

PERFIL ATUAL DAS PÓS-GRADUAÇÕES EM HISTÓRIA NO BRASIL (2020 - 2023): UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS DA MATERNIDADE NA FORMAÇÃO E PRODUTIVIDADE ACADÊMICA

ANA CAROLINA EIRAS COELHO SOARES

Universidade Federal de Goiás, Goiânia, GO, Brasil

orcid.org/0000-0003-3600-2617

hanaakif@hotmail.com

VANESSA CLEMENTE CARDOSO

Universidade Federal de Goiás, Goiânia, GO, Brasil

orcid.org/0000-0003-3787-2593

vanessaclementecardoso@gmail.com

RESUMO: essa investigação buscou mapear e compreender, de maneira inédita, o perfil das pessoas que estavam nas Pós-Graduações em História no Brasil, docentes, discentes e técnicos-administrativos, durante o período da Pandemia. Desta forma, através do perfil, buscou-se perceber o impacto dos diferentes marcadores sociais, em especial, das maternidades e paternidades na formação e produtividade acadêmica. A pesquisa foi conduzida de maneira remota, por meio da aplicação de questionários via Google Forms entre professoras, professores, servidores (as) técnico-administrativos (as) e estudantes dos diversos níveis de especialização, mestrado e doutorado em História das universidades brasileiras.

Palavras-chaves: Pós-Graduação em História. Maternidade. Paternidade. Produtividade acadêmica. GT Mulheres Cientistas e Maternidades Plurais.

CURRENT PROFILE OF GRADUATE PROGRAMS IN HISTORY IN BRAZIL (2020 - 2023): A STUDY ON THE IMPACTS OF MATERNITY ON TRAINING AND ACADEMIC PRODUCTIVITY

ABSTRACT: this research sought to map and understand, in an unprecedented way, the profile of people who are in postgraduate courses in History in Brazil and the impacts of different social markers, especially maternity and paternity, on training and academic productivity, by applying questionnaires via Google Forms among professors, technical-administrative staff and students at the various specialization, master's and doctoral levels in History at Brazilian universities.

Keywords: Postgraduate studies in History. Maternity. Paternity. Academic productivity. Women Scientists and Plural Maternities GT.

A partir da compreensão do espaço da Universidade e dos Programas de Pós-Graduações em História como local de produção científica e formação humana, buscamos por meio dessa pesquisa levantar dados científicos que aprofundem o debate sobre o impacto dos diferentes marcadores sociais, em especial, das maternidades e paternidades na formação, permanência e produtividade acadêmica. Nesse sentido, essa pesquisa buscou mapear, de maneira inédita, o perfil das pessoas que estão nas Pós-Graduações em História, no Brasil, por meio da aplicação de questionários via Google Forms entre professoras, professores, servidores (as) técnico-administrativos (as) e estudantes dos diversos níveis de especialização, mestrado e doutorado em História das universidades brasileiras.

Historicamente, a subestimação das atividades realizadas pelas mulheres contribuiu para a sua marginalização na vida pública ou política. A divisão sexual do trabalho reflete o fato de que a maioria das atividades vinculadas ao trabalho produtivo são executadas por homens, enquanto que a maioria do trabalho reprodutivo, é realizado por mulheres. Nesse sentido, a invisibilidade e marginalização do trabalho feminino está ligado à desqualificação do trabalho doméstico e à inferiorização da mulher, inclusive no

Recebido em: 02/10/2024. Aprovado em: 04/12/2024.

DOI: dx.doi.org/10.18224/mos.v18i1.14766

Editor-Chefe: Eduardo Sugizaki | orcid.org/0000-0002-0243-502X



ambiente universitário. Neste aspecto, o contexto pandêmico intensificou discussões que há algum tempo estão sendo realizadas por grupos de mães cientistas de várias partes do mundo. Pesquisas realizadas no contexto pandêmico, por grupos como o *Parent In Science*, o GT Mulheres Cientistas e Maternidades Plurais (FH/UFG/CNPq) e o GT Mulheres na Ciência (UFF) evidenciaram a intensificação da desigualdade de gênero por meio da divisão sexual do trabalho nas duplas ou triplas jornadas de trabalho, somadas a desvalorização financeira, o alto índice de desemprego e a luta das mulheres mães pela permanência e produtividade no ambiente acadêmico.

Em meio ao contexto pandêmico de Covid-19 e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), a pesquisa pautou-se na aplicação de formulários específicos para cada Programa de Pós-Graduação em História, seguida da análise dos dados juntamente com a leitura aprofundada da bibliografia sobre a temática. Optamos por criar um formulário específico para cada Programa de Pós-Graduação em História, pois assim, podemos entregar uma análise individual para cada PPGH para que eles possam ter uma dimensão da sua realidade em relação ao todo. Para a aplicação dos formulários, contamos com o acesso aos Programas de Pós-Graduação pesquisados, que se prontificaram no auxílio da divulgação em suas respectivas comunidades acadêmicas.

Ao todo foram criados 79 formulários via Google Forms, contemplando portanto, 79 Programas de Pós Graduação em História, no Brasil. O questionário aplicado seguia um modelo padrão contendo 35 questões norteadoras¹. Entretanto, ao longo do trajeto da pesquisa, refletindo a subalternidade sobre o debate materno no meio acadêmico, nem todos os formulários obtiveram respostas. Sendo assim, dos 79 Programas, apenas 38 tiveram mais de 03 participantes, 25 não obtiveram respostas, 11 tiveram apenas 01 participação e 05 tiveram apenas 02 participações, conforme pode ser visto na tabela a seguir:

Visando compreender a diversidade regional, a análise dos dados da pesquisa foi dividida considerando as cinco regiões do Brasil: Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul, conforme pode ser observada na tabela a seguir:

Tabela 1: Programas de Pós-Graduação em História analisados por região

Região do Brasil	Programas participantes que responderam	Total por região
Norte	PPGH UFAM, PPHispam UFT e PPHIST UFPA.	3
Nordeste	MHIST-CERES-UFRN, PPGH UECE, PPGH UFBA, PPGH UFPB, PPGH UFRN, PPGH UFRPE, PPGHIS UNEB-Campus V Sto Antônio de Jesus e PPGH-UFC.	8
Centro-Oeste	PPGH UFG, PPGH UNICENTRO, PPGHIS UFMT e PPGHIS-UnB.	4

Região do Brasil	Programas participantes que responderam	Total por região
Sudeste	PPGH UERJ, PPGH Unifesp, PPGH USP, PPGHC UFRJ, PPGHCS Fiocruz, PPGHI UFU, PPGHIS UFRJ, PPG-História UNESP -Franca, PPGHS USP, PPHPBC CPDOC FGV, PPHR UFRRJ e ProfHistória.	12
Sul	PPGH UDESC, PPGH UEPG, PPGH UFFS, PPGH UFPR, PPGH UFRGS, PPGH UFSC, PPGH UFSM, PPGH UNIOESTE, PPGH UPE, PPGH-UESC, PPGH-UFPeL.	11

Fonte: Elaborada pelos autores.

Conforme a tabela, é possível perceber que as regiões sul e sudeste foram as que mais tiveram participação na pesquisa. O panorama quantitativo ao longo da nossa investigação busca criar um cenário geral a respeito da pesquisa nacional. No entanto, o foco deste trabalho reside nos relatos feitos nos questionários, que evidenciam, inequivocadamente, tanto a preocupação em responder a pesquisa quanto a necessidade de descrever as diversas discriminações sofridas por Mulheres Mães na pós-graduação, quase sempre despercebidas nos ambientes acadêmicos.

REGIÃO CENTRO-OESTE / ANÁLISE AMOSTRAL DE RESULTADOS QUALITATIVOS

Os excertos apresentados na região Centro-Oeste revelam desafios enfrentados por mulheres acadêmicas no contexto da conciliação entre maternidade e vida acadêmica. No primeiro relato, a acadêmica menciona: "Já fui discriminada no sentido de colocarem em dúvida minha ida para um doutorado sanduíche pelo fato da minha filha estar com menos de um ano. Eu insisti e fui". Esse trecho evidencia uma situação de discriminação baseada em gênero e maternidade, onde a capacidade da acadêmica de participar de uma oportunidade importante como o doutorado sanduíche foi questionada devido à sua condição de mãe de uma criança pequena. Esse episódio ilustra como a maternidade ainda é percebida como um obstáculo no meio acadêmico, reforçando estereótipos que limitam as possibilidades de avanço profissional para mulheres nesse contexto. A autonomia e a competência dessas mães são frequentemente subestimadas, revelando a persistência de preconceitos estruturais que precisam ser desafiados.

Essa situação não é isolada. Estudos recentes indicam que a maternidade continua sendo um dos principais fatores de exclusão e marginalização para mulheres na academia (Mendonça, 2018); (Parent in Science, 2020), (Silva, 2018) e estudos pioneiros feitos GT Mulheres Cientistas e Maternidades Plurais. A ideologia da 'mãe devotada' permeia o imaginário social e muitas vezes influencia as percepções dentro da academia, onde há uma expectativa implícita de que a dedicação à carreira deve sobrepor-se à maternidade.

Isso demonstra como as estruturas acadêmicas ainda são moldadas para beneficiar modelos de carreira que não consideram as demandas maternas.

No segundo relato, a acadêmica descreve a dificuldade de acesso à informação e implementação de políticas públicas na universidade:

Eu pesquisei sobre a lei que dá às acadêmicas os direitos de licença maternidade durante o desenvolvimento da pós-graduação. Consegui prorrogação da bolsa pela CAPES, e foi super tranquilo de conseguir a licença com remuneração de 4 meses, mesmo afastada da pesquisa, mas no PPGHIS/UFMT não consegui prorrogação do prazo em função da licença maternidade, mesmo tendo solicitado na época, pois não estava previsto no regimento interno do programa. Consegui prorrogação do prazo apenas no final, em decorrência da necessidade de ampliação de prazo, como qualquer outro discente que não passou por um parto e cuidado com um recém-nascido, a questão da maternidade nem foi levada em consideração, isso me deixou muito chateada, pois não está previsto no regimento interno uma situação já definida pela CAPES como possível para a prorrogação de prazo e no programa nem se tem deliberação sobre isso.

Esse trecho expõe uma situação de invisibilização das necessidades específicas de mães acadêmicas. Apesar da existência de políticas previstas por agências de fomento, como a CAPES, que asseguram a prorrogação de bolsas e licença maternidade, a implementação dessas normativas nos programas de pós-graduação ainda encontra barreiras. A negativa em prorrogar o prazo com base na licença maternidade, mesmo quando tal direito é respaldado por legislações, reflete a falta de alinhamento entre as políticas públicas e as práticas institucionais das universidades. A rigidez dos regimentos internos, que não contemplam situações específicas relacionadas à maternidade, demonstra a insensibilidade das instituições acadêmicas para com a realidade de discentes que precisam conciliar a vida acadêmica com o cuidado de filhos pequenos. Essa lacuna nas normativas gera um ambiente excludente e desconsidera as condições específicas enfrentadas por essas mulheres, impactando negativamente tanto o desempenho acadêmico quanto o bem-estar emocional das discentes.

Essa falta de suporte institucional é recorrente. Um levantamento realizado em 2020, pelo *Parent in Science*, revelou que mulheres acadêmicas com filhos são significativamente menos propensas a concluir seus programas de doutorado e a progredir na carreira acadêmica em comparação com suas colegas sem filhos. Segundo o estudo, as normas acadêmicas tendem a ignorar as demandas da maternidade, resultando em políticas inadequadas para mães e em uma cultura de desvalorização da parentalidade. Isso evidencia que, mesmo com políticas de fomento em vigor,

a ausência de práticas institucionais coerentes ainda constitui um obstáculo importante.

A frustração expressa pela acadêmica em relação à falta de suporte institucional durante um período crítico de sua vida acadêmica é sintomática de uma estrutura universitária que ainda ignora as demandas por equidade de gênero. O sentimento de exclusão e a insatisfação com a falta de reconhecimento da maternidade como uma condição que demanda tratamento diferenciado revelam os impactos psicológicos dessa desconsideração, o que pode, inclusive, contribuir para a evasão de mulheres acadêmicas em fases avançadas de formação. Neste sentido, a análise dos excertos sugere a necessidade urgente de uma revisão das políticas institucionais para garantir que as demandas das mães acadêmicas sejam reconhecidas e respeitadas. Isso inclui desde a atualização dos regimentos internos dos programas de pós-graduação até a conscientização de gestores e coordenadores para a implementação de práticas que promovam uma maior equidade e inclusão no meio acadêmico.

A pesquisa também possibilitou compreender como os entrevistados concebem a ideia de construção e aprimoramento de um ambiente científico-acadêmico em termos de acolhimento das mães/pais cientistas. Um depoimento sugere:

Divulgar e promover informações sobre possibilidades de conciliar a vida doméstica de pais e mães com as atividades de pesquisa. Contribuindo para que a produção científica não fique restrita a um perfil específico de pesquisador como vemos comumente nas universidades: homens e mulheres sem filhos, geralmente brancos e que nunca trabalharam fora da realidade das universidades.

Essa observação destaca a importância de tornar visível e acessível as estratégias para equilibrar responsabilidades familiares e acadêmicas, e questiona a predominância de um perfil de pesquisador que não reflete a diversidade de experiências. Estudos como os realizados pelas cientistas Juliana Márcia Santos Silva (2020; 2021; 2024), Gisele Camilo da Mata (2022), Ivana de Oliveira Eugênio de Sousa Moura (2024), Kamila Eulálio Abreu (2021), Camilla de Almeida Santos Cidade (2020), e Fernanda Staniscuaski (2020, 2021, 2024), sublinham a necessidade de políticas públicas que reconheçam e integrem as experiências diversas de pesquisadores para promover um ambiente acadêmico mais inclusivo (Lister; Van den Broek, 2021).

Os relatos evidenciam uma série de desafios e apontam para a necessidade de reformas institucionais significativas para apoiar pais e mães no ambiente acadêmico. Eles contribuem para o debate mais amplo sobre maternidade e carreira acadêmica, questionando as estruturas de poder que perpetuam desigualdades de gênero no ambiente universitário. Ao mesmo tempo, revelam como a falta de articulação entre as normativas das agências de fomento e as práticas

institucionais das universidades ainda constitui um desafio para a promoção de condições igualitárias para mulheres que são mães. A partir desses exemplos, torna-se evidente a urgência de políticas que garantam a permanência e a progressão dessas mulheres na academia, assegurando que seus direitos sejam respeitados e suas necessidades específicas devidamente consideradas.

REGIÃO NORTE / ANÁLISE AMOSTRAL DE RESULTADOS QUALITATIVOS

As análises qualitativas das respostas contidas nos questionários da região norte, assemelha-se às demais regiões do Brasil ao indicar que o fator filho é visto por grande parte da comunidade acadêmica como um empecilho ao exercício da ciência no Brasil, conforme pode ser percebido nas três respostas de mulheres mães cientistas a seguir:

Relato 1: Alguns professores consideram filhos um empecilho ao ingresso no mestrado ou doutorado.

Relato 2: Por ser mãe solo, enfrentei desde cedo às dificuldades de conciliação entre a minha rotina de trabalho e as de minha responsabilidade de mãe. Isso me forçou em várias vezes ter que me ausentar temporariamente de reuniões de grupos de pesquisa ou de conselhos de faculdade para apanhar minha criança no horário de saída da escola e/ou de agendar compromissos de acordo com os horários de início ou de fim de atividades da criança. Isso me fez perceber olhares de julgamentos reprevedores dos meus próprios pares, colegas de trabalho, apesar de vários sustentarem um discurso de admiração em relação ao meu comportamento e as minhas alternativas criadas para driblar as dificuldades diárias, na prática em vários momentos a realidade era bem diferente. Até hoje, sei que para alguns, pareço ser inábil para algumas atividades, pura e simplesmente pelo fato de nem sempre poder me dedicar exclusivamente as atividades acadêmicas. Além das dificuldades do dia a dia em nossa vida particular, temos ainda que mostrar as pessoas do mundo acadêmico que mesmo com a maternidade somos capazes de permanecer ali. Para muitos a espaço acadêmico se caracteriza por relações frias, chegando a perder mesmo a "humanidade" de tais relações (solidariedade, parceria, colaboração ou um simples gesto de gentileza, como tratar com respeito todas e quaisquer pessoas). A maternidade me mostrou que não é bem assim.

Relato 3: [...] troca de orientador após a notícia da maternidade. Pedidos nos grupos de pesquisa para não engravidar mais. Não ser convidada para reuniões e encontros dos grupos de pesquisa que pertencia.

Os excertos revelam questões centrais dentro dos estudos maternos ao evidenciarem a experiência de mães acadêmicas, destacando as barreiras estruturais e culturais que perpetuam a exclusão e a desvalorização dessas mulheres no espaço acadêmico. A ideia de que "alguns professores consideram filhos um empecilho ao ingresso no mestrado ou doutorado" reflete uma perspectiva que enxerga a maternidade como uma limitação ou impedimento para o desempenho acadêmico e revela o quanto o ambiente acadêmico ainda é moldado por uma lógica produtivista e excludente, que não reconhece as múltiplas formas de organização do tempo e das responsabilidades que mães acadêmicas, especialmente mães solo, enfrentam.

A experiência relatada pela mãe solo que precisou conciliar sua rotina de trabalho com as responsabilidades maternas demonstra como o espaço acadêmico é hostil para quem não se encaixa no modelo tradicional de pesquisador, historicamente desenhado para homens sem encargos familiares. A necessidade de se ausentar de reuniões e de adaptar seus compromissos à rotina dos filhos expõe o dilema enfrentado por essas mulheres: a constante necessidade de equilibrar suas funções acadêmicas e maternas, enquanto enfrentam julgamentos e estigmas por parte dos seus pares. Apesar do discurso de admiração que pode existir em torno dessas estratégias de conciliação, ele muitas vezes é superficial e, na prática, esconde preconceitos e uma visão limitante das capacidades dessas mães dentro da academia.

Esse ambiente de julgamento revela como o espaço acadêmico, longe de ser neutro, é permeado por relações de poder que marginalizam aqueles que fogem ao ideal de produtividade contínua e sem interrupções. A troca de orientador após a notícia de uma gestação, ou a exclusão de reuniões e encontros por conta da maternidade, ilustram o quanto a maternidade é vista como um desvio da norma. Pedidos como o de "não engravidar mais" evidenciam a imposição de uma norma institucional que privilegia o comprometimento absoluto com a academia, ignorando as demandas e desafios da vida familiar.

Por outro lado, o relato que contrapõe a frieza e a falta de empatia nas relações acadêmicas à sensibilidade que a maternidade proporciona traz à tona um questionamento profundo sobre os valores que regem o ambiente acadêmico. A maternidade, ao desafiar o ideal de objetividade e neutralidade que ainda orienta muitas práticas acadêmicas, aponta para a necessidade de repensar esses espaços como lugares que podem ser mais afetivos, inclusivos e humanos. Isso não implica abrir mão de rigor intelectual, mas sim entender que a produção de conhecimento pode e deve ser compatível com a pluralidade de experiências e com a valorização das relações humanas.

Esses relatos, portanto, mostram como o espaço acadêmico ainda precisa evoluir em termos de políticas e culturas institucionais que acolham e apoiem mães e pais acadêmicos, ao mesmo tempo que desafiam as narrativas dominantes sobre o que significa ser uma pesquisadora ou pesquisador

produtivo. Em vez de ver a maternidade como um obstáculo, é necessário que se reconheça a riqueza de perspectivas e a resiliência que essas experiências trazem, ampliando a compreensão do que é o fazer acadêmico em sua totalidade.

REGIÃO NORDESTE / ANÁLISE AMOSTRAL DE RESULTADOS QUALITATIVOS

As respostas apresentadas pelas mulheres mães da região nordeste, assemelham-se às demais regiões do Brasil ao revelarem a complexidade das experiências vividas por mães acadêmicas em um ambiente universitário predominantemente estruturado em torno de modelos rígidos e que desconsideram as demandas de cuidado, como pode ser vislumbrado nos excertos a seguir:

Relato 1: Os colegas de trabalho não flexibilizam a agenda, empatia corre longo do ambiente acadêmico e das regulamentações internas das instituições

Relato 2: Não flexibilização de prazos de entrega de trabalhos avaliativos durante a graduação, por conta de doenças e/ou procedimentos médicos, escolares e outros que a minha criança teve.

Relato 3: Não me deram informações precisas, perdi prazo de envios de documentos pela falta de informação e negligência de alguns servidores

A falta de flexibilidade e a ausência de empatia, destacadas nos relatos, reforçam a dificuldade de alinhar a vida acadêmica às necessidades maternas. A rigidez dos cronogramas e o descompromisso com adaptações mínimas expõem o caráter excludente da academia, que ainda opera sob a lógica de produtividade intensa e tempo linear, desconsiderando as múltiplas temporalidades vivenciadas por mulheres com responsabilidades maternas.

Os desafios continuam evidentes na falta de flexibilização dos prazos para entrega de trabalhos avaliativos na graduação devido a situações imprevistas, como doenças infantis ou outros compromissos. A rigidez dos prazos compromete o desempenho acadêmico das mães, evidenciando que a estrutura acadêmica frequentemente desconsidera a realidade de estudantes com filhos, o que pode resultar em prejuízos acadêmicos e psicológicos. Esse contexto revela uma falta de políticas institucionais que deem suporte a essa parcela da comunidade acadêmica, que já enfrenta uma sobrecarga considerável na conciliação entre estudos, trabalho e maternidade. Pesquisas apresentadas pelo movimento *Parent In Science* (2020) mostram que prazos mais longos podem aliviar a pressão sobre os acadêmicos pais e mães, permitindo-lhes equilibrar melhor suas responsabilidades acadêmicas e familiares.

Em outro relato, uma professora menciona que "quem é mãe não termina o curso de mestrado", mostrando como

o discurso preconceituoso pode influenciar a percepção das acadêmicas sobre suas próprias capacidades. Esse tipo de declaração reforça barreiras e violências simbólicas que desestimulam mães a avançarem em suas carreiras, especialmente quando buscam qualificações para melhoria salarial ou progressão na carreira, como pode ser vislumbrado nos relatos a seguir:

Relato 4: Uma professora relatou que quem é mãe não termina o curso de mestrado, sendo que estou fazendo a qualificação para ter um salário melhor, ouvir certas coisas é desanimador.

Relato 5: Quando eu engravidei tinha pleiteado uma vaga como professora no programa de pós-graduação que trabalho atualmente, a minha solicitação de integração ao programa tinha sido aceita, no entanto, quando eu pari e fui tirar a licença-maternidade a coordenadora disse que era melhor eu me integrar ao programa quando voltasse da licença para não prejudicar o programa. O que ocorreu é que quando voltei tive que me submeter novamente a uma seleção de credenciamento.

Relato 6: Não sei se posso considerar como discriminação, mas durante a minha qualificação ouvi do meu orientador (que não tem filhos) que ele "não sabia" o que tinha acontecido porque eu era tão articulada, decidida e produtiva e "agora" eu estava "perdida", sem foco.

A fala de um orientador que questiona a perda de foco de uma mãe acadêmica após o nascimento do filho expõe como a academia ainda se baseia em um modelo ideal de produtividade contínua e alta performance, desconsiderando as demandas emocionais e físicas que acompanham a maternidade. O questionamento acerca da competência de uma acadêmica, justificada pela experiência da maternidade, não só deslegitima suas capacidades, como também reforça um estereótipo de que mães são menos aptas a se destacar no ambiente acadêmico. Essa postura revela um olhar enviesado e uma compreensão limitada das dificuldades específicas enfrentadas por mães, especialmente em momentos críticos como a qualificação.

A exclusão de uma professora que, após engravidar e entrar em licença-maternidade, teve seu ingresso em um programa de pós-graduação adiado sob a justificativa de que a licença poderia prejudicar o andamento do curso, ilustra a institucionalização da discriminação, onde a licença, um direito garantido, se transforma em obstáculo ao avanço acadêmico. Ao ser forçada a passar novamente pelo processo de seleção para o credenciamento, a docente foi penalizada por exercer sua maternidade, o que revela um tratamento desigual e injusto.

A ausência de informações claras e precisas, que culmina na perda de prazos importantes, destaca como a negligência

institucional pode ser uma forma indireta de exclusão. Ao não fornecer orientações adequadas, servidores e gestores reforçam um ciclo de desinformação que afeta desproporcionalmente acadêmicas com filhos, as quais já enfrentam uma carga adicional em termos de gestão de tempo e responsabilidades.

Os depoimentos fornecidos destacam uma série de desafios enfrentados por acadêmicos que são pais ou mães, sublinhando a necessidade de mudanças institucionais para melhor apoiar esses indivíduos. Um relato afirma: “Prazos mais longos. Garantia de bolsa de pesquisa. Creche. Sistema híbrido para os dias difíceis... Bem como levar em consideração as dificuldades do período gestacional...” Este comentário destaca a necessidade de prazos mais flexíveis e de suporte contínuo, como bolsas de pesquisa e creches, além de considerar as dificuldades específicas durante a gestação.

Outro depoimento ressalta: “Na universidade que estudo não tem creche, não tem berçário [...] todas as universidades deveriam possuir uma creche, uma política de apoio e acolhimento [...]” A falta de infraestrutura adequada, como creches e berçários, é um problema comum em muitas instituições acadêmicas. A importância de creches universitárias para apoiar pais e mães acadêmicos, sugerindo que a presença desses serviços pode aliviar significativamente as dificuldades enfrentadas por esses indivíduos e melhorar a sua capacidade de concluir programas acadêmicos com sucesso.

A falta de suporte institucional adequado, incluindo prazos flexíveis e apoio financeiro, pode impactar negativamente a capacidade dos acadêmicos de equilibrar as demandas acadêmicas e parentais. Além disso, a consideração das dificuldades individuais, como problemas de saúde durante a gestação, é crucial para um ambiente acadêmico mais equitativo.

Neste sentido, a sugestão presente em um relato sobre o fornecimento de “possibilidades seguras, baratas ou gratuitas para o cuidado com os filhos, estender prazos de entrega de trabalho, oferecer bolsa/cota para quem é mãe” reflete a necessidade de políticas mais inclusivas e de suporte financeiro. Oferecer suporte financeiro e estender prazos são medidas essenciais para ajudar acadêmicos pais a gerenciar suas responsabilidades de forma mais eficaz, contribuindo para uma melhor retenção e sucesso acadêmico.

A necessidade de garantir espaços adequados para crianças é destacada em: “Garantir espaços nos quais as crianças sejam acolhidas enquanto o pai ou a mãe façam suas atividades acadêmicas.” A importância de criar ambientes inclusivos que permitam que as crianças sejam acolhidas enquanto os pais realizam suas atividades acadêmicas. Esses espaços não apenas apoiam os acadêmicos, mas também contribuem para um ambiente de aprendizado mais inclusivo. A ideia de “Uma creche ou brinquedoteca no campus da Universidade” aponta para a necessidade de infraestrutura específica dentro das universidades que pode fornecer apoio para a vida acadêmica dos pais, mas também proporcionar

um ambiente mais inclusivo e acolhedor para todos.

Esses depoimentos revelam a urgência de implementar mudanças que atendam às necessidades específicas de pais e mães no ambiente acadêmico. O aprimoramento das políticas institucionais, como a inclusão de creches universitárias e a flexibilidade de prazos, pode ter um impacto significativo na experiência acadêmica e no sucesso desses indivíduos. Entretanto, mais pesquisas e discussões são necessárias para aprofundar o entendimento sobre as melhores práticas e soluções que atendam de maneira eficaz às demandas diversificadas enfrentadas por acadêmicos pais e mães.

Os depoimentos fornecem uma visão crítica sobre os desafios enfrentados por acadêmicos que são pais ou mães, especialmente no que diz respeito à infraestrutura, suporte e avaliação acadêmica. Esses relatos destacam a necessidade de políticas e práticas mais inclusivas nas instituições acadêmicas. Um depoimento sugere:

Relato 7: Primeiro seria necessário que existisse creches nas Universidades, segundo a própria narrativa sobre a produtividade deveria ser repensada. Muitas vezes escutamos que nossa produtividade cai por causa da maternidade, quando na verdade as formas de medir esses índices é que deveria mudar.

Novamente, este ponto reflete uma preocupação crescente sobre como as instituições avaliam a produtividade acadêmica, especialmente em relação a responsabilidades parentais. A falta de infraestrutura adequada e a pressão para manter altos índices de produtividade podem impactar negativamente a experiência de pesquisadores que são pais, enfatizando a necessidade de uma revisão nos métodos de avaliação e suporte institucional. Essa necessidade já vem sendo apontada nos relatos de todas as regiões, como pode ser visto no excerto:

Relato 8: Primeiro penso que todas as instituições deveriam garantir creches e escolas de qualidade para os/as filho/as dos/as trabalhadores/as. Depois as mães/pais deveriam ter prioridade em termos de flexibilidade dos prazos, direitos a licenças e organização de horários de aulas/reuniões.

A necessidade de suporte emocional e psicológico também é apontada nos relatos. O apoio psicológico e a sensibilidade dos orientadores e instituições são fundamentais para a saúde mental dos acadêmicos. Políticas que incluam suporte psicológico e a compreensão das demandas específicas dos pais acadêmicos podem ajudar a aliviar o estresse e melhorar o desempenho acadêmico.

A proposta de criar espaços de interação e empatia é abordada em: “Criação de creches, realização de atividades mais interativas entre mães/pais pesquisadores, e pesquisadores que não são pais/mães [...]” A importância da criação de espaços de apoio e redes de suporte para compartilhar

experiências e promover a compreensão mútua e a efetiva implementação de atividades que estimulem a interação entre diferentes grupos dentro da academia pode ajudar a construir um ambiente mais inclusivo e empático.

A falta de infraestrutura adequada para crianças nas instituições pode levar a um ambiente acadêmico pouco acolhedor para pais e mães, resultando em exclusão e constrangimento. A criação de espaços apropriados e a redução do estigma associado à parentalidade são passos cruciais para melhorar a inclusão e a equidade no ambiente acadêmico. São relatos que destacam a necessidade de uma abordagem mais inclusiva e compreensiva nas instituições acadêmicas para apoiar pais e mães. A implementação de creches universitárias, políticas de flexibilidade, suporte psicológico e a criação de canais de escuta são essenciais para melhorar a experiência acadêmica desses indivíduos e promover um ambiente mais equitativo e acolhedor.

REGIÃO SUDESTE / ANÁLISE AMOSTRAL DE RESULTADOS QUALITATIVOS

Os relatos apresentados na região sudeste revelam um padrão recorrente de discriminação, desinformação e falta de empatia que mães e pais enfrentam no ambiente acadêmico, especialmente no que se refere à conciliação das responsabilidades familiares com as exigências institucionais. As narrativas evidenciam como a estrutura universitária ainda carece de políticas que reconheçam e acolham as necessidades específicas de acadêmicos que também exercem a parentalidade, como pode ser percebido a seguir:

Relato 1: Já fui preterida por professor que acha que mães não se dedicam 100% a projetos acadêmicos e discriminada por colegas em grupo de pesquisa. Frequentando as aulas com 33 semanas de gestação, um professor 'brincou' falando que era melhor eu ir embora pra casa, pra não ter a criança ali. Diversas vezes escutei que eu não ia conseguir terminar o curso e, quando retornei as aulas, 28 dias após o nascimento do bebê, novamente "brincaram" dizendo que eu era louca.

Relato 2: Este caso ocorreu durante o mestrado que fiz na UFJF, ou seja, universidade diferente da qual estou hoje. Eu engravidei durante o mestrado e a licença maternidade coincidiu com o último semestre. Meu orientador primeiro começou a me pressionar por volta dos 2 meses de licença para que eu continuasse escrevendo para me qualificar no prazo, sem pedir extensão. Depois, mesmo com a dissertação inacabada, fez o convite para a banca no intuito de me pressionar a finalizar o texto e não pedir extensão. Por último, para a defesa pedi a ele que me desse um intervalo para amamentar, meu filho ainda não tinha completado 6 meses, durante a defesa esse tempo não foi concedido e ele permitiu que todos os outros 3 membros

presentes falassem livremente sem limite de tempo, tornando a defesa longa. Só pude amamentar quando estava aguardando o parecer da banca.

Relato 3: Na época de minha filha pequena com 6 meses eu não sabia que poderia ter tirado licença maternidade. Todos me viam indo com ela pra aula, mas nunca soube de nada. E na secretaria as pessoas não sabiam informar direito.

A narrativa da estudante gestante de 33 semanas que foi alvo de "brincadeiras" jocosas por parte de professores e colegas destaca como o discurso de descrédito e desvalorização da maternidade permeia as interações acadêmicas. Comentários sobre a "loucura" de retornar às aulas tão cedo após o parto sublinham a falta de empatia e o isolamento vivido por mães estudantes, que são constantemente julgadas por suas escolhas, sejam elas de conciliação ou de priorização de diferentes aspectos de suas vidas. A violência estrutural é repetida por professores, professoras e colegas de curso, revelando um contexto mais amplo e profundo, como pode ser vislumbrado nos excertos a seguir:

Relato 4: A professora de uma das disciplinas que eu cursei antecipou o horário das suas aulas, mesmo depois de eu haver dito que não poderia chegar tão cedo pois precisava deixar minha filha na escola antes de ir para a universidade. Ela desrespeitou o horário previsto na grade de inscrição, criando um novo horário por conta própria, mesmo sabendo que poderia me prejudicar.

Relato 5: Antes de ser professora, eu fazia pós-doutorado em outra universidade com bolsa Capes. Durante o período de licença maternidade fui "convocada" para participar de eventos na universidade, foi algo constrangedor, ignoraram completamente minha condição. Outra vez, fui fazer uma entrevista para uma vaga de professora substituta e os membros da banca me questionaram insistentemente com quem minha filha iria ficar, se eu estava ciente que era uma vaga para o noturno, etc. Absurdo, o mesmo questionamento não seria feito para um pai.

Relato 6: Me perguntaram: Como vc consegue ser um pai tão presente e participativo e dar conta do trabalho? Respondi: Não entendi a pergunta. Ser pai deixa as pessoas preguiçosas e imbecis?!

O relato sobre ser preterida em projetos acadêmicos devido à percepção de que mães não se dedicam integralmente reflete o enraizamento de estereótipos de gênero. Esse preconceito alimenta a discriminação em processos de seleção e participação em grupos de pesquisa, onde a dedicação integral ao trabalho acadêmico é vista como incompatível com a maternidade. Tal visão reforça a ideia de que a

"produtividade" acadêmica está vinculada à ausência de compromissos familiares, perpetuando um ambiente excluente para mães acadêmicas.

Outro excerto detalha a pressão recebida por uma mestranda para que concluisse sua dissertação dentro do prazo, mesmo durante o período de licença maternidade. A recusa do orientador em conceder intervalos para amamentação durante a defesa demonstra o desprezo pelas necessidades básicas e específicas da maternidade, tornando a experiência acadêmica ainda mais penosa para mulheres em situações semelhantes. A narrativa evidencia uma desconsideração sistemática dos direitos maternos, o que resulta em práticas abusivas disfarçadas de exigências acadêmicas.

A falta de informação também se apresenta como um obstáculo significativo. Uma estudante relata que, durante o período em que sua filha ainda era um bebê, ela não sabia que tinha direito à licença maternidade. Esse desconhecimento, aliado à desinformação por parte das secretarias acadêmicas, demonstra a falha institucional em comunicar direitos fundamentais às mães acadêmicas, o que as coloca em situações de vulnerabilidade e sobrecarga desnecessária.

A ausência de flexibilidade no horário de aulas, mesmo após uma mãe ter comunicado suas dificuldades em conciliar o transporte da filha com o novo cronograma imposto pela professora, reflete o desrespeito às demandas familiares. Essa atitude revela um ambiente acadêmico que negligencia a importância de uma organização mais inclusiva e empática.

A cobrança por participação em eventos durante a licença maternidade e as perguntas direcionadas a uma candidata sobre como conciliaria sua carreira com os cuidados da filha expõem o viés de gênero presente nas avaliações e na postura institucional. O questionamento seria improvável se direcionado a um homem, o que reforça a desigualdade no tratamento de mães e pais no ambiente acadêmico. Além disso, a indagação dirigida a um pai sobre como ele "consegue" conciliar o trabalho com a parentalidade reflete a persistência de um discurso sexista que vê a paternidade ativa como uma exceção, ao passo que a maternidade é tratada como um empecilho natural à vida acadêmica.

Em síntese, os excertos apresentados ressaltam como as barreiras enfrentadas por mães acadêmicas transcendem a falta de políticas adequadas e incluem atitudes discriminatórias, a naturalização de estereótipos de gênero e a falta de empatia nas relações acadêmicas, perpetuando a desigualdade de oportunidades e a marginalização das mães no ambiente universitário. Nesse sentido, há uma necessidade urgente de repensar as práticas institucionais, promovendo um ambiente mais inclusivo e sensível às diferentes realidades vividas por mães e pais no contexto acadêmico.

Os depoimentos coletados oferecem uma perspectiva clara sobre os desafios enfrentados por acadêmicos que conciliam a vida acadêmica com responsabilidades parentais. Esses relatos ilustram a necessidade de uma abordagem mais compreensiva por parte das instituições acadêmicas, refletindo a falta de políticas adequadas para apoiar pais e

mães no ambiente acadêmico.

Um depoimento ressalta: "A vida acadêmica e ser pai/mãe plenos/as é bastante difícil! O ideal seriam bons salários, com uma carga horária de trabalho compatível (sem as tantas exigências da produção acadêmica para se manter 'vivo' nesse universo!)" Estudos indicam que o equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares é uma preocupação significativa para muitos acadêmicos (Silva; Cardoso; Abreu; Silva, 2021). A falta de flexibilidade e de suporte financeiro adequado pode tornar a vida acadêmica particularmente desafiadora para aqueles que têm responsabilidades parentais, evidenciando a necessidade de melhores políticas institucionais para apoiar a conciliação entre trabalho e vida familiar.

Outro relato destaca a importância do suporte institucional: "O atendimento humanizado oferecido pela UESPI me ajudou muito a não desistir diante de momentos de intenso cansaço e sofrimento." O suporte institucional, incluindo serviços de acolhimento e apoio emocional, pode ser crucial para a retenção e bem-estar dos acadêmicos, especialmente para aqueles que enfrentam desafios pessoais e familiares. Instituições que oferecem um ambiente acolhedor e suporte contínuo podem ajudar significativamente na superação das dificuldades enfrentadas por pais e mães acadêmicos.

A crítica à inadequação dos prazos acadêmicos é evidente em: "Talvez alterar os mecanismos de avaliação dos cursos dando algum peso diferente para pós-graduandos que são mães e pais. Sofremos pressões porque os cursos também sofrem pressão." A necessidade de revisão dos critérios de avaliação acadêmica é essencial e URGENTE e precisam se ajustar aos critérios para reconhecer as responsabilidades parentais e promover maior equidade. Adaptar os mecanismos de avaliação para levar em conta as dificuldades adicionais enfrentadas por acadêmicos que são pais pode reduzir a pressão sobre esses indivíduos e contribuir para um ambiente acadêmico mais justo.

Além disso, a crítica ao excesso de foco em métricas quantitativas é evidenciada em: "O excesso de ênfase em prazos e índices numéricos/quantitativos é prejudicial [...]". A pressão por produção acadêmica quantitativa pode afetar negativamente a qualidade de vida dos acadêmicos e a saúde mental, especialmente para pais e mães. A adoção de uma abordagem mais qualitativa e equilibrada pode promover um ambiente acadêmico mais saudável e sustentável. Os relatos analisados destacam a necessidade ainda a urgente necessidade de uma revisão das práticas acadêmicas para integrar adequadamente a parentalidade. A criação de políticas institucionais que incluam suporte emocional, infraestrutura apropriada e critérios de avaliação revisados é essencial para criar um ambiente acadêmico mais equitativo e sustentável para todos e todas pesquisadoras/es.

REGIÃO SUL / ANÁLISE AMOSTRAL DE RESULTADOS QUALITATIVOS

Os excertos fornecidos pela Região Sul, revelam um panorama multifacetado das experiências enfrentadas por

acadêmicos e acadêmicas que conciliam responsabilidades parentais com suas trajetórias acadêmicas, como pode ser vislumbrado a seguir:

Relato 1: Lembro-me de um evento ocorrido no museu da República e estava marcado para as 15h. Planejei durante toda a semana a soneca e a mamada do meu filho para até as 14h para que pudesse assistir com ele no canguru sem muitos problemas de sono/fome. Cheguei às 14:50. As 16:30 o evento ainda não tinha começado. Fui falar com a organizadora do evento sobre a questão da pontualidade, afinal, isso impactava em muitas vidas. Expliquei minha situação e ela disse que aquele local não era para uma criança e indagou se eu não teria com quem deixar meu filho. Doe bastante que me fosse negado acesso a um evento sobre mulheres por que era, então, mãe.

Relato 2: Na licença-maternidade do primeiro filho, um professor não queria aceitar a licença e se recusou a me deixar fazer provas fora do ambiente da universidade. Precisou de interferência da coordenação. Após isso, nas entrevistas de seleção de mestrado/pós, houve perguntas no sentido de que 'seria muito difícil conciliar ser mãe, trabalhar e a pós'.

Relato 3: Fui expulsa da sala de aula por uma professora que se incomodou com a presença do meu filho de 2 anos, que disse que estávamos incomodando demais, antes me constrangeu com olhares negativos, e comentários sobre o meu filho. Tive que sair da sala super constrangida, chorei, fiquei nervosa, derrubei as coisas do meu filho no chão.

A análise desses relatos permite uma compreensão mais profunda das barreiras institucionais e culturais que moldam essas experiências. Os excertos evidenciam um padrão persistente de discriminação e falta de empatia em ambientes acadêmicos. Em diversos casos, a gravidez e a maternidade são vistas como obstáculos para o sucesso acadêmico, desconsiderando a complexidade das responsabilidades parentais:

Relato 4: Por estar grávida fui descartada por uma possível orientadora. Ela comentou a situação com alunos orientandos dela.

Relato 5: Era comum escutar de algumas pessoas frases do tipo; e agora? O que você pretende fazer? Escutei isso, inclusive, de uma professora. As pessoas passam a te olhar com certa desconfiança, há uma espécie de aposta velada de que você não irá conseguir.

O caso da orientadora que descartou uma candidata devido à gravidez e o incidente em que um professor

questionou a viabilidade de realizar o mestrado com um filho pequeno ilustram como a maternidade pode ser associada a uma suposta falta de dedicação ou competência. Novamente, esses episódios evidenciam a resistência de alguns acadêmicos em reconhecer a maternidade como uma experiência compatível com a vida acadêmica, perpetuando estigmas e preconceitos.

A falta de flexibilidade por parte das instituições também se torna evidente. O relato de uma organizadora de evento que impediu a participação de uma mãe com criança, alegando que o local não era apropriado, demonstra uma falta de consideração pelas circunstâncias individuais dos pais acadêmicos. Da mesma forma, a dificuldade enfrentada durante a licença-maternidade, onde um professor se recusou a aceitar a licença e a necessidade de intervenção da coordenação para garantir os direitos da acadêmica, revela uma ausência de políticas institucionais que acomodem adequadamente as necessidades dos pais.

O sentimento de insensibilidade por parte do corpo docente é uma constante nos relatos de todas as regiões do Brasil. A recusa em aceitar a licença-maternidade, as perguntas insistentes sobre a capacidade de conciliar maternidade e pós-graduação, e o tratamento desrespeitoso por parte de uma professora que expulsou uma mãe e seu filho da sala de aula, todos apontam para uma falta de compreensão, apoio e políticas públicas efetivas. Essa insensibilidade é agravada pela percepção de que as mães são frequentemente vistas com desconfiança e consideradas menos competentes, um estigma que leva as mães a se esforçarem para superar as expectativas e provar sua competência.

Por outro lado, há também um reconhecimento do valor e da responsabilidade das mães acadêmicas, como pode ser percebido no relato a seguir:

Relato 6: No tempo da faculdade, não da pós-graduação, eu tinha que me superar no desempenho acadêmico para ser respeitada por professores e colegas, pois sempre consideravam as 'mães' menos competentes. Por isso, eu fazia questão de superar as expectativas e sempre estar acima da média. Isso era nos anos 80. Mas vejo que as coisas não mudaram muito nos dias atuais. Percebo também que as mulheres que são mães ou tem responsabilidades desde cedo, são alunas mais responsáveis, aproveitam muito bem o tempo que tem, e são extremamente proativas.

A reflexão sobre como as mulheres com responsabilidades parentais podem ser mais responsáveis e proativas sugere uma visão mais positiva e potencialmente transformadora das experiências maternas na academia. Isso indica que, apesar das dificuldades, as mães podem trazer uma perspectiva valiosa para o ambiente acadêmico.

Em suma, os relatos ilustram uma necessidade urgente de revisão das políticas e práticas acadêmicas para apoiar melhor os acadêmicos com responsabilidades parentais. A

implementação de medidas que promovam a flexibilidade, a empatia e o respeito pode contribuir para um ambiente acadêmico mais inclusivo e equitativo, reconhecendo e valorizando a diversidade das experiências dos pesquisadores e acadêmicos.

Os relatos apresentados destacam as dificuldades enfrentadas por acadêmicas que conciliam a maternidade com a vida acadêmica e indicam a necessidade de adaptações institucionais para lidar com essas demandas. Em um dos depoimentos, a acadêmica observa:

Relato 7: De modo geral, penso que as coordenações deveriam ser mais compreensivas com a questão dos prazos. Tenho filho, trabalho e não tenho bolsa e os prazos para as pessoas que não têm filhos, não trabalham e recebem bolsa são os mesmos. E é incrível que mesmo assim, muitas vezes a gente consegue ter um desempenho melhor, defender antes de quem não tem compromisso algum.

Essa observação ressalta a disparidade entre as condições de discentes com diferentes contextos de vida e a uniformização dos prazos acadêmicos, que desconsidera as responsabilidades adicionais enfrentadas por mães acadêmicas. Além disso, a fala revela a força e a resiliência dessas mulheres, que, mesmo com múltiplos desafios, conseguem se destacar em meio a contextos adversos.

A literatura acadêmica corrobora essa necessidade de diferenciação nos prazos. Mulheres com filhos tenham frequentemente um desempenho acadêmico igual ou superior ao de suas colegas sem filhos, as condições estruturais ainda penalizam aquelas com responsabilidades familiares, mas a falta de flexibilização nos prazos e a ausência de suporte institucional específico para mães contribuem para uma cultura acadêmica que ignora as particularidades das diferentes trajetórias de vida. Isso reforça o argumento de que a padronização de prazos e exigências acadêmicas sem considerar as realidades diferenciadas entre discentes perpetua desigualdades estruturais.

Outra participante sugere: "Mães deveriam ter um prazo maior nas entregas dos trabalhos." A solicitação por prazos mais longos é recorrente em discussões sobre maternidade e academia, uma vez que a dedicação exclusiva à pesquisa se torna inviável para aquelas que acumulam as demandas do cuidado com filhos. A divisão desproporcional do trabalho doméstico e do cuidado das crianças, associada às expectativas acadêmicas de produção contínua, coloca as mães em uma posição de desvantagem que pode ser atenuada com políticas mais flexíveis e inclusivas. Isso revela a importância de políticas que reconheçam as demandas do cuidado e permitam prazos ajustados à realidade dessas discentes.

Em outra contribuição, a acadêmica propõe: "Creches e melhor compreensão e aceitação da condição materna, principalmente frente ao abandono paterno." A criação de creches e espaços de acolhimento para crianças dentro das

universidades aparece como uma solução frequentemente mencionada para permitir que mães participem mais ativamente das atividades acadêmicas. A falta desses serviços representa uma barreira significativa para a permanência das mães na pós-graduação. A ausência de creches universitárias acessíveis e a falta de apoio institucional agravam o impacto da maternidade na trajetória acadêmica das mulheres, resultando em taxas de evasão mais altas e progressão de carreira mais lenta.

Além disso, outras acadêmicas propõem estratégias mais abrangentes, como apoio financeiro para mães solteiras ou em situação de vulnerabilidade, opções de creches durante eventos científicos e maior transparência dos programas de pós-graduação sobre os direitos relativos à maternidade. Essas sugestões refletem a necessidade de repensar o ambiente acadêmico como um espaço mais inclusivo e solidário, onde a colaboração e o suporte sejam centrais, especialmente para discentes em situações de maior vulnerabilidade.

Ainda nesse sentido, uma acadêmica destaca a importância de uma mudança cultural dentro e fora da academia:

Relato 8: Penso que a mudança deve ser cultural, de toda sociedade, entendendo direitos e deveres iguais entre homens e mulheres, no âmbito doméstico, privado. Assim chegaria à universidade e todo espaço público, promovendo igualdade de acesso e produção." Essa perspectiva reforça a necessidade de uma transformação estrutural que ultrapasse as questões acadêmicas e atinja as normas sociais que perpetuam a desigualdade de gênero, tanto no âmbito familiar quanto no institucional. A mudança efetiva na cultura acadêmica em relação à parentalidade requer não apenas a implementação de políticas específicas, mas uma transformação na maneira como as responsabilidades de cuidado são percebidas e divididas entre homens e mulheres.

Por fim, os relatos apontam para a necessidade de mais espaços de diálogo, acolhimento e visibilidade dessas questões dentro das universidades. Como destaca uma participante: "Acredito que essa pesquisa já é um grande avanço, pois possibilita que as dificuldades relacionadas ao tempo, ao estresse, à articulação de vida cotidiana e vida acadêmica sejam vistas como reais, e não como imaginárias."

Esses relatos, acompanhados de estudos recentes, sublinham a importância de uma revisão profunda das políticas e práticas institucionais para garantir que as demandas das mães acadêmicas sejam ouvidas, respeitadas e atendidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da coleta amostral dos relatos é possível perceber a necessidade da implementação de mudanças no ambiente universitário, com reivindicações múltiplas de

políticas e práticas institucionais para apoiar acadêmicas/os com responsabilidades parentais. Os depoimentos refletem as dificuldades específicas enfrentadas por acadêmicos com responsabilidades parentais de cada região e revelam uma série de desafios e propostas que, se implementadas, podem transformar a experiência das mães na academia. Neste aspecto, as principais sugestões incluem:

Região Centro-Oeste: Promoção de Informações e Visibilidade, Flexibilidade de Prazos, Infraestrutura e Flexibilidade, Mudanças Estruturais e Culturais, Suporte Psicológico e Empatia e Investimento em Infraestrutura e Suporte.

- **Região Norte:** Prazos e Suporte Contínuo, Infraestrutura Adequada, Suporte Financeiro e Flexibilidade, Espaços para Crianças e Flexibilidade.
- **Região Nordeste:** Infraestrutura e Avaliação de Produtividade, Suporte Emocional e Psicológico, Espaços de Interação e Canais de Escuta, Inclusão e Flexibilidade.
- **Região Sudeste:** Conciliação entre Vida Acadêmica e Parentalidade, Suporte Institucional, Revisão de Prazos e Critérios de Avaliação, Infraestrutura Inclusiva.
- **Região Sul:** Infraestrutura e Avaliação de Produtividade, Suporte Emocional e Psicológico, Inclusão e Flexibilidade.

Neste sentido, sugerimos: construções de políticas que reflitam a diversidade dos pesquisadores, extensão e flexibilidade de prazos para qualificações e defesas, implementação de políticas como ampliação de bolsas de pesquisa que ofereçam suporte financeiro e flexibilidade para ajudar acadêmicos pais a gerenciar suas responsabilidades de forma mais eficaz, construção e ampliação de vagas nas creches, ampliação da presença feminina em posições de liderança, construções de suporte psicológico, apoio emocional e acolhimento institucional, investimento em espaços infantis e suporte financeiro para melhorar a experiência acadêmica dos pais e mães, criação de espaços de redes de apoio e canais de escuta para fornecer suporte contínuo aos acadêmicos pais, elaboração de ações que busquem a desconstrução do estigma associado à parentalidade.

Além disso, a sugestão de um canal de escuta e orientação psicológica foi apontada em relatos de todas as regiões. Aqui aproveitamos para sugerirmos, como pesquisadoras, a abertura de canais de comunicação e suporte psicológico Constantes como parte essenciais para o bem-estar das/os acadêmicas/os, especialmente para aqueles que enfrentam múltiplas responsabilidades. Esses canais podem facilitar a identificação e resolução de problemas e promover um ambiente acadêmico mais inclusivo.

As análises apontam para uma série de desafios estruturais e culturais que ainda precisam ser enfrentados no ambiente acadêmico, para que ele seja verdadeiramente

inclusivo e acolhedor para mães. É necessário um movimento contínuo de revisão das políticas e das práticas institucionais, promovendo maior flexibilidade, empatia e compreensão das múltiplas realidades que coexistem na academia. O reconhecimento das dificuldades específicas de mães acadêmicas, bem como a implementação de medidas de apoio efetivo, são passos essenciais para garantir equidade no desenvolvimento de suas carreiras e para combater a perpetuação de discriminações veladas e explícitas.

Considerando o impacto dos diferentes marcadores sociais, em especial, das maternidades e paternidades na formação, permanência e produtividade acadêmica nos Programas de Pós-Graduação em História brasileiros, os dados alcançados pela pesquisa indicam que a desigualdade de gênero apresenta-se como um dificultador para o ingresso e permanência das mulheres mães no ambiente acadêmico bem como sua consequente consolidação no mercado de trabalho e emancipação financeira.

Vale ressaltar que a investigação envolve a História, ciência voltada para o pensamento crítico sobre as relações humanas. Entretanto, os relatos apresentados são estereótipos ao expor a realidade de diversos programas de Programas de Pós-Graduação em História no Brasil, que, infelizmente, tem-se apresentado como espaço para a reprodução de discursos e estruturas que perpetuam a desigualdade, a exclusão, o machismo, o elitismo, a heteronormatividade, a misoginia e o racismo. Conceitos que são abordados cotidianamente no fazer/produzir/construir historiográfico, mas que ainda se fazem presentes, indicando um enraizamento estrutural e estruturante que precisa urgentemente ser questionado e combatido.

Neste sentido, esperamos que os dados sejam utilizados, tanto pelos Programas de Pós-graduação em História do Brasil, quanto pelos demais programas e que inspirem políticas reestruturadoras em seus espaços institucionais, trazendo mudanças que aprimorem a vida comunitária acadêmica de maneira mais humanizada e acolhedora, dirimindo desigualdades e construindo espaços mais equitativos e colaborativos. Em uma visão mais ampla, essa pesquisa nos apresenta a questão mais profunda que precisamos enfrentar urgentemente: é preciso pensar em novos parâmetros epistemológicos de Universidade para o mundo atual em termos de equidade de gênero e a maternidade é um marcador social da diferença fundamental a ser levado em conta em toda e qualquer política pública a ser elaborada nos espaços universitários.

NOTA

- 1 (Questionário) 1. Por favor, nos diga qual o nome da Universidade que você está vinculada(o) atualmente? 2. Nesse momento, qual seu vínculo Institucional? Marque todas as opções que se encaixam no seu perfil atual. 3. Em termos de identidade de gênero, como você se identifica? 4. Qual a sua orientação sexual? 5. Você se declara, dentro das categorias do censo do IBGE para raça ou cor

como? 6. Qual o seu Estado civil (de acordo com IBGE)? 7. Qual a sua faixa etária? 8. Quem são as pessoas que estão morando em sua casa no momento? Marque todas as opções cabíveis. 9. Quem é a principal pessoa responsável pelo provimento financeiro da sua família nesse momento? 10. Qual a faixa de renda mensal total das pessoas que moram em seu domicílio. 11. Como você classificaria as divisões das responsabilidades com os cuidados familiares (tais como: preparação das refeições, listas de compras, entretenimento) entre as pessoas que moram na sua casa? 12. Como você classificaria as divisões das responsabilidades com os cuidados domésticos rotineiros materiais (tais como: faxinar, cozinhar, lavar, passar, higienizar)? 13. Considerando o momento atual, você está conseguindo trabalhar remotamente e/ou cumprir os prazos exigidos pela pós-graduação? 14. Em caso negativo, por gentileza, descreva as principais dificuldades encontradas. 15. Você tem filhas/filhos ou menores de idade sob sua responsabilidade jurídica/legal nesse momento? 16. Quantas crianças menores de idade estão vivendo com você nesse momento? 17. Você tem filhos gêmeos? 18. Você tem algum filho com alguma necessidade especial? Em caso afirmativo, por gentileza, você poderia identifica-la aqui? Em caso negativo, escreva não. 19. Qual a faixa etária dos seus filhos? 20. A sua maternidade/paternidade começou quando você tinha quantos anos? 21. Durante o tempo que você está na Universidade, já utilizou a creche da sua universidade? 22. Quem cuida da(s) criança(s) quando você está na universidade? 23. Você já teve que levar a/o sua/seu filhas(os) para a aula/trabalho? 24. Com a pandemia, as crianças na sua casa apresentaram mudanças comportamentais? 25. Em caso afirmativo na resposta anterior, quais mudanças você percebeu? 26. Como você considera, no geral, o impacto da maternidade/paternidade na sua produção acadêmica/laboral? 27. Como você classificaria, em termos pessoais, o impacto da maternidade/paternidade no cumprimento dos prazos relacionados às solicitações de fomento/bolsas e/ou submissão de relatórios/prestação de contas de questões científicas-acadêmicas? 28. Como você classificaria, em termos pessoais, o impacto da maternidade/paternidade na submissão artigos científicos-acadêmicos/participação em eventos dentro dos prazos planejados? 29. Como você classificaria, em termos pessoais, o impacto da maternidade/paternidade para produzir a monografia/dissertação e/ou tese dentro dos prazos planejado? 30. Você conhece a Lei nº 13.536/2017 que dispõe sobre a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa nos casos de maternidade e de adoção? 31. Você já teve alguma dificuldade para se informar na sua faculdade ou programa de pós-graduação sobre como proceder com a licença-maternidade ou licença-paternidade? 32. Em caso afirmativo, conte-nos por gentileza, a respeito das principais dificuldades encontradas. 33. Você já sofreu algum tipo de discriminação por ser mãe na universidade; 34. Você já sofreu algum tipo de

discriminação por ser pai na universidade? 35. Por gentileza, você poderia fazer um breve relato descritivo da sua experiência.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Kamila Eulalio. Jovens, mães e universitárias: do favor ao direito à permanência. (Dissertação de Mestrado) - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Repositório Institucional da UNIRIO, 2021. Disponível em: https://www.unirio.br/ppgedu/dissertacoes/repositorio-de-dissertacoes/1f4c22021/20_kamila-eulalio-abreu. Acesso em: 08 jun. 2024.
- CIDADE, Camila de Almeida Santos *et al.* (org.). Maternidades plurais: os diferentes relatos, aventuras e oceanos das mães cientistas na pandemia. Belford Roxo: Editora Bindi, 2020.
- DIAS, Marly de Jesus Sá; SOARES, Brenda Vanessa Pereira. Assistência estudantil X creches nas universidades públicas: desafios para mães-estudantes. *Revista Educação e Emancipação*, v. 12, n. 2, p. p.50-74, 31 maio 2019. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/reducaoemancipacao/article/view/11481>. Acesso em: 31 ago 2024.
- MATA, Gisele Camilo da. Quem Pode Ser Mãe: maternidade, produção do conhecimento, escolhas (im)possíveis e vivências de estudantes na UFMG. (Dissertação de Mestrado), Universidade Federal de Minas Gerais., Repositório Institucional da UFMG, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/47115>. Acesso em: 15 ago. 2024.
- MELO, Hildete Pereira de; CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? *Revista Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, jan./abr. p. 135-158. 2009.
- MENDONÇA, Maria Collier de. O Feminismo Matricêntrico e o ativismo feminista no *Motherhood Initiative for Research and Community Involvement* (MIRCI) liderado por Andrea O'Reilly. III Jornada do LEGH: feminismo e democracia, Florianópolis, p.1-13, 2018.
- MEYER, Dagmar E.; SCHWENGBER, Maria Simone. Maternidade. In: COLLING, Ana Maria; TEDESCHI, Losandro. *Dicionário crítico de gênero*. Dourados: EdUFGD, 2015, p. 441-445.
- MOURA, Ivana de Oliveira Eugênio de Sousa. Trajetórias universitárias e maternidade: a condição da mulher mãe no Ensino Superior. (Dissertação de Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Repositório Institucional da PUC-Rio, 2024. Disponível em: https://www.dbd.puc-rio.br/pergamum/tesesabertas/2412524_2024_completo.pdf, Acesso em 29 ago. 2024.
- MOURA, Solange Maria Sobottka Rolim de; ARAÚJO, Maria de Fátima. A maternidade na história e a história dos cuidados maternos. *Psicologia, Ciência e Profissão*, v. 24, n. 1, p. 44-55, 2004.

MORAES, Alana; BRANT, Maria. A. C. Entrevista com Silvia Federici. *SUR*, São Paulo, v. 13, n. 24. p. 203-213. 2016.

PARENT IN SCIENCE. Produtividade Acadêmica durante a Pandemia: efeitos de gênero, raça e parentalidade. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2020. Disponível em: https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b_81cd8390d0f94bfd8fcd17ee6f29bc0e.pdf?index=true. Acesso em: 05 jul. 2023.

RAUPP; Marilena Dandolini. Creches nas universidades federais: questões, dilemas e perspectivas. *Educação e Sociedade*. Campinas, v. 25, n. 86, p. 197-217, abril 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/FjYLYkRgLGmnWY3CsGJw6gR/#>. Acesso em: 31 ago. 2024.

RIBAS, Cristina. *Feminismos bastardos: feminismos tardios*. São Paulo: Edições N-1, 2019.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 09-39, jul./dez. 1990.

SCOTT, Joan W. Experiência. In: SILVA, Alcione Leite da; LAGO, Mara Coelho de Souza; RAMOS, Tânia Regina Oliveira (org.). *In: Falas de gênero - teorias, análises, leituras*. Editora Mulheres: Ilha de Santa Catarina, 1999.

SILVA, Juliana Marcia Santos. Interseccionalidade e maternidade na Universidade Federal da Bahia? SEMINÁRIO NACIONAL DE HISTÓRIA DA CIÊNCIA E DA TECNOLOGIA, 16. UFCG/UEPB, Campina Grande, out. 2018.

SILVA, Juliana Marcia Santos. *Mães negras na pós-graduação: uma abordagem interseccional*. (Dissertação de Mestrado) - Universidade Federal da Bahia. Repositório Institucional da UFBA, 2020. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/32119>. Acesso em: 5 jun. 2024.

SILVA, Juliana Márcia Santos; SALVADOR, Andréia Clapp. Coletivos de mães universitárias rompendo com a história da exclusão feminina nas universidades. ANPUH/BRASIL. SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, 31. Rio de Janeiro, RJ, 2021. Disponível em: https://www.snh2021.anpuh.org/resources/anais/8/snh2021/1628176107_ARQUIVO_6c5ff0b3c39fb6a13b440aa157afdc9d.pdf. Acesso em: 02 jun. 2024.

SILVA, J. M. S.; CARDOSO, V. C.; ABREU, K. E.; SILVA, L. S. A feminização do cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia. *Revista Feminismos*, [S. l.], v. 8, n. 3, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/42114>. Acesso em: 31 ago. 2024.

SOARES, Ana Carolina Eiras Coelho; SILVA, Juliana Márcia Santos; CIDADE, C. de A. S.; CARDOSO, V. C.; Apontamentos históricos do surgimento dos coletivos nacionais de mães nas universidades e o fortalecimento da luta materna na ciência brasileira dos dias atuais. In: Andreia Silva de Souto-Marchand; Elisandra Galvão;

Morgana Fernandes (org.). *Mulheres Cientistas e os desafios pandêmicos da maternidade*, v. 1. Artigos produzidos durante a Pandemia de Covid-19 em 2020. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. Disponível em: <https://www.editorafi.org/015cientistas>. Acesso em: 08 ago. 2024.

STANISCUASKI, Fernanda; MATA, Gisele Camilo da; OLIVEIRA, Leticia de. Maternidade no contexto da academia e ciência: o princípio de uma transformação. In: OLIVEIRA, Leticia de Oliveira; ROQUE, Tatiana (org.). *Mulheres O que mudou e o que ainda precisamos mudar*. 2024. p. 120-145.

STANISCUASKI, F. (c) et al. Time to fight the pandemic setbacks for caregiver academics. *Nature Human Behaviour*, v. 5, n. 10, p. 1262, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01209-2>. Acesso em: 5 jun. 2024.

FERNANDES, Morgana (org.). *Mulheres cientistas e os desafios pandêmicos da maternidade*, v. 1. Artigos produzidos durante a Pandemia de Covid-19 em 2020. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

VOTRE, Sebastião; LOVISOLO, Hugo. Novos rumos no feminismo. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 15, p. 837-839. 2007.

SOBRE OS AUTORES

Ana Carolina Eiras Coelho Soares. Pós-doutora em Antropologia Social pela Universidade de Brasília e em História pela UFES. Professora de Pós-Graduação do Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal de Goiás. Coordenadora do GT Nacional de Gênero da ANPUH e do GT Mulheres Cientistas e Maternidades Plurais - Universidade Federal de Goiás CNPq.

Vanessa Clemente Cardoso. Pós-doutora em História pela Universidade Federal de Goiás. Doutora e Mestre em História, no Programa de Pós-Graduação em História da Faculdade de História da Universidade Federal de Goiás. Graduada em História pela Universidade Federal de Goiás. Pesquisadora no GT Mulheres Cientistas e Maternidades Plurais UFG/CNPq.