

Shirley Macêdo^a Kamila Cristina Freire da Silva^b Samuel Souza Rios Lima Araújo^a 

^a Universidade Federal do Vale do São Francisco, Colegiado de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Petrolina, PE, Brasil.

^b Universidade Federal do Vale do São Francisco, Curso de Graduação em Psicologia. Petrolina, PE, Brasil.

Contato:

Shirley Macêdo

E-mail:

shirley.macedo@univasf.edu.br

Como citar (Vancouver):

Macêdo S, Silva KCF, Araújo SSRL.

“Vamos ver até quando o corpo aguenta”: precarização do trabalho e precariedade subjetiva em mulheres mães docentes universitárias.

Rev Bras Saude Ocup [Internet].

2026;51:edgt1. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/2317-6369/16025pt2026v51edgt1>

“Vamos ver até quando o corpo aguenta”: precarização do trabalho e precariedade subjetiva em mulheres mães docentes universitárias

“Let’s see how long the body can hold on”: precarious work and subjective precariousness in women who are mothers and university professors

Resumo

Objetivo: Compreender experiências de docentes mulheres mães diante da precarização do trabalho em universidades públicas, buscando investigar relações entre precariedade subjetiva e marcadores sociais de gênero. **Métodos:** Em um estudo fenomenológico de tendência empírica, entrevistaram-se sete docentes mães de diferentes faixas etárias, áreas de saber e instituições. **Resultados:** Compreendeu-se, principalmente, que elas enfrentavam desafios para conciliar maternidade e trabalho, sobrecarga de atividades, injustiça de gênero e falta de rede de apoio institucional. Diante disso, algumas sentiam-se estagnadas na carreira, frustravam-se e/ou desgastavam-se emocionalmente. Apesar disso, reconheceram a flexibilidade de tempo da profissão como privilégio para dedicação aos filhos, levavam-nos para o ambiente de trabalho, tinham apoio do companheiro/outras mulheres e davam prioridade ao cuidado da família. **Conclusão:** A precarização do trabalho dessas docentes é favorecida pelas desigualdades estruturais de gênero, que têm impactos negativos na saúde mental, no bem-estar e na qualidade de vida delas, pois as universidades públicas em que trabalham perpetuam essas desigualdades. Portanto, há necessidade urgente de políticas públicas que mudem o contexto da produção de conhecimento nas universidades brasileiras, no sentido de favorecer essas mulheres com condições de equidade de gênero no trabalho e que promovam saúde.

Palavras-chave: Estudos de Gênero; Mulheres Trabalhadoras; Trabalho Precário; Saúde do Trabalhador; Universidades.

Abstract

Objective: To understand the experiences of female professors who are mothers in the face of job insecurity in public universities, seeking to investigate the relationship between subjective precariousness and social gender markers. **Methods:** In a phenomenological study with an empirical slant, seven mother-professors from different age groups, areas of knowledge, and institutions were interviewed. **Results:** The main findings were that they faced challenges in reconciling motherhood and work, an overload of activities, gender injustice, and a lack of an institutional support network. As a result, some felt stagnant in their careers, frustrated, and/or emotionally exhausted. Despite this, they recognized the flexibility of the profession as a privilege for dedicating time to their children, bringing them to work, having the support of their partner/other women, and giving priority to caring for the family. **Conclusion:** The precariousness of these professors’ work is favored by structural gender inequalities, which have a negative impact on their mental health, well-being, and quality of life, since the public universities where they work perpetuate these inequalities. Therefore, there is an urgent need for public policies that change the context of knowledge production in Brazilian universities, to favor these women with conditions of gender equity at work and that promote health.

Keywords: Gender Studies; Women, Working; Occupational Risks; Occupational Health; Universities.

Introdução

O neoliberalismo não é apenas uma doutrina política e econômica, mas um processo social que orienta modos de sentir, pensar e agir, tendo amplo alcance na saúde mental dos sujeitos¹⁻⁴. Ele promoveu mudanças drásticas no mundo, dentre as quais se destacam a precarização das condições e das relações de trabalho e a precariedade subjetiva.

A precarização do trabalho é caracterizada, dentre outros, por contextos laborais desfavoráveis ao trabalhador, em virtude de mecanismos de controle visando a um aumento de produção. Ela envolve rigorosos critérios de avaliação, foco em indicadores de produtividade e meritocracia², além de sedimentar a cultura da alta performance na sociedade contemporânea. Esta cultura é imbuída de valores como competitividade acirrada, individualismo exacerbado, alto desempenho, falência de vínculos, falta de solidariedade e isolamento individual entre os coletivos de trabalho, o que pode desencadear sofrimento e/ou adoecimento psíquico^{1,4,5}.

A alta incidência de sofrimento intenso e/ou adoecimento psíquico no mundo do trabalho contemporâneo permeia aquilo que Linhart⁶ nomeou como precariedade subjetiva: uma sensação de estranheza do trabalhador, que se sente isolado, abandonado e descrente no seu próprio potencial para dominar seu fazer produtivo. Este processo pode ser compreendido como uma ruptura nos modos como o trabalhador experiencia o próprio trabalho⁷. No entanto, o sofrimento relacionado à precariedade subjetiva é uma experiência social e não individual, pois é resultante da lógica social e cultural do neoliberalismo¹. Assim, todos e todas na sociedade do cansaço⁸ passam a se impor o máximo de desempenho, mas, ainda assim, sentem-se fracassados.

A precariedade subjetiva, portanto, é resultante dos modos de subjetivação neoliberais, pautados em desempenho, metas, realizações e superações, cujos atributos são a disponibilidade integral para o trabalho, a hiperprodutividade, a comunicação instantânea, a competição e a aceleração social, digital e mental. Neste sentido, há uma tendência do sujeito nesse contexto a se tornar economista da própria saúde, a responsabilizar-se individualmente por ela e manter-se ajustado socialmente às condições produtivas¹.

Esse processo constitui uma norma da racionalidade neoliberal, que incide de maneira desigual sobre as diferentes classes sociais. Especificamente no que diz respeito a questões de gênero, as mulheres há muito experimentam a precariedade, pois o trabalho feminino precário é bem anterior ao colapso do fordismo. Além disso, a divisão sexual do trabalho é algo que sempre esteve presente na história, definindo o que constitui o lugar dos homens e das mulheres no âmbito doméstico e comprometendo ao gênero feminino o equilíbrio entre vida e trabalho⁹.

Destarte, as formas de trabalho precário são altamente marcadas pelo gênero, pois a divisão sexual do trabalho e a discriminação social/cultural enfrentada pelas mulheres nas sociedades industriais e pós-industriais é anterior à reestruturação produtiva e ao neoliberalismo, estando elas desassistidas há muitos anos quanto aos seus direitos sociais e trabalhistas⁹.

Adicionalmente, a divisão sexual da precarização do trabalho não pode ser compreendida sem que se atente à dimensão extralaboral. Os indicadores de trabalho precário estão ancorados em questões sociais, sendo relegados às mulheres um número inferior de horas trabalhadas e níveis mais baixos na escala de qualificação profissional, o que está correlacionado a uma composição sexuada, pois elas são socialmente subordinadas a instâncias decisórias e atribuições de responsabilidades masculinas¹⁰. Nesse sentido, há continuidade das relações sociais de sexo no trabalho e fora dele. Esta dinâmica contribui, igualmente, para esclarecer a reprodução ao longo dos séculos de uma invariável: a hierarquia entre os sexos, que se caracteriza pela supremacia do masculino².

Em se tratando do contexto de trabalho em universidades públicas brasileiras, considerando que elas passaram, a partir dos anos 1990, a incorporar a lógica do capitalismo flexível e a adotar o modelo de gestão generalista, os trabalhadores foram afetados pelos sistemas de avaliação meritocratas, pelo acúmulo de funções e pelo produtivismo acadêmico, não estando isentos da precarização das condições e das relações de trabalho. Portanto, esses sujeitos foram impregnados drasticamente pelo processo de precariedade subjetiva. Além disso, como instituições que reproduzem o que ocorre para além dos seus muros, essas organizações também reproduzem a assimetria de gênero, precarizando muito mais o trabalho das mulheres^{4,11-14}.

Nas comunidades científicas que compõem essas universidades, principalmente no contexto da pós-graduação, há desigualdades, discriminação e limitações impostas às trajetórias femininas. Inclusive, há deslegitimação da *expertise* feminina por parte de docentes e estudantes¹⁴. O patriarcado condicionou as mulheres à subalternidade, assim como às disputas. Portanto, valorizam-se objetividade, abstração, racionalidade, lógica e universalidade, características culturalmente associadas ao sexo masculino e que estão presentes no ambiente universitário, o que evidencia uma intensa assimetria entre mulheres e homens¹⁵.

Diante do exposto, o problema da presente pesquisa foi contextualizado a partir das seguintes questões: como se dão as experiências de docentes mulheres mães frente à precarização do trabalho em universidades públicas? Há possibilidades de precariedade subjetiva e da relação entre ela e marcadores de gênero nessas docentes?

Nesse sentido, o objetivo deste estudo foi compreender as experiências de docentes mulheres mães diante da precarização do trabalho em universidades públicas, buscando investigar relações entre precariedade subjetiva e marcadores sociais de gênero.

Métodos

Tipo de estudo

Tratou-se de uma pesquisa qualitativa fenomenológica de tendência empírica, na qual: a subjetividade do pesquisador é considerada no diálogo com o sujeito pesquisado; e cabe ao pesquisador compreender sentidos da experiência humana, privilegiando manifestações singulares de fenômenos para analisar as vivências de situações cotidianas e concretas¹⁶⁻²¹.

Recrutamento e seleção das participantes

Em pesquisa qualitativo-fenomenológica, o pesquisador privilegia a amostra intencional, composta por um pequeno número de sujeitos, pois o que se visa é uma descrição acurada de experiências vividas em determinado tempo, espaço e lugar²²⁻²⁴. Assim, para alcançar possíveis participantes, o estudo foi divulgado nas redes sociais e por e-mail para as coordenações dos cursos das instituições envolvidas, informando-se objetivos, público-alvo e detalhamento da coleta de dados.

Inscreveram-se voluntariamente sete docentes interessadas em participar da pesquisa, e que atendiam aos critérios de inclusão do estudo: ser mulher mãe; lecionar em cursos de graduação presenciais; independentemente de faixa etária, estado civil, raça, quantidade de filhas(os), tempo de serviço, curso e titulação; e que eram professoras efetivas com regime de 40h semanais.

Procedimento e técnica de coleta de dados

Diante do interesse, agendou-se o encontro com cada docente em sala de um serviço-escola de psicologia, visando garantir o sigilo e a confidencialidade dos dados. O instrumento utilizado foi uma entrevista individual aberta com pergunta disparadora, cuja intenção é colocar o sujeito em contato imediato com a experiência. Esse instrumento favorece ao pesquisador compreender não só sentidos singulares da experiência, mas também como diferentes pessoas experienciam situações em comum^{16,17,25}, não sendo utilizado visando-se saturação dos dados, mas o compartilhamento de sentidos experienciados por pessoas que vivenciam uma mesma realidade social²⁴, no caso, ser mulher mãe e docente em universidade pública.

A pergunta disparadora para abrir o diálogo foi “*Como se dá a sua experiência de ser docente, mulher e mãe, na Universidade em que trabalha, considerando suas condições e relações de trabalho?*”. O pesquisador deu prioridade ao livre relato da participante, mas, visando o objetivo do estudo, também inseriu perguntas ao longo da entrevista, a qual teve, em média, 20 a 50 minutos, foi gravada e posteriormente transcrita para efeito de análise dos resultados.

Procedimento de análise de dados

Os relatos referentes às entrevistas foram analisados a partir de passos propostos para pesquisa fenomenológica de tendência empírica^{16,26,27}: a) contato integral com o todo da entrevista (cada membro da equipe de pesquisa lia individualmente cada entrevista para apreender significados da experiência investigada); b) encontro com elementos significativos da experiência (a equipe de pesquisa discutia o que cada membro tinha apreendido e chegava a um consenso dialógico sobre os significados apreendidos que se relacionavam ao objetivo da pesquisa); c) síntese do relato individual (o diálogo anterior favorecia a elaboração de um texto constitutivo de uma análise preliminar que era encaminhado por e-mail à entrevistada, para que ela validasse ou não a análise preliminar do seu relato – não houve discordância de análise, mas duas docentes propuseram algumas mudanças de termos); d) presentificação da experiência em 13 Unidades de Sentido (US), após retorno das devolutivas das análises preliminares (a equipe de pesquisa fez generalizações quanto aos sentidos em comum compreendidos sobre a experiência investigada, considerando fatores que caracterizavam a precarização das situações de trabalho – US 1 a 5, possibilidades de precariedade subjetiva – US 6 a 8, e estratégias utilizadas pelas docentes frente aos processos de precarização no trabalho e/ou precariedade subjetiva – US 9 a 13).

Considerações éticas

O protocolo da pesquisa foi registrado na Plataforma Brasil (CAAE 81331224.8.0000.0282) e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário da Universidade Federal do Vale do São Francisco (CEP HU-Univasf), sob parecer nº 7.048.782, de 2 de setembro de 2024.

Para participar da pesquisa voluntariamente, cada participante, após ter todas as suas dúvidas esclarecidas, assinou antes da entrevista individual o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e o Termo de Autorização de Utilização de Som de Voz para Fins de Pesquisa.

Resultados e discussão

Para preservar a identidade das docentes participantes, estabeleceram-se pseudônimos referentes a mulheres que se destacaram ao longo da história brasileira por domínio de conhecimento, bravura, coragem, inovação e/ou determinação, quais sejam: Ana Nery, Bárbara, Celina, Dulce, Nise, Nísia e Raquel.

O **Quadro 1** apresenta os dados sociodemográficos das participantes, que servirão para enriquecer a discussão dos resultados no que estiverem relacionados aos sentidos compreendidos das suas experiências. As docentes tinham idade entre 35 e 42 anos, ou seja, estavam em idade produtiva e reprodutiva. Em sua maioria, eram mães de um ou dois filhos em idade escolar, o que demanda uma rotina mais intensa de atendimento às necessidades desses filhos, embora a maioria fosse casada ou em união estável, o que indica possibilidade de compartilhamento de atribuições frente aos filhos e às atividades domésticas. Adicionalmente, grande parte delas atuava nas áreas de saúde ou das ciências humanas e em instituições federais há mais de 10 anos (o que demonstra uma longa trajetória acadêmica de atribuições de atividades de ensino, pesquisa e extensão).

Quadro 1 Dados sociodemográficos das participantes da pesquisa

Nome	Idade	Estado civil	Número de filhos	Idade dos filhos (anos)	Titulação	Área de atuação*	Tempo de docência (anos)	Esfera pública
Ana Nery	39	Casada	3	17, 10 e 12	Doutora	Ciências Humanas	12	Estadual
Bárbara	35	Casada	1	2	Doutora	Linguística, Letras e Artes	13	Estadual
Celina	41	Solteira	1	10	Doutora	Ciências Humanas	14	Federal
Dulce	43	Casada	1	14	Doutora	Ciências Biológicas	14	Federal
Nise	37	União estável	1	< 1	Doutora	Ciências da Saúde	10	Federal
Nísia	42	Casada	2	12 e 9	Doutora	Ciências da Saúde	16	Federal
Raquel	39	União estável	2	8 e 4	Doutora	Ciências da Saúde	5	Federal

*Conforme classificação das grandes áreas da Capes.

Fonte: elaboração própria (2025).

Quadro 2 Descrição das Unidades de Sentido (US) e as respectivas participantes em que elas foram compreendidas

Unidade de Sentido	Descrição	Colaboradora
US1: Desafios diversos para conciliar maternidade e trabalho geram desgaste emocional, principalmente quando os filhos são menores ou neurodivergentes	Todas as participantes, principalmente as mães de crianças menores ou neurodivergentes (que demandam mais cuidado e atenção) revelaram enfrentar vários desafios na tentativa de conciliar simultaneamente o exercício da docência com o da maternidade: assumir diversos compromissos e demandas ao mesmo tempo, cansaço mental diante das lutas vividas nas jornadas duplas ou triplas, pressão interna diante do produtivismo acadêmico <i>versus</i> cuidados diários com os filhos, choque de horários ou levar trabalho para casa.	Ana Nery Bárbara Celina Dulce Nise Nísia Raquel
US2: Sobrecarga das atividades de trabalho e maternidade, principalmente porque obrigações quanto aos filhos recaem sobre a mãe e não sobre o pai	Todas as participantes revelaram que se sentem sobrecarregadas com as demandas docentes e maternas, pois, além das rotinas extenuantes frente às atividades a cumprir, os cuidados com os filhos são culturalmente atribuídos à mulher, o que leva à divisão sexual do trabalho, sendo desiguais suas atribuições de tarefas em comparação aos homens.	Ana Nery Bárbara Celina Dulce Nise Nísia Raquel

Continua

Continuação

US3: Falta de reconhecimento, respeito e validação à docente mulher mãe no ambiente de trabalho	A maioria das participantes sentia que, para a sociedade, a vida acadêmica não combina com a maternidade, salientando que algumas colegas optam por não ser mãe e que há limitações em políticas públicas que promovam equidade e garantam condições justas à docente mãe. Elas apontaram, assim, falta de reconhecimento, validação e respeito à docente que é mulher mãe. Inclusive, algumas delas mencionaram limitações institucionais para assumirem cargos de gestão.	Ana Nery Bárbara Nise Nísia Raquel
US4: Sentimentos de injustiça de gênero devido à presença de machismo estrutural e/ou institucional	A maioria das participantes notava diferenças de tratamento ou de oportunidades no ambiente acadêmico entre docentes homens e mulheres, pois não tinha chance de competir em iguais condições, nem tinha acesso às mesmas oportunidades, salientando como a academia reproduz o machismo estrutural da sociedade, pois o ritmo do trabalho e a carreira do docente pai não se alteram; eles não são afetados pela divisão sexual do trabalho e continuam sendo majoritários em cargos de gestão nas universidades públicas.	Bárbara Dulce Nise Nísia Raquel
US5: Falta de rede de apoio institucional e/ou familiar	A maioria das participantes revelou não dispor de rede de apoio institucional e/ou familiar, o que dificultava seus cotidianos de trabalho, pois precisavam lidar sozinhas com todas as demandas e atenderem às exigências impostas pelos papéis de docente e mãe, principalmente quando os filhos eram menores ou neurodivergentes. Destacaram, inclusive, a importância de a universidade fornecer um espaço para favorecer à docente mãe uma melhor dedicação ao trabalho.	Ana Nery Bárbara Celina Nise Nísia Raquel
US6: Conflitos internos para manejar o tempo de dedicação aos filhos e ao trabalho	A maioria das participantes expôs a existência de conflitos internos diante da necessidade de manejo do tempo para conseguir realizar os cuidados com os filhos e as atividades laborais, a exemplo de: darem conta dos prazos acadêmicos, das atividades docentes e de produtividade científica, acompanharem o ritmo dos colegas e ficarem preocupadas com os filhos quando estão realizando atividades profissionais.	Bárbara Dulce Nise Nísia Raquel
US7: Estagnação na carreira por não acompanhar o ritmo de produtividade científica docente, o que leva a comparações, autocobranças e frustração	Algumas participantes sentiam-se estagnadas em suas carreiras, após a maternidade, pois não apresentavam mais o mesmo ritmo de produtividade acadêmica de antes, como, por exemplo, coordenação de projetos e orientação de alunos. Também não conseguiam aproveitar oportunidades de produção científica (participação em eventos ou convites para escrever artigos), o que gerava autocobrança e frustração, quando se comparavam a outros colegas de trabalho.	Barbara Nise Nísia Raquel
US8: Desgaste emocional, sofrimento intenso e/ou adoecimento psíquico	Todas as participantes, diante das diversas atribuições laborais e de cuidados com os filhos, expressaram sintomas de desgaste emocional, sofrimento intenso e/ou adoecimento psíquico oriundos da tentativa de conciliar maternidade e docência. Algumas delas revelaram sentir solidão e/ou culpa. Enquanto umas abdicavam do cuidado com a própria saúde por falta de tempo, outras poucas realizavam psicoterapia e/ou lançavam mão de psicotrópicos.	Ana Nery Bárbara Celina Dulce Nise Nísia Raquel

Continua

Continuação

US9: Levar filhos para o ambiente de trabalho frente às limitações de rede de apoio	Algumas participantes revelaram que, devido à falta de rede de apoio para dar suporte com os filhos, levavam-nos para o ambiente de trabalho como estratégia para conciliar a docência com a maternidade, inclusive algumas poucas disseram contar com o apoio de colegas e discentes, como forma de dar conta das atribuições da vida acadêmica.	Ana Nery Bárbara Nise Raquel
US10: Privilégio da profissão para cuidar dos filhos	Algumas participantes reconheceram ser um privilégio a profissão docente em instituição pública, pois, diferentemente de outras profissões, há vantagens como a flexibilidade de horários de trabalho e período de férias, o que favorece a organização do tempo para dedicação aos filhos. Inclusive, algumas dessas se referiram à remuneração que permite bancar alguém para cuidar deles.	Celina Nise Nísia Raquel
US11: Rede de apoio com outras mulheres e/ou divisão de tarefas com o companheiro	A maioria das participantes destacou a importância do apoio de outras mulheres que reconhecem as implicações de se ser mãe que trabalha, bem como a parceria na divisão de tarefas com o companheiro em casa como estratégias fundamentais para conciliar atribuições de docente e mãe.	Ana Nery Bárbara Dulce Nísia Raquel
US12: Gestão cronometrada e produtiva do tempo	A maioria das participantes apontou que uma de suas estratégias de enfrentamento para dar conta das demandas e separar os papéis de docente e mãe é gerir os horários para que a todo o tempo sejam produtivas, de modo que planejam rigidamente o tempo de dedicação ao cuidado com os filhos e ao trabalho (mesmo que estejam fora do expediente e em casa).	Ana Nery Bárbara Dulce Nísia Raquel
US13: Prioridade à família e aos filhos	A maioria das participantes referiu que priorizava momentos com a família e de cuidado com os filhos, em detrimento das demandas de trabalho docente.	Ana Nery Bárbara Dulce Nise Raquel

Fonte: elaboração própria (2025).

O **Quadro 2** apresenta as descrições sequenciadas das 13 US em comum compreendidas em quatro ou mais dos relatos das docentes.

Tem-se que a primeira US compreendida foi referente aos **desafios diversos para conciliar maternidade e trabalho** que **geram desgaste emocional, principalmente quando os filhos são menores ou neurodivergentes**. Todas as participantes relataram dificuldades diante das jornadas duplas ou triplas para desenvolver concomitantemente diversas atividades e dar conta das atribuições da maternidade e da docência, principalmente nos primeiros meses/anos de vida dos filhos; especialmente nos casos de filhos neurodivergentes, cujas demandas em relação às mães geram nelas sobrecarga e dúvidas, corroborando o defendido por Silva et al.²⁸. Vejam-se:

Eu tenho uma filha que tem transtornos de aprendizagem, diagnosticada com TDAH [transtorno do déficit de atenção com hiperatividade], dislexia. A minha atenção para ela [...] me suga mais enquanto mãe [...]. Estas demandas dela, quando juntam com as demandas da universidade e outras demandas que têm dos outros filhos, tudo toma muito tempo (Ana Nery).

É muito difícil conciliar no dia a dia [...] E a gente acaba abrindo mão de muitas coisas, no próprio trabalho, para dar conta [...]. Meu filho vai fazer dois anos e está numa fase que requer muito de mim ainda, e vai ficar assim por muitos anos (Bárbara).

Elas também revelaram que a **sobrecarga de atividades de trabalho e maternidade** ocorre, **principalmente, porque as obrigações quanto aos filhos recaem sobre a mãe e não sobre o pai** (US2). Isso expressa como culturalmente ainda é forte na nossa sociedade a divisão sexual² no que tange às obrigações das mulheres no âmbito do trabalho doméstico e de cuidado com os filhos, considerando-se que a maioria das entrevistadas eram casadas ou viviam em união estável.

Estudos evidenciam que muitas mulheres casadas e mães são as responsáveis pela manutenção dos cuidados com os filhos e que elas vivenciam dificuldades e limites no exercício da docência frente às demandas de tarefas domésticas, como, por exemplo, de produção acadêmica²⁹. Portanto, compreende-se que a saúde mental dessas docentes estava afetada pela faceta gendrada do sofrimento psíquico³⁰, já que os estereótipos sustentam a desigualdade, reafirmam os valores sociais e definem padrões comportamentais binários entre homens e mulheres, expressando regularidades moldadas por uma configuração social³¹ que parece influenciar a interpretação que elas fazem de si mesmas e de seus companheiros, quanto à responsabilidade para com a cria. Vejam-se:

Eu tenho uma menina que tem TDAH, e ela precisa fazer milhões de atividades [...]. Eu que levo para todas as atividades, para todos os médicos, para a terapia, porque o pai não participa de absolutamente nada. Isso é muito oneroso! (Celina).

A parte da responsabilidade materna, em relação ao peso, todas as decisões geralmente partem de mim [...]. Eu estou aqui, mas estou pensando na escola, se está fazendo a tarefa. Quando a escola liga, não liga para o pai, liga para a mãe (Dulce).

Depois que eu fui mãe, se eu for para um congresso, a minha vida tem que parar um mês antes para organizar a escola, quem leva, quem traz. Eu deixo com meu marido, ele vai fazer tudo, mas a carga mental ele não consegue [...], porque ele está habituado que eu saiba (Nísia).

Apesar de todo esforço físico e psíquico despendido por essas mulheres para dar conta de suas atribuições, a maioria delas parecia sentir **falta de reconhecimento, respeito e validação** como **docente mulher mãe no ambiente de trabalho** (US3). Estando imersas em uma ocupação de carreira competitiva, assentada na lógica produtivista^{32,33}, lembraram que muitas colegas docentes postergam a maternidade ou não optam por ela.

Além disso, revelaram dificuldades para docentes mulheres mães assumirem cargo de gestão, corroborando como as relações de gênero ainda interferem no contexto das universidades públicas, onde a maioria dos cargos gerenciais, principalmente os mais elevados hierarquicamente, é ocupada por docentes homens, mesmo que a inserção das mulheres na docência em cursos de graduação e pós-graduação tenha aumentado nas últimas décadas em alguns estados do Brasil³⁴.

O homem e a mulher aqui se distinguem [...]. Nesta gestão, pode observar, de certa forma, desde que eu cheguei na universidade, eu percebo isso: ou são homens ou são pessoas que já têm filhos mais adultos e geralmente divorciadas (Nísia).

Muitas decidem mesmo, ainda querendo. Dizem: “eu sempre quis, só que eu não vejo como eu poderia. E eu preciso sobreviver, preciso trabalhar, então, meu trabalho nesse momento é prioridade. Se eu tiver que desistir desse desejo de ser mãe, vai ter que ser, porque eu escolhi essa profissão” (Raquel).

Compreendeu-se, assim, que as docentes investigadas não dispunham de políticas públicas que garantissem seus direitos de equidade de gênero e condições justas no exercício da profissão, o que precarizava ainda mais suas realidades de trabalho. Pode-se refletir, a partir disso, como creches universitárias, flexibilização da carga horária e editais exclusivos de monitoria voltados para disciplinas lecionadas por essas docentes poderiam ajudá-las na garantia de melhores condições de trabalho, funcionando, inclusive, como fatores de proteção à saúde mental delas.

Em adição, a precarização a que elas estavam expostas as levava a apresentarem **sentimentos de injustiça de gênero devido à presença de machismo estrutural e/ou institucional** (US4) e de **falta de rede de apoio institucional ou familiar** (US5), pois a maioria delas não apenas se sentia tratada de maneira diferente dos docentes homens nas universidades nas quais trabalhavam, como também não dispunha de rede de apoio institucional, tampouco

familiar, o que lhes dificultava o cotidiano de trabalho e de vida privada. Neste sentido, é possível afirmar que, mesmo exercendo atividades bem remuneradas, essas mulheres estavam subordinadas a um patriarcado estrutural, que não apenas explora e domina seus corpos, mas também reproduz o produtivismo neoliberal e a divisão sexual do trabalho²⁹.

A gente tem que pensar também não só a rede de apoio da família, mas a rede de apoio do próprio trabalho [...]. Se os ambientes de trabalho pensassem cada vez mais nessa ideia de ter espaços para as crianças, para poder auxiliar as mães em certos momentos, seria bastante válido (Ana Nery).

Há uma imbricação da condição do gênero também, porque eu tenho uma filha, sou uma pessoa separada [...]. Os homens são um pai quando estão com a mulher e são outro muito diferente quando não estão com a mulher. Então, é difícil segurar essa barra que é também uma barra de gênero (Celina).

Além disso, percebeu-se que, estando em idade produtiva e reprodutiva, algumas dessas docentes repetiam modos de ser e de estar no trabalho/no lar já constatados em outros estudos, pois elas intensificavam suas atividades laborais, de cuidado e de educação dos filhos, como forma de conseguir cumprir suas atribuições profissionais, pois a esfera pública invadia a esfera privada³³, e vice-versa, já que não podiam contar com rede de apoio familiar, por estarem longe de suas famílias de origem²⁸; nem institucional, tendo em vista a carência nas universidades públicas de ofertar espaços como creches para cuidar de crianças menores³⁵. Vejam-se:

A gente tem aquela sensação: “meu Deus, eu vou dar conta? Eu não vou dar conta?”. A gente termina dando conta, porque não tem opção [...]. Eu vou deixar a minha filha de mão? Quem é que vai cuidar? Vou deixar o meu trabalho de mão? (Celina).

A não ser que a gente crie uma creche. Um lugar destinado para aquela docente, para aquela estudante deixar a criança. Mas dizer que aqui é lugar de criança, não é. Nós não temos estrutura para isso [...]. Para mim, é onde a universidade mais está pecando. Ela não me contempla enquanto mãe (Nísia).

Diante de fatores que precarizam o trabalho, compreende-se que havia possibilidades de precariedade subjetiva entre algumas docentes, tendo em vista que a maioria delas passava por **conflitos internos para manejar o tempo de dedicação aos filhos e ao trabalho** (US6); além do que algumas sentiam enfrentar **estagnação na carreira por não acompanhar o ritmo de produtividade científica docente, o que leva a comparações, autocobranças e frustração** (US7), e **desgaste emocional, sofrimento intenso e/ou adoecimento psíquico** (US8). Pode-se dizer, portanto, que essas US estão diretamente relacionadas com o comprometimento da saúde mental de algumas dessas docentes. Raquel revelou: “eu tenho um monte de projeto, um monte de coisas que eu quero fazer. Então, pensar que eu talvez não consiga porque eu sou mãe de criança pequena. Que não demanda tanto, isso é muito frustrante”. Enquanto Nise falou:

Às vezes, você fica com aquela sensação de que você fez muita coisa cuidando da criança, mas parece que o dia passou e você não fez nada de produtivo, definindo produtivo como coisas do trabalho [...]. É como se tivesse uma cobrança interior [...]. Eu vejo que coisas semelhantes vão saindo e que eu vou ficando para trás.

Esses resultados corroboram estudos anteriores com docentes mães, pois a culpa parece ser onipresente, tanto por se dedicarem à carreira ou a trabalharem fora em detrimento ao cuidado com os filhos/família, ou o contrário, o que dificulta para elas relaxarem³³, principalmente quando algumas não conseguem estar disponíveis integralmente para os filhos³⁵ ou diminuem sua produtividade acadêmica em virtude da maternidade/atribuições domésticas^{29,33,36}.

Os relatos dessas docentes, portanto, não apenas demonstram a internalização dos valores vigentes na sociedade quanto ao papel de mãe, como também parecem indicar a internalização da cultura do produtivismo acadêmico, o que pode levar a efeitos danosos à saúde mental dessas trabalhadoras, considerando-se, principalmente, o tempo que ainda têm pela frente como docentes e a abdicação de muitas quanto ao cuidado com a própria saúde por falta de tempo. Vejam-se:

Porque eu tive que ser professora dos meus filhos [...]. Eu estava na fase de elaborar a tese e tudo, e vendo algumas disciplinas ainda, e exercer essa função de mãe e educadora de criança [...]. Eu sentia sintomas de ansiedade, de ficar sufocada, aquelas batidinhas no olho. Eu sentia no próprio corpo a mente acelerada (Ana Nery).

Eu me vejo também frustrada por rejeitar, e aí a cabeça entra no loop “poxa, você tá perdendo oportunidade, será que tá?” Aí vem outra vozinha: “não, tudo bem, seu filho vai crescer, depois vem outras oportunidades e tal”. Mas, ao mesmo tempo: “E se não vier outras oportunidades? Será que eu não estou ficando para trás?”. E eu me sinto muito cansada, em relação ao desdobramento em mil e um, sobrecarregada, de fato (Bárbara).

Eu estou com uma sinusite faz umas três semanas. A gente nem consegue cuidar da gente, porque se eu paro para ir no hospital, é um dia perdido. Primeiro, como deixo os filhos? Se meu esposo tem aula, não tem como (Raquel).

Em se tratando das estratégias de enfrentamento, foi possível elencar: **levar filhos para o ambiente de trabalho frente às limitações de rede de apoio** (US9), **privilegio da profissão para cuidar dos filhos** (US10), **rede de apoio com outras mulheres e/ou divisão de tarefas com o companheiro** (US11), **gestão cronometrada e produtiva do tempo** (US12) e **prioridade à família e aos filhos** (US 13). Essas estratégias ajudavam-nas a conciliar a docência com a maternidade, além de permitirem-nas manejar melhor o tempo diante de tantas atribuições da vida acadêmica e de cuidado para com os filhos. Vejam-se:

E outras estratégias que eu faço é ter uma organização de agenda, ter tudo anotado, cronometrado. Porque quando você tem muitas demandas, se você não tiver uma organização de agenda, você se perde (Ana Nery).

A questão prática é a organização de horários. Eu sou muito rígida nos meus horários. Essa rigidez me beneficia nesse sentido, de colocar um ritmo para cumprir as atividades domésticas, maternas, pessoais também e de trabalho [...]. Não só eu, como também outras colegas, já precisamos levar a criança junto para as reuniões, para não faltar ao trabalho (Bárbara).

Eu vejo que eu tenho um privilégio, porque como o meu horário como professora é flexível, eu ainda consigo trazer ele aqui para uma série de compromissos, onde eu consigo fazer alguns ajustes, coisas que eu acho que se eu tivesse um trabalho CLT [Consolidação das Leis do Trabalho] eu não ia conseguir fazer (Nise).

A universidade me dá a possibilidade de almoçar com meus meninos todos os dias, de eu deitar eles, ler a historinha antes de dormir todos os dias. Muitos trabalhos não permitem isso às mães. Então, apesar de ser muito exigente, a gente tem essa flexibilidade do tempo [...]. É um privilégio (Raquel).

No entanto, autores defendem que, frente a um trabalho que permite realização profissional, poder contar com terceiros, ao mesmo tempo que beneficia as docentes, também pode gerar culpa em mulheres de nível econômico mais elevado²⁸. Outros, contudo, reconhecem que a profissão de ser docente de ensino superior proporciona pagar alguém para cuidar da prole, favorecendo a produtividade científica³², enquanto outros enfatizam a participação mais ativa dessas trabalhadoras na criação dos filhos, devido à possibilidade de flexibilidade das demandas³⁶.

Entretanto, compreende-se que levar filhos para o trabalho pode não permitir um maior foco em atividades de ensino, pesquisa e extensão, as quais exigem muita concentração do profissional, além de fazer com que o trabalhador esteja envolvido com múltiplas demandas ao mesmo tempo. Como disse a entrevistada Nise: “a minha estratégia é trazer ele, mas eu não sei até que ponto, porque tendo ele aqui, eu não consigo auxiliar os alunos como eu auxiliava antigamente”.

Mas, parece haver em docentes mães uma tentativa de planejamento regrado do tempo para serem supermulheres envolvidas com multitarefas³⁵. Entende-se que a flexibilidade para dedicação delas ao trabalho viabiliza melhor gestão do tempo, mas também exige disciplina, sendo outras mulheres e alguns companheiros um suporte na divi-

são de tarefas, principalmente aqueles que também são docentes e compreendem a situação. No entanto, como se viu na US2, para algumas entrevistadas, a divisão de afazeres com o companheiro não é tão igualitária. Vejam-se:

Converso muito com colegas que são mães, que já têm um tempo maior nesse cerrado da maternidade, conciliando a maternidade e a carreira [...]. Manter esses diálogos saudáveis importa muito também. Essa rede de apoio que a gente forma ajuda bastante (Bárbara).

Eu sempre estive cercada por mulheres. É mais fácil a gente colaborar uma com a outra. Então minha nova forma de existir foi existir em grupo. Não existe mais a professora. Existe o grupo da professora. E é um grupo majoritariamente feminino, que se entende (Nísia).

A parceria que eu tenho com o meu esposo foi fundamental. Ele é também meu colega de trabalho. Então, eu consigo me ajudar muito nessa coisa acadêmica também. Ele diz: “vamos fazer isso. Não desiste! Vamos, você consegue! Eu te ajudo!” (Raquel).

Foi possível, também, compreender que o tempo de dedicação da maioria delas ao trabalho, como se observa em outros estudos³³, era condicionado ao tempo de cuidados com os filhos e a família. Veja-se:

Se eu não produzir tanto o que eu produzo hoje, eu vou receber o meu salário do mesmo jeito. Eu vou estar cumprindo o meu papel enquanto docente. Mas se eu faltar enquanto mãe, não vai ter outra pessoa que substitua o meu lugar (Ana Nery).

Eu me polio muito em relação a levar trabalho para casa. Eu só abdicar dessa parte da família em relação a isso, quando eu não consigo por algum problema em relação ao trabalho, não dar conta aqui. Se eu não conseguir resolver naquele momento, eu deixo para fazer quando eu puder de novo no trabalho (Dulce).

Assim como participantes de outras pesquisas³⁵, algumas das docentes entrevistadas renunciavam a oportunidades profissionais e estavam dispostas a sacrificar isso em função dos filhos. Reconhece-se, portanto, o esforço dessas mulheres para o exercício do cuidado, pois, mesmo sendo trabalhadoras polivalentes, lutam e resistem a uma cultura que dá centralidade ao trabalho produtivo e que cada dia mais precariza e adoce as pessoas e as instituições.

Conclusão

Os resultados apresentados permitem afirmar que os objetivos da pesquisa foram alcançados, pois foi possível compreender experiências de docentes mulheres mães diante da precarização do trabalho em universidades públicas, investigando relações entre precariedade subjetiva e marcadores sociais de gênero. A descrição dos sentidos dessas experiências permitiu identificar fatores que caracterizavam a precarização do trabalho, discorrer sobre possibilidades de precariedade subjetiva nas docentes e elencar suas estratégias de enfrentamento frente aos processos de precarização do trabalho e/ou precariedade subjetiva.

Os resultados também apontam para a falta de rede de apoio institucional para essas mães, envolvidas constantemente com sobrecarga de trabalho, a qual, muitas vezes, é o motivo de se abdicar do desejo da maternidade e/ou para um sentimento de estagnação na carreira por não se conseguir atender ao ritmo de produtividade exigido, levando a sofrimento e/ou adoecimento psíquico. Pode-se afirmar que todo esse cenário é favorecido pelas desigualdades estruturais de gênero, que têm impactos negativos na saúde mental, no bem-estar e na qualidade de vida dessas docentes, pois as universidades públicas das quais elas fazem parte, infelizmente, ainda perpetuam essas desigualdades no ambiente de trabalho.

Entretanto, reconhece-se a necessidade de outros estudos que investiguem mais docentes ou, até mesmo, estudantes de pós-graduação que são mães, no sentido de validar, por meio da descrição de experiências concretas e situadas, a necessidade urgente de políticas públicas que mudem o contexto da produção de conhecimento nas universidades brasileiras, no sentido de oferecer à atual ou futura docente/pesquisadora universitária mãe condições de equidade de gênero no trabalho que favoreçam a promoção da saúde.

Referências

1. Corbanezi E. Saúde mental, pandemia, precariedades: subjetivações neoliberais. *Soc Estado*. 2023 mai-ago;38(2): e46061. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202338020004>
2. Hirata H. Precarização do trabalho, gênero e subjetividade. *Travailler*. 2020;44(2):159-70. <https://doi.org/10.3917/trav.044.0159>
3. Leite KC. Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistências. *Política Trabalho*. 2019 Jul-Dec;51:108-25. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/50733/30305>
4. Souza KR, Mendonça AL, Rodrigues AM, Felix EG, Teixeira LR, Santos MB, et al. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. *Cien Saude Colet*. 2017 nov;22(11):3667-76. <https://doi.org/10.1590/1413-812320172211.01192016>
5. Macêdo S. Ser mulher, trabalhadora e mãe no contexto da pandemia da COVID 19: tecendo sentidos. *Rev NFEN*. 2020;12(2):187-204.
6. Linhart D. Modernização e precarização da vida no trabalho. *Papeles CEIC*. 2009 mar;1(43):1-19.
7. Fernandez-Zóila A. Pour une théorie de l'homme en psychopathologie du travail. In: *Dans Travailler* [internet]. 2016; 1(35):67-89.
8. Han BC. *Sociedade do cansaço*. 2a ed. Petrópolis: Vozes; 2017.
9. Betti E. Gênero e trabalho precário em uma perspectiva histórica. *Res Padua Arch*. 2017;29: 61-94.
10. Hirata H. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*. 2009 jun;11(21): 24-41. <https://doi.org/10.1590/S1517-45222009000100003>
11. Béhar AH. Meritocracia enquanto ferramenta da ideologia gerencialista na captura da subjetividade e individualização das relações de trabalho: uma reflexão crítica. *Organ Soc*. 2019 abr-jun;26(89):249-68. <https://doi.org/10.1590/1984-9260893>
12. Bernardo MH. Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. *Psicol Soc*. 2014;26(spe):129-39. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000500014>
13. Bosi AP. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educ Soc*. 2007 dez;28(101):1503-23. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302007000400012>
14. Candido MR, Feres Júnior J, Campos LA. Desigualdades na elite da Ciência Política brasileira. *Civitas*. 2019;19(3): 564-82. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2019.3.33488>
15. Ferreira EM, Teixeira KM, Ferreira MA. Prevalência racial e de gênero no perfil de docentes no ensino superior. *Rev Katálysis*. 2022 maio-ago;25(2):e84603. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84603>
16. Amatuzzi MM. *Por uma psicologia humana*. 2a ed. Campinas: Alínea; 2008.
17. Andrade C, Holanda AF. Apontamentos sobre pesquisa qualitativa e pesquisa empírico-fenomenológica. *Estud Psico (Campinas)* 2010 jun; 27(2): 259-68. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2010000200013>
18. Chizzotti AC. *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. 2a ed. São Paulo: Cortez; 2006.
19. DeCastro TG, Gomes WB. Aplicações do método fenomenológico à pesquisa em psicologia: tradições e tendências. *Estud Psicol*. 2011 jun;28(2):153-61. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000200003>
20. Holanda A. Questões sobre pesquisa qualitativa e pesquisa fenomenológica. *Anal Psicol*. 2006;24(3):363-72. <https://doi.org/10.14417/ap.176>
21. Macêdo S. *Clínica humanista-fenomenológica do trabalho: teoria, método e ação*. Curitiba: Juruá; 2024.
22. Macêdo S. *Clínica humanista-fenomenológica do trabalho: a construção de uma ação diferenciada diante do sofrimento no e por causa do trabalho*. Curitiba: Juruá; 2015.
23. Gil AC. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7a ed. São Paulo: Atlas; 2019.
24. Fontanella BJ, Ricas J, Turato ER. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cad Saude Publica*. 2008 jan;24(1):17-27. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2008000100003>
25. Amatuzzi MM. Etapas do processo terapêutico: um estudo exploratório. *Psicol Teor Pesqui*. 1993;9(1):1-21.
26. Amatuzzi MM. *Psicologia fenomenológica: uma aproximação teórica humanista*. *Estud Psicol (Campinas)*. 2009 mar;26(1):93-100. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2009000100010>
27. Giorgi A, Souza D. *Método fenomenológico de investigação em Psicologia*. Lisboa: Fim de Século; 2010.

28. Silva MA, Pereira MM, Antunes LG, Silva FD, Castelari MC. Conciliando maternidade e carreira profissional: percepções de professoras do Ensino Superior. *Rev Vianna Sapiens*. 2019;10(2):27. <https://doi.org/10.31994/rvs.v10i2.586>
29. Meniconi FC, Feitosa DS, Silva SB. A produção acadêmica de mães, professoras universitárias, em tempos de pandemia: diálogos acerca da ideologia da maternidade e da divisão sexual do trabalho. *Uniletras*. 2022;44:1-19. <https://doi.org/10.5212/Uniletras.v.44.19310.2022>
30. Zanello V, Fiuza G, Costa HS. Saúde mental e gênero: facetas gendradas do sofrimento psíquico. *Fractal Rev Psicol*. 2015 set-dez; 27(3):238-46. <https://doi.org/10.1590/1984-0292/1483>
31. Butler J. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. 22a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira; 2003.
32. Ferreira BGRS, Lima TCS, Pereira MAL, Oliveira MA. Desafios da maternidade no âmbito acadêmico, Recife, Pernambuco. In: Anais do III Congresso Brasileiro de Ciências Sociais e Humanas em Saúde - CONBRACIS; 2018 jun 13-15; Campina Grande, PB. Campina Grande: Realize; 2018 [citado 21 jun 2025]. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/40948>
33. Protetti FH, Souza NA. Na universidade brasileira, maternidade rima com produtividade científica? *Rev Bras Pos-Graduação*. 2022;8(esp):1-16. <https://doi.org/10.21713/rbpg.v18iespecial.1892>
34. Siqueira RF, Miranda AR, Ribeiro FT, Cappelle MC. A presença de docentes mulheres em cargos gerenciais nas universidades federais do estado de Minas Gerais. *Revista GUAL (Florianópolis)*. 2016 maio;9(2):49-69. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2016v9n2p49>
35. Andrade RN, Iwamoto HM. Conciliação maternidade e trabalho: um estudo com alunas e servidoras da Universidade Federal do Tocantins. *Rev Gênero*. 2019;20(1):212-36. <https://doi.org/10.22409/rg.v20i1.38499>
36. Bertolin RV, Furlan EG. Maternidade/paternidade, identidade profissional e docência no ensino superior. In: Anais do IV Congresso Brasileiro de Pedagogia Universitária; 2024. Campinas: Galoá; 2024[citado 20 jun 2025]. Disponível em: <https://proceedings.science/cbpu/cbpu-2024/trabalhos/maternidadepaternidade-identidade-profissional-e-docencia-no-ensino-superior?lang=pt-br>

Contribuições de autoria: Macêdo S, Silva KCF, Araújo SSRL contribuíram na concepção do estudo; na coleta, análise e interpretação dos dados; na redação e revisão crítica do manuscrito. Os autores aprovaram a versão final e assumem responsabilidade pública integral pelo trabalho realizado e o conteúdo publicado.

Disponibilidade dos dados: O protocolo do estudo aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa não contemplou a disponibilização do banco de dados em acesso aberto, permitindo apenas sua utilização para os fins previstos no protocolo aprovado.

Declaração sobre uso de Inteligência Artificial: Os autores declaram que não foram utilizadas ferramentas de inteligência artificial para a elaboração do artigo.

Financiamento: Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) CNPq-Univasf 2024-2025.

Conflitos de interesses: Os autores declaram que não há conflitos de interesses.

Apresentação do estudo em evento científico: Os resultados desse estudo foram apresentados na 18ª Semana de Ensino, Pesquisa e Extensão (SCIENTEX), promovida na Univasf, entre 26 e 28 de novembro de 2025, no *campus* Centro da instituição, em Petrolina-PE.

Recebido: 21/07/2025

Revisado: 22/09/2025

Aprovado: 24/09/2025

Editoras responsáveis:

Camila Maria Cenzi

Leila Posenato Garcia

Lúcia Rotenberg

Tânia Maria de Araújo