas atividades de pesquisa fossem implementadas na instituição. Apenas 8,8% apontaram total desacordo com esse item e outros 21,1% apontaram grau intermediário, ou seja, concordância parcial. No caso da atual política e atividades do IFG, referente à pesquisa, numa das questões do questionário, perguntamos se as professoras consideram a referida política e ações estimularem o desenvolvimento de atividades dessa natureza. Para as 118 professoras que desenvolvem pesquisa, 83,9% consideram insuficientes a política, ações e atividades atuais do IFG, conforme apresentado na Figura 2.

Figura 2 — Opinião das professoras do IFG em relação ao estímulo às políticas e atividades de pesquisa no IFG, em 2023




Fonte: Autoria própria, 2023



Os muitos fatores que limitam as mulheres para um envolvimento com a pesquisa precisam ser enfrentados em nossa sociedade. Diante das pesquisas mencionadas anteriormente é possível inferir que as experiências de optar por ter ou não filhos podem afastar as mulheres de carreiras para as quais são formadas e nas quais seriam tão bem-sucedidas quanto os homens. Esse impasse, que tem aspectos biológicos e culturais, não raras vezes, pesam muito mais sobre as mulheres do que sobre os homens. As instituições de ensino e universidades que priorizam práticas pedagógicas aliadas à pesquisa e produção de conhecimento precisam criar políticas para empreender esforços concretos no sentido de garantir a equidade na continuidade da pesquisa de docentes pesquisadoras mães, em especial de crianças com menos de dez anos de idade. Esta demanda é urgente e está apoiada por extensos dados empíricos que demonstram essa particularidade maternidade-pesquisa como um dos aspectos centrais no quadro de declínio da produção de conhecimento nesse período na carreira das mulheres (Williams; Ceci, 2012).

A partir da realidade das professoras do IFG, na conciliação entre carreira científica e maternidade, discutida e apresentada acima, e considerando o que trouxe o Gráfico 4, com afirmações em relação à maternidade e as atividades de pesquisa, em que a maioria (71,4%) das professoras com filhos até 10 anos (56 mulheres) apontou que se o IFG tivesse políticas específicas para mulheres pós-maternidade, elas se envolveriam mais, apresentamos a seguir sugestões de ações institucionais apontadas pelas 99 professoras (77 pesquisadoras e 22 não



pesquisadoras) que vivenciam a maternidade e participaram da pesquisa, bem como pelos referenciais teóricos que estão na base desta pesquisa.

Federal de Goiás, na qualidade de instituição de educação, ciência e tecnologia, a refletir e a assumir um posicionamento institucional que abrace o desafio e crie as condições de implementação de uma Política e/ou Ações para mais mulheres e meninas na ciência concernentes a este propósito nacional e internacional.

As propostas de possíveis ações neste *e-book* se fundamentam em análises de questionário aplicado às professoras do IFG, recebendo sugestões de 150 respondentes da pesquisa, além de textos, documentos e referenciais teóricos analisados e de experiências exitosas em outras instituições, as quais foram compartilhadas em simpósios, *lives*, eventos, documentários, exposições de movimentos que têm tratado do tema e constam nas referências do presente PE. Todas as ações aqui apontadas visam a atender a todas as mulheres com algum vínculo como o IFG, a saber, estudantes, docentes (efetivas ou temporárias), técnicas-administrativo, terceirizadas. Algumas ações propostas, embora sejam de experiências de outras instituições de ensino, foram analisadas, discutidas e adaptadas à realidade do IFG e são apresentadas a seguir.



AÇÕES NO ÂMBITO MACRO INSTITUCIONAL




Ações:

1. Criação coletiva e democrática de uma Política Institucional⁽²⁴⁾ de Promoção da Equidade de Gênero e suas Interseccionalidades no IFG, como ação permanente e a longo prazo, e não apenas ações pontuais. Garantia de ações locais para aumentar a diversidade na academia, especialmente em relação à participação de pessoas negras, mulheres mães e outras minorias na ciência (apontada pelas respondentes da presente pesquisa e adaptado de Staniscuaski, 2021b; Calaza *et al.*, 2021).

2. Criação de Grupo de Trabalho (GT), como ação de curto prazo, para fazer o movimento de articulação e levantamento de dados gerais relacionados ao tema na instituição, em especial, sobre gênero e ciência. Esse GT discutiria e organizaria um regulamento para a criação da comissão permanente sobre a temática, em consonância com a Reitoria e demais pró-reitorias, como ação a médio prazo.

2.1. O referido GT discutiria, analisaria e identificaria a viabilidade de unir os esforços (ou até mesmo fusão) desta comissão permanente com os Núcleos de Estudos de Gênero e Diversidade (NEGEDs)⁽²⁵⁾, já existentes em alguns câmpus do IFG, de forma não articulada, e não institucionalizados e regulamentados pelo IFG. Aprimorando o trabalho e alinhando às iniciativas já desenvolvidas pelos NEGEDs e promovendo



sua institucionalização e regulamentação seria equivalente a criação de uma comissão permanente e ainda seus desdobramentos nas unidades já em funcionamento, sendo um caminho de trabalho mais curto e assertivo para sua implementação⁽²⁶⁾.


.....

3. Constituição de uma comissão permanente⁽²⁷⁾ institucionalizada para promoção da equidade de gênero e suas interseccionalidades no IFG, conforme previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023, com representações dos 14 câmpus e Reitoria, contando os segmentos docente, técnico-administrativo e estudantil (apontada pelas respondentes da presente pesquisa).

3.1. A referida comissão promoveria contínuo levantamento de informações, pesquisas, dados quantitativos da realidade no IFG sobre o tema, fomentaria discussão e a criação de grupos de pesquisa no IFG que estudem relações de gênero e interseccionalidades de raça, classe, dentre outros marcadores sociais. Além disso, fomentaria consulta pública, evento e propostas de ações para consolidação de uma ação maior, que seria a criação de política institucional.

.....


4. Elaboração e adoção de manual de boas práticas a ser usado em comissões/comitês/bancas de processos seletivos (concurso público/fomento de bolsas/acesso à pós-graduação, entre outros) para evitar discriminação de gênero implícita ou explícita, a exemplo de indagar sobre a decisão acerca da maternidade. Sempre que possível, a comissão/comitê/banca deverá fazer a seleção (ou completar etapas do processo seletivo) sem conhecer a identidade/gênero dos candidatos.



As perguntas da entrevista devem ser semelhantes entre os candidatos e relacionadas às questões profissionais. Perguntas pessoais, como planejamento familiar, não devem ser feitas. As avaliações devem ser realizadas com base em critérios objetivos previamente estabelecidos, em vez de usar a “intuição” (Andrade, 2018; Calaza et al., 2021; Williams; Ceci, 2012).

.....

5. Inserção da cláusula maternidade e consideração desse período na avaliação do currículo em todos os editais institucionais, em processos seletivos, editais de financiamento de bolsas de pesquisa e outros, credenciamento em programas de pós-graduação, promoção e progressão na carreira, promovendo ajustes no cômputo desse período na análise da produção científica da candidata mãe, o qual considere o tempo de afastamento para a licença-maternidade e filhos (as), para que não haja prejuízos na contagem dos anos de suas produções. O período temporal de avaliação da produção científica das candidatas mães precisa ser maior em alguns anos⁽²⁸⁾. Outra possibilidade é criar um fator de correção⁽²⁹⁾ para as candidatas que tiveram filhos nos últimos 5 ou 6 anos. Esse fator pode equalizar a avaliação entre a produtividade das mulheres mães em relação a de “seus pares” não-pais (Andrade, 2018; Carpes et al., 2022; Powell, 2021; Staniscuaski, 2021b).



6. Nos Programas de Pós-graduação da instituição, implementação de ações de apoio extraordinário/parcerias às pesquisadoras-mães, no período de retorno da licença-maternidade e nos primeiros anos de seus filhos e filhas, analisando as possibilidades de garantia de acesso, permanência e progresso⁽³⁰⁾ (adaptada de Canofre, 2018).

.....

7. Prorrogação por dois anos do credenciamento de docentes em licença-maternidade nos programas de pós-graduação para que se avalie a retomada de sua produção intelectual, considerando-se que a avaliação da CAPES é quadrienal (adaptado de UFPE, 2023).

.....


8. Extensão e/ou prorrogação de prazos para entrega de relatórios em geral: de projetos, bolsas e avaliações de progresso na carreira, entre outros documentos para cuidadores⁽³¹⁾ ou em função da licença-maternidade, quando necessário (adaptado de Carpes *et al.* 2022).

.....

9. Efetivação de estudos sobre facilitadores possíveis para contribuir com pesquisadoras-mães na retomada de sua atuação em geral, especialmente no desenvolvimento de atividades de pesquisa, após pausa para a licença-maternidade (Carpes *et al.*, 2022; IFMG, 2024; Williams; Ceci, 2012).

.....

10. Viabilização de recursos para que a pesquisadora, com filhos (as) na primeira infância, possa arcar com despesas de cuidado da criança, durante sua participação em congressos e eventos científicos (apontada pelas respondentes da presente pesquisa e adaptado de Canofre, 2018; Carpes *et al.* 2022).



11. Criação de bolsas específicas para apoiar os/as servidores/as cuidadores/as no seu progresso acadêmico (Staniscuaski, 2021).


.....

12. Proposição de indicadores para avaliação da eficácia das ações e medidas implementadas, ao longo do tempo, para garantir a equidade de gênero na pesquisa e produção científica, de maneira permanente. Coletar feedback da comunidade acadêmica e corrigir possíveis desvios de finalidades (Carpes *et al.*, 2022; Staniscuaski; Machado; Soletti *et al.*, 2023).

12.1 Verificação e monitoramento do resultado das políticas e ações implementadas de incentivo à inclusão, permanência e progresso das pesquisadoras-mães, anualmente.

.....

13. Implantação/criação de metas e indicadores para a inclusão de mulheres em comitês/comissões de avaliação e nos espaços de tomada de decisão e cargos de liderança, ou seja, mulheres devem estar em espaços de tomada de decisão na mesma proporção dos homens, e acrescentamos essa mesma equidade na composição de comissões organizadoras de eventos institucionais, bem como entre os palestrantes convidados/as (adaptado de Parent in Science, 2021). Além disso, estabelecer indicadores e metas de progresso em relação à equidade de gênero e suas interseccionalidades na instituição, com divulgação regular dos resultados, para que a comunidade possa monitorar e avaliar seu desempenho e realizar as mudanças necessárias (adaptado de Parent in Science, 2023a).



14. Composição das comissões de avaliação que contemplem a diversidade de gênero, raça, etnia e segmentos institucionais, bem como pautem-se pelas diretrizes da Política Institucional de Promoção da Equidade de Gênero e suas Interseccionalidades e do manual de boas práticas a ser elaborado e usado em avaliações em processos seletivos para evitar discriminação de gênero implícita ou explícita, conforme ação 4 proposta no presente Produto Educacional - ambos atos normativos a serem criados pelo IFG (adaptado de Calaza *et al.*, 2021).

.....


15. Organização de documento-base para CONIF/SETEC/MEC⁽³²⁾ instituir políticas nacionais de apoio à Maternagem e garantir a inclusão, permanência e progresso de mães e pais estudantes, docentes e servidores das universidades e Institutos Federais (adaptado de UFPE, 2023).

.....

16. Disposição/ter compromisso em trazer a perspectiva da equidade de gênero e suas interseccionalidades na reformulação e atualização de documentos e normativas oficiais institucionais, com especial atenção aos desafios da maternidade e carreira científica⁽³³⁾.

.....

17. Promoção de campanhas institucionais para conscientização e sensibilização da comunidade acadêmica (servidores, servidoras e estudantes) sobre a compreensão do fundamento da equidade, ao tratar do tema da parentalidade e maternidade e seus reflexos no acesso e permanência na pesquisa e produção do conhecimento (Calaza et



al., 2021; Carpes et al., 2022; IFMG, 2024; Parent in Science, 2023b; Staniscuaski; Machado;Soletti et al., 2023).

17.1 Capacitação sobre temas relacionados à parentalidade visando à desconstrução de mitos em torno das dinâmicas da maternidade e paternidade no ambiente acadêmico e científico.


.....

18. Observação e acompanhamento: levantar dados quantitativos - socioeconômicos e culturais - para mapear necessidades das mães estudantes de graduação, pós-graduação, pós-doutorandas, professoras e servidoras (adaptado de IFMG, 2024; UFPE, 2023).

.....

19. Transparências de dados e informações sobre a temática gênero, ciência e diversidade nos sistemas de administração do IFG (IFG Produz, Suap, Sistema Integra e/ou demais sistemas do IFG, Site oficial, Relatório Anual de Gestão, Plano de Dados Abertos, entre outros) para fomentar mais pesquisas e obtenção de dados sobre: gênero, raça, naturalidade, parentalidade (se tem filhos e suas respectivas idades³⁴), se os servidores estão envolvidos em projetos de ensino, pesquisa e extensão, visando a facilitar o censo demográfico institucional, sobre o acesso e permanência da comunidade (de servidores, servidoras e estudantes) na produção de conhecimento.

19. 1 Observação e acompanhamento: coleta, análise e publicação de dados demográficos, da comunidade acadêmica do IFG, sobre a diversidade na pesquisa, extensão e produção do conhecimento (adaptado de Carpes *et al.*, 2022).




19.2 Disponibilizar dados estatísticos sobre produção científica dos/as pesquisadores/as separados, por área de conhecimento, por gênero e por ano. Além disso, quantidade de mulheres pesquisadoras, por área de conhecimento, e quantidade de suas produções, por ano⁽³⁵⁾.

20. Estimulação de professores/as pesquisadores/as a incluírem data de nascimento (ou adoção) de seus filhos/as na base de dados do Currículo *Lattes* e, no caso das mulheres, a inserção do período de licença-maternidade. Isso auxilia os avaliadores, em processos de seleção, a identificarem o real motivo de possíveis quedas na produtividade (adaptado de UFPE, 2023).

21. Instauração de um conjunto de diretrizes e critérios de “classificação” de equidade de gênero e suas interseccionalidades articuladas aos processos de financiamentos⁽³⁶⁾ (adaptado de UFPE, 2023; IFMG, 2024).

21.1 Exigência de que os câmpus, departamentos, as áreas de conhecimento e os grupos/núcleos de pesquisa atinjam uma determinada “classificação” de equidade de gênero e suas interseccionalidades para poderem pleitear financiamentos internos.

22. Compartilhamento da política institucional ou ações desenvolvidas sobre parentalidade e ciência com periódicos científicos (editores e revisores), agências de fomentos, comitês de seleção e demais instituições e universidades que têm debatido e implantado ações nessa direção.



23. Organização e estabelecimento de parcerias com outras instituições, universidades e grupos da sociedade civil, que têm atuado na reflexão e produção de conhecimento nessa temática⁽³⁷⁾, no intuito de fortalecer a participação de meninas e mulheres na produção de conhecimento.

24. Implementação de debates em eventos institucionais para a superação de preconceitos implícitos e explícitos, discriminações e assédios no âmbito da produção de conhecimento proveniente da atuação de mulheres mães no ensino, pesquisa e extensão, bem como o compartilhamento de produções dessas mulheres e suas experiências enquanto pesquisadoras no ensino superior. Essas ações promoverão reconhecimento e visibilidade das mães enquanto mecanismos para mostrar para as meninas e mulheres estudantes a possibilidade de conciliar maternidade e carreira científica. (adaptado de Calaza et al., 2021; IFMG, 2024, min. 37; Parent in Science, 2023a; Staniscuaski; Machado; Soletti et al., 2023).

25. Transformação da cultura institucional para que o IFG se torne uma comunidade acadêmica compreensiva e acolhedora da presença de crianças, filhas de estudantes, servidores e professores nos seus ambientes (adaptado de UFPE, 2023).

AÇÕES NO ÂMBITO MICRO INSTITUCIONAL NO COTIDIANO ACADÊMICO



Ações:

26. Criação de espaço institucionalizado⁽³⁸⁾ próprio para amamentação, retirada e armazenamento do leite, troca de fraldas e sanitários, com infraestrutura de higienização, a ser utilizado por servidoras, estudantes e trabalhadoras terceirizadas (apontada pelas respondentes da presente pesquisa);

27. Criação de espaço permanente⁽³⁹⁾ e/ou pontual com projeto de atividades/ações para incluir e agrupar as crianças quando da realização de eventos institucionais cujas mães e pais precisam trazer os filhos para melhor participarem de atividades acadêmicas, principalmente eventos acadêmicos e científicos⁽⁴⁰⁾ (apontada pelas respondentes da presente pesquisa e adaptado de Canofre, 2018; Parent in Science, 2022).

27.1 Elaboração de uma proposta de realização de estágios por estudantes de Pedagogia e Psicologia de instituições de ensino superior, da localidade, para dar suporte às crianças, quando da realização de eventos acadêmicos e científicos nos câmpus.

28. Flexibilização de práticas no ambiente de trabalho que permitam escolha preferenciais de horários, com prioridade para mulheres com filhos pequenos (até 10 anos, por exemplo). Promover adequações



nos horários de aulas, atentando-se à continuidade da amamentação, após a licença gestante, o acompanhamento a consultas pediátricas e a adaptação da criança ao novo período de ausência materna (apontada pelas respondentes da presente pesquisa e adaptado de Staniscuaski, 2021 e Williams; Ceci, 20).

28.1 Na medida do possível, programação dos horários de reuniões considerando o horário escolar no qual mães e pais devem dar suporte a seus filhos.

28.2 Redistribuição, sempre que possível, da carga horária de trabalho (didática e atividades administrativas) de maneira a não sobrecarregar as mães e pais, com filhos em idade na primeira infância, principalmente, pais de recém-nascidos, que seria importante ter redução da carga horária de ensino.

.....

29. Promoção de ações que evidenciem o direito à licença-maternidade e a equidade de gênero às estudantes bolsistas de Iniciação Científica ou de Pós-graduação, reduzindo a evasão desses grupos de mulheres em seu processo de inclusão na pesquisa e produção do conhecimento.

.....

30. Discussão com os poderes públicos e o próprio IFG sobre a viabilidade de criação de creches no próprio local de trabalho ou nas proximidades dos câmpus, mesmo que a longo prazo, como foi feito por algumas universidades (foi a segunda ação mais sugerida entre as respondentes e adaptado de Andrade, 2018).



Algumas considerações

A presente proposta constitui apenas sugestões de possíveis ações sobre o tema que podem ser possíveis de aplicação, todavia precisa ser disseminada a fim de gerar como fruto uma construção coletiva e plural com toda a comunidade acadêmica, envolvendo a participação de todos os câmpus do IFG. As propostas de possíveis ações neste *e-book* se fundamentam em análises de questionário aplicado às professoras do IFG, com 150 respondentes, além de referenciais teóricos analisados e de experiências exitosas em outras instituições, as quais foram compartilhadas em simpósios, lives, eventos, exposições, entre outros.

As sinalizações de possíveis ações sobre maternidade e ciência a ser desenvolvida no IFG, através da presente proposta neste Produto Educacional, têm como objetivo sensibilizar servidores/as, gestores e dirigentes homens e mulheres, bem como toda a comunidade acadêmica para a superação das desigualdades seculares entre homens e mulheres, de forma geral, na sociedade e, em particular, no mundo do trabalho, instaurando um processo de equidade de gênero. Neste PE, essas contribuições foram agrupadas em um único local, servindo de possíveis caminhos para introduzir, de forma institucional, esse diálogo no IFG.

Fontes consultadas

ANDRADE, Rodrigo de Oliveira. Maternidade no currículo. Projeto de pesquisadoras estima impacto das atividades como mãe na carreira científica. **Revista Fapesp**, São Paulo, ed. 269, 27 ago. 2018. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/2018/07/19/maternidade-no-curriculo/>. Acesso em: 10 out. 2023.

ARAÚJO, Lígia Mara Boin Menossi de; MANZANO, Luciana Carmona Garcia. Identidades e (não)lugares da maternidade na ciência: discursos e contradiscursos nas mídias contemporâneas. **Estudos Linguísticos**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 1185-1199, dez. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21165/el.v49i3.2644>. Acesso em: 10 out. 2023.

BARROSO, Ricardo. G.; MACHADO, Carla. Definições, dimensões e determinantes da parentalidade. **Psychologica**, [S. l.], v. 1, n. 52, p. 211-229, 2010. Disponível em: https://doi.org/10.14195/1647-8606_52-1_10. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro 2008**. Dispõe sobre a criação dos Institutos Federais e criação da Rede Federal de Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 8 abr. 2023.

BRITISH COUNCIL BRASIL. **Marco referencial para a igualdade de gênero em instituições de ensino superior no Brasil**. São Paulo: British Council, 2022. *E-book*.

CALAZA, Karin C. *et al.* Facing Racism and Sexism in Science by Fighting Against Social Implicit Bias: A Latina and Black Woman's Perspective.

Frontiers in Psychology, [S. l.], v. 12, p. 1-9, 2021. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.671481/full>. Acesso em: 2 nov. 2023.

CANOFRE, Fernanda. Produção científica de pesquisadoras cai após maternidade, diz estudo. **Folha de São Paulo**, Porto Alegre, 13 maio 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2018/05/producao-cientifica-de-pesquisadoras-cai-apos-maternidade-diz-estudo.shtml>. Acesso em: 13 out. 2023.

CARPES, Pâmela Billig Mello *et al.* Parentalidade e carreira científica: o impacto não é o mesmo para todos. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, [S. l.], v. 31, n. 2, 30 jul. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S2237-96222022000200013>. Acesso em: 3 nov. 2023.

CHASSOT, Áttilo Inácio. **A ciência é masculina? É, sim senhora!** 8. ed. São Leopoldo, RS: Ed. Unisinos, 2017. 152 p.

CRUZ, R. C.; SANTOS, L. M.; COELHO, J. A.; SILVA, A. S. (org). **Meninas Cientistas: a construção feminina do saber**. Belo Horizonte: Poisson, 2020. 70 p.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **Convenção sobre os Direitos da Criança**. Nova York: UNICEF, 1990. 80 p. Disponível em: https://www.unicef.pt/media/2766/unicef_convenc-a-o_dos_direitos_da_crianca.pdf. Acesso em: 24 ago. 2023.

GONÇALVES, Carmen Érica Lima de Campos. *et al.* (Alguns) Desafios para os Produtos Educacionais nos Mestrados Profissionais nas áreas de Ensino e Educação. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico**, [S. l.], v. 5, n. 10, p. 74-87, 2019. Disponível em: <https://sistemascmc.ifam.edu.br/educitec/index.php/educitec/article/view/500/259>. Acesso em: 11 dez. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução nº 14, de 20 de dezembro 2011**. Dispõe sobre aprovação do regulamento do Programa de Apoio à Produtividade em Pesquisa do do IFG. Goiânia: Conselho Superior, 2011. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/attachments/article/209/resolucao142011.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Vozes da Extensão**: Roda de conversa “Maternidade e Ciência”. Minas Gerais: [s. n.], 7 mar. 2024. 1 vídeo (1h 30min). Publicado pelo canal IFMG Play. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=v3ftjcPCj20>. Acesso em: 9 mar. 2024.

MACHADO, Leticia Santos *et al.* Parent in Science: the impact of parenthood on the scientific career in Brazil. **IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)**, [S. l.], p. 37-40, may 2019.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no brasil. **Inclusão Social**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2011. Disponível em: <https://brapci.inf.br/#/v/100456>. Acesso em: 10 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/ptbr/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 3 nov. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **A Produtividade acadêmica durante a pandemia: Efeitos de gênero, raça e parentalidade**, [S. l.], p. 1-13, 2020. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/ciencia/wp-content/uploads/2020/07/LevantamentoParentinSciencePandemia.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2022.


PARENT IN SCIENCE. **Como as instituições podem apoiar as MÃES na ciência**: um guia do Movimento Parent in Science. 2023b. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_06b90b8b2e374dd09f98e6b06e28c384.pdf. Acesso em: 28 out. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Como as instituições podem apoiar efetivamente as mulheres na ciência**: um guia do Movimento Parent in Science. Mar. 2023a. Disponível em: <https://cienciasbahia.org.br/novo/2023/03/05/como-instituicoes-podem-apoiar-efetivamente-as-mulheres-na-ciencia/%20>. Acesso em: 28 out. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Guia prático para o oferecimento de recreação em eventos científicos**: movimento Parent in Science. Jun. 2022. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/541de1_01ba7d70daab4dd49cf285d8b4b53758.pdf. Acesso em: 29 out. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **O impacto da maternidade na carreira científica das mulheres brasileiras**. Palestra ministrada no dia 10/05/2018, dentro do I Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência. Porto Alegre: [s. n.], 6 jul. 2019. 1 vídeo (1h 44m). Publicado pelo canal Parent in Science. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=nwI0GPK1KH8&t=1260s>. Acesso em: 26 ago. 2022.

PARENT IN SCIENCE. **Relatório de atividades 2016-2021**. 2021. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_be4c284828694041803db8f8aa86d259.pdf. Acesso em: 3 ago. 2022.



PONTES, Tatiana Barcelos Pontes *et al.* Mães Acadêmicas: equilibrando os papéis de mães e pesquisadoras. **Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional**. São Carlos, v. 27, n. 4, p. 687-690, 2019.


POWELL, Kendall. How mothers get penalized in the scientific race. **Nature**, [S. l.], v. 595, p. 611-613, 2021. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/d41586-021-01993-x>. Acesso em: 12 dez. 2022.

RIZZATTI, Ivanise Maria *et al.* Os produtos e processos educacionais dos programas de pós-graduação profissionais: proposições de um grupo de colaboradores. **Actio: Docência em Ciências**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 1-17, 2020. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/actio/article/view/12657>. Acesso em: 6 ago. 2022.

SENA, Victor. Maternidade diminui produção acadêmica. Mas não aparece no Lattes. **Jornal o Estadão online**, São Paulo, 10 dez. 2018. Disponível em: <https://arte.estadao.com.br/focas/capitu/materia/maternidade-diminui-producao-academica-mas-nao-aparece-latte%20>. Acesso em: 2 nov. 2023.

SILVA, Fabiane Ferreira da.; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciência & Educação**, Bauru, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ciedu/a/wNkT5PBqydG95V9f4dJH4kN/?lang=pt>. Acesso em: 10 out. 2023.

SILVA, Ronison Oliveira da. *et al.* E-books como produtos educacionais: definição e tópicos de construção segundo o método científico-tecnológico. *In*: DICKMANN, I. (org.). **Mosaico Temático**. Chapecó: Livrológia, 2020. p. 161– 181. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/360213793>. Acesso em: 13 dez. 2023.



STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Time to fight the pandemic setbacks for caregiver academics. **Nature: Human Behaviour**, [S. l.], v. 5, n. 1262, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01209-2>. Acesso em: 9 set. 2022.

STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Bias against parents in science hits women harder. **Humanities & Social Sciences Communications**, [S. l.], v. 10, n. 201, p. 1-9, 2023. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41599-023-01722-x>. Acesso em: 3 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Exposição no CAC revela os desafios de ser mãe na universidade | Notícias do Campus #04**. Pernambuco: [s. n.], 20 mar. 2023. 1 vídeo (4 min). Publicado pelo canal Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=sKRux1H5KuQ>. Acesso em: 30 mar. 2023.

WILLIAMS, Wendy M.; CECI, Stephen J. When Scientists Choose Motherhood: A single factor goes a long way in explaining the dearth of women in mathintensive fields. How can we address it? **American Scientist (Am Sci)**, [S. l.], v. 100, n. 2, p. 138-145, 2012. Disponível em: <https://www.americanscientist.org/article/when-scientists-choose-motherhood>. Acesso em: 13 out. 2023.

NOTAS

(1) *Mothers in Science*, segundo Powell (2021, p. 611), é “uma organização internacional sem fins lucrativos que visa impulsionar o recrutamento e a retenção de mulheres nas carreiras científicas”. Para conhecer mais, acesse o site desse movimento: <https://www.mothersinscience.com/>.

(2) Movimento criado em 2016, por pesquisadoras da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com o objetivo de levantar discussão sobre a maternidade dentro do universo da ciência do Brasil, com foco no impacto dos filhos na carreira científica de mulheres e homens. Disponível em: <https://www.parentinscience.com/sobre-o-parent-in-science> Acesso em: 27 jul. 2022.

(3) Todas as palestras foram gravadas. Para mais informações, acesse o canal oficial do movimento no *YouTube*: <https://www.youtube.com/@ParentinScience/videos>

(4) Estas siglas referem as seguintes universidades: Universidade Federal Fluminense, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Universidade Federal do Pampa e Universidade Federal do Rio Grande.

(5) Para mais informações, ler Staniscuaski *et al.* (2021a) disponível nas fontes consultadas do presente Produto Educacional.

(6) Disponível em: https://ww3.icb.usp.br/wp-content/uploads/2021/04/nota_Maternidadenolattes_08042021.pdf Acesso em 7 out. 2023.

(7) **Primeira matéria:** Disponível em: <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2018/11/13/cientistas-mulheres-pedem-inclusao-de-periodo-de-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes.ghtml> Acesso em: 02 de Set. 2022; **Segunda matéria:** Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/16/iniciamos-uma-revolucao-lattes-comeca-a-registrar-licenca-maternidade.htm> Acesso em 7 out. 2023.

(8) Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=RukTR9VHcUg&t=27s> Acesso em 7 out. 2023.

(9) A primeira instituição que damos destaque é a Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)/RS, com atuação do *GT Mulheres na Ciência da Unipampa* e iniciativas de apoio à maternidade nessa referida instituição. O GT foi criado em 2020, conforme apresentação de Vídeo-pôster, no III Simpósio Brasileiro de Maternidade e Ciência. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NUMHWf8P4HE> A segunda instituição é Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com criação e desenvolvimento do *GT Parentalidade e Equidade de Gênero da UFRJ*. O GT, também, foi criado em 2020, conforme apresentação de Vídeo-pôster, no já referido Simpósio. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=GCmCHwvo2os> A terceira instituição é a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), com atuação do Gestar (Grupo de Estudos, Análise e Reflexão sobre Maternidade e Ciência), criado em 2021 e composto por discentes, docentes e técnico-administrativas de quatro câmpus da Instituição, conforme apresentado no site da UFSCar disponível em: https://www.saci.ufscar.br/servico_release?id=128435&clipping=71592 Acesso em: 28 de out. 2023

(10) “[...] scientist-mothers are under-represented at the topmost levels of academia in that nation and elsewhere.”

(11) “Women comprise less than one-quarter (24%) of the top earners at elite US universities, according to a 2021 study by the American Association of University Women.”

(12) “[...] documented a publication deficit for scientist-mothers in a 2017–18 survey of more than 3,000 tenure-track faculty members from 450 departments at US and Canadian institutions. Respondents were in the fields of computer science, business and history. The study’s results, which Clauzet presented at the conference, showed that mothers in the sample published 74–83% fewer papers than fathers during a 15-year span early in their careers.”

(13) “[...] systemic, structural and universal [...]”

(14) “With the arrival of the first child, the mothers’ productivity drops immediately, by up to 48%. This drop in productivity is not seen for researcher-fathers, nor for non-parents who are the same age or at the same career stage.”

(15) Nos programas de apoio a pesquisa no IFG, tais como PROAPP (Programa de Apoio em Produtividade em Pesquisa) e o PIBICTI (Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica, Tecnológica e Inovação), a participação em grupo de pesquisa é pontuada em uma das etapas de seleção.

(16) Pesquisa realizada em 01/08/2023. Para saber mais sobre os nomes, bem como a área de atuação dos grupos de pesquisa do IFG, acessar: <https://ifgproduz.ifg.edu.br/grupo-de-pesquisa>

(17) A Resolução 22/2015 do IFG permite a participação do pesquisador em até três Grupos de Pesquisa.

(18) No questionário, era possível a participante indicar mais de uma alternativa. O questionário completo está disponível nos apêndices da dissertação que gerou o presente produto educacional.

(19) Para mais informações: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/capes-divulga-edital-de-apoio-a-eventos-cientificos-no-pais> Acesso em: 8 mar. 2024.

(20) “The role of children in women’s versus men’s decisions about whether to stay in a research-intensive career track or opt out of it can also be seen in research by Goulden, Karie Frasch and Mason. They show that once children—or even plans for children—exist, women become far more likely to move out of the research-professor pipeline. Women with no plans for children show decision making comparable to men, exhibiting about the same likelihood of opting out of research-professor careers.”

(21) “These data, in sum, lead us to conclude that the dynamics of family formation in Western society [...] are the primary cause of the underrepresentation of women in academic science.”

(22) Sobre isso acessar: <https://www.unesco.org/pt/days/women-girls-science>.

(23) Conferir em: <https://www.britishcouncil.org.br/mulheres-na-ciencia/marco-referencial>.

(24) De acordo com informação solicitada, via Sistema de Informação ao Cidadão (SIC), em fevereiro de 2024, o IFG não possui uma política institucional sobre esse tema, até a presente data. Na referida solicitação, se a resposta fosse negativa, perguntamos ainda sobre detalhes da discussão sobre esse assunto e das ações futuras, mas a resposta recebida não contemplou esse questionamento.

(25) De acordo com informação solicitada, via SIC, em fevereiro de 2024, esses núcleos, ainda, não foram institucionalizados no IFG. Na referida solicitação, se a resposta fosse negativa, perguntamos ainda se é objetivo da instituição formalizar esses grupos no IFG, mas a resposta recebida não contemplou esse questionamento.

(26) Um relatório do GT Diversidade, vinculado ao Fórum de Pró-Reitores de Extensão ou Cargos Equivalentes das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Forproext), do Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF), trouxe um estudo sobre ações de diversidade na referida rede. Esse estudo teve como objetivo coletar informações quanto a existência (e se eram institucionalizados) de Neabi/Neab – Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas - e dos Negeds - Núcleos de Estudos e Pesquisas em Educação, Gênero e Diversidade - ou grupos correlatos, bem como as ações implementadas pelos referidos núcleos para conhecer a realidade sobre esses núcleos, em toda a Rede, bem como com o intuito de que essas informações “[...] possam subsidiar tomada de decisões e permitir a realização de ações de fortalecimento desses grupos” (CONIF, 2024, p. 1). Interessante mencionar a intenção do CONIF em realizar ações de fortalecimento desses grupos e considerando os dados que aparecem sobre a realidade do IFG, no referido estudo, qual seja (não possuindo nenhum documento que normatizem os referidos núcleos, tendo como resultado ausência de editais específicos de fomento aos NEGEds), seria uma ótima oportunidade de mudança em nossa realidade local e alinhamento às intenções do referido conselho. Das 41 instituições participantes do Forproext, 32 participaram responderam ao referido estudo. Dessas 32 instituições, a maioria (73,7%) possuem resoluções que normatizam os NEGEds em suas unidades. O IFGoiano, que é a instituição mais próxima da realidade do IFG, desde 2018, já aprovou regulamento de seus NEGEds e aprovou a resolução 37/2018. Mais informações sobre referido estudo do CONIF estão disponíveis no link: <https://portal.conif.org.br/comunicacao/gerais/estudo-realizado-pelo-conif-aponta-que-rede-federal-e-comprometida-com-a-pauta-da-diversidade> Acesso em: 21 fev. 2024.

(27) Esta sugestão seria como ocorreu com a criação da Comissão Permanente de Políticas de Promoção da Igualdade Étnico-Racial (CPPIR), em que ela é uma comissão permanente para discussão da Promoção da Igualdade Étnico-racial, que possui regulamento próprio, seus membros são eleitos pela comunidade, possuindo uma comissão geral e as locais nos câmpus. Não há uma política institucional para promoção da igualdade étnico-racial, mas apenas a comissão permanente central e as comissões locais nos câmpus, um evento institucional anual sobre esse tema e Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e indígenas-Neabis).

(28) Um exemplo seria: um período de seis anos, nos casos das mulheres que tiveram um filho (a), e sete anos, no caso das que tiverem dois filhos (as) ou mais cujos filhos (as) estejam na primeira infância. A avaliação, atualmente, considera os últimos cinco anos de produção dos pesquisadores, em geral.

(29) Um exemplo de universidade federal que já implementou essa ação está em IFMG (2024, 32m37s), em que a professora e membro do movimento *Parent in Science*, Fernanda Staniscuaski, afirma “Aqui na UFRS [Universidade Federal do Rio Grande do Sul], nos concursos para docentes do ensino superior, já existe a regra de candidatas que tiveram filhos/as, nos últimos 6 anos, ter um fator de correção na nota do currículo porque reconhece-se que vai sim ter um impacto e não é uma competição justa simplesmente olhar os currículos dessas cientistas e candidatas sem considerar a maternidade”.

(30) Um exemplo que gerou essa sugestão de ação foi o apresentado por Canofre (2018, p. 1), ao trazer a realidade vivida pela professora e física, Aline Pan, que “na segunda gravidez, outra vez de risco, precisou ficar mais tempo fora. Depois de três anos, com dois filhos pequenos, ela foi convidada a se retirar do programa de pós-graduação que atuava”. Essa situação não é a única no país, conforme apresentou os estudos de *Parent in Science* e mostra mais uma das barreiras de permanência das mulheres pesquisadoras mães na ciência.

(31) Cruz *et al.* 2020 explica o que é considerado como “trabalho de cuidado” que são as atividades de cuidar do outro, dando como exemplo o cuidar de crianças, idosos e pessoas com deficiências, seja um familiar ou terceiros. Para mais definição sobre esse tema, ver Miguel e Biroli (2014).

(32) Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC); Ministério da Educação (MEC).

(33) Evitando orientações que promovem a desigualdade entre os servidores/as como a encontrada no artigo 24, da Resolução 14/2011, que regulamenta o Programa de Apoio à Produtividade em Pesquisa do IFG, em que o documento traz que “a bolsa pesquisador deverá ser suspensa **durante o período de licença-maternidade** ou para tratamento de saúde superior a 30 (trinta) dias. Parágrafo único: A interrupção do projeto pelos motivos previstos no caput não exime o Coordenador e demais membros da equipe da entrega, no final da licença, dos relatórios trimestrais e final e da apresentação de produtividade acadêmico-científico-cultural referente ao projeto (IFG, 2011, p.6, grifos nossos)”. O referido artigo regulamenta a suspensão de bolsa e indica a suspensão do fomento, durante o período de licença-maternidade, além de indicar a necessidade de apresentação de produtividade acadêmico-científica e relatórios, ao fim da licença, sem nenhuma medida de apoio (como a extensão de prazos) para a retomada da professora pesquisadora ao trabalho. Normativas que indicam a suspensão de bolsa devido à licença-maternidade têm recebido várias críticas de pesquisadores que se debruçam a estudar a maternidade e a carreira científica (Andrade, 2018; Araújo, Manzano, 2020; Machado *et al.*, 2019; Staniscuaski, Machado, Soletti *et al.* 2023). O argumento é a necessidade de equidade na concorrência e no acesso aos financiamentos, por parte das mulheres com filhos. No caso de estudantes, tem até a lei 13.536/2017, que 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), que veda a suspensão do pagamento da bolsa, durante o afastamento causado pela licença-maternidade.

(34) No caso dos dependentes dos servidores, a instituição tem isso em seu cadastro de pessoal, porém não é informação pública que possa gerar pesquisas sobre gênero.

(35) Até agosto de 2023, período quando foi realizada uma busca no site do IFG Produz, o referido sistema não disponibilizava essas informações, separadamente.

(36) Um exemplo vem do Instituto Nacional de Pesquisa em Saúde do Reino Unido, em que a instituição começou a exigir que atingissem uma certa “classificação” de equidade de gênero aos departamentos das escolas médicas para que elas pudessem receber financiamento. O que mudou depois que os gestores e outros administradores tomaram conhecimento sobre a exigência? “A equidade de gênero passou subitamente de uma delicadeza a uma necessidade: temos de o fazer ou ficaremos para trás na competição por financiamento”, enfatizou um dos

gestores da instituição (Powell, 2021, p. 613).

(37) Algumas das instituições são Universidade Federal Fluminense (UFF), Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), Universidade Federal de Goiás (UFG) e Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

(38) De acordo com informação solicitada, via SIC, em fevereiro de 2024, a reitoria informou que o IFG não possui o referido espaço institucionalizado em nenhum de seus 14 câmpus, nem na reitoria. Na referida solicitação, se a resposta fosse negativa, perguntamos ainda se há discussão e previsão de implantação desses espaços. O retorno obtido não contemplou esse questionamento especificamente, mas mostrou que 3 câmpus (Anápolis, Aparecida de Goiânia e Formosa) possuem ações paliativas sejam projetos de extensão ou outra ação independente, organizada por coordenadores, estudantes ou/e servidores para atender a essa demanda. Funcionando mesmo sem infraestrutura adequada, às vezes, com compartilhamento do mesmo espaço com outras coordenações/comissões/núcleos, os referidos espaços atendem à demanda local, mas em período ou público restrito. O ideal seria um espaço própria para essa finalidade e que atenda a diversidade que há na instituição. A reitoria não informou as informações de dois câmpus: Goiânia e Valparaíso.

(39) De acordo com informação solicitada, via SIC, em fevereiro de 2024, a reitoria informou que o IFG não possui o referido espaço institucionalizado em nenhum de seus 14 câmpus. Na referida solicitação, se a resposta fosse negativa, perguntamos se há essa demanda ou discussão na instituição. O retorno obtido não contemplou esse questionamento especificamente, mas trouxe detalhes das ações pontuais realizadas nos 14 câmpus. Considerando a ausência de informações de 3 câmpus (Cidade de Goiás, Goiânia e Valparaíso), o retorno da instituição mostrou que alguns câmpus possuem ações pontuais e independentes, sejam projetos de extensão (alguns em andamento e outro tem planejamento para o futuro) ou laboratório de aula (é o caso da pedagogia bilíngue do câmpus Aparecida). Essas ações pontuais merecem reconhecimento pelo empenho em lidar com a crescente demanda sobre isso, no entanto, são ações pontuais, locais e sem infraestrutura adequada. O ideal seria um espaço própria para essa finalidade e que atenda a diversidade que há na instituição. Essas informações sugerem não haver o referido espaço institucionalizado no IFG.

(40) Sobre espaços *kids* como brinquedoteca, que acolham as referidas crianças, vale destacar que o movimento *Parent in Science* produziu um guia (Parent in Science, 2022), que traz justificativa do porquê oferecer recreação em eventos científicos, apresenta dicas de como planejar o serviço, custos e alternativas, traz uma adaptação aos eventos virtuais, além de várias dicas e sugestões de como poderiam realizar essas ações, bem como traz sugestões de livros, páginas, canais e redes sociais de contação de história, com atividades e jogos para as crianças. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/541de1_01ba7d70daab4dd49cf285d8b4b53758.pdf Acesso em: 4 nov. 2023

ANEXO A – FICHA DE APLICAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

1 - Quanto a linguagem do Produto Educacional:

- Não está adequada ao público-alvo.
 Está adequada ao público-alvo.

2 - Os aspectos estruturais do Produto Educacional contribuem para uma apresentação satisfatória do tema proposto?

- Sim
 Não

3 - O Produto Educacional possui textos extensos dificultando a leitura e/ou se tornando cansativa?

- Sim
 Não

4 - As ações propostas no Produto Educacional têm potencialidade para contribuir para promoção da equidade de gênero no IFG?

- Sim
 Não

5 - Quanto a identidade visual do Produto Educacional (diagramação, aspectos das cores utilizadas e disposição das imagens), você considera:

- Suficiente
 Insuficiente

6 – Se sua resposta na questão 5 foi insuficiente, sugira elementos para melhoria da Identidade Visual do Produto Educacional.

7 - Possui potencial de alcance e aplicabilidade no contexto da EPT?

- Sem possibilidade de aplicação na área da Educação Profissional e Tecnológica
 Com possibilidade de aplicação na área da Educação Profissional e Tecnológica

8 - Quanto a aplicabilidade do PE:

- Tem características de aplicabilidade e tem potencial de replicabilidade face à possibilidade de acesso e descrição.
 NÃO tem características de aplicabilidade e NÃO tem potencial de replicabilidade face à possibilidade de acesso e descrição.

9 - Quanto a inovação do PE:

- Produto educacional de alto teor inovador (desenvolvimento com base em conhecimento inédito).
 Produto educacional com médio teor inovador (combinação e/ou compilação de conhecimentos pré-estabelecidos).
 Produto educacional com baixo teor inovador (adaptação de conhecimento(s) existente(s))

10 - Liste 2 ou 3 palavras que representam a importância deste Produto Educacional para a EPT/IFG.

11 - Liste algum elemento e/ou assunto que sentiu falta no Produto Educacional:

12 - Espaço aberto para sugestões, críticas, experiência com a leitura ou outra informação: