



UnB

Universidade de Brasília
Faculdade UnB Planaltina - FUP
Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública - PPGP

Mariana Brandão

**COLETIVO DE MÃES E GESTÃO PARTICIPATIVA NA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA: CARACTERÍSTICAS,
DEMANDAS E DESAFIOS À EQUIDADE DE GÊNERO**

**Brasília-DF
2025**

Mariana Brandão

**COLETIVO DE MÃES E GESTÃO PARTICIPATIVA NA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA: CARACTERÍSTICAS,
DEMANDAS E DESAFIOS À EQUIDADE DE GÊNERO**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Gestão Pública, da
Universidade de Brasília, como requisito para
obtenção do título de Mestra em Gestão
Pública.

Orientador: Prof. Dr. Celso Vila Nova de
Souza Júnior

Brasília-DF

2025

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

BB333c Batista, Mariana Brandão Fidelis
COLETIVO DE MÃES E GESTÃO PARTICIPATIVA NA UNIVERSIDADE
DE BRASÍLIA: CARACTERÍSTICAS, DEMANDAS E DESAFIOS À EQUIDADE
DE GÊNERO / Mariana Brandão Fidelis Batista; orientador
Celso Vila Nova. Brasília, 2025.
92 p.

Dissertação(Mestrado Profissional em Gestão Pública)
Universidade de Brasília, 2025.

1. Movimento Social. 2. Gênero. 3. Mulheres. 4. Gestão
Pública. 5. Participação. I. Vila Nova, Celso, orient. II.
Título.

COLETIVO DE MÃES E GESTÃO PARTICIPATIVA NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA: CARACTERÍSTICAS, DEMANDAS E DESAFIOS À EQUIDADE DE GÊNERO

A comissão examinadora, abaixo identificada, aprova o trabalho de Dissertação de Mestrado do Curso de Pós-Graduação stricto sensu em Gestão Pública da Universidade de Brasília.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Celso Vila Nova de Souza Júnior
Presidente

Prof^a. Dr^a. Djaine Damiaty
Membra interna - UnB

Prof^a. Dr^a. Ludmila Meira
Membra externa - UFRB

Prof^a. Dr^a. Francieli Lisboa
Suplente - IFPR

Brasília, ____ de novembro de 2025

Dedico à minha Mãe, raiz e alicerce,
e à Mestra de jornada breve e intensa.
Não foi o tempo, mas a profundidade
do cuidado que em mim floresceu.
Uma me deu a vida;
a outra, acreditou em mim e
me deu confiança para seguir.
O fruto que aqui colho é herança
dessas Mães que tive em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que fazem do cuidado uma prática e não apenas um discurso.

Aos meus amigos Ana Libório, Cacá, Carlinha, Cella, Cris, Denny, Didi, Lika, Marina, Mila, Milinha, Noah, Pety, Rafa e Xande que me acolheram, incentivaram, aconselharam e se mantiveram ao meu lado mesmo quando eu não acreditava que era possível suportar os entraves da vida.

À minha família pela paciência. À minha filha Beatriz, que me inspira na minha trajetória acadêmica e por todas as vezes que inverteu os papéis e cuidou de mim. Ao meu companheiro Vitor, por estar sempre ao meu lado, e respeitando quando eu não queria que estivesse. Por confiar, diversas vezes mais do que eu, no meu potencial e me impulsionar.

Ao Coletivo de Mães da UnB (CMUnB), por me permitir a realização deste estudo de forma tão aproximada. À todas as mães que se dispuseram a serem entrevistadas entre tantas atribuições.

Ao colega Aristides Júnior, pela disponibilidade e cuidado a mim dispensados em todos os momentos peculiares, especificamente os difíceis. E também pelas risadas que inevitavelmente ocorreram.

Aos estimados colegas de turma do mestrado no Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, pela jornada compartilhada. Aos colegas do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, obrigada por me ensinarem tanto. À professora Olga Boschi, que me fez enxergar além do óbvio.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade de Brasília que tanto acresceram ao meu conhecimento.

Aos profissionais de saúde que me acompanharam nessa longa jornada, consegui chegar à conclusão deste trabalho também graças ao cuidado de vocês.

Ao professor Celso Vila Nova, por ter aceitado essa incumbência repentina.

“Quem nos deu permissão para praticar o ato de escrever?

Por que escrever parece tão artificial para mim?

Eu faço qualquer coisa para adiar este ato –
esvazio o lixo, atendo o telefone.

Uma voz é recorrente em mim: *Quem sou eu,
uma pobre chicanita do fim do mundo,
para pensar que poderia escrever?”*

Glória Anzaldúa

RESUMO

Esta pesquisa investiga a influência do Coletivo de Mães da Universidade de Brasília (CMUnB) na gestão participativa universitária, sob a perspectiva da equidade de gênero. Fundado em 2016 e fortalecido durante a pandemia de Covid-19, o CMUnB se configura como movimento social que politiza a maternidade e o cuidado, desafiando as estruturas que sustentam a desigualdade de gênero na academia. O estudo buscou compreender em que medida o coletivo influencia a identificação, elaboração e implementação de ações institucionais voltadas à perspectiva de gênero. A metodologia adotada foi a pesquisa qualitativa, baseada em entrevistas semiestruturadas com membras do coletivo e gestoras da UnB, complementadas pela análise documental. Os resultados demonstram que o CMUnB exerceu influência expressiva, atuando como principal articulador da Política Materna e Parental (Resolução CAD nº 0023/2024), considerada um marco importante para a gestão pública. A análise revela que o coletivo atua tanto na identificação quanto na implementação de ações, formulando críticas estruturais e rejeitando a noção do cuidado como um "dom natural" da mulher. Entre as conquistas materiais, destacam-se a instalação de 41 fraldários – inclusive em banheiros masculinos – no Campus Darcy Ribeiro, e a ampliação do direito a exercícios domiciliares. Para além de demandas práticas, a atuação do coletivo se caracteriza por uma agenda transformadora, que defende a ampliação do conceito de maternidade para uma parentalidade ampla e inclusiva, com vistas à corresponsabilidade no cuidado e à desconstrução das bases patriarcais. Conclui-se que a militância das mães na UnB, embora enfrente desafios como a sobrecarga de trabalho e a alta rotatividade das membras discentes, constitui uma força significativa de transformação institucional. Essa atuação contribui para desnaturalizar o cuidado e fortalece o reconhecimento da maternidade e da parentalidade como questões de justiça, reconfigurando o espaço acadêmico sob uma perspectiva mais equitativa e inclusiva.

Palavras-chave: Movimento Social; Gênero; Mulheres; Gestão Pública; Participação.

ABSTRACT

This research investigates the influence of the University of Brasília Mothers' Collective (CMUnB) on participatory university governance from a gender equity perspective. Founded in 2016 and strengthened during the Covid-19 pandemic, the CMUnB constitutes a social movement that politicizes motherhood and care, challenging the structures that sustain gender inequality in academia. The study aimed to understand to what extent the collective influences the identification, development and implementation of institutional actions focused on gender equity. The methodology adopted was qualitative research, based on semi-structured interviews with members of the collective and university managers, complemented by documentary analysis. The results show that CMUnB exerted a significant influence, acting as the main driving force behind the Maternal and Parental Policy (CAD Resolution No.0023/2024), considered an important milestone in public management. The analysis reveals that the collective operates both in identifying and implementing actions, formulating structural critiques and rejecting the notion of care as a “natural gift” attributed to women. Among its material achievements, the installation of 41 nappy-changing facilities – including in men's toilets – on the Darcy Ribeiro Campus and the extension of the right to home-based academic activities stand out. Beyond practical demands, the collective's work is marked by a transformative agenda that advocates for broadening the concept of motherhood into an inclusive notion of parenthood, aiming at shared responsibility in caregiving and the deconstruction of patriarchal foundations. It is concluded that the activism of mothers at UnB, although facing challenges such as work overload and high student turnover, represents a powerful force for institutional transformation. This movement contributes to the denaturalization of care and strengthens the institutional recognition of motherhood and parenthood as matters of justice, reconfiguring the academic space toward greater equity and inclusion.

Keywords: Social Movement; Gender; Women; Public Management; Participation

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Características das entrevistadas do CMUnB	36
Quadro 2 – Síntese das demandas, conquistas e desafios	42
Quadro 3 – Tipologia das demandas do CMUnB segundo seu potencial emancipatório	49
Quadro 4 – Objetivos e resultados	50

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Nuvem de palavras a partir do corpus da pesquisa	22
Figura 2 – Mapa dos coletivos de mães universitárias do Brasil	24
Figura 3 – Matéria sobre o Dia das Mães sobre a autora	26
Figura 4 – Trajetória do CMUnB.....	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAD	Conselho de Administração da Universidade de Brasília
CEI	Centro de Educação Infantil
CEP/UnB	Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Brasília
CEPG	Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação
CMUnB	Coletivo de Mães da UnB
GT	Grupo de Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
RU	Restaurante Universitário
SDH	Secretaria de Direitos Humanos
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UnB	Universidade de Brasília
Unifacs	Universidade de Salvador

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
1.1 OBJETIVOS.....	7
1.1.1 Objetivo geral	7
1.1.2 Objetivos específicos	8
1.2 JUSTIFICATIVA.....	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 EQUIDADE DE GÊNERO, INCLUSÃO E GESTÃO DEMOCRÁTICA PARTICIPATIVA NO AMBIENTE ACADÊMICO.....	11
2.2 MOVIMENTOS SOCIAIS E COLETIVOS DE MÃES EM ESPAÇOS ACADÊMICOS	16
3 MÉTODO	26
3.1 DESENHO DA PESQUISA	26
3.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	27
3.3 ANÁLISES	28
3.4 ASPECTOS ÉTICOS.....	29
4 DIÁLOGO E AÇÃO INSTITUCIONAL: CONQUISTAS E LIMITES NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA.....	31
4.1 TRAJETÓRIA DE FORMAÇÃO E MOBILIZAÇÃO DO COLETIVO DE MÃES DA UNB.....	32
4.2 PERFIL E ORGANIZAÇÃO DO COLETIVO DE MÃES DA UNB.....	34
4.3 DEMANDAS PRIORITÁRIAS E CONQUISTAS INSTITUCIONAIS	38
4.3.1 Infraestrutura e serviços de cuidado.....	38
4.3.2 Políticas de Permanência Acadêmica	39
4.4 INTERFACE COM A GESTÃO UNIVERSITÁRIA E DESAFIOS PERSISTENTES	40
5 EQUIDADE DE GÊNERO NO CUIDADO: CONFRONTANDO ASSIMETRIAS E A INJUSTIÇA ESTRUTURAL	43
5.1 A DESCONSTRUÇÃO DO CUIDADO COMO “DOM NATURAL DA MULHER”	43
5.2 MATERNIDADE, INJUSTIÇA ESTRUTURAL E INTERSECCIONALIDADE.....	45
5.3 A PARENTALIDADE E O CUIDADO INSTITUCIONAL	47

5.4 SÍNTESE ANALÍTICA DOS RESULTADOS	49
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
6.1 RECOMENDAÇÕES PARA A POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO NA UNB ..	52
6.2 O PRODUTO TÉCNICO E SUA CONTRIBUIÇÃO	54
6.3 CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS	59
APÊNDICES	68
ANEXOS.....	74

1 INTRODUÇÃO

Em 2008, esta autora-pesquisadora ingressou em uma universidade particular como bolsista do PROUNI, sendo mãe de uma bebê de apenas um ano. Mesmo diante das dificuldades impostas pela maternidade, pela dupla jornada de trabalhos remunerados e não remunerados, pela distância do companheiro – que passou a viver em outra cidade em decorrência do trabalho – e pelas próprias exigências do ambiente universitário, conseguiu concluir o curso e participar ativamente do movimento estudantil, graças ao apoio solidário de seus pares. As(os) professoras(es) a olhavam com desconfiança, afinal, era a aluna mais velha da turma (24 anos) e tinha uma criança a tiracolo. Não houve acolhimento institucional. Curiosamente, sempre que precisava de algo, as respostas positivas partiam dos professores homens – inclusive do próprio reitor.

A partir dessa experiência pessoal, surgiu o desejo de investigar a situação das mães nas universidades públicas, sejam elas estudantes, técnicas administrativas ou docentes. Com esse propósito, delineou-se o objetivo de analisar as ações de um Coletivo de Mães na gestão participativa de uma instituição pública de ensino superior, sob a perspectiva da equidade de gênero. O fato de esta pesquisadora estar atualmente concluindo o mestrado profissional e atuar na mesma instituição em que desenvolveu o estudo reforça seu duplo compromisso: produzir conhecimento relevante para a universidade e para a sociedade, especialmente no que se refere à luta das mulheres por reconhecimento e justiça.

Em que pese a pessoalidade do relato acima, a presença de mulheres-mães nas instituições de ensino superior constitui um tema de ampla relevância social e acadêmica, sustentado pela busca por uma sociedade mais justa e igualitária. Pesquisas recentes, como as de Vaz (2021) e Bitencourt (2019), evidenciam os desafios enfrentados por essas mulheres na conciliação entre maternidade e vida acadêmica, além das barreiras impostas pelas estruturas institucionais de gênero. A maternidade, frequentemente vista como um obstáculo, pode também se constituir em forma de resistência e potência política, sobretudo quando as mulheres-mães organizam coletivamente e atuam de modo crítico no espaço universitário.

A literatura destaca o papel fundamental dos coletivos de mães nas universidades como agentes de transformação social e política, que buscam reconhecimento institucional e políticas públicas adequadas às suas necessidades específicas. Esses grupos, formados por mães que estudam ou trabalham na universidade, organizam-se para reivindicar direitos e propor melhorias nas condições de acesso, permanência e bem-estar no ensino superior, rompendo com a histórica exclusão das mulheres nesses espaços (Silva; Salvador, 2021; Caldas, 2022). A presença de um Coletivo de Mães em uma universidade pública, como a Universidade de Brasília (UnB), pode ser entendida como uma resposta participativa e política às desigualdades persistentes no meio acadêmico, com repercussões significativas para a gestão pública.

Sob uma perspectiva crítica ancorada na epistemologia feminista e na interseccionalidade (Crenshaw, 1989; Gonzalez, 1984; Carneiro, 2005), esta pesquisa desnaturaliza a associação entre maternidade e obstáculo ao desenvolvimento profissional e acadêmico das mulheres, reconhecendo e valorizando suas experiências e saberes situados. A atuação desses grupos pode contribuir para a formulação de políticas públicas mais inclusivas e equitativas, impactando positivamente a gestão universitária e a cultura institucional. É nesse contexto que o presente estudo se dedica a analisar o papel do Coletivo de Mães na UnB (CMUnB), caracterizando suas demandas e examinando sua influência na gestão participativa sob a ótica de gênero. A mobilização de um Coletivo de Mães dessa natureza reflete um movimento mais amplo de luta por direitos e reconhecimento das especificidades da maternidade no contexto educacional, o que justifica a relevância desta investigação no âmbito da gestão pública.

O ponto de partida que motivou esta investigação é o Coletivo de Mães da UnB (CMUnB), um movimento social fundado em 2016 e fortalecido durante a pandemia de Covid-19. O coletivo atua como uma rede de apoio emocional e política para mulheres-mães na universidade, articulando-se principalmente por meio de redes sociais e integrando uma rede nacional de coletivos similares. Em 2023, a atuação do CMUnB resultou em uma parceria formal com a Secretaria de Direitos Humanos (SDH) da Reitoria da UnB, culminando na criação de um Grupo de Trabalho específico (GT-Mães) e, posteriormente, na aprovação da Política Materna e Parental da universidade. A trajetória

completa de sua formação, mobilização e institucionalização será analisada em detalhes no capítulo de resultados.

Com base nessas premissas, formula-se a seguinte questão norteadora: em que medida o CMUnB influencia a gestão pública universitária na identificação, elaboração e implementação de ações institucionais sob a perspectiva de gênero?

A partir do levantamento preliminar sobre a atuação do CMUnB, foram delineados pressupostos orientadores da pesquisa, entre eles: 1) o diálogo entre o CMUnB e a gestão da UnB favorece a identificação de demandas e soluções relacionadas à maternidade no ambiente universitário; 2) a organização coletiva das mulheres-mães fortalece sua voz política e capacidade de reivindicação; e 3) a articulação política do coletivo amplia sua capacidade de influenciar decisões institucionais voltadas à equidade de gênero.

Por fim, uma dimensão analítica essencial deste estudo consiste em investigar em que medida as ações do coletivo reproduzem ou confrontam as estruturas de desigualdade de gênero. Busca-se compreender se as demandas do CMUnB se restringem a uma luta por melhores condições que perpetuem a mulher como principal responsável pelo cuidado, ou se efetivamente avançam em uma agenda transformadora, desestabilizando as bases estruturais da injustiça de gênero.

1.1 OBJETIVOS

Considerando essas reflexões iniciais, propõe-se os seguintes objetivos de pesquisa, apresentados a seguir.

1.1.1 Objetivo geral

Analisar em que medida o CMUnB influencia os processos de identificação, elaboração e implementação de ações institucionais no ambiente universitário, a partir da perspectiva da equidade de gênero.

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar o perfil sociocultural das integrantes, bem como as formas de organização, mobilização e as demandas por equidade de gênero apresentadas pelo CMUnB à gestão da UnB;
- Mapear os processos de diálogo, articulação e negociação entre o CMUnB e a gestão da UnB, sob a perspectiva de gênero;
- Avaliar em que medida as reivindicações do CMUnB contribuem para reduzir ou, eventualmente reforçar as assimetrias de gênero associadas ao trabalho do cuidado;
- Propor recomendações que favoreça a ampliação da equidade de gênero nas ações do CMUnB e nas práticas da gestão pública da UnB.

1.2 JUSTIFICATIVA

O presente estudo se justifica pela necessidade de aprofundar o debate sobre a participação das mulheres-mães nas demandas por equidade de gênero no ensino superior, além de contribuir para o fortalecimento da gestão pública democrática e inclusiva. A pesquisa se insere em um contexto de crescente demanda por políticas públicas voltadas à inclusão e à justiça de gênero, reconhecendo a importância da participação ativa das mulheres-mães na sociedade (Barros, 2022).

O objetivo central deste trabalho é compreender a influência do CMUnB na gestão pública universitária e em suas iniciativas institucionais, possibilitando uma análise aprofundada das experiências dessas mulheres-mães e das estratégias empregadas para promover a equidade de gênero na UnB. Pretende-se mapear as principais demandas e conquistas do coletivo, bem como identificar os desafios ainda persistentes, especialmente aqueles relacionados à desigualdade de gênero no trabalho do cuidado.

O trabalho do cuidado é entendido como o conjunto de atividades essenciais voltadas a atender as necessidades físicas e emocionais de pessoas dependentes, incluindo crianças, idosos, pessoas com deficiência e adoecidas. Essas atividades envolvem tanto dimensões práticas quanto afetivas e, com frequência, são realizadas de forma não remunerada. Historicamente, essa função tem sido atribuída às mulheres, no

espaço doméstico e familiar, refletindo uma divisão sexual do trabalho que reforça desigualdades estruturais. O conceito também engloba as dimensões éticas e relacionais do cuidado, reconhecendo-o como uma prática social fundamental para a continuidade da vida e para a reprodução social (Guimarães; Hirata; Sugita, 2011).

Associado historicamente ao universo feminino, o cuidado é permeado por estereótipos de gênero que o vinculam à maternidade e o atribuem exclusivamente como responsabilidade das mulheres (Hirata; Kergoat, 2007). Reconhecendo a relevância deste tema para a sociedade, este estudo analisa as ações do Coletivo de Mães da UnB, questionando se suas demandas se limitam apenas a melhorar as condições de trabalho e permanência das mulheres cuidadoras, ou se avançam para o enfrentamento das desigualdades estruturais de gênero que moldam essa divisão do trabalho.

Com base em uma análise preliminar das reivindicações do coletivo, a partir das interações em um grupo de WhatsApp e de notícias veiculadas pela UnB, busca-se observar se as propostas do CMUnB se restringem a questões práticas e cotidianas – ainda que relevantes – ou se incorporam uma agenda de transformação estrutural, em consonância com os princípios da gestão democrática participativa adotada pela instituição (Universidade de Brasília, 2023). A UnB estabelece a gestão democrática participativa como princípio institucional, o que oferece condições favoráveis para que as demandas do coletivo ultrapassem soluções pontuais e estremeçam as bases das desigualdades de gênero, potencializando o impacto das políticas institucionais.

Do ponto de vista político-estratégico, é crucial que as lutas das mulheres-mães organizadas em coletivos transcendam a busca por melhorias imediatas e avancem rumo ao enfrentamento das raízes das desigualdades de gênero. Ao examinar as reivindicações dessas mulheres, o estudo busca compreender os limites e potencialidades de sua atuação política (Cerchiaro; Ayrosa; Zouain, 2019), além de avaliar se as respostas institucionais favorecem a participação efetiva do coletivo processos decisórios da universidade.

A gestão participativa da UnB expressa o compromisso da instituição com a inclusão da comunidade acadêmica nas decisões estratégicas, conforme estabelece o artigo 5º do Estatuto da universidade: "A Universidade de Brasília observará os princípios de gestão democrática, de descentralização e de racionalidade organizacional, conforme

estabelece este Estatuto" (Universidade de Brasília, 2023). Tal princípio visa fortalecer a colaboração entre os diferentes segmentos da comunidade acadêmica, consolidando o caráter participativo e plural da gestão universitária.

Essa concepção dialoga com a proposta de democracia, defendida por Tronto (2013), que enfatiza o cuidado como elemento central da vida organizacional e defende uma redistribuição equitativa das responsabilidades e a inclusão de vozes historicamente marginalizadas nos processos de decisão. Ao colocar o cuidado no centro das ações institucionais, a gestão participativa desafia hierarquias tradicionais e reconhece sua importância para a construção de uma universidade mais inclusiva e estratégica (Tronto, 2015).

Além disso, esta pesquisa visa evidenciar as dificuldades enfrentadas por mulheres que conciliam maternidade e vida acadêmica, em um ambiente predominantemente orientado ao desempenho intelectual e produtivo, que frequentemente ignora as especificidades e os desafios cotidianos das mães, sobretudo das estudantes. Assim, o estudo contribui para preencher uma lacuna existente nas discussões de gênero no campo da gestão pública.

Ao adotar a epistemologia feminista como lente analítica, a pesquisa assume uma perspectiva que reconhece as questões de gênero no campo organizacional, frequentemente negligenciadas em prol de abordagens excessivamente técnicas (Calás e Smircich, 2010; Farah, 2004). Ao desafiar essa tradição tecnicista da gestão pública, o estudo propõe uma visão mais inclusiva e crítica, que valoriza as experiências e necessidades específicas das mulheres (Sardenberg e Costa, 1994). Essa abordagem amplia a compreensão das dinâmicas organizacionais e contribui para a construção de uma gestão pública mais equitativa e representativa.

Por fim, ao amplificar as vozes dessas mulheres-mães universitárias, este estudo pretende investigar como a gestão da UnB, em diálogo com o CMUnB, contribui para a permanência e o sucesso acadêmico dessas mulheres, promovendo, assim, a equidade de gênero no ambiente universitário (Silva e Silva, 2021).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo estabelece o arcabouço teórico que fundamenta a análise da influência do CMUnB na gestão universitária. Inicialmente, o foco recai sobre a equidade de gênero e a gestão democrática participativa no ambiente acadêmico, destacadas como fundamentos para a permanência e o sucesso das mães na universidade. Em seguida, a discussão aprofundará a Ética do Cuidado, desvinculando o cuidado das construções de gênero ao compreendê-lo como trabalho socialmente situado e politizado. Por fim, adota-se a lente da interseccionalidade (gênero, classe e raça), imprescindível para analisar assimetrias estruturantes do trabalho reprodutivo e oferecer um olhar crítico e transversal sobre a temática, conforme exigem os desafios da sujeição interseccional.

2.1 EQUIDADE DE GÊNERO, INCLUSÃO E GESTÃO DEMOCRÁTICA PARTICIPATIVA NO AMBIENTE ACADÊMICO

A equidade de gênero no contexto universitário refere-se ao princípio de justiça e igualdade de oportunidades para todos os gêneros no ambiente acadêmico. Esse conceito vai além do tratamento igualitário e inclui o reconhecimento e a superação das desigualdades históricas e estruturais que atingem de modo desproporcional certos grupos (Carvalho, 2016). A gestão participativa, por sua vez, configura-se como um modelo que inclui vozes historicamente marginalizadas nos processos decisórios, promovendo distribuição mais equitativa de responsabilidades e recursos (Tronto, 2013). Na prática acadêmica, a equidade de gênero traduz-se na criação de políticas e práticas institucionais voltadas a um ambiente inclusivo.

Butler (1988) introduz a ideia central de que o gênero é uma construção performativa, ou seja, uma identidade produzida pela repetição de atos socialmente sancionados. Essa perspectiva é crucial para compreender como as normas de gênero são reproduzidas ou contestadas no ambiente universitário, especialmente no contexto da maternidade. A autora argumenta que o gênero não constitui uma identidade estável ou essência inata, mas um conjunto de práticas e performances que produz a ilusão de estabilidade. Articulando psicanálise e teoria feminista, Butler demonstra que esses atos performativos não apenas expressam, como também constituem a performance de

gênero, sendo ao mesmo tempo impulsionados e sancionados por normas sociais e culturais.

As questões de gênero na Administração, particularmente na Administração Pública, ganharam destaque nas últimas décadas. Stivers (2000, 2007) evidencia como estruturas administrativas tradicionais tendem a marginalizar as experiências e perspectivas das mulheres. Farah (2004) sustenta que incorporar a perspectiva de gênero nas políticas públicas é fundamental para promover a igualdade e atender às necessidades específicas das mulheres.

A gestão pública pode ser compreendida como o conjunto de práticas e estratégias adotadas pelo poder público para formular, implementar, avaliar e ajustar serviços de acordo com as demandas da sociedade, garantindo direitos sociais. Silva e Silva (2010) enfatizam a importância de uma gestão eficiente, transparente e sensível às necessidades sociais. Nesse contexto, Cerchiaro et al. (2009) apontam a necessidade de uma abordagem mais inclusiva e participativa na gestão pública.

A diversidade e a identidade nas organizações constituem dimensões centrais para uma gestão mais equitativa. Nkomo e Cox Jr. (1999) argumentam que reconhecer e valorizar a diversidade é essencial para criar ambientes organizacionais mais inclusivos e produtivos. Calás e Smircich (2010) destacam que perspectivas feministas enriquecem os estudos organizacionais e impulsionam mudanças nas práticas de gestão.

A intersecção entre gênero e trabalho é um eixo analítico imprescindível para compreender as dinâmicas organizacionais contemporâneas. Cyrino (2009) analisa como as relações de gênero impactam trajetórias profissionais e estruturas de poder nas organizações. Essa perspectiva mostra-se particularmente relevante para entender os desafios enfrentados por coletivos de mães em ambientes universitários, como o da UnB, bem como o potencial desses grupos para ampliar a participação e a inclusão na gestão.

A compreensão da equidade de gênero nas universidades é multifacetada e requer análise crítica das estruturas de poder e das normas culturais que permeiam essas instituições. As universidades, enquanto microcosmos sociais, tendem a refletir e, por vezes, reproduzir desigualdades de gênero presentes na sociedade em geral. Nesse contexto, avançar em equidade demanda transformações nas políticas institucionais, nos currículos acadêmicos e nas práticas pedagógicas.

A promoção da equidade de gênero no ambiente acadêmico requer ações concretas, que abarquem desde políticas de admissão inclusivas até programas de apoio a grupos sub-representados (Sígolo et al., 2021). Tais ações incluem assegurar igualdade de acesso a bolsas de estudo, valorizar uma cultura acadêmica diversa e implementar medidas efetivas contra assédio e discriminação.

No contexto universitário, a equidade de gênero também envolve a representatividade nos corpos docentes e técnico-administrativos. Composições equilibradas por diferentes gêneros ampliam a pluralidade de perspectivas nas decisões e nos processos educacionais. Essa representatividade é relevante não apenas como reflexo da mobilização social, mas também como meio de enriquecer o ambiente acadêmico com experiências e conhecimentos plurais.

Segundo Cortes et al. (2015), promover equidade envolve criar espaços seguros e acolhedores para a comunidade acadêmica. Isso inclui políticas públicas rigorosas contra a violência de gênero e o assédio, além da oferta de apoio psicológico e jurídico. Canais de denúncia claros e confidenciais favorecem que as vítimas se sintam seguras e apoiadas.

As desigualdades de gênero nas universidades refletem disparidades sociais mais amplas, afetando o acesso, a permanência e a progressão de carreira no ensino superior. Com frequência, tais desigualdades são estruturais e sistêmicas, enraizadas em normas e práticas institucionais que perpetuam assimetrias de oportunidades e recursos entre os gêneros (Carvalho, 2016).

Uma manifestação central dessas desigualdades aparece na discrepância de acesso ao ensino superior. Historicamente, mulheres enfrentaram barreiras significativas para ingressar nas universidades; embora haja avanços, persistem desafios. Em muitos contextos, mulheres seguem sub-representadas em áreas como ciências exatas e tecnologia, espaços em que são percebidas como menos adequadas ou capazes, refletindo estereótipos de gênero profundamente enraizados (Fonseca, 2005; Loch; Torres; Costa, 2021).

Além disso, responsabilidades domésticas e de cuidado, atribuídas desigualmente às mulheres, dificultam a continuidade dos estudos, sobretudo para quem é mãe ou cuida de familiares. Essa sobrecarga não remunerada produz desequilíbrios que podem levar

à evasão ou prejudicar o desempenho acadêmico. Muitas instituições não oferecem suporte adequado, como creches acessíveis ou políticas de flexibilidade acadêmica, agravando desigualdades (Fonseca, 2005).

Essas desigualdades, no entanto, não se limitam ao gênero; interagem com raça, classe e orientação sexual. Esse quadro interseccional torna as experiências de desigualdade diversas e complexas, com grupos enfrentando desafios específicos que não podem ser compreendidos isoladamente.

Para compreender a profundidade dessas intersecções no contexto brasileiro, é fundamental dialogar com as contribuições do feminismo negro. Autoras como Lélia Gonzalez (1984) e Sueli Carneiro (2005) demonstraram como o patriarcado e o racismo se entrelaçam para produzir lugares sociais específicos para a mulher negra, frequentemente confinada aos trabalhos domésticos e de cuidado. Essa perspectiva interseccional é indispensável para analisar as experiências das mães na academia, pois revela como suas trajetórias são marcadas não apenas pelo gênero, mas também pela raça, que determina diferentes acessos a redes de apoio e diferentes graus de sobrecarga no trabalho reprodutivo.

Diante desse cenário multifacetado, um dos objetivos das políticas de equidade de gênero consiste em garantir acesso igualitário ao ensino superior. Ações afirmativas, como cotas para mulheres em cursos tradicionalmente masculinos, visam não apenas ampliar a presença feminina, mas também questionar os estereótipos que desencorajam sua participação (Alves, 2016).

Para Bitencourt (2019), promover equidade também pressupõe políticas que assegurem igualdade de oportunidades na carreira acadêmica. Programas de mentoria, redes de apoio e oficinas de desenvolvimento de carreira podem reduzir barreiras enfrentadas por mulheres e outros grupos de gênero na academia. Exemplos bem-sucedidos incluem a criação de escritórios de diversidade e inclusão (Lisboa; Mafrini, 2022), responsáveis por reformular e executar políticas institucionais de gênero e atuar como canais de acolhimento e denúncia de discriminação e assédio. Políticas de parentalidade, como licenças adequadas para estudantes e funcionários, também são essenciais para apoiar famílias no ambiente acadêmico (Lisboa; Mafrini, 2022).

Um desafio recorrente para a implementação de políticas de gênero reside na resistência cultural dentro das universidades. Com frequência, a cultura acadêmica mostra-se conservadora e resistente a mudanças, sobretudo quando se questionam normas e práticas que sustentam estruturas de poder estabelecidas (Barreto, 2014). Essa resistência pode aparecer em atitudes preconceituosas e na falta de apoio a iniciativas de equidade.

Barreto (2014) ainda analisa a representatividade das mulheres nas universidades brasileiras, destacando a persistência de desigualdades mesmo com o aumento da participação feminina. A autora argumenta que, embora as mulheres tenham ampliado sua presença no ensino superior, seguem sub-representadas em cargos de liderança e em áreas tradicionalmente dominadas por homens, como ciências exatas e engenharias. Assinala, ainda, a dupla jornada – responsabilidades acadêmicas e profissionais somadas ao trabalho doméstico – que limita oportunidades de ascensão e reduz a participação plena na academia.

A superação desses obstáculos depende de esforço colaborativo e comprometido da comunidade acadêmica – lideranças institucionais, docentes, técnicos e estudantes (Bechara, 2022). Somente com diagnóstico preciso e ação coordenada será possível vencer as resistências e implementar políticas eficazes de gênero, promovendo equidade e inclusão nas universidades.

Nesse contexto, a intersecção entre maternidade e vida acadêmica apresenta desafios específicos que demandam atenção da gestão universitária. Reconhecer tais desafios e implementar políticas de apoio a mães estudantes e trabalhadoras é fundamental para ampliar a equidade de gênero no ambiente acadêmico (Dellazzana-Zanon et al., 2023). Nesse cenário, os coletivos de mães têm papel relevante na busca por uma gestão mais participativa e inclusiva.

Esses coletivos articulam demandas e propõem soluções para atender necessidades concretas dessas mães. Por meio da mobilização, dão visibilidade às experiências e desafios e pressionam por mudanças nas políticas institucionais (Martins et al., 2015). A participação ativa desses coletivos nos processos decisórios alinha-se aos princípios da gestão democrática participativa, contribuindo para a construção de políticas mais responsivas e justas.

A gestão pública participativa, ao incorporar vozes e perspectivas dos diversos grupos estudantis, pode promover transformações significativas. Entre as medidas, destacam-se políticas de permanência e assistência estudantil, como flexibilização de prazos acadêmicos e apoio específico a diferentes grupos de estudantes, incluindo mães (Andrade; Silva; Belletati, 2021). Essas iniciativas beneficiam diretamente as mães e fortalecem a construção de uma universidade mais diversa e acolhedora.

Incluir coletivos de mães na gestão universitária representa um avanço em direção a mudanças culturais mais amplas, que reconhecem e valorizam a diversidade de experiências e contribuições na comunidade acadêmica (Biroli, 2018). A implementação efetiva dessas políticas requer compromisso institucional com a equidade de gênero e com a participação democrática. Isso implica não apenas criar mecanismos formais de participação, mas também promover uma cultura organizacional que estimule o engajamento ativo de todos os segmentos, especialmente daqueles tradicionalmente marginalizados (Gomes; Sorj, 2014).

Por fim, a integração dos coletivos de mães à gestão pública participativa das universidades configura um passo significativo na promoção da equidade de gênero no ambiente acadêmico. Ao ampliar voz e poder de decisão desses grupos, as instituições atendem necessidades específicas de mães estudantes e trabalhadoras e enriquecem os processos de gestão com perspectivas democráticas. Esse modelo de gestão inclusiva tem potencial para transformar as universidades em espaços mais justos, diversos e representativos da sociedade.

2.2 MOVIMENTOS SOCIAIS E COLETIVOS DE MÃES EM ESPAÇOS ACADÊMICOS

Os coletivos de mães em universidades emergem como resposta coletiva às dificuldades específicas vivenciadas por mulheres que articulam responsabilidades acadêmicas e maternas. Historicamente, esses movimentos têm raízes nas lutas feministas do final do século XIX e início do XX, que passaram a questionar o papel tradicional das mulheres na sociedade, incluída sua participação limitada na educação superior. Todavia, foi nas décadas de 1960 e 1970, durante a segunda onda do

feminismo¹, que a presença de mães nas universidades se tornou foco explícito de organização e mobilização. Nesse período, as pautas por igualdade e melhores condições de vida passaram a abarcar a necessidade de suporte às mães (Caldas, 2022). Esses coletivos não apenas se inspiram nas estratégias de mobilização feminista, como também ampliam o escopo das demandas, incorporando questões relacionadas à maternidade e à educação.

A formação dos coletivos de mães em universidades pode ser compreendida como desdobramento dos movimentos por direitos civis e liberdades individuais, fortalecidos na segunda metade do século XX. As universidades, enquanto espaços de formação e debate, tornaram-se locais propícios para a articulação de grupos que buscavam mudanças sociais (Bitencourt; Dias, 2024). Mães que eram também estudantes ou trabalhadoras, passaram a se reunir para compartilhar experiências e buscar soluções para desafios concretos, como a insuficiência de infraestrutura adequada – creches e espaços de amamentação – e a necessidade de políticas acadêmicas flexíveis que acomodem suas responsabilidades familiares (Caldas, 2022).

O desenvolvimento desses coletivos foi fortemente influenciado pelos movimentos feministas do período, que pressionavam por mudanças legais e culturais em favor dos direitos das mulheres. Além de se inspirarem em estratégias de mobilização e organização, ampliaram as demandas para incluir maternidade e educação. Nos Estados Unidos, por exemplo, o Movimento de Libertação das Mulheres (*Women's Liberation Movement*) trouxe à cena a dupla jornada de trabalho das mulheres como problema público, incluindo o equilíbrio entre responsabilidades acadêmicas e maternas (Caldas, 2022).

Nas décadas de 1980 e 1990, com o aumento da participação feminina no ensino superior, as organizações de mães ganharam maior visibilidade e legitimidade dentro das universidades. Cresceu a consciência sobre desigualdades de gênero na academia, e alguns coletivos de mães passaram a ser reconhecidos oficialmente, com suporte por meio de programas de assistência, bolsas e políticas de flexibilidade acadêmica (Bitencourt; Dias, 2024). Esse reconhecimento foi um avanço para a equidade, mas

1 1ª Onda (século XIX e início do XX): Foco no sufrágio feminino e direitos políticos. 2ª Onda (de 1960-1980): Abordou questões como igualdade no trabalho, sexualidade e direitos reprodutivos. 3ª Onda (de 1990-2000): Ampliou o debate para interseccionalidade, diversidade e desconstrução de padrões de gênero. 4ª Onda (a partir de 2010): Enfatiza o ativismo digital, combate ao assédio e inclusão de minorias.

evidenciou limitações institucionais e culturais ainda persistentes para mães estudantes e servidoras.

A evolução dos coletivos de mães nas universidades também reflete mudanças sociais mais amplas quanto às normas de gênero e às expectativas sobre a maternidade. Apesar dos avanços na sensibilização para a divisão de tarefas domésticas e de cuidado, mães seguem arcando com parcela majoritária dessas responsabilidades, notadamente no cuidado materno-infantil. Essa desproporção é quantificada por dados do IBGE (2023) que indicam diferença de 9,6 horas semanais dedicadas a afazeres domésticos e cuidado a mais por mulheres em comparação aos homens. Esses coletivos têm sido centrais ao pautar a adaptação de políticas universitárias para maior inclusão e suporte efetivo às mães (Bitencourt; Dias, 2024).

Com a globalização e a digitalização no final do século XX e início do XXI, os coletivos de mães passaram a utilizar novas tecnologias para fortalecer redes e ampliar suas vozes. Plataformas online e redes sociais tornaram-se ferramentas essenciais de organização e comunicação, permitindo o compartilhamento de experiências, estratégias e recursos. Tal dinâmica favorece a criação de comunidades de apoio² e *advocacy*³, transcendendo fronteiras e culturas e promovendo solidariedade e cooperação entre mães acadêmicas. No contexto brasileiro, contudo, observa-se que os movimentos explicitamente voltados a mulheres-mães na universidade são menos numerosos, havendo predomínio de grupos de mulheres sem foco específico na maternidade. Hoje, os coletivos de mães em universidades no Brasil seguem desempenhando papel vital na promoção da equidade de gênero e da inclusão, atuando pela flexibilização de atividades acadêmicas, pela oferta de creches acessíveis e por medidas contra discriminação e assédio (Bitencourt; Dias, 2024).

A trajetória desses coletivos é marcada por resistência e resiliência. Desde as origens, enfrentam a falta de reconhecimento institucional e a oposição de segmentos conservadores. Ainda assim, persistem, alcançando vitórias importantes e ampliando a consciência sobre questões de gênero e a necessidade de políticas mais inclusivas. Sua

2 Exemplos: Canadá - <https://themotherscholarcollective.com>; Chile - <https://redgen.uchile.cl/home>

3 Advocacy é um conceito que se refere à defesa ativa de uma causa, ideia ou política, visando influenciar decisões dentro de sistemas políticos, econômicos ou sociais. Envolve a promoção de interesses específicos, frequentemente por meio de campanhas, lobbying, mobilização pública e engajamento com stakeholders. O objetivo é gerar mudanças positivas em políticas públicas, práticas corporativas ou comportamentos sociais. (OMS, 2020)

contribuição ultrapassa a melhoria das condições para as próprias mães, atingindo a construção de um ambiente acadêmico mais justo e acolhedor para todos. Ao contestar normas tradicionais e defender políticas que reconheçam a diversidade de experiências, esses coletivos ajudam a consolidar uma cultura acadêmica orientada à equidade e à inclusão (Calmon et al., 2022). Sua presença nas universidades tem sido catalisadora de mudanças positivas, influenciando políticas institucionais e inspirando novas gerações de ativistas.

Os coletivos de mães em universidades constituem uma forma significativa de organização e mobilização social, orientada ao enfrentamento de desigualdades e aos desafios específicos vividos por mães no ambiente acadêmico. Esses grupos frequentemente surgem da necessidade de tecer redes de apoio e solidariedade entre mulheres com experiências similares, tanto nas responsabilidades parentais quanto nas trajetórias educacionais e profissionais. Sua estrutura varia conforme o contexto institucional e cultural, combinando organização formal e informal, em graus distintos de institucionalização (Calmon et al., 2022).

Internamente, os coletivos de mães tendem a adotar modelo organizacional horizontal, promovendo igualdade entre participantes e evitando hierarquias rígidas. Essa opção favorece flexibilidade e adaptabilidade, facilitando a inclusão e a participação ativa das membras. A liderança costuma ser rotativa ou compartilhada, distribuindo responsabilidades – e carga de trabalho – e fortalecendo o senso de pertencimento e engajamento. Entre as estratégias de mobilização, destacam-se encontros regulares, oficinas e palestras, que criam espaço para troca de experiências e produção de conhecimento coletivo (Calmon et al., 2022), fortalecendo a coesão interna e ampliando a conscientização sobre as questões enfrentadas pelas mães no ambiente acadêmico.

Uma estratégia recorrente é o *advocacy*, voltado a promover mudanças políticas e institucionais em favor das mães. Inclui-se pressão por políticas de apoio, como creches universitárias, espaços de convivência, licenças parentais adequadas e flexibilidade acadêmica. Esses coletivos dialogam com a administração universitária, participam de conselhos e comitês, apresentam propostas e defendem práticas mais inclusivas e participativa. Tal engajamento é essencial para que necessidades e preocupações das mães sejam consideradas nos processos de decisão.

Outra estratégia fundamental é a construção de alianças com outros grupos e movimentos, dentro e fora da universidade. Parcerias com sindicatos, coletivos feministas e entidades estudantis potencializam a capacidade de incidência dos coletivos. Essas articulações ampliam redes de apoio e sincronizam ações, aumentando a visibilidade e o impacto de campanhas e iniciativas (Gruginskie et al., 2022). A solidariedade entre movimentos contribui para um campo mais inclusivo de defesa dos direitos das mulheres e da equidade de gênero.

A mobilização também inclui campanhas de sensibilização para educar a comunidade universitária sobre dificuldades enfrentadas por mães e encorajar sua adesão aos coletivos. Utilizam-se materiais impressos, mídias digitais e eventos públicos para evidenciar os desafios das mães e promover empatia e apoio. A sensibilização é chave para combater estereótipos e preconceitos, favorecendo uma cultura acadêmica mais acolhedora e inclusiva, independentemente do papel parental.

Além do *advocacy* e da sensibilização, os coletivos de mães oferecem apoio prático e emocional às membras. Promovem redes de cuidado compartilhado, em que participantes se auxiliam com tarefas parentais (cuidado infantil, transporte), aliviando a carga de trabalho das mães, fortalecendo laços comunitários e sustentando sentimento de solidariedade e pertencimento (Gruginskie et al., 2022). O suporte emocional cria um espaço seguro para compartilhar frustrações, desafios e conquistas.

Quanto à resiliência – ainda refletindo sobre a questão do apoio –, trata-se de um traço marcante desses coletivos, que lidam com resistência institucional e escassez recursos. Ainda assim, esses grupos demonstram capacidade de adaptação e inovação, encontrando meios criativos de contornar limitações e alcançar objetivos. Tal resiliência dos coletivos de mães é sustentada pelo compromisso com a justiça social e a equidade é sustentada pela determinação de qualificar o ambiente acadêmico para as futuras gerações de mães.

Cabe ainda mencionar que a avaliação de impacto das atividades dos coletivos integra a dinâmica de organização e mobilização. Com frequência, realizam-se pesquisas e coleta-se dados para mensurar resultados e identificar pontos de melhoria (Costa et al., 2014). Esse ciclo avaliativo contínuo permite ajustes estratégicos e priorização de agendas.

Entre as demandas mais comuns, destaca-se a criação de estruturas de apoio, como creches e espaços de amamentação, essenciais para que as mães possam conciliar responsabilidades acadêmicas e familiares, possibilitando a continuidade das atividades acadêmicas sem comprometer o cuidado com os filhos. No campo das regras acadêmico-administrativas, é central a flexibilização: prazos estendidos, oferta de modalidades a distância ou híbridas e ajustes de horários. Essa necessidade surge do fato de que muitas mães enfrentam dificuldades no cumprimento de prazos e horários devido às demandas familiares, especialmente em casos de emergência ou doença infantil (Costa et al., 2014). Tais medidas buscam impedir que mães sejam penalizadas por responsabilidades parentais que recaem, muitas vezes, quase exclusivamente sobre elas.

O apoio financeiro também figura como prioridade, dado que custos adicionais da criação dos filhos, somados às despesas educacionais, agravam a vulnerabilidade econômica das mães estudantes. Nesse contexto, bolsas específicas, subsídios ao cuidado infantil e auxílios emergenciais aparecem como reivindicações centrais, aliviando a carga financeira e permitindo foco das mães nas atividades acadêmicas e profissionais.

Esses coletivos reiteram a importância de políticas de promoção da equidade, com capacitações e campanhas de conscientização sobre discriminação, assédio e estereótipos de gênero. A criação de espaços de diálogo e redes de apoio viabiliza o compartilhamento de experiências e o recebimento de suporte emocional e prático (Costa et al., 2014), não apenas promovendo inclusão, mas também combatendo culturas de exclusão ainda presentes em muitas instituições.

A proteção contra assédio e discriminação é pauta recorrente, pois muitas mães vivenciam preconceitos devido à condição parental. Reivindica-se a implementação de políticas rigorosas e transparentes, com canais confiáveis de denúncia e garantia de investigação justa e confidencial, para assegurar participação plena sem medo de retaliação.

A representação e participação nos processos decisórios também constituem demandas centrais dos coletivos de mães. Frequentemente, políticas são formuladas sem considerar as especificidades das mães, gerando práticas inadequadas. Por isso,

pleiteia-se maior presença em conselhos e comitês, para que vozes e perspectivas sejam efetivamente consideradas (Dal Moro; Marques, 2011).

Outra preocupação significativa é a saúde mental: a dupla carga de responsabilidades acadêmicas e familiares pode causar estresse e esgotamento. Demandam-se programas de apoio psicológico e serviços de suporte emocional, fundamentais para promover bem-estar integral das mães e o reconhecimento dos desafios específicos que enfrentam.

Para os coletivos de mães, promover conciliação entre vida acadêmica e familiar implica, além de flexibilizar horários, fomentar cultura institucional que valorize responsabilidades familiares. Universidades são instadas a reconhecer a centralidade do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, incentivando práticas o viabilizem (Dos Santos; Marques, 2011). Tal abordagem é decisiva para retenção e sucesso de mães no ambiente acadêmico.

A luta por reconhecimento e valorização do trabalho acadêmico das mães são pautas-chave. Com frequência, suas contribuições são subavaliadas ou ignoradas por preconceitos e estereótipos que associam maternidade a menor comprometimento profissional. Reivindica-se avaliação mais justa e equitativa de suas realizações acadêmicas – considerando os desafios que enfrentam –, ajuste de critérios de desempenho e promoção de cultura que valorize trajetórias e experiências diversas.

Defende-se, ainda, a criação de redes interinstitucionais de apoio para troca de experiências e recursos entre universidades. Tais redes fortalecem a solidariedade entre mães acadêmicas, difundem boas práticas e robustecem o *advocacy*. A colaboração interinstitucional é vista como essencial para consolidar um movimento mais coeso e impulsionar mudanças significativas e duradouras (Dos Santos; Marques, 2011). Em síntese, as demandas dos coletivos expressam busca contínua por justiça, equidade e inclusão, de modo que todas as pessoas possam prosperar, independentemente de responsabilidades parentais.

Uma estratégia central consiste em dar visibilidade às desigualdades estruturais que atingem mulheres com responsabilidades parentais. Ao explicitar carências de infraestrutura e a necessidade de flexibilidade, os coletivos contestam normas que

invisibilizam o trabalho e a presença das mães na academia, alterando percepções e atitudes de pares e gestores.

Os coletivos atuam como importantes plataformas de *advocacy*, influenciando formulação e implementação de políticas públicas. Por meio de campanhas, eventos e diálogo com autoridades institucionais, esses grupos pressionam por reformas que atendam às mães. Entre os resultados, figuram creches universitárias, espaços de amamentação e fraldários, conquistas concretas de pautas articuladas pelos coletivos. Ao promover tais mudanças, melhoram as condições para as mães e estabelecem precedentes para a inclusão de outras demandas de grupos marginalizados (Gruginskie et al., 2022).

A colaboração entre os coletivos de mães e outros movimentos sociais, importante para a equidade de gênero, favorece abordagem interseccional, considerando as múltiplas identidades e experiências das mulheres-mães, como raça, classe, e orientação sexual. Ao trabalhar em conjunto, coletivos ampliam alcance e fortalecem a luta por justiça social, o que é crucial para políticas de gênero mais inclusivas que beneficiem uma gama diversificada de indivíduos.

Destaca-se, ainda, o papel educativo e de sensibilização sobre questões de gênero dentro das universidades. Workshops, seminários e campanhas contribuem para informar a comunidade acadêmica sobre as realidades vividas por mães e a importância de políticas inclusivas, o que acarreta suporte e empatia, desafiando preconceitos e estereótipos de gênero e enraizando uma cultura mais acolhedora e inclusiva (Gruginskie et al., 2022).

Silva e Salvador (2021) ressaltam os coletivos de mães universitárias como formas de resistência às exclusões de gênero na academia. As autoras argumentam que tais organizações têm papel crucial na luta por melhores condições de permanência para mulheres mães em um ambiente historicamente masculino e pouco acolhedor. Segundo as autoras, esses coletivos não só oferecem apoio emocional e logístico, mas também incidem politicamente por políticas públicas que atendam às necessidades específicas de mães estudantes, como creches e licenças maternidade.

Em adição, Silva e Salvador (2021) analisam como esses coletivos desafiam a naturalização do cuidado como uma responsabilidade exclusivamente feminina,

questionando as estruturas de poder que sustentam essa divisão de tarefas. Elas defendem que, ao promover o diálogo e a mobilização coletiva, os coletivos de mães universitárias contribuem para a construção de uma universidade mais inclusiva e democrática, onde as mulheres-mães possam exercer plenamente seus direitos e potencial acadêmico. Contudo, apesar dos avanços, as autoras reconhecem que ainda há muito a ser feito para superar as barreiras institucionais e culturais que limitam a participação equitativa das mulheres na educação superior.

A construção de redes de apoio é contribuição expressiva dos coletivos de mães para a equidade de gênero: oferecem-se espaços seguros para compartilhar experiências e recursos, favorecendo suporte mútuo nas trajetórias acadêmicas e parentais. Esse apoio comunitário – que funciona como uma fonte de poder coletivo – fortalece o bem-estar e capacita mães a mobilizarem-se por mudanças institucionais.

A presença ativa dos coletivos impacta visibilidade e representatividade feminina em posições de liderança. Ao incentivar envolvimento acadêmico e administrativo, elevam a participação de mulheres em posições de destaque, o que assegura que suas perspectivas entrem no processo decisório (Gruginskie et al., 2022) e inspira outras mulheres a conciliar responsabilidades acadêmicas e parentais.

No contexto brasileiro, Da Mata et al. (2020) defendem reconhecer a experiência de mães e filhos como parte integrante da universidade pública. As autoras argumentam que incluir maternidade e infância constitui forma de agência política, reconfigurando o espaço acadêmico ao permitir que essas identidades ocupem e transformem instâncias de poder. As ações afirmativas e as redes de apoio são pilares essenciais para a inclusão de mulheres-mães e crianças, visando a uma universidade que funcione como rede de suporte e acolhimento, que oferece condições adequadas para a continuidade acadêmica de mães sem que suas responsabilidades parentais sejam vistas como um obstáculo.

Ainda segundo Da Mata et al. (2020), essa inclusão requer romper com a invisibilização histórica da maternidade e da presença de crianças nos campi. A partir da experiência da Coletiva MaternAtiva na UFMG, evidenciam-se limitações estruturais – falta de infraestrutura e reconhecimento insuficiente de demandas específicas. Para superá-las, propõe-se coletivizar o cuidado e transformar os espaços universitários, constituindo uma universidade verdadeiramente inclusiva e democrática.

No campo da produção de conhecimento, os coletivos também protagonizam pesquisas e publicações sobre gênero e maternidade. Muitas vezes, participam de estudos sobre as vivências de mães na academia, fundamentando políticas e práticas futuras. Tal produção intelectual fornece evidências que legitimam experiências e valorizam contribuições acadêmicas, impulsionando a equidade.

A influência desses coletivos extrapola as universidades e alcança políticas públicas. Ao evidenciar desafios vividos por mães na academia, esses coletivos contribuem para políticas parentais, igualdade de gênero e apoio às famílias (Gruginskie et al., 2022). Por meio de campanhas e parcerias com organizações de defesa dos direitos das mulheres, ajudam a mobilizar mudanças sociais mais amplas, promovendo maior justiça social e igualdade de oportunidades.

Desse modo, a gestão democrática e participativa apresenta-se como modelo essencial para garantir a equidade de gênero e inclusão nas universidades, favorecendo colaboração entre discentes, docentes e técnicos na formulação e implementação de políticas institucionais mais igualitárias. Ao incluir vozes e perspectivas de mães estudantes e profissionais, a gestão participativa amplia a eficácia e o alcance das soluções.

Em síntese, coletivos de mães em espaços acadêmicos têm papel decisivo na promoção da equidade, transformando as universidades em ambientes mais inclusivos e acolhedores. Por meio de *advocacy*, sensibilização, produção de conhecimento e redes de apoio, esses coletivos contribuem de modo substantivo para o avanço dos direitos das mulheres e para a construção de uma academia mais justa e plural. Embora persistam desafios, o trabalho desses coletivos segue impulsionando mudanças positivas nas universidades e na sociedade.

3 MÉTODO

A presente pesquisa adota uma abordagem metodológica qualitativa, orientada pela compreensão aprofundada dos processos sociais, das dinâmicas de diálogo e das estratégias de negociação entre o CMUnB e a gestão universitária, sob a perspectiva de gênero. Conforme Creswell (2014), pesquisas qualitativas são indicadas para explorar significados subjetivos, contextos institucionais e interações complexas, permitindo análise crítica de fenômenos pouco investigados. Essa opção alinha-se ao objetivo central do estudo: investigar como o CMUnB articula demandas por equidade de gênero e incide sobre decisões institucionais, colaborando para uma gestão universitária mais inclusiva.

A escolha por uma abordagem qualitativa fundamenta-se nas lentes teóricas de Fraser (2006), Tronto (2013) e Federici (2018), que problematizam estruturas sociais de gênero, ética do cuidado e trabalho reprodutivo. Tal referencial demanda metodologia capaz de captar nuances discursivas, dinâmicas intersubjetivas e desafios institucionais, o que justifica o uso de entrevistas e análise documental articuladas à análise temática. Essa abordagem justifica-se pela natureza exploratória e interpretativa do objeto, bem como pela escassez de pesquisas prévias sobre a atuação política do Coletivo. Embora o grupo seja mencionado em trabalhos acadêmicos pontuais, ainda não há estudos que analisem sistematicamente sua interface com a gestão da UnB, o que reforça a relevância de uma investigação qualitativa para captar nuances das experiências, mapear processos de mobilização e identificar desafios estruturais.

A estrutura dos procedimentos contempla todos os objetivos específicos da pesquisa, articulando a identificação das mulheres foco da pesquisa (objetivo 1), o mapeamento de processos de diálogo (objetivo 2), a avaliação crítica das assimetrias (objetivo 3) e as proposições institucionais de melhoria (objetivo 4).

3.1 DESENHO DA PESQUISA

O estudo foi conduzido em etapa qualitativa integrada, com estratégias metodológicas diversificadas. As entrevistas semiestruturadas constituíram a principal técnica de coleta de dados, realizadas com membras ativas do CMUnB, e com gestoras

e ex-gestoras universitárias envolvidas em políticas de equidade. O convite foi encaminhado a todas as participantes do CMUnB, buscando maximizar a diversidade de perfis socioculturais, considerando idade, formação acadêmica, vínculo/cargo (no caso de entrevistadas que compõem ou compuseram a gestão da UnB) e tempo de atuação no movimento. Entretanto, a adesão ficou aquém do previsto, pois, devido às múltiplas atividades dessas mulheres-mães do CMUnB, foram entrevistadas apenas um terço das membras (cinco mulheres). Considera-se tal número suficiente como amostragem, tendo em vista a saturação dos discursos nas entrevistas realizadas, conforme Minayo (2013).

O roteiro das entrevistas abordou temas como estratégias de organização e mobilização do Coletivo, processos de diálogo com a gestão da UnB (avanços, recuos e desafios) e percepções sobre equidade de gênero e trabalho de cuidado na universidade. Complementarmente, realizou-se análise documental de atas de reuniões entre o Coletivo e a gestão universitária, bem como editais, portarias e políticas institucionais, além de materiais de divulgação do Coletivo.

Ressalta-se que esta investigação se insere no contexto de um Mestrado Profissional, o que implica, além da produção de conhecimento acadêmico, o desenvolvimento de um produto técnico que vise à aplicabilidade prática dos resultados. Nesse sentido, foi elaborado o Miniguia Interativo Cuidado Parental na UnB, uma ferramenta digital de consulta rápida sobre direitos e políticas de parentalidade na universidade. O guia, disponível publicamente, constitui-se como um dos resultados desta pesquisa, buscando facilitar o acesso à informação pela comunidade acadêmica e amplificar o impacto social do estudo.

3.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados deu-se por meio de entrevistas semiestruturadas, o que permitiu flexibilidade para explorar temas específicos, assegurando que todas as participantes fossem indagadas sobre tópicos centrais pré-definidos. O roteiro organizou-se em três eixos: perfil sociocultural, organização e mobilização, e demandas por equidade de gênero. A escolha desse método fundamentou-se em sua capacidade de aprofundar temas complexos e sensíveis, como as dinâmicas de gênero e a participação política de coletivos de mães na gestão universitária (ver Apêndice I). Conforme Minayo (2013, p.

64), “as entrevistas semiestruturadas combinam direcionamento e abertura, adaptando-se ao contexto singular de cada participante”. Tal abordagem mostrou-se adequada para captar experiências subjetivas e percepções, elementos essenciais em estudos críticos sobre gênero.

A técnica é especialmente indicada para grupos específicos, como membras do CMUnB, pois facilita a construção de confiança entre pesquisadora e participantes (Denzin; Lincoln, 2018). As entrevistas foram gravadas e transcritas, e registraram-se observações contextuais (gestos, hesitações, silêncios) e anotações reflexivas da pesquisadora durante a coleta.

3.3 ANÁLISES

A análise dos dados coletados por meio de entrevistas semiestruturadas e da pesquisa documental baseou-se na Análise de Conteúdo (Bardin, 2016) e na Análise Temática (Braun; Clarke, 2006). A combinação desses métodos permitiu uma abordagem sistemática para identificar padrões e temas recorrentes, enquanto a interpretação possibilitou contextualizar e aprofundar as falas das entrevistadas.

Após a codificação inicial e a identificação dos núcleos de sentido, os dados foram organizados em eixos temáticos convergentes com os objetivos específicos. A interpretação crítica não se limitou à descrição: articularam-se os eixos dialeticamente. Por exemplo, o tema “Estratégias de Interface com a Gestão” foi cotejado com “Conquistas e Avanços”, avaliando-se a eficácia de diferentes táticas de negociação. Do mesmo modo, “Percepções sobre Gênero” (Tema 5) foram analisadas em relação a “Demandas Concretas” (Tema 3), investigando-se possíveis dissonâncias ou coerências entre o discurso crítico do coletivo e a materialidade de suas reivindicações. Essa triangulação temática, articulada ao referencial de Fraser (2001) sobre justiça e de Hirata (2014) sobre interseccionalidade, propiciou compreensão multidimensional do fenômeno, avançando da descrição para uma crítica fundamentada das dinâmicas de poder e dos processos de transformação institucional.

A triangulação entre análise de conteúdo (Bardin, 2016), análise temática (Braun & Clarke, 2006) e análise documental viabilizou a identificação de padrões recorrentes,

garantindo consistência interpretativa e aprofundamento crítico dos relatos, como recomendam estudos qualitativos ancorados na epistemologia feminista.

3.4 ASPECTOS ÉTICOS

A pesquisa, voltada a analisar a influência do CMUnB na identificação, elaboração e implementação de ações institucionais sob a perspectiva da equidade de gênero, observou as diretrizes éticas das Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Brasília (CEP/UnB), via Plataforma Brasil, tendo sido aprovado sob o nº 90136025.9.0000.5540.

Considerando a natureza da investigação, que envolveu membras do CMUnB e gestoras e ex-gestoras universitárias, elaborou-se um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O documento foi disponibilizado em formato digital, via chat, às participantes das entrevistas semiestruturadas. O termo apresentou objetivos da pesquisa, metodologia, potenciais riscos e benefícios, garantia de confidencialidade e privacidade, bem como o direito de retirada do consentimento a qualquer momento.

Os riscos foram estimados como mínimos, podendo incluir possível desconforto ao compartilhar experiências sobre maternidade no ambiente universitário, constrangimento ao discutir questões de gênero e políticas institucionais, além de preocupação com possíveis retaliações institucionais em razão das opiniões expressas. Para minimizá-los, asseguraram-se sigilo e confidencialidade das informações fornecidas, com uso de pseudônimos para preservar identidades, armazenamento seguro dos dados em dispositivos protegidos por senha, liberdade para não responder a questões que gerassem desconforto e possibilidade de interromper a participação a qualquer tempo.

Os benefícios esperados compreenderam o mapeamento e a compreensão do perfil sociocultural do CMUnB, suas formas de organização e mobilização; a documentação e análise dos processos de diálogo entre o CMUnB e a gestão universitária, oferecendo subsídios ao aprimoramento dessa interação; a identificação de padrões nas reivindicações do Coletivo que pudessem promover ou reproduzir assimetrias de gênero no trabalho de cuidado, estimulando reflexão crítica; o

desenvolvimento de recomendações práticas e fundamentadas para aprimorar políticas institucionais de equidade de gênero na UnB, beneficiando o Coletivo e a gestão universitária; e a contribuição ao conhecimento acadêmico sobre movimentos sociais de mães na universidade e seu papel na promoção da equidade de gênero.

Os dados coletados foram utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, sendo armazenados de forma segura por cinco anos após a conclusão da pesquisa, conforme a legislação vigente. A pesquisadora comprometeu-se a manter postura ética e profissional durante todo o processo, respeitando os princípios de autonomia, beneficência, não maleficência e justiça. Os resultados da pesquisa são aqui compartilhados com as participantes, a comunidade acadêmica e o público externo, reforçando a transparência do processo e o retorno social do estudo.

Diante do exposto, dúvidas ou preocupações éticas poderão ser direcionadas à pesquisadora responsável ou ao Comitê de Ética em Pesquisa da UnB, cujos contatos constam do TCLE. Para assegurar transparência e reprodutibilidade, o roteiro de entrevista encontra-se no Apêndice I.

4 DIÁLOGO E AÇÃO INSTITUCIONAL: CONQUISTAS E LIMITES NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

O presente capítulo discute os resultados referentes à interface política entre o CMUnB e a gestão universitária, mapeando as principais reivindicações, as conquistas alcançadas e os desafios que permanecem na estrutura da universidade.

A seguir, apresenta-se a nuvem de palavras geradas a partir do *corpus* das entrevistas realizadas com as membras do CMUnB e com gestoras da administração. Os termos mais frequentes destacam conceitos centrais para essas mulheres-mães inseridas na comunidade acadêmica, como “coletivo”, “gestão”, “universidade”, “trabalho”, “mães” e “mulheres”. Essa visualização oferece uma síntese exploratória dos tópicos recorrentes que orientam a análise subsequente, evidenciando a importância da articulação coletiva, das questões de gênero e das demandas relacionadas à maternidade acadêmica.

Figura 1 – Nuvem de palavras a partir do corpus da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora com auxílio do software MAXQDA (2025)

4.1 TRAJETÓRIA DE FORMAÇÃO E MOBILIZAÇÃO DO COLETIVO DE MÃES DA UNB

A trajetória do Coletivo de Mães da UnB (CMUnB) tem como marco inicial sua fundação em 2016, com um significativo fortalecimento durante o isolamento imposto pela pandemia de Covid-19, em 2020. Nesse contexto de emergência de saúde pública e de agravamento das desigualdades de gênero, o coletivo passou a atuar virtualmente, servindo tanto como rede de apoio emocional e social quanto como espaço de articulação política para apresentar demandas à instituição. Durante esse período, as ações foram organizadas principalmente por meio de redes sociais, como WhatsApp e videochamadas. Houve ainda participação em eventos virtuais ligados à instituição e em encontros nacionais voltados para temas como ciência e maternidade, mães universitárias e a sobrecarga do trabalho do cuidado.

Atualmente, o CMUnB conta com 14 membras ativas em um grupo do WhatsApp e 557 seguidores no Instagram, que funciona como sua principal plataforma de divulgação e espaço de interação pública, de onde foram obtidas as informações exploratórias desta pesquisa. Até o momento, não há registro de participação masculina, nem indícios de que isso tenha ocorrido anteriormente. O Coletivo integra ainda uma rede nacional – o Coletivo Nacional de Mães na Universidade⁴ –, com representação em todas as regiões do país, majoritariamente em universidades públicas (Silva; Salvador, 2021).

4 Página no Facebook do Coletivo Nacional de Mães na Universidade

Figura 2 - Mapa dos coletivos de mães universitárias do Brasil



Fonte: Silva, 2019⁵

Em março de 2023, a então gestão da Universidade de Brasília (UnB), por meio da Secretaria de Direitos Humanos (SDH) da Reitoria, estabeleceu uma parceria com o CMUnB para a criação do Grupo de Trabalho de Mães da UnB (GT – Mães da UnB). Essa iniciativa institucional evidencia o reconhecimento da administração universitária sobre a importância de enfrentar as desigualdades de gênero, considerando as demandas específicas das mães na comunidade acadêmica. O objetivo central da parceria é criar condições que permitam às mães conciliar maternidade, estudos e atividades profissionais, reduzindo a evasão e a desistência associadas à sobrecarga de cuidado. Essa ação reflete o compromisso da UnB com a construção de um ambiente acadêmico mais inclusivo, equitativo e sensível à diversidade de experiências e trajetórias. Além disso, abre caminho para novas reflexões e pesquisas sobre gestão pública participativa sob a ótica de gênero (CMUnB, 2023).

5 Mapa interativo de coletivos de mães universitárias criado pela pesquisadora Dr^a Juliana Márcia Silva, acessível em <https://goo.gl/maps/t4b9dqWsczXLDkPr8>

4.2 PERFIL E ORGANIZAÇÃO DO COLETIVO DE MÃES DA UNB

Esta seção apresenta o perfil sociocultural das participantes entrevistadas e descreve a forma de organização do Coletivo de Mães da Universidade de Brasília (CMUnB). O objetivo é oferecer um panorama das mulheres que compõem o grupo, destacando a diversidade de vínculos, trajetórias e experiências que sustentam sua atuação política e institucional. A seguir, o quadro sintetiza as principais características das entrevistadas.

A trajetória de luta das mães na academia, que culminou na formação do CMUnB, é também uma trajetória pessoal de muitas de suas integrantes. A própria pesquisadora, cuja experiência motivou este estudo, teve sua história retratada na imprensa universitária ainda em 2008, ilustrando os desafios e a resistência de ser mãe e estudante (Figura 1). Este registro histórico serve como um testemunho das dificuldades que também dão origem às mobilizações coletivas.

Figura 3 – Matéria sobre o Dia das Mães com participação da autora

de hoje a oito

Maio

D	S	T	Q	Q	S	S
				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

2008 - Ano 10 - nº 374

— Informativo semanal da Coordenação de Marketing e Comunicação —

Mulher, mãe e universitária

Na semana do Dia das Mães, conheça a história de três alunas da UNIFACS que se equilibram na arte de conciliar maternidade com a rotina de estudos

Trabalho de grupo, calendário de provas, textos e mais textos para estudar... e também mamadeira pra esquentar, reunião de escola, visita ao pediatra. A rotina de um número significativo de mulheres nos dias de hoje se equilibra assim, entre as dores e as delícias de ser mãe e os desafios do ambiente universitário.

É assim com Mariana Brandão, 24 anos, aluna de Administração da UNIFACS e mãe de Beatriz, de 1 ano e oito meses.

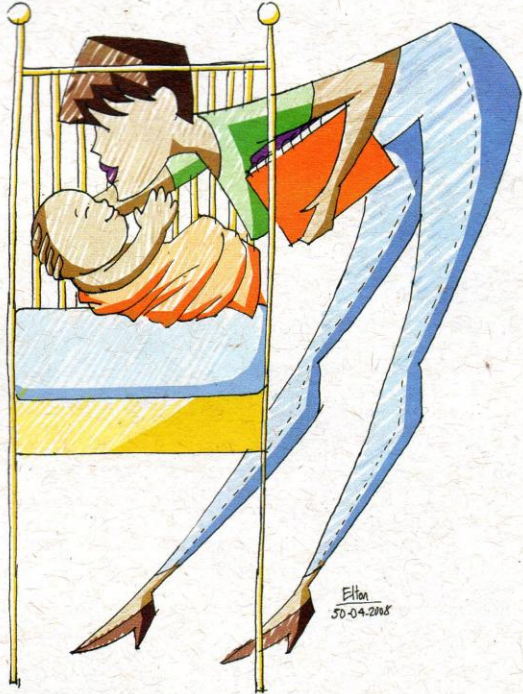
Quando o bebê nasceu, ela tinha acabado de passar no vestibular para Relações Públicas e teve que optar pelos cuidados com a criança. Quando Beatriz fez seis meses, tentou um novo curso: Logística. E mais uma vez precisou desistir. Agora, na UNIFACS, a jovem mãe está com todo o pique. Enquanto Beatriz passa o dia numa escola-creche, ela estuda pela manhã e trabalha à tarde numa clínica.

A rotina já trouxe experiências difíceis para Mariana. Quase sempre é o pai quem leva a menina ao médico e, com frequência, ela também não pode participar dos eventos da escolinha. Tanto esforço, garante, vale a pena. "Quando chego e ela me recebe sorrindo e dizendo mamãe, tudo passa; estou estudando por mim e também por ela, para que a vida dela seja mais fácil".

Anamaria Farias Leandro, 35 anos, conhece bem este tipo de experiência. Quando engravidou pela primeira vez, estava concluindo o segundo grau. No curso de Letras, chegou a assistir aula com o bebê no colo. Hoje, Gabriel tem 17 anos e Anamaria repetiu a dose. Agora, como aluna de Psicologia da UNIFACS, teve a coragem de conciliar o sonho de ingressar numa nova profissão com o desejo de ser mãe mais uma vez. "Desta vez, foi programado: deixei o trabalho, e nos três primeiros meses continuei os estudos em regime domiciliar", explica. Mesmo assim, Anamaria às vezes tem a sensação de que "não vai conseguir". "Mas faria tudo de novo, do mesmo jeito: se ser mãe fosse uma profissão, eu me formaria nela".



Mariana com a filha Beatriz: "Estou estudando por mim e por ela"



Elton
50-04-2008

Já a aluna de Publicidade e Propaganda, Márcia Santos, tem uma história bem diferente para contar. Ela engravidou pela primeira vez aos 17, ainda no 2º grau, e deixou os estudos para cuidar das crianças. "Eu era 100% família: me dediquei inteiramente a eles", conta. Só recentemente, quando os três filhos cresceram e ficaram adultos, Márcia decidiu correr atrás do projeto de um diploma universitário. Mas quem disse que os filhos não dão mais trabalho? "O problema agora é que eles morrem de ciúme dos meus colegas da faculdade".



Márcia com a mãe e os três filhos: ciúme dos colegas da faculdade

Quase duas décadas depois, as motivações que levam uma mãe a se engajar no coletivo permanecem profundamente ligadas a essa experiência pessoal de conciliação de mundos, agora sendo articulada a um projeto político coletivo. Essa continuidade é explicitada na fala de uma das membras:

“Descobri também que ser mãe é uma forma de política, é uma forma de resistência política e eu quis contribuir de alguma forma para que a vida das mães na UnB melhore de alguma forma. Então foi isso que me incentivou a participar do coletivo, além do que futuramente minha filha também pode ser uma mãe dentro de uma universidade pública, então também é por ela.” ENTREVISTADA 05

Quadro 1 - Características das entrevistadas do CMUnB

Identificador	Vínculo com a UnB	Faixa Etária	Religião	Identificação Racial	Titulação Máxima
Entrevistada 1	Discente Graduação	20-30 anos	Afro-brasileira	Negra	Graduação
Entrevistada 2	Discente Pós-Graduação	40-50 anos	Ateia	Branca	Doutorado em andamento
Entrevistada 3	Discente Graduação	30-40 anos	Cristã	Negra	Especialista
Entrevistada 4	Discente Graduação	20-30 anos	Cristã	Negra	Graduação em andamento
Entrevistada 5	Discente Pós-Graduação	30-40 anos	Ateia	Branca	Doutorado

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

A partir da amostragem, o coletivo reúne um grupo heterogêneo de mulheres que espelha a multiplicidade da comunidade acadêmica e reforça a importância da presença física e social de grupos marginalizados para legitimar seus interesses e experiências. Essa perspectiva dialoga com Phillips (1995), que aponta a necessidade de representação ativa de grupos sub-representados a fim de que suas demandas sejam reconhecidas e atendidas social e politicamente.

Dentro dessa heterogeneidade, o Quadro 1 revela um dado significativo: a presença majoritária de mulheres que se autodeclaram negras (três das cinco entrevistadas). Este dado, ainda que proveniente de uma amostra reduzida, não é incidental. Ele reflete não apenas a composição demográfica da universidade, mas também, e sobretudo, a centralidade das desigualdades raciais na experiência da maternidade acadêmica. Conforme aponta a literatura sobre interseccionalidade (Crenshaw, 1989) e o feminismo negro brasileiro (Gonzalez, 1984), as mulheres negras estão historicamente sobrecarregadas com os trabalhos de cuidado, constituindo a base da divisão sexual e racial do trabalho. Essa realidade, somada aos desafios de permanência na universidade, pode explicar o protagonismo dessas mulheres na linha de frente de um coletivo que lida diretamente com a politicização do cuidado.

Além da composição racial, o coletivo consolida uma estratégia de solidariedade e proteção política, centrada na noção de mulheridade-maternal, que transcende a mera condição biológica da maternidade e abrange uma dimensão política e social de reivindicação de direitos e reconhecimento. O conceito articula-se às reflexões de Collins (2000) sobre a interseccionalidade de raça, gênero e maternidade e à análise de Stivers (2002) sobre a visibilidade de grupos marginalizados nas políticas públicas. Essa noção reforça um posicionamento político que valoriza a vivência das mulheres-mães na universidade como ambiente legítimo para a construção de políticas e práticas inclusivas.

Ao serem questionadas sobre a formação do coletivo as entrevistadas foram unânimes quanto à manutenção do caráter exclusivo para mulheres-mães no CMUnB, ressaltando a necessidade de resguardar um espaço próprio em que possam expressar demandas particulares – como ilustra a E01: “Nós não permitimos a entrada de homens porque aqui existem demandas que só nós compreendemos e enfrentamos”. Essa demarcação reafirma a mulheridade-maternal como forma de resistência política: o coletivo atua na proteção e na afirmação da condição materna frente às estruturas institucionais normativas.

Quanto ao perfil, as membras do CMUnB têm idades variadas (20-50 anos) e ocupam diferentes estágios de formação acadêmica, do ingresso na graduação ao doutorado, incluindo docentes e doutoras com estágio pós-doutoral. Cabe reiterar que, conforme entrevistas e observação do grupo virtual, não há participação indígena, o

que sinaliza oportunidade de ampliar a representação e o campo de intervenção do coletivo (E01, E03, E05).

Outro elemento estratégico do coletivo tem sido a produção de dados representativos sobre a população com responsabilidades parentais na universidade, alinhado à concepção de que a evidência quantitativa e qualitativa legitima reivindicações de grupos marginalizados, como defendido por Phillips (1995) e complementado pela literatura sobre interseccionalidade e representação (Collins, 2000; Stivers, 2002).

Nesse sentido, o CMUnB evidencia a importância da articulação autônoma de mulheres-mães no ambiente universitário, promovendo um espaço em que a mulheridade-maternal é reconhecida e se torna locus político de resistência e de formulação de políticas inclusivas, ampliando a participação e o empoderamento no âmbito acadêmico.

4.3 DEMANDAS PRIORITÁRIAS E CONQUISTAS INSTITUCIONAIS

As reivindicações do CMUnB traduzem a busca por justiça, equidade e inclusão, com o objetivo de criar um ambiente acadêmico que não penalize especialmente as mães por suas responsabilidades parentais.

4.3.1 Infraestrutura e serviços de cuidado

Entre as principais demandas de infraestrutura, destaca-se a criação de espaços para crianças, de modo que mulheres-mães possam cuidar de seus filhos e contar com apoio nos horários de aula. Propõe-se a implantação de creches e brinquedotecas em todos os campi – necessidade já reconhecida pela instituição. Segundo a E04, foram definidos locais específicos nos prédios e em outros campi para essa finalidade.

Nesse meandro, a viabilização da construção do Centro de Educação Infantil (CEI) foi uma conquista importante, firmada em parceria na qual a UnB cede o espaço e a Secretaria de Educação assume a gestão, ainda que não exclusiva para a comunidade acadêmica. Registra-se como conquista, também, a instalação de 41 fraldários no Campus Darcy Ribeiro, inclusive em banheiros masculinos (Universidade de Brasília, 2023).

No campo dos serviços, o coletivo pleiteia isenção ou diferenciação de tarifa no Restaurante Universitário (RU) para crianças. Atualmente, as crianças podem fazer a refeição com os pais a custo reduzido ou gratuitamente; entretanto, a negociação de tarifa diferenciada esbarra em entraves licitatórios. Encontra-se em elaboração uma nova licitação para o RU, com participação ativa de uma membra do CMUnB, o que, espera-se, poderá resultar em conquista relevante para as mães.

“(...)E a licitação já tinha sido feita, já estava em andamento. Então a gente não pode mudar o contrato no meio, essa licitação no meio desses anos de aplicação. (...) Então a gente fez esse censo, vai ficar aí mais um tempo, mas a princípio ele está sendo feito meio correndo para a gente conseguir qualquer quantidade que seja de crianças podendo comer no RU, isso dentro da licitação, sem que haja uma questão. E aí a gente começou a estruturar. Então pessoas do grupo 1, que são o quê? Filhos de pessoas que são assistidas pela assistência social, não pagam RU, de 1 a 7 anos. Grupo 2, que são pessoas estudantes da UNB, mas que não fazem parte da assistência social. As crianças pagam um valor muito menor [...]” (Entrevistada 01).

4.3.2 Políticas de Permanência Acadêmica

As políticas de permanência acadêmica são centrais na luta pela equidade de gênero e na mitigação das barreiras institucionais que historicamente impactam a trajetória de estudantes com responsabilidades de cuidado. Tais políticas são essenciais para a redução de barreiras institucionais que historicamente incidem sobre estudantes com responsabilidades de cuidado. Visam assegurar que a dupla jornada de mães, pais ou responsáveis não resulte em interrupção ou abandono dos estudos. Nesse contexto, defende-se que a universidade se adapte à realidade dos responsáveis, para além dos modelos tradicionais de inclusão.

O cerne das reivindicações do Coletivo busca "desobstacularizar" o percurso educacional. Entre as pautas:

- Prioridade de matrícula para responsáveis por crianças de 1 a 12 anos;
- Ampliação do prazo de integralização do curso, evitando perda de matrícula;
- Redução de carga mínima de disciplinas obrigatórias;
- Garantia e reconhecimento do direito a exercícios domiciliares.

A pauta dos exercícios domiciliares obteve avanço recente, com ampliação do período de uso até os dois anos da criança. A medida alinha-se com as diretrizes da

Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre o aleitamento materno complementar até 2 anos e constitui um avanço considerável.

O direito ao aleitamento materno atua como política de promoção da equidade de gênero, ao reconhecer a necessidade de condições institucionais que permitam às mulheres-mães exercerem esse direito sem prejuízo de suas trajetórias acadêmicas e profissionais. Hoje, o direito é garantido em situações consideradas excepcionais – descompasso entre calendários acadêmico e escolar; aleitamento materno exclusivo. Permanece a demanda por acesso pleno, sem condicionantes que restringem seu exercício.

Para as estudantes-mães, o apoio financeiro é crucial: reivindicam-se bolsas e auxílios financeiros emergenciais, além de ações afirmativas de apoio à formação como bolsas remuneradas em pesquisa e extensão. Quanto às docentes, a Resolução CEPG (Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação) prevê que, em caso de licença-maternidade, "será acrescido o prazo de até 12 (doze) meses [...] para fins de comprovação de desempenho acadêmico, sem acréscimo ao denominador para fins de cálculo de pontuação" (Universidade de Brasília, 2023, p. 4), visando reduzir o conflito entre licença-maternidade e produção científica.

4.4 INTERFACE COM A GESTÃO UNIVERSITÁRIA E DESAFIOS PERSISTENTES

O avanço das pautas do CMUnB depende diretamente da capacidade de interlocução com a gestão universitária. Estabeleceu-se diálogo mais efetivo com a administração anterior da reitoria (gestão da reitora Márcia Abrahão), caracterizada por alta receptividade. A nova gestão está empossada há menos de um ano; a experiência prévia (2016-2024) evidenciou a importância da representatividade feminina em espaços de poder para que as necessidades das mães fossem percebidas em reuniões e no apoio às atividades desenvolvidas do coletivo.

A articulação entre o CMUnB e a Secretaria de Direitos Humanos (SDH) da UnB configurou-se como divisor de águas. Em março de 2023, a parceria resultou na estruturação do Grupo de Trabalho de Mães da UnB (GT-Mães). O GT elaborou um plano de ação para a comunidade acadêmica de mães e responsáveis por crianças,

culminando na proposta da Política Materna e Parental, aprovada pelo Conselho de Administração (CAD) da UnB em julho de 2024 (Resolução CAD nº 0023/2024).

Apesar da receptividade anterior e dos avanços, o Coletivo enfrenta desafios de continuidade: a rotatividade das discentes – cujo vínculo com a universidade é temporário – fragiliza a sustentabilidade do movimento e pode rebaixar pautas na priorização institucional. Adicionalmente, a recente mudança nas chefias da Reitoria e do Decanato de Graduação levou tratativas a recomeçar, exigindo reafirmação e nova articulação. Segundo a E02, "quem enche mais o saco, quem grita mais, quem tá mais em cima, acaba recebendo prioridade".

Quadro 2 – Síntese das demandas, conquistas e desafios

Categoria de Demanda	Demandas Específicas	Conquistas Institucionais	Desafios Persistentes
Infraestrutura e Serviços	Creches e brinquedotecas em todos os campi	CEI viabilizado em parceria com Secretaria de Educação do DF; instalação de 41 fraldários (inclusive em banheiros masculinos); implementação física de brinquedotecas	CEI não exclusivo para a comunidade acadêmica
Políticas de Permanência Acadêmica	Tarifa diferenciada/isenta no RU para crianças	Participação ativa de membra do CMUnB na nova licitação do RU; concretização da tarifa diferenciada	Entraves burocráticos na licitação anterior
	Prioridade na matrícula; ampliação de prazos; redução de carga mínima	Aprovação e implementação da prioridade (reiniciadas com a mudança de gestão)	Necessidade de continuidade diante de mudanças de gestão
	Direito ampliado a exercícios domiciliares para crianças	Resolução CEPG nº 02/2023 (acréscimo de até 12 meses para docentes em licença maternidade); bolsas específicas e auxílios para estudantes-mães	
	Apoio financeiro (bolsas e auxílios)		
Reconhecimento Institucional	Representação e voz em instâncias decisórias	GT-Mães (2023); Política Materna e Parental (Resolução CAD nº 0023)	Ausência de representação no Diretório Central dos Estudantes (DCE); rotatividade fragiliza a continuidade

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

5 EQUIDADE DE GÊNERO NO CUIDADO: CONFRONTANDO ASSIMETRIAS E A INJUSTIÇA ESTRUTURAL

Se o capítulo anterior mapeou as conquistas materiais e os limites institucionais da atuação do CMUnB, este capítulo avança na compreensão de seu significado político, examinando como as reivindicações do coletivo desestabilizam estruturas de poder e propõem novas formas de justiça social. A análise se centra na maneira pela qual a luta pela permanência acadêmica se articula à desconstrução da assimetria de gênero no trabalho do cuidado, compreendendo essa ação como um ato de agência política diante da injustiça estrutural.

O capítulo discute três eixos principais: a rejeição do cuidado como “dom natural” das mulheres; a ampliação do foco de “maternidade” para “parentalidade”; e as tensões entre políticas de acomodação e transformações estruturais. Fundamentada em autoras como Fraser (2009), Tronto (2013), Hirata (2007) e Federici (2017), a reflexão investiga as contradições e o potencial emancipatório da luta por equidade de gênero, apoiada na politização do cuidado.

5.1 A DESCONSTRUÇÃO DO CUIDADO COMO “DOM NATURAL DA MULHER”

Todas as entrevistadas, tanto membras do CMUnB quanto gestoras, rejeitam de forma contundente a ideia de que as mulheres possuam um “dom natural para cuidar e educar”. Essa rejeição constitui uma crítica incisiva às estruturas históricas e sociais que sustentam tal discurso, desafiando a narrativa essencialista que atribui ao feminino características fixas e imutáveis. Essa postura insere-se na perspectiva do anti-essencialismo feminista, corrente teórica que questiona a naturalização dos papéis e atributos de gênero, evidenciando que as identidades femininas são construções sociais e históricas, e não determinações biológicas inevitáveis.

A citação de Simone de Beauvoir – “Não se nasce mulher, torna-se mulher” –, mencionada por uma das entrevistadas (E01), ultrapassa a crítica à socialização tradicional. Ela sublinha que o gênero não é um fato dado, mas uma construção que oculta sua própria gênese, sustentada pela repetição estilizada de atos e gestos cotidianos. Essa leitura aproxima-se da noção de performatividade de gênero, proposta

por Judith Butler (2018), que entende o gênero como uma identidade produzida e reiterada, e não como expressão de uma essência inata. A identidade de gênero, portanto, é uma "ficção reguladora" (Butler, 2018), uma ilusão de permanência sustentada pela performance diária.

A rejeição do "dom natural para cuidar" pelo CMUnB, assim, não se limita a refutar um estereótipo; ela questiona a lógica mesma que naturaliza e impõe papéis sociais. Ao desafiar essa naturalização, as mulheres do coletivo materializam o potencial subversivo da teoria feminista, desestabilizando normas de gênero e abrindo caminho para novas formas de justiça social.

O anti-essencialismo é crucial para desnaturalizar a divisão sexual do trabalho, revelando que o cuidado – frequentemente apresentado como um traço inerente às mulheres – é, na verdade, uma atribuição social e política, cuja compreensão e transformação são indispensáveis ao enfrentamento das desigualdades de gênero (Fraser, 2006; Tronto, 2013; Hirata 2007; Federici, 2017). Ao adotar essa perspectiva, o CMUnB avança na desconstrução cultural da ideia que associa exclusivamente às mulheres a responsabilidade pelo cuidado, promovendo sua valorização como prática social compartilhada e insurgindo contra as injustiças estruturais de gênero.

Federici (2017, p. 21) destaca que:

a imagem da mulher dotada de propensão natural para o trabalho doméstico e reprodutivo não decorre de pressupostos biológicos, mas de imposições ligadas ao desenvolvimento do capitalismo, que estabelece o trabalho doméstico como fundamento da reprodução social e da subalternidade feminina.

Essa naturalização tem raízes profundas e persistente, ancoradas em concepções filosóficas que, ao longo da história, relegaram as mulheres a posições subordinadas.

Uma das entrevistadas ilustra essa relação histórica ao afirmar:

[...] com o advento do capitalismo, né, era interessante para o patriarcado que a mulher, ela dedicasse toda a sua força de trabalho para, é, para o trabalho reprodutivo, né, que é um trabalho, tanto que a gente chama de, a gente reconhece de certa forma que é um trabalho, que a gente chama o parir como trabalho de parto, então é um trabalho, é um trabalho que envolve muitas habilidades, muita energia, muito tempo, e é um trabalho que ele é invisibilizado e gratuito, mas para servir ao patriarcado, porque a mulher, ela era interessante que ela, né, que ela tivesse muitos filhos, porque a prole se torna proletariado do capitalismo, então era interessante, né, para fazer funcionar a engrenagem que a mulher fosse propriedade privada do homem [...] (E02)

Desvincular o cuidado dessas construções tradicionais de gênero é um passo essencial para a reorganização das relações sociais. Ao deslegitimar o caráter naturalizado do cuidado, o coletivo contribui para o avanço da justiça social e para a valorização da pluralidade dos saberes femininos, especialmente no contexto universitário. Federici reforça que “o trabalho de cuidado não é um dom, mas uma imposição que evidencia a exploração histórica das mulheres” (2017, p. 109). Essa compreensão atravessa as reivindicações do CMUnB, reafirmando a luta acadêmica como expressão concreta de resistência à injustiça estrutural de gênero.

A posição anti-essencialista do coletivo é sintetizada na declaração: “Não existe nada natural, né? Essa relação de ser natural, quando a gente impõe uma relação natural nas mulheres, a gente sempre teve problema” (E04). Outra entrevistada explicita a conexão entre teoria feminista clássica e práxis política, ao citar Beauvoir: “Não se nasce mulher, torna-se mulher” (E01). Essa articulação entre conhecimento teórico e ação política demonstra que o movimento ultrapassa demandas imediatas e opera uma crítica profunda, buscando “quebrar a cultura que associa o cuidar exclusivamente à mulher” (E02). Essa desconstrução é crucial para enfrentar a divisão sexual do trabalho que historicamente sobrecarrega as mulheres (Hirata; Kergoat, 2007).

5.2 MATERNIDADE, INJUSTIÇA ESTRUTURAL E INTERSECCIONALIDADE

A luta do Coletivo de Mães da UnB (CMUnB) evidencia que a sobrecarga materna não constitui um desafio individual, mas um problema estrutural, profundamente enraizado nas desigualdades interseccionais de gênero, raça e classe. Essa condição traduz-se na chamada “jornada tripla”, marcada pela simultaneidade entre estudo, trabalho e responsabilidade quase exclusiva pelo cuidado da prole – e, muitas vezes, de outros familiares.

Conforme apontam Hirata e Kergoat (2007), essa divisão desigual do trabalho reprodutivo é socialmente construída, resultado de estruturas históricas que perpetuam a subalternidade feminina. As falas das entrevistadas confirmam essa perspectiva, como a Entrevistada 02, ao tratar dessa dificuldade de conciliação: “quando se coloca um terceiro elemento na jogada, fica muito mais difícil equilibrar os pratinhos”.

Ao transpor experiências individuais para a ação coletiva, o CMUnB transforma o sofrimento cotidiano em pauta política, direcionando sua militância para a garantia de direitos que minimizem o conflito entre maternidade e trajetória acadêmica. Entre as medidas reivindicadas estão a ampliação de prazos, a flexibilização de atividades e o fornecimento de auxílios financeiros – estratégias consideradas essenciais para evitar evasão e desigualdade de permanência. A Entrevistada 01 reforça esse papel: “o coletivo surge para que houvesse a institucionalização das demandas das mães e, assim, conquistas reais”.

Essa articulação política traduz a potência transformadora do movimento, revelando que a luta por equidade não se restringe a ajustes administrativos, mas reformula concepções de justiça no ambiente universitário.

O coletivo reconhece, ainda, a interseccionalidade como eixo analítico fundamental para compreender as múltiplas opressões que atravessam a experiência das mulheres-mães. Como explica Hirata (2014), as relações sociais se entrelaçam em hierarquias estruturais – de gênero, raça e classe –, produzindo desigualdades complexas e interdependentes. As entrevistadas ressaltam a importância de priorizar mulheres em situação de maior vulnerabilidade, como negras, indígenas, com deficiência ou de baixa renda – que enfrentam mais intensamente com a exclusão social e acadêmica –, conforme destacam as Entrevistadas 01 e 05. Essa postura reflete o protagonismo de mulheres negras no coletivo e a incorporação efetiva de uma perspectiva interseccional em sua luta (Crenshaw, 1989).

A gestão universitária passou a incorporar essa compreensão crítica por meio de políticas de inclusão, como cotas e auxílios permanência, consideradas fundamentais para a permanência dos grupos prioritários. Uma gestora sintetiza: “não dá para falar em equidade de gênero sem garantir condições para mães estudantes, técnicas e docentes serem respeitadas como mulheres” (Entrevistada 07).

O diálogo institucional entre o CMUnB e a gestão da UnB materializou-se na criação do Grupo de Trabalho (GT) Mães, evidenciando o reconhecimento formal da necessidade de políticas específicas para mães na universidade. Esse avanço se consolidou na Política Materna e Parental, aprovada pela Resolução CAD nº 0023/2024, que representa um marco institucional no compromisso da UnB com a equidade de

gênero e a democratização do ambiente acadêmico, com a oferta de condições estruturadas para a conciliação da maternidade e carreira acadêmica.

As experiências relatadas pelas mulheres-mães entrevistadas e a atuação do CMUnB simbolizam tanto o reconhecimento das injustiças estruturais quanto a expressão concreta de resistência e transformação social. O movimento e o levantamento teórico aqui mobilizado reafirmam a urgência de políticas públicas que considerem as especificidades da maternidade sob uma lente interseccional, ampliando os espaços de participação e garantindo inclusão efetiva (Hirata, 2014; Hirata e Kergoat, 2007; Silva e Salvador, 2021).

5.3 A PARENTALIDADE E O CUIDADO INSTITUCIONAL

Embora o CMUnB tenha surgido voltado às demandas das mulheres-mães, o coletivo propõe a ampliação da política materna para uma concepção de “parentalidade” ampla e inclusiva, que contemple pessoas de diferentes identidades de gênero – cisgêneras, transgêneras e não-binárias. Essa perspectiva reflete uma compreensão contemporânea do cuidado como corresponsabilidade social, rompendo com o paradigma tradicional da mãe como única cuidadora. Como afirma a Entrevistada 01, “a Política Materna e Parental deve abranger todas as pessoas responsáveis por crianças, independentemente do gênero ou da configuração familiar”, pressupondo uma ruptura necessária com concepções patriarcais naturalizam papéis de gênero.

Essa transição para uma política de caráter verdadeiramente parental busca desconstruir a estrutura patriarcal e reconhecer o cuidado como uma responsabilidade coletiva. Segundo uma gestora, a criação do Grupo de Trabalho Mães da UnB representou um marco decisivo na institucionalização do debate sobre o cuidado e na formulação de um espaço político-institucional voltado ao enfrentamento das demandas complexas relacionadas a essa temática no ambiente universitário, culminando em avanços significativos, como a aprovação da Política Materna e Parental.

O reconhecimento institucional da importância dessa pauta se evidencia nas atividades desenvolvidas conjuntamente pelo CMUnB e pela Secretaria de Direitos Humanos da UnB, em 2023, como a criação do GT, que conferiu suporte e legitimidade

às reivindicações das mães e responsáveis, ampliando substancialmente os canais de diálogo entre o coletivo e a gestão universitária (Universidade de Brasília, 2024). As participantes do coletivo destacam que essa institucionalização do apoio configura uma forma potente de agência política, ao ampliar a participação das mulheres-mães no espaço acadêmico e contribuir para a transformação das estruturas de poder que historicamente marginalizam esses grupos (Entrevistada 05; Entrevistada 06).

Cabe destacar que o CMUnB ainda não possui voz ou representação no Diretório Central dos Estudantes (DCE) da UnB, o que evidencia uma desconexão significativa entre o movimento estudantil oficial e as demandas reais das estudantes-mães. Essa ausência institucional reforça a necessidade de fortalecimento de canais específicos de diálogo e participação política, destinados àquelas que enfrentam desafios singulares na conciliação entre maternidade e vida acadêmica – demandas que permanecem, em grande medida, invisibilizadas nas instâncias tradicionais de representação estudantil.

A ação coletiva do CMUnB, conforme apontam Silva e Salvador (2021), constitui um mecanismo efetivo de resistência e transformação das condições institucionais, promovendo a equidade de gênero ao inserir as questões do cuidado e da parentalidade na agenda universitária de forma plural e inclusiva. Como enfatiza a Entrevistada 02, “manter o coletivo ativo e politicamente articulado tem sido uma luta constante diante da sobrecarga e das múltiplas responsabilidades que as mães universitárias enfrentam, e o suporte institucional tem sido fundamental para que suas demandas avancem”.

Além disso, o coletivo tem buscado articular políticas inclusivas que contemplem as especificidades de gênero, raça, e identidades de gênero diversas, pautando a necessidade de um olhar interseccional que reconheça as múltiplas formas de opressão vivenciadas e que a Política Materna e Parental se consolide como um espaço de construção coletiva, participativa e horizontal. Nesse sentido, a horizontalidade e o diálogo sensível e contínuo são princípios fundamentais que orientam a atuação da Secretaria de Direitos Humanos e da Coordenação de Mulheres em sua parceria com o coletivo (E07).

Portanto, a ampliação da parentalidade nas políticas institucionais da UnB, impulsionada pela mobilização do CMUnB, representa um avanço expressivo, pois reconhece a pluralidade das configurações familiares e das identidades de gênero, ao

mesmo tempo em que materializa o reconhecimento da responsabilidade compartilhada no cuidado – elemento essencial para a promoção da equidade de gênero no espaço acadêmico. Essa conquista reitera o papel do coletivo como agente político que reconfigura o ambiente universitário, fortalecendo o direito ao cuidado e à permanência acadêmica, conforme destaca a literatura crítica sobre coletivos de mães em universidades (Silva; Salvador, 2021; Universidade De Brasília, 2023).

Quadro 3 – Tipologia das demandas do CMUnB segundo seu potencial emancipatório

Tipo de Demanda (Baseado nos Dados)	Enquadramento como Política de Reconhecimento (Validação de Identidades)	Enquadramento como Política de Transformação (Questionamento de Estruturas)	Potencial Emancipatório
Licença-maternidade e exercícios domiciliares	Reconhece a especificidade da maternidade e a necessidade de adaptações	Pode reproduzir a assimetria ao focar apenas na mãe	Transformadora quando ampliada para “parentalidade”, incentivando corresponsabilidade
Criação de creches e fraldários	Reconhece a necessidade de infraestrutura de cuidado no espaço público da universidade	Desafia a divisão público/privado ao trazer o “problema” do cuidado para a esfera institucional	Alto. Coletiviza o cuidado, questionando sua atribuição exclusiva à família/mulher
Ampliação para política de “parentalidade” ampla	Reconhece e valida diferentes configurações familiares e identidades de gênero	Desconstrói o binarismo de gênero e a visão patriarcal tradicional da família	Muito alto. Ataca a raiz da divisão sexual do trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

5.4 SÍNTESE ANALÍTICA DOS RESULTADOS

Para apresentar de forma sistematizada os principais achados da pesquisa em relação aos objetivos propostos, o quadro a seguir organiza as metas iniciais e os resultados alcançados, evidenciando a contribuição do CMUnB para a promoção da equidade de gênero no ambiente universitário.

Quadro 4 – Objetivos e resultados

Objetivos da Pesquisa	Resultados Alcançados
Analisar a influência do CMUnB na identificação, elaboração e implementação de ações institucionais com enfoque na equidade de gênero.	Verificou-se que o coletivo teve papel decisivo na formulação e aprovação da Política Materna e Parental da UnB (2024).
Identificar o perfil sociocultural, as formas de organização, mobilização e demandas do CMUnB à gestão da UnB.	Caracterizou-se o coletivo como agente de <i>advocacy</i> que articula as vozes das mulheres-mães no ambiente universitário.
Mapear os processos de diálogo e negociação entre o CMUnB e a gestão universitária, sob a perspectiva de gênero.	Evidenciou-se uma parceria significativa, especialmente com a Secretaria de Direitos Humanos, que possibilitou avanços institucionais.
Avaliar em que medida as reivindicações promovem ou reforçam as assimetrias de gênero no trabalho do cuidado.	A análise revelou que as reivindicações do coletivo buscam contribuir para reduzir as desigualdades de gênero no trabalho do cuidado, ao defender políticas de corresponsabilidade e infraestrutura de apoio. Contudo, é necessário um olhar atento para que as demandas não reforcem estereótipos, caso mantenham a centralização das ações apenas na figura materna.
Propor recomendações para ampliar a equidade de gênero nas ações do CMUnB e na gestão pública da UnB.	Foram indicadas recomendações focadas em institucionalização, infraestrutura, suporte material e transformação cultural.

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

O Coletivo de Mães da UnB (CMUnB) exerceu influência decisiva na gestão universitária, sendo o principal articulador da Política Materna e Parental (Resolução CAD nº 0023/2024). A parceria com a Secretaria de Direitos Humanos da Reitoria da UnB constituiu um pilar fundamental para que as demandas específicas das mulheres-mães fossem acolhidas e transformadas em ações institucionais concretas. Como resultado, foram alcançados avanços significativos, como a instalação de fraldários, a criação de espaço seguro para mães e crianças na Biblioteca Central e a ampliação do direito a exercícios domiciliares.

A aprovação da Política Materna e Parental, destinada a estudantes, servidoras e servidores, representa marco importante ao inserir a discussão sobre gênero e cuidado no centro do debate institucional. Apesar da atuação destacada, a influência do coletivo permanece fragilizada pela alta rotatividade das membras discentes, exigindo esforço constante de articulação. A transição de gestões na Reitoria e nos Decanatos também impõe desafios à continuidade das pautas, forçando a retomada de negociações já em andamento, como a prioridade de matrícula para mães.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capítulo final desta dissertação apresenta as considerações finais a partir da análise dos resultados obtidos, destacando as conquistas, os limites e as recomendações para o avanço da equidade estrutural no ambiente universitário. Com base na influência do Coletivo de Mães da Universidade de Brasília (CMUnB) na gestão participativa – especialmente na formulação e aprovação da Política Materna e Parental – este capítulo sintetiza os principais impactos e desafios identificados ao longo da pesquisa. Além disso, são apresentadas propostas para fortalecer a institucionalização das demandas maternas e ampliar o suporte às mulheres-mães na comunidade acadêmica, promovendo uma cultura organizacional inclusiva e corresponsável.

6.1 RECOMENDAÇÕES PARA A POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO NA UnB

Com base nas demandas do Coletivo de Mães da UnB (CMUnB) e nas lacunas identificadas ao longo da pesquisa, propõe-se um conjunto de recomendações voltadas ao aprimoramento da Política Materna e Parental e ao aprimoramento das ações de equidade de gênero na universidade.

Em primeiro lugar, destaca-se a importância de garantir a efetividade da estrutura institucional responsável pela execução e acompanhamento da política. Para isso, recomenda-se a criação e oficialização de uma Comissão Institucional Permanente, vinculada à Secretaria de Direitos Humanos, com caráter consultivo e deliberativo, conforme previsto na própria resolução. Essa comissão deverá acompanhar a implementação das ações, monitorar resultados, identificar novas demandas e propor planos de ação setoriais que assegurem a continuidade e o aprimoramento das iniciativas de equidade.

Outra medida urgente é o desenvolvimento de um sistema integrado de informações e indicadores sobre a realidade materna e parental da comunidade acadêmica, abrangendo estudantes, docentes e técnicas. A coleta sistematizada de dados permitirá reconhecer vulnerabilidades específicas, orientar decisões administrativas e subsidiar a formulação de políticas mais precisas e eficazes.

No campo do suporte acadêmico e da infraestrutura, é imprescindível avançar na criação e adequação de espaços destinados às crianças, com prioridade para a

implementação de creches, o fortalecimento do Centro de Educação Infantil (CEI) e a disponibilização de ambientes de recreação com atividades educativas durante o horário de aula.

O apoio financeiro e alimentar também requer aprimoramentos: recomenda-se ampliar os programas de assistência estudantil e reestruturar a licitação do Restaurante Universitário, de modo a incluir tarifas diferenciadas ou gratuidade para crianças, reconhecendo o impacto direto dessa medida na permanência acadêmica das mães e responsáveis. Além das ações estruturais, faz-se necessário repensar práticas pedagógicas e curriculares, ampliando a flexibilização curricular. Isso inclui a prioridade de matrícula para mães e responsáveis, a extensão dos prazos para integralização dos cursos e o respeito às especificidades previstas na Política Materna e Parental.

No âmbito formativo e da promoção da equidade e responsabilidade compartilhada, propõe-se a criação de programas contínuos de capacitação para docentes e técnicos administrativos, com foco em direitos humanos, questões de gênero, maternidade e parentalidade. Essas formações devem contribuir para consolidar uma cultura institucional sensível às questões do cuidado e capaz de prevenir atitudes discriminatórias. Paralelamente, é fundamental valorizar o trabalho acadêmico das mães, ampliar as políticas de combate à violência de gênero e garantir mecanismos efetivos de prevenção e enfrentamento de assédios e discriminações, em articulação com as estruturas já existentes. A transversalidade do cuidado deve orientar todas as ações, ampliando o escopo da “maternidade” para uma “parentalidade” inclusiva, que contemple pessoas não-brancas, deficientes, trans, não-binárias e grupos historicamente sobrecarregados.

Essas recomendações abrem também novas frentes de investigação, como estudos longitudinais que avaliem a efetividade da Política Materna e Parental em indicadores de evasão, desempenho acadêmico e progressão profissional das mulheres. Outras pesquisas podem explorar a participação masculina nessas políticas, identificando barreiras culturais e institucionais à corresponsabilização no cuidado, bem como comparar a experiência do CMUnB com coletivos semelhantes em outras universidades federais. Além disso, sugere-se aprofundar a análise interseccional,

investigando como fatores como raça, classe e posição institucional influenciam a definição das prioridades políticas do coletivo.

No interior do CMUnB, observou-se um grupo coeso e colaborativo, que organiza suas ações conforme a disponibilidade das membras – frequentemente limitada pelas exigências da maternidade em diferentes fases da vida pessoal, acadêmica e profissional. As interações, especialmente nas plataformas digitais como o WhatsApp, são marcadas pela escuta atenta e pela construção coletiva, garantindo a pluralidade de vozes e perspectivas.

Ainda que tenha ocorrido uma divergência significativa com uma integrante recém-chegada – não familiarizada com a dinâmica do grupo e cujas interações foram tidas como ríspidas – o grupo soube lidar com o episódio de forma adequada, reorganizando suas frentes de atuação, em espaços virtuais separados, segundo o interesse e a disponibilidade de cada participante, dinamizando as atividades do grupo. Essa reconfiguração recente, entretanto, merece acompanhamento para avaliar sua consolidação a médio prazo.

A rotatividade das membras discentes e as mudanças na gestão universitária seguem como fatores que fragilizam a continuidade das pautas. Diante disso, a manutenção do diálogo permanente com a administração e a criação de mecanismos institucionais que assegurem a perenidade das ações são condições indispensáveis para garantir a sustentabilidade das conquistas alcançadas.

6.2 O PRODUTO TÉCNICO E SUA CONTRIBUIÇÃO

Conforme previsto no escopo de um Mestrado Profissional, esta pesquisa culminou no desenvolvimento de um produto técnico destinado a traduzir o conhecimento acadêmico em uma ferramenta de utilidade prática para a comunidade universitária. Trata-se do Miniguia Interativo Cuidado Parental na UnB, um site de consulta pública que reúne, de forma ágil e sistematizada, informações sobre a trajetória do CMUnB, as normativas institucionais vigentes (com destaque para a Política Materna e Parental) e os direitos assegurados a mães, pais e responsáveis na universidade.

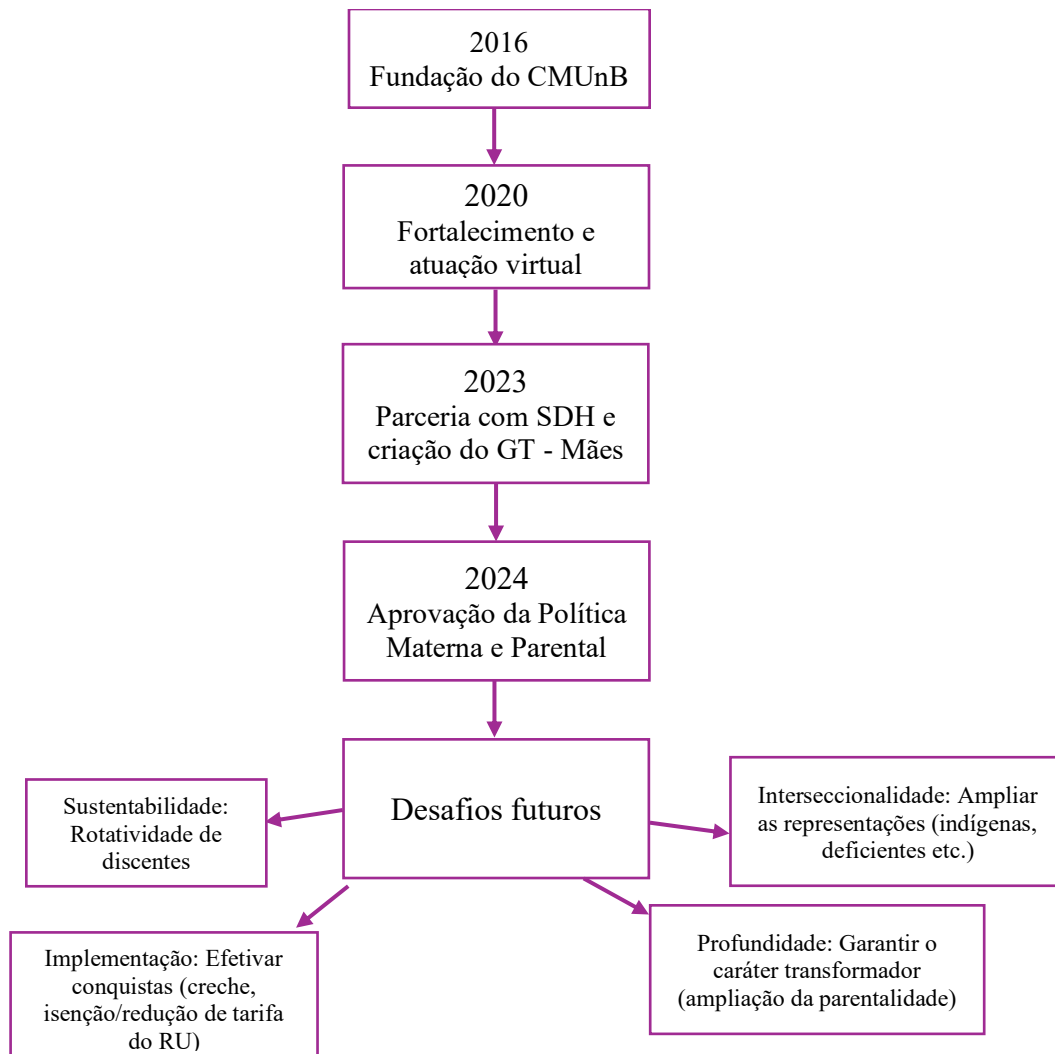
É crucial destacar que este miniguia não se confunde nem substitui o guia próprio que está sendo elaborado pelo CMUnB. Pelo contrário, ele atua como um complemento

a esse esforço coletivo, funcionando como um canal de divulgação e um facilitador do acesso à informação, que pode ser especialmente útil para aqueles que ainda não integram o coletivo e necessitam de usufruir das políticas parentais da instituição. Dessa forma, o produto contribui para a democratização do conhecimento sobre as políticas de cuidado, reforçando a implementação e o alcance das conquistas analisadas ao longo deste trabalho.

6.3 CONCLUSÃO

Como desfecho, esta seção retoma os principais resultados e reflete sobre as implicações teóricas, políticas e práticas do estudo, destacando o produto técnico desenvolvido e as perspectivas futuras de investigação.

Figura 1 – Trajetória do CMUnB



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

A proposta de produto vinculada a este mestrado profissional consistiu na criação de um guia de orientação voltado a pessoas ligadas à Universidade de Brasília (UnB) que sejam responsáveis por crianças e adolescentes. Atendendo a esse objetivo, foi desenvolvido e lançado o Miniguia Interativo Cuidado Parental na UnB⁶, disponível para consulta pública. O site reúne informações que abrangem desde o percurso histórico do CMUnB até as normativas mais recentes relacionadas ao cuidado parental no âmbito da instituição.

É importante destacar que as membras do CMUnB vêm elaborando um guia próprio, que não se confunde nem substitui o aqui apresentado. Pelo contrário, o produto desenvolvido nesta pesquisa complementa esse esforço coletivo, oferecendo uma ferramenta de consulta ágil e sistematizada, que facilita o acesso a informações institucionais e contribui para a disseminação da política materna e parental no contexto universitário.

Sugere-se também a adaptação do sistema de registro acadêmico (SIGAA) utilizado na UnB para incluir um campo em que, a cada matrícula ou rematrícula, a/o estudante possa informar se é responsável por menores de idade. Essa modificação permitiria gerar estatísticas internas e apoiar a construção de políticas públicas baseadas em evidências, acelerando a realização do censo materno-parental da instituição.

Este estudo abriu caminho para novas investigações que possam aprofundar e ampliar o conhecimento sobre a Política Materna e Parental e seus efeitos na vida acadêmica das mulheres-mães. Recomenda-se a realização de pesquisas longitudinais, com duração de três a cinco anos, que avaliem a efetividade dessa política em indicadores como taxas de evasão, conclusão de cursos e progressão na carreira das beneficiárias.

Além disso, futuras pesquisas podem explorar qualitativamente a percepção e adesão dos pais e outros responsáveis não gestantes aos direitos assegurados pela política, identificando barreiras culturais e institucionais à corresponsabilização efetiva no cuidado. Outro campo relevante de investigação reside na comparação entre o CMUnB e coletivos similares em outras universidades federais, com o intuito de compreender os

⁶ [Miniguia Interativo - Cuidado Parental na UnB](#)

fatores contextuais que favorecem ou limitam a influência desses movimentos na gestão universitária.

Também se recomenda aprofundar a análise interseccional, investigando como as tensões internas do coletivo – especialmente aquelas relacionadas a raça, classe e posição institucional – são negociadas e de que modo influenciam a definição de prioridades políticas e estratégias de atuação.

A experiência do CMUnB demonstra que a luta por equidade de gênero, especialmente quando centrada na politização do cuidado, constitui uma força transformadora no ambiente institucional. O coletivo não apenas traduziu demandas cotidianas em políticas concretas, mas também provocou a universidade a reconhecer o cuidado como uma questão de justiça social, rompendo com a histórica separação entre o público e o privado.

Ainda que as conquistas sejam significativas, elas permanecem parciais e vulneráveis diante da persistência das estruturas que naturalizam a sobrecarga feminina. As recomendações apresentadas nesta pesquisa buscam ir além da consolidação de direitos formais, propondo um processo contínuo de democratização da universidade, no qual a equidade de gênero deixe de ser um tema setorial e se torne princípio organizador da gestão e da produção do conhecimento.

A atuação do CMUnB na instituição tem funcionado como um farol político e simbólico, iluminando caminhos para uma gestão pública verdadeiramente inclusiva, equitativa e corresponsável, que reconheça o cuidado como dimensão coletiva e compartilhada por toda a comunidade acadêmica – e também pelo Estado.

O percurso investigativo revelou que a maternidade, longe de ser apenas um obstáculo, constitui uma potência para a permanência, engajamento e reinvenção da trajetória acadêmica. Como expressa a imagem do jornal⁷ – inspiração desta pesquisa – e sintetiza a fala da Entrevistada 05, o ato de estudar “por mim e por ela” transforma o aprender e o ensinar em gestos voltados ao futuro.

Essa escolha, compartilhada entre pesquisadora e entrevistadas, reafirma a compreensão da maternidade na academia como um exercício contínuo de luta,

7 Imagem apresentada na seção 4.2 deste texto, jornal universitário apresentando esta mãe pesquisadora e sua filha vivendo a experiência acadêmica, em 2008.

solidariedade e esperança, sublinhando o papel essencial dos coletivos de mães e de uma gestão pública sensível às desigualdades de gênero.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Francisco José B. Pesquisa em psicologia social e comunitária no Nordeste do Brasil. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 26, n. 1, p. 75-86, 2009.

ALVAREZ, Sonia E. Para além da sociedade civil: reflexões sobre o campo feminista. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 43, p. 13–56, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8645074>. Acesso em: 5 nov. 2024.

ALVES, José Eustáquio D. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Revista Estudos Feministas**, v. 24, n. 2, p. 629-638, 2016.

ANDRADE, Carla Y.; SILVA, Cláudia F. S.; BELLETATI, Vanessa Cristina F. Políticas de permanência e assistência estudantil nas universidades públicas brasileiras: uma análise a partir dos documentos institucionais. Avaliação: **Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 26, n. 1, p. 103-123, 2021. <https://doi.org/10.1590/0034-761220220034>

BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira Maria B. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: **Congresso Nacional De Educação - EDUCERE**, 10., 2011, Curitiba. Anais [...]. Curitiba: PUC-PR, 2011. p. 329-341.

BANDEIRA, Lourdes Maria; DE ALMEIDA, Tânia Mara Campos. A transversalidade de gênero nas políticas públicas. **Revista do CEAM**, v. 2, n. 1, p. 35-46, 2013.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARRETO, Andreia. A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade. **Cadernos do GEA**, v. 6, p. 5-46, 2014.

BARROS, Gisele P. Políticas públicas para a promoção da equidade de gênero. **Revista de Direito Internacional e Globalização Econômica**, [S.L.], v. 9, n. 9, p. 297-318, 23 nov. 2022. Pontifical Catholic University of Sao Paulo (PUC-SP). <http://dx.doi.org/10.23925/2526-6284/2022.v9n9.59937>.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BECHARA, Ana Elisa L. S. Violência, gênero e direito penal: o papel da universidade para a equidade de gênero no direito. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 117, p. 879-894, 2022.

BIERNACKI, Patrick; WALDORF, Dan. Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling. **Sociological Methods & Research**, v. 10, n. 2, p. 141-163, 1981.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BITENCOURT, Silmara O. M. et al. Geografias feministas, academia e militância: reflexões sobre a experiência do coletivo de mulheres da rede Dataluta no Brasil. **Geografia em Questão**, v. 16, n. 03, 2023.

BITENCOURT, Silvana Maria. A maternidade para um cuidado de si: desafios para a construção da equidade de gênero. **Estudos de Sociologia**, v. 24, n. 47, 2019.

BITENCOURT, Silvana Maria; DA CONCEIÇÃO DIAS, Lusiene Araújo. Redes Sociais: Quais os Discursos e Quem Representa as Mães Acadêmicas na Academia Brasileira?. **Revista Geoaraguaia**, v. 14, n. Especial, p. 120-138, 2024.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

BRASÍLIA. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Resolução do CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO Nº 0023/2024**. 2024. Disponível em: https://sei.unb.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=12815255&id_orgao_publicacao=0. Acesso em: 18 out. 2024.

BRENNER, Johanna. Democracia, comunidade e cuidado. **Revista Brasileira de Ciência Política**, p. 301-316, 2015.

BUTLER, Judith. Os atos performativos e a constituição do gênero: um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista. Trad. Jamille Pinheiro Dias. **Caderno de leituras**, n. 78, 2018.

CALÁS, Marta B.; SMIRCICH, Linda. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tania (org.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2010. Cap. 10. p. 273-327. Tradução de: Regina Cardoso.

CALDAS, Jacyara dos S. **Coletivos feministas de mães universitárias: apoio mútuo e luta por institucional**. 2022. 95 f., il. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura) — Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

CALMON, Lizie S. et al. Maternidade e universidade: a experiência de um projeto de extensão focado no acesso, permanência e progressão de mulheres-mães. **Expressa Extensão**, v. 27, n. 1, p. 108-117, 2022.

CARNEIRO, Sueli. **A construção do outro como não-ser como fundamento do ser**. 2005. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

CARVALHO, Carolina C. B. de. **Equidade de gênero na ciência? Um estudo sobre as pesquisadoras bolsistas de produtividade da Universidade Federal de São Carlos**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Ciência e Tecnologia) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2016.

CARVALHO, Marília P. de. O conceito de gênero: uma leitura com base nos trabalhos do GT sociologia da educação da ANPED (1999-2009). **Revista Brasileira de Educação**, [S.L.], v. 16, n. 46, p. 99-117, abr. 2011. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782011000100006>.

CERCHIARO, Isabel; AYROSA, Eduardo André Teixeira; ZOUAIN, Deborah Moraes. A aplicação de abordagens feministas na pesquisa em administração. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 7, n. 4, p. 649-664, dez. 2009. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1679-39512009000400009>.

CERCHIARO, Isabel; AYROSA, Eduardo André T.; ZOUAIN, Deborah M. **Epistemologia feminista e gestão pública**. São Paulo: Editora XYZ, 2019.

CIRILO, Ana Rebeca O.; DE MESQUITA, Rafael F. Revisão Panorâmica da Análise das Políticas Públicas de Gênero no Brasil (2016-2020). **O Social em Questão**, v. 4, n. 52, p. 107-130, 2021.

COLETIVO DE MÃES DA UNB. **Grupo de Trabalho de Mães da UnB**. 2023. Disponível em: <https://noticias.unb.br/artigos-main/6541-grupo-de-trabalho-de-maes-da-unb>. Acesso em: 22 set. 2024.

COLLINS, Patricia H. **Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. São Paulo: Boitempo, 2019.

CORTES, Júlia; SOUSA, Paulo; FERREIRA, Carla. Políticas de gênero nas universidades brasileiras: uma análise crítica. **Revista de Estudos Feministas**, v. 23, n. 1, p. 95-110, 2015.

CORTES, Laura F. et al. Cuidar mulheres em situação de violência: empoderamento da enfermagem em busca de equidade de gênero. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 36, p. 77-84, 2015.

COSTA, Beatriz C. da L. **A VIVÊNCIA DA MATERNIDADE NO PROCESSO DE GRADUAÇÃO E O PAPEL EXERCIDO PELA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL**. 2023. 79 f. TCC (Graduação) - Curso de Assistência Social, Universidade de Brasília, Brasília, 2023.

COSTA, Claudia de Lima. **O tráfico do gênero**. Cadernos Pagu, n. 11, p. 127-140, 1998.

COSTA, Karla Adriana O. da et al. Racismo obstétrico em Portugal: Relato de experiência de um coletivo antirracista. In: **Forum Sociológico. Série II. CESNOVA**, 2022. p. 7-14.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. **University of Chicago Legal Forum**, v. 1989, n. 1, p. 139-167, 1989.

CRESWELL, John W.; CLARK, Vicki L. Plano. **Pesquisa de Métodos Mistos**. Tradução de Magda França Lopes. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

CYRINO, Rafaela. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. **Sociologias**, [S.L.], n. 21, p. 66-92, jun. 2009. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1517-45222009000100005>.

CYRINO, Rafaela. **Gênero e políticas públicas: desafios e perspectivas**. Rio de Janeiro: Editora ABC, 2020.

DA MATA, Gisele C.; FERNANDES, Talita M.; ROCHA, Thaís T. MaternAtiva: pensando um Campus para mães e crianças através das ações afirmativas e das redes de apoio. **Revista do Departamento de Ciências Sociais – PUC Minas**, v. 3, n. 1, 2020.

DAL MORO, Maristela; MARQUES, Morena G. A relação do Serviço Social com os movimentos sociais na contemporaneidade. **Temporalis**, v. 11, n. 21, p. 13-47, 2011.

DELLAZZANA-ZANON, Letícia L.; DELLAZZANA, Ângela L.; SOUSA, Marcela P. de; SOUZA, Lidiane dos S. (Des)igualdade de gênero na carreira acadêmica: o impacto da maternidade. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, [S. l.], v. 18, n. especial, p. 1–16, 2023. DOI: 10.21713/rbpg.v18iespecial.1901. Disponível em: <https://rbpg.capes.gov.br/rbpg/article/view/1901>. Acesso em: 6 out. 2024.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. (Org.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2018.

DOS SANTOS, Jucélia B. Novos movimentos sociais: Feminismo e a luta pela igualdade de gênero. **Revista internacional de direito e cidadania**, n. 9, p. 81-91, 2011.

FABBRO, Márcia Regina C. **Mulher e Trabalho: problematizando o trabalho acadêmico e a maternidade**. 2006. 366 f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1602473>. Acesso em: 20 jul. 2024.

- FARAH, Marta F. S. *Advocacy e a Gestão de Políticas Públicas*. In: _____. **Administração Pública e Políticas Públicas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2016. p. 105-122
- FARAH, Marta F. S. Gênero e políticas públicas. **Revista Estudos Feministas**, v. 12, p. 47-71, 2004.
- FARAH, Marta F. S. Políticas públicas e gênero. In: GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lucia (Ed.). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, v. 8, p. 127-142, 2004.
- FARAH, Marta F. S. **Mulheres, maternidade e academia: uma análise crítica**. Brasília: Editora DEF, 2018.
- FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: Mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução: Coletivo SYCORAX. São Paulo: Elefante, 2017. 464 p.
- FONSECA, Rosa Maria G. S. da. Equidade de gênero e saúde das mulheres. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 39, p. 450-459, 2005.
- FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, v. 14, n. 2, p. 11, 15 dez. 2009.
- FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? **Lua Nova**, n. 70, p. 101-138, 2001.
- FRICK, Loriane T. et al. Relato de uma ação extensionista promotora da equidade de gênero e do respeito à diversidade na universidade. **Diversidade e Educação**, v. 6, n. 2, p. 190-195, 2018.
- GABRIELLI, Cassiana. P. et al. Mães na Universidade: a experiência do Gestar - Maternidade e Ciência. **Extensão Tecnológica: Revista de Extensão do Instituto Federal Catarinense**, v. 9, n. 18, p. 59-75, 2022.
- GERSHENSON, Seth; HURST, Erica; PETERSEN, Clara; PAPAGEORGIS, Christopher. The Long-Run Impacts of Same-Gender Teachers. *Journal of Human Resources*, v. 52, n. 4, p. 955-988, 2017.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- GLASER, Barney G.; STRAUSS, Anselm L. **A Descoberta da Teoria Fundamentada: Estratégias para Pesquisa Qualitativa**. Tradução de Maria Helena Pires de Andrade. Petrópolis: Vozes, 2016.
- GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lucia (Ed.). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, Coordenadoria Especial da Mulher, 2004.

GOHN, Maria da Glória. **Empoderamento e Participação da Sociedade Civil**. São Paulo: Cortez, 2020.

GOMES, Carla; SORJ, Bila. Corpo, geração e identidade: a marcha das vadias no Brasil. **Sociedade e Estado**, [S.L.], v. 29, n. 2, p. 433-447, ago. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-69922014000200007>.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista ciências sociais hoje**, v. 2, n. 1, p. 223-244, 1984.

GRUGINSKIE, Claudete L.; MIORANDO, Bernardo S.; GENRO, Maria Elly H. Contribuições dos movimentos sociais para revigorar a universidade pública: A potencialização da subjetividade política. **Educação, Sociedade & Culturas**, n. 61, p. 31-50, 2022.

GRUPO DE TRABALHO DE MÃES DA UNB. **UnB Notícias**, 2023. Disponível em: <https://noticias.unb.br/artigos-main/6541-grupo-de-trabalho-de-maes-da-unb>. Acesso em: outubro de 2024.

GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena S.; SUGITA, Kurumi. Cuidado e cuidadoras: o trabalho de *care* no Brasil, França e Japão. **Sociologia & Antropologia**, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 151-180, jun. 2011. Fap-UNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2238-38752011v1n1>.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. (2007), Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, vol. 37, nº 132, pp. 595-609.

HOOKS, bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. Tradução de Ana Luiza Libânio. 1. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Outras formas de trabalho 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em https://www.google.com/search?q=https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102020_informativo.pdf Acesso em 09 de set. 2025.

KECK, Margaret E.; SIKKINK, Kathryn. **Activists beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics**. Ithaca: Cornell University Press, 1998.

LIMA, Betina S.; LOPES, Maria Margaret; DA COSTA, Maria Conceição. Programa Mulher e Ciência: breve análise sobre a política de equidade de gênero nas ciências, no Brasil. **Revista Gênero**, 2016.

LISBOA, Teresa K.; MAFRINI, Daniele Beatriz. Cidadania e equidade de gênero: políticas públicas para mulheres excluídas dos direitos mínimos. **Revista Katálisis**, v. 8, n. 1, p. 67-77, 2022.

LOCH, Rayane Monique B.; TORRES, Kelly Beatriz V.; COSTA, Carolina R. Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, p. e61470, 26 maio 2021. <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n161470>.

LORDE, Audre. **Irmã outsider**. Tradução: Stephanie Borges. Belo Horizonte: Autêntica, 2019. 244 p.

MARIANO, Silvana Aparecida; GALVÃO, Elaine F. Políticas públicas e perspectiva de gênero: uma abordagem feminista. **Revista Feminismos**, v. 1, n. 1, 2013.

MARTINS, Ana Paula A.; CERQUEIRA, Daniel Ricardo de C.; MATOS, Mariana V. **A institucionalização das políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres no Brasil**. Brasília: IPEA, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5711>>. Acesso em: 03 out. 2024.

MEYERSON, Debra E. Tempered Radicalism and the Politics of Ambivalence and Change. **Organization Science**, v. 12, n. 5, p. 564–580, 2001.

MINAYO, Maria Cecília S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2013.

NKOMO, Stella M.; COX JR, T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Eds.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. p. 334-360.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Advocacy for Mental Health**. Genebra: WHO, 2003.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Advocacy para a saúde**. Genebra: OMS, 2020. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 10 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Alimentação do lactente e da criança pequena: capítulo modelo para livros didáticos para estudantes de medicina e profissionais de saúde afins**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2009. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 20 set. 2025.

PHILLIPS, Anne. Democracy and Representation: or, Why Should It Matter Who Our Representatives Are? In: STOKER, G. (Ed.). **Why democracy?** Cambridge: Cambridge University Press, 1995.

PHILLIPS, Anne. **The Politics of Presence**. Oxford: Oxford University Press, 1995.

PRÁ, Jussara R.; SCHINDLER, Eduardo. Políticas públicas de gênero e novas institucionalidades. **Encontro Internacional Participação, Democracia e Políticas Públicas: aproximando agendas e agentes**. Araraquara, p. 22, 2013.

RICHARDSON, Roberto J. et al. **Pesquisa Social. Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, Lourdes de Maria L. N.. Feminismo, Gênero e Políticas Públicas: desafios para fortalecer a luta pela emancipação. **Revista de Políticas Públicas**, p. 313-322, 2016.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, María del Pilar B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SARDENBERG, Cecília Maria B.; COSTA, Ana Alice A. Feminismos, feministas e movimentos sociais. In: BRANDÃO, M. L. R.; BINGEMER, M. C. L. (Orgs.). **Mulher e relações de gênero**. São Paulo: Loyola, 1994. p. 81-114.

SCHRAIBER, Lilia B. Necessidades de saúde, políticas públicas e gênero: a perspectiva das práticas profissionais. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 17, p. 2635-2644, 2012.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, [S. l.], v. 20, n. 2, 2017.

SÍGOLO, Vanessa M.; GAVA, Thais; UNBEHAUM, Sandra. Equidade de gênero na educação e nas ciências: novos desafios no Brasil atual. **Cadernos Pagu**, p. e216317, 2021.

SILVA, Juliana Marcia S. Interseccionalidades e Maternidade na Universidade Federal Da Bahia. **Anais do 16º Seminário Nacional de História da Ciência e da Tecnologia**. Campina Grande/PB: Sociedade Brasileira de História da Ciência: Universidade Federal de Campina Grande, 2018. p. Disponível em: <https://www.16snhct.sbhc.org.br/site/anaiscomplementares#J>. Acesso em: 25 jul. 2024.

SILVA, Juliana Marcia S.; SALVADOR, Andreia Clapp. Coletivos De Mães Universitárias Rompendo Com A História Da Exclusão Feminina Nas Universidades. **Simpósio Nacional de História**, v. 31, 2021.

SILVA, Lucimeiry B. da; SILVA, Walmir Rufino da. Coletivos de mães e políticas públicas inclusivas. Salvador: Editora GHI, 2021.

SILVA, Mônica de Cássia C.; BRONZO, Carla; BRASIL, Flávia de Paula D. Movimento feminista negro, ação coletiva e incidência em políticas públicas. **Revista Estudos Feministas**, v. 32, n. 2, p. e90114, 2024.

STIVERS, Camilla **Gender Images in Public Administration: Legitimacy and the Administrative State**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2002.

STIVERS, Camilla; CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. **Organização e gênero: teorias e práticas**. Organização de Miguel Caldas, Roberto Fachin e Tânia Fischer. Porto Alegre: Editora JKL, 2017.

STROMQUIST, Nelly P. Políticas públicas de Estado e equidade de gênero. **Revista Brasileira de Educação**, v. 1, p. 27-49, 1996.

TRONTO, Joan C. **Caring democracy: markets, equality, and justice**. New York: New York University Press, 2013.

TRONTO, Joan C. **Who cares?: how to reshape a democratic politics**. Ithaca: Cornell University Press, 2015.

SCOTT, Joan. W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. **The American Historical Review**, v.91, n.5, p. 1053-1075, 1986.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **CAD aprova Política Materna e Parental da UnB**. Brasília: UnB Notícias, 2023. Disponível em: <https://noticias.unb.br/institucional/7451-cad-aprova-politica-materna-e-parental-da-unb>. Acesso em: 22 set. 2024.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB). Secretaria de Comunicação (Secom). **Grupo de Trabalho de Mães da UnB define plano de ação e prioridades**. Brasília, DF: UnB, 13 mar. 2024. Disponível em: <https://noticias.unb.br/artigos-main/6541-grupo-de-trabalho-de-maes-da-unb>. Acesso em: 29 out. 2024.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Coordenação de Planejamento e Apoio à Governança. **Plano de Desenvolvimento Institucional da UnB 2023-2028**. 2023. Disponível em: https://planejamento.unb.br/images/Central_de_Conteúdos/PDI_UnB__2023_2028.pdf. Acesso em: 22 set. 2024.

VAZ, Ana Emília C. **A (im)possibilidade de ser muitas: (re)existências de mulheres universitárias mães em narrativas de vida**. 2021. 142 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

VIANA, Catherine Alessa Maria de N. **Educação e maternidade: minha experiência como estudante-mãe no curso de pedagogia da Universidade de Brasília**. 2016. 36 f. TCC (Graduação) - Curso de Pedagogia, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, ago./dez. 2014.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Roteiro de Entrevista Semiestruturada

Objetivos:

Caracterizar o perfil sociocultural das participantes do coletivo de mães e das gestoras da UnB que se articulam politicamente com a gestão da UnB; Identificar as formas de participação e engajamento das participantes no coletivo; Mapear as demandas e as percepções das mulheres integrantes do Coletivo e da gestão da UnB sobre equidade de gênero e trabalho do cuidado na universidade.

Orientações para entrevista: Procure um local tranquilo, silencioso, livre de interrupções (em caso de entrevistas online, procurar um horário conveniente e que possam ser garantidas essas condições para ambas). Apresente-se cordialmente e fale dos objetivos da pesquisa. Informe quantas questões compõe o instrumento e o tempo aproximado de resposta. Ressalte a relevância da entrevista para a geração de conhecimento sobre a gestão participativa na UnB, objeto da investigação. Solicite consentimento para realização e gravação da entrevista, com assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Durante a entrevista, fique atenta às recomendações da técnica (observação de gestuais, expressões faciais e corporais, estado e reações emocionais, tom de voz etc.).

Respondente: () Membro do coletivo de mães () Gestora/Administração central da UnB

Data de realização: ____/____/2025

Local: _____

BLOCO 1 -PERFIL SOCIOCULTURAL DAS PARTICIPANTES DO COLETIVO E GESTORAS DA UNB

1. Qual a sua idade?
2. Com qual raça você se identifica?
3. Como você se identifica em relação ao gênero?
() Cisgênero | () Transgênero | () Não-binária | () Outro: _____.
4. Você tem alguma religião? Se sim, qual?
5. Você gostaria de declarar sua orientação sexual? Se sim, qual?

6. Qual sua maior titulação?

☐ Graduação em andamento ☐ Graduação ☐ Especialização ☐ Mestrado ☐ Doutorado

7. Qual sua área de formação (conforme classificação CNPq)?

☐ Ciências Exatas e ☐ Ciências ☐ Engenharias da Terra
Biológicas
☐ Ciências da ☐ Ciências Agrárias ☐ Ciências Sociais
Saúde Aplicadas
☐ Ciências ☐ Linguística, Letras ☐ Multidisciplinar e Artes
Humanas

8. Você ocupa ou já ocupou cargo de gestão na UnB? Se sim, qual/quais?

BLOCO 2 – DEMANDAS PARTICIPATIVAS E PERCEPÇÕES SOBRE EQUIDADE DE GÊNERO

9. *(Coletivo)* Como você conheceu o Coletivo de Mães da UnB e o que mais pesou na decisão de participar desse movimento?

10. *(Coletivo)* Poderia nos falar um pouco sobre como o coletivo se organiza internamente quanto as ações políticas e de militância do movimento? (Por exemplo: como as decisões são tomadas dentro do Coletivo; estabelecimento das prioridades e participação das membras; mobilização das participantes; registro interno das ações; divulgação; articulação com outros movimentos sociais e Coletivos, outras)

11. De que maneira ocorreu a interface e a negociação com a gestão da UnB sobre as pautas de reivindicação do Coletivo?

12. Quais avanços concretos que o Coletivo alcançou nas negociações com a gestão da universidade e quais desafios ainda permanecem na pauta de negociação?

13. Como você avalia a influência do Coletivo na gestão universitária e a receptividade da administração em relação às propostas apresentadas? (OBS.: Perguntar sobre eventuais mudanças na pauta de negociação com a mudança de gestão da UnB)

14. *(Coletivo)* Por favor, poderia esclarecer como se deu a participação do Coletivo no GT que construiu a Política Materna e Parental, em relação aos pontos: como o GT

foi formado na UnB; como ocorreu a inserção do Coletivo; discussões e embates; prioridades, principais desafios e conquistas durante o processo de elaboração; pautas atendidas e outras não contempladas; discussões das inequidades de gênero; formas de diálogo com a gestão da UnB; continuidade das ações do GT na implantação da política; outros.

15. A partir de agora lerei algumas afirmações e gostaria que falasse sua visão sobre elas:

- a. Mulher tem um dom natural para cuidar e para educar.
- b. Homem na cozinha só faz bagunça.
- c. A mulher só se realiza completamente com a maternidade.
- d. O Coletivo de Mães luta para que as mulheres tenham plenas condições de cuidar das(os) filhas(os).
- e. Sinto-me incomodada quando presencio um casal do mesmo sexo trocando beijos em público.

16. Ainda sobre as frases acima, de maneira geral, como você avalia a percepção das mulheres integrantes do Coletivo de Mães sobre elas? De que maneira o Coletivo aborda essas questões entre as integrantes e nas pautas de negociações na UnB?

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – BRASÍLIA, _____, 2025

Você é nossa convidada para participar da pesquisa COLETIVO DE MÃES E GESTÃO PARTICIPATIVA NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA: características, demandas e desafios à equidade de gênero, que tem como objetivo geral analisar se o Coletivo de Mães da UnB (CMUnB) influencia a identificação, a elaboração e implementação de ações institucionais no ambiente universitário sob a perspectiva da equidade de gênero. Os objetivos específicos são: identificar o perfil sociocultural, as formas de organização, de mobilização e as demandas por equidade de gênero do CMUnB; mapear os processos de diálogo e negociação entre o CMUnB e a gestão da UnB, sob a perspectiva de gênero e avaliar em que medida as reivindicações do CMUnB promovem ou reforçam as assimetrias de gênero no trabalho do cuidado. Propor recomendações para a ampliação da equidade de gênero no âmbito das ações do CMUnB e da gestão pública da UnB. Os riscos potenciais estão associados à possibilidade de desconforto ou resistência das participantes em discutir questões sensíveis relacionadas ao tema abordado. Todas essas situações serão passíveis de gerenciamento e minimização pela equipe de pesquisa, com garantia de total liberdade aos sujeitos para entrarem, permanecerem ou saírem da entrevista, bem como recusa ou aceite a responder perguntas. Para lidar com esses riscos inerentes, serão adotadas medidas estritas para assegurar que os dados pessoais das participantes sejam mantidos em absoluto sigilo. Além disso, o processo de obtenção do consentimento informado das participantes será incorporado como um ponto de destaque em qualquer formulário utilizado, garantindo que elas tenham uma compreensão completa dos objetivos da pesquisa e dos riscos envolvidos antes de consentirem em participar.

Além da preservação da identidade das participantes e da garantia do direito de suspensão de sua participação em qualquer momento, serão implementadas medidas adicionais. Antes de responderem o questionário, todas as participantes receberão informações detalhadas sobre os objetivos do estudo, os possíveis riscos envolvidos e as medidas de mitigação, assegurando que estejam plenamente informadas e

confortáveis com sua participação. Além disso, constará no TCLE e no convite para participação que a responsável pela pesquisa, juntamente com o professor orientador, estará disponível para esclarecer dúvidas e oferecer suporte necessário, garantindo um ambiente seguro e respeitoso durante todo o processo. Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou perda de benefícios.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS), Processo n. 90136025.9.0000.5540 e lhe garantimos os seguintes direitos:

- 1 - Solicitar, a qualquer momento, maiores esclarecimentos sobre a investigação pelo telefone: (61) 98590-3651; e-mail: mbrandao.edu@gmail.com
- 2 - Segredo absoluto sobre nomes, local de trabalho, residência e quaisquer outras informações que possam levar à identificação pessoal no relatório e publicações da pesquisa;
- 3 - Ampla possibilidade de negar-se a participar da entrevista, a responder a quaisquer questões ou a fornecer informações que julgar prejudicial à sua integridade física, moral e social;
- 4 - Solicitar que parte das falas e/ou declarações sejam excluídas de documento oficial ou de divulgação, o que será prontamente atendido;
- 5 - Desistir, a qualquer tempo, de participar da pesquisa.

Os resultados do estudo serão publicados em sites, revistas e eventos científicos, apresentados para docentes, discentes, profissionais, equipes técnicas e de gestores das secretarias, e público interessado em geral. Uma cópia deste termo permanecerá com a senhora e a outra ficará arquivada, juntamente com os demais documentos da pesquisa, com a pesquisadora responsável, no Programa de Pós-graduação em Gestão Pública – FUP/UnB.

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília. As informações com relação à assinatura do TCLE ou aos direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas por meio do e-mail do CEP/CHS: cep_chs@unb.br ou pelo telefone: (61) 3107-1592.

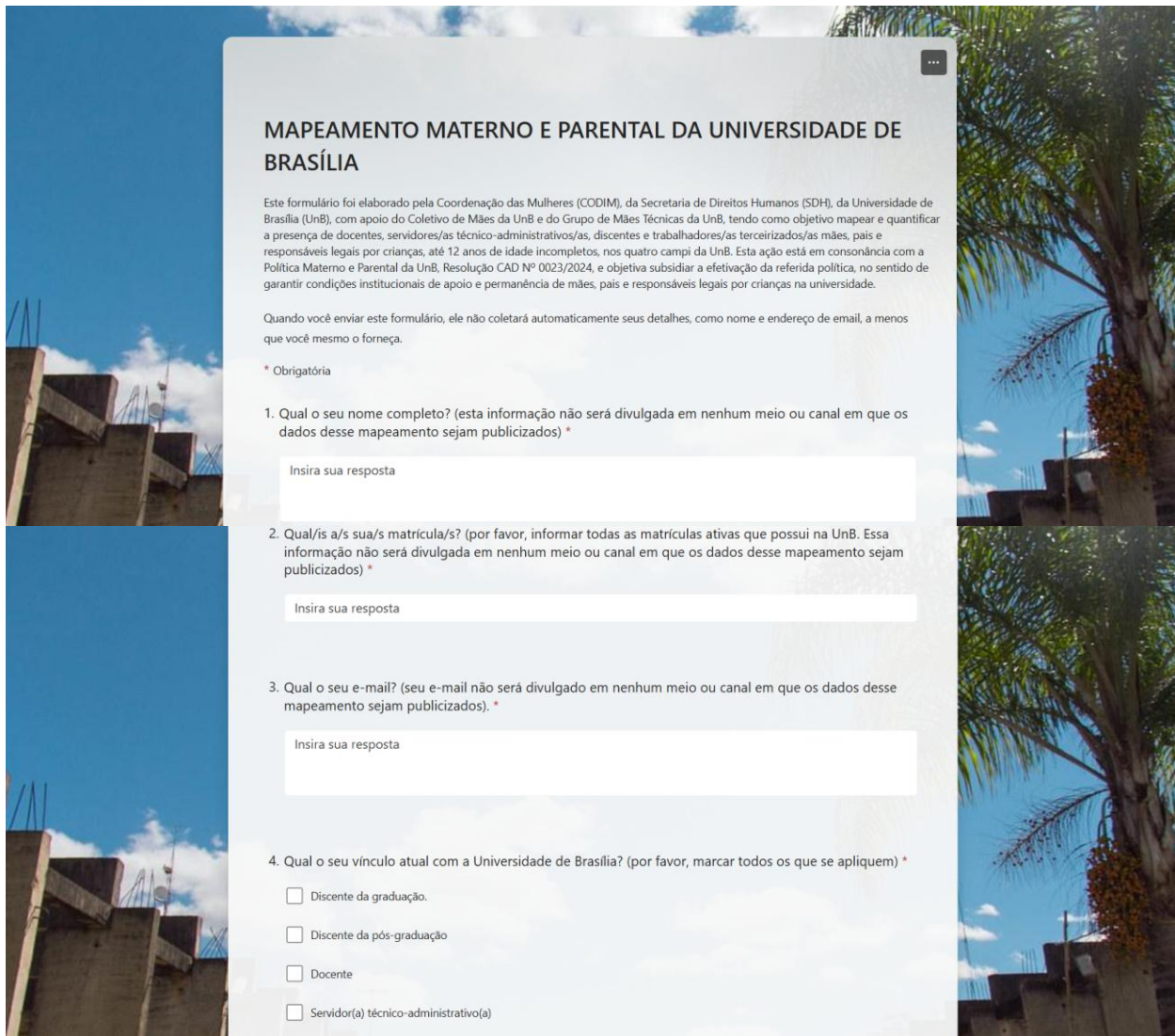
Assinatura da participante

Assinatura da pesquisadora

Brasília, ____ de _____ de 2025

ANEXOS

ANEXO 1 – CENSO MATERNO E PARENTAL DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



MAPEAMENTO MATERNO E PARENTAL DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Este formulário foi elaborado pela Coordenação das Mulheres (CODIM), da Secretaria de Direitos Humanos (SDH), da Universidade de Brasília (UnB), com apoio do Coletivo de Mães da UnB e do Grupo de Mães Técnicas da UnB, tendo como objetivo mapear e quantificar a presença de docentes, servidores/as técnico-administrativos/as, discentes e trabalhadores/as terceirizados/as mães, pais e responsáveis legais por crianças, até 12 anos de idade incompletos, nos quatro campi da UnB. Esta ação está em consonância com a Política Materno e Parental da UnB, Resolução CAD Nº 0023/2024, e objetiva subsidiar a efetivação da referida política, no sentido de garantir condições institucionais de apoio e permanência de mães, pais e responsáveis legais por crianças na universidade.

Quando você enviar este formulário, ele não coletará automaticamente seus detalhes, como nome e endereço de email, a menos que você mesmo o forneça.

*** Obrigatória**

1. Qual o seu nome completo? (esta informação não será divulgada em nenhum meio ou canal em que os dados desse mapeamento sejam publicados) *

Insira sua resposta

2. Qual/is a/s sua/s matrícula/s? (por favor, informar todas as matrículas ativas que possui na UnB. Essa informação não será divulgada em nenhum meio ou canal em que os dados desse mapeamento sejam publicados) *

Insira sua resposta

3. Qual o seu e-mail? (seu e-mail não será divulgado em nenhum meio ou canal em que os dados desse mapeamento sejam publicados). *

Insira sua resposta

4. Qual o seu vínculo atual com a Universidade de Brasília? (por favor, marcar todos os que se apliquem) *

- ☐ Discente da graduação.
- ☐ Discente da pós-graduação
- ☐ Docente
- ☐ Servidor(a) técnico-administrativo(a)



☐ Trabalhador(a) terceirizado(a)

5. A qual campus da Universidade de Brasília você está vinculado(a)? *

☐ Darcy Ribeiro (Asa Norte)

☐ Planaltina

☐ Gama

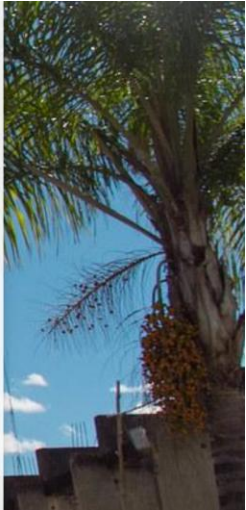
☐ Ceilândia

6. De quantas crianças (até 12 anos de idade incompletos, conforme o ECA), você é mãe, pai e/ou responsável legal? *

☐ 1 (uma)

☐ 2 (duas)

☐ 3 (três)





☐ 4 (quatro)

☐ 5 (cinco)

☐ 6 (seis) ou mais

☐ Estou gestante.

7. Informe, por gentileza, a idade de cada criança, de acordo com a resposta dada no item anterior. Caso seja responsável por mais de 6 (seis) crianças, por favor, considerar em sua resposta apenas as informações referentes aos seis mais novos. ATENÇÃO! Se for responsável por uma criança, por exemplo, assinalar a faixa de idade dela e nas demais linhas marcar a opção "NÃO SE APLICA". Só assim será possível finalizar esta pesquisa e enviá-la. Muito obrigada! *

	0-6m	7m a 1 ano	2-3 anos	4-6 anos	7-9 anos	10-12 anos incompletos	Não se aplica
Criança 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Criança 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Criança 3	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Criança 4	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Criança 5	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Criança 6	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sou gestante	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐







ANEXO 2 – POLÍTICA MATERNA E PARENTAL DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Boletim de Atos Oficiais da UnB em
30/07/2024

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO Nº 0023/2024

Regulamenta a Política Materna e Parental da Universidade de Brasília destinada às
discentes e servidoras(es)
docentes
e técnico-administrativas(os) que exercem a maternidade e a parentalidade.

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE
BRASÍLIA, no
uso de suas atribuições, em sua 435ª reunião, realizada em 18/7/2024, e tendo em
vista o constante no Processo nº 23106.078438/2023-15,

R E S O L V E:

Art. 1º Instituir a Política Materna e Parental, no âmbito da Universidade de Brasília (UnB).

Parágrafo único. Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UnB qualquer local físico ou virtual onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas a ensino, pesquisa, extensão, cultura, administração e manutenção.

CAPÍTULO I**DOS PRESSUPOSTOS LEGAIS E NORMATIVOS**

Art. 2º São considerados pressupostos legais e normativos da presente Política:

- I. os Direitos e Garantias Fundamentais segundo o Título II, Capítulo I, art. 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988;
- II. o direito à educação e à proteção da família pelo Estado, nos termos da Seção I do Capítulo III e do Capítulo VII, do Título VIII da Constituição Federal de 1988;

- III. a determinação do dever da família, da sociedade e do Estado de assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, diversos direitos, nos termos do artigo 227 da Constituição Federal de 1988;
- IV. a proteção à maternidade nos termos do artigo 201, inciso II, da Constituição Federal de 1988;
- V. o direito à educação nos termos dos artigos 205 ao 214 da Constituição Federal de 1988;
- VI. o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), instituído pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990;
- VII. a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- VIII. a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- IX. a Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003, que alterou a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para restabelecer o pagamento, pela empresa, do salário-maternidade devido à segurada empregada gestante;
- X. a Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013, que alterou a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e estabeleceu as diretrizes e as bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação;
- XI. a Lei nº 6.202, de 17 de abril de 1975, que atribuiu à estudante em estado de gestação o regime de exercícios domiciliares instituído pelo Decreto-Lei nº 1.044, de 1969;
- XII. Decreto-Lei nº 1.044, de 21 de outubro de 1969, que dispõe sobre tratamento excepcional para os alunos portadores das afecções que indica.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Para efeitos desta Política, aplicam-se as seguintes definições:

- I. adolescente: considera-se o período etário de uma pessoa entre seus 12 (doze) anos completos até seus 18 (dezoito) anos de idade incompletos (art. 2º do ECA);

- II. amamentação: considera-se o ato de alimentar o bebê com leite materno diretamente no seio da mãe;
- III. aleitamento materno exclusivo: considera-se o ato de ofertar leite materno, direto da mama ou ordenhado, ou leite humano de outra fonte, sem outros líquidos ou sólidos, com exceção de gotas ou xaropes contendo vitaminas, sais de reidratação oral, suplementos minerais ou medicamentos, durante os seis meses de vida iniciais do bebê;
- IV. idade escolar: compreende a etapa de permanência no espaço escolar formal sendo obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade, organizada da seguinte forma:
 - a) pré-escola;
 - b) ensino fundamental;
 - c) ensino médio (Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013);
- V. infância: considera-se o período compreendido entre o nascimento até os 12 (doze) anos de idade incompletos (art. 2º do ECA);
- VI. primeira infância: considera-se o período que abrange os primeiros 6 (seis) anos completos ou 72 (setenta e dois) meses de vida da criança;
- VII. lactante: considera-se a pessoa que fornece direta ou de forma ordenhada exclusivamente o leite materno ao lactente desde seu nascimento até os seis meses de sua vida, e prolongadamente até os 2 (dois) anos ou mais;
- VIII. lactente: considera-se o recém-nascido ou bebê amamentado de forma exclusiva somente de leite materno (diretamente ou ordenhado) e não recebe quaisquer outros líquidos ou alimentos sólidos à exceção de gotas de vitaminas, minerais ou outros medicamentos (OMS);
- IX. maternidade: ato de maternar, exercer cuidados, experiência complexa e multifacetada, que vai além da mera função biológica de ter filhos, entendida como uma construção social, política e cultural que molda as experiências e as identidades das mulheres de maneiras específicas;
- X. parentalidade: constitui as relações entre aqueles que cuidam, educam e que compõem o núcleo familiar de uma criança e/ou adolescente com esses;
- XI. pessoa com deficiência: considera-se aquela pessoa que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015).

CAPÍTULO III

DO OBJETIVO

Art. 4º O objetivo da Política Materna e Parental da Universidade de Brasília é garantir condições institucionais de apoio e de permanência para mães, pais e responsáveis legais que integram a comunidade acadêmica da Universidade de Brasília, promovendo ambiente inclusivo, equitativo e acolhedor.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES

Art. 5º São diretrizes da Política Materna e Parental da Universidade de Brasília:

- I. assegurar ações institucionais de equidade para a permanência de discentes mães, pais e responsáveis legais na Universidade no âmbito da graduação e da pós-graduação;
- II. fortalecer os espaços de representatividade da pauta materna e parental em comissões, em conselhos, em grupos de trabalho e em reuniões institucionais;
- III. integrar a pauta da maternidade e da parentalidade nas políticas institucionais de ensino, de pesquisa, de extensão e de assistência estudantil;
- IV. incentivar o desenvolvimento de estudos, de pesquisas e a produção de conhecimento sobre a realidade materna e parental no ensino superior;
- V. garantir a produção de dados e de indicadores institucionais sobre o perfil e a realidade do público a que esta Política se destina, a fim de subsidiar suas ações programáticas;
- VI. priorizar a maternidade e a parentalidade como marcador da diferença no âmbito dos diferentes programas da assistência estudantil – não se limitando apenas ao auxílio-creche – e no âmbito do ensino de graduação e de pós-graduação.

CAPÍTULO V

DOS PRINCÍPIOS

Art. 6º São considerados princípios da Política Materna e Parental da Universidade de Brasília:

- I. a equidade de gênero;
- II. o respeito aos direitos humanos;
- III. a garantia de igualdade e de justiça social;

- IV. o respeito à dignidade da pessoa humana;
- V. a defesa do direito à educação, ao acesso e à permanência no ensino superior;
- VI. o posicionamento contra todas as formas de discriminação e de preconceitos;
- VII. o respeito à diversidade étnico-racial, sexual, etária e de acessibilidade;
- VIII. a defesa intransigente dos direitos das crianças e dos adolescentes.

CAPÍTULO VI

DO PÚBLICO-ALVO

Art. 7º Para fins desta Política, o público-alvo compreende, prioritariamente, discentes de graduação e de pós-graduação, servidoras(es) docentes e técnico-administrativas(os) da comunidade da Universidade de Brasília que são mães, pais e/ou responsáveis legais.

CAPÍTULO VII

DAS AÇÕES

Art. 8º Esta Política prevê a adoção das seguintes ações:

- I. garantia de infraestrutura adequada nos campi para atender às necessidades das(os) estudantes, servidoras(es) docentes e técnicas(os) administrativas(os) mães, pais e responsáveis legais;
- II. garantia de acesso à informação e à comunicação permanente com as(os) estudantes, servidoras(es) docentes e técnicas(os)-administrativas(os) mães, pais e responsáveis legais sobre seus direitos e benefícios;
- III. apoio à formação acadêmica das(os) estudantes mães, pais e responsáveis legais, por meio de ações afirmativas para bolsas remuneradas em editais de pesquisa e de extensão;
- IV. apoio à formação permanente e continuada de servidoras(es) docentes e técnicas(os)-administrativas(os);
- V. garantia de ambiente institucional que apoia e acolhe mães, pais e

seus filhos(as) no cotidiano das atividades acadêmicas e profissionais realizadas no âmbito dos campi da UnB, sendo vedada e devidamente responsabilizada qualquer forma de desrespeito e de discriminação contra mães e pais e seus filhos no âmbito da UnB;

VI. promoção de campanhas de prevenção ao assédio moral e à violência institucional contra o público destinatário desta Política;

VII. proposição de ações e de campanhas de promoção à saúde e à saúde mental materna e parental;

VIII. promoção de cursos de capacitação para docentes e servidoras(es) técnico-administrativas(os) sobre direitos humanos, questões de gênero, maternidade e parentalidade;

IX. ampliação das ações no âmbito da assistência estudantil voltada para estudantes mães, pais e responsáveis legais;

X. garantia institucional do exercício do direito à licença maternidade às estudantes mães e responsáveis legais;

XI. garantia do exercício do direito aos exercícios domiciliares em situações excepcionais, tais como o descompasso entre o calendário acadêmico e o calendário escolar da rede de ensino básico, o aleitamento materno exclusivo e outras a definir;

XII. proposição de ações no âmbito do ensino de graduação e de pós-graduação para estudantes, bem como no âmbito da gestão de recursos humanos servidoras(es) docentes e técnico-administrativas(os), sensíveis às demandas e às particularidades da realidade materna e parental no ambiente acadêmico e profissional;

XIII. apoio a projetos de extensão voltados para a criação de espaços de recreação com atividades educativas dentro da Universidade voltados para filhos(as) de estudantes, servidoras(es) docentes e técnico-administrativas(os) mães, pais e responsáveis legais;

XIV. criação de dispositivos institucionais para a construção de dados e de indicadores sobre a realidade materna e parental de estudantes, servidoras(es) docentes e técnico-administrativas(os) na UnB;

XV. criação de Comissão Institucional Permanente, vinculada à Secretaria de Direitos Humanos, de caráter consultivo e deliberativo, para o acompanhamento, o monitoramento e a avaliação da implementação desta Política:

§ 1º A Comissão Permanente será composta por:

- Representante do Gabinete do(a) Reitor(a);
- Representante do Decanato de Ensino de Graduação;
- Representante do Decanato de Assuntos Comunitários;
- Representante do Decanato de Extensão;
- Representante do Decanato de Pesquisa e Inovação;
- Representante da Secretaria de Direitos Humanos;
- Representante do Coletivo de Mães da UnB;
- Representante de entidades estudantis;
- Representante do corpo docente;
- Representante das(os) servidoras(es) técnico-administrativas(os),
eleita(o) por seus pares.

§ 2º Os membros da Comissão Permanente serão designados por Ato da Reitoria, com mandato de dois anos, permitida a recondução por igual período.

§ 3º A Comissão Permanente elegerá, entre seus pares, um(a) presidente e um(a) vice-presidente.

§ 4º A Comissão Permanente terá as seguintes atribuições:

- I. monitorar e avaliar a implementação desta Política;
- II. identificar demandas e propor planos de ações setorializadas para atender às necessidades das estudantes, servidoras(es) docentes e técnicas(os) administrativas(os) mães, pais e responsáveis legais;
- III. fomentar espaços de escuta e de debate na comunidade acadêmica para o público desta Política;
- IV. propor alterações e atualizações nesta Política sempre que necessário.

§ 5º A Comissão Permanente poderá criar grupos de trabalho para o desenvolvimento de ações específicas previstas nesta Política.

§ 6º A Comissão Permanente deverá se reunir ordinariamente, no mínimo, a cada semestre, e extraordinariamente, sempre que convocada pela(o) presidente.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9º Os casos omissos nesta Política serão resolvidos pelo Conselho de Administração.

Art. 10º Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.

Prof.^a Márcia Abrahão Moura
Reitora e Presidente do Conselho de Administração



Documento assinado eletronicamente por **Marcia Abrahao Moura, Reitora da Universidade de Brasília**, em 29/07/2024, às 16:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.unb.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **11486003** e o código CRC **FD991209**.