



***POLÍTICAS DE PERMANÊNCIA ESTUDANTIL PARA MÃES
UNIVERSITÁRIAS NA UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA (UNESP)***

***POLÍTICAS DE PERMANENCIA ESTUDIANTIL PARA MADRES
UNIVERSITARIAS EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE SÃO PAULO (UNESP)***

***STUDENT PERMANENCE POLICIES FOR UNDERGRADUATE
MOTHERS AT THE SÃO PAULO STATE UNIVERSITY (UNESP)***

*Ananda Raquel de Souza Joaquim*¹

*José Euzébio de Oliveira Souza Aragão*²

RESUMO

A mulher na contemporaneidade tem conquistado diversos espaços no contexto social, sendo cada vez mais comum a presença feminina nas mais diversas ocupações. Os estudos sobre maternidade estão sendo construídos e consolidados como epistemologia. Outro fenômeno recente é a expansão da educação superior, que resultou em uma democratização do ensino. A inserção de novas pessoas na educação superior escancara as contradições que a política de expansão estabeleceu para se concretizar. Embora maioria no meio acadêmico, as instituições não foram pensadas para atender demandas específicas para as mulheres. O presente estudo teve por objetivo identificar e analisar as políticas de permanência estudantis para alunas que são mães na Universidade Estadual Paulista (UNESP). Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório que utilizou-se de pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. Os resultados demonstram que não há políticas específicas para mães, e sim políticas de permanência estudantis.

PALAVRAS-CHAVE: Mães universitárias. Políticas de permanência. Estudantes. Universidade.

RESUMEN

Las mujeres en la época contemporánea han conquistado diferentes espacios en el contexto social, siendo cada vez más común la presencia femenina en las más diversas ocupaciones. Los estudios sobre la maternidad se construyen y consolidan como epistemología. Otro fenómeno reciente es la expansión de la educación superior, que ha

¹ Mestre em Educação. Universidade Estadual Paulista (UNESP), Instituto de Biociências, Rio Claro, São Paulo, Brasil.

² Doutor em Educação. Universidade Estadual Paulista (UNESP), Instituto de Biociências, Rio Claro, São Paulo, Brasil.

resultado en una democratización de la enseñanza. La inclusión de nuevas personas en la educación superior expone las contradicciones que la política de expansión estableció para llegar a buen término. Aunque la mayoría son académicas, las instituciones no fueron diseñadas para satisfacer demandas específicas de las mujeres. El presente estudio tuvo como objetivo identificar y analizar las políticas de retención de estudiantes madres en la Universidade Estadual Paulista (UNESP). Se trata de una investigación cualitativa, exploratoria, que utilizó investigación bibliográfica e investigación documental. Los resultados demuestran que no existen políticas específicas para las madres, sino políticas de retención de estudiantes.

PALABRAS-CLAVE: Madres universitárias. Políticas de permanência. Estudiantes. Universidad.

ABSTRACT

Women in contemporary times have conquered different spaces in the social context, with the female presence in the most diverse occupations becoming increasingly common. Studies on motherhood are being constructed and consolidated as epistemology. Another recent phenomenon is the expansion of higher education, which has resulted in a democratization of teaching. The inclusion of new people in higher education exposes the contradictions that the expansion policy established to come to fruition. Although the majority in academia, institutions were not designed to meet specific demands for women. The present study aimed to identify and analyze student retention policies for students who are mothers at Universidade Estadual Paulista (UNESP). This is a qualitative, exploratory research that used bibliographical research and documentary research. The results demonstrate that there are no specific policies for mothers, but rather student retention policies.

KEYWORDS: Undergraduate mothers. Permanence policies. Students. University.

* * *

Introdução

A expansão e democratização da educação superior no Brasil vem ocorrendo desde a década de 70, com destaque para meados da década de 90 e início dos anos 2000, como consequência da universalização do nível fundamental e a ampliação do nível secundário (Sampaio, 2014). Entendendo como expansão o aumento de ofertas de matrículas, atingindo uma porcentagem maior de jovens na faixa etária dos 18 aos 24 anos e a interiorização dos cursos, com ofertas de matrículas para além dos principais eixos urbanos do Brasil.

O Estado, embora tendo dificuldades ideológicas e operacionais para um investimento maciço na educação superior, tem buscado via “políticas focais de curto alcance” – como, por exemplo, o Programa Universidade para Todos (Prouni) e Fundo de Financiamento Estudantil (Fies) – “garantias de alguma igualdade de condições de

acesso, mas que não preveem igualdade de condições de permanência e, em especial, de sucesso no mercado de trabalho” (Sguissardi, 2015, p. 869).

Além disso, o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação das Universidades Federais (REUNI), a criação da Universidade Aberta do Brasil (UAB), o surgimento de cursinhos pré-vestibulares populares, a isenção da taxa de pagamento do vestibular e a implementação de políticas de ações afirmativas também contribuíram para um aumento do número de matrículas.

Para Caôn e Frizzo (2010), o acesso facilitado à educação superior não é garantia de equidade e permanência para os ingressantes. Para sanar essas demandas, surgem algumas políticas focais. As políticas de permanência estudantil são políticas públicas que pretendem fornecer mecanismos capazes de assegurar, para além do acesso, a permanência de estudantes socioeconomicamente vulneráveis na educação superior, gerando oportunidades de grupos minoritários que, de alguma maneira, foram excluídos do processo de democratização do país, a fim de subsidiar órgãos gestores à aplicação de políticas públicas para combate à evasão na universidade.

Santos (2009) destacou três elementos necessários para que ocorra uma permanência qualificada e no seu aspecto mais amplo, a saber: a) permanência estudantil – possibilidade do estudante de permanecer no curso até sua conclusão, transformação individual do(a) discente e de seu meio social e perspectiva de cursar uma pós-graduação; b) permanência material – satisfação das necessidades básicas dos(as) estudantes: alimentação, moradia, transporte, material didático, etc. e c) permanência simbólica – participação dos(as) discentes em atividades acadêmicas diversas e de lazer da turma, interação e sentimento de pertencimento ao grupo de estudantes. “Permanecer é estar e ser *continuum* no fluxo do tempo, (trans)formando pelo diálogo e pelas trocas necessárias e construidoras” (Santos, 2009, p. 68).

O Censo da Educação Superior, divulgado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) e pelo Ministério da Educação (MEC) de 2019, apontou que a maioria das matrículas e conclusões no ensino superior são de mulheres. Além disso, segundo Moschkovich (2012), o número de mulheres entre doutores titulados vem subindo desde 1996 no Brasil, ultrapassando a proporção de

homens a partir de 2004 (Galvão, 2010)³. Assim, podemos inferir que o número de mulheres subiu na carreira acadêmica.

A mulher na contemporaneidade tem conquistado diversos espaços no contexto social, sendo cada vez mais comum a presença feminina nas mais diversas ocupações. Em relação à presença de mulheres na academia, o campo científico de estudos sobre mulheres diversifica-se em estudos feministas, estudos sobre relações de gênero e estudos sobre mulheres e trabalho (Saboya, 2013). Embora a literatura aponte a diversidade da herança de estudos voltados para as mulheres, os estudos sobre maternidade estão sendo construídos e consolidados como epistemologia.

A inserção de mais mulheres em determinados campos nas ciências garantiu a transformação na forma de construir o conhecimento. Mais pessoas passam a perceber que, a partir da escolha dos objetos a serem estudados, os métodos de análises incidem diretamente sobre os resultados. Nas Ciências Sociais a consideração pela humanidade do pensador e a sua subjetividade traz para dentro da análise seu *standpoint* e a possibilidade de saberes situados (Silva, 2020). E, embora maioria no meio acadêmico, cabe ressaltar que as instituições não foram pensadas para atender demandas específicas para as mulheres.

Elas são as principais responsáveis por fazerem as carreiras mais longas, demorando-se mais que os homens nos diferentes níveis, em virtude de casamento e/ou filhos, o que lhes exige uma dupla jornada de trabalho⁴. O trabalho doméstico, como preparação de comida, limpeza da casa e cuidado de pessoas, ideologicamente é um atributo feminino e assume a categoria de “não trabalho”: um trabalho invisível, não remunerado, desvalorizado (Marcondes, 2013) e naturalizado. Além disso, inseridas na academia, tendem a sofrer um constrangimento a mais para que cumpra os índices de produtividade científica, apoio para financiamento de projetos de pesquisa e as demandas de prazos institucionais.

³ A Sinopse Estatística da Educação Superior 2018, realizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), aponta que nas Instituições Públicas de Ensino Superior (IPES), havia 2.077.481 alunos matriculados, deste, 1.070.674 do sexo feminino (Brasil, 2020).

⁴ Por dupla jornada de trabalho, entende-se o trabalho formal e o trabalho do cuidado. Para Hirata (2015), o trabalho do *care* (cuidado) é exemplar das desigualdades imbricadas de gênero, de classe e de raça, pois as cuidadoras são majoritariamente mulheres, pobres, negras, muitas vezes imigrantes (migração interna ou externa) (Hirata, 2015, p. 09). O cuidado pode ser entendido como uma pronta resposta, concreta, às necessidades dos outros; podendo tanto ser o cuidado de um bebê, como o trabalho doméstico, o cuidado de outros vulneráveis (enfermos - velhos), a educação, a assistência, etc. (Zanello, 2018, p. 153).

Com a pandemia do COVID-19, a dupla jornada de trabalho das mulheres trouxe mais complicadores para sua trajetória acadêmica. Quando o mundo todo precisou reorganizar o modo de ver e viver a vida e as famílias foram obrigadas a se reajustar frente às novas demandas, o confinamento foi uma das alternativas adotadas para conter o avanço do COVID-19. O teletrabalho, as atividades (as)síncronas, assim como o trabalho do cuidado com crianças, idosos, pessoas com deficiência e doméstico, colocaram em destaque tudo aquilo que era tido como “invisível” ou não essencial. Além de enfrentarem o estresse e a ansiedade, as pesquisadoras mulheres e as mulheres com crianças viram suas horas de trabalho transformarem-se em horas de cuidados (Lewis, 2021).

Para Staniscuaski, Reichert, Zandonà *et al.* (2021), as respostas dadas ao enfrentamento da COVID-19 tiveram o poder de exacerbar a divisão sexual do trabalho, pois foi quando creches, cuidadores e redes de apoio não estavam disponíveis. Segundo a pesquisa, “a pena da maternidade na academia é uma questão mundial, mas o reconhecimento do problema pela comunidade acadêmica é muito recente” (Staniscuaski; Reichert; Zandonà *et al.*, 2021). Os resultados sugerem que gênero, raça e maternidade estiveram associados à capacidade de enviar manuscritos e cumprir prazos durante o período de pandemia. Contudo, nem toda a comunidade acadêmica foi afetada da mesma maneira: mulheres negras, com ou sem filhos, e mulheres brancas com filhos foram as mais afetadas no desequilíbrio de produção da ciência (Staniscuaski; Reichert; Zandonà *et al.*, 2021).

Posto isso, surgem nossos problemas de pesquisa, e cumpre-nos questionar: Há políticas institucionais de permanência elaboradas e/ou incorporadas para discentes mães na Universidade Estadual Paulista (UNESP)? Caso existam, elas atendem às suas necessidades? Quais caminhos possíveis para contemplar as demandas das estudantes?

Procedimentos Metodológicos

O presente artigo é fruto de uma pesquisa qualitativa e de caráter exploratório. Para Gil (2002, p. 41), as pesquisas exploratórias buscam “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que pesquisas exploratórias têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”. Para Minayo, Deslandes e Gomes (2009),

A pesquisa qualitativa responde questões muito particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode

ou não deveria ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com um universo de significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que se faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes. [...] a abordagem qualitativa se aprofunda no mundo dos significados (Minayo; Deslandes; Gomes, 2009, p. 21-22).

Para responder nossas questões, foi realizada uma pesquisa bibliográfica (livros, artigos, teses e dissertações) e uma pesquisa documental (portarias, resoluções, legislação, pareceres e sites) disponibilizados pela Universidade pesquisada e/ou que fazem parte da legislação vigente no país, como a própria Constituição Federal.

Cabe ressaltar que tanto a maternidade quanto a política de permanência são campos de estudos recentes que estão tomando forma enquanto epistemologia.

Mulheres-mães na ciência e a organização *Parent in Science*.

A democratização da educação superior através de implementação de políticas públicas de inclusão possibilitou o ingresso de pessoas diferentes nas universidades, e em especial os grupos minoritários, antes excluídos deste nível de ensino. A presença de um maior número de mulheres na academia e o interesse em investigar o assunto garantem novas formas de pensar a ciência e os valores que a ciência moderna contempla, trazendo novos sentidos para o processo de construção de conhecimento e garantindo uma prática científica menos desigual (Bittencourt, 2011).

Segundo Souza (2011), o uso dos termos gênero e ciência ganharam força nos últimos anos, e distribuem-se em diferentes perspectivas. De um modo geral, e de acordo com o que acontece em outros meios acadêmicos no mundo, enquadram-se em três grandes abordagens, segundo a autora:

(1) a estrutural, que analisa a presença, a colocação e a visibilidade das mulheres nas instituições científicas; (2) a epistemológica, que questiona os modos de produção do conhecimento a partir de uma crítica aos princípios norteadores do pensamento científico hegemônico; e (3) a análise dos discursos e das representações sobre mulheres na ciência, identificando metáforas de gênero como as que associam a mulher à Natureza e o homem à Razão, com repercussões importantes nos conteúdos de diversas disciplinas. (Souza, 2011, p. 16).

Este artigo enquadra-se na abordagem estrutural, pois temos o interesse em analisar a presença das discentes-mães na universidade e as políticas de permanência

voltadas para elas. Para Souza (2011), há um grande desafio a ser encarado para mudar a estrutura do campo da pesquisa científica, pois ela está voltada para o universo masculino (criada e concebida para eles), e desconsidera que as mulheres carregam todo o encargo da vida familiar.

A concomitância entre a atividade laboral e a maternidade vem sendo regulamentada há anos no Brasil. A atividade acadêmica e maternidade das discentes-mães, entretanto, tem regulamentação mais tardia, como veremos mais à frente.

No Brasil, em 1943, foram regulamentados os artigos 392, 393, 395 que dispõem sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto Lei 5452/43 a licença maternidade, ou auxílio maternidade, um direito das mulheres que determina o período de afastamento no seu posto de trabalho de forma temporária - quatro semanas antes e oito semanas após o nascimento - e com cobertura do salário integral, em decorrência do nascimento de filhos, da adoção ou guarda legal para fins de adoção ou aborto espontâneo não provocado, mediante a apresentação de um atestado médico oficial. No entanto, o gasto financeiro não era suportado pela Previdência Social. O salário-maternidade foi inserido entre as prestações da Previdência Social a partir da edição da Lei no. 6.136, de 7 de novembro de 1974 e somente para as seguradas empregadas (Ansiliero; Rodrigues, 2007).

Com a chegada da Constituição Federal de 1988, a licença maternidade passa ser um direito social com duração de 120 dias para as seguradas trabalhadoras avulsas, empregadas domésticas e empregada urbana e rural. A Constituição também prevê a proteção da maternidade, principalmente as gestantes, no art. 201.⁵

Se compararmos internacionalmente as regras atuais existentes no País para a licença-maternidade, podemos afirmar que estão alinhadas com as praticadas por alguns dos mais robustos *welfare states*: Dinamarca, Noruega, Canadá e Holanda estão entre os países que oferecem licença e salário-maternidade por período próximo ao oferecido pelo Brasil e repõem 100% do rendimento das trabalhadoras (Ansiliero; Rodrigues, 2007). As regras brasileiras são ainda mais favoráveis quando comparadas às oferecidas pela seguridade social na Alemanha, na Itália e no Japão.

⁵ Art. 201 – A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei II – proteção à maternidade, especialmente à gestante;

Para as estudantes em estado de gestação, a Lei Federal de nº 6.202 de 17 de abril de 1975 regulamenta a tarefa de exercícios domiciliares (Brasil, 1975), instituído pelo Decreto-Lei nº 1.044 de 21 de outubro de 1969: é responsabilidade do sistema de ensino oferecer atendimento e acompanhamento educacional e acompanhamento pedagógico próprios, em qualquer nível ou modalidade de ensino, para as grávidas, no puerpério, ou na lactação. O afastamento da discente ocorrerá no oitavo mês de gravidez até os três meses de idade do bebê, podendo ser antecipado e/ou prorrogado caso seja apresentado um atestado médico. Ainda, em qualquer caso, é assegurado às estudantes em estado de gravidez o direito à prestação dos exames finais.

Mesmo com a existência dessas leis que garantem os direitos das mães-estudantes, a gestação durante os estudos pode tornar-se um empecilho nas carreiras em geral e na carreira acadêmica. Com o intuito de levantar a discussão sobre o impacto dos filhos na carreira científica de mulheres e homens, em 2016 na Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS é criada a organização *Parent in Science – PiS*:

O Parent in Science surgiu com o intuito de levantar a discussão sobre a maternidade (e paternidade!) dentro do universo da ciência do Brasil. Iniciamos nossas ações para preencher um vazio, de dados e de conhecimento, sobre uma questão fundamental: o impacto dos filhos na carreira científica de mulheres e homens. (*Parent In Science*, 2022).

Atualmente, o *PiS* conta com 73 embaixadoras espalhados pelo país. Com a campanha: maternidade no lattes, justificam a falta de produtividade no currículo durante o período de afastamento da academia e relatam que quando há uma queda na produção de artigos, demora cerca de quatro ou cinco anos até ter uma recuperação (*Parent In Science*, 2022). Além disso, o movimento tem feito publicações que abordam a temática. Na matéria “Maternidade no Currículo” (2018), a fundadora Fernanda Staniscuaski comenta que é preciso naturalizar a maternidade no ambiente acadêmico. Para estimar o impacto de filhos na carreira científica, as pesquisadoras do *PiS* criaram um questionário para levantar os dados de cientistas mães brasileiras. Para a maioria das entrevistadas, o maior obstáculo enfrentado é conseguir financiamento para projetos de pesquisa (Andrade, 2018).

Desde 2017, o *PiS* chama a atenção de agências financiadoras que ainda não contabilizavam o impacto da maternidade na produtividade ao avaliarem as propostas de financiamento. Com a campanha #MaternidadenoLattes, estruturaram e enviaram uma carta ao CNPq (2017) e com o apoio de 30 sociedades científicas conseguiram que o Conselho se manifestasse a favor da mudança, mas somente em 2021 o CNPq anuncia a

inclusão do campo licença-maternidade no currículo lattes. Segundo o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico:

Essa evolução tem o objetivo de atender a demandas de representantes da comunidade científica e de instituições parceiras deste Conselho, sobretudo do Movimento *Parent in Science*, coordenado pela pesquisadora Fernanda Staniscuaski da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). A versão do Currículo Lattes com essa modificação entrará em funcionamento no dia 15 de abril de 2021.

A inclusão do campo licença-maternidade é resultado do trabalho conjunto da Diretora de Cooperação Institucional do CNPq, Professora Zaira Turchi, que coordena a Comissão de Gestão da Plataforma Lattes, e da Diretora de Engenharias, Ciências Exatas, Humanas e Sociais, Professora Adriana Tonini, que atua junto ao Programa Mulher e Ciência do CNPq. (Conselho Nacional De Desenvolvimento Científico e Tecnológico, 2021).

A participação relativa das mulheres na ciência e na vida acadêmica já vinha em uma crescente bem antes do Movimento *Parent in Science* e tende a crescer ainda mais. Segundo o Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq (DGP), dentre os pesquisadores cadastrados, 50% são mulheres. Nos últimos 15 anos o percentual de mulheres aumentou 7 pontos percentuais.

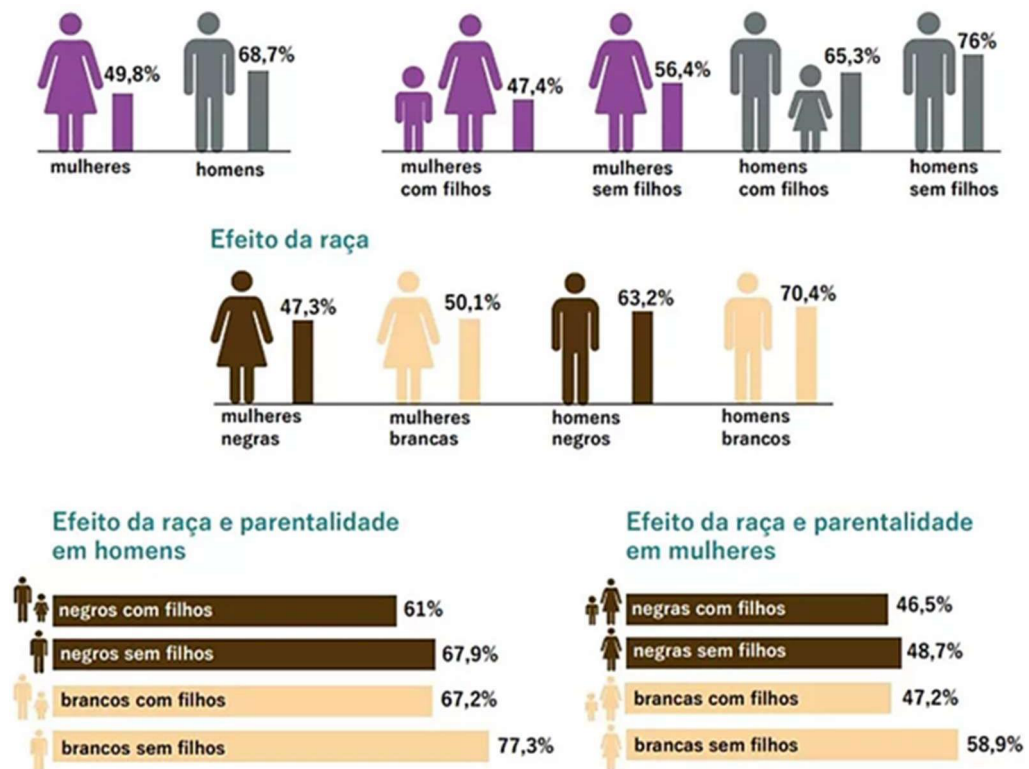
Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são uma agenda mundial adotada durante a Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável em setembro de 2015, composta por 17 objetivos e 169 metas a serem atingidos até 2030. Um dos ODS, o de número 05 trata da Igualdade de Gênero. Segundo o CNPq (BRASIL, 2021), o Programa Mulher e Ciência do CNPq, contribui no alcance da meta do ODS 5 - Igualdade de Gênero. Além disso, foi comprovado que a capacitação de mulheres e meninas tem um efeito multiplicador e ajuda a gerar crescimento e desenvolvimento econômico em geral (Brasil, 2021).

Como ressaltado anteriormente, a pandemia do COVID-19 trouxe impactos na carreira acadêmica de discentes, principalmente estudantes mulheres, estudantes com filhos pequenos e mulheres racializadas. Segundo o artigo “*The COVID pandemic has harmed researcher productivity – and mental health*” (Lewis, 2021), o impacto total da pandemia pode demorar anos para ser superado e medidas urgentes são necessárias para sanar todas as demandas. Entre os principais problemas, a autora fala sobre os problemas de produtividade – que pode ser resumida como as horas gastas da pesquisadora com a sua pesquisa.

Além de enfrentarem o estresse e a ansiedade, as pesquisadoras mulheres e as mulheres com crianças viram suas horas de trabalho transformarem-se em horas de cuidados (Lewis, 2021).

A pesquisa de Staniscuaski, Reichert, Zandonà *et al.* (2021) no Brasil também demonstrou que ser mãe ou cientista negra agravou os efeitos da pandemia na produção acadêmica. Cientistas negras e com filhos apresentaram menos da metade de artigos que haviam planejado, enquanto para homens brancos o enfrentamento da pandemia houve pouco impacto no desenvolvimento de sua produção acadêmica (Lewis, 2021; Staniscuaski; Reichert; Zandonà *et al.*, 2021).

FIGURA 1 - Docentes que submeteram artigos científicos como o planejado



Fonte: Staniscuaski, Reichert, Zandonà *et al.* (2021)

Ainda na pandemia, o *PiS* criou o Programa Amanhã 2021, que incentivou a conclusão da pós-graduação após a maternidade, com a oferta de bolsas para mães regularmente matriculadas em fase final dos cursos de mestrado e doutorado e que não possuem bolsa. Garantir a permanência das alunas mães nos cursos de pós-graduação, bem como a conclusão dos cursos é uma das ações fundamentais para que o efeito tesoura

comece a ser combatido, reduzindo a perda de cientistas mulheres ao longo da carreira (*Parent In Science, 2021*). O valor previsto da primeira vaquinha foi de R\$400,00 e R\$800,00 mensais, por até nove meses. Segundo o programa, o valor exato e a quantidade de alunas atendidas dependeram do valor arrecadado na campanha.

O Programa Amanhã, na edição de 2022 foi voltado para distribuição de bolsas para alunas da Iniciação Científica - mães da graduação. Segundo o *PiS*, a disponibilização das bolsas tem como objetivo, além da inserção das alunas mães no meio científico, a promoção da permanência destas estudantes nos cursos e o estímulo a conclusão do ensino superior (*Parent In Science, 2022*). A meta estipulada foi de R\$8.000,00 e chegaram ao valor final de R\$7.635,51.

Nas duas edições anteriores, o Programa Amanhã conseguiu ajudar 42 estudantes. Em 2023, foram ofertadas bolsas permanência para estudantes que são mães na graduação. “A disponibilização destas bolsas tem como objetivo a promoção da permanência destas estudantes nos cursos e o estímulo a conclusão do ensino superior” (*Parent In Science, 2023*). A meta prevista é de R\$100.000,00.

Em 2021, o *PiS* ganhou o Prêmio *Nature* para Mulheres Inspiradoras na Ciência, concedido de forma inédita para um grupo brasileiro por uma das maiores publicações científicas do mundo. A premiação deu 40 mil dólares (R\$225.000,00) para o *PiS*. “Após todas as repercussões em território brasileiro, o *Parent In Science* começa a ganhar a América Latina: o trabalho já é replicado na Colômbia e o mesmo deve acontecer em breve na Argentina, no Equador e no México” (*Parent In Science, 2021*).

Em 2023, o *PiS* iniciou a campanha #maternidadenasucupira – em janeiro de 2023 a organização enviou uma carta à CAPES solicitando a inclusão de informações sobre a maternidade na Plataforma Sucupira, e conseguiu coletar mais de 1500 assinaturas. Segundo a organização, a implementação deste campo terá os seguintes desdobramentos em relação ao processo de avaliação dos cursos de pós-graduação:

1. Propõe-se que a coordenação do programa possa i) solicitar a suspensão temporária da participação na avaliação quadrienal da produção científica de docente que esteve em licença-maternidade ou adotante no quadriênio anterior ou ii) ampliar a janela de avaliação em 2 anos para cada filho nascido ou adotado durante o quadriênio, buscando compensar o impacto da maternidade em sua produtividade.
2. Inclusão no documento de área dos cursos de pós-graduação a necessidade de desconsiderar a docente/discente que esteve em licença-maternidade ou adotante na contabilização dos indicadores, caso a coordenação do Programa solicite, e explicitar neste documento que as prorrogações de prazos de defesa em função da licença-maternidade ou

adotante não devem ser consideradas no cálculo do tempo médio de titulação de discentes do curso. (*Parent In Science*, 2023).

Também em 2023, o movimento uniu-se a outras 17 instituições que representam milhares de mulheres no movimento global para convocar nossos líderes para uma ação imediata para promover a inclusão de mães e cuidadoras para aumentar a retenção de mulheres nas ciências.

Como uma possibilidade de mudança efetiva, uma estratégia viável ao se analisar o currículo *lattes* de uma mãe é estender o período acadêmico a ser analisado. A instituição de ensino superior muitas vezes não considera a subjetividade humana presente na academia, e estender o período justificaria a pausa na produção acadêmica das cientistas, permitindo um olhar humanizado para seu trabalho.

A igualdade de gênero em todos os aspectos da vida social, incluindo a ciência, a universidade e a educação em geral, e em nível mundial é uma reivindicação das mulheres e da sociedade em geral. O empoderamento feminino apresenta-se como uma tendência, alavancada por movimentos pontuais e por políticas públicas. Uma delas são as políticas de permanência nas universidades que, a partir da pandemia, começam a enxergar com outros olhos a presença das alunas gestantes e mães nos cursos de graduação e programas de pós-graduação.

Permanência estudantil para estudantes mães na Universidade Estadual Paulista

As universidades públicas paulistas estão há pelo menos três décadas desenvolvendo algumas ações que visam favorecer a inclusão e permanência estudantil, como por exemplo: cursinhos pré-vestibulares, inscrição gratuita em vestibular, bolsas de apoio acadêmico, moradias estudantis, auxílios aluguel, restaurantes universitários, subsídios alimentação, auxílio transporte etc. (Vasconcelos; Gualhardo, 2016).

Em 2012, o Governo do Estado de São Paulo, por meio do Programa Paulista de Inclusão Social no Ensino Superior (PPISES), solicitou que as universidades estaduais implantassem um programa de ação afirmativa para a inclusão de alunos em condições de vulnerabilidade socioeconômica na graduação, acolhendo, em 50% de suas vagas, alunos egressos de escolas públicas, dentre as quais 35% deveriam ser reservadas para os grupos étnicos preto, pardo e índio (PPI). A UNESP estabeleceu que, em cinco anos, terá incluído os 50% de estudantes de escola pública, tendo início com a inclusão de 15% em 2014, 25% em 2015, 35% em 2016, 45% em 2017 e 50% em 2018. (Amaral, 2018, p. 30).

A expansão resultou em uma democratização do ensino. Para Zago, Pereira e Paixão (2015), a expansão favoreceu aqueles que não podem custear uma formação em instituições privadas. Dessa forma, a inserção de novas pessoas escancara as contradições que a política de expansão estabeleceu para se concretizar. Segundo Caôn e Frizzo (2010), o acesso facilitado à educação superior não é garantia de equidade e permanência para os ingressantes. Para sanar essas demandas, surgem algumas políticas focais. As políticas de permanência estudantil são políticas públicas que pretendem fornecer mecanismos capazes de assegurar, para além do acesso, a permanência de estudantes socioeconomicamente vulneráveis nessa etapa da educação, gerando oportunidades para grupos minoritários que, de alguma maneira, foram excluídos do processo de democratização do país, a fim de subsidiar órgãos gestores à aplicação de políticas públicas para o combate à evasão na universidade.

A expansão de cursos, massificação de matrículas e o abandono e/ou a impossibilidade de continuidade dos estudos sem políticas de permanência estudantil pode criar excluídos potenciais. Bourdieu e Champagne (1998) chamam esse fenômeno de “marginalizados de dentro”, principalmente para aqueles que não se sentem pertencentes àquele local.

Embora encontremos menção a algumas minorias como negros, quilombolas, indígenas e pessoas com deficiência nas políticas pensadas para a educação superior, percebe-se que as demandas das mulheres que são mães e estudantes passam despercebidas nesse processo de democratização da educação – surgindo pontualmente apenas como menção de “creches”. Para Figueiredo (2019), há uma ausência de ações institucionais de assistência estudantil que acolham e apoiem a permanência desse grupo específico na universidade.

A Universidade Estadual Paulista (UNESP) foi criada em 1976, a partir da incorporação dos Institutos Isolados de Ensino Superior do Estado de São Paulo, então unidades universitárias situadas em diferentes pontos do interior paulista. Abrangendo diversas áreas do conhecimento, tais unidades haviam sido criadas, em sua maior parte, em fins dos anos 50 e início dos anos 60. (Universidade Estadual Paulista, 2022).

Durante a década de 1990, a Unesp ampliou seu raio de atuação, especialmente na forma de aumento da oferta de vagas. Em 2003, atendendo a numerosas solicitações e de acordo com a política do governo estadual de promover maior incremento do ensino superior público, a Unesp se expande em várias direções com a criação das então

chamadas Unidades Diferenciadas, posteriormente denominadas Câmpus Experimentais (2006). (Universidade Estadual Paulista, 2022).

Em 2012, na condição de Câmpus Experimental, foi criado o Câmpus de São João da Boa Vista, na esteira do Programa de Expansão da Graduação promovida pelo Governo Estadual. Na ocasião, a Unesp criou onze cursos de Engenharia, com implantação escalonada ao longo dos anos de 2013, 2014 e 2015. Em 2021, os últimos cinco Câmpus Experimentais (Itapeva, Ourinhos, Registro, Rosana e São João da Boa Vista) foram completamente consolidados, finalizando um processo de 20 anos do último ciclo de expansão da Unesp (Universidade Estadual Paulista, 2022).

Segundo Amaral (2018), mesmo com o aumento do acesso do estudante socioeconomicamente vulnerável integrando a universidade pública garantido por lei, as políticas públicas de permanência estudantil não possuem uma obrigação numérica legal para o seu oferecimento por parte da instituição. Para a autora, as pesquisas acadêmicas em torno das políticas de permanência precisam ser intensificadas “para que a luta pela democratização significativa e certa do ensino superior aconteça” (Amaral, 2018, p. 30).

Na UNESP, os responsáveis pela permanência estudantil são a Coordenadoria de Permanência Estudantil (COPE) e a Comissão Permanente de Permanência Estudantil (CPPE). A COPE foi criada, por deliberação do Conselho Universitário, em agosto de 2013, pelo Despacho nº 204/13. Após a sua criação, ela foi implantada com o propósito de consolidar uma política de direitos, tendo por função elaborar, planejar, acompanhar e avaliar, em conjunto com a Comissão Permanente de Permanência Estudantil – CPPE, programas, metas e ações que tenham por objetivo promover a igualdade de oportunidades para estudantes que estejam em situação de vulnerabilidade socioeconômica, contribuindo para a redução de índices de retenção e de evasão na UNESP (Universidade Estadual Paulista, 2022).

As políticas visam principalmente:

- a) Consolidar a política de Permanência Estudantil na UNESP;
 - b) Introduzir na UNESP as diretrizes do Plano Nacional de Assistência Estudantil - PNAES (Decreto 7.234/julho 2010). Dentre outros objetivos, o PNAES busca atender estudantes oriundos da rede pública de educação básica com renda per capita de até 1,5 salários-mínimos;
 - c) Planejar ações para receber alunos que ingressarem na UNESP pelo Programa de Inclusão, através do Sistema de Reserva de Vagas do Ensino Básico Público (SRVEBP).
 - d) atender as demandas de permanência relacionadas à implantação dos novos cursos.
- (Universidade Estadual Paulista, 2022, p. 02).

A permanência estudantil, antes da criação da COPE, ficava sob coordenação da PROEX. Após sua criação, a PROEX ficou responsável pelos programas de mérito acadêmico, enquanto a COPE ficou responsável pelas ações dirigidas aos estudantes vulneráveis socioeconomicamente, a saber: Moradia Estudantil, Restaurantes Universitários, Bolsa de Apoio Acadêmico e Extensão (BAAE I), Auxílio Aluguel, Subsídio Alimentação, Auxílio-estágio e Bolsas Especiais (Universidade Estadual Paulista, 2014, p. 02). Do ponto de vista de estrutura institucional, a COPE ficou vinculada à PROEX e em sua estrutura funcional possui o Coordenador, um Assessor e dois Assistentes técnicos (Universidade Estadual Paulista, 2022, p. 03).

O processo seletivo para concessão de auxílios é de responsabilidade da Comissão Local de Permanência Estudantil (CLPE) em cada uma das Unidades Universitárias (Universidade Estadual Paulista, 2022). O CLPE teve suas diretrizes estabelecidas e regulamentadas em 2018.

Para as discentes da graduação que solicitam o regime especial na UNESP, há a RESOLUÇÃO UNESP Nº 79, DE 25 DE AGOSTO DE 2005, em que é necessário apresentar um atestado médico e pode ser solicitada no 8º mês de gestação. Para as discentes da pós-graduação que solicitam a licença-maternidade, existe a Instrução Normativa PROPG nº 01, de 06 de agosto de 2019:

Art. 1º O discente dos cursos de mestrado ou de doutorado poderá usufruir, quando devidamente comprovado, licença-maternidade, paternidade ou adoção, e licença por doenças que o incapacitem temporária e comprovadamente de realizar atividades, conforme orientações desta instrução. Parágrafo único. A licença-adoção será concedida quando se tratar de adoção de menor de até sete anos de idade registrado na sentença judicial que defere a adoção ou na certidão de nascimento com a nova situação da criança. Art. 2º O discente beneficiado pelas licença-maternidade, paternidade ou adoção terá suspensão por até cento e oitenta dias a contagem dos prazos prevista no regulamento do programa no qual está regularmente matriculado, conforme as situações previstas nesta instrução. [...]

DAS LICENÇAS PARA DISCENTES BOLSISTAS

Art. 10. Para a concessão de licença-maternidade, paternidade ou adoção a discentes bolsistas será preciso considerar: I - regulamentações específicas das agências de fomento; II - análise e orientações sobre os prazos concedidos pela agência de fomento e os definidos nesta instrução a fim de não prejudicar o discente quanto ao recebimento da bolsa e/ou fruição da licença. (Universidade Estadual Paulista, 2019, p. 1).

Para funcionárias e docentes, são previstos 180 dias ofertados pela UNESP para estatutárias, e 120 dias pelo INSS e 60 dias pela UNESP para celetistas. Em relação a

creches e pré-escola, a Unesp tem o Centro de Convivência Infantil da Universidade Estadual Paulista (CCI), com nomenclatura e regimento próprio para cada Câmpus. Para dependentes de alunos de graduação, são disponibilizadas 15% das vagas totais ofertadas.

Os Centros de Convivência Infantil da Universidade Estadual Paulista/UNESP (CCI) – cuja criação em 1982, foi motivada pela necessidade de mães - funcionárias e docentes - terem seus filhos protegidos e cuidados enquanto se dedicavam às suas funções profissionais, tal como explicitado na Portaria UNESP nº 70, de 19/01/82: ARTIGO 1º. Os CCI têm por objetivo proporcionar a prestação de serviços necessários ao acolhimento, ao atendimento e à socialização de crianças de até 07 (sete) anos de idade, filhos ou dependentes legais de servidora (técnico administrativa e docente) da UNESP, que esteja no exercício de suas funções. (Comissão Técnica CCIs., 2008, p. 1).

Os CCI estão vinculados a Pró-Reitoria de Planejamento Estratégico e Gestão (PROPEG) sendo atendidos pelo Programa de Assistência Social da Reitoria, e tendo sua manutenção garantida através de recursos da dotação orçamentária da Universidade, subvenções, convênios e outras arrecadações, conforme previsto no artigo 2º da Portaria UNESP 70/82.

Legalmente, os CCI também podem receber dos pais ou de terceiros, contribuições materiais e financeiras mensais ou eventuais, para auxiliar na manutenção ou para melhorar seu funcionamento. A Política para o CCI da UNESP foi aprovada pelo Conselho Universitário, em abril de 2007, propondo ir além da adequação dos CCI à Lei Diretrizes e Bases (LDB) nº 9.394/96, lei que estabelece as diretrizes e bases da educação infantil nacional, definindo a qualidade como critério essencial para sua implantação (Universidade Estadual Paulista, 2022).

Segundo a universidade, a política aprovada para os CCI da Unesp pauta-se na indissociabilidade do cuidar e educar e de acordo com os termos do artigo 4ª, das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil - DCNEI, 2009,

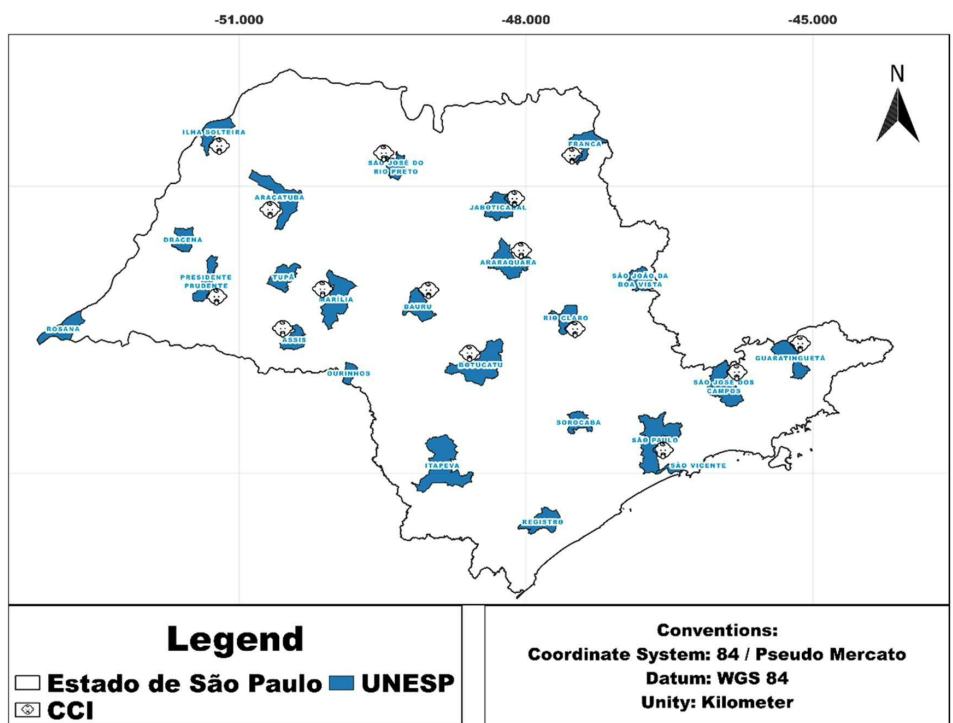
considera que a criança, centro do planejamento curricular, é sujeito histórico e de direitos, que nas interações, relações e práticas cotidianas que vivencia, constrói sua identidade pessoal e coletiva, brinca, imagina, fantasia, deseja, aprende, observa, experimenta, narra, questiona e constrói sentidos sobre a natureza e sociedade, produzindo cultura (Universidade Estadual Paulista, 2022, p. 1).

Ao projetá-la, objetivou-se oferecer condições para uma educação infantil que não antecipe, nem seja preparatória para o ensino fundamental, mas que apresente características próprias, respeitando a cultura da criança e suas diferenças, propiciando o

seu desenvolvimento, planejando situações de interação com profissionais qualificados e favorecendo condições para que ela possa apropriar-se ativamente do seu entorno, com suas diferentes linguagens e expressões (Universidade Estadual Paulista, 2022).

Os profissionais que atuam no CCI são todos servidores concursados, graduados em Pedagogia dentro do regime das Novas Diretrizes Curriculares para a Pedagogia, introduzidas pela Resolução CNE/CP nº 01/2006 ou com habilitação ou 122 complementação ou especialização em Educação Infantil. Segundo a UNESP (2022), no CCI há a consciência de que o desenvolvimento da criança é construído a partir de situações de interação com adultos qualificados e capacitados para observarem, ouvirem e compreenderem a criança, em sua singularidade, e oferecerem condições para que ela possa apropriar-se ativamente do mundo que a cerca, em suas diferentes linguagens e dimensões (Universidade Estadual Paulista, 2022).

FIGURA 2: CCI da UNESP



Fonte: elaboração própria.

Quadro 1: Total de CCI's da UNESP

Universidade Estadual Paulista	
Total de Câmpus	24
Total de Câmpus com CCI	14

Fonte: elaboração própria.

O regulamento das CCI dá-se pela Resolução UNESP N° 07, de 15 de fevereiro de 2013, com redação alterada pela resolução UNESP n° 75, de 13 de novembro de 2015. Dentre suas resoluções, o Art. 4° destaca as condições para definição e oferta de vagas: número de servidores – respeitando parâmetros institucionais e não devendo funcionar com superlotação. O Art. 5° estabelece as proporções: 85% das vagas são para dependentes de servidores técnico administrativos e docentes, e até 15% para dependentes de alunos de graduação e pós-graduação, exceto os de curso a distância.

Para ter seu direito garantido ao CCI, o responsável deverá apresentar comprovação oficial de que o cônjuge, se funcionário público ou privado, não faz jus ao Auxílio-Criança, ou qualquer outro benefício correspondente onde possui relação de emprego.

Em novembro de 2021, a Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PROPG) e Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) tornam público um Edital que convoca as estudantes de cursos de graduação ou pós-graduação stricto sensu (mestrado ou doutorado acadêmicos e profissionais) da Unesp que estejam, comprovadamente, em período de licença maternidade ou adoção a participarem da presente chamada. Intitulado como Edital N° 21/2021-PROPG/PROGRAD - chamada para apresentação de propostas ao “Programa Unesp Presente – Investimentos do Retorno”, dispõe “APOIO À PERMANÊNCIA DE DISCENTES EM PERÍODO DE LICENÇA MATERNIDADE E ADOÇÃO NA GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO.” (UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA, 2022).

Segundo esse edital, ele tem por finalidade incentivar, em caráter emergencial, a permanência de discentes de graduação e pós-graduação durante o período de adoção ou licença maternidade por meio da concessão de auxílios financeiros (Universidade Estadual Paulista, 2022). O valor global da chamada disponibilizado foi de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) a ser executado no período de 24 meses, com auxílio de R\$ 400,00/mês para graduandos e R\$ 1.500,00/mês para pós-graduandos por até 6 meses, a contar do mês de março de 2022, até o limite da disponibilidade orçamentária. Ainda, o repasse e o uso dos recursos orçamentários seguem normas e prazos da Pró-Reitoria de Planejamento Estratégico e Gestão (PROPEG).

As inscrições ocorreram de 30 de novembro de 2021 até 30 de maio de 2023. A análise documental e a validação pelos Conselhos de curso de Graduação ou dos Programas de Pós-graduação ocorreram em até 30 dias depois da inscrição. Os encaminhamentos para a PROGRAD ou PROPG foram até o dia 30 de junho de 2023, e

as assinaturas do termo de outorga depois de 15 dias de deliberação da PROGRAD e PROPG (Universidade Estadual Paulista, 2022).

Para se elegerem, as estudantes devem comprovar a licença maternidade ou adoção, de acordo com a Resolução Unesp 79/2005 – para graduandos ou Instrução Normativa PROPG 01/2019, de 6 de agosto de 2019, para pós-graduandos. Não são elegíveis discentes dos cursos de Pós-graduação lato sensu da Unesp.

Em fevereiro de 2023, a Unesp lança mais um edital - EDITAL PROPG/PROGRAD Nº 13/2023 – “APOIO À PERMANÊNCIA DE DISCENTES EM PERÍODO DE LICENÇA MATERNIDADE E ADOÇÃO NA GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO.” O benefício foi concedido por até 06 meses, até o limite de recursos do presente edital (Universidade Estadual Paulista, 2022).

Assim como no edital anterior, não são elegíveis discentes dos cursos de Pós-graduação lato sensu da Unesp. No novo edital, foi acrescentado que não são elegíveis alunas dos cursos de Pós-graduação que tenham bolsas de agências de fomento, que já tenham sido contempladas com auxílio de licença maternidade por esta via. (Universidade Estadual Paulista, 2022).

Segundo uma matéria divulgada pela Folha de São Paulo, Maria Valnice Boldrin, Pró-reitora de Pós-Graduação da Unesp: “Essa é uma primeira resposta que estamos dando para uma situação que há anos afeta as mulheres. A carreira científica pune a mulher pela maternidade, porque não há nenhuma proteção quando ela se torna mãe”. Em outro momento, ela completa:

Estamos dando um primeiro passo com ajuda financeira, porque a maioria delas fica completamente desamparada pela comunidade acadêmica ao se tornar mãe, mas outras discussões são importantes, por exemplo, como mudar a cobrança por produtividade e prazos no mundo científico. Em todo mundo está ocorrendo esse movimento para que a comunidade acadêmica seja menos excludente com as mulheres, menos punitiva com quem está criando uma criança. Tivemos diversas gerações de pesquisadoras prejudicadas, imagine quantas cientistas e descobertas perdemos por essa exclusão (Palhares, 2021).

A fala da pró-reitora reconhece as dificuldades enfrentadas por discentes mães, revelando e reconhecendo a importância do compromisso da academia e das instituições, de acolher e entender a subjetividade humana presente nesses espaços. A universidade deve responder a esse cenário, não apenas no que tange a sua capacidade crítica, bem como estabelecendo uma postura democratizante e emancipadora que sirva de parâmetro para toda a sociedade.

Falar da igualdade de gênero significa romper com um universo restrito do não reconhecimento da alteridade, do outro, da diferença, para caminhar em direção ao espaço de equidade, da emancipação e do pertencimento. As mulheres emergem como alteridade feminina, sociocultural e política, passam a estar presente nas arenas da vida cotidiana, onde se redefinem com base na cultura, na história, nas relações de trabalho e nas formas de inserção no mundo político, portanto, em um novo campo de possibilidades para estabelecer convenções capazes de vencer sua condição de desigualdade. (Gonçalves, Abreu; 2018, p. 759).

As instituições de educação superior devem estar preparadas para lidarem com as necessidades postas de grupos minoritários em busca pelo acesso e pela permanência nos lugares construídos e pensados para um grupo social majoritário e dominante. Para além do aspecto financeiro, é necessário pensar em todos e todas, e a pessoa respeitada em sua integralidade.

Considerações Finais

No que tange ao âmbito institucional da Universidade pesquisada, as políticas de permanência para mães não existem como categoria; existem, de fato, políticas de permanência estudantil para alunos. Dentre essas políticas, a Unesp encontrou um caminho de avaliar as necessidades dos seus alunos. Não havia auxílio ou bolsa específica para mães até o surgimento da pandemia de COVID19. No entanto, em 2021 é lançado o primeiro edital que prevê/previa bolsas para estudantes que se tornam mães durante o percurso universitário, e em 2023 surge o segundo edital para mães. O auxílio tem duração específica e é analisado pelo conselho de cada unidade.

Vale ressaltar que essas medidas foram adotadas como estratégias para enfrentar à pandemia do coronavírus, que modificou e transformou a forma como as pessoas enxergam o mundo. O trabalho do cuidado parece ter sido uma agenda política dessas instituições depois do confinamento, no entanto, é preciso que estas políticas se consolidem efetivamente como políticas de permanência estudantil.

A regulamentação da presença das estudantes mães na Universidade deve-se à lei 6.202/1975 que regulamenta o regime especial para estudantes em estado de gravidez. A lei permite que a estudante, a partir do 8º mês de gestação, peça o regime domiciliar de 90 dias de duração – que admite a compensação de falta através das atividades domiciliares, porém, cabe a cada instituição definir e estabelecer prazos. A duração do regime pode ser modificada caso a solicitante apresente um atestado médico, e o regime

garante o direito de realização dos exames finais. Da forma como foi estabelecida, fica a encargo do(a) professor(a) estabelecer quais critérios de atividades e/ou avaliação serão ofertados, colocando as mães à mercê da criatividade, compreensão e bom senso dos docentes para adaptar as atividades e/ou avaliações. Além disso, a solicitante deve apresentar a certidão de nascimento na seção competente para validar os seus direitos.

Caso a estudante grávida trabalhe, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT prevê o afastamento da mãe pelo período de 120 dias – 4 meses. Embora não seja um período muito longo, os meses previstos equiparam a licença maternidade do Brasil com a agenda política de países desenvolvidos.

A partir do diagnóstico presente na pesquisa, é possível apontar possibilidades de políticas institucionais para discentes mães. De início, a primeira sugestão é de que os auxílios que foram/são ofertados para discentes mães durante a pandemia fossem estendidos como política permanente para alunas que necessitam desse benefício. Essa precaução possibilita uma permanência integrada da estudante, uma vez que ela não precisaria preocupar-se em trabalhar e estudar. O programa Amanhã, do *Parent in Science*, também busca ofertar bolsas para estudantes mães. Essa iniciativa, de caráter provisório e emergencial, conta com a colaboração voluntária de pessoas. Esse é um trabalho que poderia ser ofertado por todas as instituições públicas.

Uma sugestão possível é equiparar o número de oferta de vagas em creches para alunas, professoras e funcionárias; já que atualmente este número é de apenas 15% para estudantes, contra 85% para servidoras (es) e docentes da Universidade Estadual Paulista (UNESP). Ainda, é necessário que haja ampla divulgação dos direitos dessas estudantes para que elas acessem de fato este benefício. Além disso, há a necessidade da formação de profissionais, docentes e servidores, para que respeitem, entendam e acolham este momento que as alunas vivenciam.

Outra sugestão é o estabelecimento de normas específicas para a instituição como um todo, não sendo possível a mudança de especificidades de Câmpus para Câmpus. Assim, uma estudante de uma unidade, ao precisar transferir-se, encontrará as mesmas informações.

Uma maior flexibilização para estudantes que se tornam mães também é uma estratégia empática. A adoção de prazos diferenciados, aumento de prazo de conclusão e redução de carga horária são possibilidades que poderiam ser incorporadas pelas instituições de ensino, considerando que as mulheres que se tornam mães têm demandas de conciliação de tempo da vida pessoal e da sua prole. Disto, algumas plataformas já

vêm fazendo esse movimento de considerar o tempo de licença maternidade, ampliando e possibilitando um maior período para contar em processos de seleção de bolsas. Para além da maternidade no Lattes ou Sucupira, as instituições podem ampliar este benefício para bolsas de permanência que precisem comprovar rendimento: auxílio permanência, auxílio-alimentação, auxílio-moradia, além das bolsas PROEX, PIBIC, PIBIT etc.

Outra indicação como medida a ser adotada é em relação às estruturas físicas da Universidade. É necessário que os espaços tenham fraldários apropriados, um local tranquilo para a amamentação e até mesmo um ambiente recreativo, como uma brinquedoteca, com monitores e/ou professores, que possa abrigar as crianças por períodos enquanto a mãe está envolvida em outras atividades. O *Parent in Science* disponibilizou em sua página normativas e instruções de criação desses ambientes, além de atividade possíveis para este público.

Embora a Universidade Estadual Paulista (UNESP) não tenha políticas específicas para estudantes mães, as políticas de permanência estudantil analisadas parecem demonstrar um pequeno avanço no reconhecimento da subjetividade humana presente na academia.

Referências

AMARAL, T. A. do. **Políticas públicas de permanência estudantil: a democratização do acesso ao ensino superior**. 2018. 108 f. Dissertação (Mestrado em Política e Gestão Educacional) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, SP, 2018.

ANDRADE, R. de O. Maternidade no currículo. **Pesquisa Fapesp**, n. 269, 23 jul. 2018. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/maternidade-no-curriculo/>. Acesso em: 24 mar. 2023.

ANSILIERO, G.; RODRIGUES, E. B. de O. Histórico e Evolução Recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil. **Informe de Previdência Social**, Brasília, v. 19, n. 02, p. 01-20, fev. 2007.

BITENCOURT, S. M. **Candidatas à ciência: a compreensão da maternidade na fase do doutorado**. 2011. 344 f. Tese (Doutorado em Sociologia Política) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2011

BOURDIEU, P.; CHAMPAGNE, P. Os excluídos do interior. In: NOGUEIRA, M. A.; CATANI, A. (orgs.). **Escritos de educação**. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 217-227.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

(Inep). **Mulheres são maioria na educação profissional e nos cursos de graduação**. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-escolar/mulheres-sao-maioria-na-educacao-profissional-e-nos-cursos-de-graduacao>. Acesso em: 01 fev. 2021.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2020**. Brasília: Inep, 2020. Disponível em: https://download.inep.gov.br/informacoes_estatisticas/sinopses_estatisticas/sinopses_educacao_superior/sinopse_educacao_superior_2020.zip. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. Lei nº 6.202, de 17 de abril de 1975. Atribui a estudante em estado de gestação o regime de exercícios domiciliares instituído pelo Decreto-Lei nº 1.044, de 1969, e dá outras providências. Brasília: **Diário Oficial da União**, p. 4473, Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/548078/publicacao/15725378>. Acesso em: 01 fev. 2021.

CAÔN, G. F.; FRIZZO, H. C. F. Acesso, equidade e permanência no ensino superior: desafios para o processo de democratização da educação no Brasil. **Revista Vertentes**. São João del-Rei, v. 19, n. 2, p. 1-15, out. 2010. Semestral. Disponível em: https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/vertentes/v.%2019%20n.%202/Giovana_e_Heloisa.pdf. Acesso em: 13 ago. 2022.

COMISSÃO TÉCNICA CCIS. **Política para os Centros de Convivência Infantil da UNESP**. 2008. Disponível em: <https://www2.unesp.br/Home/cci/politica-para-os-centros-de-convivencia-infantil-da-unesp.pdf>. Acesso em: 06 set. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPq). **CNPq anuncia inclusão do campo licença-maternidade no Currículo Lattes**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/cnpq-anuncia-inclusao-do-campo-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes>. Acesso em: 24 abr. 2023.

FIGUEIREDO, R. F. de. **A assistência estudantil e a permanência das estudantes-mães na UNIFAL- MG**. 2019. 158 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2019. Disponível em: <https://bdtd.unifal-mg.edu.br:8443/handle/tede/1413>. Acesso em: 10 maio 2022.

GALVÃO, A. C. F. **Estudos da demografia da base técnico-científica brasileira**. Brasília: CGEE, 2010. 507 p. Doutores 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, R.; ABREU, S. Do plano nacional de políticas para as mulheres ao “machistério” de Temer. **Revista de Políticas Públicas**. Maranhão, v. 22, n. 2, p. 753-771, 2018.

HIRATA, H. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**. Berlim, n. 7, 2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>.

Acesso em: 20 abr. 2022.

LEWIS, D. The COVID pandemic has harmed researcher productivity – and mental health. **Nature**. Londres, 9 nov. 2021. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/d41586-021-03045-w>. Acesso em: 24 mar. 2023.

MARCONDES, M. M. O cuidado na perspectiva da divisão sexual do trabalho: contribuições para os estudos sobre a feminização do mundo do trabalho. In: YANNOULAS, S. C. (coord.). **Trabalhadoras – Análise da Feminização das Profissões e Ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013. p. 251-279.

MINAYO, M. C. de S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis: Vozes, 2009. 54 p.

MOSCHKOVICH, M. B. F. G. **Teto de vidro ou paredes de fogo?: um estudo sobre gênero na carreira acadêmica e o caso da Unicamp**. 2012. 159 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Curso de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2012.

PALHARES, I. **Unesp vai oferecer bolsa para alunas que se tornarem mães na pós ou na graduação**. Ação faz parte de plano da universidade para a permanência das mulheres na ciência. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2021/12/unesp-vai-oferecer-bolsa-para-alunas-que-se-tornarem-maes-na-pos-ou-na-graduacao.shtml>. Acesso em: 06 set. 2022.

PARENT IN SCIENCE (Brasil). **Movimento Parent In Science**. Disponível em: <https://www.parentinscience.com/>. Acesso em: 10 maio 2022.

SABOYA, M. C. L. Relações de Gênero, Ciência e Tecnologia: Uma revisão da bibliografia nacional e internacional. **Revista Educação, Gestão e Sociedade – REGS**. Belo Horizonte, v. 3, n. 12, p. 1–26, 2013.

SAMPAIO, H. Diversidade e diferenciação no ensino superior no Brasil: conceitos para discussão. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 29, n. 84 p. 43-55, 2014.

SANTOS, D. B. R. **Para além das cotas: a permanência de estudantes negros no ensino superior como política de ação afirmativa**. 2009. 214 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2009.

SGUISSARDI, V. Educação superior no brasil. Democratização ou massificação mercantil?. **Educação Social**, São Carlos, v. 36, n. 133, p. 867-889, dez. 2015.

SILVA, J. M. S. **Mães negras na Pós-Graduação: uma abordagem interseccional**. 2020. 150 f.. Dissertação (mestrado) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2020.

SOUZA, A. M. F. de L. Sobre Gênero e ciência. In: BONETI, A.; SOUZA, A. M. F. de L. (orgs.). **Gênero, mulheres e feminismo**. Salvador: EDUFBA; NEIM, 2011. p. 15-28. Coleção baianas n. 14.

STANISCUASKI, F., REICHERT, F., ZANDONÀ, E. *et al.* Time to fight the pandemic

setbacks for caregiver academics. **Nature Human Behaviour**. Londres, v.5, p. 1262, 2021. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01209-2>. Acesso em: 24 mar. 2023.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA. Coordenadoria de Permanência Estudantil. **Ofício Circular nº 001/2022-COPE**. Comunica o valor dos auxílios de permanência estudantil. São Paulo, SP, 2022. Disponível em: <https://www2.unesp.br/portal#!/cope/documentos/>. Acesso em: 22 ago. 2022.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA. Coordenadoria de Permanência Estudantil. **Relatório de atividades desenvolvidas pela COPE 2014**. Disponível em: <https://www2.unesp.br/portal#!/cope/documentos/>. Acesso em: 22 ago. 2022.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA. **Edital Nº 21/2021-PROPG/PROGRAD**. Chamada para apresentação de propostas ao “programa unesp presente – investimentos do retorno” Apoio à permanência de discentes em período de licença Maternidade/paternidade e adoção na graduação e pós-graduação. Disponível em: <https://www.fclar.unesp.br/Home/Graduacao/Espacodoaluno/edital-n-21-2021--propg-prograd.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2022.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA. **Instrução Normativa PROPG nº01** de 06 de agosto de 2019. Disponível em: https://www.fclar.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/instrucao_normativa_propg_01_2019_sobre-licencas_sem-modelo.pdf. Acesso em: 22 ago. 2022.

VASCONCELOS, M. S.; GALHARDO, E. O programa de inclusão na UNESP: valores, contradições e ações afirmativas. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**. Araraquara, v. 11, n. esp. 1, p. 285–306, 2016. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6202876>. Acesso em: 22 set. 2022.

ZAGO, N.; PEREIRA, T. I.; PAIXÃO, L. P. **Expansão do Ensino Superior: problematizando o acesso e a permanência de estudantes em uma nova Universidade Federal**. In: REUNIÃO NACIONAL DA ANPED, 37., 2015, Florianópolis. v. 4.

ZANELLO, V. **Saúde mental, gênero e dispositivos: cultura e processos de subjetivação**. Curitiba: Appris, 2018.

Recebido em novembro de 2023.

Aprovado em maio de 2024.