

# **CONCILIANDO A CARREIRA DOCENTE E FAMÍLIA: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE PROFESSORAS DE INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA E PRIVADA<sup>1</sup>**

## **CONCILIATING A TEACHING CAREER AND FAMILY: A COMPARATIVE STUDY OF TEACHING INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION PUBLIC AND PRIVATE**

Michele Morais Oliveira<sup>2</sup>  
Raquel Santos Soares Menezes<sup>3</sup>  
Valderi De Castro Alcântara<sup>4</sup>  
Francielih Dorneles Silva<sup>5</sup>  
Nayara Nogueira Silva<sup>6</sup>

### **1. RESUMO**

A crescente escolarização das mulheres possibilitou o ingresso destas em profissões que exigem maior qualificação, como as de docentes no ensino superior. É importante compreender os aspectos que afetam o cotidiano destas profissionais em busca constante por crescimento em suas carreiras e as maneiras utilizadas para conciliar família e trabalho. Neste sentido, este estudo buscou analisar, comparativamente, como um grupo de mulheres docentes em uma universidade pública e outro grupo em uma universidade privada conciliam trabalho e família,

---

1 Artigo proveniente de resultados do projeto de pesquisa intitulado “Administrando trabalho e família: estudos com mulheres profissionais com alto nível de instrução” executado pelos membros e colaboradores do grupo de pesquisa NEGEST - Núcleo de Estudos em Gestão e Trabalho, Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba, Rio Paranaíba, MG, Brasil.

2 Professora do curso de Administração da Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba, Rio Paranaíba, MG, Brasil. E-mail: mixmorais@gmail.com

3 Professora do curso de Administração da Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba, Rio Paranaíba, MG, Brasil. E-mail: raquel.menezes@ufv.br

4 Mestrando em Administração pela Universidade Federal de Lavras, Lavras, MG, Brasil. E-mail: valderialcantara@hotmail.com

5 Graduanda em Administração pela Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba, Rio Paranaíba, MG, Brasil. E-mail: francielih\_dorneles@hotmail.com

6 Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba, Rio Paranaíba, MG, Brasil. E-mail: nayara\_noguel@yahoo.com.br

cotidianamente. Optou-se pela abordagem quanti-qualitativa como perspectiva metodológica e como técnica de coleta de dados utilizou-se o questionário, com perguntas abertas e fechadas. Pode-se afirmar que, mesmo com algumas diferenças, de forma geral, os resultados indicaram que o cotidiano das professoras e a gestão do trabalho e da família apresentam similaridades.

**Palavras-chave:** Trabalho feminino. Carreira docente. Família.

## **2. ABSTRACT**

The increasing studies of women caused entry into these occupations requiring higher qualification, as professor in higher education. It is important to understand the issues that affect the daily lives of these professionals constantly seeking growth in their careers and the ways used to combine family and work. Thus, this study sought to examine, comparatively, as a group of women faculty in a public university and another group at a private university reconcile work and family, daily. We opted for the quantitative and qualitative approach as a methodological perspective and as a technique for data collection used the questionnaire with open and closed questions. It can be stated that even with some differences, in general, the results indicated that the daily lives of teachers and the management of work and family have similarities.

**Keywords:** Women's work. Teaching career. Family.

## **3. INTRODUÇÃO**

Tem-se evidenciado, na sociedade brasileira, inúmeras transformações demográficas, sociais, culturais, políticas e econômicas, tais como a queda das taxas de fecundidade, o envelhecimento da população, o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, a expansão da escolaridade, ocasionando assim em mudanças também nos valores relativos ao papel das mulheres na sociedade e na família

(BRUSCHINI e PUPPIN, 2004). Se por um lado a vertente das ‘conquistas femininas’ aponta para uma crescente valorização de características atribuídas às mulheres e ao senso de realização advindo da participação na atividade produtiva, por outro lado, muito ainda deve ser colocado em pauta no que se refere ao ‘peso’ dessas conquistas e aos reflexos dessas mudanças não apenas em seu aspecto econômico e social, mas, sobretudo, cultural.

A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho possibilitou o ingresso e maior investimento em profissões antes dominadas pelo universo masculino. Neste contexto, muitas dessas mulheres têm direcionado sua carreira para o âmbito acadêmico buscando assim, cada vez mais qualificação para atuarem como docentes de Instituições de Ensino Superior (IES), sejam públicas ou privadas.

Uma pesquisa realizada pelo Brasil INEP/MEC (2005) revela que há uma significativa e crescente participação da mulher entre aqueles que detêm títulos de pós-graduação *stricto sensu*. O país formou naquele ano mais mestres e doutores mulheres (18.160) do que homens (17.509). Ressalta-se que as áreas que titularam mais mulheres mestres e doutoras são as áreas das Ciências Humanas e da Saúde, enquanto que as áreas de Ciências Sociais Aplicadas e de Engenharias titularam mais homens. Sob essa ótica, Capelle et al (2010) afirmaram que, no Brasil, o trabalho feminino já foi bem incorporado em alguns setores, no entanto, existem algumas áreas em que as mulheres encontram maiores dificuldades para inserção e ascensão na carreira.

Sabe-se que os docentes de ensino superior atuantes nas universidades públicas, em sua maioria, exercem sua função em dedicação exclusiva a esse emprego. Já aqueles que trabalham nas instituições privadas de ensino superior, além da docência, ainda possuem outras atividades remuneradas para complementação de sua renda, sendo estas atividades até mesmo de docência em outra instituição privada de ensino, alternando suas atividades em cada uma em diferentes dias da semana.

Nesse contexto, estão homens e mulheres docentes, em constante busca de conciliação entre suas atividades laborais de ensino, pesquisa e extensão, aliando-as à sua vida pessoal e familiar. Assim, cabe ressaltar a importância do foco deste trabalho,

que foi pesquisar como as mulheres docentes desempenham esses papéis, já que muitas das atividades e preocupações referentes ao lar e à família ainda continuam sob as responsabilidades das mesmas.

Nesse sentido, há um grande espaço para pesquisas e estudos que analisem como se dão as relações entre carreira profissional e família envolvendo mulheres atuantes nas universidades brasileiras, sejam elas públicas ou privadas. Diante disso, observa-se também a grande influência da atividade laboral na vida pessoal das mulheres, bem como de suas famílias.

Nesta situação estão as professoras da Universidade Federal de Viçosa- Campus Rio Paranaíba, instituição de ensino superior pública, e o Centro Universitário de Patos de Minas – UNIPAM, instituição de ensino superior privada, ambas situadas na região do Alto Paranaíba, estado de Minas Gerais, localizadas a cem quilômetros de distância uma da outra.

Realizou-se a pesquisa comparativa com docentes destas duas instituições de ensino superior pelo fato de uma ser pública e a outra privada, que, como dito anteriormente, possuem docentes atuando em regimes de trabalho diferentes.

Adotou-se nessa pesquisa o pressuposto de que as docentes que atuam em IES privada possuem maiores condições de conciliação da carreira com a vida pessoal do que as docentes atuantes em IES pública. Como dito anteriormente, as docentes desse último grupo atuam em um regime que exige cumprimento de carga horária na instituição, diferentemente das instituições privadas que, de forma geral, exigem que seus docentes estejam na IES apenas nos horários das aulas. Ao mesmo tempo, acredita-se que as docentes de IES pública levem menos trabalho para seus lares do que as docentes de IES privada, visto que já cumprem uma alta carga horária de trabalho na instituição.

Dessa forma, buscou-se compreender os aspectos que afetam o cotidiano dessas mulheres nesta busca constante por crescimento profissional, bem como as maneiras utilizadas pelas mesmas para atingir a conciliação entre família e carreira.

Nesse contexto, objetivou-se, de forma geral, compreender, comparativamente, como mulheres docentes em uma IES pública e em uma IES privada conciliam trabalho remunerado e família, em seu cotidiano.

Especificamente buscou-se:

- Identificar o perfil socioeconômico dessas docentes;
- Analisar comparativamente a gestão e alocação do tempo pelas docentes entre trabalho remunerado e trabalho doméstico .
- Verificar a frequência com que as docentes se dedicam a atividades de lazer .
- Analisar a percepção das entrevistadas sobre a interferência da família no seu trabalho remunerado e vice-versa.
- Analisar semelhanças e diferenças entre a gestão da carreira e da família por parte de professoras da universidade pública e de professoras da rede privada de ensino.

#### **4. REVISÃO DE LITERATURA**

Leda (2006) afirma que os docentes também vêm sendo afetados pelo ritmo acelerado das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, o que inclui o aumento de exigências em relação à sua qualificação e competência, assim como à flexibilização de suas atividades com o decorrente incremento do número de tarefas a serem realizadas.

A autora afirma ainda que a rotina mais comum dos docentes do ensino superior, especialmente nas instituições públicas, é ministrar aulas; corrigir trabalhos e provas; realizar pesquisas; redigir artigos; participar de eventos; orientar a produção de trabalhos científicos; participar de projetos de extensão; além da busca de atualização constante de novos conhecimentos, na tentativa de acompanhar as velozes mudanças do mundo moderno. Todas essas atividades, hoje, são marcadas pela avaliação quantitativa vinculada ao financiamento de pesquisas conforme a produtividade. Sendo assim, os professores ficam propensos a se inserirem no “consumismo acadêmico”, em nome do qual os modismos vêm e vão, seja nas leituras superficiais dos últimos lançamentos, nos cursos rápidos e simplificados, nas pesquisas cujos resultados são rapidamente

superados ou ainda na redução dos tempos de convivência e experiência com temáticas e pessoas, imprescindíveis à criação coletiva (MANCEBO, 2004).

Segundo Bosi (2007), a exigência para aumentar a quantidade de trabalho dos professores de ensino superior dentro da jornada de 40 horas tem se concretizado, principalmente, alicerçada na ideia de que os docentes devem ser “mais produtivos”, aumentando constantemente seu número de aulas, orientações, publicações, projetos, patentes etc.

Para Leda (2006.), a lógica do mérito e da competência se alastra pelo universo acadêmico e esse clima requer um trabalho extra sem limites, que geralmente se estende para além dos muros das instituições, disputando espaços da vida pessoal e familiar, com implicações de diversas ordens.

A família e o trabalho são dois espaços sociais, os quais levam as pessoas a vivenciarem experiências que delimitam “de algum modo a identidade pessoal e social” (CHANLAT, 1996, p. 108). Por ser um tema de extrema importância, a análise das relações entre trabalho e família tem implicações importantes tanto para as organizações como um todo como para os indivíduos (GREENHAUS e SINGH, 2004).

Para Wagner et al. (2005), importantes fenômenos sociais, como a entrada das mulheres no mercado de trabalho e sua maior participação no sistema financeiro familiar, acabaram por imprimir um novo perfil à família. Nascimento (2006, p. 14) acrescentou que:

A saída das mulheres do espaço privado para o público, decorrente das duas guerras mundiais, da industrialização e do avanço dos movimentos feministas, com a busca por igualdade e independência, provocou a rediscussão acerca dos novos papéis sociais tanto para homens como para mulheres.

As mulheres tendem a fixar prioridades para suas famílias que não dependem das responsabilidades profissionais, enquanto o homem mais frequentemente tendem a priorizar a sua carreira. Dessa forma, a satisfação na carreira da mulher tende a estar negativamente mais afetada do que a do homem (LINDO et al, 2007).

Dutra (2006) esclarece que:

A carreira não deve ser entendida como um caminho rígido a ser seguido, mas como uma sequência de posições e de trabalhos realizados pelas pessoas. Essa sequência articulada de forma a conciliar o desenvolvimento das pessoas com o desenvolvimento da empresa é o que chamamos de carreira.

Ridenti (1998) acredita que as mulheres, ao entrarem no mercado de trabalho, passaram a ocupar outros espaços públicos e impuseram modificações nas relações familiares e de gênero. Essas conquistas favoreceram a maior participação masculina em casa e no cuidado dos filhos, possibilitando outras formas de relação entre homens e mulheres e entre adultos e crianças.

Nascimento (2006) considerou, entretanto, que, mesmo com as novas dinâmicas familiares, os homens ainda são coadjuvantes nas atividades que envolvam esses cuidados. Há, ainda, uma tendência a considerar a vida pública como de domínio masculino e a esfera doméstica e privada, de domínio feminino. Assim, apesar de a mulher ter assumido atividades remuneradas na esfera pública, ela continua a desempenhar e a ser a principal responsável pelas atividades na esfera privada, o que ficou conhecido como dupla jornada de trabalho.

Strobini (2009) destaca que o gênero feminino ainda é associado ao trabalho doméstico e é perceptível que as mulheres continuam a desempenhar a maior parte desse trabalho. Os homens continuam a guardar para si o primado das responsabilidades profissionais e continuam a ser socialmente autorizados a afastar-se de tarefas legitimadas como femininas. Esta situação coloca as mulheres numa posição desfavorável do ponto de vista do seu reconhecimento social, além de contribuir para a divisão injusta de tarefas, tanto no trabalho como dentro de casa.

Bruschini (1998) concordou que as novas responsabilidades das mulheres não as eximiram das familiares e maternas. Ao contrário, qualquer que seja sua situação de trabalho, as mulheres ainda seguem sendo as responsáveis por múltiplas tarefas associadas à casa, aos filhos e à família em geral, realizando o que é denominado “ofício doméstico”. Para a maioria delas, a sobreposição dos afazeres domésticos e da atividade econômica representa enorme sobrecarga, em que pese a grande importância

desta última para a sua sobrevivência e a de sua família, assim como para a sua autonomia e poder de negociação no grupo familiar.

Caso haja a existência de filhos, Noor (2002) mostra que as horas de trabalho da mulher aumentam muito mais do que as dos homens, considerando-se que horas de trabalho corresponde à soma das horas despendidas no emprego formal e em casa. O autor compara, por exemplo, a existência de filhos recém-nascidos ou doentes, que quando necessitam de maiores cuidados e atenção, onde a mãe buscará equilibrar tempo para prestar os cuidados e ainda desenvolver atividades para o complemento na renda. Em muitas situações, o salário recebido não compensa sair de casa e contratar uma pessoa para cuidar da criança, constituindo-se numa relação em que o custo passa a ser maior do que o benefício. Nesse sentido, Greenhaus e Singh, (2004), afirmam que a vida profissional pode acrescentar ou, contrariamente, deteriorar a vida familiar.

Segundo Bruschini e Lombardi (2000), ao lado das continuidades que vêm caracterizando a inserção das mulheres na estrutura ocupacional brasileira, vem ocorrendo também um movimento consistente de ingresso em postos ocupacionais de maior prestígio, caracterizados pela presença de profissionais de nível universitário. É o caso das ocupações técnicas, científicas, artísticas e assemelhadas. Essas ocupações representaram um espaço importante de colocação da mulher no mercado de trabalho. Bruschini e Lombardi (2000) destacam ainda que, segundo o Censo de 1991, 16% das ocupadas (ou cerca de 2,8 milhões) desempenhavam funções assim caracterizadas. Para destacar a importância desse grupo de ocupações deve-se ter em mente que ele se situa em terceiro lugar entre os grupos de ocupações nos quais a presença feminina é mais significativa. Precedem-lhe, por ordem de importância, aqueles nos quais a presença das mulheres já é bastante tradicional: as ocupações da prestação de serviços e da área administrativa, que absorvem, respectivamente, 29,8% e 16,8% da força de trabalho feminina.

De acordo com a Fundação Carlos Chagas (2010), o nível de escolaridade formal da população brasileira tem se elevado continuamente através dos anos. No final do século XX e início do XXI, 40 a 50% dos homens e das mulheres tinham menos de 4

anos de estudo, enquanto cerca de 20 a 30% deles e delas apresentavam escolaridade de nível médio ou superior (mais de 9 anos de estudo). No final da primeira década do milênio (2007), entretanto, verifica-se aumento significativo do nível de instrução da população, principalmente das mulheres, 39% das quais passam a ter mais de 9 anos de estudo, em comparação a 35% dos homens. A tendência de aquisição de maior nível de escolaridade das mulheres, que vinha se esboçando desde as últimas décadas do século XX e se consolida na primeira década do século XXI tem especial importância para a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Este aumento da escolaridade das mulheres proporciona a elas maiores oportunidades de ingresso e estabilidade profissional, frente às atuais exigências quanto ao nível superior no mercado de trabalho.

Neste contexto do mundo acadêmico, a participação das mulheres pode ser observada como efetiva, e crescente na atualidade. Segundo Brasil INEP/MEC (2005), há uma significativa e crescente participação da mulher entre aqueles que detêm títulos de pós-graduação *stricto sensu*. Contudo, essa participação crescente de mulheres nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* não garante uma equivalência de oportunidade. Alguns estudos apontam que a educação similar é um requisito insuficiente para as mulheres terem acesso aos cargos de poder equivalentes aos dos homens (AZEVEDO et al., 2004; LOWY, 2009).

A intensificação do trabalho, que se mostra evidente em várias áreas, inclusive no meio acadêmico, faz com que as mulheres docentes no ensino superior, por exemplo, se submetam a estender sua jornada de trabalho em casa. Desta forma, o mundo privado se articula com o mundo do trabalho, o que pode gerar conflitos nas relações familiares.

A relação trabalho, gênero e maternidade, pode, considerando a classe social, os recursos sociais e a própria motivação da mulher para ser mãe; ser geradora de conflitos pessoais e profissionais (FABBRO E HELOANI, 2010).

Pesquisa realizada por Zampier e Takahashi (2010) com professoras de programas de mestrado e doutorado em Administração em Curitiba-PR revelou que as docentes pesquisadas procuram investir em sua carreira profissional desenvolvendo

competências necessárias e específicas de sua função por meio da aquisição e utilização de conhecimentos, atitudes, e visões vinculadas à ação, às estratégias e à criação de valor para si e para a sociedade (SNELL e LAU, 1994; ANTONELLO, 2005). Da mesma forma, buscam atenuar possíveis conflitos entre o trabalho e família administrando o tempo e compartilhando as atividades familiares na medida do possível. Assim, a competência de equilibrar o trabalho e a vida pessoal, identificada no estudo de Paiva Jr et al. (2003), parece ser também almejada, uma vez que as docentes desejam equilibrar o trabalho com a vida familiar, o lazer e a saúde, enfim, obter qualidade de vida.

Segundo Silva (2005), quando há um desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, as pessoas passam a ter comportamentos que podem resultar em problemas físicos e emocionais. Além disso, há um efeito negativo na produtividade e também nas relações interpessoais. Provavelmente, por estas razões, muitas mulheres têm abandonado suas carreiras profissionais, por realmente não conseguirem conciliar trabalho e vida pessoal.

O autor ressalta a relação de trabalho-vida pessoal, como se a vida fosse metaforicamente denominada como um jogo em que há a necessidade de estabelecer uma estratégia na busca de bons resultados. Pode-se afirmar que equilibrar a relação entre trabalho e vida pessoal depende da forma como as pessoas experienciam a vida. Esse processo é rico em oportunidades de aprendizagem e a forma como as pessoas encaram as situações pode trazer modificações no seu comportamento e na sua maneira de visualizar o mundo (SILVA, 2005).

## **5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Optou-se pela abordagem quanti-qualitativa como perspectiva metodológica para esta pesquisa. Nesse sentido, Neves (1996) afirma que a combinação de técnicas quantitativas e qualitativas torna uma pesquisa mais profunda e reduz os problemas de adoção de apenas umas dessas técnicas.

A população estudada constituiu-se por mulheres profissionais, docentes da Universidade Federal de Viçosa/ *Campus* Rio Paranaíba – UFV-CRP e por docentes do Centro Universitário de Patos de Minas - UNIPAM.

Devido ao pequeno tamanho da população, não se utilizou nenhuma técnica estatística de amostragem. Assim, a amostragem se deu por conveniência, ou seja, tentou-se fazer a pesquisa com todos, mas apenas os que tiveram interesse responderam ao instrumento de coleta de dados.

O UNIPAM possuía, na época da coleta de dados, 39 professoras e a UFV-CRP, 29. Contudo, participaram da pesquisa 53 professoras, sendo 32 (60,4% do total de participantes) do UNIPAM e 21 (39,6% do total de participantes) da UFV/CRP.

Como técnica de coleta de dados utilizou-se o questionário com perguntas fechadas e abertas. Segundo Amaro, Póvoa e Macêdo (2010), a aplicação de um questionário permite desvendar conhecimentos, valores e comportamentos. Deste modo é importante se ter bem definido o que se quer avaliar, o que orientará na elaboração do tipo de questionário a aplicar de modo a aumentar a credibilidade do mesmo.

Os dados foram tabulados e analisados utilizando o programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 17). Por meio do mesmo realizou-se o Teste Qui-Quadrado no intuito de avaliar se existia diferença significativa entre as proporções de respostas das professoras do UNIPAM e das professoras da UFV/CRP em relação aos atributos avaliados.

Os procedimentos utilizados na coleta e análise dos dados desta pesquisa respeitaram a Declaração de Helsinki (1975, revisada em 1983) e as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde nº 196, de 10/10/96, e nº 251, de 07/08/97. A pesquisa se adaptou aos princípios morais e científicos que justificam os estudos na área de ciências sociais aplicadas e não ofereceu nenhum risco às participantes, uma vez que todas participaram de forma voluntária e foram informadas sobre os resultados.

## **5.1. Caracterização da população estudada**

A idade média das participantes foi de aproximadamente 35 anos. A professora com menor idade possui 26 anos e a com maior possui 58 anos. As professoras da UFV/CRP possuem em média 33 anos, enquanto as do UNIPAM possuem em média 36 anos.

No que se refere ao estado civil observou-se que a maioria das professoras são casadas (60,4%), 22,6% são solteiras, 11,3% separadas ou divorciadas e 5,7% encontram-se na categoria relação estável. Comparativamente, observa-se que 59% das professoras do UNIPAM e 62% das da UFV/CRP são casadas e que 28% das professoras do UNIPAM são solteiras, enquanto apenas 14% das professoras da UFV/CRP são solteiras.

Em relação ao grau de escolaridade a maior parte das professoras possui mestrado (49,1%), 15,1% especialização, 28,3% doutorado e apenas 7,5% possuem pós-doutorado. Na Tabela 1 observa-se que a maior parte das professoras do UNIPAM possui mestrado (59%) e apenas 13% possuem doutorado e 3% pós-doutorado. Na UFV/CRP observa-se que 33% das professoras possuem mestrado, 53% possuem doutorado e 14% tem o título de pós-doutorado. Cabe destacar que 25% das professoras do UNIPAM possuem especialização enquanto na UFV/CRP não existe a presença de nenhuma professora com especialização. Isso deve ao fato de que a UFV/CRP é uma universidade federal e nestas só é possível contratar professores efetivos que possuam no mínimo a titulação de mestrado.

Tabela 1 - Escolaridade das docentes por instituição de ensino

		Especialização	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado
UNIPAM	Professoras	8	19	4	1
	%	25%	59%	13%	3%
UFV/CRP	Professoras	0	7	11	3
	%	0%	33%	53%	14%

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba e Patos de Minas, 2011.

Com o Teste Qui-Quadrado constatou-se diferença significativa entre as professoras do UNIPAM e da UFV/CRP no que diz respeito a escolaridade (*Pearson Chi-Square: value=16,22; p=0,00*). As professoras da UFV/CRP possuem grau de escolaridade mais elevado do que as do UNIPAM. Essa diferença significativa de escolaridade entre os dois grupos de professoras deve-se, principalmente, às exigências cada vez maiores nos concursos públicos para docentes nas instituições de ensino superior públicas. Já nas instituições privadas de ensino superior não há tão grande exigência.

De acordo com Giolo (2006) este panorama é gerado pela política educacional brasileira que incentivou a criação de pequenas instituições privadas para as quais não há exigência legal de índice mínimo de titulação. É natural que, em um contexto de competição mercantil, as instituições privadas não universitárias contratem os profissionais menos onerosos, ou seja, sem titulação ou com baixa titulação; e as instituições privadas universitárias se contentem com mestres, pois a LDB não estabelece patamares mínimos de mestres e de doutores, mas de professores com pós-graduação *stricto sensu*.

Em relação à renda mensal, de modo geral, observou-se que a maior parte das professoras afirmou ter renda mensal “de 10 a 12 salários mínimos” (41,5%), 32% “de 7 a 9 salários mínimos”, 22,6% “de 4 a 6 salários mínimos”. Apenas 3,9% afirmaram possuir renda de menos de 3 salários mínimos.

Comparativamente, constatou-se que as professoras da UFV/CRP possuem renda mais elevada, onde todas declaram obter pelo menos 4 salários mínimos mensais enquanto 6,3% das professoras do UNIPAM recebem menos de 3 salários mínimos. Na Figura 1 observa-se que 57,2% das professoras da UFV/CRP afirmaram possuir renda mensal “de 10 a 12 salários mínimos”, enquanto apenas 31,3% das professoras do UNIPAM declararam essa faixa de renda.

Isto pode ser explicado pelo fato de que à medida que o nível de titulação aumenta, há alteração significativa dos salários. As professoras com doutorado da

UFV/CRP representam 53%, enquanto que as do UNIPAM são 13%. Possivelmente, esta diferença se dá por essa discrepância nos níveis de titulação das docentes. Provavelmente esta diferença é devida às políticas públicas das universidades federais quanto à pesquisa, o que incentiva as docentes das instituições federais a buscarem uma maior qualificação. Já nas particulares, o foco é no ensino, e quanto maior a titulação do docente, maior o custo da hora/aula. Na primeira década dos anos 2000, várias instituições de ensino privadas dispensaram professores doutores, como forma de reduzir custos.

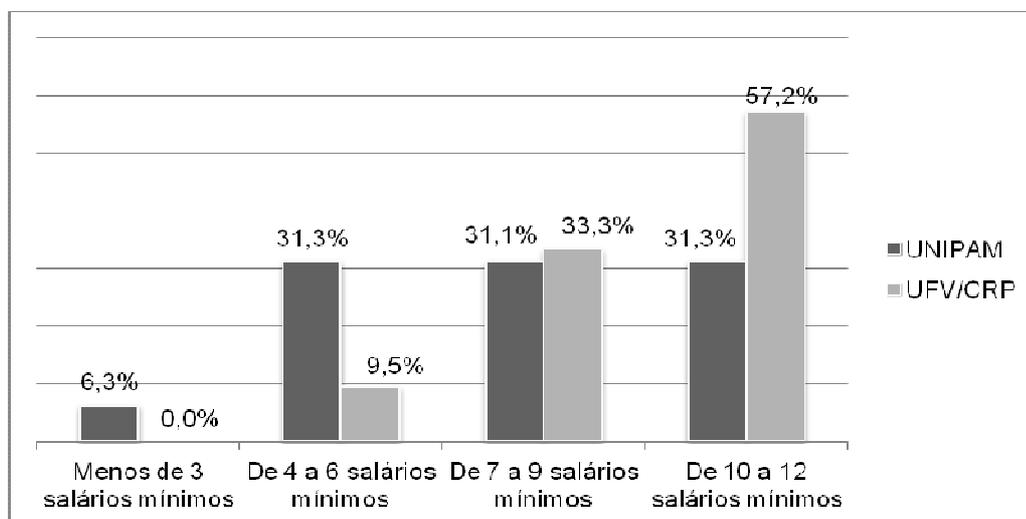


Figura 1 - Níveis de renda das docentes por instituição de ensino

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba e Patos de Minas, 2011.

Analisou-se ainda a contribuição da renda das professoras na renda familiar. De forma geral, a maior parte das professoras (42%) afirmou que contribui com 50% da renda familiar, 19,6% afirmaram contribuir com 75% da renda e 19,6% afirmaram contribuir com 100% da renda (de forma que é a única fonte de renda da família). Apenas 18,8% afirmaram contribuir com menos de 50% da renda familiar.

Comparativamente, constatou-se que 55% das professoras da UFV/CRP e 32% das docentes do UNIPAM contribuem com 50% da renda familiar. Apenas 5% das

professoras da UFV/CRP contribuem com menos de 50% da renda familiar. No caso das professoras do UNIPAM, 32% contribuem com menos de 50% da renda familiar (Figura 2). Apesar de as professoras da UFV/CRP contribuírem em proporção maior para a renda familiar que as do UNIPAM, a diferença não foi significativa de acordo com o Teste Qui-quadrado (*Pearson Chi-Square: value=6,79; p=0,24*).

Atualmente, um número cada vez mais expressivo de mulheres trabalha fora de casa e o trabalho feminino passa a garantir, inúmeras vezes, a subsistência das famílias (Lipovetsky, 2000; Papalia & Olds, 2000; Rocha-Coutinho, 2000; Andrade, Postma e Abraham, 1999). A diferença de contribuição da renda para a família quando se compara professoras da UFV/CRP e do UNIPAM pode ser explicada pela própria renda das professoras da UFV/CRP ser maior, e assim, possuírem maiores condições de contribuir e se manterem em relação aos gastos pessoais.

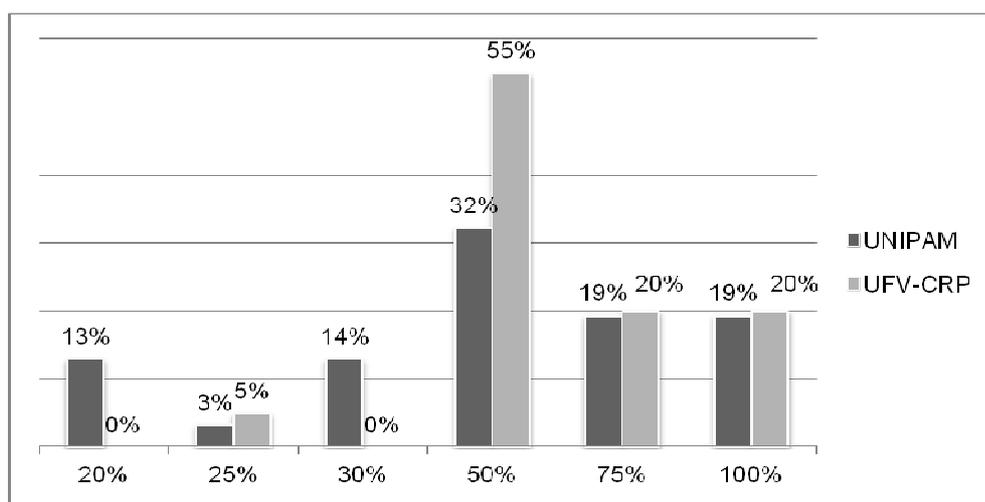


Figura 2 - Participação na renda familiar por instituição de ensino.

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba e Patos de Minas, 2011.

Em relação aos filhos, 50,9% do total das professoras possuem filhos e 49,1% não os possuem. A maior parte das professoras do UNIPAM possui filhos (62,5%) enquanto apenas 34% das professoras da UFV/CRP os possuem. Em relação à

quantidade de filhos, tem-se que 3 professoras do UNIPAM possuem 1 filho, 13 professoras possuem 2 filhos e 3 possuem 3 filhos. Na UFV/CRP, 5 professoras possuem 1 filho e 2 professoras 2 filhos. Ao nível de 5% de probabilidade, um maior número de professoras do UNIPAM possui filhos em comparação as da UFV/CRP (*Pearson Chi-Square: value=4,32; p=0,04*).

A diferença significativa entre professoras do UNIPAM e da UFV/CRP no quesito “ter filhos” pode ser evidenciada pela razão da maior parte das professoras da UFV/CRP ter titulação de doutorado quando comparadas com as da instituição privada. Esse fato sugere que estas professoras devem ter despendido mais tempo à carreira e aos estudos, o que pode ter levado ao adiamento da maternidade.

Neste sentido, Melo et al. (2009) afirmam que muitas mulheres adiam casamento e a constituição da nova família, em busca de carreiras promissoras, estáveis e algumas que até eram tidas como masculinas. Cangiani et al. (2010) acrescenta que trabalhar e ter filhos não é uma escolha fácil para as mulheres. Hoje é uma escolha, mas nem sempre foi assim. No passado, a mulher era destinada ao casamento e à maternidade, sendo assim, investir em uma carreira profissional, adiando ou abrindo mão do casamento e da maternidade, era praticamente impossível. Sendo assim, não se pode negar a grande ocorrência do adiamento da maternidade em prol da carreira, especialmente em mulheres mais escolarizadas e inseridas no mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, o que muitas vezes a impulsiona a não deixá-lo.

Quanto à carga horária, dentre as professoras da UFV/CRP verificou-se que 20 professoras (95%) possuem carga horária de 40 horas e 1 professora (5%) possui carga de horária de 30 horas (professora substituta). No caso das professoras do UNIPAM, apenas 11 (35%) possuem carga horária de 40 horas. Nessa instituição identificou-se que algumas professoras possuem carga horária de 20 horas por semana e outras declararam carga horária superior a 40 horas por semana.

Em relação ao fato de exercerem outra atividade remunerada além da docência no ensino superior, obtiveram-se os seguintes resultados gerais: 75,5% do total de professoras não exercem outra atividade remunerada e apenas 23,1% a exercem.

Constatou-se que apenas as professoras do UNIPAM exercem outra atividade remunerada (39%), já que as professoras da UFV/CRP trabalham em regime de dedicação exclusiva (*Pearson Chi-Square: value=10,57; p=0,00*).

## **6. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

### **6.1. Gestão e alocação do tempo entre trabalho remunerado e trabalho doméstico**

Em relação ao fato de realizarem atividades do trabalho remunerado em casa, constatou-se que 43,4% afirmaram que levam “todos os dias”, 26,4% afirmaram que geralmente, 22,6% às vezes e 7,5% raramente. As análises comparativas (Figura 3) indicaram que não existem diferenças consideráveis entre as professoras da UFV/CRP e as do UNIPAM. As médias se mantêm próximas em todas as categorias. Ressaltando que 44% das professoras do UNIPAM e 42% das professoras da UFV/CRP levam atividades para a casa.

Vale destacar que as professoras do UNIPAM não necessitam cumprir horário na instituição, de modo que, de forma geral, realizam atividades como planejar aulas, correção de provas e outras em casa ou em outro local. Fato que não ocorre com as professoras da UFV/CRP visto que precisam cumprir toda a carga horária prevista na instituição, não estando necessariamente dando aulas, mas envolvidas também em atividades administrativas, de pesquisa e de extensão. Deveria, assim, se esperar que levassem menos trabalho para casa, contudo a diferença foi mínima.

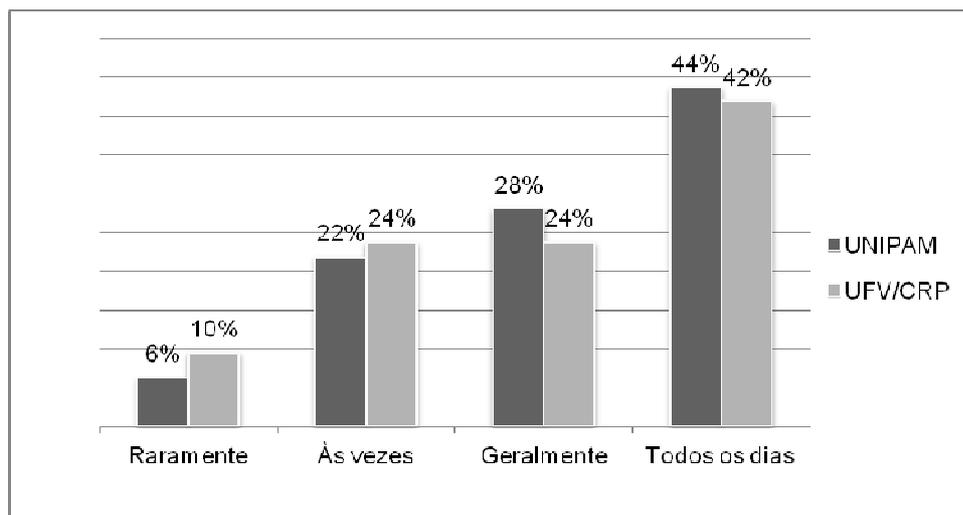


Figura 3 - Levar trabalho para casa por instituição de ensino

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba e Patos de Minas, 2011.

No que se refere a realização de atividades domésticas após a jornada de trabalho, 77,4% do total afirmaram que as realizam e 22,35% que não as realizam. Constatou-se que 71,9% das professoras do UNIPAM realizam tarefas domésticas e 85,7% das docentes da UFV/CRP também realizam tarefas dessa natureza.

Nesse sentido, Cinamon e Rich (2002a) afirmam que mesmo as mulheres mais escolarizadas e que optaram por carreiras profissionais mais exigentes investem mais horas nas tarefas domésticas do que os seus colegas do gênero masculino.

Isso pode ter a ver com a socialização feminina tradicional, onde se supõe que as mães destas mulheres, enquanto seus modelos de referência, também foram educadas sobre a mesma convicção de que o trabalho doméstico e a constituição da família sejam muito importantes. Foi na presença deste cenário que as mulheres cresceram e desenvolveram as suas normas e valores quanto à carreira. Mesmo as mães que trabalham ou trabalhavam profissionalmente sempre acumularam a dupla responsabilidade da carreira e do trabalho doméstico.

No seu processo de socialização, as mulheres observam e estão em contato com outras mulheres que lhes podem servir de modelo nomeadamente, as suas mães. Apesar

de fazerem irreversivelmente parte do mercado do trabalho, as mulheres ainda têm a crença de que as responsabilidades familiares e domésticas são de sua responsabilidade, as quais têm de acumular com a sua atividade remunerada. (GARCIA, 2009).

Sobre a frequência de realização de atividades domésticas após o trabalho remunerado, os resultados, de forma geral, indicam que: 33,3% realizam atividades domésticas “todos os dias”, 27,5% “geralmente”, 21,3% “às vezes”, 13,7% “raramente” e 3,9 % “nunca” as realizam. Comparativamente, observa-se que a maior parte das professoras do UNIPAM (35%) realizam todos os dias atividades domésticas depois que chegam em casa, enquanto na UFV/CRP essa porcentagem é de 30% (Figura 4).

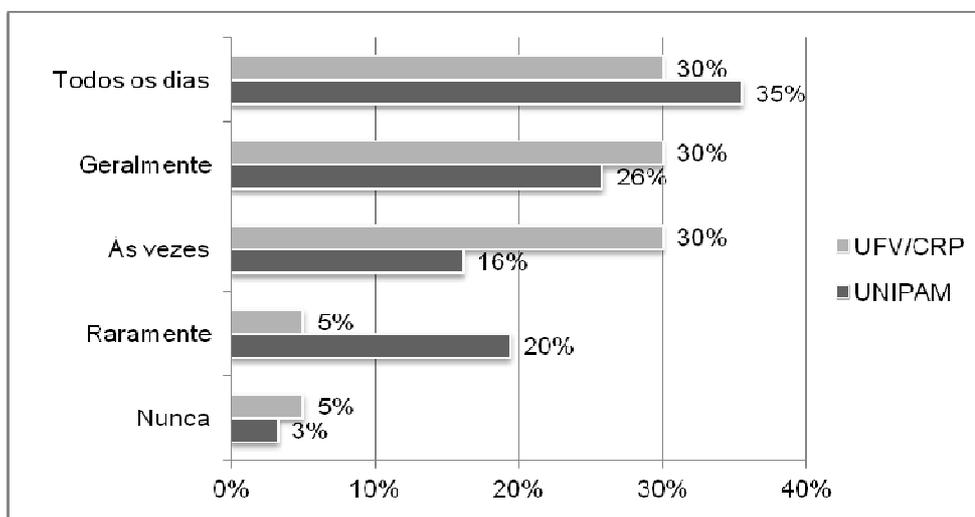


Figura 4 - Realização de atividades domésticas pelas docentes, depois que chegar em casa, por instituição de ensino

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba e Patos de Minas, 2011.

Em relação a quem cuida dos filhos enquanto exercem suas atividades de docência, do total de participantes, 72,7% afirmaram ser “funcionária ou babá”, 13,6% ficar na “escola ou creche” e 13,6% afirmaram que os filhos são cuidados por “alguém da família”. Em relação às professoras do UNIPAM, 71% dos filhos ficam sob os cuidados de “funcionária ou babá”, 12% de “escola ou creche” e 18% de “alguém da

família”. Em relação aos filhos das docentes da UFV/CRP: 80% ficam sob os cuidados de “funcionária ou babá” e 20% de “escola ou creche”, não havendo nenhum filho sob os cuidados de alguém da família. Isso deve ocorrer, provavelmente, pelo fato destas docentes residirem longe de seus familiares, de terem se mudado para Rio Paranaíba em função de aprovação em concurso público na UFV/CRP.

De forma geral, pode-se afirmar que as docentes das duas instituições, enquanto exercem seu trabalho remunerado, tem confiado os cuidados aos filhos a funcionárias e a instituições de educação infantil, não havendo diferença significativa nesse quesito entre os dois grupos.

## **6.2. Atividades de lazer**

Quanto aos momentos de lazer, o resultado geral revela que 47,2% possuem momentos de lazer “às vezes”, 37,7% “geralmente”, 5,7% “todos os dias” e 9,4% “raramente”. Comparativamente, as professoras do UNIPAM declararam possuir mais momentos de lazer do que as da UFV/CRP. Enquanto 41% das professoras do UNIPAM realizam atividades de lazer “geralmente” e 9% “todos os dias”, apenas 33% das professoras da UFV/CRP desenvolvem atividades de lazer “geralmente” e nenhuma “todos os dias”. Houve diferença significativa ao nível de 5% de probabilidade (*Pearson Chi-Square: value=8,23; p=0,04*), de forma que, as professoras do UNIPAM possuem mais momentos de lazer do que as da UFV/CRP.

Essa diferença quanto aos momentos de lazer entre os dois grupos de professoras pode estar ligada ao fato de as professoras da UFV/CRP, além das atividades de docência, terem ainda muitas atividades administrativas, de pesquisa e extensão. Provavelmente estas atividades ocupam parte do tempo que poderiam utilizar para o lazer.

Em termos de horas, as professoras do UNIPAM afirmaram dedicar mais horas ao lazer do que as da UFV/CRP, constatando-se que 47% das professoras da UFV/CRP

dedicam de 5 a 6 horas de lazer por semana, enquanto 36% das professoras do UNIPAM dedicam de 8 a 10 horas por semana.

Sobre o questionamento se as docentes gostariam que algo fosse diferente quanto ao lazer, 75% afirmaram que sim e 25% responderam que não. Os resultados foram semelhantes entre os dois grupos de docentes, todavia 78% das professoras do UNIPAM gostariam que fosse diferente e 70% das professoras da UFV/CRP.

Lelis et al. (2008), após realização de pesquisa com mulheres profissionais, consideram que o lazer das mulheres está subordinado à realização de diversas outras atividades, o qual, muitas vezes, é sacrificado pela escassez de tempo proveniente da dupla jornada de trabalho.

### **6.3. Interferência da família no trabalho remunerado e vice-versa**

No que diz respeito ao questionamento se a família interfere na vida profissional, 58% afirmaram que não e 42% que sim. Das professoras do UNIPAM, 45% afirmaram que a família interfere no trabalho e das professoras da UFV/CRP apenas 37%. Uma possível justificativa para este resultado pode ser o fator “ter filhos”, pois apenas 33% das professoras da UFV/CRP possuem filhos, enquanto 63% das do UNIPAM os possuem.

Nesse sentido, Fabbro e Heloani (2010) afirmam que o cuidado com as crianças é uma questão perturbadora para a mulher trabalhadora. Ela ainda acaba assumindo o cuidado com os filhos e muitas vezes se vê sobrecarregada com as questões do trabalho e não encontra uma saída para resolver este conflito.

Para o questionamento acerca de como a família interfere no trabalho das participantes, seguem-se algumas das respostas que demonstram essa interferência de forma positiva:

Apoio do meu marido. (Participante 49, casada, 30 anos)

De forma positiva, compreendem e me auxiliam, mas, às vezes se queixam pelo pouco tempo que temos juntos. (Participante 23, casada, 38 anos)

Nogueira (2001) afirma que, para o sucesso na vida profissional das mulheres, há a necessidade de construção, de negociação e de reflexão dos relacionamentos, por meio de um exercício permanente de atenção a si próprias e aos outros, para alcançarem o desenvolvimento individual e, ao mesmo tempo, o vínculo que a reciprocidade igualitária estabelece. Ou seja, esta autora defende a ideia de que, para a mulher, é extremamente importante o apoio da família para que consiga gerir bem as tensões entre vida profissional e familiar.

Ainda na mesma questão, algumas respostas representam uma interferência negativa por parte da família na vida profissional. Seguem-se algumas respostas:

Sou menos produtiva depois que tive filhos, pois não tenho mais tempo extra para trabalho. (Participante 20, casada, 32 anos)

Interfere no rendimento do meu trabalho; Cuidados com saúde, casa, compras e muitos afazeres. (Participante 30, casada, 29 anos)

Preciso deixar de fazer algumas tarefas de trabalho para ficar com minhas filhas. (Participante 15, casada, 36 anos)

Meus horários de trabalho durante o dia, sempre foram, na medida do possível, tentando atender às necessidades do meu filho. (Participante 13, casada, 30 anos)

Não tenho muito tempo para preparar minhas aulas. (Participante 47, casada, 39 anos)

Cobram minha presença e atenção por mais tempo, me forçando a deixar o trabalho um pouco de lado em algumas ocasiões. (Participante 33, casada, 37 anos)

De forma geral, evidenciou-se que esta é uma realidade na vida das docentes dos dois grupos pesquisados. Como afirmou uma das professoras: “as relações familiares e seus desdobramentos emocionais acabam por influenciar no meu comportamento e por consequência em minhas atitudes no trabalho”.

Silva (2005) afirma que as demandas conflitantes do trabalho e da vida pessoal tendem a ser uma realidade na vida maioria das mulheres. Esse conflito surge no momento em que o exercício do papel profissional entra em choque com os papéis que elas exercem na família ou vice-versa. Essa incompatibilidade acaba provocando problemas.

As relações familiares são de extrema importância na construção de uma ligação saudável entre a vida pessoal e a vida profissional. Se não há um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, os profissionais acabam sofrendo por não se dedicarem a sua família e acabam se sentindo culpados, gerando conflitos internos que podem se refletir nas suas ações. Situações vividas na esfera pessoal podem interferir diretamente na esfera profissional (SILVA, 2005).

No que diz respeito ao questionamento se o trabalho interfere na vida familiar observou-se que 74% das professoras afirmaram que sim e apenas 26% que não. Constatou-se também que houve a mesma proporção tanto entre as professoras da UFV/CRP quanto entre as do UNIPAM, 74% nos dois grupos afirmou que o trabalho interfere na vida familiar.

Para o questionamento acerca de como o trabalho interfere na vida familiar das participantes, seguem-se algumas das respostas que demonstram essa interferência de forma positiva.

Concilio bem trabalho e família. (Participante 2, solteira, 31 anos)

Mulheres que trabalham fora tem mais voz ativa e são mais respeitadas e admiradas por seus maridos e pela família também de modo geral. (Participante 10, casada, 48 anos)

Fabbro e Heloani (2010) em suas pesquisas sobre mulheres, maternidade e trabalho acadêmico, identificaram que as professoras de ensino superior são altamente envolvidas com o seu trabalho e obtém reconhecimento por sua competência profissional. No entanto, o sucesso dessas mulheres no âmbito do trabalho acadêmico

pareceu incomodar alguns de seus maridos ou companheiros e o seu trabalho passou a ser visto como uma forma de competição ou ameaça ao papel masculino de provedor.

Os referidos autores afirmam ainda que o trabalho fora de casa parece ter-se tornado um suporte importante para a identidade social das mulheres. O investimento feminino no trabalho profissional parece significar mais do que um mero escape do espaço doméstico. Ele está ligado a uma nova exigência da mulher de afirmar sua identidade enquanto sujeito. A isso se acrescenta a recusa da dependência financeira em relação ao marido, a reivindicação de uma autonomia dentro do casamento e a construção de uma segurança para o futuro.

Ainda na mesma questão, algumas respostas representam uma interferência negativa por parte do trabalho na vida pessoal, evidenciando situações de conflito entre trabalho e família no cotidiano das professoras. Seguem-se algumas respostas:

Não tenho tempo para dedicar ao meu marido. (Participante 27, casada, 38 anos)

Quando preciso trabalhar, sinto um pouco de culpa por deixar minha filha e meu marido sem meus cuidados. (Participante 40, casada, 38 anos)

Não tenho tempo para a família e para ter filhos. (Participante 01, solteira, 39 anos)

Não ter tempo para lazer, para familiares e amigos. (Participante 33, casada, 37 anos)

Nem sempre posso comparecer a ocasiões especiais (aniversário, dia das mães, dia dos pais...), ou viajar para ver meus pais. Isso não é bem compreendido e causa discussões em minha família. (Participante 10, casada, 48 anos)

O cansaço e as atividades que devem ser feitas em casa, decorrentes do trabalho comprometem a qualidade de relacionamento que ofereço aos meus familiares. (Participante 13, casada, 30 anos)

Quando estou preocupada com alguma coisa do trabalho, tenho dificuldade de me concentrar para brincar com as crianças. (Participante 23, casada, 38 anos)

Geralmente minhas férias não coincidem com as férias escolares. Nem sempre consigo ir às reuniões no colégio. Conheço pouco os pais dos amigos dos meus filhos. Visito pouco meus pais e irmãos e quase não fico em casa

para receber as visitas deles. Sou cobrada por isso. (Participante 27, casada, 38 anos)

Como pode ser evidenciado nestas respostas, as docentes participantes da pesquisa afirmaram ficar muito cansadas com o excesso de trabalho de forma a haver prejuízos no convívio com a família e, em decorrência disso, a mesma acaba cobrando a falta de participação nos momentos importantes.

Nesse contexto, Carelli (2003) afirma que a forma coerente de equilibrar trabalho e vida familiar é a questão que atormenta as mulheres desde que elas começaram a ter oportunidades de bons empregos, ou seja, isso ocorre há pouco mais de duas décadas e ainda não se encontrou a resposta. É muito ruim para as mulheres que os melhores anos para a construção de uma carreira coincidam com os melhores anos para ter filhos (CARELLI, 2003).

Os conflitos estão presentes na vida das mulheres desde que nascem e as acompanham até o final da vida. Devem assim desenvolver a habilidade de ter nos conflitos uma visão e uma compreensão construtivas, o que equivale a transformá-los em oportunidades e desafios diante da dinâmica da vida, já que quanto mais intensamente se vive, mais conflitos precisam ser administrados, dentre eles os conflitos que surgem da interface trabalho-família (STROBINO, 2009).

Strobino (2009) afirma que as linhas teóricas que abordam o conflito trabalho-família seguem perspectivas semelhantes. Os autores concordam que as escolhas realizadas pelos indivíduos na gestão entre funções familiares e laborais são marcadas por pressões, na maioria das vezes, devido à necessidade de gestão e alocação do tempo entre as atividades do trabalho e da família.

A resposta apontada anteriormente, de uma interferência positiva do trabalho na família de que “mulheres que trabalham fora tem mais voz ativa e são mais respeitadas e admiradas por seus maridos e pela família também de modo geral”, tem sido nestas últimas respostas refutadas, quando as professoras afirmam “nem sempre posso comparecer a ocasiões especiais (aniversário, dia das mães, dia dos pais...), ou viajar

para ver meus pais. Isso não é bem compreendido e causa discussões em minha família” e que “... nem sempre consigo ir às reuniões no colégio. Conheço pouco os pais dos amigos dos meus filhos. Visito pouco meus pais e irmãos e quase não fico em casa para receber as visitas deles. Sou cobrada por isso”.

Sendo assim, evidencia-se, por estas respostas, que, muitas vezes, o trabalho da mulher leva a cobranças por parte da família pelo fato de ela ter que passar menos tempo com marido, filhos e familiares, evidenciado assim certo conflito entre trabalho remunerado e família.

Garcia (2009) destaca que vários pesquisadores, em décadas anteriores já estudavam esta relação. Por exemplo, Pleck et al.(1980) observaram que grande parte dos conflitos trabalho-família estava relacionada ao tempo excessivo da mulher dedicado ao trabalho, o que resulta em menor tempo ocupado com a família. Este mesmo resultado foi observado por Kahn (1984) em sua pesquisa sobre a relação entre produtividade e qualidade de vida.

Strobino (2009) também constatou que os longos horários de trabalho foram apontados como fator de stress e principal elemento para a explicação da existência desses conflitos. Sendo assim, destaca-se que realmente o fator tempo é o principal gerador de insatisfação da família em relação ao trabalho da mulher. Ressalta-se ainda que a mulher docente dedica tempo para o trabalho até mesmo em casa, o que pode aumentar mais ainda o conflito com a família.

O conflito trabalho – família foi positivamente correlacionado com o número de horas de trabalho por semana bem como, com a frequência de trabalho suplementar e irregularidade de horários de trabalho (PLECK et al.1980). Isto é, quanto maiores forem as exigências em termos de horário de trabalho, maior a ocorrência de conflito trabalho – família, uma vez que o tempo despendido no desempenho profissional não o poderá ser com a vida familiar.

Pelo teste Qui-Quadrado não houve diferença significativa entre as professoras do UNIPAM e da UFV/CRP para as questões: realização de tarefas domésticas ( $p=0,24$ ), realização de atividades domésticas depois do trabalho ( $p=0,53$ ), realização de

atividades do trabalho remunerado em casa ( $p=0,96$ ), Carga horária ( $p=0,05$ ), quem cuida dos filhos enquanto exercem suas atividades de docência ( $p=0,57$ ), estado civil ( $p=0,12$ ), renda ( $p=0,11$ ), proporção da renda familiar ( $p=0,24$ ), gostaria que seu tempo de lazer fosse diferente ( $p=0,51$ ), interferência do trabalho na vida familiar ( $p=0,97$ ) e interferência da família na vida profissional ( $p=0,56$ ). Estes resultados indicam que mesmo diante das diferenças existentes em uma instituição de ensino superior e uma instituição de ensino público o cotidiano destas professoras e a relação entre trabalho e família apresentam similaridades.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo buscou compreender, comparativamente, como mulheres docentes em uma IES pública e em uma IES privada conciliam trabalho remunerado e família em seu cotidiano por acreditar que atuando em regimes de trabalho distintos também teriam maiores dificuldades ou facilidades em atingir tal conciliação.

Quanto perfil socioeconômico das docentes identificou-se semelhança nos aspectos idade e estado civil. Contudo, o nível de escolaridade das professoras da universidade pública é maior, ocorrência justificada pela exigência cada vez maior desse quesito nos concursos para carreira de docência no ensino público. Constatou-se que as professoras da UFV/CRP possuem renda mais elevada que as do UNIPAM, o que pode ser explicado pelo fato de que à medida que o nível de titulação aumenta os docentes são mais bem pagos.

Um maior número de professoras do UNIPAM possui filhos em comparação as da UFV/CRP. A diferença significativa entre professoras do UNIPAM e da UFV/CRP no quesito “ter filhos” pode ser evidenciada pela razão da maior parte das professoras da UFV/CRP ter titulação de doutorado quando comparadas com as da instituição privada. Isso pode estar relacionado ao fato de estas professoras terem despendido mais tempo à carreira e aos estudos, o que pode ter levado ao adiamento da maternidade.

Constatou-se que os dois grupos de docentes realizam tarefas de seu trabalho laboral em casa após sua jornada diária, sem diferença significativa nessa variável entre os dois grupos.

Quanto à realização de dupla jornada de trabalho, constatou-se que mesmo nestes grupos de mulheres profissionais mais escolarizadas e que optaram por uma carreira mais exigente, há investimento em horas de seu dia na execução de tarefas domésticas. As docentes das duas instituições, enquanto exercem seu trabalho remunerado, têm confiado os cuidados aos filhos a funcionárias e a instituições de educação infantil, não havendo diferença significativa nesse quesito entre os dois grupos.

Sobre os momentos de lazer, as professoras do UNIPAM parecem usufruir mais destes momentos do que as da UFV/CRP.

As professoras do UNIPAM percebem mais a influência da família no trabalho que as professoras da UFV, isso pode estar relacionado ao fato de mais docentes do UNIPAM possuírem filhos, o que torna a gestão do trabalho e da família um pouco mais conflituosa para estas profissionais. De forma geral, dentre os dois grupos, a interferência da família no trabalho foi associada mais ao aspecto negativo que ao positivo.

Quanto à interferência do trabalho no cotidiano familiar, houve a mesma proporção dentre as professoras da UFV/CRP e dentre as do UNIPAM, afirmando que o trabalho interfere na vida familiar. Evidenciaram-se, por meio da análise das respostas, situações de conflito entre trabalho e família no cotidiano das professoras. As participantes da pesquisa afirmaram ficar muito cansadas com o excesso de trabalho ocasionando em prejuízos no convívio com a família e, em decorrência disso, a mesma acaba cobrando a falta de participação nos momentos importantes.

Sendo assim, pode-se afirmar que, mesmo com algumas diferenças, de forma geral, os resultados da pesquisa indicaram que o cotidiano das professoras e a gestão do trabalho e da família apresentam similaridades entre os dois grupos. A hipótese inicial de que as docentes de IES pública levem menos trabalho de docência para seus lares do

que as docentes de IES privada, visto que já cumprem uma alta carga horária de trabalho na instituição, não foi comprovada. Tampouco a hipótese de que também em função dos regimes de trabalho distintos as professoras da IES privada teriam maior facilidade na conciliação do trabalho e da família do que as professoras da IES pública.

Demonstrou-se, portanto, que em ambos os grupos são encontradas dificuldades diárias na conciliação da atividade laboral e das atividades domésticas e familiares. Essas responsabilidades ainda são atribuídas às mulheres e exigem que elas se desdobrem para conseguirem realizar uma multiplicidade de tarefas e papéis.

Sugerem-se para pesquisas futuras outros estudos que investiguem a articulação do trabalho docente e vida pessoal por professoras de outras IES públicas e/ou privadas em outros contextos, como em grandes centros urbanos, para melhor estudo destas questões. Ou ainda em um grupo de mulheres distintos, como docentes e bancárias, por exemplo. Acredita-se, portanto, que a realidade vivenciada por essas mulheres é influenciada por diversos aspectos, desde as características próprias de cada profissão até mesmo o ambiente onde estão inseridas. Sendo assim, é relevante investigações acerca das novas configurações no espaço laboral e espaço privado, a partir da crescente participação feminina no mercado de trabalho.

## **8. REFERÊNCIAS**

AMARO, A.; PÓVOA, A.; MACEDO, L. **A arte de fazer questionários**. Disponível em: [www.jcpaiva.net/getfile.php?cwd=ensino/cadeiras/metodol/20042005/894dc/f94c1&f=a9308](http://www.jcpaiva.net/getfile.php?cwd=ensino/cadeiras/metodol/20042005/894dc/f94c1&f=a9308). Acesso em: 15 abr 2010.

ANDRADE, C.; POSTMA, C.; ABRAHAM, K. Influence of women's work status on the well-being of Indians couples. **International Journal of Psychiatry**, 45 (1), 65-75. 1999.

ANTONELLO, C. S. A metamorfose da aprendizagem organizacional: Uma revisão crítica. In: RUAS, R. L.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H. e colaboradores. **Os novos horizontes da gestão: Aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005, p. 12-33.

AZEVEDO, N. CORTES, B.A., FERREIRA, L.O. **Gênero e ciência: a carreira científica de Aída Hassón-Voloch**. Cadernos Pagu. N.3, Campinas. p. 355-387. Jul-dec 2004. Disponível em [http://www.scielo.php?pid=S010483332004000200012script=sci\\_arttext](http://www.scielo.php?pid=S010483332004000200012script=sci_arttext). Acesso em 12 mai 2010.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação e Sociedade**, Campinas, vol. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/es/v28n101/a1228101.pdf>. Acesso em: 12 mar 2012.

BRASIL, Ministério da Educação e Cultura/MEC. Instituto Nacional de Estudos Educacionais Anísio Teixeira/INEP. **A trajetória da mulher na educação brasileira**, 1996-2003. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas/INEP, Brasília, 2005. 109 p. Disponível em [http://www.inep.gov.br/download/catalogo\\_dinamico/titulos\\_avulsos/2005/trajetoria\\_mulher\\_1.pdf](http://www.inep.gov.br/download/catalogo_dinamico/titulos_avulsos/2005/trajetoria_mulher_1.pdf). Acesso em: 12 jun de 2010.

BRASIL, Ministério da Educação e Cultura do Brasil/MEC. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. **Matrículas em Cursos de Graduação Presenciais, por organização acadêmica e sexo dos matriculados, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa – anos de 1999, 2000, 2008 e 2009**. Disponível em <http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior/sinopse/default.asp>. Acesso em: 08 abr 2011.

BRUSCHINI, C. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** 1998. Fundação Carlos Chagas, São Paulo, Brasil. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2008.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, jul. 2000.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v.34, n.121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

CANGIANI, M. R.; MONTES J. R. Mulher, maternidade e trabalho acadêmico. **Investigação e Educação em Enfermagem**. 2010; 28(2): 176-186.

CARELLI, G. **Com filhos no currículo:** Um dilema atormenta as mulheres — o que pôr em primeiro lugar, o desejo de ser mãe ou a ambição de vencer na vida profissional. *Veja*, v. 36, n. 6, p. 58-65, 12 fev. 2003.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. **Rev. Administração Mackenzie**, v. 11, n.3. São Paulo, 2010. Acesso em: 15/03/2014. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712010000300006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712010000300006&script=sci_arttext).

CARVALHO, C. H. A. **Política para o ensino superior no Brasil (1995-2006):** ruptura e continuidade nas relações entre público e privado. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/29ra/trabalhos/trabalho/GT11-2337Int.pdf>. Acesso em: 12 mar 2012.

CASTRO, C. M. Despertar do gigante com menos ufanismo e mais direção. **A educação brasileira acorda**. Belo Horizonte: Editora e Distribuidora Universal, 2003.

COLOSSI, N.; COSENTINO, A.; QUEIROZ, E. G. Mudanças no contexto do ensino superior no Brasil: uma tendência ao ensino colaborativo. **Revista FAE**. Curitiba, v.4, n.1, p.49-58, jan./abr. 2001. Disponível em: [http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista\\_da\\_fae/fae\\_v4\\_n1/mudancas\\_no\\_contexto\\_do\\_ensino.pdf](http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v4_n1/mudancas_no_contexto_do_ensino.pdf). Acesso em: 12 mar 2012.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Mulheres brasileiras, educação e trabalho**. Disponível em: [http://www.fcc.org.br/mulher/series\\_historicas/mbet.html](http://www.fcc.org.br/mulher/series_historicas/mbet.html). Acesso em: 18 nov 2010.

GOMES, F. P.; ARAÚJO, R. M. **Pesquisa Quanti-Qualitativa em Administração:** uma visão holística do objeto em estudo. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp>. Acesso em: 13 out 2010.

GREENHAUSS, J. H.; SINGH, R. Work-family linkages: a sloan work and family encyclopedia entry. **Work and Family Researchers Network**. Disponível em: [http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpWFLent.html](http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpWFLent.html). Acesso em: 05 jan 2010.

HANLAT, J. F. (coord.). **O indivíduo na organização:** dimensões esquecidas. V. 3. São Paulo: Atlas, 1996.

KAHN, R. L. Productive Behavior through the Life Course: an Essay on the Quality of Life. **Human Resource Management**, v. 23, n. 1. 1984.

LEDA, D. B. Trabalho docente no Ensino Superior sob o contexto das Relações Sociais Capitalistas. In. SILVA JR. J. R. et al. (Orgs.). **Reforma Universitária: dimensões e perspectivas**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2006, p. 73-87.

LELIS, C. T.; TEIXEIRA, K. M. D.; SANTANA, M. M.; MORAIS, L. S.; OLIVEIRA, M. M.; FREITAS, M. C. P.; OLIVEIRA, P. R. C.; LINHARES, A. M.; ROSADO, A. P. N. Análise da divisão sexual de papéis em famílias de camadas populares urbanas. **OIKOS**. Viçosa, v. 19, n.2, p. 169-189, 2008.

LINDO, M. R.; CARDOSO, P. M.; RODRIGUES, M. E.; WETZEL, U. Conflito vida pessoal versus vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. In: **RAC-Eletrônica**, v. 1, n. 1, art. 1, p. 1-15, Jan./Abr. 2007.

LIPOVETSKY, G. **A terceira mulher: permanência e evolução do papel feminino**. São Paulo: Companhia das Letras. 2000.

LOWY, H. Ciências e gênero. - In: HIRATA, H. et al. (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. P. 40-44.

MANCEBO, D. Uma análise da produção escrita sobre o trabalho docente em tempos de globalização. MANCEBO, D.; FÁVERO, M. L. A. (Orgs.) **Universidade: políticas, avaliação e trabalho docente**. São Paulo: Cortez, 2004, p. 235-250.

MELO, K. S.; APARÍCIO, I.; OLIVEIRA, P. C.; CALVOSA, M. V. D. Desenvolvimento de Carreira: O Papel da Mulher nas Organizações. **Revista Cadernos de Administração**, ANO 2, VOL. 1, Nº 03 Jan – Jun/2009.

MOROSINI, M. C. Docência universitária e os desafios da realidade nacional. MOROSINI, M. C. (Org.). **Professor do ensino superior: identidade, docência e formação**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, 2000. 80 p. Disponível em: [http://www.iprede.org.br/upload/arquivo\\_download/2007/Professor%20do%20Ensino%20Superior.pdf](http://www.iprede.org.br/upload/arquivo_download/2007/Professor%20do%20Ensino%20Superior.pdf). Acesso em: 12 mar 2012.

NASCIMENTO, C. R. R. **Masculino e feminino no contexto da família: representações sociais e práticas educativas em famílias de classe popular.** 2006. 249 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2006.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa – características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração.** São Paulo, v.1, n.3, 2º semestre de 1996.

NOGUEIRA, M. C. Feminismo e discurso do gênero na psicologia social. **Psicologia Social.** 2001; 13(1):107-128.

NOOR, N. M. Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. **The Journal of Social Psychology,** 142(5), 645-662. 2002.

PACHANE, G. G. **A universidade vivida: a experiência universitária e sua contribuição ao desenvolvimento pessoal a partir da percepção do aluno.** Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Unicamp, Campinas. 1998. 196 f.

PACHANE, G. G. **A Importância da Formação Pedagógica para o Professor Universitário: a experiência da Unicamp.** Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Unicamp, Campinas. 2003. 255f.

PACHANE, G. G.; MONTEIRO DE AGUIAR, E. P. A Importância da Formação Didático-Pedagógica e a construção de um novo perfil para docentes universitários. **Revista Iberoamericana de Educación.** Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Brasil. Disponível em: <http://www.rioei.org/deloslectores/674Giusti107.PDF>. Acesso em: 25 abr 2012.

PAIVA JR, F. G.; LEÃO, A. S.; MELLO, S. C. B. Competências empreendedoras em comportamentos de dirigentes de êxito socialmente reconhecido. In: **XXVII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós Graduação em Administração,** 27, 2003. Atibaia. Atibaia/SP: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

PALDÊS, R. A. **O uso da Internet no ensino superior: estudo de caso da Universidade de Brasília.** 1998. Projeto de Tese de Doutorado. Disponível em: <http://www.geocities.com/Cape.Canaveral/Lauch/5606>. Acesso em: 10 jan 2011.

PAPALIA, D. E.; OLDS, S. **Desenvolvimento humano**. Porto Alegre: Artmed. 2000.  
PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. G. C. **Docência no Ensino Superior**. São Paulo: Cortez, 2002.

PLECK, J. H.; STAINES, G. L.; LANG, L. Conflicts Between Work and Family Life. **Monthly Labor Review**, v. 103, p. 29, Mar/1980.

RIDENTI, S. G. U. A Desigualdade de gênero nas relações parentais: o exemplo da custódia dos filhos. In: ARILHA, M.; RIDENT, S. G. U.; MEDRADO, B. (Orgs.). In: **Homens e masculinidades**. [S. l.]: Outras Palavras, 1998. p.163- 183.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Dos contos de fadas aos superheróis: mulheres e homens brasileiros reconfiguram identidades. **Psicologia Clínica**, 12 (2), 65-82. 2000.

SNELL, R.; LAU, A. Exploring local competences salient for expanding small business. **Journal of Management Development**, v. 13, n.4, 1994.

SOUZA, P. R. **A revolução gerenciada, a educação no Brasil, 1995-2002**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

STROBINO, M. R. C. **O empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família**: Estudo de multicasos no setor da construção civil da cidade de Curitiba. Dissertação de Mestrado (Administração). UFPR: Curitiba, 2009.

ZAMPIER, M. A.; TAKAHASHI, A. R. W. Intraempreendedorismo Feminino, Competências Empreendedoras e Conflito Trabalho-Família: Um Estudo de Caso com Professoras de Programas de Mestrado e Doutorado em Administração de Curitiba-PR. In: **VI Encontro de Estudos Organizacionais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2010. Anais: Florianópolis/ SC: ANPAD, 2010. CD-ROM.

WAGNER, A.; PREDEBON, J.; MOSMANN, C.; VERZA, F. Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 181-186, maio-ago. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/pdf/ptp/v21n2/a08\\_v21n2.pdf](http://www.scielo.br/pdf/ptp/v21n2/a08_v21n2.pdf)>. Acesso em: 08 fev 2012.