

Como se refere a um crime cometido por um homem branco, de bom nível social e econômico, docente de instituição de ensino superior, com um trajetória acadêmica no campo das ciências sociais, com ênfase na “defesa” de direitos humanos e minorias, começam então os apoios e privilégios, já na delegacia, pois sua fiança foi paga por dois colegas docentes da mesma instituição, também profissionais que atuam na área da defesa dos direitos humanos. Observamos as correlações dos discursos acadêmicos distanciados da realidade das violações de direitos humanos, visto que nós mulheres/mães não somos providas desses direitos.

Este continuum de solidariedade ao autor das violências, potencializa a invisibilidade da violência sofrida pela docente, todo o sofrimento emocional, a sobrecarga de atender às suas demandas de saúde em decorrência das violências, a sequela da agressão física com a perda auditiva (leve), a exigência e necessidade de atender a criança que nasceu com necessidades especiais e uma demanda de cuidados e atendimentos especializados, frente a perda da residência, a violência patrimonial também se intensifica.

Iniciam então as campanhas de defesa (indefensável) ao docente agressor e de difamação da docente vítima, primeiramente uma docente da mesma área de ciências sociais e de reconhecida atuação em defesa dos direitos humanos, mas de outra instituição de ensino superior, publica em sua rede social uma carta escrita pelo agressor em sua autodefesa, ela se utiliza de apelos moralistas e conservadores, do bom cidadão acima de qualquer suspeita, na tentativa de atribuir o status de falsa, a situação concreta de violência doméstica.

Em seguida esta mesma carta de auto defesa, inclusive com apelo religioso e moralista, é publicada na rede social de uma colega docente da mesma área e da mesma instituição do docente agressor e da docente vítima. Cabe salientar que nesta carta então, inicia a propagação das acusações utilizando os argumentos da suposta prática de alienação parental, pela docente vítima, já que sua denúncia de violência doméstica, o exame de corpo de delito e claro, a condenação eram falsas e com o único propósito de prejudicar, o magnânimo docente.

Não bastasse esta exposição pública difamatória e banalizadora da violência sofrida, na busca por acolhimento e reparação também dentro da instituição pública de ensino superior a docente foi reiteradas vezes constrangida a ter que se expor os documentos sigilosos, mas comprobatórios da violência e do processo criminal, visto que sua palavra sempre foi questionada e desacreditada, inclusive por colegas que até então se diziam apoiadoras.

No sentido de manifestar desacordo a convivência da instituição pelo silêncio frente a gravidade da situação da violência doméstica, que permeia o espaço de trabalho, já que consta no Código de Ética do Servidor no item VI que as condutas na vida particular também interferem na vida funcional, foi elaborada uma carta em defesa da docente, onde obtiveram

mais de duas mil assinaturas entre docentes, discentes, movimentos sociais, porém nunca foi registrada nenhuma queixa em comissão de ética por violações do agressor, inclusive condenado por crime de violência doméstica e omitida ou encoberto pela instituição, mesmo com o item XV, que descreve condutas vedadas a servidores, dentre elas a de prejudicar a reputação de colegas, pois violência contra mulher, o assédio moral e sexual, inexistem em documentos oficiais que normatizam e orientam as instituições públicas de ensino superior em nosso país.

Nessa lógica da ideologia da alienação parental de que as mulheres mentem, apresentam denúncias falsas, para prejudicar seus ex-maridos, impedir a convivência com filhos/as como forma de vingança, mulheres docentes de movimentos feministas se abstiveram de assinar a carta em defesa da colega vítima, utilizando a justificativa de que a violência doméstica é grave, mas a alienação parental é inadmissível.

Confirmando então pela matéria publicada por LAGO (2022) no site G1 de São Paulo, a pesquisa demonstra a naturalização da apropriação dos corpos e controles das mulheres está explícita, pois não há reconhecimento por parte dos autores das violências cometidas, neste sentido aponta que “Metade dos brasileiros conhece uma mulher que já foi agredida pelo parceiro ou ex, mas 94% dos homens dizem nunca ter agredido.”

As faces da violência institucional se multiplicam, contaminadas pela ideologia da alienação parental de que existe a falsa acusação de violência doméstica, neste movimento de amparo ao docente, as apoiadoras, incluindo profissionais docentes e discentes da instituição, se dispõem ao absurdo de praticar ações semelhantes ao crime de stalking, contra a docente, visto que o violador tem acesso a informações privilegiadas em tempo real da vida profissional e do cotidiano, de assuntos tratados em reuniões e em sala de aula pela docente vítima.

E ainda, dos prejuízos em sua trajetória profissional a docente passa por perseguições, discriminações, constrangimentos e impedimentos promovidos pela instituição de ensino superior, visto a extrema e diferenciada exigência nas suas produções acadêmicas, nos critérios para a aprovação de propostas de projetos e atividades, prazos mais restritos e muitas vezes têm negados sem justificativa suas solicitações, inclusive quando avaliada para que suas alunas/os recebam bolsas de iniciação científica, lhes são negadas, mesmo a docente recebendo menção honrosa pela qualidade da pesquisa, não recebe verbas para pesquisas e nem tem contempladas suas solicitações de bolsas para monitorias, em contrapartida o docente agressor é agraciado, recebe constantemente estas bolsas, reforçando a posição da instituição em apoio às suas práticas violadoras.

Fica então a mensagem da instituição de ensino superior, não importa o crime que o homem branco, docente reconhecido pela hipocrisia da área de atuação dos direitos humanos cometeu, a violência doméstica não importa para a instituição, o agressor condenado é um bom profissional e não tem prejuízos em suas relações institucionais e na sua vida funcional, continue violentando que você será premiado.

Considerações finais

Contra as evidências e as pesquisas não há o que contestar, muitas mulheres/mães morrem adoecidas em seu sofrimento e sobrecarga, cometem suicídios e são assassinadas, assim como crianças agredidas e abusadas pelos próprios pais/homens diariamente no Brasil, lamentavelmente as violências contra as mulheres/as mães são historicamente reforçadas e valorizadas como atitudes de obediência e participação social importante para o desenvolvimento da humanidade.

É sabido que as instituições de ensino superior, reproduzem a lógica patriarcal da superioridade masculina e da sobreposição do statu quo da verdade incontestável de um homem, branco, hetero e docente de ensino superior, quase em um pedestal, contrapondo as provas e a realidade da vida violentada, violada e extorquida de mulheres docentes por seus colegas.

Estes mesmos homens recebem o reforço da mensagem social de que estão impunes e fortalecidos, já que perpetuam as violências contra as mulheres em todos os seus espaços de inserção e quando afastados fisicamente, prosseguem as torturam através das violências cometidas contra os/as próprios/as filhos/as, já que as mulheres estão amordaçadas e silenciadas pela ideologia, das mentirosas, as alienadoras, as violências contra si e contra os/as filhos/ são falsas.

Diante da anuência das instituições de ensino superior, em situações consolidadas de violência contra mulheres docentes, para que servem as campanhas de incentivo a denúncias de violências, de assédio moral e sexual dentro das instituições? Seriam armadilhas para potencializar o sofrimento das vítimas ou reforçar os comportamentos dos violadores, visto que não existem proposições e nem ações efetivas no sentido de coibir estas práticas danosas?

Hoje o papel das instituições de ensino superior coaduna com um espaço de segregação, elitizado e debates seletivos para a manutenção desta sociedade naturalizada como violenta.

Reafirmamos, nenhum agressor é bom pai e nenhum agressor é bom profissional!

Referências:

AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. *Dossiê Femicídio*. Por que as taxas brasileiras são tão alarmantes? Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/femicidio/capitulos/qual-a-dimensao-do-problema-no-brasil/> Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL REGISTRA UM CASO DE FEMINICÍDIO A CADA 7 HORAS. *Catraca Livre*, por redação, 23 de novembro de 2020. Disponível em: <https://catracalivre.com.br/cidadania/brasil-registra-um-caso-de-femicidio-a-cada-7-horas/> Acesso em: 20 nov. 2022.

BRASIL. DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. LEI Nº 11.340, DE 07 DE AGOSTO DE 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 20 nov. 2022

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4053 de 07 de outubro de 2008. Dispõe sobre a alienação parental. Brasília: Câmara dos Deputados, 2008. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=411011>; Acesso em: 24 ago. 2021.

BRASIL. LEI Nº 12.318 DE 26 DE AGOSTO DE 2010. Dispõe sobre alienação parental. Brasília: Congresso Nacional, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112318.htm. Acesso em 15 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: TJRS. Disponível em: https://www.tjrs.jus.br/novo/buscas-solr/?aba=jurisprudencia&q=&conteudo_busca=ementa_completa. Acesso em: 18 nov. 2022.

DALLAM, Stephanie J. *Parental Alienation Syndrome: Is it scientific?* In E. St. Charles & L. Crook (Eds.), *Expose: The failure of family courts to protect children from abuse in custody disputes*. Los Gatos, CA: Our Children Our Children Charitable Foundation. The Leadership Council, 1999. Disponível em: <http://www.leadershipcouncil.org/1/res/dallam/3.html>. Acesso em: 21 ago. 2022.

FOLTER, Regiane. O que é patriarcado? *Politize*, 29 jun. 2021. Disponível em: <https://www.politize.com.br/patriarcado/> Acesso em: 22 nov. 2022

LAGO, Paula, et al. Metade dos brasileiros conhece uma mulher que já foi agredida pelo parceiro ou ex, mas 94% dos homens dizem nunca ter agredido, diz Ipec. *G1 SP*, São Paulo, 17 nov. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/11/17/metade-dos-brasileiros-conhece-uma-mulher-que-ja-foi-agredida-pelo-parceiro-ou-ex-mas-94percent-dos-homens-dizem-nunca-ter-agredido-diz-ipec.ghtml>

MENDES, Josimar. Genealogia, Pressupostos, Legislações e Aplicação da Teoria de Alienação Parental: uma (re)visão crítica. In: SILVA, Iolete Ribeiro da. (org.). *Debatendo sobre alienação parental: diferentes perspectivas*. Brasília, 2019. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/11/Livro-Debatendo-sobre-Alienacao-Parental-Diferentes-Perspectivas.pdf> Acesso em: 27 nov. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARANÁ. *STF - Lei Maria da Penha, que teve a constitucionalidade declarada pelo STF, completa 15 anos*. 09 ago. 2021. Disponível em: <https://www.mpap.mp.br/caop-criminal?view=article&id=10603:stf-lei-maria-da-penha-que-teve-a-constitucionalidade-declarada-pelo-stf-completa-15-anos&catid=31>. Acesso em: 22 nov. 2022

NATIONAL ORGANIZATION FOR WOMEN (NOW). *NOW TO DENOUNCE SO-CALLED PARENTAL ALIENATION (SYNDROME)*. 2006. Disponível em: <https://now.org/leaderdoc/addendum-now-issues-policy-manual-1997-july-2018/>. Acesso em: 20 nov. 2022.

ROBERTS, Yvonne. Suicide by domestic violence: call to count the hidden toll of women 's lives. *The Guardians*, 27 fev. 2022. Disponível em: <https://amp.theguardian.com/society/2022/feb/27/suicide-by-domestic-violence-call-to-count-the-hidden-toll-of-womens-lives>. Acesso em: 18 nov. 2022.

As mães das atividades meio nas universidades: Impactos da maternidade na carreira das técnicas-administrativas em educação

Elaine Muniz Pires

Historiadora, mestre em História Social (PUC-SP), doutora em Educação (FE-USP) e pesquisadora da área de maternidades e mídias. Técnica em assuntos educacionais da UNIFESP desde 2010, integra o coletivo MaternaCiência e o Grupo de Trabalho de Mães da UNIFESP. É mãe da Laura, de 8 anos.

Introdução

Os direitos de acesso, permanência e valorização das mães nas universidades brasileiras têm sido alvo de debate nos últimos anos, com a criação de coletivos maternos e a criação do movimento *Parent In Science*. Debate-se a queda da produtividade acadêmica de docentes e estudantes de pós-graduação gestantes e que possuem filhos e filhas pequenas, o acolhimento de crianças em eventos científicos, a oferta de creches nos campi universitários, a possibilidade das crianças acompanharem as mães nas aulas, a extensão das licenças maternidades das estudantes, entre outras medidas voltadas sobretudo à docentes e estudantes. Poucas destas políticas, fundamentais para garantia de direitos destes grupos, são voltadas às servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs) e às funcionárias terceirizadas as quais possuem horários de trabalho, rotinas e necessidades específicas.

Recentemente, TAEs têm passado a integrar coletivos de mães e a trazer suas reivindicações para o debate político. Este é o caso do coletivo MaternaCiência da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) que possui, desde sua fundação, servidoras desta categoria entre os membros, assim como Grupo de Trabalho de Mães Unifespianas criado na universidade em fins de 2021 (QUAGLIO et al, 2021).

Mapear as necessidades, reivindicações e iniciativas das mães TAEs nas universidades e institutos federais brasileiros, é o objetivo deste capítulo. Primeiramente, traço um panorama laboral das mulheres que compõem esta categoria quanto aos cargos ocupados, nível de escolaridade, renda, raça e assimetrias em relação aos servidores do sexo masculino. Em seguida, apresento considerações quanto à necessidade de implantação de políticas voltadas às mães nas universidades, a criação de coletivos, grupos de trabalhos e comissões voltadas à temática e as pautas das TAEs nestes grupos. Por fim, debato como a jornada de trabalho de TAEs é o que mais traz impacto às mulheres quando se tornam mães.

Quem são as mulheres-mães TAES

Nas Instituições Federais de Ensino (IES) o quadro de trabalhadores é composto por servidores públicos estatutários, docentes e técnicos administrativos em educação (TAEs), além de trabalhadores terceirizados, bolsistas e contratados temporariamente. A carreira docente está diretamente ligada à atividade fim das universidades, ou seja, ao desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão. Os demais grupos laborais realizam atividades que não estão relacionadas diretamente com a produção do conhecimento, mas que permitem que o funcionamento das IEs. São atribuições gerais dos cargos de TAE:

- I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;
- II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;
- III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.(BRASIL, 2005)

Enquanto os trabalhadores terceirizados se concentram, sobretudo, em atividades de baixa remuneração como pessoal de limpeza, segurança e manutenção, a categoria técnica administrativa é responsável pelos processos administrativos e de suporte institucional. Os TAEs são trabalhadores lotados nas pró-reitorias, em setores administrativos como serviços gerais, compras, tecnologia da informação e secretarias acadêmicas; trabalhadores de bibliotecas, laboratórios e de setores ligados à assistência estudantil, além de servidores de hospitais universitários nas instituições nas quais existem hospitais-escola. Há, portanto, uma gama variada de trabalhadores TAEs nas universidades com cargos e funções e em ambientes de trabalho diversificados.

A maioria dos servidores administrativos cumpre a jornada de 40 horas semanais, como estabelecido pela Lei 8112/90, que regulamenta o regime jurídico único dos servidores da união. No entanto, além das diferenças jornadas definidas em lei, como no caso de médicas que possuem jornada de 20 horas, assistentes sociais e auxiliares de enfermagem (30 horas), há ainda a possibilidade da flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas de acordo com o Decreto 1590/95 para setores de atendimento ao público e a possibilidade de realização de teletrabalho parcial ou total através da adoção do Programa de Gestão do Governo Federal. Os horários de cumprimento da jornada também são distintos a depender da necessidade da unidade de lotação: em horário comercial, no vespertino/noturno em *campi* universitários com aulas no período noturno, em plantão de doze horas diárias nos hospitais, entre outros.

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, criado em 12 de janeiro de 2005 pela Lei 11.091, reestruturou a carreira dos técnicos administrativos das instituições de ensino ligadas ao Ministério da Educação (BRASIL, 2005). O PCCTAE é dividido em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E, os quais representam conjuntos de cargos classificados pela escolaridade exigida e complexidade das atividades. Atualmente, nas IES, a maior parte dos servidores ocupa cargos da categoria D, que exige ensino médio completo e/ou curso profissionalizante e E, cuja exigência é nível superior de ensino. Os cargos de nível A, B e C foram extintos ou estão vedados.

De acordo com o Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal, em setembro de 2022, os servidores integrantes do PCCTAE compunham a maior força de trabalho do serviço público federal (23,53%) com 133.910 do total de 569.107 servidores federais ativos. Destes 52,5% são do sexo feminino (70.324) e 47,5% (63.583) do masculino. Em sua maioria, são servidores de nível D (61,55% contra 34,79% de nível E e 3,65% de nível C) e há maior incidência de pessoas ocupando o cargo de assistente administrativo (24,96%, seguido de técnico/a de laboratório 7,63%, médico/a 4,34% e auxiliar de enfermagem 4,14). A maior parte deste contingente está concentrada na região Sudeste, com 35% do total de servidores.

Diferentemente do que ocorre entre docentes, em que a maioria da categoria é masculina (BRASIL, 2022), as mulheres são maioria entre os/as servidores TAES, de acordo com o Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal⁵⁷. A maioria das mulheres ocupa o cargo de assistente administrativo (25,08%), seguido por auxiliar de enfermagem (6,59%), técnica de laboratório (6,45%) e técnico de enfermagem (5,48%). Entre os homens (63,58%) a maioria ocupa o cargo de assistente administrativo (24,83%), seguida por técnico de laboratório (8,93%), médico (4,73%) e técnico de TI (4,68%). Técnicos de enfermagem são apenas 1,42% dos servidores homens.

Enquanto entre os assistentes administrativos a divisão por gênero é praticamente a mesma, é possível verificar que as mulheres ocupam mais cargos tradicionalmente femininos como os ligados à enfermagem (auxiliar e técnica de enfermagem e de enfermeiras), à assistência social e à educação (pedagogas e técnicas em assuntos educacionais) enquanto os homens ocupam mais cargos de médicos e ligados à tecnologia da informação. É possível verificar que há uma prevalência de homens em cargos de nível superior de maior remuneração, como administradores (3,59%) e engenheiros (2,32%), e que costumam ocupar cargos de

⁵⁷ Segundo Andrea Barreto, a inversão no número de trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino na rede pública federal ocorreu entre 2006 e 2012 (BARRETO, 2014 - p.25).

comando. Entre os técnicos, 60,7% dos homens ocupam cargos e funções gratificadas. Às mulheres cabe apenas 39,3% destas funções.

No que diz respeito à qualificação educacional, as TAEs possuem alto nível de escolaridade. 40,83% das TAES possuem cursos de especialização, 24,85% são mestres e 6,21% doutoras. A maior parte das técnicas encontra-se na faixa etária de 31 a 40 anos (38,22%), seguida de mulheres entre 41 e 50 (27,86%) e daquelas acima de 51 a 60 anos (19,96%). Lamentavelmente, não foram encontrados dados precisos do percentual de técnicas que são mães em documentos e páginas oficiais das IEs. Na Unifesp, o GT de mães unifespianas estima que 60% das servidoras TAEs possuem filhos e filhas (PIRES, 2022).

Tampouco encontrou-se dados precisos quanto ao recorte racial das trabalhadoras TAEs. De acordo com a nota técnica “Cor ou raça do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)”, cerca de 59% dos trabalhadores ligados ao Ministério da Educação (MEC) são branco/as e 33% negro/as em 2020 (SILVA E LOPES, 2021). Luciana Silva (2021), em sua dissertação de mestrado, indica que há um abismo no acesso entre negro/as e branco/as no serviço público. Segundo ela, a representação de negro/as é de apenas 14,6% entre os servidores no nível federal. Nas Ies, o/as negro/as alcançam, em maior proporção, os cargos que exigem nível intermediário para ingresso. A autora também identifica uma presença ínfima de pessoas negras, principalmente mulheres, nos cargos de confiança. Como conclui Luciana, que o negligenciamento que afeta esse público é parte do racismo institucional, situação que justifica a necessidade da adoção de ações afirmativas para inclusão efetiva da população negra em cargos nas instituições públicas. (SILVA, 2021)

A apresentação destes dados teve como objetivo demonstrar como a categoria de TAEs, composta em sua maioria por mulheres, provavelmente a maioria de mães, altamente qualificadas e que ocupam baixo percentual de postos de direção e chefia. É marcante neste segmento uma gama muito variada de cargos, com diferentes atribuições e em contexto muito diferentes. Mesmo entre os assistentes administrativos, maior contingente de TAEs nas IEs, o trabalho é realizado em contextos, horários de trabalho e com atribuições muito diversas. Isto sem contar todo o contingente de profissionais lotados nos hospitais universitários, o que muda completamente o perfil das técnicas em algumas universidades federais. Na Unifesp, que possui o maior hospital federal de ensino de país, o Hospital São Paulo (HSP), a maioria das TAEs é auxiliares de enfermagem (28,27%) seguidas das assistentes em administração

(18,83%) enquanto os homens são em sua maioria médicos (38%) e assistentes em administração (28%)⁵⁸, de acordo com o Painel Estatístico do Governo Federal.

A realidade do trabalho das servidoras em hospitais universitários, é completamente distinta daquelas lotadas nos *campi* universitários e em setores em que não há contato com o público externo ou com a comunidade universitária, como nas reitorias. Até mesmo as jornadas de trabalho podem ser distintas. As mães que são TAEs, nestes diferentes contextos, possuem perspectivas e necessidades muito distintas, sobretudo se considerarmos outros fatores como distância e tempo de deslocamento casa-trabalho, remuneração, número de dependentes, apoio familiar, entre outros. Faz-se necessária uma análise interseccional aprofundada da categoria para conseguir mapear necessidades e perspectivas e possíveis políticas voltadas ao segmento.

Presença feminina nas universidades nas pautas maternas

É relativamente recente (de meados do século XX) o ingresso das mulheres no mercado de trabalho especializado, em ocupações a elas interdidas anteriormente, e no mundo acadêmico. As universidades foram durante muito tempo reduto exclusivo masculino e branco. Nos dias atuais, as mulheres têm ocupado cada vez mais estes espaços, ainda que a maioria dos docentes e pesquisadores continue a ser homem. Entre os estudantes de ensino superior, em 2020, 56% dos estudantes no Brasil eram mulheres. A presença feminina concentra-se nos cursos da Educação como Pedagogia e de Saúde como Serviço Social e Enfermagem enquanto os homens são maioria em bacharelados como Sistemas de informação e nas Engenharias. (BRASIL, 2022)

A baixa presença de mulheres na área de computação e tecnologias e a concentração em áreas ligadas às licenciaturas e à saúde, reflete estereótipos de que raciocínio lógico e habilidades matemáticas são qualidades atribuídas ao masculino, enquanto às mulheres cabe profissões ligadas ao cuidado, como a de professoras e enfermeiras.

O cuidado, tanto de crianças, quanto de idosos e de doentes, realizado majoritariamente pelas mulheres, é generificado, racializado e não é valorizado na nossa sociedade (FEDERICI, 2019; TRONTO, 2007). Esta desvalorização da importância do cuidado como necessário para sobrevivência, necessário para reprodução social e também como trabalho, ocorre em uma sociedade que é desigual, que é racista e machista. Ocorre em um contexto de crescimento individualismo, em que as famílias são cada vez menores (o que limita a possibilidade do cuidado coletivo infantil), com a redução crescente da oferta de serviços públicos e com o ideal

⁵⁸ Estes números não contabilizam todos os trabalhadores do HSP já que uma parcela importante de sua força de trabalho é celetista contratada pela Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina (SPDM).

de meritocracia e superação individual no ambiente de trabalho. Cenário de onde decorre a compreensão de que o cuidado infantil é uma questão individual e feminina, da mulher que é mãe e não social, de compromisso coletivo com o bem-estar e com a formação infantil.

Com o aumento do número de mulheres nas universidades, aumentam também as demandas por questões que lhes afligem. Tanto em relação à preocupação com o cuidado infantil, em como maternar, em dedicar mais tempo às crianças, quanto em relação aos impactos que a maternidade traz à carreira profissional e à permanência das estudantes de graduação e pós. Políticas voltadas às estudantes que são mães se tornam cada vez mais importantes já que, dada a expansão do ensino superior federal e aprovação da Lei de cotas em 2012, há um número crescentes de estudantes oriundas das classes trabalhadoras e pobres, as quais não possuem empregadas ou babás para cuidar dos seus filhos enquanto estudam (por vezes, elas são as empregadas e babás de outras crianças).

Neste contexto, os debates e as pautas das mães nas universidades no Brasil se avolumam na segunda década do século XXI, com a criação de coletivos de mães universitárias. De acordo com a pesquisadora Juliana Márcia Santos Silva, o primeiro coletivo data de 2010, o Grupo de Mães e Pais Universitários/UFSCar - GPMU. Estes coletivos estudantis são fundamentais “para a promoção da permanência de mães na universidade pública” ao organizar, condensar e debater as pautas maternas buscando a adoção de políticas institucionais baseadas nestas pautas, “além de se constituir como uma rede de afeto, dando suporte emocional e trocando informações entre aquelas que vivem ou viveram as mesmas situações”. (SILVA e SALVADOR, 2021, s.p.)

Buscando pressionar por mudanças dentro de suas respectivas universidades no que tange à assistência e permanência estudantil, estes coletivos, que reproduzem práticas e pensamentos do movimento feminista, já galgaram alguns resultados de acordo com Juliana Silva, como a implantação de fraldários e o acesso ao restaurante universitário. Criados e compostos majoritariamente por estudantes de graduação, aos poucos alguns coletivos passaram a integrar também docentes e mais recentemente técnicas administrativas, assim como as pautas destas categorias.

Outro marco importante na luta contra a assimetria de gênero na academia com ênfase na maternidade, foi a criação do movimento *Parent in Science* em 2016, por docentes e pesquisadoras de diferentes universidades brasileiras. Buscando dar visibilidade à discussão sobre gênero e a maternidade no cenário científico nacional, estas mulheres passaram a expor as dificuldades na carreira acadêmica após o nascimento dos filhos e filhas, em que há forte cobrança de produtividade e de participação na vida acadêmica. A visibilidade do *Parent in*

Science associada às lutas de estudantes nos coletivos universitários, contribuiu para a criação no interior das universidades de coletivos que agregam mães de toda comunidade acadêmica, assim como a instituição de grupos de trabalho voltados à reflexão e implementação de políticas institucionais para este segmento. Hoje, são contabilizados 25 coletivos (SILVA e SALVADOR, 2021), dentre eles o MaternaCiência da Unifesp e o Coletivo Andorinhas: Rede de Mulheres da UFOP, que possuem docentes, técnicas e estudantes em sua composição. No coletivo Andorinhas, criado em 2021, a composição é paritária.

Algumas universidades federais também já instituíram grupos de trabalho, comissões ou comitês permanentes que contribuem, entre outras pautas, para a implementação de políticas voltadas à maternidade nas instituições e possuem TAEs em sua composição. Este é o caso do Comitê Executivo pela Equidade de Gênero e Diversidade (CEEGED) da Universidade Federal de Integração Latino-Americana (UNILA), criado em 2018; o Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência da Universidade Federal Fluminense (UFF) datado de 2018 e institucionalizado como Comissão Permanente de Equidade de Gênero (CPEG) em março de 2022; o Grupo de Trabalho Parentalidade e Cuidado da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) de 2020; o Grupo de Trabalho Parentalidade e Equidade de Gênero da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), criado em 2020; e o Grupo de Trabalho de mães unifespianas da UNIFESP, datado de 2021.

Jornada de trabalho e o impacto da maternidade para as TAES

Apesar dessas importantes iniciativas que envolvem a participação de técnicas administrativas, ainda que em número reduzido, há poucos dados relativos às problemáticas vivenciadas pelas mães que são TAEs. Na maioria das vezes, as propostas que beneficiam as TAEs são aquelas que beneficiam toda a comunidade acadêmica, como a instalação de fraldários, a criação de espaços de amamentação e de ordenha, criação de espaços de acolhimento para crianças, políticas de conscientização da comunidade acadêmica para o tema maternidade e universidade, criação de canais de denúncias e ouvidorias, criação de creches ou aumento de vagas nas creches e escolas de aplicação já existentes.

A maior parte das recomendações que encontramos relativas especificamente às TAEs datam da pandemia de COVID-19. As especificidades dos trabalhos realizados por estas trabalhadoras foram mais percebidas durante o isolamento social, tendo em vista que se fez necessário o acompanhamento dos filhos e filhas durante todo o horário de trabalho. Laize Vieira, servidora técnico-administrativa da Universidade Federal de Goiás (UFG), que oferece cursos e palestras sobre gestão do tempo na universidade, sugeriu, durante a pandemia, que as