

AÇÕES AFIRMATIVAS PARA MÃES COMO MECANISMO DE ISONOMIA E FORTALECIMENTO DA UNIVERSIDADE PÚBLICA: UM RELATO A PARTIR DA EXPERIÊNCIA NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ (UENP)

AFFIRMATIVE ACTIONS FOR MOTHERS AS A MECHANISM OF ISONOMY AND STRENGTHENING THE PUBLIC UNIVERSITY: A REPORT FROM THE EXPERIENCE AT UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ (UENP)

Vanessa Campos Mariano Ruckstadte^I 

Roberta Ekuni^{II} 

^I Universidade Estadual do Norte do Paraná, UENP, Jacarezinho, PR, Brasil. Doutora em educação. Docente no PPG em Educação. E-mail: vanessaruckstadter@uenp.edu.br

^{II} Universidade Estadual do Norte do Paraná, UENP, Bandeirantes, PR, Brasil. Docente no PPG em Educação. E-mail: robertaekuni@uenp.edu.br

Resumo: A maternidade impacta negativamente a carreira acadêmica, e é mister realizar ações visando minimizar esse impacto. Este artigo apresenta um relato da experiência de ações realizadas por docentes vinculadas ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPEd), Mestrado Profissional em Educação Básica da Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). As ações envolvem: I) mobilização e articulação de um Coletivo de Mães na Universidade; II) realização do I Fórum do coletivo durante o I Seminário de Pesquisa em Educação do PPEd em novembro de 2019, com entrega de uma carta coletiva elaborada para as gestoras e gestores da instituição; III) Fórum sobre maternidade e ciência no Café educacional; e IV) II Fórum do coletivo durante o II Seminário de Pesquisa do PPEd. Como resultado dessa mobilização, houve: a implementação de mecanismos nos editais de pesquisa para bolsas de Iniciação Científica, nos processos de credenciamento docente e seleção de discentes do Programa, e no processo seletivo para contratação de docente temporário para o PPEd. Ações como essa têm se mostrado importantes mecanismos de isonomia e, conseqüentemente, dão visibilidade e criam condições para as mães pesquisadoras, levando ao fortalecimento da universidade pública.

Palavras-chave: Educação. Maternidade. Ciência. Ações Afirmativas. Universidade Pública.

DOI: <https://doi.org/10.31512/vivencias.v18i35.487>

Submissão: 07-04-2021

Aceite: 10-09-2021

Abstract: Motherhood harms the academic career. Actions must be taken to minimize this impact. This article presents an account of actions taken by professors linked to the Graduate Program in Education (PPEd), Professional Master's in Basic Education at the Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). The actions



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.

involve: I) mobilization and articulation of a Collective of Mothers at the University; II) holding the first collective forum during the first PPEd Education Research Seminar in November 2019, including a collective letter delivered to managers of the institution; III) Forum on motherhood and science in the Educational Coffee; and IV) II Collective forum during the II PPEd Research Seminar. As a result of this mobilization, there was: the implementation of mechanisms in the research notices for Scientific Initiation scholarships and in the process of teaching accreditation and selection of students of the Program. Actions like this have proven to be important as mechanisms of equality and, consequently, give visibility and create conditions for research mothers, leading to the strengthening of the public university.

Keywords: Education. Motherhood. Science. Affirmative Action. Public University.

Introdução

Por questões sociais, políticas, econômicas e biológicas, maternar tem uma conotação “natural” como um papel da mulher (SILVA; RIBEIRO, 2016). Quando se pensa na maternidade e na carreira científica, muitas mulheres adiam ou optam pela não maternidade (SILVA; RIBEIRO, 2016). O motivo para tal decisão pode se dar pelo fato de que muitas cientistas diminuem consideravelmente sua produtividade acadêmica pós-maternidade devido ao acúmulo de funções (MACHADO *et al.*, 2019; SILVA; RIBEIRO, 2016). Dados apontam que a produtividade acadêmica é reduzida, em média, em até 4 anos após o nascimento do primeiro filho, sendo que a menor produtividade é vista entre 2 e 3 anos após o nascimento do primogênito (MACHADO *et al.*, 2019). Ressalta-se que a produtividade acadêmica é medida principalmente pela publicação de artigos científicos em periódicos especializados. Essa problemática tem se agravado ainda mais com a pandemia, contexto em que o acúmulo das tarefas domésticas, cuidado com os filhos e jornada de trabalho se misturam quando se trabalha em casa, em meio ao distanciamento social (STANISCUASKI *et al.*, 2020b).

Somada à diminuição da produtividade, no dia a dia, muitas mães na carreira acadêmica sentem-se mais sobrecarregadas do que pais em tarefas decorrentes da maternidade, e isso soma-se às obrigações da própria carreira (SALLEE; WARD; WOLF-WENDEL, 2016). Além disso, as mães sentem mais culpa e dificuldade de integrar família e trabalho, embora alguns pais também sintam isso com menor frequência (SALLEE; WARD; WOLF-WENDEL, 2016). Não obstante todas essas dificuldades, em algumas universidades, como a que as autoras são vinculadas, até o ano de 2019, caso a pesquisadora saísse de licença-maternidade, seus alunos bolsistas perderiam a bolsa (UENP, 2018). Ou seja, além de poucas iniciativas que visem mitigar os impactos negativos da maternidade na carreira científica, há, em alguns casos, punição por optar pela maternidade.

Entretanto, isso vem mudando aos poucos. Um desses agentes transformadores é o Movimento *Parent in Science*¹, projeto formado por cientistas, mães e pais que discutem, pesquisam e agem em *prol* da maternidade na ciência. Esse movimento teve início em 2016 com os objetivos de levantar dados, realizar pesquisas e pautar o debate para elaboração de ações afirmativas relativas à parentalidade e às atividades na universidade. Segundo uma das fundadoras, Fernanda Staniscuaski: “Por muito tempo a maternidade foi invisibilizada dentro da academia. Vivemos pela máxima de que a vida pessoal tem de ser separada da vida profissional. Obviamente, existem limites, mas não tem como separar as duas coisas. E precisamos conversar sobre isso” (STANISCUASKI, 2020a, s.p.). Atualmente, o movimento se ampliou e, além do núcleo central, possui 73 embaixadores de 53 instituições de ensino superior - inclusive a UENP - distribuídos em 18 Estados brasileiros². O papel desses embaixadores é auxiliar em ações locais, levantar dados institucionais, gerar materiais, entre outros.

Contudo, o mero fato de existirem políticas, em algumas universidades, visando mitigar os impactos negativos da maternidade na carreira, não significa necessariamente que mães e pais se sintam à vontade de usufruí-los ou que eles tenham ciência de quais são essas medidas (SALLEE; WARD; WOLF-WENDEL, 2016). É necessário não só divulgar essas políticas, mas também criar um ambiente propício para que as pessoas se sintam livres para usufruir sem julgamentos, pois muitas vezes elas podem ser vistas como uma vantagem desleal e sem legitimidade.

Além disso, o compromisso para com as iniciativas de maternidade na ciência podem demorar para acontecer, como a nota do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) que informou a possível inclusão do período de maternidade no lattes no início de 2019, mas que até março de 2021 não foi implementado (STANISCUASKI *et al.*, 2021)³.

O termo ação afirmativa tem origem nos Estados Unidos, e está intimamente relacionado à luta pelo fim da segregação e por direitos civis dos negros naquele país. Mas foi no evento *International Perspectives on Affirmative Action*, ocorrido na Itália no ano de 1982, que chegou-se a um conceito operacional para ação afirmativa: “a preferência especial em relação a membros de um grupo definido por raça, cor, religião, língua ou sexo com o propósito de assegurar acesso a poder, prestígio e riqueza” (CONTINS; SANT’ANA, 1996, p. 209).

Além dessa definição, apresentada nos Anais do seminário por Grennberg, também foi realizada por Taylor a afirmação de que: “a ação afirmativa tem como função específica a promoção de oportunidades iguais para pessoas vitimadas por discriminação. Seu objetivo é portanto o de fazer com que os beneficiados possam vir a competir efetivamente por serviços educacionais e por posições no mercado de trabalho” (CONTINS; SANT’ANA, 1996, p. 209).

É necessário destacar, a partir dessas definições, que não se trata de reparação ou redistribuição, e que para ser beneficiário de uma ação afirmativa não basta apenas o pertencimento a um dos grupos mencionados, mas também atender a critérios específicos de mérito e/ou qualificação (CONTINS; SANT’ANA, 1996). No caso específico de ações afirmativas para

1 <https://www.parentinscience.com/>

2 <https://www.parentinscience.com/embaixadores>.

3 Foi implementado em maio de 2021.

mães nas universidades, trata-se de “[...] mecanismos de justiça social e de fortalecimento da Universidade enquanto instituição pública” (TELES, 2019).

As ações afirmativas são importantes não só para a divulgação do tema, mas também para apoiar mulheres que querem retomar a carreira acadêmica durante a maternidade. Essas ações não se reduzem a direitos ou atitudes individualizadas ou localizadas, mas sim, devem ser coletivas e institucionais. Para ir a um evento científico, as mães precisam planejar onde os filhos ficarão durante as atividades, e muitas deixam de ir se não possuem rede de apoio (CALISI *et al.*, 2018). Isso pode ser resolvido, por exemplo, fornecendo locais para amamentação, espaço infantil com local para familiares ficarem enquanto seus pais estão no evento, recursos financeiros na forma de editais para arcar os custos com cuidador (CALISI *et al.*, 2018). Também é possível pensar em projetos de ensino, pesquisa e extensão com monitores de cursos de licenciaturas para atender a esses eventos. Além disso, a instituição pode colocar de forma permanente trocadores nos banheiros da instituição para atender pais e mães que trabalham na universidade, para além do momento dos eventos. Pensando de forma mais ambiciosa, mas necessária, é preciso ao menos iniciar junto aos conselhos das universidades um debate a partir da reivindicação de espaços que possibilitem que mães alunas e servidoras retornem às suas atividades próximas de seus filhos após a licença-maternidade.⁴

Diante do exposto, o presente artigo tem como objetivo relatar ações voltadas a minimizar os impactos negativos da maternidade na carreira acadêmica. Essas ações foram realizadas por docentes vinculadas ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPed), Mestrado Profissional em Educação Básica, da Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), no período de 2018 a 2021.

Metodologia

Diante do contexto da universidade em que as autoras fazem parte e da falta de políticas que mitiguem os impactos da maternidade na carreira, foram realizadas as seguintes ações:

I) Mobilização e articulação de um Coletivo de Mães na Universidade

Para isso, foi formado um grupo no *Whatsapp* a partir do anúncio em uma rede social e, posteriormente, na página eletrônica da instituição, visando disseminar informações importantes entre os membros e gerar mobilização, engajamento e articulação. Algumas pessoas foram adicionadas diretamente no grupo e foi solicitado que elas adicionassem ou indicassem mais pessoas, como um sistema de “bola de neve”, colaborativo e coletivo, no qual uma pessoa chama outra e, assim, sucessivamente.

⁴ Um exemplo desse tipo de espaço é a Creche “Pertinho da Mamãe”, na Universidade Estadual de Maringá, no Paraná, criada como reivindicação das servidoras em 1985. Iniciou atendendo bebês de 2 a 12 meses priorizando o período de amamentação. Hoje, as vagas foram ampliadas, e o atendimento acontece a crianças de até 48 meses. <http://www.dct.uem.br/creche.htm>.

II) Organização do I Fórum do Coletivo de Mães da UENP

Foi redigida e aprovada no *Whatsapp*, pelo coletivo, uma carta pautando algumas demandas iniciais para serem apresentadas às gestoras e gestores da instituição. O convite aconteceu por e-mail para a Reitoria, Pró-Reitorias de Ensino, Pesquisa e Extensão, bem como para os diretores dos Centros de Ciências Humanas e da Educação e Centro de Letras, Comunicação e Artes, *campus* Jacarezinho, espaços onde funciona o PPEd. Após a leitura por uma docente do Coletivo, abriu-se um espaço de fala e debate sobre a pauta apresentada, somando-se a outras falas apresentadas pelos presentes (gestores, alunos e alunas de graduação, pós-graduação e docentes da instituição). Essa atividade foi realizada durante o I Seminário de Pesquisa em Educação, em novembro de 2019, um evento de extensão organizado pelo PPEd.

III) II Fórum do coletivo durante o II Seminário de Pesquisa em Educação do PPEd, em março de 2020.

Durante o evento do Mestrado em Educação Básica, realizado em março de 2020 e organizado pelo PPEd, uma palestrante do núcleo central do movimento *Parent in Science* aceitou palestrar no espaço destinado ao Fórum do coletivo.

IV) Fórum sobre maternidade e ciência no evento de extensão Café educacional.

Durante o evento de extensão, realizado em agosto de 2020 e organizado pelo Laboratório de Aplicações Pedagógicas Interdisciplinares (L@pis), programa de Ensino vinculado ao PPEd da UENP, foram convidadas uma aluna de graduação e uma docente para relatarem suas vivências enquanto mães durante a pandemia. O fórum foi transmitido via *Google Meet* para os inscritos no evento.

Resultados e discussões

Em relação à mobilização e articulação de um Coletivo de Mães na Universidade, como resultado, até o momento da escrita do presente relato, há 31 participantes, dentre eles professores e professoras, esposa de professor e poucas alunas de graduação e pós-graduação. O grupo no *Whatsapp* visa uma comunicação mais rápida entre os membros. Apesar de ampla divulgação em uma rede social, bem como no *site* da instituição⁵, ainda há a necessidade de maior articulação entre os membros. Nota-se que o grupo poderia informar e discutir com mais ênfase a respeito de possíveis políticas afirmativas. Infelizmente, como muitas pessoas não se conhecem, pode acontecer de muitas não se abrirem por falta de vínculo com o grupo. Conforme a teoria da autodeterminação, as pessoas se sentem mais motivadas a agir quando se sentem parte do grupo (DECI; RYAN, 1980). Devido ao momento de pandemia da Covid-19, houve maior dificuldade na proposição de ações para que o coletivo se integre mais, o que pode ser feito no futuro.

5 <https://uenp.edu.br/noticias/item/2854-professora-da-uenp-integra-parent-in-science>

Em relação aos Fóruns do Coletivo de Mães, foram convidadas para a reunião do I Fórum a Reitora, a Pró-reitora de Pesquisa, a Pró-Reitora de Graduação e a Pró-Reitora de Extensão, além dos diretores dos dois centros do prédio no qual funciona o Mestrado em Educação Básica do PPEd, Centro de Ciências Humanas e da Educação e Centro de Letras, Comunicação e Artes, *campus* Jacarezinho da UENP. Estavam presentes mães e pais, alunos da graduação, da pós-graduação, além de docentes da instituição. Uma das iniciativas foi disponibilizar um espaço infantil, preparado para que mães e pais participantes do evento pudessem alimentar, trocar e brincar/descansar com seus filhos (ver Figura 1). Foi a primeira vez que um evento na instituição contou com um espaço de apoio para pais e mães. Iniciativas como essa são relevantes em eventos científicos pois acolhem pais e mães que não têm onde deixar seus filhos quando estão em um evento científico (MACHADO *et al.*, 2020).

Figura 1- Espaço infantil disponibilizado no I Fórum de coletivo de mães



Fonte: Arquivo pessoal (2019).

A sala de aula do PPEd foi adaptada e, com a colaboração das mães docentes e alunas, o espaço contou com trocador, cadeira e almofada para amamentação, além de brinquedos. O uso do espaço disponibilizado no evento funcionou a partir da indicação de data e período na ficha de inscrição. O espaço foi monitorado por alunas do curso de Pedagogia do *campus* de Jacarezinho,

que receberam certificados do evento de extensão. Foi realizada uma contação de histórias por uma egressa do curso de Pedagogia, e contou com a presença dos gestores convidados, pais, mães e crianças, configurando também a recepção a todos os presentes no fórum (ver Figura 2). A ação foi inspirada em várias iniciativas semelhantes divulgadas na mídia, em especial a do Observatório Cajuína⁶, iniciativa que oferece divulgação de estrutura mínima necessária para elaborar um espaço infantil em eventos científicos.

Figura 2 - Contação de histórias e recepção aos participantes do Fórum



Fonte: Arquivo Pessoal (2019).

Depois, os participantes se dirigiram ao Salão Nobre para a apresentação de uma docente do PPEd, representando o Coletivo, aos gestores e demais presentes. Foi ressaltado, inicialmente, o impacto da maternidade na carreira científica, destacando as possibilidades para diminuir esses impactos. Ressaltou-se que, em geral, “as universidades brasileiras não dispõem de políticas para mulheres que retomam suas atividades científicas após a licença-maternidade” (FAPESP, 2018).

Entretanto, foi exposto que esse cenário vem se alterando aos poucos a partir de movimentos internos e externos. Foi pontuado, por exemplo, que em nossa Universidade, naquele ano de 2019, os editais cancelados pela Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEC) flexibilizaram os anos de avaliação do currículo para mulheres que estiveram em licença-maternidade (UENP, 2019). Isso vai ao encontro de iniciativas como aquelas promovidas pelo Instituto Serrapilheira (ex. <https://serrapilheira.org/chamada-publica-no1/>) e por outras Instituições de Ensino Superior no Brasil. Destacou-se a importância de ações coletivas e afirmativas no âmbito institucional.

Na sequência, foi apresentada a iniciativa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) para as Bolsistas na categoria Produtividade. Desde 2013 a Agência de fomento estende o prazo para a entrega de relatórios de pesquisa, assegurando, dessa forma, condições mínimas para que as mães bolsistas não interrompam suas pesquisas durante a licença-maternidade (BRASIL, 2013).

Além disso, foi indicada a existência de uma carta assinada por diversos pesquisadores e representantes de Sociedades Científicas para a inclusão da licença-maternidade no currículo

⁶ <https://lunetas.com.br/observatorio-cajuina/>

Lattes, através de um campo específico, de preenchimento opcional (ANPED, 2018, s.p.). Todavia, vale a pena ressaltar que isso ainda não havia sido implementado pelo CNPq até recentemente, e a ampla mobilização do movimento *Parent in Science* publicou, em março deste ano, uma carta aberta na Academia Brasileira de Ciências cobrando essa iniciativa (STANISCUASKI *et al.*, 2021).⁷

Após a apresentação da importância dessa movimentação política no sentido de corrigir e diminuir as diferenças em relação ao impacto negativo da licença-maternidade na carreira científica, foram elencadas algumas ações que poderiam ser realizadas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (ver Quadro 1).

Quadro 1 - Ações para diminuir/corriger as diferenças do impacto negativo da maternidade na carreira científica na UENP

Problemática	Sugestão de solução
Estrutura	Espaço para amamentação, alimentação e trocador nos banheiros.
Eventos da instituição	No momento da inscrição, verificar se a mãe precisa trazer o bebê nos dias do evento e, em caso afirmativo, fomentar a possibilidade de ter um espaço infantil.
Amparo às alunas mães	Formas de estender a licença-maternidade, que era de 90 dias, para 180 dias. Além disso, refletir quais atividades as alunas em licença-maternidade podem realizar de forma compatível com a maternidade.
Redução na produtividade acadêmica	Consideração de maior período de produção em editais institucionais de bolsas para professoras que estiveram em licença-maternidade - sobretudo os editais de pesquisa.

Fonte: Carta do Coletivo de Mãe da UENP (2019).

Após agradecer a atenção e enfatizar que discutir e implementar tais políticas promoveriam uma maior equidade para mães e pais cientistas, foi passada a palavra aos gestores. Todos destacaram a importância da iniciativa, compartilharam dificuldades em comum na trajetória profissional, uma vez que todos são mães/pais, bem como convidaram o coletivo para levar as demandas aos conselhos da universidade sempre que fosse necessário para que essas e outras ações pudessem ser pautadas.

No que se refere à estrutura, houve a indicação de que essa questão seja pensada de forma coletiva, e o indicativo de que o Coletivo esteja presente em reuniões dos conselhos da instituição para pautar sempre que necessário. Sobre os eventos na instituição, houve o elogio sobre a iniciativa do Seminário e do Fórum, e o indicativo de que esta é uma questão que deve e pode ser pensada a partir das coordenações dos eventos. Já no tocante à licença-maternidade das alunas foi ressaltado, naquele momento, que a instituição se amparava na legislação federal, e foram explicadas todas as implicações legais para integralização curricular caso a licença fosse estendida.⁸

⁷ No dia 06 de abril foi publicada a resposta do CNPq à carta enviada em 2018. A partir do dia 15 de abril de 2021 será possível incluir em um campo a licença-maternidade. A luta agora é para que não seja apenas mais um campo a ser preenchido no lattes, mas, sim, que revelem o impacto de parentalidade na produção e leve à discussão ampliada para elaboração de políticas de ações afirmativas. Notícia disponível em: <https://www.instagram.com/p/CNVjSwJJy95/>

⁸ Em 09 de março de 2021 foi aprovada, na Câmara dos deputados, uma emenda à Lei de Diretrizes e Bases da

Como resultado dessa ação, pode-se considerar que já houve impacto, resultando em políticas internas de isonomia. Já no edital seguinte ao I Fórum em 2019 para atribuição de bolsas, o Comitê de Iniciação Científica da UENP deliberou por contar seis meses a mais na pontuação da produção no período para mães que estiveram em licença-maternidade (UENP, 2020). Além disso, todos os editais do PPEd, tanto para seleção de alunas não-regulares (PPEd, 2020a) ou regulares (PPEd, 2020b), quanto para o credenciamento de docentes (PPEd, 2020c), consideraram um ano a mais na pontuação para a produção acadêmica para mães que estiveram em licença-maternidade. No início de 2021 houve teste seletivo para contratação de docentes em regime especial (professor temporário) para os programas de pós-graduação da instituição. O edital também considerou a pontuação da produção com um ano a mais para mães que estiveram em licença-maternidade em 4 das 5 vagas publicadas (UENP, 2021). Essas ações visam corrigir desigualdades de condições para as mães pesquisadoras e incentivar a inserção de novas pesquisadoras na pós-graduação em Educação.

Em virtude da pandemia, o *II Fórum do coletivo* foi realizado de forma remota, em março deste ano de 2021, e contou com a participação, em uma conferência no canal do L@pis no *Youtube*, da Profa. Dra. Pâmela Billig Mello Carpes, membra do núcleo central do movimento *Parent in Science*. A palestrante discutiu a parentalidade na carreira científica.⁹ Iniciou com dados do CNPq que mostram a disparidade de distribuição de bolsas de produtividade, visto que as mulheres demoram mais para receber essas bolsas, e a parentalidade como um dos fatores que pode explicar isso. Por meio de dados levantados pelo próprio movimento, focou especialmente nos impactos negativos relacionados à pandemia. A discussão foi mediada por uma docente do PPEd que é embaixadora do movimento na UENP. Durante a discussão, houve perguntas e interações pelo *chat* do *Youtube* que foram respondidas e comentadas pela palestrante. Até o momento, o vídeo teve 259 visualizações.¹⁰

Por fim, em relação ao Fórum do Coletivo no Café Educacional, houve a participação de 120 ouvintes. Primeiramente, a aluna de graduação relatou as dificuldades de lidar com as tarefas domésticas, estudar e cuidar dos filhos. Em seguida, a docente também relatou as suas dificuldades frente à situação. Ambas focaram no momento de pandemia e distanciamento social desde março de 2020. Com essa medida, as dificuldades se intensificaram, especialmente para as mães. Em relação aos comentários realizados por ouvintes, muitas alunas-mães pontuaram que não imaginavam a dificuldade que as mães cientistas estão vivenciando neste momento. Algumas relataram a importância de espaços de escuta e diálogo a respeito da temática para “se colocar no lugar do outro”. Os relatos de ambas as mães no evento de extensão Café Educacional (aluna de graduação e docente) reportaram que as dificuldades de conciliar a carreira acadêmica e a maternidade durante o período de pandemia vão ao encontro de levantamento feito pelo grupo *Parent in Science* (STANISCUASKI *et al.*, 2020a). Informar outras pessoas a respeito disso pode

Educação Nacional (LDBEN) 9394/96, o Projeto de Lei 840/2021 (PL anterior: 398/2018) que concedeu ampliação da licença-maternidade às estudantes do ensino superior de 90 para 180 dias. O Projeto, de forma ampla, propôs transformar em Política de Estado o apoio e incentivo à participação das mulheres em áreas específicas da produção científica. (BRASIL, 2021).

9 <https://www.youtube.com/watch?v=RotzkS6Ylos>

10 Dado coletado em 30 de março de 2021.

auxiliar a compreender um pouco mais a respeito do que as mães cientistas estão vivenciando, bem como obter apoio e engajamento para pautar e reivindicar a implementação de políticas afirmativas na instituição.

Considerações finais

Em sua origem, as ações afirmativas estão ligadas ao movimento negro nos Estados Unidos dos anos de 1960, mas se expandiu no sentido de assegurar oportunidades iguais a grupos minoritários. A maternidade impacta a carreira científica e a produtividade de forma substancial. Assim, são necessárias políticas institucionais que considerem e corrijam as desigualdades existentes, o que possibilita o fortalecimento da pesquisa e da instituição pública.

As diversas ações aqui relatadas, a maioria em articulação com eventos de extensão, estão focadas em dois eixos: informar e discutir a respeito de possíveis políticas afirmativas que possam ser implementadas a fim de mitigar as consequências negativas da maternidade na carreira científica. No que diz respeito ao Coletivo de mães no grupo do *Whatsapp*, trata-se de uma ferramenta apenas para compartilhamento de informações pontuais. Ações futuras, como encontros presenciais entre os membros pós-pandemia, poderiam promover maior integração no grupo. No caso das duas edições do *Fórum do Coletivo*, pode-se considerar que já impactou em políticas internas de isonomia. Os relatos de ambas as mães no evento de extensão Café Educacional informaram os ouvintes sobre as dificuldades vivenciadas e agravadas pelo momento de pandemia de Covid-19, fornecendo vivências até então desconhecidas para os participantes.

Essas ações não privilegiam apenas um grupo, nesse caso, as mães na universidade, mas sim, fortalecem a pesquisa e o desenvolvimento de atividades de ensino e extensão como um todo, o que, conseqüentemente, colabora para o fortalecimento da própria universidade e de um maior impacto de suas ações na comunidade.

Referências

ANPED. **Grupo entrega ao CNPQ carta** com demanda de inclusão da licença maternidade no Lattes; documento foi subscrito pela ANPED. Disponível em: <http://www.anped.org.br/news/grupo-entrega-ao-cnpq-carta-com-demanda-de-inclusao-da-licenca-maternidade-no-lattes-documento>. Acesso em: 22 out. 2019.

BRASIL. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), e a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, que “dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente dteor=1974146&filename=PL+840/2021+%28N%C2%BA+Anterior:+PLS+398/2018%29. Acesso em 7 abr. 2021.

BRASIL. **Pesquisadoras grávidas terão prazo maior para entrega de pesquisas científicas.**

Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/editoria/educacao-e-ciencia/2013/03/pesquisadoras-gravidas-terao-prazo-maior-para-entrega-de-pesquisas-cientificas>. Acesso em: 22 out. 2019.

CALISI, Rebecca M. *et al.* Opinion: How to tackle the childcare conference conundrum.

Proceedings of the National Academy of Sciences, v. 115, n. 12, p. 2845-2849, 2018.

CONTINS, Márcia; SANT'ANA, Luiz Carlos. O Movimento Negro e a Questão da Ação Afirmativa. **Estudos Feministas**, v. 4, n. 1, p. 209-220, 1996.

DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. Self-determination theory: When mind mediates behavior. **The Journal of mind and Behavior**, p. 33-43, 1980.

FAPESP. **Maternidade no Currículo.** Disponível em: <http://www.revistapesquisa.fapesp.br/2018/07/19/maternidade-no-curriculo/>. Acesso em: 22 out. 2019.

MACHADO, Leticia Santos *et al.* Parent in science: The impact of parenthood on the scientific career in Brazil. *In: Proceedings of 2019 IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)*. IEEE, 2019. p. 37-40.

MACHADO, Leticia Santos *et al.* Espaço Infantil em eventos da Sociedade Brasileira de Computação: uma necessidade ou não? *In: Anais do XIV Women in Information Technology*. SBC, 2020. p. 30-39.

PPED. **Edital nº 005/2020.** Normas e procedimentos de seleção para o ingresso na condição de aluno não-regular para o segundo semestre de 2020. 2020a. Disponível em: <https://uenp.edu.br/mestrado-educacao-documentos/pped-editais-e-documentos/pped-editais/pped-editais-2020/16433-pped-edital-05-2020/file>. Acesso em: 30 mar. 2021

PPED. **Edital nº 007/2020.** Seleção de estudantes regulares para o ano letivo de 2021. 2020b. Disponível em: <https://uenp.edu.br/mestrado-educacao-documentos/pped-editais-e-documentos/pped-editais/pped-editais-2020/16731-pped-edital-007-2020/file>. Acesso em: 30 mar 2021.

PPED. **Edital nº 008/2020.** Abertura de processo de credenciamento de docentes. 2020c. Disponível em: <https://uenp.edu.br/mestrado-educacao-documentos/pped-editais-e-documentos/pped-editais/pped-editais-2020/16838-pped-edital-008-2020/file>. Acesso em: 30 mar. 2021.

SALLEE, Margaret; WARD, Kelly; WOLF-WENDEL, Lisa. Can anyone have it all? Gendered views on parenting and academic careers. **Innovative Higher Education**, v. 41, n. 3, p. 187-202, 2016.

SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Trajetórias de mulheres na ciência: "ser cientista" e "ser mulher". **Ciência & Educação**, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014.

STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. **bioRxiv**, p. 1-22, 2020a.

STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Impact of COVID-19 on academic mothers. **Science**, v. 368, n. 6492, p. 724-724, 2020b.

STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Maternity in the Brazilian CV Lattes: when will it become a reality? **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, v. 93, n. 1, p. e20201370, 2021.

TELES, Thais. **Você já apoiou uma mulher mãe na universidade hoje?** Belo Horizonte, UFMG, Pensar a Educação, Pensar o Brasil, 5 de Setembro de 2019. Programa de Rádio. Disponível em: <https://pensaraeducacao.com.br/blog/voce-ja-apoiou-uma-mulher-mae-na-universidade-hoje>. Acesso em: 28 mar. 2021.

UENP. **Edital nº 008/2021-PRORH**. Abertura das inscrições ao Processo Seletivo para contratação de docente na modalidade “Contrato em Regime Especial (CRES)”, não integrante da Carreira Docente, para provimento de vagas em programas de pós-graduação da UENP [...]. 2021. Disponível em: <https://uenp.edu.br/publicacoes-oficiais-uenp/link-docs-proreitorias/prorh/prorh-concursos-e-testes/prorh-testes-seletivos/prorh-teste-seletivo-professor-colaborador/prorh-teste-seletivo-2021/1-teste-seletivo-2021-edital-008-2021-prorh/17702-edital-008-2021-prorh-teste-seletivo-docente-cres-programas-de-pos-graduacao/file>. Acesso em: 07 abr. 2021.

UENP. **Edital nº 001/2019 -PIBEX/PROEC** –. Programa institucional de bolsas de extensão universitária / PIBEX – Fundação Araucária. Disponível em: <https://uenp.edu.br/doc-proec/pibex/pibex-2019/12860-proec-edital-001-2019-pibex/file>. Acesso em: 07 abr. 2021.

UENP. **Edital nº 01/2020**. Abertura de inscrições para o processo de seleção de candidatos ao programa institucional de bolsas de iniciação científica (PIBIC) da UENP - CIC/PROPG/UENP. 2020. Disponível em: <https://uenp.edu.br/editais-ict/ict-editais-2020/17851-pibic-edital-001-2020-final/file>. Acesso em: 07 abr. 2021.

UENP. **Edital nº 05/2018**. Abertura de inscrições para o processo de seleção de candidatos ao programa institucional de bolsas de iniciação científica (PIBIC) da UENP – CIC/PROPG/UENP. Disponível em: https://uenp.edu.br/images/institucional/pro-reitorias/propg/comitejoic/edital_pibic_2018.pdf. Acesso em: 07 abr. 2021.