



PROPOSTA DE PLANO DE AÇÃO PARA IMPLEMENTAÇÃO DE NOVAS POLÍTICAS INSTITUCIONAIS VOLTADAS ÀS ESTUDANTES-MÃES DA UFAL

Maria Ester de Sá Barreto Barros¹

¹ Universidade Federal de Alagoas, maria.barros@iqb.ufal.br

Propósito

Este trabalho foi desenvolvido após convite para participação da autora na mesa redonda “Mulheres na Ciência: uma perspectiva do empreendedorismo, gestão e pesquisa” realizada na XVI Semana de Química da Universidade Federal de Alagoas (Ufal). Tendo em vista a experiência da autora na gestão universitária, como coordenadora do curso de Química Licenciatura do campus Maceió, e sendo a única mãe compondo a mesa, os organizadores solicitaram que sua fala fosse feita na perspectiva de mulher e mãe na posição de gestão universitária. Neste cenário surge a seguinte pergunta norteadora: Quais as políticas institucionais que promovem suporte e incentivo às estudantes-mães na Ufal?

Dessa forma, os objetivos deste trabalho consistem no levantamento de dados referentes à presença feminina em cargos de gestão da Ufal e dos programas desta instituição direcionados às estudantes-mães, na discussão das implicações deste cenário e na proposição de ações para que este público tenha o devido suporte para desenvolverem suas trajetórias acadêmicas e profissionais com as mesmas oportunidades que outros grupos.

Revisão da literatura

A mobilização das mulheres no Brasil ganha espaço com abertura política da década de 1970 e abre caminho para a reivindicação de políticas públicas, como o direito à creche. Novas oportunidades surgem para as mulheres, inclusive na educação. Contudo, o tratamento diferenciado do sistema de ensino para homens e mulheres associados à divisão sexual do trabalho e ao acúmulo de funções das mulheres (estudo, trabalho, cuidados com filhos(as), parentes e casa), culminam num maior sucesso profissional dos homens. Dessa forma, a permanência das mulheres-mães no sistema de ensino demanda políticas institucionais que

promovam sua permanência e conclusão visando maiores chances de sucesso profissional. (Silva & Agapito, 2021)

Aquino (2006 como citado em Sampaio & Urpia, 2009) afirma que “uma ampla incorporação das mulheres às universidades e à ciência, sem que haja mudanças culturais profundas no âmbito acadêmico como em toda a vida social, acaba por colocá-las em situação de grande desvantagem”. Neste sentido, Silva & Agapito (2021) complementam: “para que ocorram essas mudanças, se faz necessária a implementação de ações institucionais e políticas públicas que atuem sobre essas demandas.” Contudo, Santos (2019 como citado em Figueiredo, 2019) defende que tais ações “não podem ser resumidas ao assistencialismo, sendo necessárias ações que possam apoiar também a permanência simbólica dos estudantes, ou seja, que contribuam para o processo de interação, reconhecimento e pertencimento ao grupo.”

Procedimentos metodológicos

Partindo da pergunta norteadora, realizou-se levantamento das atuais políticas estudantis da Ufal e observou-se a incipiência de programas destinados exclusivamente às estudantes-mães. Diante disso, surge a hipótese: As políticas institucionais para estudantes-mães na Ufal são incipientes porque a gestão universitária é formada majoritariamente por homens e, por isso, por mais que se proponha imparcialidade no gerir, as experiências de pessoas do sexo masculino em uma sociedade patriarcal impõem o limite de pensar na resolução de questões não vivenciadas por eles.

Para responder tal hipótese, realizou-se levantamento do número de mulheres que estão atualmente nos cargos de reitoria, pró-reitorias, direção de unidades acadêmicas e coordenação de cursos de graduação da Ufal. Além disso, a revisão bibliográfica realizada para este trabalho norteou a construção de um plano de ação que visa a criação e implementação de novas políticas voltadas às estudantes-mães da Ufal para que, em breve, seja possível observar, na prática e em números, reflexos positivos de tais políticas na permanência material e social de estudantes-mães nesta universidade e na ascensão profissional e financeira das mesmas.

Resultados

Apesar da população brasileira ser majoritariamente composta por mulheres (52%, segundo dados do Censo de 2019), esta realidade não se reflete na gestão do país. Na história do Brasil apenas uma mulher ocupou a presidência. Nas eleições de 2022, os resultados mostram que mulheres foram eleitas para apenas 12,3% das cadeiras disponíveis no senado, 7,4% para os governos dos estados e 17,7% para o cargo de deputadas federais. Além disso, apenas 10 mulheres foram nomeadas ministras, o que representa 27% das pastas. No contexto dos municípios esta realidade é ainda mais gritante, pois apenas 0,22% têm mulheres na prefeitura. (Araujo, 2023) No que tange o estado de Alagoas e o município de Maceió, até hoje nenhuma mulher ocupou o cargo de governadora e apenas uma o cargo de prefeita.

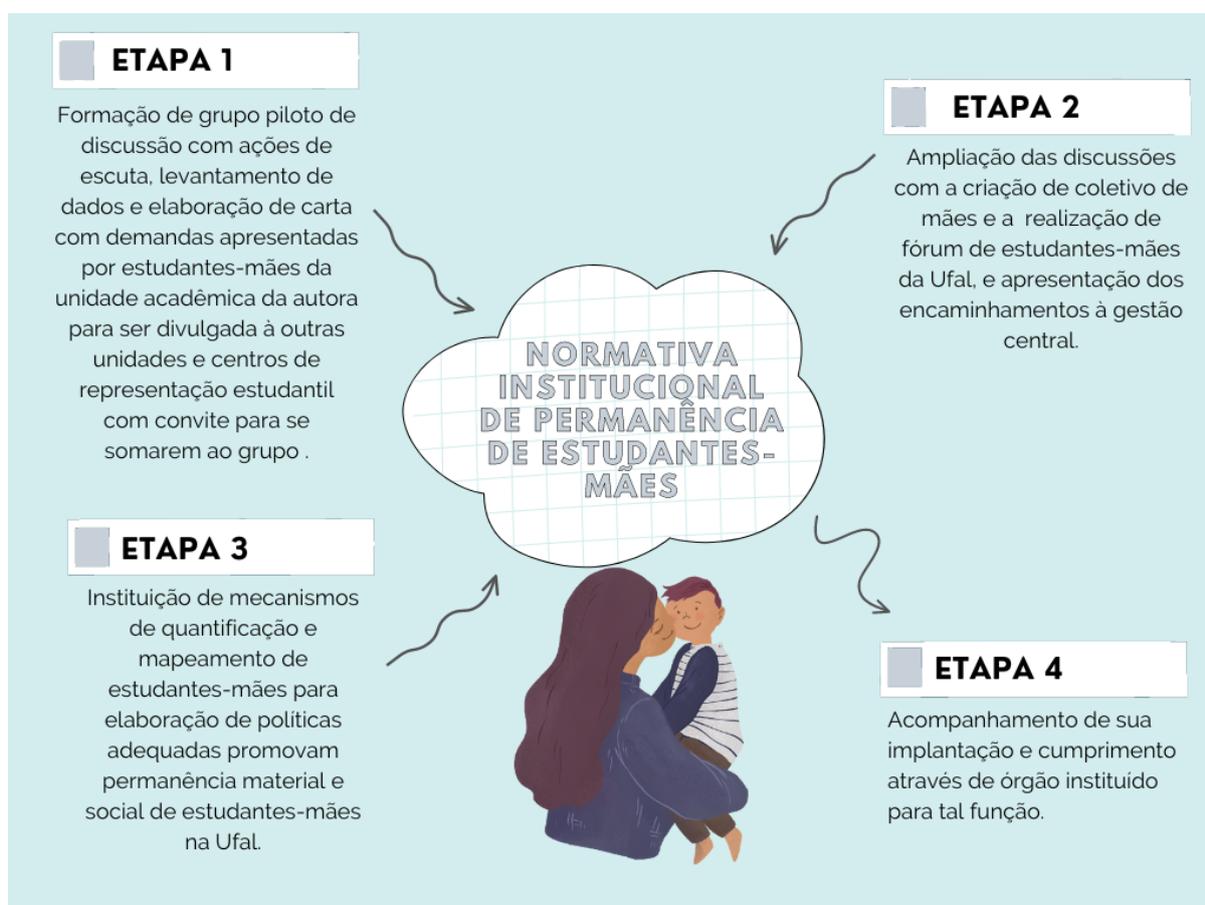
A gestão da Ufal é reflexo deste cenário. Desde sua fundação, teve apenas 03 reitoras (37,5%) e, atualmente, apenas 16,7% das pró-reitorias, 30,8% das direções de unidades e 42,2% das coordenações de cursos de graduação, estão sob gestão feminina. Observe que a representação feminina tem maior destaque no cargo de menor hierarquia, corroborando com Moschkovich & Almeida (2015) que afirmam que as mulheres que atuam nas universidades brasileiras estão em menor proporção nas posições mais altas da carreira, naqueles cargos associados a melhores salários e maior prestígio acadêmico.

Dessa forma, como pensar em políticas institucionais para estudantes-mães se quem está à frente da gestão são principalmente homens?

A maioria dos programas de assistência estudantis da Ufal são voltados ao público geral de discentes. Além da garantia da licença maternidade e do regime de atividades domiciliares previstas para estudantes-mães na lei nº 6.202, de 17 de abril de 1975, a instituição disponibiliza a este público o auxílio creche (R\$200,00 por mês) para estudantes com filhos até 5 anos incompletos. Contudo, este auxílio é limitado, sujeito à edital e, para recebê-lo, é necessário apresentar renda *per capita* familiar de até um salário mínimo e meio. Além disso, o campus Maceió possui o Colégio de Aplicação Telma Vitória que atende tanto o público interno (filhos(as) de servidores e estudantes) quanto o externo. Porém, esta unidade só recebe crianças entre 2 e 5 anos incompletos, funciona apenas nos períodos diurno e vespertino e, no edital para o ano letivo 2024, foram ofertadas apenas 33 vagas divididas entre todas as faixas etárias. Estes dados mostram que as políticas da Ufal voltadas à estudantes com filhos são incipientes e enquadram-se apenas como assistencialistas.

Trabalhos, como os já citados aqui, mostram a importância da existência de políticas institucionais que apoiem a permanência material e simbólica de estudantes-mães, que lhes deem a possibilidade de manterem “seus estudos até o final do curso, preferencialmente com qualidade suficiente que lhes permita a transformação individual e do seu meio social [...]” (Santos, 2009). Dessa forma, como resultado dos questionamentos e dados levantados, propõe-se um plano de ação (Figura 1) visando a criação e implementação de novas políticas voltadas às estudantes-mães da Ufal.

Figura 1: Plano de ação.



Fonte: Autoria própria.

Implicações da pesquisa

Com as etapas de 1 e 2 do plano de ação proposto, pretende-se proporcionar um espaço de diálogo e mobilização, levantar e discutir as principais demandas e desafios dessas

estudantes para permanecerem no ensino superior e encaminhar tais demandas aos setores competentes da universidade. Estas podem permear fatores como as múltiplas jornadas (conciliar os trabalhos, de dentro e fora de casa, com filhos(as) e estudos), condições financeiras, ausência de apoio para deixarem seus filhos(as) durante o período das aulas, preconceito, etc.

Os desdobramentos destas discussões iniciais culminam na etapa 3, quando se pretende quantificar e mapear as estudantes-mães da Ufal para nortear a construção de políticas institucionais adequadas e redigir normativa institucional, com ações de cunho material e social, que promovam a permanência destas estudantes na instituição. São exemplos de políticas institucionais possíveis: oferta de bolsas de estudo destinada às estudantes-mães; ampliar a idade máxima das crianças para o atendimento pelo auxílio creche e o valor do mesmo; aumento do número de vagas e oferta de vagas no período noturno no Colégio de Aplicação Telma Vitória; estender o auxílio-alimentação aos filhos das estudantes-mães; adaptação de atividades e prorrogação de prazos para essas estudantes; criação de espaços (contendo trocadores, salas de amamentação, brinquedotecas com bolsistas para cuidado e recreação, etc.); atendimento psicológico especializado e específico para este público; etc.

Por fim, a etapa 4 do plano de ação propõe a criação órgão institucional que acompanhe a implantação e cumprimento da normativa elaborada e aprovada pelo Conselho Universitário. Contudo, é importante ressaltar que as discussões e realizações do fórum de estudantes-mães devem ser uma ação continuada para garantir a adequação da normativa à realidade da instituição e também ao surgimento de novas demandas.

REFERÊNCIAS

Gabriela Shizue Soares de Araujo, G. S. S. (2023). A sub-representação das mulheres na política brasileira. *Revista Exame*. <https://exame.com/esferabrasil/a-sub-representacao-das-mulheres-na-politica-brasileira/>

Rosa da Silva, A. P., & Agapito, J. (2022). Mães-estudantes: a luta pelo direito à educação. *Monumenta - Revista De Estudos Interdisciplinares*, 2(4), 125-151. <https://monumenta.emnuvens.com.br/monumenta/article/view/76>



IV SIMPÓSIO BRASILEIRO SOBRE
MATERNIDADE E CIÊNCIA - 2024

Sampaio, S. M., & Urpia, A. M. O. (2009). Tornar-se mãe no contexto acadêmico: dilemas da conciliação maternidade - vida universitária. *Revista do Centro de Artes Humanidades e Letras*, 3(2), 30-43.

https://www.academia.edu/97347097/Tornar_Se_M%C3%A3e_No_Contexto_Acad%C3%A1mico_Dilemas_Da_Concilia%C3%A7%C3%A3o_Maternidade_Vida_Universit%C3%A1ria?f_r=161846

Figueiredo, R. F. (2019). A assistência estudantil e a permanência das estudantes-mães na UNIFAL-MG. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Alfenas.

Moschkovich, M., & Almeida, A. M. F. (2015). Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. *Dados*, 58(3), 749–789. <https://doi.org/10.1590/00115258201558>