

## “QUEM PARIU MATEUS QUE BALANCE?”: A BUSCA PELA VISIBILIDADE DA MATERNIDADE NA ACADEMIA

*“Whoever gave birth to Mateus should rock him?”:  
The search for the visibility of motherhood in academia*

Sofia Ferraz<sup>1</sup>

 0000-0002-6993-6603

✉ sofiaferraz@usp.br

<sup>1</sup> Universidade de São Paulo - USP

### RESUMO

A maternidade na vida de mulheres cientistas têm sido tópico de constante discussão nos últimos anos com a consolidação de medida que visem a diversidade, equidade e inclusão (DEI) e o alcance de objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS 5 – Igualdade de gênero). A presente pensata objetiva refletir sobre desafios vivenciados por acadêmicas e sugerir caminhos e agentes para avançar no bem-estar das mulheres. A normalização do diálogo acerca da maternidade e seus percalços favorece um ambiente acadêmico mais equilibrado e acolhedor para que se considerem formas diversas de atuação na área de estudos em negócios e marketing.

**PALAVRAS-CHAVE:** Maternidade, igualdade de gênero, bem-estar, licença-maternidade.

### ABSTRACT

Motherhood in the lives of women scientists has been a topic of constant discussion in recent years, with the affirmation of measures aimed at diversity, equity, and inclusion (DEI) and the achievement of sustainable development goals (SDG 5 – Gender equality). This reflection aims to reflect on challenges experienced by academics and guides paths and agents to advance women's well-being. Normalizing dialogue about motherhood and its pitfalls favors a more balanced and welcoming academic environment to consider different forms of action in business and marketing studies.

**KEYWORDS:** Maternity, gender equality, well-being, maternity leave.

## Por Uma Maternidade Visível

Em janeiro de 2024, com o resultado do edital de bolsas produtividades em pesquisa veiculado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) no Brasil, houve um aprofundamento acerca das discussões sobre a influência da maternidade nas disparidades sistêmicas de gênero acometidas na academia. Na ocasião, o estopim foi derivado do desabafo da Profa. Maria Caraméz Calotto (UFABC) em que relatava que a bolsa produtividade havia sido negada e que o motivo apontado pelo parecerista seria que “provavelmente as gestações atrapalharam” a realização de um pós-doutorado no exterior. Em contexto semelhante, a Profa. Cibele Russo (UFSCAR) teve a sua candidatura negada pela agência de fomento com base na justificativa que destacava a baixa produção em pesquisa nos períodos de licença-maternidade e que “com os dois filhos já maiores irá focar no aumento de sua produção científica e formação de alunos de mestrado e doutorado” (Damasceno, 2024). Com a proliferação de novos relatos por meio de veiculação em redes sociais como X e Instagram, além do apoio de organizações como a *Parent in Science*, o CNPQ instituiu novas regras que, dentre outras, determinava uma ampliação de dois anos, por gravidez ou adoção, no período avaliado por futuros editais.

Em um ambiente em que injustiças são endêmicas, trata-se de um (tímido) começo para uma mudança concreta e significativa. A transição para a maternidade acarreta inúmeras implicações para a carreira de uma mulher acadêmica. De acordo com Jones e Floyd (2023), anos críticos do relógio biológico geralmente coincidem com o estágio inicial de carreira das mulheres – principalmente considerando-se exigências curriculares cada vez mais criteriosas e demoradas, como é o caso do pós-doutorado no exterior citado pelo parecerista. Igualizar a maternidade com a vida acadêmica é particularmente desafiador para mulheres em estágio probatório, de doutoramento ou com contrato provisório de trabalho devido a limitações de tempo e dinheiro. Bourdieu sugere, por exemplo, que acadêmicas mais jovens estão em desvantagem por ainda não terem acumulado capital científico e acadêmico. A busca pelo financiamento de projetos de pesquisa, bolsas produtividade e publicações em periódicos reconhecidos (p.e. Qualis CAPES, *FT Research Rank* e lista ABS) demanda ainda longos períodos de envolvimento que podem ser prejudicados por pausas e afastamentos, como é o caso da licença-maternidade, vivenciada pelas professoras citadas no início do texto e, também, por mim.

A busca por corresponder ao que é esperado dessas mulheres foge à razoabilidade. Os determinantes de produtividade estabelecidos pela academia são pautados por um padrão neoliberal em que pouco se considera o diferente contexto sociocultural em que estão envolvidas (a máxima publique ou pereça/*publish or perish*). Como consequência disso, tem-se mulheres trabalhando até o dia do parto, realizando trabalhos durante o período de licença e, até, buscando compensar o período de afastamento em sua volta por meio de excesso de trabalho e conquistas que a tornem “merecedora” de seu cargo. Muitas vezes, para lidar com a falta de tempo e apoio, as mulheres tendem a priorizar as responsabilidades administrativas e docentes em detrimento da pesquisa, o que também atrapalha a progressão de suas carreiras (Huppatz, Sang & Napier, 2019). Inequivocadamente, a busca por conciliar as demandas acadêmicas e maternas costumeiramente as levam ao esgotamento e tendem a ser insustentáveis a longo prazo.

O trabalho de Claudia Goldin, ganhadora do Nobel de Economia em 2023 (a terceira mulher em 55 anos do prêmio), ressalta que a diferença salarial entre homens e mulheres aumenta significativamente após o nascimento do primeiro filho, perdurando por até uma década. A disponibilidade ininterrupta, que muito caracteriza a economia do cuidado protagonizada pelas mulheres, é um dos fatores primordiais para essa desigualdade. Normas sociais, barreiras institucionais e a tentativa incessante em conciliar demandas

familiares e profissionais tornam-se fatores que tendem a restringir ou impedir a ascensão e entrada da mulher no mercado de trabalho.

Como Prothero (2023) astutamente discorre, o ambiente acadêmico e, particularmente, a área de negócios, é um sistema patriarcal que influencia fortemente nossa saúde, carreira e bem-estar. Muitas vezes, o que impede o crescimento das mulheres não são apenas barreiras óbvias e materializadas, mas sim “uma morte por um milhão de cortes” (proveniente da analogia, em inglês, “*death by a million cuts*”): “É uma morte por um milhão de cortes. Mostre apenas um corte e dirão que estou apenas exagerando [...] esses cortes, somados a uma ferida coletiva aberta, não pára de sangrar, por mais que eu tente” (p. 1).

Em minha segunda gravidez, um colega professor olhou para a minha barriga e perguntou, “em tom de brincadeira” na sala repleta de professores e professoras, se eu não tinha televisão em casa para me distrair. Percebendo a minha perplexidade, preferiu ser mais explícito e complementou que a pergunta se devia ao fato de eu estar grávida novamente. Em sua primeira aula de doutorado na escola de negócios, Juliana, mãe de crianças entre 1 e 3 anos, ouviu dicas que o professor proferia para a sala, sendo a última delas “direcionada especificamente para as alunas”, em que sugeria que “o conselho é não engravidar, já que tive uma aluna que engravidou duas vezes durante a pós-graduação (risos)”. Todos os homens da sala riram também. Ao perguntar a razão de não direcionar o mesmo comentário aos alunos, que poderiam ser pais, a sala minimizou dizendo que ela não deveria levar o comentário do professor tão a sério. Sentindo-se invalidada pela fala dos colegas e do professor, Juliana saiu da sala para chorar no banheiro. Morte por um milhão de cortes.

Como o poder é produtivo, o discurso prejudicial de produtividade acadêmica é naturalizado e a situação adoecedora é pouco reconhecida. As mulheres internalizaram o sistema, adotaram uma disposição competitiva normativa para o seu trabalho e, portanto, tendem a ser engrenagem importante na cultura de gestão que desvaloriza o trabalho reprodutivo e exige resultados de pesquisa cada vez maiores (Clarke & Knights, 2015). Nesse sentido, um milhão de cortes exige um milhão de soluções (Prothero, 2023).

### Por Uma Maternidade Possível

O primeiro passo é pensar, de forma holística, em diversos *stakeholders*, com atuação formal e informal, horizontal e vertical. O que as escolas de negócios podem fazer? Como diferentes associações e organizações podem contribuir? Como o setor de recursos humanos ou chefes de departamento ou coordenadores de curso devem se fazer presentes? O que outros acadêmicos podem fazer para desafiar tal sistema tão demandante?

Em uma das minhas contratações como professora, na reunião de integração em que eu era a única mulher entre cerca de dez docentes, a representante da faculdade se dirigiu a mim e informou que o auxílio-creche oferecido era restrito apenas às mulheres e que os homens poderiam ir embora já que não era um tópico que os interessava. Pensar que o benefício do cuidado é algo que não deve ser circunscrito apenas à mulher, mas aos cuidadores da criança, é um passo importante para a transformação em uma cultura organizacional mais inclusiva. A adesão a iniciativas governamentais como o Programa Empresa Cidadã, em que estende o benefício da licença-maternidade para de quatro para seis meses e da licença-paternidade remunerada de quatro para vinte dias corridos, também funcionam como propulsores para um sistema mais equânime (Pereira, 2021).

Organizações e associações científicas e acadêmicas também podem avançar na consideração da parentalidade como forma de pensar no bem-estar de discentes, docentes e pesquisadores. Em 2021, o CNPQ incluiu um campo para registro de períodos de licença-maternidade na plataforma do currículo Lattes. Essa medida ajuda a justificar possíveis

lacunas na produção científica das mulheres, principalmente em candidaturas a concursos, bolsas de pesquisa e progressão de carreira. Outro exemplo recente foi a disponibilidade de um espaço infantil gratuito no EnANPAD 2023 (Encontro Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração) para crianças entre 0 e 11 anos, permitindo uma participação mais tranquila por parte dos pais e cuidadores. Eventos sociais inclusivos, com horários convidativos para a família, e a disponibilização de salas de amamentação também são bem-vindos.

Chefes de departamento e coordenadores de curso são agentes importantes na propagação de apoio à parentalidade e, mais especificamente, da maternidade (que, ademais, tem a preocupação com o processo de amamentação). A carga horária de aula e os turnos escolhidos para a alocação de mães e pais recém-chegados de licença devem ser pensados de forma que facilite a manutenção do equilíbrio entre a carreira e a família que se forma. Além disso, é preciso sensibilizar estudantes, professores (incluindo supervisores e orientadores) e funcionários acerca da relevância de cumprir com políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), divulgando e incentivando iniciativas que ajudem na conscientização do acolhimento à maternidade como um direito das mulheres e não como apenas como ações benevolentes pontuais.

Normalizar o diálogo acerca da maternidade deve ser uma prioridade. Entender que a manutenção do silêncio acerca dos percalços encontrados apenas ajuda a fortalecer os tabus existentes, que incluem mal-estar na gravidez (p.e., enjoos, azia e dores de cabeça), abortos espontâneos que trazem grandes consequências físicas e psicológicas à mulher (e é mais comum do que imaginamos) e até a depressão pós-parto que tem sido cada vez mais notificada.

O bem-estar – físico, psicológico, emocional e financeiro – materno deve ser discutido de forma holística para o desenvolvimento de um ambiente acadêmico mais justo e inclusivo, além de simbolizar o apoio à vida e à busca pela mitigação da desigualdade de gênero. Que sejamos muitos e muitas a pensar não só na criança, mas também em quem balança o berço.

## Referências

- Clarke, C. A., & Knights, D. (2015). Careering through academia: Securing identities or engaging ethical subjectivities? *Human relations*, 68(12), 1865-1888.
- Damasceno, V. (2024). CNPQ tem novo caso em que maternidade é justificativa para baixa produção científica. *Folha de São Paulo*. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2024/01/cnpq-ja-havia-usado-maternidade-para-justificar-baixa-producao-de-pesquisadora.shtml> Acessado em 29 jan 2024.
- Huppatz, K., Sang, K., & Napier, J. (2019). 'If you put pressure on yourself to produce then that's your responsibility': Mothers' experiences of maternity leave and flexible work in the neoliberal university. *Gender, Work & Organization*, 26(6), 772-788.
- Jones, K., & Floyd, A. (2024). Women academics experiences of maternity leave in the neoliberal university: Unmasking governmentality. *Gender, Work & Organization*, 31(1), 92-114.
- Pereira, V. (2021). Licença-parternidade estendida ainda é rara e motivo de piadas. *Folha de São Paulo*. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2021/11/licenca-paternidade-estendida-ainda-e-rara-e-motivo-de-piadas.shtml> Acessado em 30 jan 2024.
- Prothero, A. (2023). Me, the patriarchy, and the business school. *Journal of Management Studies*, 61(3), 1152-1159.

## Autora

**Sofia Batista Ferraz**, Doutora em Administração pela Universidade de São Paulo (FEA-USP). Professora Doutora da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA-USP). Editora associada da REGE - Revista de Gestão da USP.