

# Ensaios e Opiniões

## Diagnóstico e propostas para ampliar a representatividade de pesquisadoras em Herpetologia no Brasil

---

Fernanda P. Werneck<sup>1</sup>; Adriana Moriguchi Jeckel<sup>2</sup>; Natália Rizzo Friol<sup>2</sup>; Daniela Gennari Pires de Toledo<sup>2</sup>; Mariane Targino<sup>3</sup>; Rachel Montesinos<sup>4</sup>; Luciana Barreto Nascimento<sup>5</sup>; Débora Leite Silvano<sup>6</sup>; Daniella Pereira Fagundes de França<sup>7</sup>; Jéssica Albuquerque Pereira<sup>8</sup>; Roberta Richard Pinto<sup>9</sup>; Ana Paula Vitoria Costa-Rodrigues<sup>10</sup>; Emiliane Gonçalves Pereira<sup>11</sup>; Sarah Mângia<sup>12</sup> & Clarissa Canedo<sup>3,13</sup>

1. Programa de Coleções Científicas Biológicas, Coordenação de Biodiversidade, Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia, 69067-375 Manaus, Brasil. [fewerneck@gmail.com](mailto:fewerneck@gmail.com); [fernanda.werneck@inpa.gov.br](mailto:fernanda.werneck@inpa.gov.br)

2. Instituto de Biociências, Departamento de Zoologia, Universidade de São Paulo, 05508-090 São Paulo, Brasil. [amjeckel@gmail.com](mailto:amjeckel@gmail.com); [nrfriol@gmail.com](mailto:nrfriol@gmail.com); [danigennari@gmail.com](mailto:danigennari@gmail.com)

3. Departamento de Vertebrados, Museu Nacional, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Quinta da Boa Vista, 20940-040 Rio de Janeiro, Brasil. [marianetargino@mn.ufrj.br](mailto:marianetargino@mn.ufrj.br)

4. Departamento de Zoologia, Instituto de Ciências Biológicas, Universidade Federal de Minas Gerais, 31270-901 Belo Horizonte, Brasil. [montesinos@ufmg.br](mailto:montesinos@ufmg.br)

5. Programa de Pós-graduação em Biologia de Vertebrados, Museu de Ciências Naturais, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 30535-901 Belo Horizonte, Brasil. [luna@pucminas.br](mailto:luna@pucminas.br)

6. Instituto Federal de Brasília, 70830-450 Brasília, Brasil. [deborasilvano@gmail.com](mailto:deborasilvano@gmail.com)

7. Laboratório e Herpetologia, Museu de Zoologia da Universidade de São Paulo, 04218-970 São Paulo, Brasil. [df.moojeni@gmail.com](mailto:df.moojeni@gmail.com)

8. Programa de Pós-Graduação em Biologia de Água Doce e Pesca Interior, Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia, 69067-375 Manaus, Brasil. [jessicaalbuquerque89@gmail.com](mailto:jessicaalbuquerque89@gmail.com)

9. Universidade Católica de Pernambuco, Museu de Arqueologia, 50050-900 Recife, Brasil. [roberta.richard@unicap.br](mailto:roberta.richard@unicap.br)

10. Universidade do Estado de Mato Grosso, 78200-000 Cáceres, Brasil. [anapv.bio2@gmail.com](mailto:anapv.bio2@gmail.com)

11. Biodinâmica Engenharia e Meio Ambiente Ltda, 20020-080 Rio de Janeiro, Brasil. [emilianegp@yahoo.com.br](mailto:emilianegp@yahoo.com.br)

12. Laboratório de Zoologia, Instituto de Biociências, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 79070-900 Campo Grande, Brasil. [sarahmangia@yahoo.com.br](mailto:sarahmangia@yahoo.com.br)

13. Instituto de Biologia Roberto Alcântara Gomes, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 20550-900 Rio de Janeiro, Brasil. [clarissa.canedo@gmail.com](mailto:clarissa.canedo@gmail.com)

## **Relato sobre a Mesa Redonda ‘Mulheres na herpetologia ontem, hoje... e agora? Discutindo gênero para uma efetiva inclusão’ realizado no dia 26/07/19 no 90 Congresso Brasileiro de Herpetologia (9º CBH), Campinas, SP, cuja temática foi ‘Herpetologia Inclusiva’**

O viés de gênero é um fenômeno amplamente documentado nas mais diversas áreas da Ciência (Larivier *et al.*, 2013; Shen, 2013). Na América Latina (Salerno *et al.*, 2019), no Brasil (Valentova *et al.*, 2017), e na Herpetologia brasileira (Carnaval, 2016), isso não é diferente. Entretanto, a extensão nacional do fenômeno não foi explicitamente quantificada até o momento. Adicionalmente, poucas ações foram implementadas para minimizar as barreiras estruturais responsáveis pelo viés de gênero e promover a presença equitativa e as contribuições de mulheres ao conhecimento sobre Herpetologia.

Movidas por uma forte necessidade de discutir equidade de gênero na Ciência em geral, e na Herpetologia brasileira em específico, um grupo de pesquisadoras de diversas instituições e regiões do Brasil promoveu a mesa redonda supracitada no 90 CBH (Figuras 1 e 2). O grupo contou com representantes em diferentes fases de carreira, e foi apoiado por um grande conjunto de pesquisadoras auto organizadas em mídias e redes sociais (Figura 3) e a Mesa Redonda teve ampla participação (Figura 2). O referido Congresso teve como temá-

tica central a ‘Herpetologia Inclusiva’, sendo um marco histórico nos eventos da comunidade herpetológica do Brasil por ter promovido inclusão, respeito e discussão de diferentes perspectivas biológicas, ideológicas e humanas.

Durante a Mesa Redonda foram apresentados dados inéditos relacionados ao viés de gênero na Herpetologia brasileira, e foram lembradas e homenageadas as contribuições de herpetólogas brasileiras pioneiras no estudo de anfíbios e répteis. Faz parte dos planos das organizadoras e palestrantes editar uma série de publicações para a divulgação dos dados e resultados levantados e dos padrões recuperados. Foram ainda discutidas as possíveis causas do chamado ‘vazamento de duto’, termo cunhado para designar o abandono da carreira por determinado grupo ao longo do seu percurso (Alper, 1993; Pell, 1996), através da apresentação de fenômenos amplamente conhecidos e difundidos no ambiente científico e também de relatos de experiências pessoais.

Muitas são as causas estruturais para a falta de equidade entre os gêneros na pesquisa, incluindo a falta de incentivos e oportunidades equilibradas, viés implí-

cito e sexismo sutil, dificuldades impostas pela falta de assistência às cientistas que decidem ser mães e que defendem maior balanço vida-trabalho, falta de referenciais-modelo, menor reconhecimento e valorização, viés de fomento, maiores cargas burocráticas e administrativas destinadas às cientistas, maior julgamento quanto às escolhas profissionais e pessoais, menor reconhecimento, discriminação/julgamento com base em parâmetros irrelevantes, assédio moral e sexual, entre outros (Rositer, 1993; Larivier *et al.*, 2013; Shen, 2013; Sheltzer & Smith, 2014; Banchevsky *et al.*, 2016; Dutt *et al.*, 2016; Serio, 2016; Débarre *et al.*, 2017; Guarino & Borden, 2017; Marques, 2018; Cech & Blair-Loy, 2019). De fato, o viés de gênero piora com o avanço na carreira acadêmica, indicando círculos viciosos que promovem um vazamento ao longo da progressão científica. Assim, muitas meninas iniciam suas carreiras científicas e estudos em Herpetologia, mas por diversos motivos relacionados ao viés de julgamento implícito envolvendo a esfera acadêmica, têm suas progressões científicas afetadas. Hoje, sabemos que esse viés é fortemente influenciado por questões não acadêmicas, mas sim pessoais, como a escolha por casamento/maternidade, e de viés implícito, como a construção social/cultural de estereótipos de baixo rendimento que exercem forte influência nas avaliações e julgamentos de indivíduos ou grupos, mesmo na ausência de percepções conscientes.

Existem inúmeros motivos para promovermos as mulheres na ciência, que vão desde razões humanitárias, passando pelos argumentos de excelência e um dos mais convincentes e relevantes, de que podemos atingir maior qualidade através da diversidade (Campbell *et al.*, 2013) (veja também <https://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/>). Assim, foram discutidas e propostas ações e estratégias práticas, aplicáveis em diversas instâncias e níveis (Grogan, 2019), para promover círculos virtuosos visando minimizar o vazamento de gênero na Herpetologia brasileira e a promoção de uma mais efetiva participação de pesquisadoras na produção de ciência e conhecimento herpetológico de qualidade. Elencamos essas ações e estratégias abaixo, com o objetivo de fomentar o debate e guiar a implementação das mesmas nas esferas cabíveis.

## **Ações discutidas dentro da Mesa Redonda e desdobramentos subsequentes:**

### **1. Tópicos gerais relacionados aos laboratórios e grupos de pesquisa**

a. Oferta de oportunidades equilibradas nos grupos de pesquisa (Sheltzer & Smith, 2014), sem viés de oferta ou divisão de tarefas que reforcem estereótipos e impeçam a participação de alunas em atividades de campo, viagens científicas, atividades de laboratório, produção científica, liderança científica, etc.

b. Evitar vieses na escrita de cartas de recomendação, assim evitando impedimentos e barreiras adicionais ao progresso na carreira de pesquisadoras (Dutt *et al.*, 2016).

c. Estímulo à produção científica colaborativa envolvendo pesquisadoras e pesquisadores (West *et al.*, 2013; Salerno *et al.*, 2019).

d. Respeito ao direito pessoal de escolha pela maternidade e usufruto dos direitos de maternidade e paternidade de alunas e alunos caso os mesmos venham a ter filhos durante vigência de bolsas e projetos de pesquisa.

e. Promoção da humanização de ambientes acadêmicos (menos assédio moral e sexual e mais empatia e sororidade na Ciência!). É responsabilidade de orientadores/orientadoras e líderes de laboratório garantir que seus laboratórios sejam ambientes seguros em que mulheres possam atuar livres de qualquer tipo de constrangimento.

## **2. Tópicos relacionados à Sociedade Brasileira de Herpetologia (SBH) e Congressos Brasileiros de Herpetologia**

a. Elaboração de uma declaração ou carta compromisso com um programa de ações afirmativas indicando que a SBH está engajada em promover a diversidade e a equidade de gênero. Essa declaração ou carta deve estar exposta

de maneira explícita em seu *website*. Foi demonstrado que sociedades científicas que possuem políticas afirmativas explícitas tendem a ter um maior número de mulheres entre os associados (Potvin *et al.*, 2018).

b. Promoção de discussões periódicas e disseminação de estatísticas da presença de mulheres na comunidade e eventos herpetológicos brasileiros.

c. Busca pelo equilíbrio em posições representativas da SBH (Potvin *et al.*, 2018), bem como eventos e posições editoriais em suas revistas.

d. Manutenção e expansão de convites (a exemplo do 90 CBH) a mais mulheres como palestrantes e homenageadas nos eventos promovidos pela SBH, visando ter um número equilibrado de homens e mulheres, especialmente para as palestras plenárias e homenagens ao conjunto da carreira. A presença de mulheres entre os membros organizadores dos eventos também deve ser estimulada, uma vez que tende a aumentar o número de convites para mulheres em simpósios (Casadevall & Handelsman, 2014; Débarre *et al.*, 2017).

e. Representação dos interesses de herpetólogas brasileiras ao aderir e pressionar ações em níveis institucionais e de políticas públicas junto às instâncias cabíveis (*e.g.* agências de fomento, comitês de área, outras sociedades).

f. Oferta de recreação durante os eventos científicos organizados pela SBH e aceitação das crianças nos espaços dos eventos. Para diversas sugestões de estruturas mínimas e estruturas ideais necessárias para incrementar a participação de mães em congressos e eventos veja ‘Carta aberta à comunidade brasileira de analistas do comportamento: como incluir mães nos Congressos’ elaborada pelo coletivo Observatório Cajuína, disponível em: <https://observatoriocajuin.wixsite.com/cajuina/blog/escreva-seu-blog-pelo-desktop-e-pelo-mobile> e ‘Guia prático para oferecimento de serviços de recreação em eventos científicos elaborado pela iniciativa Parent In Science e disponível em <https://www.parentinscience.com/documentos>.

g. ‘Herpeto Segura’: Estabelecimento de um guia/código de conduta e uma comissão de Oportunidades Equilibradas e Condutas Seguras para estabelecer boas práticas no intuito de aumentar a inclusão, promover ambientes seguros e garantir condutas acadêmicas livres de assédio moral e/ou sexual (Marques, 2018) nos eventos da SBH e nos CBHs. As pesquisadoras participantes da Mesa Redonda do 9º CBH se comprometem a contribuir com essa Comissão proposta para o próximo CBH, em 2021.

### 3. Tópicos relacionados às instituições de ensino e agências de fomento

a. Políticas e práticas que minimizem o impacto da maternidade (Cech & Blair-Loy, 2019) na progressão, produtividade científica e acesso a linhas de fomento das pesquisadoras mães (para essas e outras ações propostas pelo coletivo Parent In Science veja: <https://www.parentinscience.com/>), como por exemplo:

- Alteração do limite de tempo (geralmente últimos cinco anos) para análise da produção científica em processos seletivos, editais de produtividade ou tempo de carreira no sentido de implementar estratégia de correção pela maternidade (Fator-filho(s): <https://www.youtube.com/watch?v=RukTR-9VHcUg>).
- Inclusão nas Plataforma Lattes e Suplicira da informação sobre licença maternidade de pesquisadoras e docentes para consideração da mesma em processos seletivos e avaliativos.
- Empenho para oferta de creches, banheiros femininos e masculinos adequados e sala de amamentação e apoio nos *campi*.
- Garantia do direito à licença maternidade remunerada para bolsistas das diferentes modalidades, com garantia de permanência e prorrogação da bolsa, inclusive nos casos em que a pós-graduanda troque de benefício ou de

agência de fomento ao longo do período do curso.

- Busca pela ampliação do tempo das licenças paternidade, permitindo maior participação e comprometimento paterno.

b. Implementação de boas práticas e condutas para bancas e na confecção de editais de processos seletivos, concursos e seleções, como por exemplo: proibição de questionamentos sobre assuntos não relacionados (*e.g.* maternidade, aparência) e, na medida do possível, composição das bancas com grupos diversificados, aliados ao esclarecimento de membros de banca e revisores *ad hoc* de agências de fomento sobre viés implícito e sugestões de como lidar com ele (*e.g.* Manual de Boas Práticas Para Processos Seletivos: reduzindo o viés implícito. Produzido pelo GT 'Gênero e Ciência' da PROPPI da Universidade Federal Fluminense).

c. Promoção da profissionalização da carreira de cientista e de posições que respeitem os direitos da maternidade.

d. Promoção de iniciativas que facilitem a permanência da mulher na Ciência (*e.g.* editais específicos, incentivos de mobilidade internacional, prêmios e homenagens).

Esta Mesa Redonda representou um importante passo, ainda que inicial, em direção à necessária discussão para a proposta e implementação de ações práticas que promovam maior inclusão na Herpetologia brasileira. Diversos estudos e experiências de sucesso mostram que, uma vez fornecidas oportunidades equilibradas que minimizem as disparidades de motivação, fomento, participação e reconhecimento em pesquisa, mulheres e demais minorias subrepresentadas realizam contribuições notáveis ao conhecimento científico e ao estudo da Herpetologia. Em conjunturas de extensa desvalorização da Ciência como a que experimentamos atualmente (Angelo, 2019; Tollefson, 2019), fortalecer grupos de pesquisas diversos e redes de apoio é essencial para a produção de uma ciência de impacto acadêmico e social. Esperamos com esse relato promover debates em diversas instâncias no sentido de nortear a implementação de estratégias, desde ações simples que podem ser tomadas por orientadores e líderes dentro de seus grupos de pesquisa, até ações mais complexas que requerem atuação coordenada de diversos setores da comunidade acadêmica.

Ao nos subscrever conclamamos e damos boas-vindas a todas as pesquisadoras e todos os pesquisadores em Herpetologia a se juntar à causa em busca de uma Ciência mais diversa, justa e de qualidade! Lista para adesão de cossignatárias(os) disponível em:

<https://forms.gle/ruE8C4Y29JYc9nUU6>

**Lista para adesão de cossignatárias(os) disponível em:**

<https://forms.gle/ruE8C4Y29JYc9nUU6>

**Lista de cossignatárias(os) disponível em:**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/12wKKQGvan810PX39vvJsJKEYz5nqYXtwbkz4Ol6Rpc/edit#gid=253471263>

## Links

Íntegra da Mesa Redonda disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=4Y3nNB1OWUo&feature=youtu.be>

<https://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/>

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

<https://www.youtube.com/watch?v=RukTR9VHcUg>

<https://observatoriocajuin.wixsite.com/cajuina/blog/escreva-seu-blog-pelo-desktop-e-pelo-mobile>

## Agradecimentos

Agradecemos à Comissão Organizadora do 9º Congresso Brasileiro de Herpetologia (2019, Campinas-SP), à Sociedade Brasileira de Herpetologia e às seguintes agências de fomento que apoiaram a participação das autoras na referida Mesa Redonda (L'Oréal UNESCO For Women In Science-FPW, CNPq, CAPES, Fundo de Incentivo a Pesquisa da PUC Minas, Auxílio FAPERJ de Apoio Emergencial ao Museu Nacional, PP-GEC-UNEMAT-APVCR, ASG Brasil-DLS). Agradecemos às pioneiras na Herpetologia brasileira homenageadas durante a Mesa Redonda por suas notáveis contribuições e exemplos às mulheres na Herpetologia. Agradecemos a Ana Carolina Carnaval pela revisão e contribuições no texto, aos editores da Herpetologia Brasileira – Ensaios e Opiniões (Teresa Ávila Pires e Júlio Cesar de Moura Leite) pela revisão e sugestões no texto e ao projeto Parent in Science pelo apoio e ricas discussões no tema.



*Figura 1. Grupo de pesquisadoras que promoveu a Mesa Redonda 'Mulheres na herpetologia ontem, hoje... e agora? Discutindo gênero para uma efetiva inclusão' durante o 9o Congresso Brasileiro de Herpetologia, Campinas, SP. Em pé, da esquerda para a direita: Sarah Mângia, Débora L. Silvano, Luciana B. Nascimento, Roberta R. Pinto, Rachel Montesinos, Ana Paula V. Costa-Rodrigues, Clarissa Canedo. Sentadas, da esquerda para a direita: Mariane Targino, Daniella P. F. de França, Natália R. Friol, Daniela Gennari P. Toledo e Fernanda P. Werneck. Sentada, à frente: Jéssica A. Pereira.*



*Figura 2. Foto tirada ao final da Mesa Redonda, mostrando organizadoras, palestrantes e ampla participação de congressistas.*



*Figura 3. Foto de parte das mulheres que participaram do 9o Congresso Brasileiro de Herpetologia, Campinas, SP.*