



## A LICENÇA MATERNIDADE ENTRE AS LICENÇAS MAIS SOLICITADAS POR MULHERES NO ÂMBITO DOS INSTITUTOS FEDERAIS DA REGIÃO SUDESTE

III Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, 3ª edição, de 06/12/2021 a 10/12/2021  
ISBN dos Anais: 978-65-81152-32-1

**ROCHA; Etiene Siqueira <sup>1</sup>, PEDRO; Wilson José Alves <sup>2</sup>**

### RESUMO

#### Introdução

O feminismo tem produzido potentes críticas aos modos de produção científica nas últimas décadas, além da produção de um contradiscurso, que tem promovido rupturas na produção “tradicional” de conhecimento científico. Isso significa que a epistemologia feminista tem buscado construir um conhecimento científico tendencialmente emancipador, ao propor uma nova relação entre teoria e prática [1].

Assim, considera-se que investigações do arcabouço feminista sobre a igualdade de gênero em C&T, consonantes com a abordagem crítica estudos do campo de Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS), são necessárias para a transformação da ciência, pois permitem o exame e o enfrentamento da desigualdade de gênero estrutural da ciência para que efetivamente se concretize as condições que permitam às mulheres reverter sua condição de desigualdade no âmbito científico e tecnológico.

Inerente aos estudos da epistemologia feminista, o debate sobre a noção de patriarcado se relaciona ao questionamento do controle masculino da sexualidade feminina e na articulação compulsória das mulheres nos papéis de mães-esposas-donas de casa. Neste sentido, o trabalho doméstico e do cuidado contribui com essa perpetuação patriarcal, já que a servidão doméstica parece resistente à evolução dos direitos das mulheres e à entrada delas no mercado de trabalho [2].

Contudo, Ann Koblitz menciona que a noção de maternidade ocidental não é constante no curso da história mundial, assim como entre os países. Na Rússia do século XIX, as mulheres não entendiam a maternidade como componente essencial para seu bem-estar. Para as mulheres cientistas, a maternidade era um obstáculo para galgar os degraus da carreira científica, sendo comum elas não possuírem filhos. E, quando elas se tornavam mães, a criação dessas crianças ficava sob a responsabilidade de outras pessoas. Contudo, a autora explicita que a redefinição do papel social da “mãe boa” aquela que dispense bastante tempo com seus filhos em detrimento de sua carreira, constitui, nas sociedades contemporâneas, um problema para as mulheres cientistas [3].

Neste sentido, há uma discussão presente na literatura da área acerca da ideia da incompatibilidade da maternidade com a carreira científica nos padrões atuais [4] [5]

Uns dos primeiros estudos a se debruçar sobre a vivência de pesquisadoras em uma universidade brasileira Lea Velho e Elena Leon explicitaram como a experiência das mulheres nesse universo científico e masculino acarretava em duas grandes respostas, a saber: a incorporação pelas

<sup>1</sup> Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, etiene.so@gmail.com

<sup>2</sup> Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, wilsonpedro@ufscar.br

mulheres de um comportamento considerado masculino e, portanto, desejado nesses espaços; ou a negativa delas em aceitar as discriminações existentes na vida acadêmica, e, assim, buscar equilibrar vida profissional e pessoal. Contudo, as autoras apontaram que as mulheres não problematizavam o papel social masculino e o *status quo* da estrutura científica [4].

Complementando, as estruturas patriarcais, que alicerçam a sociedade, assim como as instituições de C&T, implicam em padrões limitadores para as mulheres que resultam, concretamente, em múltiplas responsabilidades adicionais para elas.

Dito isto, a fim de se debruçar sobre a vida funcional de mulheres em espaços de C&T, indagou-se quais foram as licenças mais solicitadas pelas servidoras e professoras dos Institutos Federais (IF) da Região Sudeste do país em 2020. O presente trabalho é um recorte de uma pesquisa de doutorado em andamento que busca compreender a participação das mulheres nos nove IF localizados na Região Sudeste do Brasil no período de 2009 a 2020.

Tendo em vista a pertinência dos estudos de gênero no enfoque CTS, buscou-se contribuir com a problematização dos padrões sexistas e machistas que além de criar barreiras para a presença feminina nas áreas de C&T, afetam sistematicamente a condição de vida dessas mulheres.

## **Métodos**

O trabalho tem natureza exploratório-descritiva já que tem propósito de contribuir com a elucidação do problema pesquisado, a partir do aprofundamento do olhar investigativo para a realidade das mulheres nos IF localizados na Região Sudeste.

Para tanto, coletou-se dados públicos disponibilizado no Painel Estatístico do Servidor, o qual é alimentado pelo Ministério da Economia<sup>1</sup>. Foram selecionados dados referentes às servidoras dos nove IF da Região Sudeste, a saber: Instituto Federal do Espírito Santo (IFES), Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG), Instituto Federal do Sul de Minas (IFSULMG), Instituto Federal do Norte de Minas Gerais (IFNMG), Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais (IFSUDMG), Instituto Federal do Triângulo Mineiro (IFTM), Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ), Instituto Federal Fluminense (IFFLU), e Instituto Federal de São Paulo (IFSP). Após a compilação dos dados em planilhas, analisou-se o panorama delineado no que se refere às licenças solicitadas pelas mulheres em 2020.

## **Resultados**

Para caracterizar as mulheres presentes nos IF, pode-se dizer que, em 2020, as servidoras e professoras se concentravam na faixa etária de “31 a 40 anos”, bem como a maioria possuía pelo menos um título de pós-graduação. Isto é, do total de mulheres das nove instituições 34,2% eram mestras, 27,4% eram especialistas e 21,9% doutoras. Apenas, 11,8% das mulheres eram graduadas.

A partir da análise dos dados, identificou-se que os principais afastamentos das servidoras e professoras durante o ano de 2020, se relacionaram à qualificação, à maternidade e ao tratamento de COVID 19. Conforme demonstrado na Tabela 1, a seguir.

Diante do exposto, pode-se verificar que os afastamentos para qualificação se dividem em participação em cursos *stricto sensu* e licença-capacitação que permite a liberação de até 90 dias para dedicação em cursos após cada quinquênio de efetivo exercício. Em conjunto tais licenças demonstram a tônica dos afastamentos solicitados pelas mulheres dos IF da Região Sudeste.

É importante destacar que além do desenvolvimento educacional feminino dialogar com o avanço do cenário educacional do país, deve-se pontuar o peso dos planos de carreira com incentivo financeiro à qualificação para as carreiras docentes e técnico-administrativas.

<sup>1</sup> Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, etiene.so@gmail.com

<sup>2</sup> Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, wilsonpedro@ufscar.br

**Tabela 1- Afastamentos mais concedidos para as mulheres nos IF da Região Sudeste em 2020**

Instituto Federal	Licença para participação de programas de pós-graduação no país e no exterior	Licença Gestante/Adotante <sup>2</sup>	Licença Capacitação	Licença COVID	Total por IF
IFSP	38	64	76	11	189
IFES	21	24	67	7	119
IFMG	32	2	12	14	60
IFNMG	32	38	3	12	85
IFSUDMG	14	2	2	6	24
IFTM	5	37	21	1	64
IFSULDEMINAS	12	11	6	12	41
IFFLU	15	35	3	11	64
IFRJ	21	40	11	4	76
<b>Total de licenças</b>	<b>190</b>	<b>253</b>	<b>201</b>	<b>78</b>	<b>722</b>

Fonte: Elaborada pela autora

Contudo, observou-se que a opção das mulheres pela maternidade também se apresentou expressivamente. Haja vista que a licença gestante/adotante foi concedida para 253 mulheres na Região Sudeste, sendo que se mostrou em primeiro lugar em quatro IF, e em segundo lugar em dois IF. De forma singular, as licenças gestantes foram conferidas de forma mais acentuada para as mulheres da carreira docente na maioria dos IF. Isso significa que 103 servidoras e 145 professoras requereram esse afastamento em 2020.

Tais observações não refletem os resultados debatidos nas pesquisas de Lea Velho e Elena Leon e Fabiane Silva e Paula Regina Ribeiro que evidenciaram como os impactos da maternidade nas carreiras de pesquisadoras em universidades acarretam em postergações ou rejeições femininas desse papel social [4] [6].

Pode-se conjecturar que as mulheres nas carreiras docentes dos IF com configuração diferente das carreiras docentes universitárias do país e por característica jornada de trabalho mais flexível<sup>2</sup> quando comparada as técnicas-administrativa, podem se sentir mais confortáveis com a maternidade. Nessa perspectiva, Helena Hirata pontua como o trabalho remunerado das mulheres mães no país se apoia no trabalho de outras mulheres devido às desigualdades sociais do país. Ou ainda, na concordância como “natural” da dupla jornada de trabalho que se assemelha a servidão doméstica [2].

Na esteira desse argumento, buscou-se identificar políticas institucionais para mulheres após o retorno da licença maternidade ou adotante nos IF de forma a caminhar na redefinição dos papéis sociais das mulheres.

Contudo, observou-se um ambiente de trabalho pautado no modelo sexista da sociedade patriarcal que impõe a resolução das questões familiares unicamente as mulheres, ou seja, não há apoio institucional para elas nos IF. Nesse sentido, Lea Velho e Elena Leon pontuaram:

Uma mulher particular consegue encontrar seu caminho, mas o problema continua lá para a próxima que, quando não consegue sua solução individual, falha. O problema, então, não está no modelo que foi criado para atender ao homem, mas na mulher que não foi “forte”[4].

O movimento “*Parent in Science*” faz um trabalho acadêmico-militante pioneiro que explicita a necessidade tanto de apoio institucional quanto governamental para as mães na ciência e tecnologia brasileira [7]. Isso significa uma ação coletiva de homens e mulheres que demandam a definição de agendas públicas para tanto. Haja vista que na organização das pautas defendidas pelo Programa Mulher e Ciência não se incluiu a maternidade na ciência. Assim como, somente, em 2017, a Lei 13.536 definiu a licença maternidade/adotante para bolsistas de pós-graduação [8]; e a inclusão do período de licença-maternidade no currículo Lattes ocorreu, apenas, em 2021<sup>3</sup> por demandas do grupo.

A fim de avançar na resolução desse problema sistêmico, a articulação de outras ações grupais que englobem as mulheres das instituições de C&T com foco na igualdade de direitos são necessárias para a organização de soluções coletivas.

<sup>1</sup> Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, etiene.so@gmail.com

<sup>2</sup> Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, wilsonpedro@ufscar.br

Foi possível observar, ainda, que o número de licenças maternidade é superior ao número de licenças Paternidade nos nove IF da análise. Isso significa que, em 2020, foram concedidas 188 licenças paternidades contra 248 licenças maternidades. Diante desse cenário, considerou-se a possibilidade dos homens não solicitarem tal licença. Neste sentido, a licença paternidade para os servidores federais tem possibilidade de prorrogação do prazo para até 20 dias, desde 2016, conforme a Lei n.13.257[9]. Elemento que aponta na direção da construção de uma paternidade mais igualitária.

Na esteira desse argumento, Mary Fox, Kjersten Whittington e Marcela Linková afirmam que as políticas que garantem os direitos e cuidados relativos à gestação e amparo das crianças, de forma geral, auxiliam na perpetuação da iniquidade de gênero ao incentivar a responsabilidade desproporcional dos filhos nas mulheres [5].

No que se refere às licenças adotantes, observou-se que elas foram solicitadas em 2020, apenas, por quatro professoras, uma pedagoga e um professor. Convém destacar que a Licença Adotante é independentemente de gênero. Nos casos de adoção por casal homoafetivo que trabalhe no poder público federal, a licença adotante é concedida a uma pessoa, sendo concedida a Licença Paternidade ao par, por analogia obrigatória aos casais heterossexuais [10].

Para finalizar esse panorama acerca das licenças concedidas às mulheres nos IF, conforme os dados da Tabela 1 pode-se observar que as licenças COVID no ano de 2020 configuraram como a segunda mais concedida em três dos nove IF em 2020, apesar do estabelecimento do trabalho remoto nos nove IF que pode ter impactado na entrega de atestados médicos e pedidos de afastamento para tratamento.

## Conclusões

Partindo desse panorama, pretendeu-se explicitar aspectos inerentes a realidade das mulheres trabalhadoras da educação científica e tecnológica nacional, bem como contar a história que escapa da visão sexista de uma ciência feita por homens, demonstrando como as mulheres cavam seus lugares. A desconstrução dos papéis de gênero requer posicionamento político e ação coletiva para redimensionar a interpretação da realidade. Complementarmente, as carreiras científicas são socialmente construídas e institucionalmente moldadas, sendo assim, passíveis de reordenação por meio de políticas que sustentem a igualdade de gênero, raça e etnia, as quais refletem as premissas dos estudos CTS de empoderamento de grupos sociais e o desenvolvimento responsável das sociedades por meio da ciência e da tecnologia.

## Referencias

[1] RAGO, Margareth. Epistemologia Feminista, Gênero e História. *In*: PEDRO, Joana; GROSSI, Mirian (Eds.). *Masculino, Feminino, Plural*. Florianópolis: Mulheres, 1998.

[2] HIRATA, Helena. Trabalho doméstico: uma servidão “voluntária”? *In*: COUTINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lucia (org.). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004.

[3] KOBLITZ, Ann Hibner. Gender and Science: where science is on the margins. **Bulletin of Science, Technology & Society**, v.25. n.2, apr.,p.107-114, 2005

<sup>1</sup> Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, etiene.so@gmail.com

<sup>2</sup> Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, wilsonpedro@ufscar.br

[4]VELHO, Léa; LEON, Elena. A construção social da produção científica por mulheres. *Cadernos Pagu*, v.10, p.309-344, 1998. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4631474/2350>. Acesso em 27 set.2019.

[5] FOX, M. F.; WHITTINGTON, K. B.; LINKOVÁ, M. Gender, (In)equity, and the Scientific Workforce In: FELT, U. et al. *The handbook of science and technology studies*. 4. ed. Cambridge, MA: The MIT Press, 2017. *E-book*.

[6] SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Trajetórias de mulheres na ciência: "ser cientista" e "ser mulher". *Ciênc. educ.*, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-73132014000200449&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-73132014000200449&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 08 jul. 2020.

[7] MOVIMENTO PARENT IN SCIENCE. *Relatório de atividades: 2016-2021*. Online. Disponível em: [https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b\\_be4c284828694041803db8f8aa86d259.pdf](https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b_be4c284828694041803db8f8aa86d259.pdf)

Acesso em 12 nov.2021.

[8] BRASIL. Lei N.13.536, de 15 de dezembro de 2017. Dispõe sobre a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa nos casos de maternidade e de adoção. *Diário Oficial [da] União*, 18 DEZ.2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13536.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13536.htm) Acesso em 11 nov. 2021.

[9] BRASIL. Lei N.13.257, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. *Diário Oficial [da] União*, 9 mar. 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm). Acesso em 12 nov. 2021.

[10] BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. *Nota técnica N. 150/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP*. Ementa: Concessão de Licença à Adotante a servidores públicos federais do sexo masculino, face à literalidade do art. 210 da Lei nº 8.112/90, que faz referência expressa à servidora do sexo feminino, como destinatária do benefício. Brasília, 2014. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/9880>. Acesso em 12 nov.2021.

[1] Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true> Acesso em: 15 nov. 2021.

[2] Conforme a Lei N. 12772 de 2012, os regimes de vinte, quarenta horas semanais e dedicação exclusiva englobam atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional, sem observância de atividades em todas as instâncias.

[3] Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/cnpq-anuncia-inclusao-do-campo-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes>. Acesso em: 12 nov. 2021.

**PALAVRAS-CHAVE:** mulheres cientistas, Ciência Tecnologia e Sociedade, Epistemologia Feminista

<sup>1</sup> Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, etiene.so@gmail.com

<sup>2</sup> Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, wilsonpedro@ufscar.br

