



**VI CONGRESSO INTERNACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL:
DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS
VII SEMINÁRIO NACIONAL DE TERRITÓRIO E GESTÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS VI
CONGRESSO DE DIREITO À CIDADE E JUSTIÇA AMBIENTAL**

Eixo temático “O trabalho não pago das mulheres nas famílias e a organização social dos cuidados”.

A construção de uma política institucional de permanência para estudantes mães na universidade e a atuação do Serviço Social

Camila Fernanda de Souza¹

Resumo: A maternidade revela, no contexto do ensino superior, desigualdades de gênero estruturadas pela divisão sexual do trabalho e pelo trabalho de cuidado historicamente atribuído às mulheres. O objetivo deste artigo é analisar a construção de uma política institucional de permanência para estudantes mães em uma universidade, destacando a atuação do Serviço Social na formulação dessa política. Utilizou-se a abordagem qualitativa, através da pesquisa bibliográfica e documental. Concluiu-se que políticas voltadas à maternidade configuram avanços na promoção da equidade de gênero na universidade, e que o Serviço Social possui um papel estratégico na elaboração destas políticas afirmativas no ensino superior.

Palavras-chave: Maternidade; Ensino superior; Equidade de gênero; Serviço Social.

Abstract: Motherhood, within the context of higher education, reveals gender inequalities structured by the sexual division of labor and by care work historically assigned to women. This article aims to analyze the construction of an institutional retention policy for student mothers at a university, highlighting the role of Social Work in the formulation of this policy. A qualitative approach was adopted, based on bibliographic and documentary research. It was concluded that policies focused on motherhood represent advances in promoting gender equity in the university setting, and that Social Work plays a strategic role in the development of affirmative policies in higher education.

Keywords: Motherhood; Higher education; Gender equity; Social Work.

1 INTRODUÇÃO

A divisão sexual do trabalho refere-se à forma como as atividades sociais, tanto no âmbito doméstico quanto no trabalho produtivo, são distribuídas de maneira desigual entre homens e

¹ Assistente Social na Coordenadoria de Políticas Interseccionais para a Equidade de Gênero e Diversidade Sexual (CPIIn), da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE) da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Especialista em Serviço Social, Seguridade Social e Direitos Humanos. E-mail: camilasouza.social@gmail.com



mulheres, com base em construções sociais de gênero historicamente consolidadas. Nesse contexto, a ordem patriarcal atribui às mulheres a responsabilidade prioritária pelo cuidado, colocando-as à frente das demandas relacionadas aos filhos, às pessoas idosas, às pessoas com deficiência e a outros sujeitos que necessitam de atenção e cuidado contínuo. O trabalho de cuidado, historicamente relacionado ao âmbito familiar privado da vida social, e majoritariamente exercido por mulheres, é uma atividade fundamental para a manutenção da vida humana, ao mesmo tempo em que permanece frequentemente desvalorizado e invisibilizado, sem o devido reconhecimento como um trabalho, por não gerar um valor econômico para o capital. A consolidação do compromisso estatal com essa temática é relativamente recente. No ano de 2024, através da Lei nº 15.069/2024, a Política Nacional de Cuidados foi instituída, trazendo para o campo das políticas públicas a corresponsabilidade social na provisão de cuidados, através de ações integradas de diversas áreas, como a saúde, assistência social e educação.

Em consonância com isso, a democratização do ensino superior possibilitou o acesso de um público mais diversificado nas instituições de ensino, resultando também no aumento da presença feminina nesses espaços. Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), o censo da educação superior do ano de 2023 apontou que as mulheres representam 59% das matrículas na educação superior. Há também a presença crescente de mulheres que conciliam a maternidade com a vida acadêmica, como demonstra Vidal (2024), ao se basear em dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), elencando que “entre os anos de 2012 e 2022, o Brasil passou a ter 11 milhões de mães solo, destas, 12 % são universitárias”. Diante desse cenário, torna-se fundamental que as Instituições de Ensino Superior (IES) públicas estejam preparadas para acolher e atender adequadamente esse perfil de estudantes.

É notório que as mulheres que conciliam a vida acadêmica e a maternidade vivenciam diversos empecilhos durante sua trajetória. Horários inflexíveis de aula, falta de rede de apoio que dificultam o cumprimento de suas atividades acadêmicas, a insuficiência de políticas de assistência estudantil, e a ausência de ações institucionais voltadas para a atenção à maternidade são alguns exemplos desses empecilhos. Nesse contexto, é essencial que as IES desenvolvam ações afirmativas através de políticas institucionais, que promovam condições de permanência e equidade no ambiente universitário. Em novembro de 2023, através da portaria nº 2.005, o governo federal criou de um Grupo de Trabalho (GT) com a finalidade de promover estudos técnicos e propor diretrizes e elementos necessários à elaboração da Política Nacional de Permanência Materna nas Instituições de Ensino Superior (Brasil, 2024), passo importante no âmbito de ações governamentais frente a esta temática.

Nesse contexto, cabe ao serviço social atuar de forma ativa nos processos de formulação, implementação e avaliação de políticas institucionais voltadas à promoção da equidade de gênero



no ensino superior, reafirmando seu compromisso ético-político com a defesa dos direitos das mulheres e com a construção de um ambiente universitário livre de violência e desigualdades.

O objetivo deste trabalho é analisar a construção de uma política institucional de permanência para estudantes mães em uma universidade, destacando a atuação do serviço social na formulação dessa política.

Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, orientada por uma perspectiva crítico-dialética, que compreende as políticas públicas como construções históricas e socialmente determinadas, atravessadas por disputas, contradições e correlações de forças, possibilitando a análise da construção da política institucional de permanência para estudantes mães não apenas como um instrumento normativo, mas como resultado de processos sociais, políticos e institucionais.

O percurso metodológico envolveu a realização de uma revisão bibliográfica acerca da divisão sexual do trabalho e da permanência das mulheres no ensino superior, além de uma pesquisa documental destinada à análise de legislações e normativas institucionais relacionadas à atenção à maternidade e à parentalidade nas IES públicas. Por fim, procedeu-se à análise da política institucional de permanência para estudantes mães em uma universidade federal, com ênfase nos principais aspectos da normativa e as contribuições do Serviço Social nesse contexto.

2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A PERMANÊNCIA DAS MULHERES NO ENSINO SUPERIOR

Ao longo dos anos, as mulheres sempre foram tidas como figuras principais em relação ao cuidado familiar e as atividades domésticas. Essa atribuição resulta de um sistema de exploração patriarcal que, em diferentes períodos históricos, consolidou-se como o principal instrumento de dominação do gênero masculino. Tal dominação também favorece o gênero masculino no âmbito do trabalho, uma vez que historicamente os homens são ligados ao trabalho devido de valor econômico, enquanto cabe às mulheres estarem submetidas ao trabalho doméstico e de cuidado, trabalho este não remunerado, como elencam Hirata e Kergoat (2007, p. 599):

“A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada historicamente e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticas, religiosos, militares etc.)”.

Essa divisão baseada no gênero é uma construção social, e não algo determinado biologicamente. Segundo Mies (2016), a ideia de “natureza” é frequentemente utilizada para



justificar a desigualdade entre homens e mulheres, associando a posição feminina na sociedade a características consideradas naturais, como a capacidade de reprodução. Dessa forma, o trabalho doméstico e o cuidado passam a ser vistos como responsabilidades “naturais” das mulheres, quando, na verdade, são resultados de uma organização social desigual. Esta concepção acaba por reforçar os estereótipos de gênero que impõem este dever de cuidado com os filhos apenas para as mulheres, resultando em impactos em suas jornadas acadêmicas e profissionais, por conta da sobrecarga do trabalho de cuidado e pela falta de rede de apoio.

As conquistas e avanços que presenciamos hoje, como o acesso das mulheres à educação formal, decorreram de muita luta em meio à repressão imposta pelo sistema patriarcal. Em relação à educação superior, a graduação pode ampliar as oportunidades para mulheres, proporcionando melhores condições de trabalho, contudo, destaca-se também os desafios vivenciados por estudantes que são mães, durante sua trajetória acadêmica, como “falta de tempo para estudos, perda de aula e atividades avaliativas por questões familiares, falta de concentração por preocupações e cuidados com os filhos e sentimento de culpa devido à redução do tempo dedicado à maternidade” (Alves et al, 2023, p. 2). Muitas mulheres nesses contextos estão submetidas a múltiplas jornadas de trabalho, onde tentam conciliar o trabalho remunerado, o trabalho doméstico, a maternidade e a vida acadêmica.

Os estereótipos de gênero fazem com que muitas mulheres que são mães sintam que, ao se dedicarem à vida acadêmica e ingressarem no ensino superior, estejam “negligenciando” a maternidade. Esse contexto estrutural desigual e marcado pelo machismo, contudo, faz com que esse tipo de cobrança não recaia da mesma forma sobre os homens, que raramente têm sua paternidade questionada diante do compromisso com os estudos ou com a carreira.

Na área da pesquisa e da pós-graduação, esta desigualdade é mostrada pelo movimento Parent in Science (PIS), por exemplo, que tem o intuito de levantar a discussão sobre a maternidade e a paternidade dentro do universo da ciência do Brasil, e evidencia a discriminação e o assédio contra mães que existem nas instituições de ensino e pesquisa, demonstrando que a maternidade ainda gera, com frequência, suposições equivocadas de que mulheres são menos competentes ou menos dedicadas às suas carreiras, reforçando os estereótipos de gênero que afetam negativamente a forma como mães são percebidas no ambiente da academia, restringindo oportunidades e dificultando seu crescimento profissional e educacional.

Além disso, o movimento Parent in Science também sugere ações que podem ser implementadas nas instituições de ensino e pesquisa, visando apoiar as cientistas mães, como: oferecimento de recursos de infraestrutura e financeiros para garantir a permanência e progressão das mães na carreira, promoção de uma cultura de trabalho mais flexível e inclusiva, que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e a conscientização sobre a necessidade da criação de



um ambiente inclusivo e acolhedor para mães (Parent In Science, 2023).

2.1 Ações de atenção às estudantes mães nas universidades públicas federais

Os impasses entre a conciliação da maternidade e a vida acadêmica, e consequentemente a evasão de estudantes mães no ensino superior, constitui um desafio persistente que demanda atenção por parte da gestão das universidades públicas. Assegurar a permanência destas estudantes e oferecer suporte adequado é uma medida fundamental para a promoção da equidade no acesso e na continuidade do direito à educação.

As instituições de ensino superior estão em processo de mudança em relação à implementação de ações de apoio à parentalidade para estudantes, tendo em vista a recente mudança no decreto da Política Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), que em 2024 se tornou uma lei (Lei nº 14.914/2024), e concretizou-a como uma política de Estado. A lei possibilitou a ampliação de ações e benefícios voltados para atenção às estudantes com filhos no ensino superior, como a criação do Programa de Permanência Parental na Educação (PROPEPE), que busca “criar infraestruturas para mães e pais estudantes deixarem seus filhos menores de seis anos de idade em espaços com atividades lúdico-pedagógicas” (Brasil, 2024). O programa tem como objetivos:

- I - acolher as famílias de estudantes com filhos menores de 6 (seis) anos de idade de modo a permitir o acesso, a permanência e a progressão de discentes enquanto desenvolvem suas atividades acadêmicas;
- II - oferecer espaços físicos de acolhimento adequados para mães e pais com filhos de até 6 (seis) anos de idade para que tenham as melhores condições de envolvimento com os cursos e a aprendizagem;
- III - criar espaços infantis e considerar a oferta de atividades lúdico-pedagógicas para filhos de estudantes, com até 6 (seis) anos de idade, incluídas atividades práticas pedagógicas no âmbito da extensão universitária. (Brasil, 2024).

No antigo decreto da PNAES, o PROPEPE se denominava “auxílio creche”, e estava previsto como uma das linhas de ação da política de assistência estudantil, que visava, através de um benefício financeiro, auxiliar estudantes em vulnerabilidade socioeconômica que tivessem filhos em idade pré-escolar. O novo programa agora possibilita um acolhimento institucional, tendo uma importância ainda maior que apenas o benefício financeiro, resultando em ações para uma mudança cultural nas universidades.

Outra questão importante relacionada a esta mudança cultural, vinculada a infraestrutura, é a criação de espaços físicos adequados de acolhimento, o que pode também proporcionar a efetivação do direito ao aleitamento materno de estudantes lactantes. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), traz em seu art. 9º que cabe ao poder público propiciar condições adequadas ao aleitamento materno (Brasil, 1990), e diversas universidades federais brasileiras já possuem espaços específicos para proporcionar que estudantes mães possam amamentar seus filhos em



um ambiente adequado dentro da universidade.²

Complementar a essa iniciativa, a autorização da utilização dos Restaurantes Universitários (RU) por dependentes de estudantes e servidoras nas universidades, também representa mais um passo significativo neste contexto. Na Universidade Federal do Paraná (UFPR), a portaria nº 9, de 28 de março de 2025 regulamenta o acesso de filhas e filhos de discentes, servidoras e servidores — docentes ou técnicos-administrativas(os) em educação (TAE) — e terceirizadas e terceirizados aos Restaurantes Universitários (UFPR, 2025). Essa iniciativa reconhece a importância da alimentação adequada no desenvolvimento acadêmico e reforça que o direito à alimentação deve se estender também aos filhos e filhas das estudantes. Ao garantir esse acesso, as instituições promovem uma mudança cultural essencial, tornando seus espaços mais acolhedores e inclusivos para as mães e seus dependentes.

Além disso, a Lei nº 14.925 que dispõe sobre a prorrogação dos prazos de conclusão de cursos ou de programas para estudantes e pesquisadores da educação superior, em virtude de parto, de nascimento de filho, de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção (Brasil, 2024), instituiu como dever das IES assegurar a continuidade do atendimento educacional destas estudantes, além de flexibilizar prazos administrativos para estudantes e pesquisadores em relação à conclusão de disciplinas, a entrega de trabalhos finais, e a realização de defesas e as publicações exigidas.

O direito da continuidade da educação durante a gestação também é assegurado para as estudantes através da Lei nº 6.202 de 1975, que prevê o regime domiciliar de ensino para gestantes e lactantes. Esta norma cria um dever às instituições de adaptar seu currículo e metodologia de ensino para a condição especial de estudantes neste período.

Muitas IES também vêm regulamentando o direito à licença maternidade e paternidade para os estudantes em cursos de graduação, como é o caso da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), através da Resolução CEPE nº 7.827. A normativa traz a regulamentação da licença paternidade para estudantes, fator que permite a promoção da equidade de gênero, passo importante para desconstruir a ideia de que os cuidados com os filhos são responsabilidade exclusiva das mulheres, sendo também um incentivo a participação ativa da figura paterna desde o nascimento da criança.

Cabe destacar também exemplos de políticas específicas para a permanência de estudantes mães, que estão em vigor na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), (Resolução

² O Núcleo de Acolhimento Parental (NAP), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), é um exemplo importante para a inclusão de estudantes que equilibram demandas familiares com a vida acadêmica. Mais informações sobre o espaço em: <https://conexao.ufrj.br/2024/06/novo-espaco-para-maes-e-pais-universitarios/>



Normativa nº 200, de 2024) e na Universidade de Brasília (UNB), (Resolução nº 23 de 2024). Ambas as normativas visam ampliar as condições de permanência de estudantes mães, e estudantes que vivenciam a parentalidade em geral, na graduação e pós-graduação, garantindo seus direitos e enfrentando formas de violência institucional e de gênero. Além de garantir direitos acadêmicos, o acolhimento dos filhos e filhas, e o apoio à maternidade, as políticas institucionais também visam ações educativas sobre direitos parentais, a fim de combater práticas discriminatórias e violências institucionais contra mães e pais estudantes.

Essas experiências demonstram que a institucionalização de políticas de atenção à maternidade/parentalidade no ensino superior configura-se como uma estratégia fundamental para a promoção da equidade de gênero, além de oferecer referências importantes que subsidiaram a construção da política institucional de permanência para estudantes mães na Universidade Federal do Paraná (UFPR), cuja normativa será analisada na seção seguinte.

3 A POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PERMANÊNCIA PARA ESTUDANTES MÃES NA UFPR

Dados do resultado do vestibular da Universidade Federal do Paraná (UFPR) de 2026 indicam que 53,11% das pessoas aprovadas são mulheres, o que evidencia a presença majoritária feminina no ingresso à instituição (Ritz, 2026).

A pesquisa de Borges (2021), que teve como objetivo identificar os desafios e especificidades na relação maternidade e universidade no âmbito do curso de Pedagogia da Universidade Federal do Paraná (UFPR), a partir de entrevistas realizadas com estudantes mães, evidenciou as dificuldades de conciliar os estudos com a maternidade. O estudo também destacou a percepção dessas estudantes quanto à necessidade de implementação, por parte da universidade, de ações institucionais voltadas a esse público, de modo a favorecer sua permanência e melhores condições de formação acadêmica.

A partir de abril de 2025, com a criação de um Grupo de Trabalho (GT) composto por estudantes, docentes e técnicas administrativas, a universidade iniciou o debate para a elaboração efetiva de uma política institucional de maternidade/parentalidade. Essa iniciativa envolveu a discussão e a formulação de ações baseadas na corresponsabilidade pelo cuidado, com o objetivo de garantir a permanência e o desenvolvimento das trajetórias acadêmicas e profissionais das estudantes mães na instituição. Através de reuniões ao longo do ano de 2025, o GT atuou na formulação da minuta da política, que foi analisada e aprovada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) da Universidade, em fevereiro de 2026.

O objetivo central da política é garantir o apoio efetivo à permanência e à conclusão da trajetória acadêmica das estudantes mães, em todos os níveis e modalidades de ensino da



instituição, por meio de ações de acolhimento e promoção da equidade, bem como do enfrentamento às múltiplas formas de violência e discriminação associadas à maternidade, adotando uma perspectiva interseccional como ferramenta teórica e metodológica para compreender a sobreposição de vulnerabilidades vivenciadas pelas estudantes mães.

Santos (2025) examina o conceito de interseccionalidade, formulado por Kimberlé Crenshaw, enfatizando que as opressões não operam de modo isolado, mas se articulam, se cruzam e se sobrepõem. A perspectiva interseccional, nesse sentido, possibilita compreender como categorias como raça, classe, gênero, sexualidade, entre outras, se cruzam e estruturam desigualdades. Ademais, a autora também destaca que a interseccionalidade como uma ferramenta metodológica permite, para além de uma mera descrição das desigualdades, analisar também como elas interagem resultando em formas específicas de existência, resistência e exclusão. Ao reconhecer que as trajetórias educacionais das estudantes são atravessadas por múltiplas dimensões de desigualdade, a política amplia sua capacidade de resposta às diferentes formas de exclusão que incidem sobre esse público.

Nos princípios estruturantes da normativa, cabe o destaque para a questão da corresponsabilidade institucional com o trabalho do cuidado e a valorização deste trabalho como uma atividade socialmente relevante, que deve ser respeitada e amparada pela instituição. Ao assumir essa responsabilidade, a universidade se insere de forma ativa no enfrentamento das desigualdades que atravessam a maternidade no ensino superior, viabilizando medidas concretas como: reserva de vagas em auxílios estudantis, a flexibilização acadêmica, a priorização na escolha de locais de estágio para possibilitar a conciliação entre atividades acadêmicas e demandas de cuidado, além da ampliação do prazo de avaliação da produtividade acadêmica em editais, entre outras ações.

Cabe destacar que a resolução prevê a concessão de licença maternidade às estudantes mães, entendida como período de afastamento formal das atividades acadêmicas, com preservação do vínculo institucional e garantia de posterior retomada das atividades. Essa medida assegura que a estudante que necessite se afastar em razão da maternidade não sofra prejuízos e a perda de auxílios estudantis durante o período de licença.

Para além dessas ações institucionais, a normativa também traz a relevância da adequação dos espaços físicos da instituição. Nesse sentido, prevê-se a criação e o fortalecimento de ambientes de apoio às mães, como fraldários, lactários, salas de apoio à amamentação e espaços de convivência infantil. O GT definiu que os espaços destinados a essa finalidade nos diferentes setores da instituição fossem denominados de “Território do Cuidado”, sendo ambientes de apoio às estudantes mães, atendendo as necessidades de seus filhos e filhas, especialmente para amamentação, alimentação, repouso e higiene infantil, conforme critérios mínimos estabelecidos



em regulamentação específica da universidade.

O compromisso institucional da política também se expressa na promoção de direitos e no enfrentamento das múltiplas formas de violência e discriminação associadas à maternidade. Nesse contexto, a normativa define a violência materna institucional como toda ação ou omissão, direta ou indireta, que resulte em constrangimento, exclusão, assédio, tratamento desigual, impedimento da participação acadêmica ou qualquer outro prejuízo à estudante mãe em razão de sua condição de maternidade. Além disso, a política prevê a realização de campanhas e ações formativas direcionadas a docentes, servidoras e servidores técnico-administrativos, discentes e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados, com o objetivo de promover os direitos das estudantes mães e prevenir todas as formas de violência e discriminação no âmbito da universidade. Este tópico está diretamente relacionado a uma das diretrizes da Política Nacional de Cuidados, que prevê:

“a formação continuada e permanente nos temas de cuidados para: a) servidoras e servidores federais, estaduais, distritais e municipais que atuem na gestão e na implementação de políticas públicas; b) prestadores de serviços que atuem na rede de serviços públicos ou privados; (Brasil, 2024).

Além disso, é fundamental destacar que a Política Institucional de Permanência para Estudantes Mães resultou de um debate coletivo, envolvendo diferentes pró-reitorias, setores acadêmicos e administrativos, além da participação ativa das estudantes. Esse caráter coletivo não apenas fortalece a legitimidade da normativa, como também expressa o reconhecimento de que a permanência estudantil e o enfrentamento das desigualdades de gênero demandam ações intersetoriais e articuladas. Ademais, a própria resolução prevê que o grupo responsável por sua formulação, em articulação com as demais unidades da universidade, elabore as instruções normativas, portarias, fluxos e formulários necessários à sua regulamentação e operacionalização, evidenciando que a efetivação da política depende de um trabalho contínuo, integrado e comprometido com a transformação da cultura institucional.

3.1 A atuação do serviço social no processo de formulação da política

O Serviço Social tem como objeto de trabalho as expressões da questão social, entendidas como as múltiplas formas pelas quais se manifestam as desigualdades geradas pela contradição entre capital e trabalho na sociedade capitalista, que se manifestam de diferentes formas: pobreza, desemprego, precarização do trabalho, falta de acesso a políticas públicas, violência, violações de direitos, discriminações étnico-raciais, de gênero, geracionais, territoriais, capacitistas, entre outras.

No campo da educação, a dimensão do trabalho dos e das assistentes sociais fundamenta-se, dentre outros referenciais, no documento “*Subsídios para a Atuação de Assistentes Sociais na Política de Educação*”, elaborado pelo Conselho Federal de Serviço Social (CFESS), do qual se



destaca a concepção de educação a ser adotada pelos e pelas profissionais, posicionada em favor de uma educação emancipadora, tendo em vista que,

“(...) política de educação pode ser considerada um espaço privilegiado para o enriquecimento ou empobrecimento do gênero humano. Assim, na perspectiva de fortalecimento do projeto ético-político, o trabalho do/a assistente social na Política de Educação pressupõe a referência a uma concepção de educação emancipadora, que possibilite aos indivíduos sociais o desenvolvimento de suas potencialidades e capacidades como gênero humano.” (CFESS, 2013, p.33).

Assim, a atuação dos e das profissionais do Serviço Social na política de educação envolve, de maneira abrangente, a promoção da efetivação dos direitos sociais, assegurando o acesso, a permanência e a continuidade de estudantes à universidade pública, gratuita, laica e comprometida com o ensino, a pesquisa e a extensão. Essa atuação também compreende a implementação e o fortalecimento das ações afirmativas e de equidade, direcionadas a toda a comunidade acadêmica, de forma plural e diversa. Coelho (2025) destaca que as ações afirmativas vão para além do sistema de cotas ou políticas de acesso, se constituindo de um conjunto amplo de medidas e ações que são destinadas a “reduzir os processos discriminatórios construídos historicamente na sociedade. No âmbito universitário, essas políticas visam reconquistar a universidade como um espaço democrático, comprometido com a diversidade e o respeito às diferenças.” (Coelho, 2025, p. 51).

Dessa forma, compreende-se que as questões de gênero e as desigualdades a elas associadas também devem ser contempladas por intervenções no âmbito das políticas afirmativas e de promoção da equidade no ensino superior, considerando o histórico de disparidades de gênero, evidente no contexto universitário. Nesse contexto, cabe ao serviço social, no âmbito da educação superior e das políticas e ações afirmativas, participar ativamente da formulação e do fortalecimento de políticas que viabilizem a equidade de gênero na universidade, em consonância com os princípios ético-políticos da profissão, tais como o “exercício do Serviço Social sem ser discriminado/a, nem discriminar, por questões de inserção de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade e condição física” e a “opção por um projeto profissional vinculado ao processo de construção de uma nova ordem societária, sem dominação, exploração de classe, etnia e gênero” (CFESS, 1993).

No âmbito da atuação do Serviço Social junto ao GT Maternidade na UFPR, a pesquisa configurou-se como elemento essencial para fundamentar a formulação da política. O mapeamento e a análise de normativas adotadas por outras instituições, voltadas ao atendimento de estudantes mães, ofereceram subsídios relevantes para orientar a elaboração da regulamentação no âmbito institucional. A Lei nº 8.662/1993, que dispõe sobre a regulamentação da profissão, estabelece em seu artigo 4º, inciso VII, como competência das e dos assistentes sociais planejar, executar e avaliar pesquisas que contribuam para a compreensão da realidade social e para o direcionamento das ações profissionais. Nessa perspectiva, a análise do funcionamento de políticas similares em outras



instituições fortaleceu os encaminhamentos do GT, qualificando o processo de construção da política no âmbito da UFPR.

A participação ativa nas atividades do GT possibilitou que a contribuição do Serviço Social se tornasse fundamental para a análise da realidade das estudantes mães no contexto universitário. Essa atuação colaborou para a definição de diretrizes e princípios voltados à atenção efetiva dessa demanda. Tal perspectiva evidenciou a necessidade de contemplar, nas políticas institucionais, as múltiplas especificidades que atravessam a experiência das estudantes mães, incluindo aquelas que são mães atípicas, que se encontram em situação de vulnerabilidade social e que se deslocam de outros territórios para cursar o ensino superior na UFPR, assegurando que suas condições fossem devidamente consideradas nas ações da política.

Ademais, o processo de formulação da resolução envolveu um trabalho multidisciplinar com diversas áreas, como profissionais da Pedagogia, Psicologia, Serviço Social, Enfermagem, Área Administrativa, Arquitetura etc. A reflexão acerca de ações de corresponsabilidade social dos cuidados demanda a atuação integrada de diversas especialidades, reforçando a importância do trabalho colaborativo e articulado.

Paralelamente às discussões acerca do conteúdo da minuta da resolução que instituiu a política de permanência para estudantes mães na UFPR, o Serviço Social também pode atuar em diferentes projetos institucionais, como na elaboração de propostas voltadas à implementação de salas destinadas à amamentação e aos cuidados nos diversos setores da universidade. Nesse contexto, o Serviço Social atuou a frente de visitas técnicas às unidades da instituição, desenvolvendo um trabalho multidisciplinar em articulação com áreas como a Arquitetura, por exemplo, além de participar ativamente da elaboração de notas técnicas institucionais destinadas a subsidiar a implantação desses espaços no âmbito da universidade.

A atuação das assistentes sociais também compreendeu a mediação institucional no processo de análise da resolução pelas instâncias superiores da universidade. Esse trabalho consistiu em estabelecer interlocução entre tais instâncias e as ações previstas na política, aproximando os espaços decisórios da realidade que fundamentou a elaboração da normativa. Dessa forma, buscou-se explicitar para estas instâncias, as diretrizes e medidas contempladas na resolução, evidenciando como elas foram pensadas para atender às demandas concretas das estudantes mães, a fim de favorecer a conciliação entre maternidade/parentalidade e vida acadêmica.

Nesse sentido, a atuação do serviço social na elaboração da política voltada à maternidade na UFPR possibilitou uma participação efetiva em sua formulação. Isso porque os e as assistentes sociais, para além de uma concepção restrita de “executores terminais de políticas públicas”, também ocupam espaço no campo da gestão, exercendo função estratégica no planejamento, e na



organização dos processos de implementação das políticas públicas e sociais. O domínio da gestão social das políticas exige dos e das profissionais do Serviço Social uma postura aberta à incorporação de novos conhecimentos que fortaleçam sua capacidade analítica, a produção de saberes e a construção de alternativas de intervenção nas diversas expressões da questão social (Torres e Lanza, 2013).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho demonstrou que a maternidade é fator estruturante de desigualdade no ensino superior, diretamente relacionado à divisão sexual do trabalho e à sobrecarga do cuidado atribuída socialmente às mulheres. A análise das experiências de universidades federais e, especialmente, do processo de construção da Política Institucional de Permanência para Estudantes Mães na UFPR demonstrou que a institucionalização de ações afirmativas voltadas a esta temática são fundamentais para assegurar condições concretas de permanência, equidade e enfrentamento das discriminações associadas à maternidade no espaço acadêmico.

Ressalta-se também que o Serviço Social desempenha um papel estratégico na formulação das políticas afirmativas, atuando na pesquisa, na mediação institucional, na articulação intersetorial e no planejamento de ações, o que reafirma sua inserção no campo da gestão das políticas para além de uma atuação restrita somente à execução.

Conclui-se que a construção de políticas institucionais voltadas à atenção às estudantes mães representa um avanço na promoção da equidade de gênero e na democratização do ensino superior. Recomenda-se, ainda, o aprofundamento de estudos que acompanhem a implementação e analisem os impactos dessas políticas na trajetória acadêmica das estudantes mães, inclusive no que se refere à política analisada neste trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Raiane Rodrigues Costa et al. Análise das especificidades de estudantes-mães de cursos superiores. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 16, n. 47, p. 391-409, 2023. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2695/928>. Acesso em: 21 de jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 15.069 de 23 de dezembro de 2024**. Institui a Política Nacional de Cuidados. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2024.

_____. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Mulheres representam 59% das matrículas na educação superior**. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/mulheres-representam-59-das-matriculas-na-educacao-superior>. Acesso em: 13 de jun. 2025.



_____. **Lei nº 14.914, de 5 de abril de 2024.** Institui o Programa Nacional de Assistência Estudantil – PNAES. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 8 abr. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14914.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

_____. Ministério da Educação. **MEC debate permanência materna no ensino superior.** Brasília, DF, 25 jan. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/mec-debate-permanencia-materna-no-ensino-superior>. Acesso em: 19 jun. 2025.

_____. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 13 de jul. 1990.

_____. **Lei nº 14.925, de 17 de julho de 2024.** Dispõe sobre a prorrogação de prazos acadêmicos para estudantes e pesquisadores em razão de parto, adoção ou guarda judicial. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 18 jul. 2024.

_____. **Lei nº 6.202, de 17 de abril de 1975.** Atribui à estudante em estado de gestação o regime de exercícios domiciliares instituído pelo Decreto-lei nº 1.044, de 1969, e dá outras providências. Brasília, DF, 17 de abr. 1975.

_____. Conselho Federal de Serviço Social (CFESS). **Resolução nº 273, de 13 de março de 1993.** Dispõe sobre o Código de Ética Profissional do Assistente Social. Brasília, DF, 1993.

_____. Conselho Federal de Serviço Social (CFESS). **Subsídios para a Atuação de Assistentes Sociais na Política de Educação.** Brasília. Disponível em: https://www.cfess.org.br/arquivos/BROCHURACFESS_SUBSIDIOS-AS-EDUCACAO.pdf. Acesso em 16 de fev. 2025.

_____. **Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993.** Dispõe sobre a regulamentação da profissão de Assistente Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 8 jun. 1993.

BORGES, Gabriella de Souza Bassetti. Desafios e especificidades na relação materno/estudar: um estudo de caso no âmbito do Curso de Pedagogia da UFPR. 2021. **Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia)** — Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021. Disponível em: https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/85172/R_G_GABRIELLA_DE_SOUZA_BASSETTI_BORGES.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 de fev. 2025.

COELHO, Miriam Maria. **Política de ações afirmativas: 10 anos – desafios e perspectivas da democratização do acesso às universidades federais e a atuação do/a assistente social.** 2025. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Franca, Franca, 2025. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/entities/publication/518496d7-0ec9-4ae9-9c26-948fca04169>. Acesso em: 16 de fev. 2025.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa.** v. 37, n.132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 de jun. 2025.

MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. **Revista Direito e Práxis**, v. 7, n. 15, p. 838-873, 2016. Disponível em:



<https://www.redalyc.org/pdf/3509/350947688027.pdf>. Acesso em: 21 de jun. 2025.

PARENT IN SCIENCE. **Como instituições podem apoiar as mães na ciência**. Março de 2023. Disponível em: <https://www.parentinscience.com/documentos>. Acesso em: 15 dez. 2025.

RITZ, Josianne (ed.). *Mulher, paranaense e com 18 anos: saiba qual é o perfil dos calouros da UFPR*. **Bem Paraná**, 16 jan. 2026. Disponível em: <https://www.bemparana.com.br/noticias/parana/mulheres-paranaenses-e-com-18-anos-saiba-qual-e-o-perfil-do-calouros-da-ufpr/>. Acesso em: 14 fev. 2026.

SANTOS, Mayra Silva. Interseccionalidade como ferramenta teórico-metodológica. **RELACult – Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, v. 11, n. 1, p. [s.p.], jul. 2025. Disponível em: <https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/2742/1850>. Acesso em: 16 fev. 2026.

VIDAL, Jenyffer. Virei mãe, posso estudar? **Jornal o Casarão**. Universidade Federal Fluminense, 26 jun. 2024. Disponível em: <https://jornalocasarao.uff.br/2024/06/26/virei-mae-posso-estudar/>. Acesso em: 18 de abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (UFOP). Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 7.827, de 27 de agosto de 2019**. Disponível em: https://www.prograd.ufop.br/sites/default/files/resolucao_cepe_7827_1.pdf. Acesso em: 23 de jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). Conselho Universitário. **Resolução Normativa nº 200, de 18 de dezembro de 2024**. Disponível em: https://noticias.ufsc.br/files/2025/02/RN_200-2024-CUn_-_Politica_permanencia_estudantes_maes_-_final.pdf. Acesso em: 23 de jun. 2025.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB). Conselho de Administração. **Resolução nº 23/2024**. Disponível em: https://deg.unb.br/images/DEG/informativos/resolucoes/2024/resolucao_cad_0023_2024_politica_materna_parental.pdf. Acesso em: 23 de jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Portaria nº 9, de 2025**. Dispõe sobre o acesso de filhas e filhos de discentes, servidoras e terceirizadas aos Restaurantes Universitários. Curitiba: UFPR, 2025. Disponível em: https://p4e.ufpr.br/wp-content/uploads/2025/03/SEI_7634520_Portaria_9-acesso-de-filhas-e-filhos-de-discentes-servidoras-e-terceirizadas-aos-Restaurantes-Universitarios.pdf. Acesso em: 14 fev. 2026