

MANUAL PARA MÃES DOCENTES E PESQUISADORAS



Julho de 2023

Sobre este manual

Bem-vinda ao Manual para Mães Docentes e/ou Pesquisadoras no Brasil!

Este guia foi desenvolvido para fornecer informações sobre os direitos e ações voltadas para mulheres que atuam como docentes e/ou pesquisadoras em instituições de ensino superior e pesquisa no Brasil.

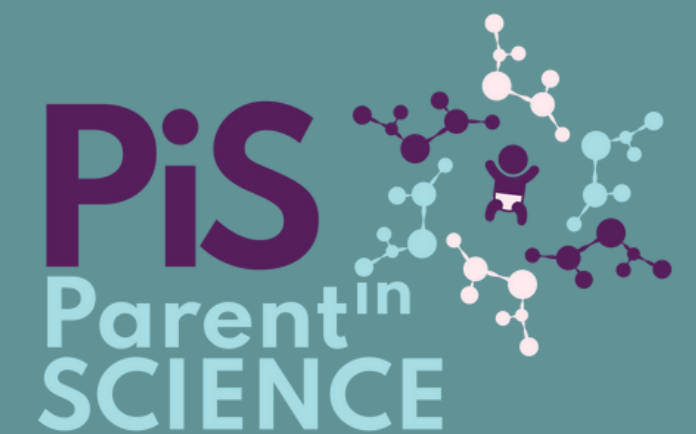
Reconhecendo a importância de conciliar a maternidade com a carreira acadêmica, este manual tem como objetivo informar e apoiar as mães em sua jornada profissional.

É importante lembrar que as políticas e regulamentos podem variar de uma instituição para outra, e este manual busca oferecer informações gerais, oferecendo exemplos de políticas implementadas em algumas instituições. Portanto, recomendamos que você também consulte as políticas específicas de sua instituição para obter informações atualizadas e detalhadas sobre os direitos e auxílios disponíveis.

Nota importante

Durante o processo de confecção deste Manual para Mães Docentes e Pesquisadoras no Brasil, realizamos uma pesquisa extensa para identificar os direitos e auxílios disponíveis para mães que atuam em instituições de ensino superior privadas. Lamentavelmente, constatamos que, além da licença-maternidade garantida por lei, não encontramos informações consistentes ou políticas específicas voltadas para o apoio à maternidade e carreira acadêmica nessas instituições.

Essa constatação nos mostra a realidade do desamparo que muitas mães docentes e pesquisadoras podem enfrentar no ambiente acadêmico privado. O cenário reforça a importância de promover o debate e a conscientização sobre a necessidade de políticas inclusivas e igualitárias, que reconheçam os desafios e demandas específicas das mães que buscam conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares.





O QUE ABORDAREMOS NESTE MANUAL:

Licenças

Jornada de trabalho

Avaliação de currículos

Carreira: concursos, estágio probatório, progressão



FIQUE DE OLHO!

Projetos de lei que abrangem a maternidade
no contexto acadêmico e científico

A woman with curly hair is shown in profile, holding a baby. She is wearing a yellow top and a gold watch. The baby is looking up at her. The background is a soft, out-of-focus light color.

LICENÇA-MATERNIDADE

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

No caso de aborto espontâneo, a mulher tem direito a repouso remunerado de duas semanas. No caso de bebê natimorto, com mais de 23 semanas de gestação, a mulher tem direito a licença-maternidade por 120 dias.

Lei 10.421/2002: dá às mulheres que adotaram seus filhos os mesmos direitos garantidos às mães biológicas.

Lei 11.770/2008: Programa Empresa Cidadã - a licença-maternidade poderá ser prorrogada por mais 60 dias.



FIQUE DE OLHO!

Projetos de lei que abrangem a maternidade no contexto acadêmico e científico

PL 10062/2018

Autora do projeto: senadora Rose de Freitas (PMDB-ES)

Altera a CLT e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para majorar o prazo da licença-maternidade de 120 para 180 dias.

Art. 1º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: "A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário."

LICENÇA À GESTANTE

Serviço público federal - Lei 8.112/1990

Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 dias de repouso remunerado.

Decreto 6.690/2008: Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante por 60 dias.



Nota sobre a Lei 8.112/1990

A lei 8.112/1990 ainda traz em seu texto uma separação entre licença-gestante e licença-adotante, inclusive mantendo um período distinto para a licença-adotante de acordo com a idade da criança adotada.

No entanto, existe uma decisão do STF que declara que os prazos da licença-adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença-gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença-adotante, a decisão afirma que não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada.



Quando se dá o início da licença?

DECISÃO do Superior Tribunal Federal: termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período o benefício, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, § 2º, da CLT, e no art. 93, § 3º, do Decreto n. 3.048/99.

LICENÇAS

Pós-doutorandas

CNPq - Resolução normativa 028/2015

Pós-Doutorado Júnior - PDJ

No caso de parto ou adoção ocorrido durante o período da bolsa, formalmente comunicado pela bolsista ao CNPq, a vigência da bolsa será prorrogada por até 4 meses.

Pós-Doutorado Sênior - PDS e Pós-Doutorado Empresarial - PDI

No caso de parto ou adoção ocorrido durante o período da bolsa ou até 4 meses antes do início da bolsa, formalmente comunicado pelo supervisor ou bolsista ao CNPq, a vigência da bolsa será prorrogada por até 4 meses.

JORNADA DE TRABALHO

Flexibilizações da jornada em função da amamentação



CLT

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais de meia hora cada um.



LEI 8.112/1990

Art. 209. Para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora.



PL 4968/2016

Autor: Luiz Lauro Filho
(PSB/SP)

Altera o art. 396 da CLT para dispor sobre a redução da jornada da mãe lactante até que o filho complete UM ANO de idade.

JORNADA DE TRABALHO

Flexibilizações da jornada em função de cuidados de pessoas com deficiência

LEI 13.370/2016

Altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário.



FIQUE DE OLHO!

Projetos de lei que abrangem a maternidade no contexto acadêmico

PL 124/2023

Autora: deputada Sâmia Bomfim - PSOL/SP

Altera o Art. 58 do Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho de pessoas que possuam vínculo de cuidado indispensável com pessoas com deficiência

§3º A jornada de trabalho deverá ser reduzida, em mínimo de 2 horas, independentemente de compensação de horário e mantendo-se a integralidade do salário correspondente à duração normal do trabalho referida no caput, para os empregados que assim requeiram e comprovadamente e cumulativamente:

- I - sejam indispensáveis aos cuidados de pessoa com deficiência;
- II - coabitem junto à pessoa com deficiência sobre quem os cuidados recairão; e
- III - não possam arcar com os custos de delegação do cuidado a outrem sem prejuízo de seu próprio sustento.

AValiação DE CURRÍCULOS

Adoção de critérios que consideram a maternidade em processos que envolvem avaliação de currículo.



Ampliação do intervalo de avaliação dos currículos em, pelo menos, 2 anos por filho nascido ou adotado no período avaliado.



Adoção de fatores de correção na pontuação obtida na análise do currículo.

ACESSE [AQUI](#) EXEMPLOS DE ADOÇÃO DESTAS MEDIDAS



FIQUE DE OLHO!

Projetos de lei que abrangem a maternidade no contexto acadêmico

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 3.494/2020

Autora do PL original: deputada Shéridan

Relatora e autora do substitutivo: deputada Tabata Amaral

§ 3º Nos casos do afastamento temporário de mulheres previsto no caput, os programas que exijam avaliação de desempenho e produtividade e/ou avaliação destinada à concessão de apoio a projetos, bolsas de pesquisa ou produtividade, por parte das agências e programas de fomento à pesquisa, deverão acrescentar automaticamente 12 meses ao período de avaliação estipulado inicialmente às bolsistas pelos respectivos regulamentos.

§ 4º Sempre que houver exigência de cadastro em sistema de informações curriculares por parte de agências e programas de fomento à pesquisa ou de instituição de ensino superior à qual o bolsista, pesquisador ou docente é vinculado, deverão ser disponibilizados campos específicos, nos termos do regulamento, para a inserção das informações relativas ao período de afastamento temporário referido no caput deste artigo.



CARREIRA

Concursos públicos

AMAMENTAÇÃO

LEI 13.872/2019

Estabelece o direito de as mães amamentarem seus filhos durante a realização de concursos públicos na administração pública direta e indireta dos Poderes da União:

- filhos de até 6 meses de idade;
- amamentação a cada intervalo de 2 horas, por até 30 minutos, por filho;
- o tempo despendido será compensado durante a realização da prova, em igual período.

CARREIRA

Concursos públicos



UFRGS 116/2023

Para candidatas que comprovem gestação, maternidade e/ou adoção nos últimos seis anos adotar-se-á um fator de correção da pontuação que pode variar entre 1,05 a 1,25 nos casos em que não for obtida a pontuação máxima (no exame de títulos e trabalhos).



UFPE 15/2022

A candidata que se tornou mãe, nos últimos 05 anos, para cada filho, terá acrescido 02 anos no período de avaliação do seu currículo, o qual é referente à nota da prova de títulos.



PL 62/2019 SP

Autor: Cezar

Institui sistema de pontuação diferenciada para mães com filhos de 6 meses a 2 anos em concursos públicos no âmbito da administração pública estadual (SP).

CARREIRA

Estágio probatório - consideração do tempo da licença



LEI 8.112/1990

Art. 102. São considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:
VIII - licença:
a) à gestante, à adotante e à paternidade;



Decisão STF

Em março de 2021, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que é constitucional a inclusão do período de licença-maternidade no curso do estágio probatório de servidora pública.



UERJ AEDA 013/2022

Estabelece que o tempo das licenças para gestação, maternidade e amamentação passe a ser incluído no cômputo do estágio probatório.

CARREIRA

Progressão funcional - avaliação de desempenho (pontuação proporcional)



UFSCAR 819/2015

Art. 43. Docente que durante o período gozar de licença gestante ou saúde terá a fração proporcional ao período de licença conforme estipulado no Artigo 35.



UFRGS 331/2017

Art. 9 - II - em caso de licença à gestante, à adotante, à paternidade ou para tratamento de saúde superior a três meses, as pontuações mínimas e a pontuação total serão reduzidas proporcionalmente ao tempo em que o docente esteve em licença no interstício avaliado.



UFPB 05/2019

Art 15 § 1o Ao docente em gozo de licença para tratamento de saúde pessoal ou em família, licença à gestante ou adotante, durante o interstício, é assegurada contagem do interstício para fins de progressão funcional e promoção, sendo garantida a pontuação proporcional de 25 pontos para cada mês de afastamento.

CARREIRA

Inserção no sistema de Pós-graduação: credenciamento de docentes

CAPES realizou a atualização da Plataforma Sucupira, criando campos específicos para informação das licenças maternidade, paternidade e adotante.

Esta atualização permite a adoção, por parte dos programas de pós-graduação, de medidas que considerem a maternidade nos processos de credenciamento e recredenciamento de docentes.

**E
X
E
M
P
L
O**



UFF 394/2021

§ 3º. Os programas de Pós-Graduação devem estabelecer políticas de apoio à maternidade em seus processos de credenciamento e recredenciamento.

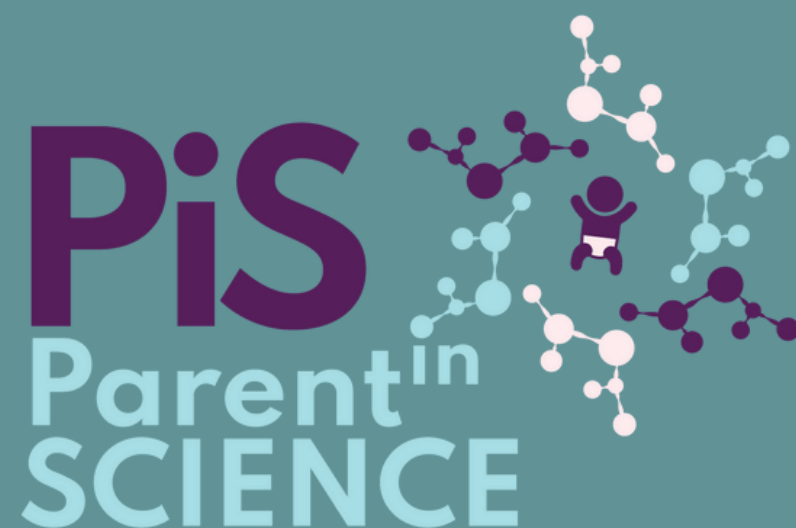
§ 4º. Recomenda-se a ampliação do período de avaliação do currículo para professoras mães, acrescentado 2 anos de avaliação da produtividade para cada licença maternidade no período avaliado.

Para os casos em que o currículo é avaliado considerando toda a vida acadêmica, recomenda-se um fator de correção de 1.05 a 1.2.

GOSTOU DESTE MATERIAL?

Conheça mais sobre o trabalho do Movimento Parent in Science e junte-se à rede APOIE, garantindo assim que sigamos fazendo a diferença.

www.parentinscience.com/apoie



PARENT IN SCIENCE

Movimento que luta pela maternidade e seus direitos dentro do sistema acadêmico e científico.

Como conhecer mais sobre o PiS:

www.parentinscience.com

Redes sociais @parentinscience



FALE CONOSCO

E-MAIL: PARENTINSCIENCE@GMAIL.COM

Você tem o direito de compartilhar (copiar e redistribuir) este manual, desde que os seguintes termos sejam respeitados:

Atribuição – Você deve atribuir o devido crédito ao Movimento Parent in Science, fornecendo o link original da publicação em redes sociais ou o endereço para download do documento em nosso site.

Não Comercial – Você não pode usar este material para fins comerciais.

Sem Derivações – Se você modificar ou transformar este guia, o mesmo não poderá ser distribuído sem prévia autorização do Movimento Parent in Science.

Este documento foi redigido originalmente em 18/06/2023