

Mães acadêmicas: equilibrando os papéis de mães e pesquisadoras

Existe um provérbio bem conhecido que diz: “É preciso uma vila para criar um filho”. Como mães e pesquisadoras realmente concordamos com esta afirmação, entretanto nós também acreditamos que seja necessária uma vila para criar uma mãe. Essa vila materna pode ter diversos contornos e formas, sendo fonte de apoio com a qual uma mãe pesquisadora pode contar e sendo espaço de aprendizado e interação entre mães e comunidade.

Quando falamos do papel ocupacional de pais, não podemos negar as mudanças ocorridas na sociedade na última década. Essas mudanças levaram a uma divisão mais equitativa no trabalho e em casa, incluindo a participação de outras pessoas, como os parceiros, nos cuidados com as crianças. No entanto, o mais comum, continua sendo uma divisão desigual de cuidados; uma desigualdade não apenas observada em casa, mas também reproduzida pelas pessoas no ambiente de trabalho (WARD, 2014).

Nós entendemos nossa posição privilegiada como acadêmicas, mas os desafios enfrentados e as estratégias usadas para equilibrar com sucesso a vida de pesquisadora em uma carreira docente e de mãe precisam ser destacados e discutidos em nossa comunidade (HALLSTEIN; O'REILLY, 2012). Portanto, nossa intenção neste editorial é iniciar uma conversa e advogar por um local de trabalho inclusivo, onde as mulheres possam ter sucesso em seus empregos enquanto são mães. Apresentamos ações para facilitar o envolvimento das mães e promover suas realizações como pesquisadoras. Este editorial também serve como uma introdução ao trabalho de Leventon, Roelich e Middlemiss (2019), “*An academic mother's wish list: 12 things universities need*” publicada na Nature¹ e traduzida neste volume com a concordância dos autores e da revista (Anexo A).

Um dos principais desafios relatados pelas mães acadêmicas é a pressão para continuar publicando durante a licença maternidade. Ao se candidatar a uma progressão de carreira docente, subsídios ou financiamentos de pesquisas, o período de licença maternidade não é considerado, deixando as mães acadêmicas em grande desvantagem em seus planos de carreira. Isso se evidencia quando temos que atingir as métricas definidas por agências reguladoras de pós-graduação (por exemplo, CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior).

Muitas de nós, vivenciamos essa pressão: “*porque, ao se fazer pesquisa, a interrupção na carreira não é apenas à época da licença-maternidade (120 a 180 dias no Brasil, 12 semanas nos EUA)*” e “*o meu maior produto do ano passado foi minha filha*”; porque “*ser mãe é um trabalho em tempo integral*”. Conforme discutido por Ward (2014), os estereótipos de gênero nos ambientes doméstico e de trabalho dificultam o desempenho das mulheres pesquisadoras. A participação exigida no ensino, atividades administrativas, pesquisa, e a falta de flexibilidade ou a ausência de carga de trabalho reduzida podem dificultar a progressão funcional da mãe acadêmica ou dificultar o ingresso na profissão. Por exemplo, uma de nós relatou: “*Quando voltei ao trabalho, senti que meu novo papel ocupacional - ser mãe - foi completamente ignorado. Eu tinha a mesma carga horária em sala de aula e era esperado que eu retomasse todas as atividades que eu costumava realizar desde o meu primeiro dia*”.

Mesmo em ambientes onde a maioria dos profissionais são mulheres, como nas Ciências da Saúde ou Ciências da Reabilitação, os departamentos geralmente não estão preparados para incluir as mães no trabalho, como observou uma de nós: “*Não há vestiários, espaço para ordenhar ou amamentar e, às vezes, quando precisei trazer o bebê para o trabalho, alguns colegas discordaram da situação*”. Foi um consenso entre nós que “*seria essencial termos uma creche na universidade*” e que isso também ajudaria toda a comunidade universitária. Além disso, além de não termos um local adequado ainda contamos com a falta de empatia de alguns colegas.

A falta de discussão sobre ser mãe e pesquisadora pode levar alguns colegas a não compreender o real impacto que essa significativa pausa na carreira pode acarretar, conforme observado por



uma de nós: “Quando voltei (da licença maternidade), eles me perguntaram se eu tinha descansado muito”. É importante entender que a forma como cada pessoa vivencia a maternidade/paternidade pode ser diferente, especialmente quando falamos de papel de pai ou de mãe, para evitar situações como a vivenciada por uma de nós: “afirmou que o período de licença maternidade não era desculpa para não publicar, pois o nascimento das filhas foi o período mais produtivo dele”.

Para aproximar esses dois mundos e permitir uma coexistência mais harmoniosa de ser mãe pesquisadora, nós incentivamos pais, parceiros/famílias e aliados a compartilhar histórias boas e desafiadoras sobre serem pais, a levar crianças a conferências e procurar advogar por subsídios para que nossos filhos também sejam acolhidos nesses locais. E que assim possamos encontrar nossa “vila” (grupo de apoio), incluindo a participação nos grupos on-line “Parents in Science” ou “Academic Mamas”. Como profissionais, também precisamos advogar por uma licença parental decente, ter empatia com colegas e estudantes que são pais, e exigir espaços públicos para que nossas crianças sejam acolhidas, para que todos possamos ter o conhecimento e o apoio necessários para sermos os pais que desejamos ser.

Tatiana Barcelos Pontes^a , **Aline Teixeira Alves^a** , **Letícia Correa Celeste^a** ,
Lilian Dias Bernardo^b , **Adriana Gonçalves Queiroz^c** , **Marina Poletto^a**, **Janet Njelesani^d** 

^aUniversidade de Brasília – UnB, Brasília, DF, Brasil.

^bInstituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

^cUniversidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, MG, Brasil.

^dDepartment of Occupational Therapy, New York University – NYU, New York, NY, U.S.

Autor para correspondência: Tatiana Barcelos Pontes, Universidade de Brasília, Centro Metropolitano, Ceilândia Sul, CEP 72220-275, Brasília, DF, Brasil, e-mail: tatianapontes@unb.br

Referências

HALLSTEIN, D. L. O'B.; O'REILLY, A. *Academic motherhood in a post-second wave context: challenges, strategies, and possibilities*. Bradford: Demeter Press, 2012.

LEVENTON, J.; ROELICH, K.; MIDDLEMISS, L. An academic mother's wish list: 12 things universities need. *Nature*: International Journal of Science, 2019. Disponível em: <<https://www.nature.com/articles/d41586-019-00019-x>>. Acesso em: 18 ago 2019.

WARD, K. Having it all: women, work, family, and the academic career. *Labour/Le Travail*, Edmonton, n. 73, p. 255-264, 2014.

Notas

¹ Leventon, J.; Roelich, K.; Middlemiss, L. An academic mother's wish list: 12 things universities need. *Nature*. Publicado em 14 Janeiro 2019. Doi: 10.1038/d41586-019-00019-x. Tradução publicada com autorização do periódico.

Anexo A. Tradução autorizada: Este texto se baseia na experiência das pesquisadoras e mães, Julia Leventon, Katy Roelich and Lucie Middlemiss, que coordenam o blog *Mama is an Academic*.

LISTA DE DESEJOS DE UMA MÃE PESQUISADORA: 12 AÇÕES QUE A UNIVERSIDADE PRECISA FAZER (AN ACADEMIC MOTHER'S WISH LIST: 12 THINGS UNIVERSITIES NEED)

O que as chefias podem fazer

Serão apresentadas 12 ações que as chefias deveriam fazer. Gerenciar a licença maternidade é o primeiro passo para um ambiente de trabalho inclusivo, e para isto é importante se considerar estratégias efetivas.

Tenha políticas e procedimentos a serem adotados para gerenciar as licenças-maternidade. Mais que apenas contratar um substituto, é necessário efetivamente que se assuma as atividades da mulher em licença maternidade e é preciso muito trabalho para identificar e organizar esta substituição. Planeje com antecedência, garantindo que sua colega grávida seja atualizada de todo o processo e esteja preparada para uma transferência eficaz. Checklists podem ser muito úteis neste processo.

Mantenha as mulheres (de forma flexível) envolvidas durante o período de licença maternidade. Por exemplo, se o parecer de um artigo é recebido ou se propostas de financiamento aparecem, muitas mulheres mesmo em licença maternidade gostariam de saber sobre eles. Independe de elas responderem ou não, estar atualizada faz com que a volta ao trabalho seja mais fácil. Converse com a mulher com antecedência e veja como ela quer participar durante o período de licença maternidade.

Reconheça a licença maternidade como uma pausa na carreira. As chefias não deveriam comparar número de publicações de pessoas que estiveram em licença maternidade ao daquelas que não tiveram esta pausa. Agências de financiamento deveriam mudar suas diretrizes (por exemplo, considerando os últimos 5 anos de publicações a não os últimos 3 anos), e o período probatório deveria considerar esta pausa, em caso de não obtenção da pontuação necessária.

O que laboratórios ou grupos de pesquisa podem fazer

Durante o retorno ao trabalho, um ambiente positivo e flexível é necessário, sem discriminação. Isto é o que se espera de laboratório e grupos de pesquisa.

Compartilhar o trabalho. Organize as atividades de forma que um colega pesquisador possa ir a congressos apresentar os trabalhos produzidos em conjunto, enquanto a colega que retornou da licença maternidade não puder/quiser ir. Compartilhar o trabalho pode permitir que as mulheres evitem tarefas as quais elas não se encaixam neste momento de maternidade, aumentando assim, sua produtividade.

Flexibilidade sobre jornada de trabalho reduzida e teletrabalho. Reduzir horas de trabalho não significa que as ambições das mulheres foram reduzidas, muitas vezes é apenas a forma encontrada para conciliar trabalho e maternidade. Uma postura positiva de gestores, que ativamente incorpora pedidos de trabalhos de meio período ou períodos de teletrabalho permite o foco nos resultados ao invés do tempo gasto no local de trabalho resultando em uma maior produtividade.

Estabilidade no trabalho. Maternidade muitas vezes coincide com o período da carreira de contratos temporários e bolsas de pesquisa. Muitas mulheres desistem da carreira acadêmica neste momento, pois não encontram a estabilidade necessária para criar uma família. Sempre que possível, inclua nas propostas para financiamento cargos com duração mais longa para estudantes ou profissionais em condições precárias de trabalho.

Forneça apoio para que as mulheres mães possam dizer não. A vida acadêmica é turbulenta para todo mundo, mas quando se tem um tempo limitado, é preciso ser direto sobre as atividades que aceita desempenhar. Um bom ambiente de trabalho é aquele no qual os papéis são distribuídos igualmente entre homens e mulheres, e tudo bem quando é preciso dizer não (respeitando o estabelecido em contrato). Dizer “não” neste momento não deve significar que a vaga não será oferecida novamente.

Reuniões e eventos em horários-chave. Quando uma reunião ou evento é regularmente agendado para as primeiras horas da manhã ou final da tarde, as pessoas responsáveis por crianças na escola são excluídas. Encontre horários alternativos nos quais todos possam ser ouvidos.

Apoio para participação de mães em conferências ou ao trazer o bebê para o trabalho. Crie formas de auxiliar mães que querem participar de congressos e precisam levar seus bebês. Fomento que

inclua ajuda extra para levar o bebê, espaço para amamentação e para trocar fraldas. Incentivo, apoio e encorajamento ajudam muito.

O que chefias de departamento pode fazer

Mesmo se todas as sugestões acima citadas fossem implementadas, um ambiente de trabalho inclusivo para mães pesquisadoras envolve mudanças mais amplas, institucionais. Dos gestores acadêmicos, nós gostaríamos de:

Reconhecimento público de que ser uma mãe pesquisadora é um desafio. Reserve um tempo para entender completamente por quê pode ser um desafio e aja de forma a minimizar isto. Em paralelo, comemore os bons resultados de mães pesquisadoras e procure formas de reduzir as barreiras para o sucesso.

Reconhecimento da diversidade. Mulheres se tornam mais em todos os estágios de carreira e possuem diferentes necessidades e desejos em relação à flexibilidade no trabalho. Não assuma que uma solução irá contemplar todas as mães. Respeite as escolhas e forneça uma variedade de apoio que pode auxiliar todas as mães a alcançarem os objetivos.

Normalização dessas rotinas. Pode ser exaustivo ser aquele que está sendo pedindo por algo incomum. Não é agradável ser aquele que sempre pede para que as coisas sejam ajustadas e nem todas se sentem confortáveis o suficiente para solicitar mudanças.

Novamente, ter um ambiente mais diverso, com possibilidades de ajustes tem o potencial de beneficiar a todos que compõem o grupo de trabalho.

A incorporação dessas sugestões como parte normal da vida de trabalho pode reduzir as barreiras que mães pesquisadoras enfrentam e ainda pode melhorar as condições de trabalho para todos no ambiente acadêmico, o que com certeza trará apenas coisas boas.