



O (NÃO) LUGAR DA MULHER-MÃE NA UNIVERSIDADE, RESISTÊNCIAS E CONQUISTA NO ENPESS/2022

The (not) place of the woman-mother at the University, resistance and achievement at ENPESS/2022

Priscila Fernanda Gonçalves Cardoso*

 <https://orcid.org/0000-0002-3524-7623>

Marina Papa de Lima**

 <https://orcid.org/0009-0001-8143-5393>

Maria Alice Bartholomei***

 <https://orcid.org/0009-0006-5110-9067>

RESUMO

O presente artigo objetiva dar visibilidade à realidade das mulheres-mães na universidade a partir da reflexão das explorações e opressões de classe, raça e sexo. Por meio de pesquisa bibliográfica, documental e de relato de experiência, apresenta sistematização teórica e dados complexos dessa realidade expondo a assimetria de gênero na academia e as dificuldades que mulheres-mães enfrentam para seguir produzindo, num efeito tesoura que demonstra a sobrecarga, invisibilidade e demais impactos do patriarcado e racismo estrutural e institucionalmente. Além disso, aponta as resistências e conquistas das mulheres-mães e sua organização que, na última década, estão em uma crescente exponencial em diferentes universidades, agências de fomento e eventos científicos. Por último, retrata a experiência no XVII Encontro Nacional de Pesquisadoras/es em Serviço Social (ENPESS), que inaugurou a criação do “espaço criança”, oportunizando a participação de mulheres-mães pesquisadoras e suas crias no evento, com um momento especial de socialização e protagonismo das mães e crianças.

*Assistente Social. Doutora em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC, São Paulo, Brasil). Docente o Programa de Pós-graduação em Serviço Social e Políticas Sociais e da Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP, Santos, Brasil). E-mail: pcardoso@unifesp.br

**Estudante. Graduanda do curso de Psicologia na Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP, Santos, Brasil). E-mail: marina.papa@unifesp.br

***Estudante. Discente do curso Serviço Social na Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP, Santos, Brasil). E-mail: bartholomei.maria@unifesp.br

DOI 10.22422/temporalis.2023v23n46p309-327



© A(s) Autora(s)/O(s) Autor(es). 2023 **Acesso Aberto** Esta obra está licenciada sob os termos da Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR), que permite copiar e redistribuir o material em qualquer suporte ou formato, bem como adaptar, transformar e criar a partir deste material para qualquer fim, mesmo que comercial. O licenciante não pode revogar estes direitos desde que você respeite os termos da licença.

PALAVRAS-CHAVE

Maternidade; Universidade; Desigualdade de gênero; Patriarcado; Enpess.

ABSTRACT

This article aims to give visibility to the reality of women-mothers at the university from the reflection of the exploitations and oppressions of class, race and gender. Through bibliographical, documental and experience report research, it presents theoretical systematization and complex data of this reality, exposing the gender asymmetry in the academy and the difficulties that women-mothers face to continue producing, in a scissors effect that demonstrates the overload, invisibility and other impacts of patriarchy and racism structurally and institutionally. In addition, it points out the resistance and achievements of women-mothers and their organization that, in the last decade, have been growing exponentially in different universities, funding agencies and scientific events. Finally, it portrays the experience at the XVII National Meeting of Researchers in Social Work, which inaugurated the creation of the “child space”, providing opportunities for the participation of women-mother researchers and their children in the event, with a special moment of socialization and protagonism of mothers and children.

KEYWORDS

Maternity; University; Gender inequality; Patriarchy; Enpess.

Introdução

“Valorizar e visibilizar a importância da gravidez, do parto, da amamentação e da criação na reprodução humana e social, e reivindicar a maternidade como responsabilidade coletiva, na baliza de um projeto emancipador. Não se trata de idealizá-la nem de essencializá-la, mas de reconhecer sua contribuição histórica, social, econômica e política. As mulheres já acabaram com a maternidade como destino, cabe agora podermos escolher como queremos poder viver essa experiência”. (Esther Vivas, 2021, tradução nossa)

O presente trabalho é fruto de pesquisas e orientações que vêm sendo desenvolvidas no estudo “A violação do direito a parir, ao nascer e os desafios da maternagem na sociedade capitalista, racista e heteropatriarcal”¹ desde 2020, bem como da participação da coordenadora do estudo no XVII Encontro Nacional de Pesquisadoras/es em Serviço Social (ENPESS) ocorrido em dezembro de 2002 no Rio de Janeiro².

Para este artigo realizamos pesquisa bibliográfica e documental com acesso a diferentes bases de dados sobre a condição das mulheres-mães nas universidades e na produção do conhecimento no Brasil. Mapeamos ações e políticas institucionais nas universidades brasileiras de apoio às mulheres-mães. Por fim, realizamos o registro da experiência da oferta de um espaço criança no XVII ENPESS como uma importante ação fruto de lutas e resistências das mulheres para que seja possível suas participações em eventos acadêmicos.

O tema em tela aborda a questão da divisão sexual e racial do trabalho com ênfase na singularidade do exercício da maternidade e suas implicações para as mulheres no âmbito acadêmico, desde a graduação até a docência.

¹ A coordenadora do referido estudo é a Prof.^a Dr.^a Priscila Fernanda Gonçalves Cardoso que integra este artigo.

² É também fruto de trabalho apresentado no mesmo evento.

Na primeira parte do texto, apresentaremos a perspectiva teórica que embasa o artigo e o mapeamento das condições de trabalho e produção acadêmica observando as desigualdades de gênero e raça e dando visibilidade à especificidade das mulheres-mães nesse processo.

Posteriormente traremos algumas experiências de organização e resistência das mulheres que resultaram em conquistas importantes para o universo acadêmico, bem como um mapeamento de ações já implantadas em vários níveis nos últimos 05 anos, que podem servir de inspiração para novas lutas e conquistas em outras universidades.

Por fim, traremos o importante debate sobre a criação de condições objetivas em eventos acadêmicos, científicos e políticos para a oportunização da participação das mulheres-mães nesses espaços, trazendo a bela e inédita experiência, em evento nacional no Serviço Social, ocorrida no XVII ENPESS com a criação do espaço criança.

Esther Vivas (2021), intelectual espanhola, tem discutido a maternidade e o feminismo, apontando o quanto é importante que o feminismo tenha a maternidade como pauta política e de estudos. Ela diz que o problema não é a maternidade, mas a “maternidade patriarcal”.

Destarte, importa destacar que a abordagem sobre maternidade(s) é trazida aqui a partir do enovelamento entre classe, sexo e raça, pois entendemos que falar sobre maternidade(s) nos exige compreender a sociabilidade capitalista, patriarcal e racista. Falamos, portanto, de uma maternidade patriarcal, recheada de várias maternidades nas suas formas de se realizarem nesta sociabilidade.

Durante algumas décadas, tanto a esquerda quanto os feminismos também invisibilizaram as mulheres-mães. A importante pauta da negação da maternidade compulsória acabou por apagar o debate da maternidade daquelas que escolheram ser mães e os cuidados com as crianças. Invisibilizaram, ainda, a não possibilidade do exercício da maternidade, que muitas vezes também ocorre de maneira compulsória, vivenciado pelas mulheres negras, quer seja porque não podem estar com seus filhos/as ao seguirem cuidando das/os filhas/os das famílias brancas, quer seja por tantas situações de entrega “voluntárias” para adoção, quer seja pelo não acesso à saúde e o alto índice de morte materno infantil.

Desejamos, portanto, que este artigo possa contribuir com o fortalecimento deste debate no campo do pensamento crítico, feminista, antirracista e anticapitalista, trazendo-o ao Serviço Social e outras profissões comprometidas com uma sociabilidade livre de todos os tipos de opressões e explorações.

Maternidade patriarcal: opressão e exploração das mulheres

Para entender o que chamamos de maternidade patriarcal é necessário compreender que é uma maternidade que se realiza numa sociabilidade estruturada e estruturante da hierarquização de relações de classe, raça e gênero, portanto, uma sociedade estruturalmente desigual, compreendendo, nos termos de Safiotti (2004), o enovelamento desse sistema de exploração e opressão.

Enquanto formas de exploração e opressão, racismo e patriarcado foram essenciais para o desenvolvimento do capitalismo mundialmente, usados para justificar o processo de escravização de negros/as e subjugação das mulheres na produção e reprodução sociais³; “Herdeiras históricas das ideologias da classificação social (racial e sexual), bem como das técnicas legais e administrativas das metrópoles ibéricas, as sociedades latino-americanas não puderam deixar de se caracterizar como hierárquicas.” (Gonzales, 2020, p. 143).

Nesse enovelamento, as mulheres têm papel nitidamente definido pelo patriarcado: “objetos de satisfação sexual dos homens, produtoras de herdeiros, de força de trabalho e de novas reprodutoras.” (Safiotti, 2004, p. 105).

Embora participem ativamente do processo de produção da riqueza social, são subjugadas no seu papel de reprodução social. São ao mesmo tempo força de trabalho e gestam, parem e criam novas forças de trabalho, sendo que, a realização desta reprodução social é subestimada e subjugada à produção material, o que é inconcebível, se pensarmos a produção humana como parte da riqueza socialmente construída, bem como, o trabalho empregado nos cuidados da casa e das pessoas, como força de trabalho não remunerada. Nas palavras de Safiotti:

Ora, ou se situa a origem das relações de apropriação no campo da produção material, admitindo-se uma autonomia relativa entre a produção e reprodução, ou se concebe a unidade produção-reprodução, simultaneamente com a simbiose entre o patriarcado e o capitalismo. Esta última hipótese parece ser a mais plausível e heurística, desde que o patriarcado seja concebido como um sistema de dominação social, cultural, política, ideológica e econômica. Concebido com todas estas dimensões, que também estão presentes no capitalismo, elimina-se a necessidade da busca das origens da sujeição da mulher pelo homem, exclui-se a hipótese da autonomia relativa, de um lado, da produção de bens, e, de outro, da produção de seres humanos, e, sobretudo, deixa-se de pensar em eventuais tensões entre o patriarcado e o capitalismo, já que o raciocínio encaminha-se para a compreensão da simbiose entre estes dois sistemas. (Safiotti, 1985, p. 105).

Temos, portanto, nessa unidade patriarcado-racismo-capitalismo uma divisão social e sexual do trabalho que reflete historicamente a definição do papel da mulher como reprodutora e do homem como produtor, em uma relação de alta assimetria de valorização (Hirata; Kergoat, 2007), cabendo às mulheres quase que exclusivamente, o lugar dos “cuidados”.

Vejamos como isso se apresenta no Brasil. Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) em 2019, expressam nitidamente essa condição: Observados os índices entre mulheres e homens que estão no mercado de trabalho e aquelas/aqueles que não estão, temos uma média de 11hs semanais gastas pelos homens em afazeres domésticos e cuidados para 21,4hs das mulheres, portanto praticamente o dobro. A mulher negra é a que mais realiza afazeres domésticos (94,1%) e o homem pardo o que menos realiza (76,5%).

³Federic (2019) e Bento apresentam reflexões que trazem elementos sobre esta questão: “Há uma coincidência cronológica entre a grande caça às feiticeiras que ensanguentou o Velho Mundo, a batalha contra a peste e a luta sem trégua conduzida além do Atlântico contra negros e índios considerados como pagãos. De um lado e de outro, perseguia-se o mesmo inimigo — Satã — e usando a mesma linguagem e as mesmas condenações.” (Bento, 2002, p. 8).

Ainda segundo a PNAD, 31,6% pessoas realizam cuidados com pessoas em seu domicílio ou parentes não moradores. A diferença entre homens e mulheres na realização dos cuidados foi de 10,9% em 2019 (25,9% dos homens e 36,8% das mulheres). Desse total de “cuidadores”, 49,2% são cuidados destinados às crianças de 0 a 5 anos; 52% às crianças e adolescentes de 6 a 14 anos; 13,3% às pessoas de 15 a 59 anos e 10,5% a adultos de 60 anos em diante.

A diferença também é grande ao observarmos os tipos de cuidados em especial em duas atividades: Auxílio nos cuidados pessoais (alimentar, vestir, pentear, dar remédio, dar banho, colocar para dormir) é realizado por 67,9% de homens e 85,6% de mulheres (uma diferença de quase 20%); Auxílio em atividades educacionais, 60,1% de homens e 71,2% de mulheres⁴.

E por que vivemos essa realidade? Porque os cuidados com os/as filhos/as segue sendo um cuidado quase exclusivo das mães? Porque somos mulheres! E, como consequência disso, numa sociedade patriarcal, somos forçadas a viver uma maternidade solitária, sobrecarregada e invisibilizada. Uma maternidade patriarcal e neoliberal.

Além de assumir uma carga maior de trabalho, as mulheres são responsáveis pelo gerenciamento da vida doméstica, algo que se torna mais complexo quando há pessoas dependentes. A ilustradora Emma Clit revela essa realidade nos quadrinhos *A carga mental*, mostrando como as mulheres devem estar sempre alertas e ter tudo na cabeça. Esse fardo mental resulta da combinação de trabalhar fora de casa, o que significa ter de se desdobrar permanentemente para conciliar duas esferas com lógicas e tempos distintos. Nós mulheres temos uma constante “presença dupla” na esfera produtiva e reprodutiva, não realizamos apenas um trabalho depois do outro. No fim das contas, ser responsável por organizar as tarefas de cuidados significa que nunca podemos desconectar-nos. (Vivas, 2021, p. 39, tradução nossa).

Historicamente, o papel da reprodução e cuidado com os filhos foi relegado às mulheres e utilizado como ferramenta de domínio sobre nossos corpos e vidas. Ao assumirmos a maternidade numa sociedade patriarcal, vamos sofrendo diversas formas de exclusão e invisibilidade, perdendo espaços, tendo que renunciar a atividades, carreira, militância e, muitas vezes, adoecendo, diante de uma sociedade que não coletiviza os cuidados e não cria condições objetivas e subjetivas para que essa mulher-mãe siga com sua jornada não apenas como mãe.

Maternidades e a universidade: a mesma invisibilidade

Infelizmente, a realidade das mulheres e das mulheres-mães não é diferente na Universidade. Somos também invisibilizadas em nossas demandas e especificidades. Desde o ingresso na graduação, até o exercício da docência e pesquisa, a condição da mulher-mãe expressa nitidamente a assimetria de gênero e a hierarquização das relações, numa

⁴ Acreditamos que os dados da próxima PNAD registrarão diferenças ainda mais gritantes, levando em conta o período da pandemia. Incluindo-se aí as questões relativas à saída das mulheres de cargos de trabalho, aumento de buscas alternativas de geração de renda, tais como empreendedorismo feminino ou materno, problemas de saúde mental, aumento de feminicídios e violência contra mulher praticada por parceiro/a íntimo/a.

perspectiva machista que prejudica e oprime as mulheres. Como nos apresenta o grupo MaternaCiência da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp):

As mulheres mães da Unifesp são muitas e diversas. Somos docentes, estudantes, técnicas administrativas, terceirizadas. Somos negras, brancas, amarelas, indígenas. Somos mães solo, casadas, com pais presentes ou ausentes, com redes de apoio ou completamente sozinhas. Mas em todas as situações, temos uma sobrecarga de trabalho bastante distinta daquela de nossos colegas homens. (Quaglio *et al.*, 2020, p. 2)

São comuns em relatos e narrativas sobre vida acadêmica e maternidade, mulheres referirem-se à universidade como um sonho. Muitas são as lutas, em diferentes contextos, principalmente a depender de raça e classe, para que mulheres possam finalmente pertencer ao universo acadêmico e dedicarem-se a realizações pessoais/profissionais. “As pessoas não entendem que o curso é a realização de um sonho” relata Antonina, mãe de três filhos e estudante de Letras na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). (Carvalho, 2022).

Em outra pesquisa, uma estudante da Unifesp demonstra o constrangimento e opressão vivenciados (Cardoso; Bartholomei, 2022): “Me sinto muito excluída e inferior aos outros estudantes, não gosto de participar das coisas da faculdade, pois me sinto mal e muitas vezes tenho que escolher entre cuidar da minha filha ou me dedicar à faculdade.”

Se muitos são os obstáculos para que mulheres possam ingressar em universidades e conquistarem seus sonhos, maiores ainda são os obstáculos para que permaneçamos dentro de instituições e progredamos na carreira científica, principalmente após a maternidade. O véu da invisibilidade que recobre o peso do trabalho doméstico e materno embaraça possíveis ações de permanência estudantil e esconde a desvantagem materna nos principais quesitos avaliatórios acadêmicos, culminando na manutenção da desigualdade de gênero e no abandono de carreiras científicas de mulheres-mães.

Pesquisas apontam que embora as mulheres tenham superado os homens enquanto presença no universo acadêmico (IBGE, 2019), ainda somos minoria nas graduações com formação de profissionais de maior *status* social, como medicina, direito, engenharia, e figuramos como maioria nos cursos voltados aos “cuidados”⁵, como pedagogia, serviço social e enfermagem. Também somos as que vão ficando pelo caminho no processo de formação e chegada aos níveis mais altos da carreira, diante de uma universidade e espaços de produção do conhecimento tão desiguais e expulsivos em relação às mulheres-mães.

Segundo o último Censo Demográfico, de 2010, 17,7% da população de 25 anos ou mais são mulheres brancas com nível superior completo, já as negras (pretas ou pardas) totalizam apenas 6,7% nessa faixa etária com nível superior (IBGE, 2014). Em 2018, 11,4% das/os estudantes de graduação nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) declararam ter filhos/as. 4,7% do total de estudantes dessas IFES declarou como motivo de

⁵ Matérias de vários jornais em 08/03/2023 apresentam dados sobre as mulheres no mercado de trabalho demonstrando que os salários seguem sendo inferiores aos dos homens e que as profissões de maior inserção são as dos “cuidados”. No Globo, por exemplo: “Contratação feminina é quase o dobro na alta escolaridade, mas limitada a magistério ou cuidados. Mulher lidera emprego em nível superior, mas com salário mais baixo”. (Fernandes; Fagundes, 2023).

trancamento de matrícula a licença-maternidade. Desse total, 35,6% são pessoas brancas, 43,7% pardas e 12,6% pretas não quilombolas, sendo 94,7% mulheres (ANDIFES, 2019).

O modelo universitário brasileiro é estruturalmente excludente⁶: cursos integrais (que dificultam o acesso de estudantes de baixa renda e cuidadoras/es); baixas modalidades de apoio como bolsas permanência e/ou auxílio creche; em muitos casos, inexistência de espaços dedicados a amamentação ou acolhedores para crianças dentro de instituições; além de um modelo meritocrático e produtivista que desconsidera particularidades de trajetórias.

Soma-se a tal cenário o peso social do mito do amor materno que preconiza que mães devem (e querem) dedicar-se exclusivamente às/aos filhas/os depois de tê-las/os, devendo preterir a carreira em função do cuidado. Sim, mesmo depois de todas as conquistas dos movimentos feministas, ainda é comum ouvir dentro da academia que a mulher que quer ser pesquisadora deve escolher entre a carreira ou a maternidade.

Quando questionada sobre a visão da sociedade em relação a uma mãe universitária, ela [Débora Nobre] disse que isso oscila entre o afago e o tapa. As mesmas pessoas que a consideram “guerreira” por tentar conciliar tantas tarefas também a criticam por continuar a estudar. “O normal é você ser mãe e abrir mão da sua vida” (Carvalho, 2021).

A importante luta das feministas pelo lugar das mulheres para além do lar ocupando espaços no mercado de trabalho, infelizmente não nos livrou da injusta escolha entre maternidade e carreira ou a assunção de ambas com o ônus da sobrecarga, realidade essa já vivenciada pelas mulheres negras e/ou pobres que sempre trabalharam fora, pois, a questão da dominação e subjugação não residia no fato de trabalhar ou não fora, como segue não residindo (Hooks, 2020).

Quanto maior o grau de formação, menor a participação das mulheres, bem como, no que se refere às bolsas numa escala descendente da graduação à produtividade, sendo 55% na iniciação científica, 52% no mestrado e 50% no doutorado, chegando a apenas 38% das bolsas de produtividade concedidas pelo CNPq (Barros; Mourão, 2020).

Destarte, apesar do avanço em adentrarmos tais espaços, vamos ficando pelo caminho, no que se tem chamado de “efeito tesoura” e, praticamente nem chegamos aos cargos de decisão e poder. Em 2020, das 67 universidades federais do Brasil, apenas 15 contavam com reitoras mulheres, numa proporção de 22,39% de mulheres para 77,61% de homens. (Santos *et al.*, 2020); “Na Academia Brasileira de Ciências, que tem um processo de indicação e votação interno, só 14% são do sexo feminino. Nunca houve uma mulher presidente nos seus 102 anos de existência [...], o CNPq nunca teve uma presidente em 66 anos de existência.” (Guerra, 2018)⁷.

⁶ Não apenas com as mulheres-mães, mas com as mulheres em geral, pessoas com deficiência, negras e negras, dentre outros grupos sociais, prevalecendo um modelo eurocentrado com tendências a um perfil de homens brancos cisgênero heterossexuais.

⁷ Infelizmente, nesse ano, mesmo diante de um governo que optou por representatividade de mulheres, negras/as e indígenas na composição dos ministérios e cargos nomeados, perdeu-se a chance de termos pela primeira vez uma mulher como presidenta do CNPq. Isso ocorreu mesmo havendo uma campanha no meio

No Brasil, 78% das cientistas são mães, dessas 56% têm apenas 1 filho e 5% têm três ou mais. Em levantamento recente, apenas 34% das cientistas afirmavam que os cuidados com a criança são divididos igualmente entre ela e o pai. Apenas 14% alegam que conseguem manter o ritmo de trabalho quando estão em casa, e 45% acham extremamente difícil trabalhar de casa. Além disso, 81% das mães avaliam que a maternidade teve impacto negativo na sua carreira (Machado *et al.*, 2019). De fato, a produção de artigos por mães cai substancialmente nos primeiros quatro anos após o nascimento do primeiro filho (Boueri; Assis, 2018)⁸, portanto, é possível afirmar que “as diferenças de gênero no número de publicações sugerem que o equilíbrio entre trabalho e vida podem interferir mais na carreira de mulheres do que na dos homens, e a maternidade tem uma relevância significativa nesse cenário” (Machado *et al.*, 2019, tradução nossa).

Nesse sentido, métricas avaliativas que priorizam apenas o número de publicações científicas reafirmam uma ciência competitiva, produtivista e meritocrática (Boueri; Assis, 2018), distante de um olhar equânime, democrático e crítico, princípios que deveriam ser primazias da esfera científica.

Assim como em outras situações, a pandemia demonstrou um esgarçamento dessa questão, deixando uma realidade agudizada e desafiadora a ser enfrentada nos próximos anos, levando em conta que mulheres-mães passaram quase três anos atrasando prazos e produzindo menos, o que impactará nos processos de avaliação para bolsas, pesquisas, concursos e progressões na carreira. No período do isolamento social, 47,4% das mulheres cientistas mães submeteram artigos conforme planejaram, sendo que dentre os homens com filhos/as esse percentual chegou a 65,3%. No caso das mulheres-mães, com filhos/as até 6 anos de idade, esse valor é ainda mais baixo, sendo entre 28 e 30%. (Stanisçuaski *et al.*, 2021).

Pesquisa recente realizada pela Universidade Federal Fluminense (UFF) buscou mapear o impacto na saúde mental das docentes mães durante o período da pandemia. Das 448 respondentes, 48% destacaram não possuir nenhum tipo de rede de apoio e em decorrência disso houve uma sobrecarga nas suas jornadas de trabalho e baixa produtividade; 36,7% dessas profissionais consideraram o trabalho *home office* improdutivo (Brito *et al.*, 2021).

A realidade do corpo docente não foi diferente, pesquisa realizada pelo *Parent In Science* contou com a participação de 9.976 estudantes do mestrado e doutorado. Das mulheres pesquisadas (69,6% do total) 31% são mães e dos homens (30,2% do total) 22% são pais. Apenas 27% das mulheres-mães conseguiram trabalhar/estudar remotamente durante o

acadêmico e científico por uma mulher: “Um grupo de cientistas, ex-reitores, conselheiros da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), profissionais da saúde e coletivos da USP e da Unifesp pleiteia a nomeação da farmacologista e ex-reitora Soraya Smaili para a presidência do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Ela poderia ser a primeira mulher a chefiar a instituição.” (Bergamo, 2023).

⁸ Importante lembrar das mulheres com maternidade atípica, que apresentam ainda outras questões que muitas vezes ultrapassam os 04 anos de idade para a volta de sua produção no mesmo ritmo anterior a maternidade.

confinamento, em contrapartida 36,4% do total de homens deram sequência às suas atividades.

As pesquisas e dados até aqui apresentados evidenciam a difícil e excludente realidade das mulheres-mães na universidade, mais do que isso, apresentam o que é a vida dessas mulheres diante do machismo e racismo estrutural e institucional. Se há uma condição perversa para mulheres, ela é ainda pior para as mulheres-mães, com especial dificuldade para as mulheres-mães negras.

Entendemos que não há outra forma de realizar um enfrentamento a esta realidade sem o processo de coletivização das lutas pela criação de condições objetivas e subjetivas de apoio às mulheres-mães na universidade e espaços de pesquisa. É uma luta política e afetuosa que nos conchama a criar aldeias.

Somos resistência e buscamos criar aldeias!

Nos últimos cinco anos vimos tendo algumas ações nas universidades públicas e agências de fomento à pesquisa, fruto de lutas e requisições de movimentos de mulheres. Embora ainda não suficientes, desejamos que tais ações tendam a se multiplicar. Acreditamos na força e potência dessa coletividade e na necessidade de nos organizarmos. Como nos ensina Gonzalez (1986): “Eu vejo da seguinte maneira: É um espaço que a gente tem que conquistar [...]. Em razão disto é ir à luta e garantir os nossos espaços que, evidentemente, nunca nos foram concedidos.”

Grupos de mulheres criados espontaneamente por parte de docentes, técnicas e estudantes de graduação e pós-graduação em universidades têm sido fundamentais para impulsionar ações e alterações regulamentares nas universidades públicas e órgãos de fomento à pesquisa; promover campanhas e ações solidárias; e criar condições para participação de mães pesquisadoras em eventos científicos e políticos. Destacamos aqui duas experiências que são referências nacionalmente.

O grupo *Parent In Science*, formado por cientistas de todo Brasil, tornou-se uma grande referência dando suporte a grupos de diferentes universidades na luta por políticas institucionais de apoio às mulheres-mães e promovendo campanhas nacionais como “maternidade no lattes” junto ao CNPq⁹ e recentemente, “maternidade na Sucupira”¹⁰ junto à CAPES. Além de produzir diversas pesquisas e palestras sobre o tema, desenvolveu o programa AMANHÃ, projeto que deu bolsas a pós-graduandas (em 2021) e graduandas mães (em 2022) com investimento próprio com arrecadação de fundos coletivo. O grupo

⁹ O Lattes passa a ter um espaço específico para o registro de licenças, o que possibilita que avaliadores de solicitações de bolsas de pesquisa possam compreender a ausência de produção no período da licença e a *posteriori*. Infelizmente essa ainda não é uma diretriz, ficando na dependência do/a avaliador/a de cada agência de fomento.

¹⁰ Em março de 2023, ocorre a oficialização de um espaço específico para o registro de licenças maternas e paternas de docentes e discentes dos Programas na Sucupira. A luta agora é para que os documentos de área da CAPES indiquem que a informação deve ser utilizada para adaptação dos parâmetros de avaliação dos Programas, o que resultará que não haja prejuízos na avaliação quanto a produtividade do programa, e, conseqüentemente, trará a possibilidade de critérios mais justos com as docentes mães nos momentos de seus cadastramentos e recadastramentos nos programas.

tem produzido importantes publicações dentro e fora do Brasil, bem como materiais que auxiliam outros grupos de mulheres-mães¹¹.

Na Universidade Federal Fluminense (UFF), a organização de mulheres gestou em 2018 a criação do Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência vinculado à Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação, tornando-se em 2022 uma Comissão Permanente de Equidade e Gênero ligada ao gabinete do reitor. Como resultado, a comissão tem sido pioneira nesse processo e dado suporte e assessoria à várias universidades para implantação das mesmas políticas, incluindo a realização de um importante documento intitulado “Propostas de Políticas de Apoio à Maternidade” (CPEG, 2019).¹².

Importante dizer, que nos últimos 02 a 03 anos, em muitas universidades também têm se criado, a partir da organização das mulheres, grupos de trabalho e/ou comissões permanentes, que encontram referência e apoio nessas duas experiências pioneiras.

O grito das mulheres-mães nas universidades foi essencial e ganhou forças com a agudização da situação durante a pandemia, possibilitando que questões nem pensadas na academia, inclusive por companheiros e companheiras do campo progressista, pudessem vir à tona e ganhar força, resultando na implementação de ações e políticas institucionais.

Apresentaremos a seguir um conjunto de ações e políticas criadas em várias universidades¹³, agências de fomento ou institutos¹⁴, demonstrando o quanto é possível realizar ações nesse sentido.

No âmbito da graduação:

- Aumento do período de análise curricular ou acréscimo de pontuação para editais PIBIC e assemelhados ou de programas de desenvolvimento acadêmico;
- Bonificação na pontuação para mães com filhos/as até 5 anos em seleção para bolsa de monitoria;
- Aumento da licença maternidade discente de 3 para 6 meses (com atividades domiciliares);
- Auxílio creche ou educação infantil, variando entre R\$200 a R\$321 mensais para estudantes com filhos/as entre 1 e 6 anos.

No âmbito da pós-graduação:

¹¹ Para acessar alguns desses materiais ver: <https://www.parentinscience.com/documentos>

¹² Acesso em: http://cpeg.uff.br/wp-content/uploads/sites/582/2022/04/Propostas_de_Políticas_de_Apoio_a_Maternidade_na_Universidade_UF_F.pdf

¹³ Implantaram ao menos umas das políticas/ações citadas: UFF, UNIPAMPA, UNIFESP, IFRS, UNILA, UFPEL, UFF, UFRGS, UFRPE, UFT, UFPB, UFSM, UFMS, UEPG, UERJ, USP, FIOCRUZ, FURG.

¹⁴ Implantaram ao menos umas das ações citadas: FAPESP, CNPq, CAPES, FAPEAM, FAPERJ, CNPq, Instituto Serrapilheira, FAPEAL, FAPEMA, FAPERGS, prêmio L'Oréal/ABC.

- Bolsas exclusivas de mestrado e doutorado;
- Ampliação do período de análise ou bonificação na pontuação em editais de seleção para ingresso em Programas de Pós-graduação;
- Disponibilização de sala para amamentação durante o período de realização de prova de seleção para o mestrado ou doutorado;
- Adição de um ano por filho/a no período de análise, englobando idade do filho de até 9 anos, para candidatura à bolsa de pós-doutorado;
- Adição do período de licença maternidade ao prazo final para realização do mestrado/doutorado.

No âmbito do exercício da docência e trabalho como técnicas administrativas em educação (TAES):

- Inclusão de tempo de licença à maternidade na contagem de estágio probatório (ao invés de suspender a contagem do tempo durante a ausência);
- Aumento do período de análise curricular ou acréscimo/correção de pontuação em concurso para ingresso na carreira docente;
- Disponibilização de sala para amamentação durante o período de realização de prova de concurso;
- Adição de 1 ano para mães com filhos até 3 anos na análise para credenciamento/recredenciamento como orientadora em Programas de Pós-graduação;
- Cotas de bolsas em programas de ensino, pesquisa, extensão e cultura para docentes ou técnicas proponentes;
- Preferência para assumir trabalho remoto para TAES com filhas/os até 06 anos de idade.

No âmbito da infraestrutura:

- Instalação de trocadores;
- Construção de espaços de brincar que acolham filhos/as de estudantes, professoras e técnicas esporadicamente.

Nas agências de fomento e institutos:

- Oficialização da licença à maternidade por 120 dias;
- Ampliação de bolsa por 120 dias;
- Ampliação de período de análise (por 1 a 2 anos) em editais de apoio a pesquisa ou bolsa de produtividade;

- Prorrogação de bolsa produtividade;
- Inserção de espaço específico para licenças na Plataforma Lattes;
- Inserção do campo específico para especificação de licença parentalidade na Plataforma Sucupira.

É importante conhecer e valorizar as ações já implantadas pelas mais diversas instituições, e, mais do que necessário, que mantenhamos um horizonte de ações possíveis, bem como, observemos que “as maternidades são plurais e situações como mães de filhos com deficiência, mães solas e as intersecções com raça e sexualidade devem ser sempre consideradas na implementação das ações” (Parente in Science, 2023).

Além das políticas institucionais, é fundamental o compromisso com a construção de ações que possibilitem a participação das mulheres-mães pesquisadoras e militantes em espaços coletivos e eventos acadêmicos, de maneira que possamos seguir estudando, produzindo, coletivizando pesquisas e tendo participação política¹⁵. Muitas das mulheres, em especial mães solas e/ou sem rede de apoio, acabam afastando-se da participação em eventos e espaços de militância por não terem com quem deixar seus/suas filhos/as, o que as exclui mais uma vez dos processos acadêmicos e políticos.

Destarte, importante frisar que como nos lembra o provérbio africano “é preciso uma aldeia para educar uma criança” e, neste sentido, é imprescindível que estejamos juntas/es/os nos processos de pressão para implantação desse tipo de políticas institucionais, bem como que nos comprometamos nos espaços de militância e nas entidades que fazemos parte, construindo concretamente as aldeias que recebam as crianças e deem visibilidade e apoio às mulheres-mães.

XVII ENPESS e uma participação especial: mães com suas crias!

E o XVII ENPESS foi aldeia! No Rio de Janeiro, no final da primavera de 2022, vimos brotar uma semente que esperamos que siga florescendo por muitos anos: a criação do espaço criança.

Essa, sem dúvida, foi uma conquista e avanço importantes para a categoria das/os assistentes sociais. Ela é fruto da demanda reprimida de mulheres-mães pesquisadoras que foi verbalizada pela Prof^o Dra^o Priscila Cardoso à Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa (ABEPSS) na figura de seu então presidente, o Prof. Dr. Rodrigo Teixeira, que muito delicadamente acolheu a demanda, comprometendo-se em levá-la à direção e comissão organizadora do evento. Iniciava-se ali a construção de uma nova história em relação às mulheres-mães e suas crias.

¹⁵ O grupo *Parent is Science*, a CPEG da UFF (guia citado na página anterior) e o Observatório Cajuína, possuem orientações específicas para realização de acolhimento às mães e suas crias em eventos científicos, que podem ser acessadas em:

https://www.parentinscience.com/_files/ugd/541de1_01ba7d70daab4dd49cf285d8b4b53758.pdf
<https://observatoriocajuin.wixsite.com/cajuina>

Cinco meses depois acontecia o XVII ENPESS, que pela primeira vez na história dos grandes eventos nacionais de Serviço Social¹⁶ tinha um espaço infantil planejado para receber crianças com atividades adequadas, monitoria e segurança, no mesmo local de realização das palestras e grupos, possibilitando que as mulheres-mães estivessem bem próximas às/aos suas/seus filhas/os.

A comissão organizadora¹⁷ junto à Prof.^a Dr.^a Priscila Cardoso, que havia levado a demanda e compunha o Grupo Temático de Pesquisa (GTP) Ética, Direitos Humanos e Serviço Social da ABEPSS, e a Prof.^a Juliana Melin, docente, mãe e componente da diretoria nacional da ABEPSS gestão “Aqui se respira luta”, construíram essa primeira experiência.

Mais de 30 anos após a existência deste evento, um espaço infantil havia sido pensado e construído! E isso não é pouca coisa num evento que costuma reunir mais de 1.500 pesquisadoras/es de uma categoria composta majoritariamente por mulheres (92,9%) (CFESS, 2022).

A construção do espaço criança se deu com a contratação de uma empresa de recreação¹⁸ após o levantamento de várias propostas e orçamentos¹⁹. Realizou-se uma importante reunião para pactuar elementos fundamentais para a recreação necessários num evento de uma categoria compromissada com a luta feminista e antirracista. Foi dialogado sobre os tipos de música e brincadeiras que de maneira alguma reproduzissem estereótipos de gênero/sexo ou trouxessem qualquer tipo de componente racista. Tratou-se também da importância de preparação das brincadeiras levando em conta idades, momentos de euforia e “queima” de energia alternados com momentos para descanso e atividades mais tranquilas. Indicou-se que se priorizassem brincadeiras colaborativas e não competitivas. Construíram-se protocolos de segurança alimentar e física das crianças.

¹⁶ No 48º Encontro Nacional CFESS/CRESS em 2019, aparece pela primeira vez como **recomendação** no eixo temático "administrativo-financeiro" a inclusão do tema "garantia dos espaços infantis" no documento de ações estratégicas continuadas para a gestão 2020-2023. A questão volta a aparecer em 2020, em Plenária Nacional do conjunto, agora como **proposta efetiva** de **garantia** de espaço criança nos espaços deliberativos do conjunto CFESS/CRESS e, na medida do possível, estender **facultativamente**, a outros espaços de atividades do conjunto. No período que se sucedeu a esta proposta, vivenciamos a pandemia, não havendo nenhum evento presencial. No 49º Encontro Nacional do conjunto, em 2022, uma das cartas apresentadas "do comitê antirracista", indica como **sugestão** o fortalecimento da importância do espaço criança. Na avaliação sobre a exequibilidade da agenda aprovada para o triênio 2020-2023, encontra-se o tema do espaço infantil como um dos temas a ser **aprofundado**, não tendo sido até então desenvolvido. Aponta-se como uma das **prioridades** para o triênio 2023-2026, sendo criado um GT específico com o objetivo da elaboração de um documento com orientações específicas, que deverá ocorrer ainda na atual gestão. Acreditamos, portanto, que esta primeira experiência em evento nacional possa servir de base para o referido GT na criação do documento. Para acessar os relatórios: <https://www.cfess.org.br/visualizar/menu/local/relatorios-e-deliberacoes-dos-encontros-nacionais>. (Acesso em 10/12/2023)

¹⁷ Com importante participação dos professores Rodrigo Teixeira e Gustavo Repetti.

¹⁸ Arte e Aventura

¹⁹ Importante dizer que distintas propostas foram apresentadas, algumas totalmente vinculadas à perspectiva ideológica e política das entidades da categoria, mas infelizmente com custos mais altos do que o recurso disponível.

Como um processo inédito e cheio de novidades na organização de um ENPESS, optou-se por não divulgar a construção deste espaço, mas, sim, consultar a categoria para levantar a demanda no processo de inscrição. Dessa forma, no formulário de inscrição havia uma pergunta sobre a necessidade de acolhimento de filha/o durante o evento em espaço próprio com monitoria sendo indicada a quantidade de crianças a serem levadas e a idade das mesmas.

Nesse primeiro levantamento registrou-se a necessidade de acolhimento para 50 crianças. As pessoas que responderam ter essa necessidade foram contactadas para confirmar se realmente havia interesse no espaço. As respostas apresentaram a confirmação de 30 crianças a serem acolhidas. Durante o evento, foram recebidas 22 crianças que passaram pelo espaço durante os três dias.

Levando em consideração que se tratava de uma primeira experiência numa categoria ainda sem a cultura desse espaço, que esta não foi publicizada junto a divulgação do evento, mas apenas no ato de preenchimento da inscrição, portanto, possivelmente algumas pessoas que não tinham com quem deixar seus/suas filhos/as nem chegaram a ficha de inscrição, pudemos ver como há uma demanda reprimida no seio da categoria.

O espaço foi organizado na parte de baixo da capela da UFRJ, estando bem localizado em relação às atividades em que as mulheres-mães estariam possibilitando o fácil acesso na necessidade de ir até a criança. Os crachás do evento foram também usados para identificação das crianças e as mães ou pais deixavam seu número de celular com as/os monitoras/es para qualquer emergência.

Durante os três dias as crianças estiveram no espaço e também circularam com a monitoria para conhecer a UFRJ, bem como, com suas mães e pais nas atividades do ENPESS. Foram planejadas algumas formas de integração das crianças com o evento e sua temática, não sendo possível executar todas, mas ocorrendo um lindo momento final que certamente ficará guardado na memória das crianças, mães e todas as pessoas ali presentes.

Não houve intercorrência e as crianças demonstraram estar muito felizes e animadas, gostando de compartilhar os momentos com novas/os amigas/os. Assim, além da oportunidade da tranquilidade para as mães estarem no evento, as crianças também ganharam memórias afetivas e políticas dessa vivência.

Na mesa final foi possível ouvir as vozes alegres das crianças entrando no auditório. Elas estavam ansiosas por seu momento de participação. A Prof.^a Priscila Cardoso foi convidada a fazer uma fala e junto com ela as crianças subiram ao palco. Foi uma fala emocionada, de uma mãe com sua filha no colo apresentando dados sobre a realidade das mulheres-mães na academia e contando a história da construção deste espaço e sua importância. Muitas mulheres com suas/seus filhas/os ali ou longe, se emocionaram e depois trouxeram seus relatos em particular sobre o que significou aquele momento. Ao final, as crianças juntas

apresentaram sua arte em desenhos e brincaram fazendo uma careta coletivamente e agradecendo²⁰.

Obviamente, há muito o que se avaliar dessa primeira experiência, bem como avançar nas próximas edições²¹. É inegável, no entanto, o seu significado histórico e o legado deixado. Que essa tenha sido a primeira experiência, que possamos melhorar e seguir criando mais e mais espaços e integração das crianças em nossos eventos. Construamos aldeia!

Considerações finais

Numa sociedade capitalista, racista e heteropatriarcal, o exercício da maternagem infelizmente não foge ao que a Prof.^a Eblin Farage se referia na mesa de abertura do XVII ENPESS: uma sociabilidade violenta e individualista.

Esther Vivas, intelectual espanhola, tem discutido a maternidade e o feminismo, apontando o quanto é importante que o feminismo tenha a maternidade como pauta política e de estudos. Ela diz que o problema não é a maternidade, mas a maternidade patriarcal.

Podemos dizer que vivenciamos uma maternidade patriarcal e neoliberal com tudo o que isso representa de impacto para os processos de sobrecarga, adoecimento e isolamento de mães e crianças. Maternidade essa constituída por tantos maternares: a maternidade solo, maternidade negra, maternidade atípica, maternidade dupla (de casais homoafetivos), maternidade trans, maternidade com rede de apoio, sem rede de apoio, dentre outras.

Todas essas maternidades são vivenciadas nessa sociabilidade violenta, individualista e opressora própria do capitalismo-racismo-patriarcado, no qual os cuidados com a criança são cada vez mais individualizados e colocados quase que como uma “punição” à escolha da mulher em ser mãe: “vc que escolheu”, “quem pariu Mateus que o embale”, “a responsabilidade é sua”. Não há coletivização das responsabilidades e tão pouco dos cuidados. Entre a romantização ou demonização da maternidade, estamos em busca de vivê-la de maneira saudável, feliz e plenamente.

Os dados aqui apresentados, demonstram, com um recorte da vivência da maternidade na academia, o quanto nessa sociabilidade há solidão, sobrecarga e invisibilidade materna. Isso tem impactos perversos para nós mulheres e também para a constituição dessas crianças, que são seres em formação.

A maternidade patriarcal vai nos expulsando dos espaços de militância, profissional, estudo, lazer, e muitas vezes nos adoecendo. Os dados aqui apresentados também demonstram o quanto essa sociabilidade gera além da expulsão, um processo de

²⁰ Esse momento pode ser assistido no canal da ABEPSS no Youtube no link: <https://www.youtube.com/watch?v=v97CPKOHXXE>, a partir do tempo 2:50:00.

²¹ Importante destacar que não houve cobrança alguma pelo acolhimento das crianças às famílias, sendo fundamental que isso ocorra para que de fato, haja a possibilidade de participação.

assimetria de gênero na universidade. Não há igualdade de condições, mas há uniformidade de cobranças e pressão pela produtividade.

Quanto às crianças, criamos prejuízos à sua socialização, bem como as afastamos do convívio da mãe, muitas vezes. Crianças choram (e choram muito), têm vergonha, gritam, riem, correm, brincam, incomodam e, claro, trazem muita alegria. Não são produtivas para o capital e acabam sendo um “estorvo” nos espaços públicos muitas vezes, sob a justificativa de “aqui não é lugar pra criança”. Mas são, ao mesmo tempo, o nosso esperar.

É fundamental lutarmos pela coletivização dos cuidados. E uma categoria que tem como horizonte a emancipação humana e a liberdade como valor central não pode se omitir nessa luta. Não pode excluir crianças e suas mães.

E como assumir outra perspectiva? Como participar da construção de aldeias, coletivizando o cuidado? Como tornar visível mulheres-mães e suas crias na universidade e fora dela?

É necessário o comprometimento e cuidado na percepção das questões que envolvem desde o cotidiano do materno até os processos políticos e constitutivos das perdas institucionais, profissionais e políticas vivenciadas pelas mulheres-mães.

Isso envolve ações sutis e ao mesmo tempo preciosas no cotidiano, tais como ajudar a carregar as tantas coisas que toda mãe sempre carrega, ofertar para levar a criança no colo, mandar uma mensagem perguntando se está tudo bem ou precisa de algo, oferecer para ficar com a criança para que a mãe descanse ou se divirta em algum momento, não julgar ou culpabilizar a mãe ou a criança no processo de amadurecimento afetivo, emocional da cria, que tem seu tempo e muitas vezes transborda aparecendo publicamente como “birra”, “mimo”, “falta de educação”.

Pede também, ações no campo do apoio para o estudo/trabalho quer seja entre colegas de sala de aula, quer seja entre colegas docentes/técnicas, como por exemplo, não marcar trabalho em grupo ou reuniões de trabalho em horários complexos como horários de almoço, jantar, saída da escola, hora de dormir; ao marcar atividades no final de semana já pensar um revezamento para ficar com a criança ou atividades para a mesma; se oferecer pra ficar com a criança enquanto a colega vai fazer uma aula, prova, concurso, reunião de militância; dar preferência para docentes-mães na escolha de turnos e dias de oferta das disciplinas; na possibilidade de redução de carga horária ter como um dos critérios as docentes-mães de crianças na primeira infância e/ou crianças atípicas, dentre tantas outras possibilidades.

Muitas vezes, justamente pela invisibilidade dessas questões, muitas dessas ações nem são pensadas. Além desse cotidiano e apoio para o trabalho e estudo é imprescindível o compromisso político na luta por políticas institucionais, tais quais as apontadas anteriormente. Essa não pode ser uma demanda isolada e vista como individualizada. Há que se transformar numa reivindicação coletiva.

E, claro, ter espaço infantil nos congressos, encontros, assembleias de nossa categoria, é um compromisso político, ético e afetivo que já vimos ser factível!

Este artigo e a experiência no ENPESS ecoam nosso grito: Não somos invisíveis! Somos muitas e não suportamos mais o lugar de subjugação, opressão e injustiça. Esse é o nosso lugar também. De fato, somos as netas e bisnetas das bruxas que o patriarcado e o capitalismo não conseguiram queimar. Não queremos essa maternidade patriarcal e neoliberal, reivindicamos uma “maternidade feminista e desobediente que tanta falta nos faz.” (Vivas, 2021, p. 9).

Referências

- ALFANO, Bruno. O Concurso da UFF é o primeiro do País a dar pontos extras para professoras com filhos. **O Globo**, 24 fev. 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/educacao/concurso-da-uff-o-primeiro-do-pais-dar-pontos-extras-para-professoras-com-filhos-23487915>. Acesso em: 8 mar. 2023.
- BARROS, Suzane C., MOURÃO, Luciana. Gênero e ciência: uma análise na pós-graduação brasileira. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 37, e180108, 2020. DOI <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e180108>.
- BENTO, Maria Aparecida. Branqueamento e branquitude No Brasil. In: CARONE, Iray; Bento, Maria Aparecida Silva (org.) **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. 25–58.
- BERGAMO, Mônica. Cientistas pleiteiam a nomeação de Soraya Smaili para a presidência do CNPq. **Folha de São Paulo**, 03 jan. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/monicabergamo/2023/01/cientistas-pleiteiam-a-nomeacao-de-soraya-smaili-para-a-presidencia-do-cnpq.shtml>. Acesso em: 8 mar. 2023.
- BRITO, Bruna Pinto Martins; *et al.* A maternidade não cabe no Lattes: o impacto da sobrecarga de trabalho na saúde mental das docentes mães em tempos de pandemia. In: SIMPÓSIO BRASILEIRO SOBRE MATERNIDADE E CIÊNCIA, 3., 6–10 dez 2021, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: Movimento Parent in Science, 2021. p. 1–6. Disponível em: <https://eventos.congresse.me/iiisbmc-pis/resumos/21716.pdf?version=original>. Acesso em: 12 mar. 2023.
- CARDOSO, P.; BARTHOLOMEI, M. A. **Desafios da maternidade na graduação durante a pandemia da covid-19, sob uma perspectiva de estudantes da Universidade Federal de São Paulo**. Relatório de Iniciação Científica PIBIC. UNIFESP, 2022.
- CARVALHO, Marília Félix de. **Narrativas Maternas na Universidade: relatos de mães do Centro de Artes e Comunicação da Universidade Federal de Pernambuco**. Recife, PB, 2022.
- CFESS (org.). **Perfil de assistentes sociais no Brasil: formação, condições de trabalho e exercício profissional**. Brasília (DF): CFESS, 2022. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/2022Cfess-PerfilAssistentesSociais-Ebook.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2023.
- FERNANDES, Anais; FAGUNDES, Álvaro. Dia das Mulheres: mulher lidera emprego de nível superior, mas com salário mais baixo. **Valor Econômico**, 08 mar. 2023. Disponível em:

<https://www.google.com/url?q=https://valor.globo.com/brasil/noticia/2023/03/08/dia-das-mulheres-mulher-lidera-emprego-de-nivel-superior-mas-com-salario-mais-baixo.ghtml&sa=D&source=docs&ust=1678452980753519&usg=AOvVawoxlpV8RoDw-cKK9Nzie32Y>. Acesso em: 10 mar. 2023.

FEDERICI, Silvia. **Mulheres e caça às bruxas: da idade média aos dias atuais**. Tradução de Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

GONZALES, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Org: Flávia Rios, Márcia Lima. 1. ed. Rio de Janeiro, Zahar, 2020.

GUERRA, José Luis. **Mulheres são minoria entre reitores e nas bolsas de pesquisa mais prestigiadas**. Disponível em: <https://www.unifesp.br/noticias-antiores/item/3169-mulheres-sao-minoria-entre-reitores-e-nas-bolsas-de-pesquisa-mais-prestigiadas>. Acesso em: 26 ago. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual ao trabalho. **Caderno de pesquisa**, v. 37, n 132, p. 595–609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 ago. 2022.

HOOKS, bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. Tradução de Bhuvi Libanio. 12. ed. Rio de Janeiro. Rosa dos tempos, 2020.

IBGE, **Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016–2019**. 2019. Acesso em 22 ago. 2022. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/579f8cb956b0677de8dfc870215f3951.pdf. Acesso em: 26 ago. 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico 2010**. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2022.

OBSERVATÓRIO CAJUÍNA. Disponível em: <https://observatoriocajuina.wixsite.com/cajuina>. Acesso em: 10 mar. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Como instituições podem apoiar as MÃES na ciência: um guia do Movimento Parent in Science**. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/ob341b_06b90b8b2e374dd09f98e6b06e28c384.pdf. Acesso em: 10 mar. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Guia prático para o oferecimento de recreação infantil em eventos infantis**. 2022. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/541de1_01ba7d70daab4dd49cf285d8b4b53758.pdf. Acesso em: 12 mar. 2023.

MACHADO, Letícia Santos; ROSA E SILVA, Livia Kmetzch; RICACHENEVSKY, Felipe Klein; PERLIN, Marcelo; SCHWARTZ, Ida Vanessa Doerderlein; NEIS, Alessandra Tamajusuku;

SOLETTI, Rossana Colla; SEIXAS, Adriana; STANISCUASKI, Fernanda. “**Parent in Science: the impact of parenthood on the scientific career in Brazil**”. IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering, p. 2–5, 2019.

MÜLLER, Beatriz Cristine *et al.* Editais que incluem a maternidade. **Newsletter Parent in Science**, Porto Alegre, n. 2, fev. 2021.

MULHERES, USP. **iniciativa pioneira reduz a vulnerabilidade de mães e pais pesquisadores da USP durante a pandemia**. São Paulo, 28 out. 2021. Disponível em: <http://uspmulheres.usp.br/iniciativa-pioneira-reduz-a-vulnerabilidade-de-maes-e-pais-pesquisadores-da-usp-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 25 ago. 2022.

QUAGLIO, F.; CARDOSO, P. F. G.; SILVA, R.; BERTONCINI, C. R. A. **Maternidade e ciência em tempos de pandemia**: casa, comida e artigo publicado. Adunifesp, Associação dos Docentes da Universidade Federal de São Paulo, 2020. Disponível em: <https://adunifesp.org.br/maternidade-e-ciencia-em-tempos-de-pandemia-casa-comida-e-artigo-publicado/>. Acesso em: 26 ago. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth B. A. **Força de trabalho feminina no Brasil**: no interior das cifras. São Paulo: UNESP, 1985.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

SANTOS, Mikael Ferreira dos; JULIÃO, Amanda Souza; TEIXEIRA, Maryana Fonseca; SOUZA, Jackeline Lucas. **Representatividade feminina em reitorias e vice-reitorias das universidades federais do Brasil**: uma análise no ano de 2020. São Paulo: Convibra, 2020. v. 1, p. 1-6. Disponível em: https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo23342_20201851.pdf#:~:text=A%20popula%C3%A7%C3%A3o%20do%20estudo%20%C3%A9. Acesso em: 25 ago. 2022.

STANISCUASKI, Fernanda; *et al.* Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. **Front Psychol**, v. 12, 2021. DOI <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>.

VIVAS, Esther. **Mamãe desobediente**: um olhar feminista sobre a maternidade. Tradução de Cláudio Cruz *et al.* São Paulo: Timo, 2021.

Submetido em: 10/03/2023

Aceito em: 11/11/2023