

RESUMO

Introdução

Esta comunicação apresenta um relato de experiência das atividades de criação, atuação e conquistas efetivas do Grupo de Trabalho MÃes Cientistas da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), que nasceu em meio a pandemia do coronavírus. Já no primeiro trimestre da pandemia começamos a observar análises apontando o quanto as mulheres mães estavam sofrendo os impactos da crise sanitária de forma desigual: maior dificuldade de conciliar o trabalho remoto com os filhos em casa, devido ao fechamento das escolas e o isolamento social; perda de emprego e renda; aumento de casos de violência doméstica, entre outros fatores negativos (Staniscuaski et al. 2020; Mlambo-Ngcuka 2020). Rapidamente se percebeu que os efeitos da pandemia atingiam desigualmente diferentes pessoas, considerando os marcadores de raça, classe e gênero. Não estávamos todos no mesmo barco.

No mundo acadêmico, a percepção desse impacto também chegou cedo. Do Brasil e do exterior, nos chegavam notícias sobre a queda de produtividade das mulheres-mães cientistas frente a seus pares sem filhos, especialmente homens (Cândido e Campos, 2020; Fazackerley, 2020). E mesmo entre mulheres sem filhos observou-se queda na produtividade por estarem, em muitos contextos, envolvidas com o cuidado de pais idosos ou outros familiares. Movimentos recentes como o Parent in Science foram cruciais para trazer esse debate para o campo científico (Staniscuaski et al, 2020a; 2020b, 2021).

Temos um longo arsenal de pesquisas, especialmente nas ciências humanas e sociais, que souberam tratar das desigualdades de gênero no mundo do trabalho e de como a maternidade constituiu-se como papel social de modo a tornar essa desigualdade mais acentuada, mas pouca reflexão havida sido feita, pelo menos no Brasil, sobre questões envolvendo gênero e trabalho, quando se tratava do trabalho acadêmico e científico.

A criação do GT MÃes Cientistas da UERJ

Inquietas com essas análises, um grupo de docentes pesquisadoras da UERJ começou a se articular em junho de 2020 para pensar alternativas para a continuidade da vida acadêmica das mulheres mães durante e para além da pandemia. Em 21/07 tivemos nossa primeira reunião para definição das nossas primeiras demandas a serem levadas à reitoria da UERJ, através de uma carta que foi encaminhada no dia 13/08/20. A produção dessa carta foi a primeira atividade do grupo de trabalho, pois para sua escrita fizemos o levantamento de artigos científicos e matérias jornalísticas que fundamentavam nossas demandas, e de 29 editais de fomento à pesquisa que nos últimos anos vieram a incluir a questão da maternidade nos seus processos avaliativos.

A carta que encaminhamos à reitoria era assinada por 20 colegas de diferentes institutos com quatro demandas específicas:

1. Que a administração enviasse comunicado interno aos centros setoriais, e estes a seus institutos, orientando que a questão da maternidade fosse considerada na

¹ Departamento de Antropologia/Instituto de Ciências Sociais/Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Brasil, waurelianouerj@gmail.com

² Departamento de Políticas e Instituições de Saúde/Instituto de Medicina Social Hesíodo Cordeiro/ Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Brasil, lauralowenkron@gmail.com

distribuição da carga horária no novo modelo de trabalho e ensino remoto, que em breve se iniciaria, pois muitas docentes estavam com filhos em casa nesse momento devendo conciliar as atividades acadêmicas com as atividades de cuidado de suas crianças.

2. Recomendamos a inclusão de critério diferenciado de avaliação de produtividade no principal edital de bolsas da UERJ, o Prociência, a exemplo do que observamos nos 29 editais levantados para a produção da carta, que já adotavam política diferenciada para avaliar pesquisadoras que haviam tido ou adotado filhos no período de avaliação do edital.

3. Também sugerimos que o computo de horas de pesquisa no Banco de Produção Científica, que contabiliza as nossas 20h de pesquisa na carga horária, levasse em consideração se a docente se tornou mãe no período avaliado, que é de 3 anos. Quando não alcançamos essas 20h de pesquisa a carga horária de 40 horas deve ser completada com outras atividades, como mais disciplinas ou funções administrativas, dificultando assim que a docente retome de fato sua produtividade em pesquisa, criando então um ciclo vicioso.

4. Por fim, solicitamos que o GT fosse formalizado pela reitoria, como forma de tornar suas atividades de caráter mais regular e permanente para formulação de outras propostas e ações voltadas para a promoção da equidade de gênero na UERJ, incorporando também demandas das mães discentes, essas muito mais afetadas em suas trajetórias acadêmicas quando se tornam mães.

Vale frisar que a maternidade em si não é o problema, mas sim o modo como se naturalizou o lugar da mulher como cuidadora principal e a não adoção de políticas públicas que reconheçam que o tempo do cuidado exige outra métricas para o tempo do trabalho, não sendo o trabalho reprodutivo e do cuidado algo menor, que não diz respeito ao trabalho produtivo.

A mobilização política no modelo remoto: desafios e potencialidades da militância no contexto da vida virtualizada

Paralelamente ao envio da carta a reitoria, iniciamos uma campanha de divulgação de seu conteúdo na UERJ, inicialmente encaminhando a carta às direções do institutos e chefias de departamento dos quais fazíamos parte, pedindo que fizessem esse documento chegar ao máximo possível de pessoas. Buscamos parceria com nosso sindicato que divulgou a carta em suas redes sociais e nos convidou para participar de lives em seu canal. A ideia era sensibilizar a comunidade acadêmica, chamar atenção para o debate e conseguir apoio dos colegas. Ficamos felizes em ver que onde esse documento chegava era bem recebido. Fizemos contato com as direções de centro, pedindo às diretoras e diretores que nos ajudassem nessa divulgação e conseguimos apoio de todos. Nos dias 10 e 11/09 tivemos as primeiras reuniões com o CEH e CCS, respectivamente, tendo obtido o compromisso da direção desses centros em apoiar nossas demandas e divulgar internamente a nossa carta nos seus institutos. Na sequencia marcamos reunião com o CTC e o CBIO, também tendo boa acolhida. Apresentamos também a proposta do GT em reuniões de CD e de departamentos. Escrevemos textos divulgando o GT para publicações internas de alguns cursos, e para a revista do sindicato (Lowenkron e Aurealiiano, 2020).

Em 15/09, pouco mais de um mês depois do envio da carta, recebemos contato de uma repórter da Globonews que realizou uma reportagem sobre o nosso GT, que foi ao ar em 20/10. Uma semana antes, tivemos nossa primeira reunião com uma de nossas pro-reitoras (professora Claudia Gonçalves de Lima), que desde aquele momento nos deu apoio e articulou uma reunião com demais pro-reitores, da qual saímos com a promessa de que as demandas de nossa carta estavam sendo

¹ Departamento de Antropologia/Instituto de Ciências Sociais/Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Brasil, waurelianouerj@gmail.com

² Departamento de Políticas e Instituições de Saúde/Instituto de Medicina Social Hesíodo Cordeiro/ Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Brasil, lauralowenkron@gmail.com

Conquistas e desafios para o futuro do GT Mães Cientistas da UERJ

Em 03/12 fomos comunicadas sobre a publicação de um Ato Executivo de Decisão Administrativa que incluía, a partir daquela data, critério de avaliação diferenciado para pesquisadoras que tivessem gozado de licença maternidade durante o período de avaliação do principal edital de bolsas de pesquisa da UERJ, o ProciênciA. Celebramos essa conquista, uma de nossas principais demandas, não sem observar alguns entraves que poderiam excluir mães que tiveram filhos quando ainda não tinham vínculos de trabalho com a UERJ, no período avaliado, assim como mães não gestantes em uniões homoafetivas que, por limitação da legislação trabalhista vigente, ainda não gozam do direito à licença maternidade.

Essas situações nos mostram como a maternidade ainda é pensada como evento mais biológico que social, sendo a proteção da criança e da mãe submetida a um vínculo de trabalho pré-existente, e não ao ato do cuidado em si que ele exige. No mesmo sentido, notamos que mães discentes da pós-graduação com bolsa gozam automaticamente de uma licença, também duramente conquistada, e de dilatação dos prazos de defesa, ao passo que as mães discentes não bolsistas não têm esse direito de prorrogação automática.

Por isso, a partir de demanda das discentes, o GT Mães Cientistas elaborou em 16 de setembro de 2021 uma Recomendação visando garantir o exercício de direitos a todas as alunas gestantes. A Recomendação, que foi imediatamente aprovada pela Comissão de Pós-Graduação do Instituto de Medicina Social Hesio Cordeiro da UERJ e já circula a partir das integrantes do GT em outros institutos, prevê a garantia ao exercício domiciliar das atividades a partir do oitavo mês de gestação e a concessão de licença maternidade de até seis meses, prorrogável por até noventa dias em função do aleitamento. Também reivindica a suspensão e extensão dos prazos acadêmicos em andamento no início da licença, o que inclui trabalhos finais de disciplinas, exame de qualificação e defesa de dissertação e tese.

Pensando justamente nas mães da comunidade acadêmica como um todo, este ano incluímos mães discentes e técnicas administrativas no GT, pois entendemos que essa união é necessária para uma mudança geral da cultura universitária para promoção da equidade de gênero. Embora outros pontos da nossa carta ainda ficaram por implementar, nunca deixamos de provocar nossa administração. E para isso a última demanda da nossa carta se configura hoje como nosso objetivo mais imediato, formalizar o nosso grupo de trabalho para que ele possa implementar ações concretas para promoção da equidade de gênero na UERJ, tendo como foco o valor central do cuidado para a condição humana e para a sustentabilidade da vida (Tronto, 1993), com atenção à diversidade e à pluralidade de arranjos familiares e dinâmicas diferenciadas de cuidado.

Conclusão: próximos passos

Com esse propósito, encaminhamos em julho deste ano uma proposta de Ato Executivo da Administração para ser apreciado pela reitoria, para que nosso GT seja oficializado. Dos quatro grupos de trabalho sobre gênero, maternidade e ciência que existem nas universidades do Rio de Janeiro (UFF, UFRJ, UERJ e UFRRJ) e compõem desde março de 2021 o Fórum Estadual dos Grupos de Trabalho sobre Equidade de Gênero, Parentalidade e Diversidade das Instituições de Ensino Superior do estado, o da UERJ é único ainda não oficializado pela administração universitária, o que obviamente não tem nos impedido de agir e atuar em nossa universidade, como estamos fazendo ao longo de mais de um ano, com emissão de notas de recomendação e orientações para as unidades acadêmicas. Porém, a

¹ Departamento de Antropologia/Instituto de Ciências Sociais/Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Brasil, waurelianouerj@gmail.com

2 Departamento de Antropologia/Instituto de Ciências Sociais/Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Brasil, watrinielarobuff@gmail.com
2 Departamento de Políticas Institucionais de Saúde/Instituto de Medicina Social Hesíodo Cordeiro/ Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Brasil, laurawenkron@gmail.com

oficialização do GT garante apoio institucional para mudanças efetivas e de longo prazo, e para isso temos como objetivos expostos nesse documento, os seguintes pontos:

- I. Discutir e propor políticas de apoio à parentalidade, especialmente à maternidade, para docentes, técnicas-administrativas e discentes no âmbito da UERJ;
- II. Discutir e propor políticas de avaliação diferenciadas para mães docentes, técnicas-administrativas e discentes em editais internos, processos seletivos e progressão funcional na UERJ;
- III. Propor ações para conscientização da comunidade acadêmica sobre o viés implícito e a construção de estereótipos de gênero que representem barreiras à participação feminina nas diversas áreas do conhecimento e espaços de decisão;
- IV. Propor ações para combate ao assédio moral e sexual na UERJ, em especial envolvendo mulheres e pessoas transgênero;
- V. Discutir e propor políticas pautadas na diversidade, que levem em conta as desigualdades étnico-raciais e as especificidades de famílias monoparentais, homoafetivas ou composta por pessoas transgênero e que incluam formas de apoio ao cuidado de crianças, de idosos dependentes, pessoas com deficiência ou com transtornos mentais.

Nosso GT é formado por mulheres que, em sua maioria, nunca se viram pessoalmente, mas construímos coisas importantes juntas durante um período tão duro, marcado por tantas mortes e sofrimentos, por tanto descaso com a produção de ciência nesse país, por aqueles que deveriam ser seus incentivadores. Pautadas por um sentimento de coletividade, afeto e respeito, defendemos uma ciência mais inclusiva e atenta a um fazer científico que inclua o cuidado, cerne de nossas existências, e compartilhar esse sentimento nos encoraja individualmente em nossas ações diárias de trabalho e pesquisa, no exercício de nossa maternidade e na luta pela construção de uma universidade mais igualitária.

Ao escolhermos o nome mães cientistas para o nosso GT quisemos unir duas identidades que reconhecemos como políticas, e que nesse contexto de pandemia foram tantas vezes ignoradas pelos poderes públicos: as mães, esquecidas em suas angústias diárias, e a ciência, negada e recusada. Como mães e cientistas, reafirmamos a necessidade de um conhecimento politicamente situado e socialmente engajado, que nos encoraje a pelo menos tentar fazer desse mundo um lugar melhor para todas/os as/os filhas/os que virão.

Referências

CANDIDO, Marcia Rangel; CAMPOS, Luiz Augusto. Pandemia reduz submissões de artigos acadêmicos assinados por mulheres. Blog DADOS, 2020. <http://dados.iesp.uerj.br/pandemia-reduz-submissoes-de-mulheres> Acesso em: 1 de ago. de 2020.

FAZACKERLEY, Anna. Womens research plummets during lockdown but articles from men increase. The Guardian, 2020. https://www.theguardian.com/education/2020/may/12/womens-research-plummetsduring-lockdown-but-articles-from-men-increase?CMP=share_btn_fb&fbclid=IwAR3zw267GVZD0XiXIZv4gryuwVHaaOWWISrPcEFmjLCsJW5bKietklvtWOo Acesso em: 1 de ago. de 2020.

¹ Departamento de Antropologia/Instituto de Ciências Sociais/Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Brasil, waurelianouerj@gmail.com

² Departamento de Políticas e Instituições de Saúde/Instituto de Medicina Social Hesio Cordeiro/ Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Brasil, lauralowenkron@gmail.com

MLAMBO-NGCUKA, Phumzile. Violence against women and girls: the shadow pandemic, Statement by Executive Director of UN Women. *UN Women News*, 2020. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violenceagainst-women-during-pandemic>. Acesso em: 6 de ago. de 2020

STANISCUASKI, F.; Reichert, F.; Werneck, F.P.; de Oliveira, L.; Mello-Carpes, P.B.; Soletti, R.C.; Almeida, C.I.; Zandonà, E.; Ricachenevsky, F.K.; Neumann, A.; Schwartz, I.V.D.; Tamajusuku, A.S.K.; Seixas, A.; Kmetzsch, L. Impact of COVID-19 on academic mothers. *Science*, Vol. 368, Issue 6492, pp. 724, 2020a. DOI:10.1126/science.abc2740. <https://science.sciencemag.org/content/368/6492/724.1>. Acesso em: 6 de ago. de 2020.

STANISCUASKI, F.; Kmetzsch L.; Zandonà E.; Reichert F.; Soletti R. C.; Ludwig Z.M.C , Lima E.F.; Neumann A.; Schwartz I.V.D.; Mello-Carpes P.B.; TamajusukuA.S.K.; Werneck F.P.; Ricachenevsky F.K.; Infanger C.; Seixas A.; Staats C.C.; de Oliveira L. Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. *bioRxiv* 2020.07.04.187583, 2020b. DOI:<https://doi.org/10.1101/2020.07.04.187583>. Acesso em: 6 de ago. de 2020

STANISCUASKI, F. et al Gender, Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity during the Covid-19 Pandemic: from survey to action. *Front. Psychol.*, 12 May 2021 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>. Acesso em: 9 de nov de 2021.

TRONTO, Joan. *Moral boundaries: a political argument for an ethic of care*, New York, London: Routledge, 1993

PALAVRAS-CHAVE: Maternidade, Ciência, UERJ, Cuidado, Mães Cientistas