

PARENTALIDADE, TRABALHO E CUIDADOS: A CONSTRUÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO NA UFRRJ

Anita Loureiro de Oliveira, Beatriz Pessoa, Cristiane da Silva Alves, Elines Petine, Fabrícia Vellasquez Paiva, Gabriel Dias Prado, Juliana Borges de Souza, Julliane Sobral, Marina Cordeiro, Marcella Sandim Couto Greco Ferreira, Moema Guedes, Norma da Silva Rocha Maciel, Isis Tomas da Silva.

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Palavras-chave: movimento feminista; direitos; parentalidades; universidade

O objetivo deste trabalho é descrever o processo de construção e atuação do Grupo de Trabalho (GT) Parentalidade, Trabalho e Cuidados da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. O GT foi criado em 2020, no período do Estudos Continuados Emergenciais (ECE), que ocorreu devido à pandemia de Covid-19. No Brasil, as primeiras medidas de distanciamento social começaram em meados de março de 2020. O painel de monitoramento de Covid-19 do Ministério da Saúde nos informa que até o dia 2 de novembro de 2021 já ocorreram mais de 21,8 milhão de casos do novo coronavírus e mais de 608 mil óbitos (BRASIL, 2021). Devido a esta crise sanitária, o Ministério da Educação (MEC) autorizou, por meio da Portaria nº 544/2020 (BRASIL, 2020), que as instituições substituíssem, em caráter excepcional, as ações de ensino realizadas presencialmente por atividades remotas até 31 de dezembro de 2020, sendo prolongada até quando o momento da calamidade pública se mantiver. Diante disso, nos pareceu urgente demandar à UFRRJ pautas que refletissem sobre os efeitos da parentalidade e do cuidado no mundo acadêmico.

O GT é composto por servidoras técnicas e docentes, além de discentes de graduação e de pós-graduação. O grupo é dissidente de outros movimentos e coletivos da UFRRJ. A saber: em 2006: **Coletivo Pontes** - Pauta diversidade LGBTQIA+, Parentalidade & Diversidade, 2014: Coletivo **Copama** - Pautas/Ações: Ocupação Hotel; Auxílio Creche; acesso de crianças ao Restaurante Universitário; Creche (deslocamento aos Multicampi); 2016 o coletivo **Me avisa quando chegar**, pautando ações contra violência de gênero. Em 2019, temos alguns movimentos por paridade de gênero na chapa da Reitoria. Em 2020, surge a pauta de parentalidade no

debate de ECE. E, no âmbito do Conselho Universitário (CONSU), e do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), surge a criação do subgrupo no GT de Acessibilidade; votação em CEPE, com participação sindical para a "independência do GT"; 2020/2021: Debate para construção da Secretaria de Gênero e Diversidade.

Temos, assim, a seguinte linha do tempo, na consideração dos movimentos e dos coletivos que têm se organizado de maneira instituída e instituinte junto à UFRRJ:



O histórico de lutas na Rural, por essa linha do tempo, demonstra também as articulações e os avanços deste GT nas deliberações de ECE, legitimando a pauta sobre parentalidade, trabalho e cuidados. O GT tem, nesse sentido, construído pautas com debate para as discussões: (I) Relação trabalho produtivo (remunerado) e reprodutivo (não-remunerado); (II) ECE: Trabalho Remoto e aumento do volume total de trabalho (produtivo e reprodutivo) - sobrecarga agravada pela pandemia; (III) Consequências do fechamento de escolas e das restrições de movimento: modificação da rotina das crianças e impacto nos sistemas de apoio e as práticas de cuidado de que dependem as famílias. Ações institucionais que podem, e precisam, ser refletidas para que possam ser também revistas e analisadas diante de cada realidade social, como a própria pandemia, por exemplo.

Ademais, também tem sido preocupação deste GT o cuidado específico, direcionado aos sujeitos que tenham impacto direto de novas demandas socialmente impostas. Neste sentido, destacamos: (I) Multiplicação de demandas a mães, pais e cuidadores; (II) Incompatibilidade entre as demandas do trabalho remunerado e não-remunerado; (III) Reconhecimento e proposição institucional quanto aos impactos

deste trabalho “invisível” nas carreiras de mulheres, de mães, de pais e de cuidadores na universidade, bem como nas condições de desempenho acadêmico de estudantes; (IV) Reconhecimento das estruturas de desigualdade que são reproduzidas no ambiente institucional – incluindo e abrangendo inúmeras outras violências.

Apesar do pouco tempo de existência oficial, as ações pregressas de seus componentes – entre pesquisas, estudos, militância, vivência – têm contribuído para traçar metas e reflexões fundamentadas. Compreendemos, assim, que temos como desafio essencial pensar a parentalidade sem naturalizar ou essencializar o debate. Tem, portanto, cabido ao Grupo, uma análise crítica da histórica sobrecarga de trabalhos atribuídos à mulher, das mudanças de gênero e de seus papéis, com a urgência de uma construção política da mudança social almejada.

Durante este período a partir do ECE, o GT traçou, para organização e para ação interna, três planos analíticos: 1. Macro: políticas públicas, legislação (mais ampla) institucional: delineamento de situações mais equânimes a partir das quais homens e mulheres estudam, trabalham, produzem. Visibilidade do papel das instituições na construção desse cenário mais equânime. 2. Micro: tensionamento nos arranjos familiares de cuidado, no tema da divisão de tarefas no lar (trabalho não-remunerado). 3. Gênero, desigualdade e parentalidade: perspectiva de mudança social – consideração de que estamos em uma universidade periférica, localizada em municípios da Baixada e Centro-Sul-Fluminense (Seropédica, Nova Iguaçu e Três Rios). Além da concentração em um território marcado por violências e por desigualdades, atravessadas por perspectivas patriarcais, há, também, particularidades no trânsito e acesso, dificultando a conciliação na dinâmica presencial.

Temos, neste mesmo sentido, uma população de estudantes que vem marcando diferenças de ocupação dos espaços da universidade, especialmente na UFRRJ. Um período recente, com recorte temporal do último processo de reestruturação das universidades públicas federais (REUNI), na primeira década dos anos 2000, tem refletido efetiva democratização do acesso com mais mulheres e estudantes negros, que vêm de outros estados/municípios, muitos alojados, mães, pais e cuidadores, além de famílias diversas. Em documentos de acesso à Universidade, vale o registro de que 34% se declaram cuidadores.

Não se pode, assim, desconsiderar que o cuidado e a parentalidade estejam na dinâmica da discussão interna das universidades. Embora nosso recorte, deste GT e neste artigo, seja a UFRRJ – nosso lugar de estudo e de fala – tal consideração reflète

a realidade de muitas realidades acadêmicas. Jesus et al (2018) demonstram que as mulheres, após a infância, passam praticamente todo o curso de vida como transferidoras líquidas de tempo de trabalho doméstico não remunerado, com diferenças significativas entre os níveis de renda (10 anos). Neste recorte de gênero, portanto, o ECE foi apenas um processo agudizante dessas desigualdades, sendo a UFRRJ também apenas um de seus possíveis campos de manifestação.

No campo institucional, queremos destacar que a ausência de dados sobre desigualdades de gênero e sobre parentalidade dificulta os diagnósticos e as proposições que sejam pensadas em âmbito macro, como programas e como políticas que se viabilizem, independentemente da gestão temporária.

Objetivos e metas do GT:

Criação do GT e o reconhecimento institucional destas desigualdades; Construção do capítulo X da Deliberação do ECE; Indicações: tratamento diferenciado para alunos pais, mães e cuidadores; preferência de escolha de horário para docentes com filhos até 12 anos; flexibilização para TAES; agendamento de reuniões em horários preferenciais considerando os trabalhos de cuidado; Desafio: efetivação dos direitos previstos no documento normativo institucional.

Entre demandas encaminhadas e conquistas destacam-se a ampliação do período de avaliação de docentes que tiveram período de licença maternidade no ciclo de avaliação dos processos de credenciamento e credenciamento em Programas de pós-graduação; extensão de 2 anos no prazo de avaliação da produtividade de homens e mulheres que tiveram filhos nos últimos 5 anos no edital PIBIC; além de avanços como a alteração do caráter temporário do GT, tornando-o permanente e compromisso da Universidade com a pauta após retomada das atividades presenciais; ampliação do escopo de atuação e condução de pesquisas institucionais de diagnóstico; ampliação do diálogo com técnicos-administrativos, além do aprofundamento das questões docentes e discentes. O GT esteve colaborando para a construção da Secretaria de Gênero e Diversidade, que teria como meta ampliar o debate sobre a relação entre a instituições e questões não somente de gênero e parentalidade, mas também de LGBTQIA+ e raça/etnia. Houve ainda a participação do GT em atividades como a Plenária Aberta Universidade Plural e Diversa, composta com coletivos e sindicatos (ADUR e SINTUR).

A integração do GT da UFRRJ com outros grupos ocorreu em março de 2021, quando representantes de quatro grupos de trabalho das universidades públicas fluminenses (UFF, UERJ, UFRRJ, UFRJ) se reuniram para a criação do Fórum Estadual dos Grupos de Trabalho sobre Equidade de Gênero, Parentalidade e Diversidade das Instituições de Ensino e Pesquisa do Rio de Janeiro. Este Fórum tem como objetivos realizar estudos, ações e propostas que visem mitigar as desigualdades de gênero no ambiente universitário, além de trocas de experiências e conquistas entre as instituições. As ações do fórum passam pela elaboração de metas comum para Equidade de Gênero entre as Instituições, que incluem Políticas de Apoio à maternidade em editais para financiamento e bolsas, concursos públicos, progressão funcional, processos seletivos e de credenciamento e reconhecimentos em Programas de Pós Graduação, além de subsidiar ações orientadas à equidade de gênero e racial em espaços de decisão, ao combate ao assédio e à organização de eventos para sensibilizar a comunidade.

Projetos Futuros

Quando falamos em invisibilidade, muitas vezes, é para deplorar uma forma de fatalidade, uma forma de nos limitarmos confortavelmente à observação — sem pensar no que seria tornar visível, fazer justiça. Já que o invisível não se traduz tão facilmente no registro do visível. (Blanc, Laugier e Molinier, 2020, p.06)

REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério da educação. Gabinete do Ministro. Portaria nº 544/2020, de junho de 2020. Brasília, 2020.

BRASIL. Monitoramento COVID. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 15/11/2021.

BLANC, N., Laugier, S. & Molinier, P. “O preço do invisível. Mulheres na pandemia ”, Books & Ideas, 19 de maio 2020.

<https://laviedesidees.fr/Le-prix-de-l-invisible.html>

JESUS, J. C. de. WAJNMAN, S.. TURRA, C. M. Trabalho doméstico não remunerado no Brasil: uma análise da produção, consumo e transferência. Anais do XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2018.