

# **Retorno ao Trabalho de Mães Professoras Universitárias após Licença Maternidade**

Letícia Schiavon Da Costa<sup>1</sup>

Marta Solange Streicher Janelli da Silva<sup>2</sup>

Meiridiane Domingues de Deus<sup>3</sup>

## **Resumo**

O objetivo deste estudo foi investigar o retorno ao trabalho de mães professoras universitárias após licença maternidade. Participaram do estudo quatro docentes de uma universidade pública que possuem filhos com at o dois anos de idade. Para a coleta de dados foram utilizados como instrumentos: entrevista semiestruturada e questionário sociodemográfico. A análise dos dados obedeceu aos critérios da análise de conteúdo de Bardin. Os resultados destacam que as mulheres vivenciam dificuldades no retorno as atividades laborais, principalmente em rela o a concilia o das demandas da carreira docente e as relativas a maternidade. Apesar disso, gostar das atividades realizadas no trabalho e ter uma rede de apoio são aspectos importantes que estimulam as mães a retornarem ao trabalho. Destaca-se a necessidade de escuta e acolhimento das mães durante o processo de licença-maternidade e retorno ao trabalho. Destaca-se a importância da realiza o de estudos relacionados a essa temática e fomentar discussões no meio acad mico, de modo a contribuir positivamente para a s ude dessas mães/docentes.

**Palavras-chave:** maternidade; trabalho; universidades

**The Return to Work of College Professors after Maternity Leave**

## **Abstract**

This study aimed to investigate the return to work after maternity leave of mothers who are college professors. The participants were four professors from a public university who had children up to two years old. For data collection they were used as instruments: semistructured interview and social-demographic questionnaire. Data analysis followed the criteria of Bardin's content analysis. The results emphasize that women experience difficulties when returning to work, specially towards the balance of teaching and maternity demands. Nevertheless, enjoying work activities and having a support group are important aspects that stimulate mothers getting back to work. There is pointed out the need of listening and holding those mothers during the process of maternity leave and the return to work. The importance of conducting studies related to this issue and fostering discussions in the academic environment is highlighted, in order to contribute positively to the health of these mothers/teachers.

---

<sup>1</sup> Psicóloga clínica. Especialista em Psicoterapia Familiar Sist mica - Centro de Estudos da Família e do Indivíduo.

<sup>2</sup> Professora Adjunta do curso de Psicologia da UFPel. Doutora em Enfermagem pela UFPel.

<sup>3</sup> Pós-doutoranda em Psicologia pelo PPGP/UFSM. Doutora em Psicologia pela UFSC. Psicóloga clínica.

**Keywords:** *maternity; work; universities*

## **Introdu o**

A maternidade   um evento na vida da mulher que altera aspectos relacionados a sua rotina, como trabalho e tarefas pessoais. A emancipa o e inser o das mulheres no mercado de trabalho desmascarou a realidade de que elas sempre trabalharam, seja no ambiente privado (no lar) como no público (de forma remunerada) ao longo dos tempos (D’Affonseca et al., 2014). Além disso, a inser o feminina no ensino superior reforçou as dificuldades encontradas por mulheres em rela o ao uso do tempo para qualifica o, trabalho, tarefas de cuidado e família (Bitencourt, 2019). Essas transforma es resultaram em mudanças nas dinâmicas familiares, visto que novas demandas surgiram na vida das mulheres de forma que não houve redu o das atividades de cuidados da casa e das crianças (Monteiro et al., 2018). Neste contexto, para as mulheres que exercem atividade profissional, o tornar-se mãe implica em retirar-se, pelo menos por um período dessa atribui o, visto que o beb  necessita de cuidados intensivos maternos durante os primeiros meses de vida e para o restabelecimento da mulher em decorrência do parto e adapta o a nova rotina. Em fun o disso, a Organiza o Interna onal do Trabalho (OIT) desde o ano de 1919, por meio da Conven o n.003, recomendou aos países membros a necessidade de altera o das leis trabalhistas em fun o da elabora o da licença-maternidade às mulheres inseridas no mercado de trabalho, de modo a protegê-las no período gestacional e nascimento das crianças (Carvalho et al., 2006).

No Brasil, a licença-maternidade foi prevista por meio do decreto n. 21.417- A de 17 de maio de 1932, em seu artigo 7º que trata da proibi o do trabalho de gestantes durante o período de quatro semanas antes e depois do parto. Posteriormente, no ano de 1943, a Consolida o das Leis do Trabalho (CLT) modificou o tempo de afastamento (seis semanas antes e depois do parto) e o valor do auxílio relativo ´ licença maternidade. Em 1967, essa licença tornou-se compulsória em fun o da proibi o do trabalho das mulheres no período anterior a quatro semanas e oito após o parto, o que perdurou até o ano de 2002, em que foi revogada (Carvalho et al., 2006). A CLT estipulou o prazo de 120 dias para a licença-maternidade sem preju o de salário e emprego para as mulheres, sendo necessário informar ao empregador por meio de atestado médico o afastamento em fun o do nascimento da criança (CLT, 2018). Em consonância, a lei 8112/90 que dispõe do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, autarquias e funda es públicas federais também evidencia no seu artigo 207, o período de 120 dias de licença-maternidade. No ano de 2009, foi instituído pelo meio do decreto n. 7052 que esse período poderia ser prorrogado por mais 60 dias, por meio da ado o ao programa da Empresa Cidad a.

Para além da questão temporal, o período da gesta o e da licença-maternidade suscita in umeras preocupações, custos materiais e implica es psicológicas (Bitencourt, 2019). Esse período de afastamento possibilita às mulheres experienciar a maternidade por meio das mudanças fisiológicas, emocionais e relacionais em fun o da chegada de um novo membro na família e adapta o a uma nova rotina que demanda aten o e cuidados (Morais, 2014). Neste período, muitas mulheres realizam o aleitamento materno exclusivo, visto que   algo importante para o desenvolvimento das crianças,

além disso, favorece o vínculo entre a mãe e o beb . A prorroga o da licença-maternidade contribui para o aumento do tempo necessário para a mãe se adaptar as demandas do beb , bem como, as mudanças de sua rotina (Garcia & Viecili, 2018; Morais, 2014).

O retorno ao trabalho após a finaliza o do período de licença pode favorecer conflitos em rela o as demandas da maternidade, atividades do lar e profissionais (Merighi et al., 2011). As mulheres podem experienciar ansiedade, medo de passar a dedicar-se mais a carreira do que a maternidade, como também, de deixar as crianças aos cuidados de outras pessoas que elas não conhecem bem, e junto disso, necessitam lidar com cansaço físico, queda no rendimento profissional, estresse, culpa (Garcia & Viecili, 2018), vulnerabilidade, insegurança, tristeza e sentimentos negativos em rela o as atividades laborais (Krause, 2017). Contudo, para outras mães, o retorno ao trabalho pode ter um efeito benéfico para a sua s ude, representando um fator de estímulo e motiva o em fun o da identidade que o trabalho lhe possibilita, gratifica o pessoal, prazer, sentimento de utilidade, retorno financeiro e relacionamentos interpessoais obtidos por meio da atividade laboral (Garcia & Viecili, 2018).

Salientamos que embora esse estudo tenha sido realizado com quatro mulheres brancas, considera-se importante reforçar que nem todas as mulheres vivenciam essas situa es apresentadas, visto a multiplicidade de histórias e condicões de vida apresentadas por elas. Assim,  fundamental problematizar as realidades de modo interseccional, ou seja, considerando questões relativas  raça, classe e g nero (Hirata, 2014), como também, refletir sobre as condicões socioecon micas, acesso  educa o, bens materiais e mobilidade social possíveis às mulheres.

Na perspectiva do cenário acad mico brasileiro, a maioria do corpo docente  composta por pessoas brancas, sendo reduzido o número de professores e intelectuais negros/as e indígenas. Neste contexto, professoras negras têm que lidar com as demandas acad micas, somadas às situa es de racismo, discrimina o e preconceito nas rela es institucionais, com os/as estudantes e colegas (Oliveira, 2006). Além disso, há uma sub-representa o do número de professores negros e negras na pós-gradua o brasileira, silenciamento e apagamento em rela o as suas produ es científicas (Xavier, 2019). A intelectual Giovana Xavier afirma que além de todas essas questões,  importante lidar com as demandas profissionais, da maternidade e da maternagem, mas também ter um tempo para si, para a realiza o de desejos, planos e aprender a reconhecer a sua própria humanidade, limites e fragilidades (Xavier, 2019). Essas questões podem auxiliar na concilia o entre trabalho e família, como também no retorno às atividades laborais.

No processo de retorno ao trabalho, a rede de apoio  importante, pois auxilia a mãe na concilia o das demandas profissionais, do lar e do trabalho. Por mais que vivencie um contexto que propicie a divisão das tarefas de casa, a maioria das mulheres ainda se sentem e são sobrecarregadas em rela o ao número de atividades diárias (Vanalli & Barham, 2012). Institui es de ensino infantil e creches são importantes para o equilíbrio entre as demandas de trabalho e família, por isso  necessário que mais vagas sejam ofertadas às famílias (Deus et al., 2021).

As mães tendem a ter maior responsabilidade que os pais no que se refere a demanda total de cuidados (Deus et al., 2021; Vanalli & Barham, 2012). Isso traz prejuízos, pois muitas vezes, essas mulheres não possuem tempo para a realiza o de tarefas de autocuidado.

Percebe-se que o papel de mãe traz junto uma preocup o com a concilia o do tempo das demais atividades diárias com aquelas relativas ao/a filho/a. Muitas mulheres acabam por escolher não viver a maternidade, de modo a não afetar a carreira, j a aquelas que escolhem ter filhos são colocadas diante de mais uma identidade - a de mãe- e enfrentam o desafio de conciliar família, filhos e carreira (Silva & Ribeiro, 2014).

As mães docentes acad micas, por vezes, vivenciam o evento da maternidade como um elemento desencadeador de indaga es sobre o caráter mítico de mulher “realizada”, levando a reflexões sobre si mesmas e a importância do trabalho na sua vida e na rela o com filhos, esposo/a companheiro/a (Andrade, 2018). Ressalta-se que ´e evidente a existência de poucas políticas públicas que contemplam as dificuldades e demandas das mães inseridas nas universidades brasileiras, bem como, ainda necessitam enfrentar o baixo número de creches nestas institui es de modo a não suprir as suas necessidades relativas a maternidade (Bitencourt, 2019).

Neste sentido, o período da maternidade, muitas vezes, caracteriza-se como tenso, visto que evidencia os conflitos e dificuldades de concilia o entre as atribui es profissionais e atividades familiares, e no cenário acad mico ainda h a poucos estudos que analisam essa realidade (Machado et al., 2019). Os assuntos que envolvem a vivência da maternidade por professoras acad micas estão tomando maiores propor es nos \'ltimos tempos, por meio do movimento *Parent in Science*, criado no ano de 2015 (Dellazzana-Zanon et al., 2019). Esse movimento tem por objetivo lançar olhar sobre as especificidades desse momento de vida das docentes e obter espaço para discussão de políticas, principalmente, junto as agências de fomento de pesquisa (*Parent in Science*, 2018). O ambiente acad mico se caracteriza pela alta produtividade, engajamento em projetos de pesquisa e extensão, publica es nacionais e internacionais que, por vezes, ficam diminuídos para mulheres professoras acad micas que vivenciam a maternidade (Tower & Latimer, 2016). Além de ser um ambiente que exige alta produ o e entendendo a importância, relevância social e científica de estudar e visibilizar est a temática, este estudo tem como objetivo investigar o retorno ao trabalho de mães professoras universitárias após licença maternidade.

## **Método**

### ***Participantes***

Participaram da pesquisa quatro mães, professoras universitárias de uma Universidade pública da região sul do Brasil. Os critérios de inclusão foram: ter retornado ao trabalho após a licença maternidade nos \'ltimos dois anos (2017 e 2018), ou seja, contemplando mães cujo/a filho/a \'ultimo/a filho/a tivesse no máximo três anos de idade no momento da entrevista. Delimitou-se essa idade para as crianças, visto que acordo com a Organiza o Mundial de Saúde (OMS) e orienta es do Ministério da Saúde, ´e recomendado que a amamenta o seja realizada no período de at o dois anos ou mais, sendo exclusiva principalmente nos primeiros seis meses de vida do beb  (Brasil, 2015). Neste período, a mulher que amamenta ´e a protagonista no ato de amamentar, sendo intensas as intera es entre a mãe e a criança, de modo a possibilitar defesas fisiológicas, desenvolvimento cognitivo e afetivo, promover a saúde física e psíquica do beb  longo prazo (Brasil, 2015). Assim, a mãe teria maior

envolvimento de tempo com o/a filho/a e assim, enfrentaria algumas dificuldades em conciliar o retorno das atividades profissionais e o cuidado das crianças.

As docentes se autodeclararam brancas, casadas, tinham entre 35 e 40 anos de idade. Possuíam doutorado e j a atuavam na carreia acadêmica, em m dia, h a nove anos. Tiveram seu primeiro filho entre 27 e 38 anos de idade. Apenas uma das participantes j a era m ae no momento da realiza o do estudo. A decisão por incluí-la na amostra desse estudo ocorreu em fun o da similaridade de respostas entre o seu relato e o das outras m aes. As participantes residiam com seus companheiros e filho/a os/as, tendo então um núcleo familiar composto por tr s ou quatro pessoas. Quanto ao nível de escolaridade, possuíam ensino superior completo com doutorado concluído entre os anos de 2012 e 2016, tendo como média cinco anos entre a finaliza o do mestrado e a conclusão do doutorado. As participantes relataram que estão vinculadas a cursos de gradua o e/ou p s-gradua o em suas respectivas ´reas (Enfermagem, Psicologia e Nutri o). A fim de preservar o anonimato das participantes optou-se por identific -las com nomes fictícios a suas falas como Paula, Ana, Joana e Maria.

### ***Delineamento e procedimentos***

Trata-se de uma pesquisa qualitativa com delineamento de estudo de casos múltiplos, visto que busca a compreensão em profundidade de um fen meno contemporâneo (Yin, 2015). Para tanto, baseou-se na perspectiva epistemológica do construcionismo social, tida como visão de que os indivíduos desenvolvem significados subjetivos conforme suas vivências (Creswell, 2010), de modo a permitir um olhar para essas pessoas, suas emo es, sentimentos e comportamentos.

Este estudo est a vinculado ao projeto de pesquisa intitulado: “Percep es de m aes professoras universitárias sobre o retorno ao trabalho após licença maternidade”. A fim de obter a autoriza o institucional para a realiza o da pesquisa, foi submetido a Pr o-reitoria de Pesquisa de uma universidade pública da região sul do Brasil. Após esse procedimento, foi submetido para a aprecia o do Comit  de ´tica, CAAE: 2193219.6.0000.5317. Optou-se pelo recrutamento das participantes por meio de sele o intencional (Creswell, 2010) ou seja, o pesquisador selecionou conforme elementos representativos da amostra por meio de fontes de informa o seguras, no caso desse estudo, através do conhecimento de algumas professoras que estiveram em licença maternidade e que j a retornaram ao trabalho. Segundo o critério de inclusão citados anteriormente, foram feitos contatos via e-mail com seis professoras, a fim de apresentar a pesquisa e convidá-las a participar do estudo, mas nem todos os e-mails foram respondidos. Assim, a amostra foi finalizada com quatro participantes.

A coleta de dados foi realizada por meio de uma entrevista semiestruturada, adaptada do livro Maternidade e Carreira (Korkes, 2018), sendo utilizadas perguntas que se referiam a questões relacionadas a percep es sobre o papel materno, retorno ao trabalho, rede de apoio, concilia o entre atribui es do trabalho, família e maternidade. A fim de saber as características familiares e dados pessoais das participantes, foi realizado um questionário sociodemográfico, que abordou questões relativas ao estado civil, autodeclara o de cor/raça, composi o familiar, nível de escolaridade e dados relativos ao trabalho.

As entrevistas foram marcadas de forma individual, em local e horários sugeridos pelas participantes. Foram gravadas e o conte  udo foi transscrito, de modo a facilitar a análise dos dados. Na aplic  o dos instrumentos, primeiramente foi disponibilizado às participantes duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que foram assinados, uma via do termo ficou com a participantes e a outra com a pesquisadora, a fim de resguardar os aspectos   ticos da pesquisa.

### **Análise de dados**

Os dados foram analisados conforme a perspectiva da análise de conte  udo de Bardin (2016), assim foi possível sintetizar o conte  udo, colocando em evid  encia alguns indicadores de modo a melhor organizá-los. Já os dados do questionário foram utilizados de modo a caracterizar a amostra das participantes. As informações relativas as entrevistas foram organizadas e categorizadas por meio do Software MAXQDA Analytics Pro 18 Student version 2018.2. Os resultados desse estudo formam organizados da seguinte forma: Satisfação com a maternidade - esta categoria aborda o relato das mães professoras universitárias em relação a sua satisfação com a maternidade. Além disso, o significado atribu  ido por elas sobre o que    ser mãe; Significados do retorno ao trabalho - será apresentado os significados do retorno ao trabalho, os sentimentos, motivações e dificuldades e mudanças relativas a este processo; Rede de apoio para a conciliação da maternidade e carreira - essa categoria aborda a rede de apoio que as mães possuem para conciliar as atribuições da maternidade e da carreira ; e a Importância da visibilidade da temática para a conciliação da maternidade e carreira acadêmica- apresenta a importância da visibilidade das demandas das mães professoras universitárias e a conciliação da docência universitária e a maternidade.

## **Resultados**

### **Caso Paula**

**Satisfação com a maternidade** - Paula relata que a sua gravidez não foi planejada, “*foi uma gravidez surpresa, ai meu Deus e agora?*”. Embora fosse um momento inesperado, relatou ser um evento importante em sua vida. Destacou que a maternidade modificou a dinâmica da sua vida: “*se eu tenho que abrir mão de estar aqui [na universidade] para poder estar com ele, eu faço, ele    o primeiro lugar na minha vida, eu tenho mil culpas, mas eu acho que estou sendo uma boa mãe*”. Além disso, a participante avalia ser uma mãe “coruja”, por estar sempre perto e cuidado do filho, e com isso, sente que está realizando um bom trabalho. Quando questionada sobre o significado de ser mãe relatou: “*   tudo,    o que me move, nunca senti isso na vida por nada,    o motivo pelo qual eu vivo,    estar junto,    estar com ele*”.

**Significados do retorno ao trabalho** – Paula afirmou que neste período surgiram sentimentos ambivalentes em relação a retornar às atividades profissionais: “*a gente vive esse dilema, assim, querer dar tudo para o filho e querer retomar uma carreira, que também nos exige muito*”. Salientou que a sua motivação para voltar ao trabalho após o período de licença-maternidade significou “*começar um novo trabalho, porque existem outras demandas, a gente já não tem a mesma dedicação,    outra dinâmica, outro ritmo, a gente tem que aprender a se exigir menos*”. Além disso, ressaltou que o seu retorno ao

trabalho est a relacionado a uma satisfa o e desejo pessoal: “ser a pesquisadora que eu sempre quis, a professora que eu imaginei, espero um dia poder chegar l a, mas, nunca deixar de lado a maternidade por conta de alcançar alguma coisa profissional, acho que nem conseguiria na verdade”. Paula ressaltou que sente dificuldade em dividir as tarefas e pedir ajuda, tal como relata: “tenho dificuldade de pedir ajuda, então acabo que eu faço tudo. Ele são come o que eu preparam e eu faço questão disso, podendo estar com ele, eu estou, eu acho que eu mesmo me sobrecarrego”. Outra dificuldade apresentada pela participante foi em rela o em lidar com as culpas, demandas da tarefa de ser mãe e atividades profissionais:

*voltar não não  f cil, a gente sofre, a gente chora, tu   uma profissional e tu   mãe, mas como   que est a isso?. em casa as pessoas veem são a mãe, te exigem, ou esperam alguma coisa de ti enquanto mãe e aqui as pessoas te olham como uma profissional e a i a gente fica partida, assim   tu tendo que te juntar, n ?*

A disponibilidade em rela o as demandas de cuidado das crianças foi algo destacado por Paula. Exemplo disso,   a amamenta o exclusiva: “eu vivo esse processo de amamenta o prolongada, ele mama a noite inteira, eu sei que   uma escolha minha, acorda duas ou três vezes,   um período, eu não posso querer independência de uma criança de um ano”. Outra questão refere-se a priva o de sono e modifica o de horário para fazer as atividades, tal como refere: “quando eu virei mãe eu tive que fazer tudo de madrugada, durante o dia,   uma coisa que a priva o do sono   um marco na maternidade para mim e fazer muitas coisas ao mesmo tempo”.

**Rede de apoio para a concilia o da maternidade e carreira** - Paula relatou que   apoiada na realiza o das atividades: “o meu marido, a minha mãe, a minha sogra e meu sogro, a escola”. Além disso, afirmou que mudou seu filho de escola e com isso, no momento das entrevistas estava em processo de adapta o em outra institui o infantil, ressaltou as dificuldades em mantê-lo neste local, visto que avalia ser um sofrimento para ela e para a criança: “eu sofria, e sabia que ele também sofria, então de vez em quando eu tinha que ir lá tirar ele no meio da tarde [na outra escola], porque ele estava chorando, nessa ele est a gostando mais”. Paula afirma que a rede de apoio deve lhe passar tranquilidade e proporcionar afeto a criança.

**Importância da visibilidade da temática para a concilia o da maternidade e carreira acadêmica** – Em rela o a essa questão, Paula salientou as dificuldades em lidar com as exigências e atribui o es profissionais após a gesta o, e destacou a necessidade de maior aten o e discussão sobre essa temática no meio acad mico, tal como exposto no seu relato:

*eu falei pro meu marido, eu vou participar de uma pesquisa, acho que   um assunto que alguém precisa lidar mesmo, sabe? Alguém precisa nos ouvir, as mães dentro da universidade, porque eu acho que   um ambiente muito cruel às vezes, de muita competi o de produtividade, de exigências, assim, e   um momento que por mais que a gente queira a gente não consegue, às vezes eu tenho todo um cronograma na minha cabeça, do que eu vou fazer, ninguém vem e te*

*olha e eu acho que essa pesquisa d  um pouco esse olhar, alg m está te olhando, alg m está te dizendo: olha tu   uma profissional e tu   mãe, mas como   que está isso?.*

A participante retrata a necessidade de um olhar, de escuta e acolhimento das mães no contexto científico e da universidade, com isso, ressalta que as pessoas tendem a realizar cobranças em rela o ao papel de mãe, mas também de profissional. Neste sentido, pondera a queda na sua produtividade em func o da maternidade e suas demandas: “*  dificil também, essas coisas de manejar culpas, de manejar as expectativas, eu preciso manejar as expectativas em rela o ao meu trabalho. Não posso esperar que eu v  ter produtividade, não vou*”.

Paula afirma a importância de espaços adaptados para a maternidade em eventos científicos, visto que   um ambiente necessária as atualiza es profissionais, como apresentado no relato: “*fui em um congresso sobre maternidade que tinha espaço kids, [as crianças] podiam estarem l  junto, a mãe estava ali amamentando, muito acolhedor, outra brincando com filho, chorou tira da sala, enfim para não atrapalhar, achei uma dinâmica muito interessante*”. Ela afirma a necessidade de um olhar mais acolhedor às mães professores no contexto científico e ressalta a rela o preconceituosa e excludente do mercado de trabalho em rela o as mulheres: “*sempre existiu mãe professora, sempre existiu mãe no contexto de produtividade, sempre existiu mãe em empresas maiores, ouvi amigos meus empresários que dizem ‘não contrato mais mulher em idade fútil por que tenho que pagar licença maternidade’, um absurdo*”.

### Caso Ana

**Satisfa o com a maternidade** – Ana afirmou estar parcialmente satisfeita com o seu papel de mãe em func o das questões relativas   qualifica o profissional: “*estou parcialmente satisfeita, tenho necessidade de encontrar tempo para aperfei amento profissional e estudos, satisfeita pela constru o familiar e amor, insatisfeita com as abdica es e d vidas de conduta*”. Ana afirma ter dificuldades na administra o do seu tempo e se sentir cansada. Quando questionada sobre o que   ser mãe relatou: “*  maior ato de amor a outro ser,   estar atento a tudo, prover cuidados e planejar a vida*”.

**Significados do retorno ao trabalho** – Ana relata que a sua volta as atividades laborais têm um sentido especial: *significado importante para minha inser o na sociedade e realiza o pessoal, além de necessidade financeira*. Neste período afirmou ter alguns sentimentos como ansiedade, medo e tristeza em rela o ao retorno ao trabalho. Além disso, relatou possuir dificuldades, tais como: “*muitas dificuldades de descanso, tranquilidade, tempo de trabalho, tempo para todos os tipos de cuidados pessoais, tempo para qualifica o profissional, atender as necessidades da minha filha e as minhas atribui es no trabalho*”. Junto disso, algumas mudanças na sua rotina como maior dificuldade de administra o do tempo, atividades e momentos de descanso.

**Rede de apoio para a concilia o da maternidade e carreira** – Ana relatou que as pessoas que lhe ajudam neste momento são: “*a av , a babá e a escola*”. Destacou que uma rede de apoio deve lhe

garantir “*responsabilidade, agilidade, comprometimento, respeito, aten o e cuidado*” em rela o aos cuidados com o seu filho de modo a deixá-la mais segura.

**Importância da visibilidade da temática para a concilia o da maternidade e carreira acadêmica** – Essa categoria não foi explorada por Ana, mas salientou a necessidade de constante aperfeiçoamento relativos a carreira, e concilia o entre o trabalho e as atividades de cuidado da criança.

### Caso Joana

**Satisfa o com a maternidade** – Joana afirmou sentir-se satisfeita em rela o a maternidade. Analisou a importância da estabilidade financeira como forma de contribuir para um sentimento de segurança, mas também ressaltou as dificuldades no que se refere ao cansaço, tal como relata: “*já tinh  uma carreira estabilizada, conheço várias pessoas que sofrem, porque não tem uma segurança no emprego, às vezes dá vontade de sair correndo, por que tu t  cansada, mas ´ e muito gratificante, eu escolhi e escolheria de novo*”. Em rela o ao significado de ser mãe afirma: “*ser mãe, ´ e amar, educar, tudo...não ´ e fácil, a gente cansa e tudo, mas ´ e gratificante, ´ e mágico, tu começa olhar naquele serzinho que ele vai ser moldando n , e ´ e muito legal*”.

**Significados do retorno ao trabalho** - Joana relata que na ocasião do primeiro filho, o retorno ao trabalho não foi algo fácil, e necessitou realizar psicoterapia para auxiliar neste processo, destacou: “*em lembro que na minha primeira gesta o, ´ eu queria largar, eu quero sair da Universidade e ser são mãe, meu marido foi uma pessoa que me incentivou muito a seguir, mas ´ e difícil, fui fazer terapia*”. Já na segunda gesta o, como sua rede de apoio já estava mais consolidada e possuía mais experiência, avaliou ser algo mais tranquilo. Uma particularidade relatada por Joana se refere ao discurso dos seus colegas de trabalho em rela o a sua vincula o com a criança:

*tem colegas que dizem que por tu ter um bom relacionamento, tu vai ter mais tempo, mas eu não quero ter mais tempo, eu quero estar com ela, ela precisa se vincular com a mãe agora n , a figura de apego dela não ´ quando ela tiver 20 anos que ela vai se vincular, tu sabe toda pretensi o do desenvolvimento infantil e a  tu fica, mas pera , são um pouquinho, ´ agora não ´ daqui a 3 anos, não ´ daqui a 5 anos, n , ´ agora, isso ´ prioridade.*

Joana ressalta a importância de uma rela o saudável, afetiva e com a sua presença na vida da filha. Afirmou que a sua motiva o para retornar ao trabalho foi a realiza o pessoal e profissional, tal como salienta: “*estudei a vida inteira n , acho que a Universidade foi o que eu sempre quis fazer da minha vida, eu sempre quis ser professora, eu sempre quis ser enfermeira*”

As participantes destacaram como motiva es para a volta ao trabalho, a realiza o pessoal e profissional e questões financeiras, tal como salienta Joana: “*estudei a vida inteira n , acho que a Universidade foi o que eu sempre quis fazer da minha vida, eu sempre quis ser professora, eu sempre quis ser enfermeira*”. Além disso, evidenciou algumas cobranças relativas as atribui es do trabalho, principalmente relacionado a sua produtividade: “*eu tive muita cobrança dos meus colegas da pós-*

*gradua o, tu vai pra uma reunião, a i tu não fez nada, a i então tem um quadro gigante exposto no Power Point, teu nome est a ali que tu não produziu".*

Joana afirmou que sua rotina teve mudanças significativas principalmente relativas ao cansaço e necessidade de administrar o tempo, tal como ilustrado: "*tu consegue administrar teu tempo de uma outra forma, quase todos os dias, chega de tardezinha, cansada sabe, mas eu acho que a gente cria formas de fazer, formas de lidar com as situa es*".

**Rede de apoio para a concilia o da maternidade e carreira** – A participante salientou que a sua rede de apoio ´e composta por: "*o pai, a bab a ´e uma rede de apoio, a minha família não ´e grande entendeu, tipo tem muito parente distante, eu tenho várias amigas, várias colegas, se eu pensar minhas colegas são um apoio [na parte profissional]*". Afirma por diversas vezes ficou com medo de não poder contar com a sua bab a, visto que lhe auxilia muito nos cuidados da criança. Para Joana a rede de apoio deve lhe passar confiança e credibilidade. Relata a necessidade de suprimento alimentar, de cuidados, de carinho e de afeto, tal como destaca: "*ela est a bem cuidada, não est a passando frio, não est a com fome, est a recebendo amor e carinho, a bab a abraça, beija, ´e uma pessoa que ela gosta, a criança sente aquele afeto*".

**Importância da visibilidade da temática para a concilia o da maternidade e carreira acadêmica** – Nesta categoria, Joana ressaltou a visão preconceituosa de outros colegas em rela o a esse momento da maternidade no que se refere ´a suas demandas profissionais e necessidade de maior aten o aos cuidados da criança. Além disso, destacou a queda da sua produtividade, essa questão ´e algo que lhe suscita muitas reflexões, mas avalia que vai ter um tempo para realizar as pesquisas que deseja, bem como, aumentar a sua produ o, tal como refere: "*vou indo como d a, não quero que a produ o caia, não quero passar vergonha, ai pede bolsa de inicia o científica e a tua produ o baixa, j a passei por isso, ´e complicado, acho que vai dar tempo pra esse processo*". A partir dessas questões e especificidades relativas ao momento da maternidade, no que se refere ao período de licença-maternidade, Joana destaca a necessidade de mudança da lei, a fim de ampliar esse período: "*a lei teria que mudar, todas as mulheres teriam que ter o direito de ficar os sete meses com o filho, se amamentar exclusivamente at o o sexto mães, como vai voltar com seis meses, não faz sentido não*". Além disso, afirma a necessidade da criança em se adaptar ´a nova realidade e começar a se alimentar por meio de outros alimentos e a mão precisa estar presente neste momento.

### Caso Maria

**Satisfa o com a maternidade** – Maria avaliou estar satisfeita com a maternidade, tal como relata: "*eu acho que tenho muito para melhorar, para crescer, me aprimorar, mas, se eu olho para mim hoje, estou satisfeita onde estou, acho que posso ir muito além, mas nesse momento eu acho que onde eu estou, estou satisfeita*". Quando interrogada sobre o que ´e ser m ae, as professoras afirmou: "*eu acho que não consigo responder essa pergunta, eu acho que eu estou construindo, uma grande aventura, um grande desafio, a maternidade ´e um tsunami transformador, estou tentando sobreviver (risos), tem muito prazer, muita alegria, muito amor*".

**Significados do retorno ao trabalho** - A participante afirmou que o retorno ao trabalho participa de uma construção social, visto que ela caracteriza como: “é uma lógica perversa”, uma questão cultural onde a mãe se culpa por não dosar bem a dedicação ao filho e a vida profissional. Sua motivação para retornas as atividades profissionais referem-se a: “eu me identificar muito com o meu trabalho, ser algo que para mim é bem significativo, então pelo meu prazer, pela minha satisfação e por fazer muito o que eu gosto e claro pelas questões financeiras”. Ressaltou as dificuldades encontradas neste processo, tal como as necessidades de autocuidado, essa questão é apresentada na sua fala: “muitas, foi um momento difícil, (...) foi bem angustiante, até eu me habituar, me encontrar comigo mesma de novo como profissional, como lidar com a sobrecarga, o tempo que eu tenho não está dando conta, como me maternar?”. Outra questão salientada foi a diminuição do ritmo de trabalho, retomar o mesmo ritmo de trabalho que possuía antes da gestação: “talvez um dia eu consiga voltar, (...) nesse momento eu não consigo manter o mesmo nível, então eu tive que dizer não, (...) porque eu preciso, né? Direcionar um pouco desse investimento para um outro lugar”. O cansaço foi algo presente na sua rotina: “eu fico muito mais cansada, porque enfim, tem um bebê o dia inteiro, mas eu acho que uma estratégia é da aceitação dos limites, do que o momento permite, é o que eu conseguir, não deu, não deu”.

**Rede de apoio para a conciliação da maternidade e carreira – Maria como rede de apoio:** “*a moça que me ajuda, minha mãe, que mora em outra cidade, se for uma emergência, alguma coisa, ela pode vir assim, minha sogra dependendo, mas assim não tem, no entorno, não somos daqui da cidade*”. A participante salientou que a rede de apoio deve ser afetiva, carinhosa, deixá-la tranquila e com sensação de conforto.

**Importância da visibilidade da temática para a conciliação da maternidade e carreira acadêmica** – Maria destacou a importância dessa discussão para a visibilidade da demanda maternas na universidade, bem como, a observação de falta de espaços de discussão dessas questões, tal como afirma: “*acho que muito importante, essa pesquisa é muito significativa, porque depois que tive filho, tenho pensado muito nessa questão, do quanto se fala pouco, sobre a maternidade no âmbito universitário e acadêmico*”. Ressalta ainda a necessidade de pesquisar e escrever sobre essa questão: “*tem muito pouco espaço na universidade para a gente pensar sobre isso assim, né? Para a gente falar sobre isso*”. Avalia a desconsideração da existência de outros papéis que as mulheres possuem e não só a vida profissional, algo ilustrado no seu relato:

*espera-se que a mulher volte tão qual ela saiu, isso é uma exigência absurda, porque é desconsiderar a experiência da maternidade, né? Desconsiderar que se tem um bebê em casa.*

*Então é um desrespeito eu acho ainda muito grande, na temática da maternidade, das mulheres mães no trabalho, acho ainda que é muito desrespeitado, tenho amigas que trabalham em grandes empresas que contam isso, ‘ah, pode tirar leite, mas tem que tirar no banheiro’, o lugar mais sujo da empresa tu vai tirar o leite para dar a criança. Então eu acho assim, acho que ainda é um grande desafio, que as pessoas possam entender, é considerar e respeitar essa mulher que volta a partir de um outro lugar, de uma outra experiência, com questões que precisam ser consideradas.*

Maria relata ainda que há um preconceito no mercado de trabalho em rela o as mulheres que são e desejam ser mães, relata que parece que “*as mulheres que têm filhos vão dar problema, v o已经开始 atrasar, não vão comparecer, ‘ah, vai已经开始 atrasar’, ‘ah, não, vai已经开始 a faltar’*”, e *uma coisa bem cultural, nossa sociedade te cobra que tu seja profissional*”. Segundo Maria, essas cobranças não se limitam somente as professoras, mas também, as alunas: “*vejo colegas usando e outros professores 贯 assim, ‘faz uma concessão de deixar a criança entrar’, e não pode ser nesse tom, a gente precisa discutir, a gente precisa criar outras estratégias e isso faz parte de uma realidade*”.

## Discussão

A maternidade pode ser uma escolha, por mais que em alguns casos não tenha sido planejada, as mulheres podem optar por ser ou não mãe, bem como, a forma como desejam criar seus filhos (Bitencourt, 2019). Neste estudo, tr s mães salientaram que as gesta es foram planejadas, somente Paula afirmou ocorrer de modo inesperado, mas também representou um momento importante na sua vida. Todas as mães salientaram aspectos positivos em rela o ao processo de tornar-se mãe, muito embora também destacassem a mudança de rotina, um cansaço em rela o a multiplicidade de tarefas, além da necessidade de concilia o entre os aspectos do trabalho e da família.

No imaginário social,  atribuído 脿s mulheres a responsabilidade pelo cumprimento de papéis relativos ao cuidado, aliado as cobranças relativas ao sucesso e bom desempenho na vida profissional e pessoal (Dellazzana-Zanon et al, 2019), essas imposi es podem suscitar sofrimento e sentimentos negativos. Mas também, a inser o no mercado de trabalho pode lhe trazer uma identidade social, satisfa o e prazer, todavia  desejável investimentos concomitantes tanto na maternidade como na carreira (Merighi et al, 2011). Neste estudo, as participantes reforçaram os dilemas vivenciados pelas mães professoras no contexto acad mico no que se refere as cobranças em rela o ao seu próprio desempenho (necessidade qualifica o, além da aten o a família e cuidados com a criança), e também, aqueles relativos 脿s obriga es do trabalho na institui o (aperfeiçoamento e alta produtividade) e 脿s demandas dos colegas (como ressaltado por Joana no que se refere ao vínculo com a criança). Além disso, a romantiza o da maternidade foi um aspecto salientado por Maria como um fator gerador de sofrimento, visto que a mãe  colocada numa “lógica perversa”, construída socialmente em que ela sempre deve saber o que e como fazer em rela o aos cuidados da criança, bem como, administrar as mudanças na rotina. Essa questão favorece o surgimento de culpa, conflitos em rela o a dedica o e cuidados dos filhos e a vida profissional, além de colocar as mulheres numa pos o des confortável para falar sobre suas dificuldades.

Embora existam dilemas e desafios na concilia o entre maternidade e carreira, tr s mães participantes relataram estar satisfeitas com a vivência da maternidade. Somente Ana afirmou sentir-se parcialmente, visto que pondera a necessidade de qualifica o profissional e a vivência familiar. A concilia o entre profissão e vida pessoal ainda são vistas de modo dicot mico, mas seria necessário que fossem vivenciadas em consonância, isso traz questionamentos nas mulheres em rela o ao seu desempenho no papel materno (Andrade, 2018).

Neste estudo, as participantes avaliaram que ser mãe é um processo em construção, fonte de amor, alegria e prazer, mas também um “tsunami transformador”, visto todas as mudanças vivenciadas neste momento. Isso se intensifica no retorno ao trabalho após um período de licença-maternidade e com isso, surgem os conflitos em função da conciliação de papéis. Neste processo, gostar das tarefas desempenhadas motiva a maioria das mulheres a voltar as atividades laborais. Esse aspecto foi algo relatado pelas participantes, visto que investiram por muito tempo na sua carreira e realização profissional. O retorno às atividades laborais possibilitam a vivência do sentimento de utilidade e de não somente estar vinculada às demandas da maternidade como a outras relativas ao trabalho (Garcia & Viecili, 2018).

O retorno ao trabalho favorece o surgimento de sentimentos como medo de supervalorizar a profissão e com isso, ser insuficiente nas atividades, bem como, terceirizar os cuidados da criança (Garcia e Viecilli, 2018). Além disso, gerar conflitos entre as tarefas relativas ´a família, maternidade e da profissão (Merighi et al, 2011). As participantes relataram sentir medo, tristeza, culpa e ansiedade, junto disso, cansaço. Uma particularidade se refere a Joana que relatou que em sua primeira gestação contou com o incentivo do esposo e realizou psicoterapia para retornar ao trabalho, visto que desejava somente se dedicar a tarefa de ser mãe. A psicoterapia ´e um importante espaço de escuta e acolhimento em que profissionais de psicologia podem auxiliar as mulheres nos momentos de ambivalência e d  vidas, bem como, no processo de escolhas, identificação de uma rede de apoio que lhe ajude a retornar ao trabalho e adaptação a nova rotina de vida (Garcia & Viecili, 2018).

Outra questão elencada pelas participantes foi a falta de tempo para o autocuidado, ou como salientado por Maria, um período para se maternar. Dado que vai ao encontro ao estudo realizado por Merighi et al. (2011), em que as docentes mesmo percebendo a falta de tempo para o autocuidado, deram maior atenção aos demais papéis sociais desempenhados e realizaram tentativas para conciliar as demandas profissionais e familiares.

As dificuldades salientadas pelas participantes neste processo de conciliação entre carreira e maternidade referem-se a: compartilhar tarefas com outras pessoas; sentimentos: culpas e manejo de expectativas; papéis sociais: ser mãe e profissional; uso do tempo: disponibilidade para o cuidado (amamentação exclusivas e tarefas de cuidado); autocuidado: privação de sono e descanso, mudança de horário para realizar as demandas diárias (madrugada) e administração de tempo; aperfeiçoamento: qualificação profissional, tempo para o trabalho, lidar com as cobranças por produtividade e mudança no ritmo de trabalho. Neste processo, devido as intensas exigências e cobranças relativas ao desempenho das mães, não desempenhar de modo integral ou suficiente o cuidado dos filhos pode favorecer o sentimento de culpa nestas mulheres (Bitencourt, 2019). Junto disso, constatou-se o sentimento de sobrecarga foi unânime entre as participantes, tal como verificado no estudo realizado por Vanalli e Barham (2012), em que mesmo que possuam uma rede de apoio, as professoras sentiam-se sobreacarregadas, pois mesmo dividindo as atividades de casa e dos cuidados com o filho, a mãe costuma ter maior responsabilidade que o pai, bem como, maior número de atividades (Vanalli & Barham, 2012).

A rede de apoio ´e um aspecto importante que contribui para a vivência da maternidade, bem como, retorno ao trabalho. As mães participantes salientaram ter como rede de apoio: suas mães, sogra e

sogro, a escola em que a criança est  a inserida, marido, babá, amigas, família e colegas de trabalho. O pai nesse novo contexto dever ser mais participativo e envolvido com as demandas da companheira, das crianças e da família (Arruda, 2018). Em casos onde os familiares não conseguem ajudar, as babás e as instituições de ensino infantil se tornam uma opção para auxiliar a m    e a retornar a sua vida profissional, como   o caso de Maria que afirmou que a sua família não reside na mesma cidade que ela, sendo solicitada em caso de necessidade ou emergência. As m    es referiram que a rede de apoio deve garantir tranquilidade, afeto, responsabilidade, agilidade, comprometimento, respeito, atenção, cuidado pela criança, como também, deixá-la segura, lhe transmitir confiança, credibilidade, suprir a demanda alimentar, de cuidados, de carinho e afeto.

Ter uma rede de apoio   o um aspecto importante para o retorno ao trabalho, mas também,   o fundamental que exista um espaço de escuta que favoreça a visibilidade da demanda das m    es professoras, visto que possibilita a vazão dos conflitos e dificuldades em relação ao processo de retorno ao trabalho e da conciliação com a maternidade. Tal como refere Paula “alguém precisa nos ouvir”. O movimento *Parent in Science* parte dessa perspectiva de tornar visível as questões referentes às demandas das m    es no contexto acad  mico, bem como, possibilitar vivências da maternidade com menos apreensão em relação a queda do rendimento e produtividade (Dellazzana-Zanon et al., 2019).

As decisões relativas as vidas acad  micas são afetadas, muitas vezes, pelas responsabilidades e tarefas de cuidado relativas às crianças (Tower & Latimer, 2016). As questões de g  nero estão relacionadas a essa questão principalmente, por que os homens não vivenciam um padrão de exigências que as mulheres experienciam no contexto acad  mico, exemplo: ter que reduzir seu tempo de trabalho em função do cuidado das crianças (Bitencourt, 2019). Paula afirmou observar uma relação exclu  ente do mercado de trabalho em relação as mulheres, algo também pontuado por Maria quando se refere a situ  ao das alunas m    es e o comentário de alguns colegas. A diminuição da produtividade e a dificuldade de administrar o seu tempo foi algo constante no relato das m    es, bem como, a necessidade de qualificação profissional. Como opções para melhorar a conciliação entre maternidade e carreira, Joana avaliou a necessidade da mudança da lei referente a licença-maternidade, visto a demanda pelo aleitamento materno exclusivo aos seis meses, mas não considera a necessidade de adaptação a dieta pastosa.

Esse trabalho se propos a abrir espaços para escutar as m    es, docentes acad  micas em que o contexto de trabalho se relaciona a necessidade de produtividade, o que gera cobranças, muitas vezes, além das possibilidades de vida. Observa-se que a maternidade mudou a perspectiva de olhar para o trabalho dessas m    es, há uma maleabilidade maior com relação a maneira com que cobram a si mesmas pelo seu desempenho, mas esse olhar diferenciado não deixa de trazer um sentimento de sobrecarga e cobranças.

O trabalho foi resignificado e ocupa um novo espaço, permitindo a elas afetar-se pelas atividades, mas colocando-as dentro de sua rotina atual de forma a minimizar o presente sentimento negativo pela separação do beb  . Por sua vez, a rede de apoio torna esse retornar ao trabalho menos doloroso e   o muito importante para as m    es que tenham um vínculo maior com seus filhos, desse modo sentirem-se mais confortáveis.

Esse estudo teve como limitações o número reduzido de mães professores no contexto acad  mico. Assim, espera-se que outras pesquisas possam ser realizadas com esse público e conte   mple as questões socioecon  micas, bem como, aspectos raciais. Diante do exposto, torna-se importante seguir com estudos nessa temática e fomentar discussões no meio acad  mico, de modo a contribuir positivamente para a saúde dessas mães/docentes. Além de movimentar a discussão sobre as dificuldades do processo de maternagem.

## **Referências**

- Andrade, C. J. (2018). *O retorno ao trabalho na perspectiva da mulher após a licença maternidade: Um estudo com profissionais da educação*. (Dissert  o de Mestrado). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo/SP.
- Arruda, R. P. (2018). *Equilibrando os pratos: A percepção de mães docentes universitárias sobre conciliar trabalho e maternidade*. (Dissert  o de Mestrado). Universidade de Fortaleza, Fortaleza-CE. <https://uol.unifor.br/oul/conteudosite/F10663420190320153119786664/Dissertacao.pdf>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Brasil, Ministério da Sa  ude (2015). Secretaria de Atenção   o Sa  ude. Departamento de Atenção Básica. Sa  ude da criança: Aleitamento materno e alimentação complementar / *Ministério da Sa  ude, Secretaria de Atenção   o Sa  ude, Departamento de Atenção Básica*. – 2. ed. – Brasília: Ministério da Sa  ude.
- Carvalho, S. S., Firpo, S., & Gonzaga, G. (2006). Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil. *Pesquisa e Planejamento econ  mico*, 36(3), 489-524. [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3795/1/PPE\\_v36\\_n03\\_Efeitos.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3795/1/PPE_v36_n03_Efeitos.pdf)
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3<sup>a</sup> ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- D  Affonseca, S. M., Cia, F., & Barham, E. J. (2014). Trabalhador feliz, mãe feliz? Condições de trabalho que influenciam na vida familiar. *Psicologia Argumento*, 32(76), 129-138. <http://dx.doi.org/10.7213/psicol.argum.32.076.AO08>
- Deus, M. D., Schmitz, M. E. S., & Vieira, M. L. (2021). Família, g  nero e jornada de trabalho: Uma revisão sistemática de literatura. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(1), 1-28. <https://dx.doi.org/10.36298/gerais202114e15805>
- Garcia, C. F., & Viecili, 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. Recuperado de: <http://periodicos.uff.br/fractal/article/view/5541/7061>
- Hirata, H. (2014). G  nero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, 26(1), 61-73. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>
- Korkes, L., & Cintra, R. (2018). *Maternidade e carreira*. 1<sup>a</sup> ed. Editora Matrix, 100p.
- Machado, L. S. et al. (2019). "Parent in science: The impact of parenthood on the scientific career in Brazil". *IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)*, Montreal, Canadá, p. 37-40, doi: 10.1109/GE.2019.00017.

- Merighi, M. A. B., Jesus, M. C. P., Domingos, S. R. F., Oliveira, D. M., & Baptista, P. C. P. (2011). Ser docente de enfermagem, mulher e mãe: Desvelando a vivência sob a luz da fenomenologia social. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 19(1), 164-170. Recuperado de: [https://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n1/pt\\_22.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n1/pt_22.pdf)

Monteiro, R. P., Araújo, J. N. G., & Moreira, M. I. C. (2018). Você, dona de casa: Trabalho, saúde e subjetividade. *Pesquisa e Prática Psicossociais*, 13(4), 1-4, São João del Rei, outubro-dezembro.

Morais, A. M. B. (2014). *Licença-maternidade: Vivências de servidoras públicas de Fortaleza no cuidado com os filhos menores de dois anos*. 2014. 126 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) – Faculdade de Medicina, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.

Oliveira, E. (2006). *Mulher negra professora universitária: Trajetória, conflitos e identidade*. Líber Livro Editora.

Parent in Science. (2018). *Entendendo a maternidade dentro do universo científico brasileiro*. Recuperado de <https://www.parentinscience.com/sobre-o-parent-in-science>

Silva, F. F., & Ribeiro, P. R. C. (2014). Trajetórias de mulheres na ciência: "Ser cientista" e "ser mulher". *Ciência & Educação*, 20(2), 449-466. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/ciedu/v20n2/1516-7313-ciedu-20-02-0449.pdf>

Tower, L. E., & Latimer, M. (2016). Cumulative disadvantage: Effects of early career childcare issues on faculty research travel. *Affilia: Journal of Women and Social Work*, 31(3), 317-330. Doi:10.1177/0886109915622527

Vanalli, A. C. G., & Barham, E. J. (2012). Após a licença maternidade: A percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares. *Psicologia & Sociedade*, 24(1), 130-138. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v24n1/15.pdf>

Xavier, G. (2019). *Você pode substituir mulheres negras como objeto de estudo por mulheres negras contando a sua própria história*. Malê.

#### **Endereço para correspondência**

meiridiane.psi@gmail.com

Enviado em 21/03/2023

1<sup>a</sup> revisão em 21/06/2023

Aceito em 28/06/2023