

CHEGA MAIO, MÊS ALUSIVO ÀS MÃES: O QUE ISSO TEM SIGNIFICADO PARA CIENTISTAS DO BRASIL?

Ao chegar o mês de maio, período tão simbólico dedicado às mães, propomos uma breve reflexão sobre os impactos da maternidade na carreira científica, buscando dar visibilidade às boas práticas e políticas públicas voltadas à redução das assimetrias no sistema de ciência, tecnologia e inovação.

Este editorial é assinado por três cientistas com experiências, idades e trajetórias distintas, mas que compartilham características em comum: mães, nordestinas e ocupam, atualmente, posições de liderança. Ana Paula (mãe de Camila) é presidente do Conselho Regional de Química - 1ª Região (CRQ-I) e secretária-geral da SBQ (2026-2028). Claudete (mãe de Miguel) é a primeira mulher eleita diretora do Centro de Ciências Exatas e da Natureza (CCEN), da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), que reúne os departamentos de Química, Física, Estatística e Matemática. Fernanda (mãe de Pedro, Leonardo e Helena), após vários mandatos nas câmaras de assessoramento, desde 2023, ocupa o cargo de diretora-presidente da Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia do Estado de Pernambuco (FACEPE). Cabe destacar que, entre as 27 Fundações de Amparo à Pesquisa (FAPs) do país, apenas quatro são lideradas por mulheres, o que representa tímidos 15%. Essa pouca representatividade de mulheres não é exclusiva das FAPs, mas reflete um padrão ainda persistente em diferentes espaços de poder e liderança, apesar dos inúmeros trabalhos que evidenciam que a diversidade de gênero, assim como de origens, idades e vivências, expande olhares e reflexões, contribuindo para o enriquecimento de ideias em qualquer área de trabalho e convivência.

No Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação (SNCTI), também se reproduzem desigualdades históricas do país. Para além da questão de gênero e maternidade, fatores como raça, etnia, território, orientação sexual, deficiência, idade e condição socioeconômica influenciam o acesso e a permanência no ensino superior, na pós-graduação, na docência e, consequentemente, sobre quem faz pesquisa e está em posição de liderança, tomando decisões sobre quem produz ciência e quais agendas são priorizadas.

Evidências vêm sendo amplamente divulgadas sobre a questão de gênero e suas interseccionalidades, incluindo a maternidade. O movimento *Parent in Science* (PiS),¹ criado em 2016, tem contribuído de forma significativa ao apresentar uma série de publicações demonstrando, com dados, o impacto da maternidade na carreira da mulher e ressaltando também que a maternidade é plural e seus efeitos não são iguais para todas. Essa diversidade deve ser sempre considerada na implementação de ações para vencer a “barreira materna”, minimizar as diferenças, empoderar e unir as mulheres.

Mesmo em países reconhecidos pelos avanços na igualdade de gênero, como a Dinamarca, observam-se efeitos significativos da maternidade na carreira acadêmica.² Estudos indicam que, oito anos após o nascimento do primeiro filho, as mulheres têm 29% menos probabilidade de estarem empregadas em universidades, em comparação com as mulheres que não tinham filhos; entre os homens, essa redução é de 14%. Para as mães que permanecem na academia, verifica-se diminuição nas chances de obter estabilidade no emprego (redução de 35% no período de três a quatro anos após o nascimento da criança e 23% após oito anos). Já para os pais não há mudança perceptível. Em relação à produção científica, o estudo evidenciou que os homens mantêm o volume de publicações após a paternidade, enquanto mulheres apresentam redução de cerca de 31%, até oito anos após o nascimento do primeiro filho. Ressaltamos aqui um aspecto muito relevante da pesquisa: naqueles departamentos onde não há mulheres em posição de liderança, verificou-se

maior penalidade às profissionais mães. Este resultado evidencia a importância das mentoras.

A mudança desses padrões estruturais requer a adoção de políticas públicas que apoiem mulheres e mitiguem os impactos da maternidade no ambiente acadêmico. Entre as ações possíveis, destacam-se aquelas propostas elaboradas pelo movimento PiS.³ Algumas dessas propostas implicam em investimentos financeiros e resultados de longo prazo, a exemplo da criação de linhas de financiamento dedicadas a projetos liderados por mulheres, com recortes para a pluralidade da maternidade e da infraestrutura de creches e espaços para acolher as crianças nas instituições de ciência e tecnologia. Outras iniciativas exigem vontade política e mudança de cultura institucional, como a institucionalização de comitês de Gênero e/ou Equidade, Diversidade e Inclusão; estimular o levantamento de evidências e dados sobre desigualdades de gênero na trajetória acadêmica, com ênfase nos efeitos da maternidade ao longo das diferentes etapas da carreira científica; promover debates e trocas de experiências, ressaltando desafios e boas práticas institucionais relacionadas à maternidade na ciência, considerando diferentes áreas do conhecimento; estimular o diálogo entre pesquisadores, gestores públicos, agências de fomento e instituições de ensino superior, visando a construção de estratégias integradas de apoio às mães cientistas; promover e incentivar mentorias e redes de colaboração; promover diversidade em cargos de liderança e em comitês; premiar mulheres, e em especial mães, valorizando suas trajetórias, para que inspirem outras pesquisadoras; flexibilizar horários de eventos acadêmicos, evitando início da manhã ou final do dia, que costumam conflitar com horários de creche e escola; incentivar que nos eventos sejam garantidos espaços para recreação infantil; disponibilizar sala de apoio para amamentação, coleta e armazenamento de leite materno, bem como a instalação de fraldários em banheiros acessíveis e neutros, considerando a diversidade de arranjos familiares.

No Brasil, algumas iniciativas já foram implementadas ou estão em desenvolvimento.

Destacam-se a inclusão dos períodos de licença-maternidade, paternidade e adoção no Currículo Lattes, reconhecendo pausas na trajetória acadêmica para cuidados com a família. Na Plataforma Sucupira, desde 2024 ampliou-se a licença-parental de 120 para 180 dias, para as discentes da pós-graduação. Nos eventos das sociedades científicas, há sessões específicas para discussão de gênero e suas interseccionalidades, como a SBPC Mulher e o Simpósio do Núcleo Mulheres da SBQ. Mais recentemente, entre 2024 e 2026, surgiram programas e editais específicos para mães. Dentre eles, destacam-se o Edital “Apoio às Cientistas Mães com vínculo em ICTs (Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação) do Estado do Rio de Janeiro”, lançado em 2024, fruto de parceria entre a FAPERJ, o Instituto Serrapilheira e apoio do PiS, com público-alvo aquelas que se tornaram mães nos últimos 12 anos e consistiu na concessão de recursos financeiros para apoio às suas atividades de pesquisa; Programa Aurora da Capes, lançado em 2026 com o objetivo de oferecer apoio, através da concessão de bolsa de pós-doutorado, às professoras da pós-graduação gestantes ou mães de crianças de até dois anos. Ainda em maio de 2026, será lançado pela FACEPE, o Edital “Mães Cientistas de Pernambuco”, que oferecerá apoio financeiro flexível (custeio, passagens, diárias, e bolsas de diferentes níveis) de forma a atender mães com filhos de até 6 anos ou mãe atípica com filhos de qualquer idade. Somadas a essas ações, as ICTs têm implementado

critérios especiais, como bônus e extensão de períodos de avaliação para mães, nos editais de concursos públicos para docentes, bolsistas PIBIC, entre outros.

Cabe destacar aqui, a criação em 2024 do Comitê Permanente de Ações Estratégicas e Políticas para Equidade de Gênero com suas Interseccionalidades da CAPES, que visa aumentar a representação feminina na pós-graduação e no Sistema Nacional de Pós-Graduação, garantindo paridade em postos estratégicos, comitês de avaliação e editais. Recente estudo do *Parent in Science*⁴ demonstrou que, entre mães, o descredenciamento como docente permanente dos PPGs (Programas de Pós-Graduação) está majoritariamente associado aos critérios de produtividade, indicando maior exposição aos mecanismos institucionais de avaliação. Além disso, mães apresentam menor retorno à condição de docentes permanentes e maior presença em posições menos estáveis ou fora dos PPGs. Buscando minimizar o impacto estrutural da maternidade na carreira docente, o Comitê elaborou recentemente, um documento com recomendações que contemplam ações de apoio à maternidade, a ser utilizado nas avaliações quadrienais.

Em paralelo às mudanças nos editais e programas, observam-se iniciativas de conselhos de classe com um olhar diferenciado às mulheres, o que demonstra uma mudança de cultura institucional, a exemplo do Grupo de Trabalho Mulher na Química do Conselho Federal de Química (CFQ), que busca ouvir as profissionais das diferentes áreas, levantar dados e promover ações que reduzam as desigualdades, bem como, criar redes de suporte.

Como demonstrado, há avanços na discussão e criação de políticas para redução das desigualdades de gênero e impactos da maternidade nas carreiras científicas. No entanto, o problema é estrutural, requer sensibilização e empatia de todos que compõem esse grande ecossistema de ciência, tecnologia e inovação, na busca de ações concretas para reduzir assimetrias e promover um ambiente científico mais inclusivo e equitativo.

A maternidade, em vez de representar um fator de penalização, deveria ser reconhecida como elemento que agrega valor, amplian-

do perspectivas, promovendo empatia e fortalecendo competências essenciais à prática científica. Garantir a permanência e o desenvolvimento de mães na ciência não apenas assegura a continuidade de trajetórias qualificadas, mas também contribui para uma ciência mais diversa, inclusiva e socialmente relevante.

Ana Paula Silveira Paim^a 

*^aDepartamento de Química Fundamental,
Centro de Ciências Exatas e da Natureza,
Universidade Federal de Pernambuco,
50740-540 Recife – PE, Brasil*

Claudete Fernandes Pereira^a 

*^aDepartamento de Química Fundamental,
Centro de Ciências Exatas e da Natureza,
Universidade Federal de Pernambuco,
50740-540 Recife – PE, Brasil*

Maria Fernanda Pimentel^b 

*^bDepartamento de Engenharia,
Centro de Tecnologia e Geociências,
Universidade Federal de Pernambuco
50740-521 Recife – PE, Brasil*

REFERÊNCIAS

1. Parent in Science. [Link] acessado em maio 2026
2. Kwon, D.; *Nature* **2026**, 652, 549. [Crossref]
3. *Confira Nossas Produções*; Parent in Science. [Link] acessado em maio 2026
4. Staniscuaski, F.; Oliveira, L.; *Boletim Informativo 01/2026. Docência na Pós-Graduação Brasileira: Evidências sobre Credenciamento e Permanência*; Parent in Science, Porto Alegre, 2026. [Link] acessado em maio 2026