

## INTERAÇÃO FAMÍLIA-TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE MATERNIDADE NA PÓS-GRADUAÇÃO

*Jaqueline Sobreira Rodrigues*  
*Normanda Araujo de Moraes*  
Universidade de Fortaleza, Fortaleza-CE, Brasil

### RESUMO

A iniquidade de gênero na carreira científica ainda é um tema relevante e pouco explorado, assim como os desafios trazidos pela vivência da maternidade às mulheres docentes. Este estudo buscou compreender a interação família e trabalho de mulheres que são mães e atuam como docente na pós-graduação. As participantes (11 mulheres, 35 a 44 anos) responderam a uma entrevista em profundidade. Os resultados evidenciam a maternidade como um planejamento concomitante ao desenvolvimento profissional; a importância da licença-maternidade e do apoio do cônjuge; e as dificuldades e estratégias de conciliação família-trabalho. Ressalta-se a relevância de se pensar em políticas públicas e projetos institucionais que colaborem com o processo de conciliação entre maternidade e trabalho.

**Palavras-chave:** interação família-trabalho; maternidade; ciência; docência; pós-graduação.

### THE FAMILY-WORK INTERACTION: A STUDY ON MATERNITY IN GRADUATE SCHOOL

#### ABSTRACT

Gender inequity in scientific careers is still a relevant and little explored topic, as well as the challenges brought by the experience of maternity to women professors. This study sought to understand the family and work interaction of women who are mothers and work as faculty in graduate courses. The participants (11 women, 35 to 44 years old) responded to an in-depth interview. The results show maternity as a concomitant planning for professional development; the importance of maternity leave and spousal support; and the difficulties and strategies of family-work conciliation. It is important to think about public policies and institutional projects that collaborate with the process of conciliation between maternity and work.

**Keywords:** family-work interaction; maternity; science; teaching; postgraduate studies.

### INTERACCIÓN FAMILIA-TRABAJO: UN ESTUDIO SOBRE LA MATERNIDAD

#### RESUMEN

La desigualdad de género en la carrera científica sigue siendo un tema relevante y poco explorado, así como los retos que la experiencia de la maternidad plantea a las profesoras. Este estudio trató de comprender la interacción familiar y laboral de las

mujeres que son madres y trabajan como profesoras en la enseñanza de posgrado. Los participantes (11 mulheres, 35 a 44 años) respondieron a una entrevista en profundidad. Los resultados muestran la maternidad como una planificación concomitante para el desarrollo profesional; la importancia de la licencia de maternidad y el apoyo del cónyuge; y las dificultades y estrategias de conciliación entre la familia y el trabajo. Se destaca la pertinencia de pensar en políticas públicas y proyectos institucionales que colaboren con el proceso de conciliación entre la maternidad y el trabajo.

**Palabras clave:** interacción familia-trabajo; maternidad; ciencia; docência; posgrado.

Família e trabalho são duas dimensões que ocupam amplo espaço na vida dos indivíduos, sendo fundamentais para a organização social (Moraes, 2015). A família é considerada uma instituição social com diferentes variações ao longo do tempo, a depender do grupo social ao qual se investiga. Essa formação de relação institucional entre pessoas do mesmo sangue e/ou ligadas por laços afetivos sempre esteve presente na História de diversas sociedades, demonstrando uma alta capacidade de adaptação e sobrevivência (Prado, 2017).

O trabalho, igualmente, está diretamente ligado ao bem maior que é a vida, uma vez que além de garantir subsistência, também é objeto de realização pessoal e de inclusão social, possibilitando a interação dos sujeitos e garantido a integração do cidadão à sua comunidade (Araújo, 2017). Dessa feita, enquanto atividade social, pode-se dizer que, por meio do trabalho, as pessoas interagem, se relacionam, construindo suas identidades e aprimorando habilidades (Fiorin et al., 2014).

As duas dimensões acima mencionadas (família e trabalho) são consideradas dimensões interdependentes na vida das pessoas, implicando-se mutuamente. De fato, a literatura tem ressaltado a importância do equilíbrio entre os dois contextos, pois é cada vez mais frequente a influência de questões do trabalho na família, assim como da família no trabalho (Aguiar & Bastos, 2018; Andrade, 2015; Goulart Júnior et al., 2013; Moraes, 2015).

No tocante à interação família-trabalho, verifica-se que esta é estudada por meio de dois vieses: o modelo de conflito família-trabalho, no qual se acredita haver uma incompatibilidade das exigências e condições impostas por cada uma das esferas; e o modelo da interface positiva família-trabalho, segundo o qual o acúmulo de papéis é responsável pela construção de estratégias favoráveis (Aguiar, 2016; Aguiar & Bastos, 2018; Vilela, 2018).

Em se tratando especificamente do trabalho docente da pós-graduação, foco do presente artigo, observam-se como características laborais um alto número de atividades, as quais envolvem o desenvolvimento de projetos de pesquisa, orientação de alunos de mestrado e doutorado, disseminação do conhecimento em forma de livros e artigos, atividades de ensino e/ou extensão, cargos de gestão etc. (Costa, 2018; Duarte, 2018; Santos, 2016; Souto et al., 2017). Assim, as atividades relacionadas à docência acabam não se restringindo ao ambiente da universidade e invadem o ambiente doméstico (Teixeira, 2020).

Em conjunto a isso, as(os) docentes da pós-graduação vivenciam um ambiente de alta exigência de produtividade e trabalho, o qual é acompanhado e avaliado sistematicamente pelas instituições a que estão vinculados e pela Coordenação de

Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) (Costa, 2018; Haddad et al., 2017; Oliveira & Freitas, 2009; Ruza & Pinto, 2016; Santos, 2016). É nesse cenário de altas demandas laborais, as quais ultrapassam as fronteiras da universidade, de exigência por produtividade, de cobranças institucionais e de acompanhamento e avaliação recorrentes, que se faz relevante a discussão sobre interação família-trabalho de docentes da pós-graduação.

Para as mulheres docentes, mais especificamente, a maternidade emerge como um aspecto fundamental para a compreensão da relação entre esses contextos. Entende-se a maternidade como uma construção histórica, cultural e política, constituinte de uma organização institucional familiar (Rezende, 2017). No modelo da família nuclear, a mulher ocupou um lugar relacionado à exclusividade de ser mãe. A despeito de todas as mudanças que aconteceram na sociedade e na família - marcadas essencialmente pela entrada da mulher no mercado de trabalho, e tendo como consequência a necessidade de divisão de cuidado da casa e da prole – ainda se mostra forte a crença da responsabilidade dos cuidados dos filhos pelas mulheres (Borsa & Nunes, 2011; Mota-Santos et al., 2021; Pirrolas & Correia, 2020).

As dinâmicas sociais apontam cada vez mais para famílias em que as mulheres exercem atividades profissionais e, mesmo assim, os estudos dão ênfase aos aspectos negativos da interação família-trabalho, principalmente, quando se trata do público feminino. Isso porque há a tendência de se persistir em modelos culturais que colocam a mulher com papel exclusivo para família, de mãe, esposa e cuidadora do lar (Andrade, 2015; Mota-Santos et al., 2021; Pirrolas & Correia, 2020). No entanto, Mendonça e Matos (2015) afirmam em seu estudo, com casais que possuem filhos pequenos, que as mulheres tendem a perceber mais do que os homens a interferência positiva da família para o trabalho.

De modo similar, estudos que abordam a temática das mulheres na docência da pós-graduação, em sua maioria, enfocam questões de gênero e feminismo (Santos, 2016; Silva & Ribeiro, 2014, Teixeira & Freitas, 2016). Destaca-se, por exemplo, que o maior acesso e oportunidades educacionais garantidos às meninas no Brasil ainda não se refletiram em chances profissionais equânimes para homens e mulheres no meio científico, de modo que a atividade científica segue fortemente marcada pela desigualdade de gênero. Esta pode ser expressa pelos seguintes indicadores: as mulheres representam apenas 29% dos cientistas em todo mundo; na pós-graduação brasileira, por exemplo, esse número chega a 42%, a despeito das mulheres superarem os homens no percentual de doutores formados ano a ano; os homens prevalecem nos cargos de gestão das principais agências de fomento à pesquisa nacionais, como o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES; bem como constata-se o menor acesso de mulheres-pesquisadoras à Bolsa de Produtividade em Pesquisa - Bolsa PQ (Barros & Mourão, 2020).

As discrepâncias de gênero ainda existentes apontam para um conjunto de obstáculos ao longo da trajetória feminina para chegar ao topo, o que a literatura tem nomeado de “labirinto de cristal” (Lima, 2013; Silva & Ribeiro, 2014). Segundo esse conceito, embora não exista mais uma barreira rígida para se ocupar determinados níveis hierárquicos, as mulheres têm que lidar ainda com uma sucessão de dificuldades, muitas vezes abstratas e socialmente pouco explícitas para alcançar cargos de destaque e prestígio em sua vida acadêmica (Barros & Mourão, 2020). Algumas destas dificuldades estão relacionadas à vivência da maternidade pelas docentes de pós-graduação.

Mesmo considerando as mudanças significativas que ocorreram em relação às mulheres nas últimas décadas do século XX, as quais transformaram o seu papel e posição na sociedade (maior inserção no mercado de trabalho, maior escolarização, maior acesso aos direitos sexuais e reprodutivos, dentre outros), verifica-se que a valorização da maternidade ainda se faz presente em nossa sociedade. No entanto, essa valorização parece ter menos o caráter de imperativo biológico e compulsório, passando a ser colocada no âmbito do desejo e projeto de vida pessoal de cada mulher, dessa vez não mais como valor único, mas junto a outros fatores, dentre os quais se destaca a possibilidade de trabalhar e realizar-se profissionalmente (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007).

Nesse contexto, de incentivo à profissionalização da mulher e valorização da maternidade enquanto “escolha” feminina, um desafio bastante importante surge, que é o de conciliar maternidade e carreira. No caso específico das mulheres docentes da pós-graduação, que vivenciam um longo processo de formação acadêmica e um contexto laboral marcado por múltiplas exigências e sobrecarga profissional, esse desafio torna-se importante de ser pesquisado.

Portanto, na esteira da contextualização aqui apresentada, o objetivo geral deste estudo é compreender a interação família e trabalho de mulheres que são mães e atuam como docente na pós-graduação. Entende-se que a investigação desse aspecto pode lançar luz ao campo de estudos da interação família e trabalho, sobretudo no que diz respeito à conciliação entre maternidade e carreira docente.

## MÉTODOS

Realizou-se uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo e exploratório. Entende-se que tal delineamento é o mais adequado para tentar compreender como as docentes do ensino superior constroem seus mundos e engajam-se na produção de sentidos sobre a maternidade na pós-graduação (Flick, 2009).

## PARTICIPANTES

Por critério de saturação, participaram 11 mulheres que são mães e atuam como docente na pós-graduação, em cursos de *Stricto Sensu*. Foi adotado como critério de inclusão, inicialmente, que elas possuíssem pelo menos um filho de até quatro anos de idade, tendo em vista que é em torno desse período que as crianças ingressam no contexto escolar. Entretanto, em decorrência da dificuldade de adesão à pesquisa, passou-se a considerar que a idade do filho fosse de pelo menos seis anos. Nenhum critério de inclusão quanto à idade das participantes ou formação de origem foi utilizado.

As participantes possuem entre 35 anos e 44 anos de idade. Todas se declararam heterossexuais e, em sua maioria casadas (n = 9), com 1 a 3 filhos, cujas idades variam de 6 a 14 anos. Oito estão vinculadas a PPGs da área das Ciências da Saúde, duas a PPGs das Ciências Sociais Aplicadas e uma ao de Ciências Humanas. Seis docentes pertencem a universidades públicas e quatro a IES privadas. A renda individual média é de R\$ 10.880,00 e a renda familiar de R\$ 20.000,00. A caracterização demográfica das participantes é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1  
Caracterização sociodemográfica das participantes

| <b>Participante</b> | <b>Idade</b> | <b>Estado Civil</b> | <b>Filhos</b>            | <b>Escolaridade</b> | <b>Programa de Pós-graduação*</b> | <b>Natureza da instituição</b> | <b>Renda Individual</b> | <b>Renda Familiar</b> |
|---------------------|--------------|---------------------|--------------------------|---------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| P.1                 | 36           | Casada              | 1 (11 meses)             | Doutorado           | Ciências da Saúde                 | Pública                        | 10.000,00               | 13.000,00             |
| P.2                 | 35           | Casada              | 2 (1 e 3 anos)           | Doutorado           | Ciências da Saúde                 | Pública                        | 9.000,00                | 18.000,00             |
| P.3                 | 36           | Casada              | 2 (2 e 8 anos)           | Doutorado           | Ciências da Saúde                 | Pública                        | 9.000,00                | 12.000,00             |
| P.4                 | 44           | Casada              | 1 (6 anos)               | Doutorado           | Ciências da Saúde                 | Privada                        | 13.000,00               | 20.000,00             |
| P.5                 | 38           | Casada              | 2 (3 e 4 anos)           | Doutorado           | Ciências da Saúde                 | Privada                        | 18.000,00               | 23.000,00             |
| P.6                 | 38           | Casada              | 1 (2 anos)               | Pós-Doutorado       | Ciências da Saúde                 | Pública                        | 9.000,00                | 15.000,00             |
| P.7                 | 42           | Casada              | 2 (5 e 8 anos)           | Pós-Doutorado       | Ciências da Saúde                 | Privada                        | 18.000,00               | 60.000,00             |
| P.8                 | 39           | Casada              | 1 (2 anos)               | Doutorado           | Ciências da Saúde                 | Pública                        | 7.800,00                | 10.500,00             |
| P.9                 | 38           | União estável       | 2 (6 meses e 8 anos)     | Doutorado           | Ciências Sociais Aplicadas        | Pública                        | 5.000,00                | 16.500,00             |
| P.10                | 42           | Casada              | 3 (7, 10 meses e 2 anos) | Pós-Doutorado       | Ciências Sociais Aplicadas        | Pública                        | 10.000,00               | 15.000,00             |
| P.11                | 42           | União estável       | 3 (4, 10, e 14 anos)     | Pós-Doutorado       | Ciências Humanas                  | Privada                        | Não divulgado           | Não divulgado         |

\*Optou-se por descrever o PPG das docentes pela grande área, não especificando o curso, em função da garantia do anonimato.

## INSTRUMENTO

Foi utilizada uma entrevista em profundidade, a qual teve como pergunta disparadora “Conte-me sobre como é ser mãe e atuar na pós-graduação.” Outras onze perguntas foram elaboradas pelas autoras visando guiar a situação de entrevista. Dentre as perguntas citam-se: “Você poderia me contar como sua família foi formada?”, “Como ocorreu o desejo de ter filhos?”, dentre outras.

## PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Com o objetivo de acessar participantes, foi realizado um convite pela rede social *Facebook* e, por meio deste, as participantes entraram em contato para colaboração com o estudo. Depois da primeira entrevista, também foi utilizada a técnica de *snowball*, na qual os interlocutores de um estudo indicam outros e assim, sucessivamente.

A partir da disponibilidade da participante, a primeira autora manteve contato com a mesma, esclarecendo informações sobre objetivo e procedimentos de coleta de dados. Em seguida, a partir do aceite da docente, a entrevista foi marcada. Nove entrevistas foram realizadas presencialmente, nas universidades em que as docentes trabalhavam, e duas via *Skype*, uma participante por residir em cidade diferente das autoras e outra em decorrência da disponibilidade de tempo. A entrevista foi individual e audiogravada e, em seguida, transcrita. Foram realizadas pela primeira autora e tiveram duração média de 46 minutos.

## PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

As entrevistas foram categorizadas por meio do software Iramuteq (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*). Foi realizada a análise Classificação Hierárquica Descendente (CHD), para o reconhecimento do dendrograma com as classes que surgiram, desconsiderando as palavras com  $\chi^2 < 3,80$  ( $p < 0,05$ ). As autoras definiram as classes temáticas, as quais são discutidas/interpretadas com base na literatura sobre docência no ensino superior, pós-graduação, maternidade e interação família-trabalho.

## PROCEDIMENTOS ÉTICOS

O presente estudo foi aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Fortaleza (Parecer nº 2.726.358). A pesquisa atendeu às recomendações éticas para pesquisas com seres humanos no que diz respeito à Resolução 466/2012 e todas as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir das análises realizadas, obteve-se como resultado um *corpus* geral constituído por 1.416 segmentos de texto (ST), com aproveitamento de 1.260 ST (88,98%). Emergiram 48.151 ocorrências (palavras, formas ou vocábulos), sendo 4.391 palavras distintas e 2.218 com uma única ocorrência. O conteúdo analisado foi categorizado em quatro classes: Classe 1, com 159 ST (12,6%), Classe 2, com 296 ST (23,5%), Classe 3, com 427 ST (33,9%), e Classe 4, com 378 ST (30%).

As quatro classes estão organizadas em duas ramificações (A e B) do corpus total em análise (ver Figura 1). O subcorpus A, denominado “Adaptações da maternidade e do trabalho”, composto pela Classe 1 (“Licença-maternidade”) e Classe 2 (“Conciliação entre maternidade e trabalho”); e o subcorpus B, “Impacto da maternidade”, constituída pela Classe 3 (“Planejamento da maternidade”) e Classe 4 (“Maternidade e a profissão de docente da pós-graduação”).

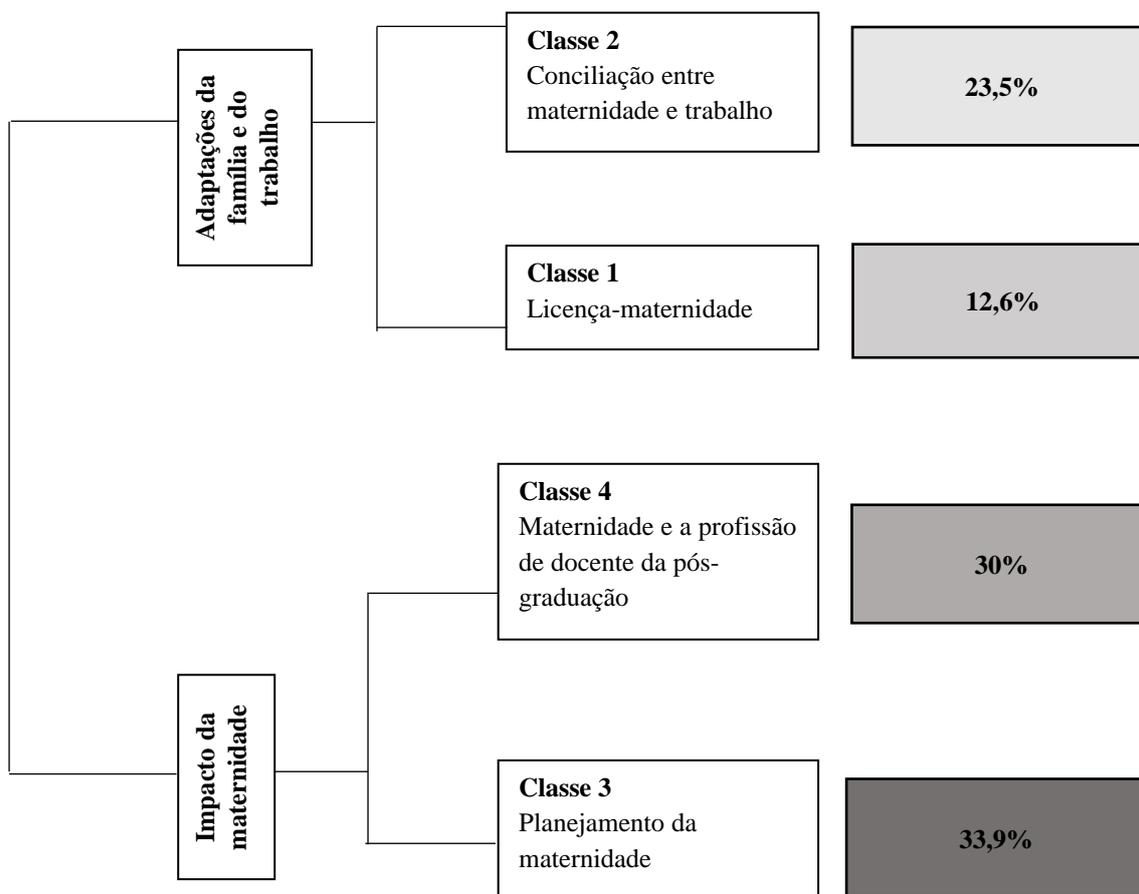


Figura 1. Dendrograma de classificação hierárquica descendente

## ANÁLISE DAS CLASSES TEMÁTICAS

### CLASSE 1 – LICENÇA-MATERNIDADE

Essa classe foi responsável por 12,6% dos segmentos de texto (159 ST). Fazem parte dela palavras como “Voltar” ( $x^2 > 111,83$ ), “Cuidar” ( $x^2 > 94,36$ ), “Babá” ( $x^2 > 81,41$ ), “Casa” ( $x^2 > 60,73$ ), “Creche” ( $x^2 > 55,85$ ), “Ajuda” ( $x^2 > 35,76$ ). O conteúdo se refere à experiência do processo de licença-maternidade, considerando possibilidades e dificuldades.

Verificou-se que as participantes conferem grande importância à licença-maternidade, tendo em vista que essa medida permite a adaptação dos primeiros meses como mãe. O fato de ser possível complementar esse período com as férias e licença capacitação é visto como algo que colabora, o que é recomendado tanto para o aumento do tempo de aleitamento exclusivo quanto para a qualidade do vínculo mãe e bebê (Rimes, 2017). Pode-se perceber isso no seguinte trecho: “É importante a gente ficar em casa pra gente cuidar do nosso filho. Assim, foi muito bom, ter ficado em casa com ela seis meses, na verdade, sete, porque eu tinha um mês de férias.” (P.6).

A problematização acerca da importância e valorização da licença-maternidade já contribuiu, inclusive, para a possibilidade de inclusão na Plataforma Lattes (sistema virtual que integra os currículos de todos os pesquisadores brasileiros) do período de licença-maternidade das pesquisadoras. Fruto de ampla mobilização da comunidade científica, sobretudo de mulheres pesquisadoras, a inclusão desses períodos no Lattes tem como objetivo permitir que, em análises futuras de currículo, possíveis pausas na produção científica, em virtude do nascimento dos filhos e da licença maternidade, sejam ponderadas.

O tempo de licença-maternidade em universidades públicas (seis meses) é considerado melhor para essa vivência do que em universidades particulares (quatro meses). A prorrogação obrigatória no serviço público do período de licença-maternidade, de 120 dias para 180 dias, tem permitido que as mães amamentem exclusivamente seus filhos por mais tempo, e por isso a importância da ampliação universal da licença-maternidade de quatro para seis meses (Monteiro et al., 2017). A participante P.2 comentou essa diferença entre as instituições públicas e privadas: “O meu emprego é muito bom, porque eu tenho a licença de seis meses né? Numa faculdade particular, por exemplo, quatro meses... É um bebê para você deixar”.

O menor período de licença-maternidade se torna um problema, tendo em vista que a ocasião do nascimento de um bebê impõe à família um período de adaptação, frente às novas demandas e às diferentes dificuldades, necessária, principalmente, nesse primeiro momento da maternidade (Demarchi et al., 2017; Garcia & Vicieli, 2018), conforme descrito pela participante: “Esses cinco meses, foram os mais difíceis desses seis anos com a F.[filha], porque ela teve muita cólica. Achei um momento bem difícil, ela começou com 20 dias de nascida e foi até quatro meses.” (P.4).

A curta licença paternidade emerge como outro fator de dificuldade nesse período, pois os cuidados se tornam mais dependentes da mãe, gerando sobrecarga, e ao pai, restringem-se os momentos em que ele está fora do horário de trabalho. No Brasil, a licença paternidade é, na maioria dos casos, de apenas cinco dias, sendo essa quantidade variável em determinados estados, para cargos públicos e para empresas incluídas no Programa Empresa Cidadã, criado pelo governo federal (BRASIL, 2008). É, portanto, um período insuficiente para a adaptação frente à chegada do bebê e, por isso, é

necessário dar-se a devida atenção para a importância do aumento dessa licença. A licença paternidade, além disso, é fundamental para a promoção e reconhecimento do homem no que se refere às responsabilidades familiares e cuidados do filho (Bernardi, 2017).

É importante mencionar que, no caso das participantes, a responsabilidade dos cuidados dos filhos é compartilhada. Todas as docentes entrevistadas relataram algum tipo de rede social que permite a concreta divisão dos cuidados, desmistificando a ideia de exclusividade materna. Em sua maioria, os pais e babás são protagonistas nesse cenário de parceria com as mães: “Se não tivesse [babá], não sei o que seria de mim. Aí iria pra creche, a opção seria a creche, porque as duas avós não podem, elas têm a vida delas...” (P.9). É importante mencionar que a existência de babás como uma rede de apoio para o compartilhamento de cuidados, torna-se viável em função de se estar falando de famílias com renda alta. As creches também são apontadas como estratégia para cuidado quando é preciso o retorno ao trabalho, embora haja a preferência pela babá, tendo em vista o cuidado acontecer em casa. Esse resultado corrobora a literatura sobre o costume de contratação de empregadas domésticas ou babás, a utilização de creches para os cuidados dos filhos, como forma de suprir a ausência das mães que se dedicam ao trabalho fora de casa (Dias Junior & Verona, 2016).

O retorno ao trabalho, por sua vez, provoca sentimentos contraditórios entre a necessidade de exercer a função e a saudade/vontade de se dedicar aos filhos. Desse modo, a insegurança não diz respeito às questões do retorno ao posto de trabalho em si, mas em pensar sobre a adaptação e os cuidados dos filhos (Andrade, 2018; Garcia & Vicieli, 2018). As falas das participantes, de modo geral, demonstram um trabalho árduo e solitário para a adaptação do regresso ao trabalho, dependendo exclusivamente do tempo e de organizações pessoais, o que pode gerar sofrimento e sentimento de culpa e ansiedade, conforme expresso a seguir: “Eu fiquei muito ansiosa. Quando eu estava aqui, eu estava lá, quando eu estava lá, eu estava aqui... Aí deixa as coisas pendentes lá mas também deixei aqui. Mas com o tempo você vai se adaptando.” (P.4).

A participante P.11 trouxe, ainda, o relato do que considerou “assédio”. Isso porque o retorno ao trabalho da docente ocorreu após a junção das licenças, de feriados do final do ano e das férias, o que foi tratado de modo incompreensível pela coordenadora. Ou seja, apesar da obtenção de maior igualdade entre homem e mulher no mercado de trabalho, ainda são encontrados discursos androcêntricos em relação ao exercício da maternidade, decorrentes dos meses de afastamento da licença-maternidade (Fiorin et al., 2014).

Foi uma volta muito interrompida. Aí um dia, ela [coordenadora do curso] pega e diz assim em uma reunião: “Ah porque a J. fica aí seis, sete meses de licença-maternidade”. Fica me acusando. E eu digo: “Como assim? Não, eu fiquei os quatro meses”. Então, foi muito difícil aquela época, sofri horrores. (P.11)

Uma prática comum foi a continuação de orientações durante o período de licença-maternidade. No entanto, no caso das docentes entrevistadas, entende-se que a continuação do trabalho decorre mais de uma cultura vigente na pós-graduação, expressa na urgência de prazos a cumprir e ideais de produtividade, por exemplo, do que na vontade e/ou desejo em si da docente: “Eu estava aqui [universidade] dia, porque os alunos precisavam terminar. Então, é um direito que existe, mas ao mesmo tempo, as demandas que você recebe, meio que dificultam que você o usufrua.” (P.5).

Faz-se importante problematizar esse contexto de constantes rupturas da licença-maternidade e naturalização da realização de atividades laborais nesse período, quando, na verdade, nenhuma atividade de trabalho deveria ser realizada. Isso pode favorecer um estado de cobrança e tensão permanente das mães-pesquisadoras que, mesmo estando usufruindo de um direito legal, se veem obrigadas a responder a demandas de trabalho e prazos, a despeito da condição específica na qual se encontram.

Outras participantes, como a P.7 e a P.11, explicitaram a vivência exclusiva da licença-maternidade, abrindo exceções apenas em casos urgentes. Entretanto, mesmo que esses espaços de ruptura não pareçam ser avaliados como grandes agravos no período de licença-maternidade, ainda podem reforçar a cultura supracitada que recai sobre as demais docentes. A participante P.11 comentou que a mudança no modo de perceber e agir sobre o trabalho durante a licença-maternidade, reconhecendo ter sofrido “abuso” em uma de suas gestações: “Essa minha chefe foi lá em casa me visitar a neném, e ela foi e ficou falando de trabalho. Foi um abuso. Aí tive tempo pra elaborar isso na minha terceira gravidez, aí eu já: “não vou cair nessa armadilha, nem e-mail eu respondo”.” (P.11).

A partir da Classe 1 – *Licença-maternidade*, pode-se perceber a importância da licença-maternidade para a vivência das novas demandas que emergem com o nascimento do bebê. Faz-se relevante o período mais comum em universidades públicas (seis meses), assim como a importância do aumento da licença paternidade, para o compartilhamento de responsabilidades. Destaca-se, ainda, a rede de apoio representada, principalmente, pela figura da babá, tanto durante a licença quando no retorno ao trabalho, momento no qual as docentes experienciaram maiores sentimentos de saudade e culpa.

## CLASSE 2 – CONCILIAÇÃO ENTRE MATERNIDADE E TRABALHO

A classe 2 representou 23,5% dos segmentos de texto (296 ST). Dela fazem parte palavras como “Casa” ( $x^2 > 95,26$ ), “Dormir” ( $x^2 > 92,62$ ), “Sair” ( $x^2 > 91,43$ ), “Noite” ( $x^2 > 84,76$ ), “Levar” ( $x^2 > 52,24$ ) e “Tarde” ( $x^2 > 51,96$ ). O tema aqui abordado se refere à dinâmica familiar e laboral para a conciliação entre maternidade e trabalho.

Um dos fatores mais frisados para que isso ocorra de maneira satisfatória foi o da maternidade e as atividades domésticas serem compartilhadas com o cônjuge. Tal resultado revela uma mudança não apenas dos papéis sociais esperados pelo feminino diante da maior participação no mercado de trabalho, mas também masculinos, dado que pôde ser constatado neste estudo. Os pais passaram a participar de forma mais abrangente e efetiva no contexto familiar (Mendonça & Matos, 2015). Nesse modelo de paternidade emergente ou “nova paternidade”, o envolvimento do pai com os filhos e família é ativo em várias esferas do cuidado e educação das crianças, além de implicar também sua participação efetiva nas atividades domésticas (Viera et al., 2014). Todavia, compreende-se que essa é uma especificidade das participantes entrevistadas, não se podendo generalizar esses dados.

Eu reduzi, obviamente, também a minha carga horária, o O. [esposo] também reduziu a dele pra poder ficar com o L. [filho]. Depois do final da licença-maternidade, o O. deixou de trabalhar no período da manhã pra ficar em casa

com o meu filho, e de tarde ele ia pra creche, e eu articulei pra tentar compensar tudo no período tarde-noite. (P.5)

O cuidado é dividido, totalmente dividido. E é sempre... No final de semana é do mesmo jeito: um dá banho, o outro dá comida, um brinca, o outro leva para passear... enfim. Eu não fico sozinha, não. (P.3)

A literatura evidencia que, embora as mulheres estejam cada vez mais atuantes e sejam necessárias ao mercado de trabalho remunerado, os homens não assumem, na mesma proporção, as responsabilidades domésticas e familiares, levando à sobrecarga feminina. Assim sendo, embora a participação feminina nas tarefas domésticas venha caindo substancialmente, a segregação por gênero, persiste (Jablonski, 2010). A quantidade de horas dedicadas às atividades domésticas ainda é muito superior à masculina, mesmo quando ambos trabalham. Enquanto um homem ocupado dispensa 10 horas semanais às atividades domésticas, a mulher, também, ocupada, dedica mais de 24 horas às tarefas do lar (Barros & Mourão, 2018). Os resultados do presente estudo, portanto, contrapõem-se a essa tendência nacional, dado que mostraram a participação efetiva masculina nos afazeres domésticos e cuidados com os filhos. Estudos posteriores poderiam elucidar melhor as razões para a efetiva participação dos pais na divisão das tarefas domésticas, tal como se verificou nessa pesquisa. Mas hipotetiza-se que aspectos relacionados ao nível sociocultural, crenças acerca de papéis e estereótipos de gênero, bem como modelos parentais e processos de socialização menos sexistas possam estar relacionados a essa postura diferenciada.

Além disso, também foram necessárias adaptações de trabalho para que fosse possível a conciliação entre maternidade e trabalho, de modo que os prejuízos fossem reduzidos em ambos os âmbitos. As mães, geralmente, procuram ocupações e horas de trabalho compatíveis com suas obrigações familiares (Bandeira et al., 2019). As docentes da pesquisa, por sua vez, apontam mudanças como: restringir as atividades laborais à universidade, evitando levá-las para casa; e estender o horário de trabalho para depois que o bebê dorme. Assim, o período que elas estão em casa é mais aproveitado para a atenção aos filhos.

Desse modo, para manter a qualidade de trabalho e relação familiar, as pesquisadoras se adaptam a situações como fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo e aproveitar todos os momentos disponíveis, mesmo que isso signifique menos horas de sono (Santos, 2016). Esse resultado pode ser entendido como um desdobramento para dar conta das tarefas múltiplas e também para amenizar a convivência com sentimentos culposos (Silva & Ribeiro, 2014), uma vez que, mesmo com priorização para a atenção aos filhos, ainda existe a pressão institucional para a execução das atividades laborais, conforme ilustra o relato:

Os desafios, é porque antes, por exemplo, eu saía daqui, se eu estava aqui trabalhando, quando eu chegava em casa, eu continuava trabalhando. Porque vida de professor é isso, a gente não para. Isso foi sofrido pra mim! (...) Eu tive que me trabalhar nesse sentido, de entender que eu não podia mais ficar naquele ritmo. Então, hoje em dia, eu fico em casa, eu chego em casa e eu zero. Eu tenho que otimizar ao máximo o meu tempo aqui [universidade]. (P.5)

Faz-se importante problematizar a cultura amplamente veiculada no ambiente acadêmico de que não há separação entre tempo de trabalho e tempo de descanso, dias de semana e finais de semana, assim como a representação de que o docente universitário é aquele que concilia tarefas múltiplas e está sempre exposto a mais tarefas do que lhe é possível responder (Guimarães & Petean, 2012). Essas características de excesso de trabalho e da busca pela produtividade, somadas à vaidade e ao perfeccionismo, que podem estar envolvidos na profissão, são os principais fatores responsáveis pela sobrecarga de trabalho (Soares et al., 2018). Além disso, contribuem para o esgotamento físico e emocional dos profissionais (Barata, 2014; Lima & Lima-Filho, 2009) e podem comprometer – em diferentes níveis – a qualidade das relações familiares, bem como do lazer, do descanso e da saúde desses profissionais (Cruz et al., 2015; Dalagasperina & Monteiro, 2016; Soares et al., 2018).

Por meio da Classe 2 - Conciliação entre maternidade e trabalho, conclui-se que para a eficaz conciliação entre família e trabalho é necessária uma organização em ambos os contextos. Na família há a uma maior divisão de atividades familiares e domésticas com o cônjuge. No trabalho, emergem adaptações de horários e formas de se trabalhar, as quais são dadas de maneira compatível ao tempo de cuidado do filho. No entanto, é importante frisar que isto não ocorre sem sofrimento e sem até um certo grau de conflito (em maior ou menor grau) entre as docentes, já que as demandas e os desafios dos papéis de mãe e de docente são múltiplos e conciliá-los é um desafio.

### **CLASSE 3 – PLANEJAMENTO DA MATERNIDADE**

Essa classe foi responsável por 33,9% dos segmentos de texto (427 ST). Destacou-se nela palavras como “Mãe” ( $x^2 > 52,4$ ), “Filho” ( $x^2 > 47,37$ ), “Família” ( $x^2 > 41,47$ ), “Irmão” ( $x^2 > 33,88$ ), “Pai” ( $x^2 > 28,63$ ), “Esposo” ( $x^2 > 25,58$ ). O assunto discutido na Classe 3 diz respeito ao desejo e construção da maternidade, assim como a influência desta para a percepção das relações familiares e laborais. De maneira geral, as docentes relatam um adiamento da maternidade, mas isso não é visto de forma negativa. Ao contrário, apontam como um alinhamento ao planejamento profissional que possuíam para si.

Portanto, as docentes acreditam que existe um momento ideal e mais adequado para se gerar filhos, o que implica a busca pelo crescimento e realização profissional, somado à estabilidade financeira. Verifica-se, então, que não é a busca por realização profissional que faz com que as mulheres adiem a maternidade, de modo que o planejamento para ter filhos está intimamente vinculado à carreira profissional (Fiorin et al., 2014), conforme é identificado nos relatos:

Mas eu esperei, esperei... meu marido dizia até assim: “Ah, tu quer que o menino nasça doutor?”. Porque eu só queria engravidar depois que eu entrasse no doutorado. (...) Pela emoção eu teria tido filho logo, mas pela racionalidade foi adiando e esperando até que eu considerasse o melhor momento. (P.3)

O trabalho e a maternidade estão diretamente conectados para as participantes deste estudo, que mencionaram a necessidade de adiar a maternidade até conquistarem estabilidade profissional e financeira. O sucesso na carreira e realização profissional e pessoa fazem parte hoje dos objetivos de muitas mulheres, como estas que participaram deste estudo. Isto não quer dizer, contudo, que o investimento em um trabalho que dê

satisfação seja visto como mais importante do que ser mãe. Para elas, o ideal parece ser não tratar maternidade e realização profissional como dimensões excludentes, mas como dimensões que podem ser conciliadas (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007; Fiorin et al., 2014).

Além disso, as idades em que elas foram mães são avaliadas como positivas por trazer uma maior perspectiva de maturidade para lidar com as questões tanto familiares, como de trabalho. A experiência de vida, a identidade mais consolidada e a maturidade já vêm sendo apontadas como vantagens psicológicas da maternidade em idade avançada, sendo considerada um fator propulsor da noção de responsabilidade da mulher perante a vida (Lopes et al., 2014): “Acho que eu tive um pouco mais velha, e eu acho que isso também dá uma certa maturidade, inclusive assim, na pesquisa, na pós, não ficar tão estressada, porque eu sei que eu tenho uma coisa muito maior.” (P.7)

O adiamento da maternidade tem sido uma das principais possibilidades que as mulheres têm lançado mão para viabilizar o seu desejo pela conciliação família e carreira, à semelhança do que se verificou em estudos anteriores (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007; Fiorin et al., 2014). Essa escolha, por sua vez, está condicionada tanto pelo contexto imediato quanto pelo contexto mais amplo em que a mulher está inserida. Cada mulher, a partir de suas necessidades, possibilidades e vontades, constrói alternativas para viabilizar a consecução desses projetos de vida. Problematiza-se, no entanto, que estas iniciativas acabam ficando muito no âmbito de decisões e arranjos individuais de vida, tendendo a ser menos apoiados por ações institucionais e políticas mais amplas de apoio à conciliação família e trabalho.

À luz da Classe 3 - Planejamento da maternidade, verifica-se a maternidade como algo de planejamento concomitante ao desenvolvimento profissional. Por isso, as docentes tendem a ter filhos em idades mais avançadas, mas isso é visto como positivo em função da maturidade e maior responsabilidade neste momento.

#### **CLASSE 4 – MATERNIDADE E A PROFISSÃO DE DOCENTE DA PÓS-GRADUAÇÃO**

A classe 4 representou 30% dos segmentos de texto (378 ST). Emergiram palavras como “Mulher” ( $x^2 > 71,71$ ), “Vida” ( $x^2 > 46,05$ ), “Maternidade” ( $x^2 > 40,21$ ), “Pesquisador” ( $x^2 > 39,19$ ), “Pesquisa” ( $x^2 > 37,19$ ), “Professor” ( $x^2 > 35,53$ ). Essa classe aborda a questão de ser mãe e pesquisadora, e como elas se influenciam mutuamente. Em suma, as docentes relatam a necessidade de organização para uma vivência satisfatória tanto no contexto laboral, como familiar. Vale ressaltar as dificuldades da tarefa de conciliar carreira e família, especialmente quando se tem filhos, para não se cair na representação de uma “supermulher”, que consegue gerenciar a família e a vida acadêmica (Silva & Ribeiro, 2014): “Acaba que você como pesquisadora, como mulher, mãe, professora, tem que tentar equilibrar tudo isso, mas nesse mundo que a gente vive hoje é bem complicado, porque são muitos papéis.” (P.1)

A execução de múltiplos papéis desempenhados em ambos os contextos pode ser incompatível, ocasionando a permeabilidade entre os domínios. Porém, os papéis, quando engajados e combinados, podem gerar benefícios para as docentes, e proporcionar sentimentos de bem-estar e realização por conseguirem conciliar as esferas pessoal e profissional (Costa, 2018; Cezar et al., 2017): “Você não vai abrir mão de uma em detrimento da outra, tu vai ter que conciliar de alguma forma e aí cada um vai achar teu jeito de conciliar. Agora, não tem que abrir mão da sua vida pessoal.” (P.11)

Entretanto, essa organização mais equilibrada sofre dificuldades por diferentes fatores. Um deles é a cobrança institucional e de órgãos de fomento, que pode ser percebida quando é imputado às cientistas que são mães uma sobrecarga de trabalho (Teixeira & Freitas, 2016). Há uma demanda por um cumprimento de alta eficiência nos diferentes papéis sociais que as docentes assumem, como se não houvesse a existência de um quando em exercício de outro, como se pode verificar no relato: “A parte da cobrança institucional é complicada, mesmo estando em um programa que é composto majoritariamente por mulheres, ele às vezes não entende esse processo.” (P.1)

A maternidade, então, é um importante aspecto para a compreensão das questões de iniquidade de gênero na ciência. De fato, mesmo apresentando um expressivo crescimento da participação feminina no meio científico e acadêmico, ainda é forte a diferença entre homens e mulheres. Por exemplo, bolsas com um maior nível hierárquico, de maior destaque e reconhecimento científico e acadêmico, são menos ofertadas ao sexo feminino (Cerqueira & Ribeiro, 2015).

Sendo assim, para que seja possível uma conciliação adequada entre os contextos familiar e de trabalho, algumas estratégias são elaboradas. Por exemplo, a da seletividade. As docentes estão optando por selecionar quais atividades irão se engajar, ao contrário da ideia de que elas teriam que se esforçar mais para produzir quando se tornam mães (Santos, 2016), conforme descrito pela participante: “Eu acho que isso acaba refletindo na qualidade de trabalho da pesquisa, que eu acho que a gente começa a repensar: “Será que isso aqui que eu estou fazendo é realmente relevante?” (P.7)

As próprias características da profissão de docente possibilitam a conciliação entre os dois contextos, tendo em vista que é possível ter flexibilidade de horários e de espaço de trabalho. A flexibilidade já é um fator de importância em estudos sobre interação família-trabalho, pois permite com que o indivíduo participe mais plenamente da vida familiar (Maia et al., 2015), o que é corroborado pelas docentes: “Eu acho que é um dos melhores empregos que tem, porque a gente não tem que ficar muito presa a horário, (...) os horários são mais flexíveis.” (P.7).

Todavia, é importante que essa flexibilidade seja relativizada, uma vez que ela pode adquirir uma função contrária. À medida que se reorganiza horários e espaços, a dedicação ao trabalho pode ocupar um tempo maior do que se as atividades ocorressem em local e horário fixos, conforme pontua a P.2: “E a flexibilidade de horários. Eu não tenho um trabalho muito flexível, porque trabalho o tempo todo.”. A relativização da flexibilidade é discutida em estudos anteriores da Sociologia do Trabalho (D’Arisbo et al., 2018; Oliveira & Anselmo, 2011). Nesses estudos destaca-se que, ao introduzir jornadas flexíveis ao processo de trabalho, o tempo de não trabalho se converte em tempo de trabalho, trazendo, assim, horas que estavam sistematicamente fora do caráter laboral e capital para sua dominação.

Outro fator que tem sido elencado como possibilidade para a satisfatória vivência da maternidade enquanto docente da pós-graduação é a existência de uma rede de apoio também no contexto do trabalho, a qual envolve colegas e alunos. É possível, com isso, que se mantenha a qualidade no trabalho, em publicações, em aulas, etc., em desenvolvimento, além de proporcionar sentimentos de acolhimento e satisfação (Maia et al., 2015): “Porque eu fiz uma rede de apoio (...). Aí eu oriento, passo para alguns colegas, porque eu tenho essa rede de apoio na gravidez, para a gente poder produzir em várias linhas”. (P.8)

Ao contrário da ideia apontada em alguns estudos (e.g. Santos, 2016; Silva & Ribeiro, 2014) de que as pesquisadoras que são mães produziram e publicaram menos,

a maior parte das docentes nesse estudo não percebem prejuízos em suas publicações acadêmicas. Isso ocorre justamente por terem tido uma preparação anterior à licença-maternidade e contarem com essa rede de apoio, o que proporcionou trabalhos prévios e colaboração em outros: “Como você conseguiu produzir tanto no fim da gestação, tendo filho?”, mas foi porque foram coisas trabalhadas, desde o ano passado, e eu fui trabalhando antes de ter filho.” (P.9). Algumas docentes destacam, ainda, que após a maternidade há mais motivação e qualidade nos trabalhos: “Tanto é que se você for olhar, analisar a minha produção, é muito maior depois das crianças do que antes e de mais qualidade, tipo de revista, pensando só nessa questão da publicação.” (P.7).

Entretanto, duas docentes acreditam que, mesmo não sentindo o impacto no momento atual da carreira, esses prejuízos serão sentidos só após um período, pois seria quando as produções prévias de estudos encerrariam. A participante P.1 relata: “Por isso que digo que daqui dois anos vai explodir, não vai ter publicação, evento, mas vou deixar uma bebê de um ano?” (P.1). Por fim, a única docente que relata a diminuição de suas publicações traz em suas falas um trabalho mais individual, sem uma rede de apoio em suas atividades antes ou após se tornar mãe. Talvez por isso tenha sentido maior impacto e prejuízos.

Entende-se que o prejuízo em termos de produção científica talvez não tenha sido sentido mais intensamente por causa do tempo de carreira das participantes do estudo. As docentes entrevistadas são mulheres com as carreiras já consolidadas e a experiência contribui para a diminuição do impacto da maternidade no trabalho, como pode ser visto no seguinte relato: “Quando eu engravidei, eu já tinha ganho a bolsa de produtividade. Então, eu acho que isso aí também contribuiu, porque eu já estava em um outro momento como pesquisadora, deu mais tranquilidade.” (P.7).

A Classe 4 - *Maternidade e a profissão de docente da pós-graduação*, por fim, apresenta a compreensão das dificuldades e possibilidades vivenciadas pelas docentes. Dentre as dificuldades se encontram a falta de apoio institucional e o efetivo reconhecimento da existência de vida familiar. Entre as possibilidades, destacam-se uma maior seletividade das demandas de trabalho, a rede de apoio de colegas e profissionais e as características da própria profissão como facilitador de adaptações.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo buscou compreender a interação família e trabalho de mulheres que são mães e atuam como docente na pós-graduação. Em linhas gerais, os dados obtidos fortalecem as discussões sobre as diferenças de gênero na carreira científica, sobre as transformações do papel masculino e a importância da existência de uma rede de apoio social na família e no trabalho. Esclarece, inclusive, a dificuldade das mães para que a conciliação entre os contextos ocorra de forma saudável e sem sofrimento, principalmente pela fragilidade do apoio e da compreensão institucional frente à nova realidade da família. Em termos de inovação, o estudo avança ao tratar especificamente da conciliação família trabalho de docentes da pós-graduação, relacionando as especificidades da atuação profissional nesse contexto à maternidade das mulheres mães e pesquisadoras. Relaciona desafios e, ao mesmo tempo, as estratégias de conciliação utilizadas pelas participantes.

Em termos práticos, os resultados desse estudo podem proporcionar a elaboração de estratégias em nível social para a facilitação da conciliação entre a maternidade e a

profissão de pesquisadora. Algumas experiências inovadoras no contexto brasileiro já emergiram e é importante mencioná-las: o aumento da divulgação social e científica sobre o assunto, com o surgimento de movimentos específicos sobre maternidade e ciência, como o *Parent in Science* (<https://www.parentinscience.com/>) e Observatório Cajuína (<https://observatoriocajuin.wixsite.com/cajuina>), por exemplo; a menção explícita no Currículo Lattes do número de filhos e período da licença-maternidade; a criação de políticas científicas no espaço acadêmico, como a consideração do período da licença-maternidade durante a avaliação de currículo em seleções, como o que foi feito em instituições como Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), dentre outras; além da construção de projetos institucionais que favorecem a presença das docentes em ambientes científicos, como a disponibilização de espaços acolhedores para mães e crianças em eventos científicos e até a criação de programações voltadas para os filhos, como proposto no III Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, II Congresso de Saúde Mental da UFSCar, realizados no ano de 2019, por exemplo.

Fica claro nesse estudo que, apesar do aumento da participação das mulheres nesse meio, os avanços parecem não respeitar as características específicas das pesquisadoras que são mães. Para que a conciliação entre as exigências laborais e familiares possa ocorrer de maneira mais eficaz, alguns arranjos, em sua maioria, domésticos precisam acontecer. Nesse contexto, é possível perceber como as transformações sociais no papel masculino são significativas para a quebra da ideologia de obrigação materna para com os cuidados dos filhos e responsabilidades domésticas. Evita-se, então, a redução da conciliação entre maternidade e trabalho à características de “supermãe” ou “supermulher”, entendendo que não se pode naturalizar a sobrecarga de cuidado e trabalho atrelada a elas.

Além disso, sublinha-se a necessidade de maior reflexão e respeito institucional à maternidade e à paternidade ativa. Porém, para que isso não se limite a mero discurso, é preciso que se garantam direitos legais que respaldem a nova realidade das docentes. Entre estes, a garantia do período de seis meses de licença-maternidade em universidades privadas e não apenas públicas; o aumento do tempo da licença paternidade; e a expansão de políticas específicas para as mulheres na pós-graduação.

Ressalta-se que os dados obtidos nesse estudo são específicos das pesquisadoras entrevistadas, as quais estão vinculadas à pós-graduação *stricto sensu* e possuem carreiras consolidadas nas áreas das ciências da saúde, sociais aplicadas e humanas. Todas em relacionamentos heterossexuais e com companheiros presentes na dinâmica familiar. Estudos futuros poderiam enfatizar docentes das ciências exatas, por exemplo, além de focar-se em docentes em diferentes estágios da sua atuação, inclusive, com filhos(as) em diferentes faixas etárias, sobretudo adolescentes, tendo em vista que essa fase da vida foi uma das mais citadas como fruto de preocupação das docentes entrevistadas. Além disso, reforça-se a importância de estudos que visem a compreensão das dificuldades e possibilidades considerando diferentes configurações familiares (monoparentais ou homoparentais, por exemplo) e a paternidade de docentes da pós-graduação.

## REFERÊNCIAS

- Aguiar, C. V. N. (2016). *Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade família-trabalho-organização*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal da Bahia]. <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/22618>
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2018). Interface Positiva Trabalho e Família: Proposta de Instrumento e Evidências de Validade. *Avaliação Psicológica*, 17(1), 48-58. <http://doi.org/10.15689/ap.2017.1701.06.13175>
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: Exigências, recursos e formas de conciliação. *DEDiCA*, 8, 117-130. <http://hdl.handle.net/10481/37455>
- Andrade, C. J. (2018). *O retorno ao trabalho na perspectiva da mulher após a licença maternidade: Um estudo com profissionais da educação*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de São Paulo]. <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1769>
- Araújo, J. M. (2017). Valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988: Instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. *Revista de Direito Brasileira*, 16(7), 115-134. <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2017.v16i7.3058>
- Bandeira, E. L., Ferreira, V. C., & Cabral, A. C. A. (2019). Conflito trabalho-família: A produção científica internacional e a agenda de pesquisa nacional. *Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 25(1), 49-82. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.232.87660>
- Barata, A. C. M. S. (2014). *A interface do conflito trabalho-família e família-trabalho e a Síndrome de Burnout*. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. <http://hdl.handle.net/10400.6/5531>
- Barbosa, P. Z. & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. *Psicologia Clínica*, 19(1), 163-185.
- Barros, S. C. V., & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30, e174090. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30i174090>
- Barros, S. C. V., & Mourão, L. (2020). Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero. *Psicologia em Estudo*, 25, e46325. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.46325>
- Bernardi, D. (2017). Paternidade e cuidado: “Novos conceitos”, velhos discursos. *Psicologia Revista*, 26(1), 59-80. <https://revistas.pucsp.br/psicorevista/article/view/28743/23329>
- Borsa, J. C., & Nunes, M. L. T. (2011). Aspectos psicossociais da parentalidade: O papel de homens e mulheres na família nuclear. *Psicologia Argumento*, 29(64), 31-39. <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/19835/19141>
- Brasil. (2008). *Lei Nº 11.770, de 9 de setembro de 2008*. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm)
- Cerqueira, S. & Ribeiro, R. (2015). As mulheres na mobilidade acadêmica internacional: Uma caracterização das pesquisadoras brasileiras na Universidade do Minho. *Revista Lusófona de Estudos Culturais*, 3(1), 233-244.

- <http://www.estudosoculturais.com/revistalusofona/index.php/rlec/article/view/211/13>
- Cezar, B. G. S., Scherer, L. A., & Corso, K. B. (2017). Empoderamento feminino na carreira das mulheres docentes: Estudo em uma universidade federal no interior do Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 7(1), 440-455. <https://doi.org/10.20503/recap.v7i1.32655>
- Cruz, A. M., Rodrigues, D. P., Fialho, A. V. M., Almeida, N. G., Figueiredo, J. V., & Oliveira, A. C. S. (2015). Percepção da enfermeira docente sobre sua qualidade de vida. *Revista RENE*, 16(3), 382-390. <https://doi.org/10.15253/2175-6783.2015000300011>
- Costa, L. B. (2018). *Work-life balance e o trabalho docente: um estudo nos programas de pós-graduação stricto sensu em ciências contábeis no Brasil - Uberlândia*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Uberlândia]. <https://doi.org/10.14393/ufu.di.2019.904>
- Dalagasperina, P., & Monteiro, J. K. (2016). Estresse e docência: Um estudo no ensino superior privado. *Revista Subjetividades*, 16(1), 36-51. <https://doi.org/10.5020/23590777.16.1.37-51>
- D'Arísbo, A., Boff, A., Oltramari, A. P., & Salvagn, J. (2018). Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(2), 495-517. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00125>
- Dias Junior, C. S., & Verona, A. P. (2016). Maternidade e trabalho: Algumas reflexões sobre mulheres em ocupações de nível superior. *Revista Brasileira de Sociologia*, 4(9), 111-133. <https://doi.org/10.20336/rbs.152>
- Demarchi, R. F., Nascimento, V. F., Borges, A. P., Terças, A. C. P., Grein, T. A. D., & Baggio, E. (2017). Percepção de gestantes e puérperas primípara sobre maternidade. *Revista de enfermagem UFPE On-line*, 11(7), 2663-7263. <https://doi.org/10.5205/reuol.10939-97553-1-RV.1107201703>
- Duarte, J. L. N. (2018). Pós-graduação e trabalho docente do assistente social: Desafios nas federais. *Temporalis*, 18(35), 119-136. <https://doi.org/10.22422/temporalis.2018v18n35p119-136>
- Fiorin, P. C., Oliveira, C. T., & Dias, A. C. G. (2014). Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 25-35. <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203035764005.pdf>
- Flick, U. (2009). *Qualidade na pesquisa qualitativa*. Artmed.
- Garcia, C. F., & Vicieli, J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 271-280. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>
- Goulart Júnior, E., Feijó, M. R., Cunha, E. V., Corrêa, B. J., & Gouveia, P. A. E. S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. *Pensando famílias*, 17(1), 110-122. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679494X2013000100011&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679494X2013000100011&lng=pt&tlng=pt)
- Guimarães, M. G. V., & Petean, E. B. L. (2012). Carreira e família: divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 103-110. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S167933902012000100011&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902012000100011&lng=pt&tlng=pt)

- Haddad, E. A., Mena-Chalco, J. P., & Sidone, O. (2017). Produção científica e redes de colaboração dos docentes vinculados aos programas de pós-graduação em Economia no Brasil. *Estudos Econômicos*, 47(4), 617-679. <https://doi.org/10.1590/0101-416147414ejo>
- Jablonski, B. (2010). A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30(2), 262-275. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200004>
- Lima, B. S. (2013). O labirinto de cristal: As trajetórias das cientistas na física. *Revista Estudos Feministas*, 21(3), 883-903. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>
- Lima, M. F. E. M., & Lima-Filho, D. O. (2009). Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciências & Cognição*, 14(3), 62-82. [http://www.cienciasecognicao.org/pdf/v14\\_3/m253.pdf](http://www.cienciasecognicao.org/pdf/v14_3/m253.pdf)
- Lopes, M. N., Dellazzana-Zanon, L. L., & Boeckel, M. G. (2014). A multiplicidade de papéis da mulher contemporânea e a maternidade tardia. *Temas em Psicologia*, 22(4), 917-928. <https://doi.org/10.9788/TP2014.4-18>
- Maia, K., Alloufa, J. M., & Araújo, R. M. (2015). Interação trabalho e família: O enriquecimento como implicação da acumulação de papéis. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(12), 158-179. [https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/425/pdf\\_75](https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/425/pdf_75)
- Mendonça, M. & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 33(3), 317-334. <https://doi.org/10.14417/ap.904>
- Monteiro, F. R., Buccini, G. S., Venâncio, S. I., & Costa, T. H. M. (2017). Influência da licença-maternidade sobre a amamentação exclusiva. *Jornal de Pediatria*, 93(5), 475-481 <https://doi.org/10.1016/j.jped.2016.11.016>
- Moraes, P. M. (2015). *A difícil conciliação entre os três mundos: Família, trabalho e qualificação profissional*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/159048>
- Mota-Santos, C., Azevedo, A. P., & Lima-Souza, E. (2021). A Mulher em Tripla Jornada: Discussão Sobre a Divisão das Tarefas em Relação ao Companheiro. *Revista Gestão & Conexões*, 10(2), 103-121. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2021.10.2.34558.103-121>
- Oliveira, J., & Anselmo, J. (2011). A flexibilização do trabalho na sociedade contemporânea. *Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, 3(2). <https://doi.org/10.32760/1984-1736/REDD/2011.v3i2.4440>
- Oliveira, M. A. M. & Freitas, M. V. M. T. (2009). O atual modelo de avaliação da CAPES - seus impactos sobre as vidas profissional e pessoal dos docentes de um programa de pós-graduação em letras. *Educação Em Foco*, 12(13), 29-52. <https://doi.org/10.24934/eef.v12i13.74>
- Prado, D. (2017). *O que é família*. Brasiliense.
- Pirrolas, O. A. C., & Correia, P. M. A. R. (2020). Profissão, família e educação – conciliação da tripla jornada: Uma questão de políticas e práticas organizacionais ou uma questão de sexo? *Revista da FAE*, 23(1), 7-22. <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/642>
- Rezende, D. K. (2017). Maternidade: Uma construção histórica e social. *Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 2(4), 175-191. <http://200.229.32.55/index.php/pretextos/article/view/15251/11732>

- Rimes, K. A. (2017). *Trabalho materno com licença-maternidade e sua associação com o aleitamento materno exclusivo*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal Fluminense]. <https://app.uff.br/riuff/handle/1/8504>
- Ruza, F. M., & Pinto, E. (2016). As transformações produtivas na pós-graduação: O prazer no trabalho docente está suspenso? *Revista Subjetividades*, 16(1), 91-103. <https://doi.org/10.5020/23590777.16.1.91-103>
- Santos, V. M. (2016). Uma "perspectiva parcial" sobre ser mulher, cientista e nordestina no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 4(3), 801-824. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2016v24n3p801>
- Soares, M. B., Mafra, S. C. T., & Faria, E. R. (2018). A relação entre a carreira do magistério superior, suporte familiar e estresse ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Viçosa-MG. *Textos & Contextos*, 17(2), 321-334. <https://doi.org/10.15448/1677-9509.2018.2.24990>
- Souto, B. L. C., Beck, C. L. C., Trindade, L. R., Silva, R. M. D., Backes, D., & Bastos, R. A. (2017). O trabalho docente em pós-graduação: Prazer e sofrimento. *Revista de Enfermagem UFSM*, 7(1), 29-39. <https://doi.org/10.5902/2179769222871>
- Silva, F. F., & Ribeiro, P. R. C. (2014) Trajetórias de mulheres na ciência: “Ser cientista” e “ser mulher”. *Ciência & Educação (Bauru)*, 20(2), 449-466. <https://doi.org/10.1590/1516-73132014000200012>
- Teixeira, V. H. S. (2020). *Autopercepção da gestão do tempo de lazer e sua associação com a satisfação, felicidade e estresse ocupacional em orientadores da Pós-Graduação*. [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. <https://doi.org/10.11606/D.6.2020.tde-08122020-130840>
- Teixeira, A. B. M. & Freitas, M. A. (2016). Mulheres nos cursos de Física e Educação Física na Universidade Federal de Minas Gerais. *Instrumento: Revista de Estudo e Pesquisa em Educação*, 18(1), 13-25. <https://periodicos.ufjf.br/index.php/revistainstrumento/article/view/18956>
- Vieira, M. L., Bossardi, C. N., Gomes, L. B., Bolze, Simone, D. A., Crepaldi, M. A., & Piccinini, C. A. (2014). Paternidade no Brasil: revisão sistemática de artigos empíricos. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 66(2), 36-52.
- Vilela, N. G. F. (2018). Conflito trabalho-família: uma revisão sistemática da produção científica nacional. *Revista Liceu On-line*, 8(1), 27-49. [https://liceu.fecap.br/LICEU\\_ON-LINE/article/view/1782/1042](https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1782/1042)

*Recebido: 29/10/2020*

*Reformulado: 20/08/2021*

*Aceito: 30/08/2021*

### **Sobre as autoras:**

**Jaqueline Sobreira Rodrigues** é mestra em Psicologia pela Universidade de Fortaleza.

**Normanda Araujo de Moraes** é doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e docente do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza.

**Correspondência:** [jaquelinesobreira.r@gmail.com](mailto:jaquelinesobreira.r@gmail.com)