

Maternidade, estudo e perspectivas sobre trabalho: um olhar sobre as múltiplas jornadas de mães discentes

THAÍS APARECIDA LACERDA SILVA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

DIEGO COSTA MENDES
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

MATERNIDADE, ESTUDO E PERSPECTIVAS SOBRE TRABALHO: UM OLHAR SOBRE AS MÚLTIPLAS JORNADAS DE MÃES DISCENTES

INTRODUÇÃO

Nas mais diversas perspectivas em que pode ser inserido, questionado e analisado, o termo gênero é comumente utilizado pelo senso comum referindo-se às diferenças entre o homem e a mulher (ADELMAN; SILVESTRIN, 2002). Numa visão mais ampla, Scott (1995, p. 86) afirma que gênero é “um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos”, além de definir também como “uma forma primária de dar significado às relações de poder”.

Mesmo com o avanço nas conquistas por espaço no mercado de trabalho, as mulheres enfrentam diversos desafios em comparação aos homens, a exemplo daqueles associados à maternidade. Cerca de metade das mulheres são desligadas da empresa na qual trabalham após a licença-maternidade, enquanto 35% das que possuem elevado grau de escolaridade abandonam seu emprego após esse período (MACHADO; PINHO NETO, 2016).

Este contexto de abandono parece ter relação com os motivos que levam mães discentes a se afastarem do Ensino Superior. Muitas mulheres no papel de mãe se deparam com “falta de motivação, impotência e cobrança, estresse, medo e culpa em deixar os filhos sob os cuidados de outras pessoas” (VIEIRA; SOUZA; ROCHA, 2019, p. 548), impedindo-as de realizarem as atividades curriculares conforme almejavam, tendo como consequência barreiras para alcançar o crescimento pessoal e profissional que desejam (VIEIRA; SOUZA; ROCHA, 2019).

Diante do exposto, a presente pesquisa busca **compreender a relação entre maternidade, ambiente universitário e mercado de trabalho a partir da vivência de mães discentes de uma universidade pública**. A fim de alcançar o objetivo posto, buscou-se entender a mudança de dinâmica na vivência de mães que já se encontravam no Ensino Superior; identificar a relação entre a maternidade e a vivência acadêmica; caracterizar a relação entre a maternidade e a inserção ou manutenção no mercado de trabalho; além de descrever as expectativas das mães discentes sobre o futuro no mercado de trabalho.

A importância deste trabalho se faz por promover discussão sobre o contexto e as particulares vivências de mães que são discentes e buscam por profissionalização. Com isso, busca-se apontar caminhos para que organizações dos mais distintos setores possam entender a realidade materna e, a partir desta compreensão, possam desenvolver estrutura de amparo às suas funcionárias que contribuam para a diminuição da evasão após a licença-maternidade (CERIBELI; SILVA, 2017). Este estudo também se apresenta relevante por poder estimular Instituições de Ensino Superior (IES) a desenvolver políticas inclusivas quanto à aproximação das mães discentes com o mercado de trabalho e no combate a sua evasão no ambiente universitário.

Além desta introdução, este estudo está dividido em outras seis seções: discussões sobre “questões de gênero e papéis da mulher na sociedade”, “maternidade e trabalho como dupla jornada”, “inserção ou ascensão profissional mediante curso superior”; descrição dos procedimentos metodológicos; análise e discussões; e, por fim, considerações finais acerca da pesquisa.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Questões de gênero e papéis da mulher na sociedade

Discussões sobre gênero vêm sendo realizadas por meio das vivências individuais do ser humano, sob o ponto de vista social e cultural (ARAUJO, 2005), como também a partir do processo

de identificação psicológica dos indivíduos (SCOTT, 1995). A concepção baseada no senso comum reforça construções sociais sobre gênero, as quais atribuem características atreladas a respeito, poder e virilidade aos homens (BOAS; PAULA NETO; CRAMER, 2003), enquanto conferem natureza feminina a atributos como delicadeza, fragilidade e compreensão (MOLINETE; BARCELOS; SALLES, 2017). No contexto histórico relacionado ao trabalho, à medida que as fábricas e indústrias se expandiam, a quantidade de homens presente nas operações aumentava, em descompasso com a pequena presença de mulheres usualmente alocadas em atividades manuais (RAGO, 1997).

Na década de 1960, as mulheres passam a acessar papéis que não mais se limitavam ao casamento e filhos (MOLINETE; BARCELLOS; SALLES, 2017). A partir de 1980, no Brasil, discussões que contestavam a subordinação das mulheres e as limitavam a suas capacidades biológicas ganham força (BRAH, 2006, p. 342), principalmente associadas à esfera do trabalho.

Entre 1980 e 1985, as mulheres começam a se envolver politicamente em associações de bairro e, posteriormente, em partidos políticos. Já entre 1986 a 1988, buscou-se questionar o conceito de gênero e como ele se portava diante do conservadorismo da sociedade e da academia, apresentando certa resistência por parte da estrutura patriarcal da sociedade (GUEDES, 1995). A revolta das mulheres da classe média com diploma de curso superior representou um desses marcos, ao reivindicar pela presença das mulheres em cargos de empresas e comércios, já que eram impedidas de exercer certas profissões (ADELMAN; SILVESTRIN, 2002).

De 1989 em diante, intensifica-se o debate sobre o papel diminuto das mulheres ao longo da história, buscando combater as distintas formas de opressão e posicioná-las em quaisquer papéis sociais até então dominados pelo patriarcado (GUEDES, 1995). Como consequência da manutenção de seus múltiplos papéis – esposa, mãe e cidadã, além da profissional –, as mulheres passam a sentir a sobrecarga decorrente da naturalização de antigas atribuições sociais, reflexo da histórica dominação do patriarcado sobre elas (ADELMAN; SILVESTRIN, 2002).

Múltiplos papéis, distintos dilemas: maternidade e trabalho como dupla jornada

Ao longo de sua vida, diversas mulheres tentam gerenciar diferentes papéis sociais, cada qual com responsabilidades e atribuições particulares. Tais papéis podem ser circunscritos principalmente em duas esferas: a doméstica – compreendendo os papéis de “dona de casa”, mãe e esposa – e a profissional – que abarca as atividades vinculadas ao trabalho formal. Tais esferas constituem a denominada dupla jornada, que descreve o contexto de mulheres que atuam no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, mantêm sob sua responsabilidade atividades domésticas e o cuidado com a família (ROCHA-COUTINHO, 2004).

Leite et al. (2014) chama atenção para o fato de que a rede de apoio (que inclui desde profissionais da saúde à família) é essencial para a preservação do bem-estar da mulher. Em busca de assistência nos cuidados com o recém-nascido, por exemplo, e todas as mudanças relacionadas à maternidade, as mulheres tendem a se apoiar em outras mulheres (GARCIA; VIECILI, 2018). Ao pesquisar jovens mães, Lopes, Prochnow e Piccinini (2012) evidenciaram que tais mulheres se sentem mais seguras se houver a presença de outra mulher experiente durante os primeiros períodos com o filho, tanto no apoio com a nova configuração familiar quanto nos afazeres domésticos.

Ao se observar o contexto de trabalho formal, ainda é possível observar que questões de gênero interferem no processo de contratação do mercado. Baseados em outro estereótipo limitante, recrutadores tendem a acreditar que mulheres sem filhos ou dependentes podem apresentar maior dedicação ao trabalho (MACHADO; PINHO NETO, 2016).

Já sobre o retorno às atividades profissionais após licença-maternidade, diversas mulheres se deparam com o seguinte questionamento: aos cuidados de quem deixar o(a) filho(a)? Tal questão

está relacionada a aspectos financeiros e de confiança, além da ausência em fases do desenvolvimento do filho, que fazem com que muitas decidam por se afastar temporariamente do trabalho. Todavia, diversas mulheres se afastam já vislumbrando como retornar ao trabalho, seja mudando de ramo, investindo em qualificação ou trabalhando por conta própria (CERIBELI, SILVA, 2017; GUIGINSKI, WAJNMAN, 2019).

A partir de outra perspectiva, as mulheres que se mantêm no emprego alimentam o medo de perdê-lo e se preocupam com o aumento de gastos relacionados à criança. Muitas vezes, a insegurança cria sentimentos de culpa e fracasso, principalmente quando não se consegue a rede de apoio pretendida (GARCIA; VIECILI, 2018)

Outros dados importantes sobre maternidade e paternidade associadas ao trabalho revelam outras desigualdades de gênero. Ao passo que ser mãe de duas ou mais crianças em idade escolar reduz em até 73,5% a probabilidade de ingresso em alguma ocupação em comparação a mulheres sem filhos, ser pai de duas ou mais crianças em idade escolar aumenta em 40,2% a probabilidade de ingresso de um homem em alguma ocupação (GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019). Tais dados exemplificam como o fator ‘filhos’ influencia de distintas formas a empregabilidade dependendo do gênero, revelando a incompreensão dos empregadores acerca da maternidade.

Um dos desafios centrais da maternidade consiste, justamente, em conseguir gerir as múltiplas funções demandadas a essas mulheres com o êxito que gostariam (CANABARRO; SALVAGNI, 2015). Há ainda aquelas mulheres que, ao se depararem com suas expectativas de futuro – sejam elas pessoais ou profissionais –, investem esforços numa terceira esfera de atuação: os estudos.

Para além da dupla jornada: a busca por inserção ou ascensão profissional mediante curso superior

Muitas mulheres brasileiras veem no ensino superior uma oportunidade de inserção, ascensão e/ou melhoria nas condições de trabalho. Porém, o ingresso no ensino superior só foi possível a partir de 1879 (MEDEIROS, 2018). Mesmo que de forma lenta e gradual, já é possível observar hoje expressiva presença de mulheres nos cursos de nível superior no Brasil, ocupando majoritariamente vagas das áreas de ciências humanas e da saúde, mas ainda com tímida presença em graduações historicamente enxergadas como masculinas, a exemplo das engenharias (RICOLDI; ARTES, 2016).

O ensino superior representa para diversas mulheres importante etapa em seu processo de independência. Parte delas têm consciência que podem não dar conta de todas as atividades demandadas pelos inúmeros papéis que desempenham em seu dia a dia, e uma das principais interferências quanto ao gerenciamento de todas essas atividades – em especial as relativas ao estudo e formação – está justamente no tempo dedicado às tarefas domésticas, usualmente atribuídas a elas (AVILA; PORTES, 2012). Além disso, Medeiros (2018) afirma que, além da dificuldade em conciliar profissão, estudos e família, existe uma deficiência nas universidades como instituição de ensino e dos professores na assistência dessas mães estudantes. A vida acadêmica é a mais prejudicada entre todas as jornadas.

A maternidade tende a afetar diretamente o tempo de que discentes que são mães precisam para estar em sala de aula e se dedicar aos estudos. É muito comum que mães universitárias valorizem o tempo em sala de aula para prestar atenção e aprender o conteúdo passado, pois encontram dificuldade para se dedicar a questões que demandam tempo e atenção para além do espaço acadêmico, como a leitura de textos e a realização de atividades (AVILA; PORTES, 2012).

Existem mulheres que se afastam ou mesmo abandonam os estudos como alternativa para aliviar a sobrecarga que é conduzi-los paralelamente à maternidade e às atividades de trabalho

(MEDEIROS, 2018). Muitas vezes, as mães se encontram em meio a um dilema: desejam conseguir vaga no ensino superior, mas encontram dificuldade em adaptar-se às circunstâncias e demandas que tal papel trará para sua vida, além de como conciliá-las com a maternidade (ÁVILA; PORTES, 2012). Em contrapartida, Sousa et al. (2011) chamam atenção para o fato de que mulheres que têm filhos após a conclusão do ensino superior enfrentam menores dificuldades para se adaptar à maternidade (SOUSA et al., 2011).

Com a finalidade de discutir a relação entre a maternidade, os estudos e a vida profissional que a presente investigação foi construída. No próximo tópico serão descritos os procedimentos metodológicos utilizados na coleta e análise dos dados que possibilitaram a pesquisa.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo foi conduzido a partir de abordagem qualitativa e possui caráter exploratório-descritivo. Trata-se de estudo qualitativo básico (MERRIAN, 1993), que buscou compreender a relação entre maternidade, ambiente universitário e mercado de trabalho a partir da vivência de mães discentes.

A coleta de dados se deu por meio de entrevistas semiestruturadas, mediante roteiro de perguntas previamente constituído, facilitando o processo de análise e categorização do material (BARDIN, 2011). O grupo entrevistado foi composto por mães discentes de cursos de graduação ou mestrado da Universidade Federal de Viçosa (UFV), ou ainda por recém egressas da referida instituição localizada no estado de Minas Gerais. Devido à pandemia da COVID-19 – vivenciada no Brasil a partir de março de 2020 –, as entrevistas se deram à distância, através de dispositivos eletrônicos e plataformas de videochamada (entre elas o *Google Meet* e o *WhatsApp*), conforme disponibilidade das participantes.

Na busca por acesso às participantes com o perfil buscado pela pesquisa, a condução do estudo foi divulgada em grupos voltados ao público universitário da UFV no *WhatsApp* e em perfis da rede social *Instagram*. Vale ressaltar ainda que a presente pesquisa passou por apreciação e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa e que as entrevistas foram conduzidas apenas com discentes maiores de 18 anos.

Antes de iniciar a condução de cada entrevista, as entrevistadas receberam Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), a partir do qual tomaram ciência dos objetivos da investigação e deram consentimento quanto sua participação na pesquisa. Importante destacar que a identidade de todas as participantes foi resguardada, sendo identificadas neste texto pela ordem que as entrevistas foram realizadas – entrevistada 1, 2, 3 (...).

A pesquisa contou com a participação de vinte e duas (22) mães, com idades entre 20 a 39 anos. Apesar de inicialmente ser limitada a estudantes com matrícula ativa na graduação, a pesquisa de campo expandiu esse perfil, abrangendo estudantes do mestrado e recém-egressas, solicitando que as recém-egressas expusessem seus relatos de forma que remetessem ao período como estudantes matriculadas. Para melhor leitura dos dados, denominaremos todas elas de ‘estudantes’.

O perfil de cada entrevista pode ser consultado no Quadro 01, apresentando descrição sobre: idade, número de filhos, etnia/cor, experiência no mercado de trabalho e a qual Centro de Ciências da referida universidade pertencem. Os Centros de Ciências são definidos como “órgãos responsáveis por administrar as atividades de ensino, pesquisa e extensão em uma ou mais áreas de conhecimento” (CENTROS, 2021). Na UFV existem quatro Centros de Ciências: Centro de Ciências Agrárias (CCA), Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCB), Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCE) e Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCH).

Os dados coletados foram trabalhados por meio de análise de conteúdo, seguindo as três fases propostas por Bardin (2011): a) pré-análise, fase onde se organizam os dados coletados, por

meio de leitura flutuante da coleta e seleção do conteúdo a ser analisado; b) exploração do material, onde ocorreu a codificação, a classificação e a categorização do material a ser usado, considerando detalhes importantes para que o material seja completamente explorado; c) tratamento dos resultados, mediante inferência e interpretação sobre o que foi dito pelas entrevistadas, em paralelo com a discussão teórica apresentada (BARDIN, 2011).

O tratamento dos dados foi realizado mediante análise temática ou categorial do conteúdo das entrevistas, possibilitando a transformação do texto em unidades, a fim de problematizar as categorias relacionadas às falas das entrevistadas (BARDIN, 2011). As categorias analíticas foram definidas a priori e serviram de alicerce para a elaboração do roteiro de entrevistas, são elas: maternidade e estudos; maternidade e instituição de ensino; maternidade, estudos e mercado de trabalho; perspectivas sobre o futuro no mercado de trabalho.

Quadro 01 – Descrição das entrevistas

Discente	Idade	Nº de filhos	Autodeclaração ético-racial	Atua profissionalmente?	Centro de Ciências
1	24	1	Parda	Não, mas possui experiência	CCH
2	23	1	Branca	Não, mas possui experiência	CCH
3	30	2	Branca	Sim	CCH
4	22	1	Branca	Não, mas possui experiência	CCH
5	31	1	Parda	Sim	CCH
6	27	1	Parda	Não, mas possui experiência	CCH
7	21	1	Parda	Não, mas possui experiência	CCH
8	35	1	Branca	Não, mas possui experiência	CCH
9	25	1	Parda	Sim	CCH
10	39	3	Branca	Sim	CCH
11	22	1	Branca	Não, mas possui experiência	CCA
12	25	1	Preta	Sim	CCA
13	30	1	Branca	Não, mas possui experiência	CCH
14	26	1	Branca	Sim	CCB
15	20	1	Branca	Não, mas possui experiência	CCH
16	24	2	Indígena	Não, mas possui experiência	CCH
17	21	1	Branca	Não, mas possui experiência	CCB
18	35	1	Branca	Não, mas possui experiência	CCE
19	29	1	Branca	Não, mas possui experiência	CCH
20	26	1	Preta	Não, mas possui experiência	CCH
21	27	1	Parda	Não, mas possui experiência	CCH
22	33	1	Preta	Não, mas possui experiência	CCH

Elaborado pelos autores.

Após a transcrição das entrevistas e codificação do material coletado, as categorias estabelecidas foram organizadas e os dados agrupados a partir dos códigos com maior frequência

nos relatos. Para Bardin (2011), essa fase da análise lexical e sintática identifica a frequência de temáticas citadas pelos participantes da pesquisa. O processo de análise contou com a criação de 56 códigos, levando em consideração os códigos que mais se repetiram na soma geral de todas as entrevistas. Desta forma, foi possível a criação de subcategorias a partir do agrupamento desses códigos, conforme pode ser observado no Quadro 02.

Quadro 02 – Categorias a priori e informações complementares.

Categorias	Subcategorias	Códigos	Repetições
Maternidade e estudos	Rede de apoio	Presença da rede de apoio; Importância da rede de apoio.	63
	Rotina materna e acadêmica	Rotina desafiadora; Vivência entre maternidade e sala de aula; Experiência com maternidade e aulas remotas.	46
	Docentes	Experiência negativa com professores; Experiência positiva com professores.	30
	Oportunidades acadêmicas	Experiência negativa sobre maternidade e oportunidades acadêmicas.	21
Maternidade e instituição de ensino	Ações pontuais da Universidade	Percepção de ações da UFV; Experiência com a licença maternidade.	24
	Estrutura de apoio	Estrutura e Ambiente; Falta de suporte acadêmico.	22
Maternidade, estudos e mercado de trabalho	A profissional pós-maternidade	Reflexos no trabalho pós-maternidade; Cobrança.	37
	O mercado pós-maternidade	Falta de abertura/preparo do mercado de trabalho; Discriminação; Desconfiança do mercado de trabalho.	52
	Sobrecarga e desistência	Sobrecarga; Desistência; Conciliação das funções.	48
Perspectivas sobre o futuro no mercado de trabalho	Habilidades desenvolvidas	Novas habilidades.	47
	Expectativas sobre o mercado	Estrutura e Ambiente; Empatia.	25
	Empecilhos	Perda de oportunidade; Rotina desafiadora; Rotina atribulada.	37

Fonte: elaborado pelos autores.

As categorias apontadas no Quadro 02 serão descritas e analisadas a seguir, a partir dos relatos das entrevistadas.

ANÁLISES E DISCUSSÕES

A relação da maternidade com a sala de aula: rede de apoio, docentes e oportunidades

A base que sustenta o desempenho e permanência de mães discentes no ensino superior é a rede de apoio (ÁVILA; PORTES, 2012), principalmente a familiar. Quando questionadas sobre a existência de uma rede de apoio e quem ocupa este espaço, a maior parte das entrevistas (14) mencionou o pai da(s) criança(s), seguido da mãe (8), pai e mãe (6), e irmãs (4). Também foi

observado que, das 22 entrevistadas, 13 delas possuem como companheiro o pai da(s) criança(s), enquanto 9 são mães solo, e pelo menos um dos integrantes da rede de apoio da maioria dessas alunas mora no mesmo ambiente familiar que a mesma. Além do mais, 13 delas relataram ter se tornado mães durante a graduação, 7 disseram que maternidade antecedeu à graduação, enquanto duas relataram ter vivenciado a experiência nos dois contextos. Essas informações podem se relacionar diretamente com o fato de quase todas as estudantes já residirem e possuírem familiares em Viçosa antes da maternidade.

Entender esta estrutura da rede de apoio nos leva ao apresentado por Lopes, Prochnow e Piccinini (2012) sobre a presença intensa das mulheres na configuração das redes de apoio. Foi possível perceber nos relatos das discentes que a figura de suas mães foi tão mencionada quanto a do pai da(s) criança(s) no que se refere aos componentes da rede de apoio, estando presente em 14 das 22 entrevistas realizadas – ao se considerar a menção tanto da resposta “mãe” (8) isoladamente quanto da “mãe e pai” (6). Além disso, observa-se também que a figura feminina domina majoritariamente a teia dessas redes, sendo mencionadas em 26 ocorrências – mãe, irmã(s), madrinha, sogra, filha(s), tia, cuidadora. Com isso, é possível perceber que, para as alunas, a presença das mulheres é primordial para a manutenção da rede de apoio (LOPES; PROCHNOW; PICCININI, 2012).

Foi observado que as estudantes acreditam que o apoio coletivo é de suma importância para que consigam êxito na jornada de conciliação entre maternidade e estudos, conforme pode ser notado nos relatos abaixo:

Estudante 3: A gente passa por muita coisa sendo mãe e sendo estudante ao mesmo tempo, porque quando a criança é muito pequena você tem que deixar ela com alguém ou quando você leva junto para aula ou para a prova que seja, é difícil, porque a criança não tá legal no dia, não quer ficar quietinha, precisa de silêncio e você sente que está incomodando na turma, porque às vezes a criança emite algum som.

Estudante 4: Quem não tem uma rede de apoio, como que é difícil! Porque a gente que tem, a gente já fica exausta com estudo. Porque querendo ou não a demanda maior ainda é minha, a demanda maior dela [criança] ainda é minha, porque ela amamenta ainda e acaba que tem muita coisa que sou eu mesmo e aí isso acaba desgastando muito a gente, mas essa rede de apoio para mim é tudo.

É possível perceber nos enunciados que ter uma rede de apoio é de suma importância para que mães discentes consigam conciliar as atividades materna e de estudos. Uma rede estruturada de amparo pode ser responsável por diminuir o desconforto que estudantes sentem ao levar a criança para dentro da sala de aula. Entretanto, também é possível constatar que a referida rede não isenta a mãe de algumas obrigações, em especial aquelas exclusivas da mãe, como o aleitamento materno. Os relatos corroboram com o que Ávila e Portes (2012) aludem acerca da centralidade que a rede de apoio possui na vida dessas mulheres, representando um dos principais alicerces para que estas estudantes consigam iniciar e prosseguir com a vida acadêmica.

Quando indagadas com relação às dificuldades presentes na combinação entre as atividades materna e educacional, os termos “difícil”, “complicado” e “não é fácil” aparecem constantemente. As justificativas podem ser evidenciadas por algumas vivências trazidas pelas entrevistadas em seus relatos:

Estudante 2: Já tive grupos [em trabalhos de disciplinas na universidade] onde já tivemos muita discussão. Já tivemos brigas por não entenderem [discentes] essa parte, e olhar para mim e não ter empatia nenhuma, e dizer “ah, mas você teve uma escolha, se você entrou na faculdade você tem que cumprir o dever da faculdade, você tem que fazer o trabalho, você tá no nosso grupo e o horário que a gente pode é esse, se você não pode vir a gente não pode fazer nada”, ou se não “se você vir e trazer ela e atrapalhar, não dá para aceitar”. É sem empatia nenhuma, porque eles [discentes] olham como se fosse uma escolha. [...] Eu tive grupo em que não entenderam muito, “não, você tem filho porque você quis e você tá na faculdade com filho porque você quis, então você tem que dar conta e eu não sou obrigado a carregar essa carga por você”. Daí teve briga, teve discussão, a gente ainda não se fala.

Estudante 10: Eu me lembro que eu cheguei na prova... eu tava indo fazer a prova e falei com meu marido no carro “eu só preciso dormir, única coisa que eu preciso agora, dormir”. E eu cheguei e fiz a prova, não sei nada do quê que eu fiz.

A estudante 2 relata sentimento de incompreensão por parte de colegas de turma, especialmente em grupos para a realização de trabalhos das disciplinas, indicando percepção destes de que apenas a mãe discente necessita se adaptar às especificidades que a maternidade lhe traz, e ainda o receio de que a criança possa prejudicar a eficiência do encontro discente. É possível notar que, de distintas formas, os relatos apresentados fazem recorrente menção à dimensão tempo, ratificando as afirmações de Ávila e Portes (2012) e de Menezes et. al. (2012) sobre a dificuldade que as alunas possuem em gerenciar seu tempo, conciliando as demandas acadêmicas e maternas com outras necessidades – a exemplo da necessidade de dormir, dito pela estudante 10.

Ainda sobre a relação entre professores(as) e discentes mães, diversas entrevistadas destacaram experiências negativas com os(as) docentes, em especial à incompreensão destes com situações que envolvem a maternidade, entre elas questões relativas ao excesso de atividades acadêmicas e comportamentos que demonstram aversão à criança em sala de aula, conforme pode ser observado nos trechos abaixo:

Estudante 2: Já tive professor que ignorou, que não gostou, que ficou fazendo a cara feia.

Estudante 21: Se você fala para o professor que você teve que faltar porque seu filho estava passando mal e eu não tinha com quem deixar, ele vai olhar para sua cara e vai falar: “Não posso fazer nada”. Foi muitas vezes durante a graduação, não tinha um regulamento em relação a isso, você tinha que contar com a boa vontade do professor.

Estudante 10: Eu tinha uma disciplina de [nome da disciplina] com uma professora e eu fiz a primeira prova, fiz a segunda, fui bem, mas eu precisava da nota na terceira. Ela não me deu a prova em casa, e meu marido, como é que fala... com a licença maternidade na mão e falou “olha [nome da professora], mas tá no estatuto, é lei, a senhora tem que dar”. Ela falou assim: “eu não trabalho dessa forma, o que eu posso fazer é dar um documento para ela cancelar a disciplina e essa disciplina vai constar como cancelamento e não como uma reprovação. Prova, trabalho em casa, não trabalho com nada disso”.

É possível perceber a partir dos relatos certa inflexibilidade por parte de alguns docentes com relação ao contexto atípico das mães, seja por meio de demonstrações físicas de insatisfação, pela não extensão de prazos das atividades, pela incompreensão sobre o estado de saúde dos filhos e/ou o não reconhecimento da licença-maternidade. Em especial sobre o caso relatado pela estudante 10, a aluna presenciou o não cumprimento do Regime Didático da Graduação, onde informa que a aluna pode realizar “atividades didáticas especiais, definidas pelo professor, em substituição a sua ausência de atividades didáticas regulares – aulas e avaliações.” (UFV, 2021, p. 17). Essa modalidade de afastamento é resguardada pela Lei nº 6.202 de 1975, a qual assegura que as alunas grávidas, a partir do 8º mês, possam solicitar o afastamento por 90 dias corridos das atividades presenciais da instituição, garantindo a elas um acompanhamento domiciliar e a realização das provas finais (BRASIL, 1975). O exemplo relatado pela estudante 10 também chama atenção por ser uma docente mulher a negar o reconhecimento de direitos relativos à licença-maternidade, reproduzindo opressões que perseguem e assolam as mulheres em diversos espaços da sociedade.

As experiências com os professores citadas pelas entrevistadas apontam características semelhantes às apresentadas na pesquisa realizada por Menezes et al. (2012) com mães estudantes, e reforçam as sugestões dos autores quanto à necessidade de mediação entre os deveres das estudantes e a viabilização de ajustes e permissões específicas a sua realidade.

Quando questionadas acerca da relação entre a maternidade e as oportunidades acadêmicas, as estudantes novamente pontuaram dificuldades de falta de tempo, inflexibilidade e incompreensão, além de certa resistência em conceder oportunidades a estudantes que são mães, conforme pode ser percebido nos relatos a seguir:

Estudante 13: [...] mas se fosse presencial [nome do projeto de extensão], seria um programa que eu não iria conseguir participar, porque tem que cumprir horas dentro da sala.

Estudante 22: Eu mesma não peguei nenhuma pesquisa. Eu comecei o projeto de extensão, mas também não deu para dar continuidade por causa da disponibilidade de horários. [...]. Então os horários que eu tinha alguém para ficar com ele [filho] tinha que ser pré-determinado.

Conforme relatado, as alunas percebem certa exclusão em oportunidades acadêmicas (eventos, palestras, iniciação científica, estágios) pelo fato de não terem a mesma disponibilidade de tempo ou horários que discentes sem filhos teriam. Os relatos – a exemplo dos trechos acima – destacam ainda as renúncias que tais mulheres precisam fazer para dar conta das atividades de mãe. As peculiares responsabilidades apresentadas pelas discentes mães e os estigmas a que são alvo frente às oportunidades acadêmicas se assemelham as observações que Guiginski e Wajnman (2019) fazem acerca da disparidade existente entre mães e mulheres sem filhos no mercado de trabalho, fundada no pré-julgamento de que a mulher sem filhos será mais produtiva.

A dificuldade de discentes que são mães em serem selecionadas para atividades e projetos extracurriculares dificulta a experiência prática em suas formações e, por conseguinte, podem ter impacto sobre sua futura inserção no mercado de trabalho.

Suporte por parte da instituição de ensino

As entrevistas realizadas também questionaram as discentes acerca da relação destas com a universidade da qual fazem parte e das possibilidades de suporte que a IES poderia dispor com relação à maternidade, a exemplo da licença-maternidade, do auxílio-creche e da possibilidade de fazer o pré-natal na Divisão Universitária de Saúde. Em especial, os relatos destacaram dificuldade e/ou burocracia para conseguir vaga na creche pública da universidade, apontada como um dos principais suportes a auxiliar as mães da comunidade acadêmica.

Estudante 11: Eu até procurei... igual à creche lá da UFV. Só que ela não tem mais vaga para [filhos dos] alunos, né?! É, não sei, isso complica muito, porque voltando às aulas presenciais eu vou ter que achar uma creche que fique com ele [filho], sendo que lá na UFV tem uma creche muito boa que às vezes poderia, por exemplo, adequar a nossa grade.

Estudante 20: Então, durante a graduação a única [prática] que eu soube ou tive contato era o LDI [Laboratório de Desenvolvimento Infantil], e eu nem considero isso como uma prática voltada para as mães, porque agora é sorteio.

Ao perguntar às estudantes se as mesmas percebem ações ou práticas da Universidade para com as mães, a creche pública da Universidade, a licença-maternidade, o auxílio-creche, a possibilidade de fazer o pré-natal na Divisão de Saúde da Universidade e a Ludoteca (espaço de brincadeiras e artes dentro da Universidade) foram algumas das respostas ali mencionadas. As ações citadas são serviços oferecidos pela instituição, composta também pelo Serviço Moradia, Serviço Alimentação, Bolsa de Aprendizagem e Aprimoramento Profissional, Auxílio-emergencial e Auxílio-alimentação (SERVIÇO DE BOLSA, 2021).

A presença da creche dentro da universidade foi um dos pontos mais destacados pelos relatos. O local conhecido como creche é o Laboratório de Desenvolvimento Infantil e Laboratório de Desenvolvimento Humano (LDI/LDH). Atende crianças de 3 meses a 5 anos, em dois turnos (manhã e tarde), através de sorteio público, aberto não só a comunidade acadêmica como também à sociedade civil (LDILDH, 2021). O LDI/LDH é um laboratório de práticas pedagógicas, onde institucionalmente atua no ensino, na pesquisa e na extensão para o extinto curso de Economia Doméstica, para a Pedagogia, Educação Infantil, Dança, entre outros. O atendimento à sociedade nos cuidados, desenvolvimento e aprendizagem de crianças são benefícios concedidos através do objetivo principal (LDILDH, 2021).

As falas das estudantes 11 e 20 acima resumem a insatisfação apontada por outras entrevistadas, em especial no tocante à limitação de vagas e a imprevisibilidade de se conseguir vaga, já que são dadas por sorteio. O sorteio ainda é apontado como instrumento não justo, já que não leva em conta a situação financeira e o turno de estudo das discentes.

A percepção das entrevistas está alinhada ao que Vieira (2019) aponta acerca da essencialidade das creches como suporte às mães discentes. Todavia, a existência da creche universitária não é suficiente para suprir a demanda discente e, por conseguinte, não garante o alicerce necessário para que possam se dedicar aos estudos com mais tempo e tranquilidade.

Outro ponto citado pelas entrevistadas e apontado por Vieira (2019) como importante suporte à realidade de mães discentes diz respeito à licença-maternidade, a qual assegura – mediante legislação (BRASIL, 1975) – três meses de afastamento das atividades presenciais na universidade. Alguns relatos apontam para o não cumprimento deste direito em suas experiências acadêmicas:

Estudante 7: Com os professores acho que foi mais difícil, porque eles ficam de má vontade de mandar as atividades, [...], não responderam e-mail, aí foi muito difícil. [...] Aí também teve o meu retorno. [...] eu falei com a professora que eu estava voltando da licença-maternidade e não tinha feito nada, não tinha acompanhado aula nenhuma. Aí ela simplesmente falou para mim: “Sua licença acabou ontem, hoje você vai fazer a prova”. Aí isso para mim foi um choque que eu fiquei assim “Meu Deus!!!”. Aí ela disse que se não fosse um rendimento bom ela iria repetir. Mas aconteceu que o rendimento para mim não foi bom, porque a gente sempre espera o melhor possível.

Estudante 10: Ninguém me mandava nada, ninguém me mandava nada, nada. E eu procurava o professor e ninguém me mandava nada. Então antes de vencer minha licença-maternidade eu voltei. Fui eu, marido e filho pra sala de aula.

Estudante 11: Antes de começar o período, eu tentei olhar no registro [escolar] e com a coordenadora do meu curso quais são os procedimentos que eu tinha [que fazer]... E ninguém me passou nada! Eu estou fazendo como se eu fosse normal, como se eu não tivesse filho.

Os relatos das estudantes 7, 10 e 11 exemplificam o que Medeiros (2018) aduz sobre as falhas de comunicação entre os vários setores da universidade sobre como acessar a licença-maternidade e a ineficiência no envio das atividades e provas às estudantes. A ausência ou ineficaz comunicação durante esse período tem efeitos nocivos sobre a aprendizagem e a formação das discentes, além de tumultuar um período por demais turbulento da maternidade. A ausência de resposta e/ou acompanhamento por parte dos docentes reflete a falta de suporte institucional que deveria ser conferido às estudantes e uma inconformidade com o que determina a legislação. No caso da instituição de ensino analisada, o Regime Didático da Graduação informa a existência de um orientador acadêmico para auxiliar nas questões acadêmicas, com o coordenador do curso também a posto para auxílio (UFV, 2021), indicando a urgência na melhoria na comunicação, para que o fim seja alcançado.

Ao retornar da licença-maternidade, as estudantes relatam outros obstáculos, entre eles: a falta de estrutura, de ambiente adequado e de suporte da própria universidade para com as discentes mães. Foi possível ainda perceber a existência de iniciativas individuais e coletivas por parte das discentes na tentativa de viabilizar os referidos espaço e estrutura, mas sem êxito, conforme pode ser observado nos relatos a seguir:

Estudante 1: Antes eu participei do [projeto de extensão] também e uma das coisas que a gente estava pensando era de fazer... criar um espaço para as mães poderem deixar os filhos lá, porque tem muita mãe que tem que levar o filho pra aula, né?! Às vezes tem aula de noite e não tem com quem deixar [...], só que foi tanta burocracia, tanta coisa, que a gente deixou a ideia de lado.

Estudante 12: E a faculdade, acho que também coloca que não é lugar disso [de receber crianças], quando não coloca nem um espaço direcionado para as crianças. [...] tinha começado a conversar no CEE [Centro de Ensino de Extensão] sobre a possibilidade de deixar alguma sala, sabe?! Então solicitar uma sala pra que a gente pudesse amamentar, pudesse esquentar o alimento pra criança, sabe!? Pudesse, tipo, colocar a criança pra dormir, alguma coisa nesse sentido. Assim... tipo uma sala que ficasse disponível pra

necessidade desse tipo, porque a gente tem só trocadores em alguns banheiros, só femininos, né?! Em alguns prédios da faculdade, e não tem nos prédios masculinos... [...] às vezes eu entrava pra aula e [nome do companheiro] ficava com a [nome da filha], né?! Tipo, assistir aula e se ele precisar trocar a [nome da filha] tinha que trocar tipo no banco do CEE, porque não tem trocador no banheiro masculino.

Os relatos descrevem algumas movimentações criadas para viabilizar a permanência das discentes nas atividades presenciais de seus respectivos cursos. É possível observar a falta de suporte estrutural e/ou de adaptação destes para a particular realidade das estudantes que são mães (VIEIRA, 2019), além da burocracia que dificulta a criação de espaços mais acolhedores a esta particular demanda. Tal sinalização pode denotar que as demandas maternas podem não estar dentre os interesses do ciclo de poder universitário, ou ainda que não consigam ser observadas por quem ocupa tais posições.

Ao apontar sobre a existência e permanência dessas crianças em espaços públicos como em uma instituição de ensino, é preciso reafirmar a importância do Estatuto da Criança e do Adolescente como lei que denomina essa presença no tocante de ter preservada e respeitada a integridade física, mental, moral e social dessas crianças. Conforme a Lei 8.069 de 1990, as crianças possuem o direito de “ir, vir e estar nos logradouros públicos e espaços comunitários, ressalvadas as restrições legais.” (BRASIL, 1990), e o acolhimento a essas crianças vem a contribuir com a dinâmica vivida por essas mães estudantes, acrescidos pela não existência de empecilhos tanto por parte do Regimento Interno da instituição (UFV, 2021) quanto do Regimento Didático (UFV, 2021) da mesma sobre a presença delas na instituição, inclusive em sala de aula.

Também é possível perceber no relato da estudante 12 que, apesar da importância da figura paterna na rede de apoio das mães discentes – anteriormente comentada –, a criação e o cuidado dos filhos são atribuídos socialmente como papéis da mulher (ROCHA-COUTINHO, 2004), concepção esta indiretamente reforçada pela própria infraestrutura universitária que não dispõe de trocadores em banheiros masculinos.

Entre a permanência e a desistência: vivência, conciliação e percepções das múltiplas jornadas e as perspectivas sobre o futuro do mercado de trabalho

Numa observação preliminar sobre a experiência com o mercado de trabalho pós maternidade, a maioria diz já ter vivenciado o mercado de trabalho nesse contexto, porém um número significativo de alunas (9) ainda não tivera essa experiência até o momento da entrevista. Em certo ponto das entrevistas, foi questionado às discentes como percebiam a relação da maternidade com seu futuro acadêmico e profissional.

Estudante 5: Atualmente, por exemplo, eu trabalho 8 horas por dia. Aí com a UFV acaba que eu não teria tempo, né!? Pro bebê, no caso. Mas eu estou pensando, tentando ver uma forma de diminuir essa carga horária de trabalho, [...] ou então vou ter que acabar abandonando o curso por um tempo.

Estudante 11: Eu ainda não defini bem. Antes eu queria trabalhar mais viajando, não estabelecendo lugares para trabalhar, e agora eu penso em talvez fazer um mestrado, talvez fazer um doutorado e arranjar um emprego que eu não tenha que ficar viajando muito para eu poder conciliar.

Estudante 16: Quando eu tive a minha primeira filha, eu fazia um outro curso e eu queria desistir de estudar, de ter um ensino superior. E, depois que eu tive a segunda, percebi que o único caminho que eu conseguiria, além de ter um futuro para mim e ter um futuro para elas também, seria através do estudo. Que através do mercado de trabalho eu conseguiria manter um padrão muito inferior do que eu gostaria que elas tivessem, sabe?!

Os enunciados das estudantes acima denotam sua preocupação com a estabilidade, em especial aquela relacionada às condições de trabalho (GARCIA; VIECILI, 2018). O trabalho, sua configuração e as demandas a ele atreladas – entre elas o tempo dedicado às atividades laborais, a necessidade de deslocamento ou de mudança geográfica – são associados ao sustento e à qualidade de vida dos filhos. Também é possível perceber nas falas relação estabelecida entre os estudos e à

valorização profissional, as quais, por sua vez, terão impacto positivo sobre as condições de vida que essas mães poderão fornecer a seus filhos e sobre a qualidade da relação entre eles.

Algumas estudantes revelaram preferência por cursos noturnos ao considerar maior facilidade quanto à inserção e/ou manutenção no mercado de trabalho nos períodos da manhã e/ou da tarde. De maneira geral, foi possível perceber que a maioria das entrevistadas confirmaram que a maternidade modificou seus planos e sua percepção sobre o futuro, seja na maneira como vislumbram sua carreira profissional, na maior atenção dada a estabilidade financeira ou ainda nas restrições que passaram a ter quando pensam sobre o trabalho.

Os sentimentos de cobrança e culpa foram identificados em alguns relatos, e um dos possíveis motivos que levam a essa cobrança excessiva está na falta de abertura e/ou preparo de diversas organizações para receber essas mães em suas equipes de trabalho, como citado por algumas entrevistadas:

Estudante 4: É uma jornada que, de certa forma, é muito peso na mesma pessoa. [...] E aí... claro que a pessoa que está mais desgastada ela vai produzir menos que uma pessoa que só trabalha. E uma pessoa que tem tripla jornada de trabalho e a pessoa que só trabalha, ela [a pessoa que só trabalha] vai produzir muito mais. Então, eu acho que tem essa discriminação do mercado em relação a isso.

Estudante 9: Mas acho que o mercado de trabalho é bem cruel nesse sentido. Ele é bem cruel com a gente que é mãe. E tipo assim: “Ah não, porque o filho passou mal não vou trabalhar”, talvez não seja bem assim, talvez a gente vai trabalhar preocupado, mas a gente vai trabalhar de outro jeito.

A maioria das entrevistadas enfatizou em seus relatos o foco das empresas na maximização da produtividade e do lucro. A partir desta perspectiva, as trabalhadoras mães passam a ser estigmatizadas por causa da maternidade, a partir do clichê inferiorizante de que sua atenção não mais estaria totalmente focada no trabalho, e sim dividida com o(s) filho(s) (GUIGINSKI, WAJNMAN, 2019).

A maternidade passa, ao mesmo tempo, a ser alvo de preconceito e a ser apontada com descrédito pelos empregadores e gestores (CERIBELI, SILVA, 2017; GUIGINSKI, WAJNMAN, 2019). Entre as desconfianças mais frequente identificadas nos relatos estiveram: faltas no trabalho motivadas por problemas de saúde do(s) filho(s) ou por outras justificativas a ele(s) relacionadas; possibilidade de nova gravidez e conseqüente necessidade de licença-maternidade; necessidade de pausa para amamentação; receio de que a maternidade afete o nível de produtividade. Tais fluxos de percepção passam a estereotipar as mulheres mães, impactando negativamente sobre sua empregabilidade

Ao refletir sobre a tripla jornada que algumas mulheres desempenham enquanto mãe, estudante e profissional, as entrevistadas apontaram a sobrecarga como o principal desafio. Dificuldade esta que as levam ao limite entre o desistir e o persistir, impelindo algumas delas a abrir mão dos estudos ou do trabalho.

Estudante 13: É árdua, tem que querer muito, ter muito foco, vontade de querer formar e estudar. Porque a vontade de largar e jogar tudo pro alto é grande.

Estudante 22: É muito difícil para mim, chego a falar assim: “não, aqui [na universidade] não é lugar para mim” ... várias, várias vezes eu me pego falando essa frase.

Cabe aqui ressaltar que a sobrecarga e os desafios impostos pela tripla jornada foram destacados tanto nos relatos das mulheres que a vivenciam quanto pelas discentes que não estavam trabalhando no momento da entrevista, mas que possuíam experiência laboral anterior.

Estudante 5: A gente quer terminar o curso. A gente busca agregar conhecimento, mas é muito difícil conciliar esse tempo e, às vezes, deixar o medo maior. Pelo menos o meu medo é acabar priorizando o estudo e deixando ele [o filho] de lado. Eu queria ter um jeito de conciliar as duas coisas, sabe?! Eu acho bem complicado isso.

Estudante 8: Então... eu pensei mil vezes se eu iria dar conta de fazer a disciplina, ter tempo vago durante o dia, no caso, agora em casa. Então era mais complexo de pensar como que seria a divisão, se eu iria conseguir conciliar tudo isso e se eu também não iria deixar ele totalmente de lado.

É perceptível que a sobrecarga das múltiplas jornadas se acentua quando somada ao sentimento de culpa acerca das demandas relacionadas à criança. O receio de ser negligente nos cuidados com os filhos acompanha as mulheres e suas jornadas – sejam elas duplas ou triplas. A preocupação com a forma como os filhos se sentirão ou ainda com a qualidade do suporte que receberão em sua ausência parece ser a principal fonte desse sentimento (ÁVILA, PORTES, 2012; VIEIRA, SOUZA, ROCHA, 2019), e é levada em consideração quando se pensa na continuidade da formação superior ou na permanência no mercado de trabalho.

Ao ponderar sobre como as organizações poderiam contribuir para diminuir a discriminação e a desconfiança com mulheres que são mães, algumas estudantes mencionaram novamente acerca de mudanças na estrutura e no ambiente, desta vez focado no contexto de trabalho:

Estudante 8: Eu penso algumas coisas sobre creches vinculadas à empresa e eu acho que auxiliam bastante. Principalmente no início, quando você está muito mais perto, amamentando, então eu acho que te deixa mais segura para trabalhar e em relação ao filho também.

Estudante 21: Olha, eu acho que tinha que ter espaço para as mães nas empresas, tinha que ter fraldário, tinha que ter creche perto das empresas, sobretudo, as grandes empresas, né?! Claro que não é a lojinha da esquina que vai ter esse aporte, mas sobretudo os grandes capitalistas aí. É creche perto do local de trabalho, se não tiver creche, auxílio para creche, espaço para amamentação, licença-maternidade e paternidade, não só para as mulheres... porque incentiva os homens nesse contexto também, é interessante.

As creches surgem nessa investigação como uma das mais recorrentes demandas das mães, tanto no que se refere ao suporte a ser dado às discentes para que possam se dedicar aos estudos e atividades universitárias, quanto no que tange o suporte à vivência da mulher no trabalho. É possível perceber com isso que a sensação de segurança relacionada aos filhos tem relação positiva não só com o tempo a ser dedicado a outras esferas de atuação, como também sobre o desempenho destas mães nas jornadas acadêmicas e de trabalho.

Por fim, a empatia com a maternidade foi algo apontado pela maioria das entrevistadas como algo que esperam das organizações e grupos de trabalho com os quais forem atuar em sua carreira profissional:

Estudante 2: Elas [as empresas] podem, em primeiro lugar ter um pouco de empatia e entender que se ela [a mulher] está disposta àquela vaga de trabalho, porque ela se sente capaz, mesmo tendo um filho.

Estudante 19: Olha, eu acho que não só em relação às mães, em relação a tudo para melhorar, né?! Seria se colocar no lugar do outro em primeiro lugar, né?! Porque eu acho que nenhuma mãe ou profissional responsável pediria uma folga ou chegaria atrasado ou qualquer coisa, se não houvesse a necessidade. Então, eu acho que as pessoas deveriam se colocar mais no lugar das outras no caso.

Assim como apontado por Guiginski e Wajnman (2019), os relatos acima parecem sinalizar que as mães discentes almejam do mercado de trabalho o mesmo cuidado e dedicação que elas oferecem, tanto no desempenho de suas atividades profissionais quanto na criação e sustento de seus filhos. A empatia pode se constituir como ferramenta a partir da qual os distintos atores que convivem com mães discentes possam compreender melhor suas distintas trajetórias, demandas e responsabilidades, além de valorizar a multiplicidade de papéis que tais mulheres dão conta, revelando inclusive como tais papéis podem corroborar com suas vivências profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa se dedicou a **compreender a relação entre maternidade, ambiente universitário e mercado de trabalho a partir da vivência de mães discentes de uma universidade pública**. A partir dos relatos das estudantes entrevistadas foi possível perceber a

carência de apoio institucional e de ambiente adequados às necessidades das mães tanto no âmbito universitário quanto no profissional, o que intensifica o desgaste sobre essas discentes e restringe suas possibilidades de atuação nesses contextos, principalmente quando a rede pessoal de apoio é inexistente ou insuficiente, o que pode acarretar na interrupção ou abandono do curso.

Foi possível identificar que o suporte da rede de apoio é primordial para que as estudantes possam dar continuidade à sua formação superior, bem como possam se dedicar às atividades extracurriculares disponíveis no ambiente universitário ou ainda ao trabalho. Todavia, a continuidade dos estudos também é impactada pela postura e compreensão (ou não) dos(as) docentes diante das especificidades da maternidade. Ainda sobre o contexto acadêmico, é importante atentar para a necessidade de ações institucionais mais concretas que garantam respeito à licença-maternidade, oportunidades acadêmicas (como estágios, participação em projetos de extensão, iniciação científica) condizentes com a realidade dessas mães, além de estrutura de apoio para suas necessidades. A conclusão dos estudos ganha ainda mais importância para essas discentes pois atrelam o título acadêmico à melhoria da qualidade de vida de seus filhos, a partir da possibilidade de maior empregabilidade pós-formação.

Ao identificar relações entre a maternidade e a vivência acadêmica, foi possível observar grande expectativa sobre possíveis ações que possam intervir na experiência atual dessas mães, tanto estrutural, quanto informativo. Essas modificações podem contribuir para a diminuição do cansaço físico e mental das estudantes.

No tocante à esfera do trabalho, foi possível observar que as entrevistadas percebem certa discriminação e intolerância do mercado com relação à maternidade. Além do mais, como a instituição de ensino também é a porta de entrada para o mercado de trabalho através das suas oportunidades oferecidas (estágios, iniciação científica, projetos de extensão, entre outros), a estudante mãe tende a experimentar algumas das barreiras impostas pelo mercado, ainda dentro da instituição.

Sobre o futuro do mercado de trabalho, entende-se que a insegurança, a frustração e o medo dessas estudantes são acentuados, oriundos desta bagagem da experiência atual que por muitas vezes negativa. Ainda se faz necessário a admissão dessas mulheres no mercado e o desenvolvimento de políticas de acolhimento à criança, como a criação de mais creches.

Como contribuição para estudos futuros, sugere-se analisar a realidade de estudantes de outras IES (públicas e privadas) para que possa confrontar os resultados com os que esta pesquisa apresenta. Ademais, seria possível que o mesmo objeto de estudo pudesse ser analisado interseccionalmente, a partir de marcadores étnico-raciais e de classe. Apesar de não ter sido o foco desta investigação, foi possível observar que a pandemia da COVID-19 impactou de maneira específica à maternidade, indicando outra possibilidade concreta de contribuição acadêmica. No mais, é possível explorar a temática considerando uma amostra maior, incluindo estudantes mães de outras instituições de ensino. Assim, é possível realizar uma análise de acordo com o curso, sem risco de exposição das entrevistadas, compreendendo o período do curso das alunas em formação e o tempo médio de duração de curso para as alunas já formadas.

O presente estudo ainda sinaliza a necessidade de pensar acerca de ações institucionais, políticas organizacionais e políticas públicas que possam auxiliar o cumprimento das duplas ou triplas jornadas de mulheres que vivenciam a maternidade, seja por parte de IES, empresas, organizações públicas ou das instâncias governamentais. Tais iniciativas podem contribuir para disposições mais empáticas com a maternidade, bem como para a desconstrução de estigmas que pressionam, sobrecarregam e culpabilizam a mulher mãe.

REFERÊNCIAS

- ADELMAN, M.; e SILVESTREIN, C. B. **Coletânea Gênero Plural**. Editora UFPR. Curitiba: Editora UFPR, 2002.
- ARAÚJO, M. de F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicol. clin.**, Rio de Janeiro , v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005.
- AVILA, R. C.; PORTES, É. A. A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis , v. 20, n. 3, p. 809-832, dez. 2012.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BOAS, L. H. B. V.; PAULA NETO, A.; CRAMER, L. Relações de gênero nas organizações: um estudo no setor de vendas de veículos. **Revista de Administração**, v. 38, n. 3, p. 219-229, 2003.
- BRAH, A. Diferença, diversidade, diferenciação. **Cad. Pagu**, Campinas , n. 26, p. 329-376, jun. 2006.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Decreto-Lei n.º 6.202, de 17º de abril de 1975*. Atribui à estudante em estado de gestação o regime de exercícios domiciliares instituído pelo Decreto-lei nº 1.044, de 1969, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6202.htm>. Acesso em: 30 mar. 2020.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Decreto-Lei n.º 8.069, de 13º de julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 24 mai. 2021.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Decreto-Lei n.º 10.421, de 15º de abril de 2002*. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10421.htm#art1>. Acesso em: 30 abr. 2020.
- CANABARRO, J. R. D. S.; SALVAGNI, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.
- CENTROS e institutos de ciências. Universidade Federal de Viçosa, 2021. Disponível em: <<https://www.ufv.br/centros-e-institutos-de-ciencias/>>. Acesso em: 25 fev. 2021.
- CERIBELI, H. B.; SILVA, E. R. Interrupção Voluntária da Carreira em Prol da Maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 5, p. 116-139, 2017.
- GARCIA, C. F.; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal, Rev. Psicol.**, Rio de Janeiro , v. 30, n. 2, p. 271-280, ago. 2018.
- GUEDES, M. E. F. Gênero, o que é isso?. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 15, n. 1-3, p. 4-11, 1995.
- GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S.. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Rev. bras. estud. popul.**, São Paulo , v. 36, e0090, 2019.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2018**. Brasília: Inep, 2019. Disponível em <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 22 mai. 2020.

- LDILDH. Laboratório de Desenvolvimento Infantil e Laboratório de Desenvolvimento Humano, 2021. Disponível em: <<https://ldildh.ufv.br/apresentacao/>>. Acesso em: 02 mar. 2021.
- LDILDH. Laboratório de Desenvolvimento Infantil e Laboratório de Desenvolvimento Humano, 2021. Disponível em: <<https://ldildh.ufv.br/equipe/>>. Acesso em: 24 mai. 2021.
- LEITE, M. G. et al . Sentimentos advindos da maternidade: revelações de um grupo de gestantes. **Psicol. estud.**, Maringá , v. 19, n. 1, p. 115-124, mai. 2014.
- LOPES, R. de C. S.; PROCHNOW, L. P.; PICCININI, C. A. A relação da mãe com suas figuras de apoio femininas e os sentimentos em relação à maternidade. **Psicol. estud.**, Maringá , v. 15, n. 2, p. 295-304, jun. 2010.
- MACHADO, C.; PINHO NETO, V. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2020.
- MEDEIROS, M. A. S. Ingresso e permanência da mulher no ensino superior após a maternidade: um estudo com as alunas do curso de Administração da Universidade Federal de Sergipe. São Cristóvão, SE, 2018. Monografia (graduação em Administração) – Departamento de Administração, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, **Universidade Federal de Sergipe**, São Cristóvão, 2018. Disponível em: <<http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/11573>>. Acesso em: 06 mai. 2020.
- MENEZES, R. de S. et al . Maternidade, trabalho e formação: lidando com a necessidade de deixar os filhos. **Constr. psicopedag.**, São Paulo, v. 20, n. 21, p. 23-47, 2012.
- MOLINETE, I. A.; BARCELLOS, R. M. R.; SALLES, H. K. Da Mão de Ferro ao Romantismo: A Produção do Gênero no Discurso da Literatura Pop Management. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 11, Ed. Especial, p. 6-22, 2017.
- RAGO, M. Trabalho Feminino e sexualidade. In: PRIORI, M. Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997.
- RICOLDI, A.; ARTES, A.. Mulheres no ensino superior brasileiro: espaço garantido e novos desafios. **Exaequo**, Lisboa , n. 33, p. 149-161, jun. 2016 .
- SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 5-22, jul.-dez. 1990.
- SERVIÇO DE BOLSA. Universidade Federal de Viçosa, 2021. Disponível em: <<https://www.servicodebolsa.ufv.br/auxilios-bolsas-e-servicos/>>. Acesso em: 24 mai. 2021.
- SOUSA, Í. F. et al. “ Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe! ”: trabalho, maternidade e redes de apoio. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, v. 22, n. 1, p. 46-63, 28 set. 2011.
- UFV. Universidade Federal de Viçosa, 2020. Disponível em: <<https://www.ufv.br/apresentacao/>>. Acesso em: 27 jun. 2020.
- UFV. Universidade Federal de Viçosa, 2021. **Estatuto e Regimento**. Disponível em: <<https://www.ufv.br/estatuto-e-regimento/>>. Acesso em: 24 mai. 2021.
- UFV. Universidade Federal de Viçosa, 2021. Disponível em: <<http://www.regimedidatico.ufv.br/>>. Acesso em: 24 mai. 2021.
- VIEIRA, A. C.; SOUZA, P. B. M. de; ROCHA, D. S. da P. Vivências da maternidade durante a graduação: uma revisão sistemática. **Revista Cocar**, v. 13, n. 25, jan./abr. 2019.