

CARREIRA E FAMÍLIA: o conflito experimentado por professoras que atuam no ensino superior

CAREER AND FAMILY: the conflict experienced by teachers who work in higher education

Jeisiele Costa Santos¹, Almiralva Ferraz Gomes², Adller Moreira Chaves³,

¹ Graduada em Administração pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia.

² Doutora em Administração pela Universidade Federal de Lavras. Professora Plena do Curso de Administração, da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

³ Doutorando em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).

RESUMO

A presença de mulheres tem crescido no mercado de trabalho, principalmente, a partir dos anos 1970/80 e, sobretudo, no exercício da docência superior (IBGE, 2021). Tal participação tem várias repercussões e uma delas é o conflito trabalho-família. Essas duas esferas são de difícil compatibilidade e afetam, cada vez mais, trabalhadoras, em função da intensificação dos ritmos de trabalho e acúmulo de papéis. Diante disso, o objetivo deste trabalho é analisar a repercussão do conflito trabalho-família na carreira docente de mulheres que atuam em duas instituições federais localizadas no interior da Bahia. De natureza empírica e do tipo descritivo-exploratório e através de levantamento, aplicaram-se questionários estruturados a uma amostra de 40 professoras, na primeira etapa da coleta. Em um segundo momento, através de um roteiro semiestruturado e adotando o critério de acessibilidade, oito docentes foram entrevistadas. Portanto, os dados coletados receberam tratamento quali-quantitativo. Os resultados apontam que tanto a mulher solteira quanto a casada, com ou sem filhos, possui as mesmas dificuldades em conciliar vida pessoal com carreira. Por isso, adotam algumas estratégias para tentar manter o equilíbrio entre essas duas esferas, como limitar as atividades profissionais aos dias úteis da semana. Ademais, a relação com o aluno mostrou-se um fator que colabora para a satisfação profissional das pesquisadas.

Palavras chaves: Conflito Trabalho-família; Docência; Igualdade de Gênero.

ABSTRACT

In recent decades, the female presence has grown in the labor market, especially in higher education. This participation has several repercussions and one of them is the work-family conflict. These two spheres are difficult to reconcile and increasingly affect female workers, due to the intensification of work rhythms and the accumulation of roles. Therefore, the objective of this article is to analyze the repercussion of the work-family conflict in the teaching career of women who work in two federal institutions located in the interior of Bahia. This is an empirical and descriptive-exploratory research, that adopted the survey to collect data through structured questionnaires to a sample of 40 teachers, in the first stage of collection. In a second moment, through a semi-structured script and adopting the accessibility criterion, eight professors were interviewed. Therefore, the collected data received quali-quantitative treatment. The results show that both single and married women, with or without children, have the same difficulties in reconciling personal life with career. Therefore, they adopt some strategies to try to maintain a balance between these two spheres, such as limiting professional activities to weekdays. In addition, the relationship with the student proved to be a factor that contributes to the professional satisfaction of those surveyed.

Keywords: Work-family conflict; teaching; Gender equality.

Até os anos 1970, a presença feminina no mercado de trabalho era pouco representativa (IBGE, 2021; LIMA; LIMA; TANURE, 2009). No entanto, as mulheres têm aumentado sua participação no mercado de trabalho e, se antes tinham como prioridade a constituição de uma família e exclusividade para cuidar de marido e filhos, hoje, para muitas mulheres, uma das principais preocupações é estabelecer-se profissionalmente (BIROLI, 2014). Embora enfrentem muitos obstáculos, as mulheres têm conquistado cada vez mais espaço em profissões que antes eram predominantemente masculinas.

De acordo com o portal eletrônico da Fundação do Trabalho de Mato Grosso do Sul (FUNTRAB, 2018), em pesquisa realizada pela Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho, em 2007, a participação das mulheres no mercado de trabalho era de 40,85%. Já na pesquisa mais recente realizada em 2016, o resultado foi de 44%. Além disso, a maioria das mulheres atua em ocupações como: auxiliar de escritório, assistente administrativo, vendedora do comércio varejista e faxineira. Todavia, entre as profissões que exigem formação acadêmica, a docência lidera o *ranking* de ocupação feminina. Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), a atividade de docência se divide em 76 especialidades, que totalizam 3,1 milhões de profissionais registrados na Rais, em 2016. As mulheres são responsáveis por 2,3 milhões desses vínculos (CENTRO DO PROFESSORADO PAULISTA, 2018).

Contudo, a docência feminina tem maior representatividade na educação de ensino fundamental e médio, segundo o Censo da Educação Superior 2018, pois o “perfil” típico dos docentes das instituições de educação superior, tanto privado quanto pública, ainda é do sexo masculino (INEP, 2019). Esses dados refletem as escolhas de carreiras profissionais, que são construídas ao longo do processo de escolarização de homens e mulheres. Essa realidade se dá por questões sociais e culturais, em que ideias, construídas ao longo da história, de desigualdade de gênero e difusão de valores e crenças, que disseminam uma propensa inferioridade feminina, são mantidas até hoje (BURCKHART, 2017).

A conciliação entre a realização profissional e a responsabilidade familiar pode fazer com que as mulheres se sintam divididas e, às vezes, frustradas por acharem que não estão cumprindo com excelência suas "obrigações". Esses sentimentos podem interferir em suas decisões, de forma que ao se deparar com a necessidade de tomar alguma decisão na sua vida laboral que possa refletir na sua vida familiar, é provável que a trabalhadora tome decisões que priorizem o cumprimento do papel familiar, que foi construído como feminino, mesmo que prejudique a sua carreira.

Diante do que foi exposto, o presente artigo objetiva analisar os impactos do conflito trabalho-família na carreira docente de mulheres que atuam em duas instituições federais em uma cidade de médio porte do interior baiano. A participação de mulheres no mercado de trabalho é cada vez mais visível, atraindo atenção, especialmente em se tratando da dificuldade de se conciliar família e trabalho. Sendo assim, pesquisar a repercussão do conflito trabalho-família na vida laboral de mulheres é de grande relevância para que se tenha uma melhor compreensão de como a carreira docente é afetada em virtude das responsabilidades familiares.

Para tanto, após esta breve introdução, o artigo apresenta a revisão de literatura sobre a temática, indica os procedimentos metodológicos adotados para a realização da pesquisa empírica e, por fim, analisa os dados coletados em campo.

2 RELAÇÕES DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO

O conceito e a problemática das relações de gênero surgem dentro dos movimentos feministas de lutas libertárias ao longo de décadas. No Brasil, após os movimentos sociais das décadas de 1960 e 1970, os estudos de gênero começaram a ficar em evidência (ZIRBEL, 2007). Macêdo e Macedo (2004) consideram que o conceito de gênero foi construído social e historicamente e seu debate conceitual tem origem no movimento feminista do século XXI. Contudo, Louro (1998) enfatiza que o aspecto social não quer dizer necessariamente negar que o gênero se constitui em corpos sexuados, ou seja, isso não nega a biologia, mas foca na importância da construção social e histórica produzida sobre as características biológicas.

Para Sousa e Guedes (2016) e Barroso (2021), as relações sociais entre os sexos são desiguais e hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão das mulheres em contraponto à supremacia dos homens. Essa visão patriarcal faz surgir

um conjunto de oposição entre os sexos, estabelecendo uma divisão do mundo entre o feminino e o masculino (BARROSO, 2021; BURCKART, 2017). No entanto, faz-se necessário compreender o significado de "gênero" para compreender suas diferenças de "sexo".

O termo "gênero", no seu sentido gramatical, denomina indivíduos de sexos diferentes (menino/menina), já na literatura feminista, esse termo enfatiza, também, a noção de cultura e apresenta-se na esfera social (ARAÚJO, 2005). Trata-se de colocar ênfase em todo um sistema de relações que inclui também o sexo, mas que não é determinado diretamente pelo sexo (SCOTT, 1990), porque se referir ao gênero significa levar em consideração os aspectos culturais, psicológicos e sociais, diferentemente do conceito de "sexo", que se refere às características biológicas (ARAÚJO, 2005).

No Brasil, os estudos de gênero surgiram a partir do olhar sobre a problemática da condição feminina. Inicialmente, acreditava-se que o problema era especificamente da mulher, o qual deveria ser pensado somente por elas, uma vez que os homens as haviam silenciado e oprimido durante muito tempo (BARROSO, 2021; AMORIM, 2011). Esse quadro de opressão, submissão e exploração do feminino levou muitas mulheres a começarem um processo de reivindicação de direitos com o objetivo de conquistar uma sociedade e um mercado de trabalho mais justo em relação aos gêneros. A partir disso, iniciou-se então a primeira onda do movimento feminista, denominado movimento Feminista Liberal, que surgiu juntamente com o capitalismo, à luz da Revolução Industrial (LIMA; LIMA; TANURE, 2009).

Essa busca pela igualdade sofreu alterações depois da segunda metade da década de 1970 e no decorrer dos anos 1980, quando o debate sobre "igualdade-versus-diferença" se tornou o centro das discussões (ARAÚJO, 2005). É nesse momento que surge a segunda onda do feminismo, no século XX, sob forte influência da inserção da força de trabalho da mulher na economia (LIMA; LIMA; TANURE, 2009). Com isso, intensifica-se o debate sobre a divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social que decorre das relações sociais entre os sexos. Essa forma é articulada social e historicamente, tendo como característica a designação prioritária dos homens na esfera produtiva e das mulheres na esfera reprodutiva. Isso dá aos homens a posse das funções de

maiores valores sociais e prestígio (HIRATA; KERGOAT, 2007). Contudo, com o passar dos anos e transformação das concepções sociais e de gênero, essa realidade foi se modificando aos poucos e o papel da mulher mudou sobretudo na esfera econômica (MARTINS; LUZ; CARVALHO, 2011).

As mulheres conquistaram o direito de participar da esfera produtiva, desconstruindo pensamentos sobre o que era atividade feminina e atividade masculina. Entretanto, mesmo com todas essas conquistas, alguns aspectos do trabalho das mulheres continuam idênticos, como por exemplo, a significativa concentração em esferas de trabalhos com estereótipos de gênero, a introdução em trabalhos mais precários e flexíveis, além do grande volume de horas dedicadas aos afazeres domésticos, em adição à jornada de trabalho fora de casa (TEIXEIRA, 2018).

No século XX, com o processo de urbanização e desenvolvimento das cidades e a entrada da mulher no mercado de trabalho, a sociedade passou por mudanças econômicas que contribuíram não só para o início da independência financeira da mulher, mas também para mudanças nos costumes, valores e projetos de família (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012). Já no século XXI, o contexto competitivo passou a imperar nas relações pessoais, comerciais e sociais, de modo que as famílias passaram a sofrer os impactos desse contexto, uma vez que os indivíduos, membros de uma família, estão imersos nessa realidade (ARAUJO; POLSIN, 2017).

No entanto, existem alguns aspectos que dificultam a dedicação das mulheres no trabalho fora de casa, tornando-as trabalhadoras de segunda categoria, uma vez que a atuação na esfera pública é uma segunda alternativa e o trabalho na esfera privada é a primeira opção, conforme debate levantando, ainda na década de 1970, por Saffioti (1976). Levando em consideração que as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas e pelo cuidado dos membros da família, a sobrecarga para aquelas que realizam atividades econômicas é ainda maior (MICHELSON; DRESSLER, 2007).

Nos últimos anos, as mulheres têm conquistado uma fatia significativa do mercado de trabalho, alcançando melhores ocupações e posições de liderança na

maioria dos países¹. Hoje, existe um grande número de mulheres que deixam de ser somente esposas, donas de casa e mães e passam a contribuir para a economia nacional, uma vez que a maternidade não suprime da mulher o desejo pela satisfação pessoal e sucesso na carreira profissional (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

O conflito trabalho-família é resultado de uma demanda com difícil compatibilidade, que afeta cada vez mais trabalhadores e trabalhadoras, decorrente do ritmo de trabalho e acúmulo de papéis (BANDEIRA; FERREIRA; CABRAL, 2019). Esses conflitos podem ocorrer em duas direções: o conflito trabalho-família, que procede de conflitos vindos do trabalho e afetam o cumprimento das tarefas familiares e; o conflito família-trabalho, que se originam na família e interferem no cumprimento das responsabilidades pertinentes ao trabalho (NETEMEYER; BOLES; MCMURRIAN, 1996).

Independente da área de atuação, as mulheres experimentam tais conflitos, mesmo quando optam pela carreira docente. A história da docência feminina no Brasil nasceu no final do século XIX e esteve ligada especialmente com a expansão do ensino público primário. Nos últimos anos do Império, sobretudo a partir de 1860, mulheres assumiram a função de professoras, fazendo parte do quadro de funcionários de diversas províncias (VIANNA, 2001).

No início do século XX, o plano educacional ofereceu maiores oportunidades às mulheres, representadas pela escolarização das meninas e moças. Pretendia-se que a educação fosse igual para os dois sexos, porém, na realidade, essa educação se diferenciava nos objetivos, pois, de acordo com o ideário social, o trabalho intelectual não deveria fadigar o sexo feminino. Assim, a finalidade da educação para a mulher era prepará-la para o serviço doméstico e o cuidado com o marido e filhos, além de torná-la uma companhia mais agradável para o homem, uma vez que ela era educada dentro de inspirações masculinas (OLIVEIRA; FRAGA; ANDRADE, 2015). Sendo assim, é perceptível o papel de subalternidade da mulher desde os primórdios, principalmente

¹ Apesar de conquistar espaços, a participação de mulheres em posições decisórias e deliberativas ainda é pequena, uma vez que ainda prevalece uma visão androcêntrica sobre liderança nas organizações, ao se considerar o homem e as características masculinas como ideais para o exercício de posições de destaque. O predomínio de tal visão limita a presença de mulheres. Em outras palavras, quando adentram e exercem cargos de comando, são testadas a todo instante e ainda recebem menores remunerações (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

através da educação diferenciada que procurava impor, desde criança, um tipo padrão de homens e mulheres (MORAES, 1985).

Todavia, hoje, as mulheres possuem mais anos dedicados ao estudo do que os homens e já os superou em todos os níveis educacionais (IBGE, 2021; PEREIRA; FAVARO, 2017). Segundo Almeida (2019), as mulheres já são maioria tanto na graduação quanto na pós-graduação e até lideram a maior quantidade de títulos de mestrado e doutorado com relação aos homens.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é de natureza empírica. Quanto aos objetivos, é do tipo descritivo-exploratória porque teve como propósito descrever, sem a interferência dos pesquisadores, a percepção de docentes, que atuam em duas instituições federais de ensino superior, no interior da Bahia, e explorar um tema contemporâneo que pode alimentar futuros estudos sobre o assunto (BARROS; LEHFELD, 2007). Como estratégia de pesquisa, optou-se pelo *survey*, uma vez que essa estratégia visa descrever a distribuição das características ou fenômenos que acontecem naturalmente em determinados grupos.

A composição da população de pesquisa foi composta por mulheres que exerceram a docência, no ano de 2021, em instituições federais de ensino superior em uma cidade de médio porte do interior da Bahia. De acordo com o levantamento realizado nas duas unidades de análise que participaram desta pesquisa, a população total era de 144 professoras.

Vale salientar que a pesquisa foi dividida em duas etapas. Deste modo, na primeira etapa, adotou-se uma amostragem probabilística e, na segunda, não probabilística. Um total de 40 professoras participou da primeira etapa, ou seja, a amostra teve um nível de confiança de 90% e uma margem de erro de 12%. Na segunda etapa, optou-se pela amostra não probabilística, adotando o critério de acessibilidade, visto que a escolha dos elementos da amostra foi feita de forma não-aleatória, portanto, oito docentes participaram da segunda etapa da pesquisa.

Na primeira etapa, foi enviado um questionário para o correio eletrônico de todas (144 docentes) das duas instituições (56 docentes da instituição A e 88 da instituição B). No entanto, apenas 40 professoras devolveram os questionários

respondidos. O questionário foi organizado em três blocos. O primeiro com o objetivo de traçar o perfil das educadoras. O segundo visava identificar os motivos que as levaram optar pela carreira docente e levantar os principais conflitos trabalho-família. O último bloco pretendia conhecer as estratégias adotadas para conciliar trabalho e família.

Após o retorno desses questionários, na segunda etapa da coleta, realizou-se uma entrevista semiestruturada, individualmente, com oito professoras que foram selecionadas pelo critério de acessibilidade. Para manter em anonimato a identidade das entrevistadas, os nomes das professoras foram substituídos por nomes fictícios. Levando em consideração o contexto da pandemia do Covid-19, as entrevistas foram realizadas e gravadas pelo aparato tecnológico *Google Meet*. O roteiro intentava descrever como as docentes se sentem diante do conflito trabalho-família

Os dados coletados por meio dos questionários foram tabulados em uma planilha do *Excel* e as entrevistas foram transcritas. Após a tabulação e transcrição, os dados receberam tratamento quanti-qualitativo, ou seja, os dados oriundos dos questionários receberam tratamento quantitativo e os dados das entrevistas foram tratados qualitativamente.

4 O TRABALHO NO ENSINO SUPERIOR

Para melhor compreender as dificuldades enfrentadas pelas docentes que participaram desta pesquisa, torna-se essencial uma breve apresentação do perfil das pesquisadas. Sendo assim, durante a coleta de dados, verificou-se que metade da amostra é de professoras casadas. De um total de 20 docentes, 22,5% são solteiras, 12,5% vivem em união estável e 15% são divorciadas/separadas. Ao cruzar os dados do estado civil dessas docentes com o rateio das contas domésticas, verificou-se que a maioria das mulheres casadas assume 75% dos gastos domésticos e que nenhuma das pesquisadas fica de fora do rateio das contas. As solteiras e divorciadas assumem 100% das contas.

Dentre as mulheres estudadas, 62,5% já concluíram doutorado, 20% possuem mestrado e 12,5% têm apenas especialização *lato sensu*. Do total de doutoras, apenas duas já possuem pós-doutorado. Os dados referentes à maior titulação das pesquisadas foram cruzados com suas idades. As faixas etárias variam entre 31 e 50

anos, portanto, são majoritariamente adultas, conforme o critério da Organização Mundial da Saúde (OMS). Entretanto, 5% delas têm mais de 50 anos. Não é possível estabelecer uma relação direta, mas vale ressaltar que a presença feminina na docência superior é relativamente recente. Portanto, a presença de professoras entre tal faixa etária tem sido recorrente nas universidades.

Do total de participantes, 72,5% têm entre um e dois filhos, $\frac{1}{4}$ delas não têm filhos e somente uma tem três ou quatro filhos. Nenhuma afirmou que possui mais de quatro filhos. Vinte e oito delas, ou seja, 70% só tiveram filhos depois dos 30 anos de idade. Apenas duas delas, ou seja, 6,6% experimentaram a maternidade pela primeira vez quando tinham apenas o ensino médio concluído, 30% tiveram filhos quando já tinham especialização, 13,3% tornaram-se mães após a graduação, 23,3% tiveram filhos após o mestrado e 26,7% experimentaram a maternidade pela primeira vez quando já eram doutoras. Esses dados mostram que a mulher, na maioria das vezes, tem priorizado avançar nos estudos e obter maiores titulações, para depois vivenciar a maternidade pela primeira vez.

A metade das pesquisadas é de professoras da área de Ciências da Saúde, 15% são das Ciências Exatas e da Terra, 10% atuam na área de Ciências Biológicas, 10% em Ciências Humanas, 7,5% são docentes de Engenharia e Tecnologia e já as áreas de Ciência Sociais, Letras/Artes e Ciências Naturais e da Terra são representadas por 2,5% cada. Quanto às horas despendidas diariamente para o exercício da docência, pouco menos da metade, 42,5%, trabalha de seis a oito horas diárias, 35% trabalham mais de oito horas diárias e 22,5% trabalham até seis horas por dia. Ao se cruzar os dados da quantidade de horas despendidas diariamente ao trabalho com a área de atuação, verificou-se que apenas no grupo das professoras das áreas de Ciências Humanas e Ciências da Saúde foi possível identificar docentes com uma carga horária diária inferior a seis horas, enquanto todas as docentes das áreas de Ciências Sociais e Ciências Exatas trabalham mais de oito horas diárias.

O número de professoras que já assumiram cargos administrativos nas atuais IES é consideravelmente grande (68%), pois apenas 32% negam ter assumido algum cargo além da docência. O cargo de coordenadora de curso já foi ocupado por 25%,

18% já foram vice coordenadoras de colegiado e 15% já assumiram mais de um cargo administrativo.

Oito mulheres participaram da segunda etapa da pesquisa, sendo três da instituição B e cinco da A. Para preservar a identidade das entrevistadas, os nomes das professoras foram substituídos por nomes fictícios.

A maioria das pesquisadas (77,5%) exerce a docência há mais de 11 anos e apenas 5% são professoras há menos de 5 anos. Foi constatado também que a maioria (57,5%) não considera que teve influência na sua escolha pela profissão da docência ou não sabe dizer, 25% consideram que foram influenciadas por algum familiar e 10% tiveram influência da escola.

Quando questionadas a respeito dos principais motivos que as levaram a escolher a docência, pouco menos da metade das pesquisadas, 45%, disse que foi motivada pela realização profissional, 17,5% disseram que foi a oportunidade e a mesma quantidade apontou os ganhos econômicos. As mulheres, portanto, que participaram desta pesquisa, não admitem que foram influenciadas por outras pessoas. Isso reflete a independência que as mulheres vêm conquistando cada vez mais e a liberdade de fazer suas escolhas pessoais.

Embora, inicialmente, a maioria das pesquisadas tenha apontado a realização profissional como principal motivo para escolha da profissão, as entrevistadas que participaram da segunda etapa do estudo revelaram que o principal motivo não foi apenas a realização profissional, mas um misto de fatores, como mostra a fala de Maggie.

Eu **sempre brinquei de ser professora**, e sempre tive uma referência dos meus professores, sempre achei a profissão de docência algo importante e bonito. E em segundo lugar, por causa da minha condição social, porque para quem vem da periferia, mulher, negra, esse é um dos poucos cursos possíveis para fazer[...] (MAGGIE, grifo nosso).

Um pouco da **influência da minha mãe que é professora**, e eu também que desde pequena brincava de dar aula, então isso repercutiu em mim, e por eu gostar mesmo (CHLOE, grifo nosso).

A fala de Chloe a respeito da sua infância e da influência materna na escolha da profissão denuncia questões de gênero, que discutem a feminização da carreira docente, como se o ser professora fizesse parte da "natureza" feminina, que é propensa às práticas de cuidado e manutenção das relações humanas (LIMA, 2015). O

depoimento de Maggie tem relação com essa feminização da docência, uma vez que, segundo ela, uma de suas brincadeiras de criança era fingir ser professora: é como se a mulher já crescesse com essa predisposição para o cuidado e o ensino. Esses dados revelam que as escolhas pessoais são influenciadas por fatores externos, tais como a classe social do indivíduo, as possibilidades de desenvolvimento profissional, a força da tradição ou das pressões familiares (BRASIL, 1996).

Ainda de acordo com Brasil (1996), em um país constantemente assolado por crises econômicas, as questões relacionadas ao mercado de trabalho, às possibilidades de emprego e às perspectivas de remuneração tornam-se de fundamental importância para o futuro do jovem universitário. Nessa perspectiva, por um lado, Ravenna, engenheira ambiental, aponta ganhos econômicos como um dos motivos que a fez escolher a docência. Por outro, Grey, enfermeira, julga-se insatisfeita com o salário e aponta como um ponto negativo da profissão: “[...] acho que deveríamos ser mais valorizados, nosso salário está muito defasado em relação ao mercado de trabalho”.

Com relação a remuneração, metade das professoras considera-se satisfeita com o salário, enquanto 30% estão insatisfeitas e 12,5% muito insatisfeitas. Apenas 7,5% se colocam como indiferentes com relação a essa questão. Além de Grey, outras professoras também apontaram como ponto negativo da profissão a desvalorização, tanto social quanto financeira, conforme pode ser ilustrado na fala de Emma: “[...] de negativo ... eu acho que é a desvalorização que a gente tem, como professora, é difícil a gente perceber uma valorização tanto por parte da sociedade quando financeiramente”. Portanto, percebe-se que a desvalorização por meio da baixa remuneração é sentida pelo professor diretamente no seu cotidiano (FERREIRA *et al.*, 2020).

No que se referem aos pontos positivos da docência, todas ressaltaram o contato com os alunos, como mostra o depoimento de Briana: “[...] ao meu ver a docência tem muito mais pontos positivos do que negativos. A gente pode colaborar para o crescimento do aluno, participar de pesquisa, projetos de extensão”. Elas consideram que seu trabalho pode, portanto, ter um impacto positivo na vida do outro. Essa percepção gera satisfação, uma vez que não há muitas outras carreiras que

possibilitam ao profissional esse tipo de oportunidade (REIS, 2020). O depoimento de Maggie ilustra tal percepção: “[...] o que eu considero de positivo é que a gente trabalha com pessoas, então a gente tem a possibilidade de crescer e ajudar as pessoas a crescerem também”.

A interação das professoras com os estudantes é citada por elas como um dos principais motivos que as fazem se sentir realizadas com a profissão. Maggie diz que se considera realizada com a docência, mas ressalta que “[...] estar realizada não é estar estagnada[...]”. Em outras palavras, ela considera que a busca pelo crescimento profissional é vital para o exercício da profissão: “[...] hoje eu tenho vontade de estudar mais, se eu tivesse mais tempo e melhores condições eu estudaria mais” (MAGGIE). Emma complementa tal percepção, ao afirmar que “[...] me sinto realizada na minha carreira, porém, um pouco frustrada na parte da pesquisa, pois queria atuar mais”.

Em partes sim, **eu gosto muito do contato que a gente tem com os alunos** em sala de aula, o feedback de alunos que já formaram e falam da nossa importância, esse lado é muito gratificante e gosto demais. **Mas existe um lado frustrado, porque a gente quer que o curso crie uma estrutura, a gente quer que algumas coisas aconteçam**, mas leva muito tempo e exige muita força para conseguir o que queremos e nem sempre conseguimos (RAVENA, grifo nosso).

Os trechos citados acima evidenciam que, em geral, as pesquisadas sentem-se realizadas com a docência. Porém, sentem-se frustradas com alguns aspectos da profissão, quando não conseguem levar adiante suas atividades ou quando necessitam de determinada condição/estrutura para trabalhar e a instituição não oferece ou até mesmo quando não dispõem de tempo para estudar e se aprofundarem em determinados estudos em função da sobrecarga de trabalho.

Além dessas frustrações, algumas professoras relataram situações constrangedoras e/ou de desrespeito na vida acadêmica, por serem mulheres, conforme pode ser observado nas falas de Ravena e Chloe, destacadas abaixo, inclusive, Barroso (2021) e Lima *et al.* (2020, p. 12) discutem a violência contra as mulheres nas universidades e concluem que o ambiente universitário é forte e duramente marcado por questões elitistas, patriarcais, racistas e, sobretudo, capitalistas e, na maioria das vezes, tais questões são silenciadas. Os relatos da presente pesquisa demonstram que a relação discriminatória dentro do ambiente de trabalho ainda persiste e as relações sociais entre os sexos são desiguais e marcadas

pela opressão feminina em contraponto à soberania dos homens (SOUSA; GUEDES, 2016).

Nas reuniões, por exemplo, **quando vamos falar somos interrompidas, às vezes quando acabamos de dar uma opinião que não foi levada em conta, e um colega homem dá essa mesma opinião ela passa a ser considerada. Além de comentários bem machistas**, não só comigo, mas também com colegas de trabalho (RAVENA, grifo nosso).

Eu **já sofri assédio de aluno**, quando eu comecei eu era muito nova, então eu sofria esse assédio, quer era meio que disfarçado com medo [...] mas não foram assédios agressivos, foram assédios mais sutis (CHLOE, grifo nosso).

Tais depoimentos denunciam a existência de desigualdade nos padrões de gênero na esfera pública, onde as oportunidades são mais reduzidas para as mulheres (BARROSO, 2021; BIROLI, 2014). Pelo que foi exposto aqui, nota-se que a cultura da discriminação de gênero está historicamente enraizada em um modelo patriarcal, colocando o homem em uma posição de superioridade em relação à mulher.

5 CONFLITOS TRABALHO-FAMÍLIA 103

A dificuldade para manter esse equilíbrio é ainda maior para aquelas que têm filhos pequenos, visto que, geralmente, as mulheres se doam mais à criação dos filhos e priorizam a maternidade à sua carreira profissional (TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2006). Os dados coletados em campo confirmam as proposições de Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2006), conforme pode ser observado no trecho selecionado abaixo de uma das entrevistas.

Eu deixei de fazer mestrado e doutorado mais cedo por priorizar cuidar dos meus filhos. Eu tive a oportunidade de fazer o mestrado logo quando me formei, mas eu abri mão porque meus filhos eram muito pequenos, e eu achava que minha ausência naquele momento não era oportuna. Então eu só fui fazer mestrado e doutorado quando meus filhos já estavam dentro da universidade (CHLOE).

Esse depoimento é a realidade de muitas trabalhadoras, visto que a demanda das tarefas familiares e profissionais são de difícil compatibilidade (BANDEIRA; FERREIRA; CABRAL, 2019). Essa difícil compatibilidade é o motivo para que o número de mulheres que se sente divididas entre os papéis de mãe, esposa e profissional seja um número acentuado, como constatou-se na fala de Maggie.

Talvez eu mesma, dividida nos três papéis (mãe, esposa e profissional), tenha sido um obstáculo na minha carreira. Pois acaba que eu deixo de aproveitar algumas oportunidades porque eu sei que vai mexer com a vida do meu esposo, do meu filho, dos meus pais, mas isso não chega a ser um empecilho, é uma escolha minha (MAGGIE).

Na coleta de dados, foram levantados questionamentos sobre a intervenção do trabalho no papel familiar assim como a interferência dos afazeres domésticos nas carreiras das pesquisadas e, mais da metade delas (55%) afirmou que suas atividades profissionais interferem negativamente no seu cotidiano familiar e 17,5% são indiferentes ou as opções de resposta não se aplicavam. Apenas 27,5% não concordam com essa afirmativa. Por um lado, as falas a seguir ilustram a interferência das demandas profissionais no âmbito familiar.

Meus **filhos e marido já sofreram muito com essa questão do meu trabalho**, porque eu já cheguei a **trabalhar 50 horas semanais [...]** e foi por isso que eu decidi fazer um concurso federal, por ter a possibilidade de trabalhar menos tempo e com o salário melhor (CHLOE, grifo nosso).

Eu acredito que quando eu estou só na docência, eles acham que eu consiga conciliar trabalho e família, mas quando eu estava na direção eles falavam que eu precisava trabalhar um pouco menos, porque **tinha reuniões fora de hora, eventos que eu tinha que ir, e isso tomava muito meu tempo** (MOLLIE, grifo nosso).

Por outro, o conflito família-trabalho foi apontado por 45% das mulheres, ou seja, boa parte delas confirmou que as demandas familiares interferem negativamente no seu crescimento profissional, porém, 37,5% não confirmam tal interferência e 17,5% foram indiferentes ou informaram que tal questionamento não se aplicava a elas. Além desses dados, alguns relatos colhidos durante as entrevistas mostram que grande parte das docentes já deixou de assumir novos cargos ou oportunidades de crescimento nas suas carreiras por priorizarem suas famílias, conforme pode ser observado nos trechos selecionados abaixo.

Decidi **não continuar na coordenação de curso na atual IES, pois pretendia ter filhos**. Além disso, **não consegui concluir meu doutorado**, pois a oportunidade para terminar o doutorado foi em outra cidade, e eu não me sinto à vontade para **ir embora para uma outra cidade sozinha com meu filho** que é novinho e autista (GREY, grifo nosso).

Agora recentemente eu **renunciei um cargo**, estava na coordenação de curso a quase 3 anos, mas **minha ausência dentro de casa**, com meu filho e minha família, pesou muito e eu **sai do cargo** há um mês, para **ficar mais tempo com minha família** (BONNIE, grifo nosso).

Esses relatos confirmam que muitas mulheres deixam de priorizar suas carreiras em prol da sua família. Por isso, muitas mulheres decidem adiar a maternidade para se manterem no mercado de trabalho e, sobretudo, crescerem profissionalmente (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012). Emma é um exemplo de uma mulher que só depois de algumas conquistas na vida profissional buscou a maternidade.

Eu priorizei fazer tudo que queria para crescer profissionalmente, pra **depois pensar em uma carreira pessoal**. Quando eu engravidei eu já estava no final do doutorado. Então assim, **eu abri mais mão da minha vida pessoal por priorizar minha carreira** (EMMA, grifo nosso).

Portanto, os relatos confirmam que, tanto o trabalho influencia as relações familiares, quanto a família interfere no desempenho das atividades profissionais (MABÍLIA *et al.*, 2021). Porém, percebe-se que o conflito trabalho-família é mais recorrente, ou seja, na maioria das vezes, é o trabalho que afeta o desempenho dessas mulheres nas suas vidas e tarefas familiares.

O maior desafio na minha carreira foi **conciliar a maternidade com o trabalho**. Porque **não tem como a gente delegar a maternidade**, mesmo que tenha alguém pra dar um banho, mas quando meu filho me quer, não tem jeito, ele me quer, não tem como eu terceirizar esse serviço (MAGGIE, grifo nosso).

Conciliar trabalho, família e estudo, isso é bem complicado. E na época que eu assumi a direção do campus eu ainda dava aulas, então assim, pra mulher assumir um cargo desse tipo e ser mãe, esposa e dona de casa, é realmente um desafio (MOLLIE, grifo nosso).

Nesse sentido, as falas retratam o desafio experimentado por mulheres que tentam conciliar o papel de mãe/esposa com a carreira profissional. Esses relatos convergem para o debate proposto por Spindola e Santos (2003), quando afirmam que, frequentemente, as mulheres se sentem duplamente culpadas ao se julgarem incapazes de dar atenção suficiente à família e, ao mesmo tempo, dedicar-se ao desenvolvimento profissional, conforme demonstrado na primeira fase da pesquisa, quando se constatou que 53,8% das pesquisadas sentem culpa por deixarem seus filhos e/ou cônjuge sem seus cuidados quando vão trabalhar, enquanto apenas 22,5% não sentem tal culpa. O depoimento da professora Maggie ilustra tal sentimento de culpa: “[...] quando eu voltei da licença maternidade foi um sofrimento, eu ia trabalhar chorando, eu chorava na sala de aula, porque eu achava que meu filho estava sofrendo, estava com fome sem mim [...]”.

Em se tratando da maternidade e produtividade no trabalho, 32,5% das docentes pesquisadas concordam que se sentem menos produtivas depois que tiveram filhos e 37,5% não confirmam que sua produtividade caiu após a maternidade. Portanto, pode-se dizer que, mesmo que aos poucos, a mulher tem mudado sua trajetória de vida, buscando manter um equilíbrio entre vida pessoal e profissional para que sua produtividade se mantenha satisfatória em ambas as áreas.

Ao se cruzar os dados da quantidade de mulheres que se sentem culpadas quando vão trabalhar e deixam seus filhos e/ou cônjuge com a sua produtividade depois da maternidade, verificou-se que, mesmo que elas não tenham se tornado menos produtivas pós-maternidade, na maioria dos casos, sentem-se culpadas quando buscam a realização profissional e precisam deixar seus filhos e/ou cônjuge sem seus cuidados, visto que 60% das pesquisadas que não se sentem menos produtivas afirmam que se sentem culpadas por buscarem o crescimento profissional. Percebe-se então que a mulher sofre uma grande pressão que tem origem no fato de ser mulher. Em outros termos, a mulher experimenta pressões oriundas de toda uma construção social patriarcal que se inicia desde a infância e perpassa toda a vida. Além disso, o próprio fato de ser mãe e ter que trabalhar faz a mulher se sentir culpada por achar que deveria doar mais tempo à maternidade, devido às expectativas sociais. Ademais, existem mulheres que se sentem culpadas por ter abandonado o trabalho para se dedicar em tempo integral ao papel de mãe. Assim, a mulher vive em constante conflito para conciliar carreira profissional com as demandas familiares.

Para manter o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, portanto, é importante adotar algumas estratégias. Nesse sentido, durante a coleta de dados, observou-se que, com exceção de Chloe, todas as professoras que participaram da presente pesquisa adotam estratégias para tentar manter tal equilíbrio. Elas não trabalham nos finais de semana, ou pelo menos tentam, e buscam fazer as principais refeições junto com a família.

Contudo, existem algumas professoras que não separam algum dia para descansar e/ou ficar com a família. Algumas mulheres tentam ter um tempo destinado para seu lazer, mas com o excesso de trabalho, não conseguem. Existe algumas

mulheres, inclusive, que não acham necessário que se tenha essa separação, como revela a fala de Chloe.

Eu **nunca fiz essa divisão**, porque se o aluno está estudando é ali que surgem as dúvidas, então se os alunos me mandam mensagem a qualquer hora do dia eu sempre respondo, eu nunca separei assim, o horário de cada coisa, eu sempre deixei as coisas acontecerem. Essa questão profissional eu sempre resolvi isso de forma bem leve, e aí o momento que o aluno precisar de mim sempre que eu posso respondo logo, **estou sempre à disposição** (CHLOE, grifo nosso).

Ainda em se tratando das estratégias adotadas pelas pesquisadas, foi apurado no questionário que 82,5% das pesquisadas procuram planejar seu tempo de modo a otimizar o desempenho nas atividades diárias. Foi observado também que, além de planejar o tempo para otimizar o desempenho, 45% das professoras optam por horários de trabalho mais flexíveis para melhor atender as necessidades de sua família, 27,5% não confirmam tal preferência e 15% foram indiferentes a essa questão. Esses dados evidenciam o quanto as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pela realização das tarefas domésticas e cuidado dos familiares, o que as fazem se sentirem sobrecarregadas quando assumem também atividades econômicas (MICHELSON; DRESSLER, 2007).

Constatou-se durante a coleta de dados que executar mais de uma atividade ao mesmo tempo é uma das estratégias usadas por essas mulheres. Verificou-se que a maioria, 67,7%, diz fazer uso dessa estratégia, 30% dizem ser indiferentes ou que tal questão não se aplica a elas e apenas 2,5% dizem que não executam diversas atividades ao mesmo tempo.

No questionário aplicado na primeira etapa da pesquisa, verificou-se que mais da metade das professoras, 62,5%, procura ajuda para a realização das tarefas tanto no trabalho quanto em casa quando sente necessidade, 19% não pedem ajuda e 17,5% são indiferentes a essa questão ou não se aplica a elas. Porém, em se tratando de não assumir novas responsabilidades, apenas 40% delas afirmam que usam essa estratégia enquanto que 50% dizem não fazer uso da mesma. Percebe-se então que, por um lado, essas mulheres não têm dificuldade para pedir ajuda, por outro, parecem ter dificuldades em dizer não, em não assumir um novo cargo no trabalho ou alguma responsabilidade familiar.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Principalmente desde a década de 1970, a mulher vem buscando ampliar sua participação no mercado de trabalho (IBGE, 2021). A trajetória é longa e árdua, contudo, venceu obstáculos e hoje consegue desfrutar, mesmo que parcialmente, da conquista de muitos direitos. Essa transformação interfere na economia e, principalmente, na vida da mulher, ao proporcionar a ela independência financeira, autoconfiança e coragem para perseguir seus próprios desejos. No entanto, essas conquistas trouxeram consigo um grande desafio: conciliar trabalho e família. O equilíbrio entre essas duas esferas tem sido tema de diversos estudos em vários países do mundo.

Muitos estudos têm discutido o ingresso das mulheres no meio acadêmico e, apontado, inclusive, o crescimento da sua participação no quadro de alunos matriculados tanto no ensino médio como no ensino superior (IBGE, 2021). Essa participação feminina no ensino superior não se resume apenas ao quadro de discentes, mas também ao quadro de docentes.

As mulheres estudadas são, em sua maioria, casadas ou vivem em união estável, possuem doutorado e trabalham há mais de 11 anos na atual IES. O número de filhos geralmente é entre um ou dois, ademais, os resultados indicaram que assim como, independentemente da quantidade de filhos, todas enfrentam o mesmo conflito para conciliar maternidade e trabalho, tanto as mulheres casadas quanto as solteiras também vivem um cotidiano sobrecarregado de atividades, posto que continuam realizando as tarefas domésticas e assumindo uma jornada exaustiva de trabalho na instituição.

Ficou evidente que a escolha pela docência teve como motivo um misto de fatores, contudo, os principais fatores apontados foram a realização pessoal, a oportunidade e o ganho econômico. Sendo assim, verificou-se que as escolhas pessoais dessas mulheres são influenciadas por fatores externos. Nesse sentido, em se tratando dos ganhos econômicos, enquanto que, para algumas, esses ganhos são motivadores, para outras, gera insatisfação. A desvalorização financeira da profissão incomoda a maioria das professoras, na verdade, não só a desvalorização, mas também a falta de reconhecimento por parte da sociedade. Vários depoimentos

reiteram o incômodo com os aspectos sociais da profissão que são traduzidos, principalmente, pela falta de reconhecimento da profissão.

Em se tratando dos principais conflitos entre trabalho e família, a dificuldade para manter o equilíbrio entre essas duas áreas é ainda maior para aquelas que têm filhos pequenos. Ademais, foi constatado que tanto o trabalho influencia as relações familiares quanto a família interfere no desempenho das atividades profissionais. No entanto, observou-se que, na maioria das vezes, é o trabalho que afeta o desempenho das tarefas familiares executadas por essas mulheres. Assim sendo, essas docentes vivem em constante desafio para conciliar carreira e família.

Deste modo, frequentemente, as mulheres, por um lado, sentem culpa por julgarem insuficiente a atenção e o cuidado destinados à sua família e, por outro, não conseguem dedicar o tempo que desejam para o seu desenvolvimento profissional. Percebe-se então que a mulher sofre uma grande pressão desenvolvida dentro de si mesma. Em outras palavras, essas mulheres experimentam sentimentos conflitantes, uma vez que, por um lado, a mãe que trabalha se sente culpada por não estar com seus filhos a todo momento e, por outro, quando a mãe prioriza a casa e a família e, por conseguinte, o emprego fica em segundo plano, ela também se sente culpada.

Para melhor enfrentar esse conflito trabalho-família, as mulheres estudadas adotam algumas estratégias. A principal estratégia identificada consiste em separar os finais de semana para cuidados pessoais e lazer com a família e amigos, ou seja, não trazer o trabalho para esses dias, ademais, procuram fazer as principais refeições do dia ao lado da família nos dias úteis, estratégia que se torna possível tendo em vista o porte médio da cidade que permite tal deslocamento. Além disso, a grande maioria procura planejar seu tempo de modo a otimizar o desempenho nas atividades diárias, com isso, umas das estratégias é executar diversas atividades ao mesmo tempo.

A pesquisa identificou que o conflito trabalho-família tem grande repercussão na carreira docente de mulheres que atuam no ensino superior, assim como no seu papel familiar. Pode-se considerar que o equilíbrio entre carreira e vida pessoal é um desafio a ser enfrentado todos os dias por essas mulheres, visto que, quase sempre, uma esfera interfere no desenvolvimento das demandas da outra. Como constou-se na pesquisa, enquanto algumas mães passam mais horas se dedicando ao trabalho e,

consequentemente, tornam-se menos presentes dentro de casa, o que prejudica sua relação com os membros da família, outras mães deixam de assumir cargos ou oportunidades de crescimento profissional para se dedicarem mais aos seus filhos.

Em suma, esta pesquisa contribui para demonstrar que a participação das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo na docência, carrega consigo inúmeros conflitos e desafios para conciliar carreira e família. Os resultados ainda sugerem que o exercício de funções administrativas é ainda mais complexo para que essas mulheres consigam conciliá-lo com as demandas familiares.

Apesar de ter alcançado o objetivo proposto, este estudo apresenta algumas limitações, gerando oportunidade para pesquisas futuras. A primeira delas diz respeito à amostra, que foi limitada, pois obteve resposta de uma quantidade pequena de docentes. Nesse sentido, outra limitação foi a dependência total do meio eletrônico para a coleta de dados, em função da pandemia do Covid-19, o que pode ter sido uma das causas do baixo número de retorno do questionário de pesquisa, considerando-se o número expressivo de docentes nas duas IES analisadas. Além disso, a coleta de dados foi restrita a duas universidades federais, o que não permite generalizar os resultados.

Com a finalidade de ampliar os estudos envolvendo a temática do conflito trabalho-família enfrentado por mulheres, novas pesquisas podem ser realizadas no intuito de aprofundar alguns achados da presente pesquisa, bem como aprimorar os resultados aqui encontrados. Julga-se importante, por exemplo, analisar como o trabalho e a família se equilibram ou se confrontam na vida de docentes de instituições de ensino superior privados. Sugere-se ainda a investigação paralela do conflito trabalho-família em outros contextos de trabalho, permitindo a comparação de como esse fenômeno se manifesta em profissionais com rotinas de trabalho diferentes.

Ademais, pesquisar sobre as relações de gênero é de grande valia para os estudos das organizações e, por conseguinte, para a sociedade. Construir pesquisas adotando outras lentes de análise como a abordagem pós-estruturalista e discussão das relações de poder e de saber que circundam a construção das mulheres é também uma oportunidade de pesquisa para compreensão deste fenômeno social. Essa foi uma lacuna do percurso teórico deste artigo, mas que pode ser levado em outra frente de

pesquisa. Outro hiato identificado no presente estudo e que pode abrir uma agenda de pesquisa trata-se das relações da docência em outros níveis educacionais, bem como questões paralelas como o racismo, algo que afeta as mulheres negras. Por fim, é importante que se façam estudos de gênero utilizando outras metodologias como história de vida ou etnografia, visando um aprofundamento em questões que os métodos convencionais não mostram.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. Elas e os números: um recorte da presença feminina na docência nos cursos superiores de matemática no norte de minas gerais. In: **ENCONTRO BRASILEIRO DE ESTUDANTES DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO MATEMÁTICA**, 23., 2019, São Paulo. *Anais...* São Paulo, 2019. p. 1-11. Disponível em: <<http://eventos.sbem.com.br/index.php/EBRAPEM/EBRAPEM2019/paper/viewFile/606/503>> Acesso em: 20 jun. 2020.

AMORIM, L. Gênero: uma construção do movimento feminista? In: **SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS**, 2., 2011. Londrina. *Anais...* Londrina, 2011. p. 1-12. Disponível em: <<http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/Linamar.pdf>>. Acesso em: 18 jul. 2020.

ARAÚJO, M. **Diferença e Igualdade nas Relações de Gênero**: revisando o debate. *Psicologia Clínica*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652005000200004> Acesso em: 20 mar. 2020.

ARAÚJO, T.; POLSIN, F. Relação entre a interação familiar e a qualidade de vida no trabalho como provedora da satisfação para o colaborador. **Universitas Gestão e TI**, Brasília, v. 7, n. 1-2, jan./dez., 2017. Disponível em: <<https://publicacoesacademicas.uniceub.br/gti/article/viewFile/3550/3607>> Acesso em: 08 nov. 2020.

BANDEIRA, E.; FERREIRA, V.; CABRAL, A. **Conflito Trabalho-Família**: a produção científica internacional e a agenda de pesquisa nacional. *READ*, Porto Alegre, v. 13, n.1, p. 197-216, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112019000100049>. Acesso em: 14 out. 2020.

BARROS, A.; LEHFELD, N. **Fundamentos de metodologia científica**. 3 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BARROSO, M. f (Org.) **Violência contra as mulheres nas universidades**. Manaus; São Paulo: Adua; Alexa, 2021. 260p. Disponível em: <https://feminismo.org.br/wp-content/uploads/2021/11/E-book-VCM-nas-Universidades.pdf-divulgac%CC%A7a%CC%83o-1.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2021.

BIROLI, F. **Família**: novos conceitos. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2014.

BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. Secretaria de Ensino Superior. **Diplomação, retenção e evasão nos cursos de graduação em instituições de ensino superior públicas**. Brasília: ANDIFES/ABRUEM/SESu/MEC, 1996. 134p. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me001613.pdf>>. Acesso em 11 mai. 2021.

BURCKHART, T. Gênero, Dominação Masculina E Feminismo: Por Uma Teoria Feminista Do Direito. **Revista Direito em Debate**, Santa Catarina, v. 26, n. 47, p. 205-224, 2017.

CENTRO DO PROFESSORADO PAULISTA. **Professoras lideram ranking das ocupações femininas no Brasil**. São Paulo, CCP, 14 mar. 2018. Disponível em: <[FERREIRA, V. *et al.* A desvalorização do professor: percepções de professores participantes de um programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências e Matemática. **Revista Thema**, Porto Alegre, v. 17, n 1, p. 243-255, 2020. Disponível em: <<http://periodicosnovo.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/1481>>. Acesso em: 16 mai. de 2021.](https://www.cpp.org.br/informacao/noticias/item/12215-professoras-lideram-ranking-das-ocupacoes-femininas-no-brasil#:~:text=A%20maioria%20das%20mulheres%20brasileiras,de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%20(Rais)>>. Acesso em: 10 fev. 2020.</p></div><div data-bbox=)

FUNTRAB. Em dez anos, cai diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho. **Funtrab**, Campo Grande, 20 fev., 2018. Disponível em: <<https://www.funtrab.ms.gov.br/em-dez-anos-cai-diferenca-entre-homens-e-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 28 out. 2020.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez., 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>> Acesso em: 28 fev. 2020.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em 20 abr. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2ª ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da Educação Superior 2018**: notas estatísticas. Brasília: INEP, 2019. Disponível em: <https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2021.

LIMA, A. Feminização do Trabalho Docente. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, 28., 2015, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPUH, 2015. Disponível em: <https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548945030_59015b7bd36_c8fc038ee6a08466d2345.pdf> Acesso em: 17 nov. 2020.

LIMA, G. S.; LIMA, M. S.; TANURE, B. Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil. 2009. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR387.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2022.

LIMA, R. R.; MODESTO, N. P. S.; BARROSO, M. F.; SOUSA, V. F. F. Violência contra as mulheres na universidade: uma questão silenciada. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL, 8., 2020, Vitória-ES. **Anais...** Vitória-ES: UFES, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/download/33398/22103>. Acesso em 20 abr. 2022.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 1998.

MABÍLIA, M. et al. Conflito trabalho e família: um estudo sobre a percepção das servidoras de uma instituição federal de ensino. In: CONGRESSO VIRTUAL DE ADMINISTRAÇÃO, 18., 2021, São Paulo. **Anais...** São Paulo: CONVIBRA, 2021. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Pelayo-Olea/publication/356786999_CONFLITO_TRABALHO_E_FAMILIA_UM_ESTUDO_SOBRE_A_PERCEPCAO_DAS_SERVIDORAS_DE_UMA_INSTITUICAO_FEDERAL_DE_ENSINO/links/61accd6e50e22929cd4b7b33/CONFLITO-TRABALHO-E-FAMILIA-UM-ESTUDO-SOBRE-A-PERCEPCAO-DAS-SERVIDORAS-DE-UMA-INSTITUICAO-FEDERAL-DE-ENSINO.pdf> Acesso em: 22 jan. 2022.

MACÊDO, G.; MACEDO, K. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Revista de Psicologia Organizações e trabalho**, Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 60-90, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000100004>. Acesso em: 17 fev. 2020.

MARTINS, C.; LUZ, N.; CARVALHO, M. Relações de gênero no trabalho doméstico: um estudo a partir da realidade das trabalhadoras do instituto federal de Santa Catarina.

Cadernos de Gênero e Tecnologia, Florianópolis, n. 23-24, p. 27-36, 2011. Disponível em: < <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/6089>>. Acesso em: 08 out. 2020.

MICHELSON, M.; DRESSLER, M. **Mulheres, trabalho e família**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2007.

MORAES, M. S. A mulher e a educação. **Princípios**, São Paulo, ed. 12, 1985. Disponível em: <<http://revistaprincipios.com.br/artigos/12/cat/2275/a-mulher-e-a-educa%C3%A7%C3%A3o.html>>. Acesso em: 20 nov. 2020.

NETEMEYER, R.; BOLES, J.; MCMURRIAN, Robert. Desenvolvimento e Validação de Escalas de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 4, p. 380-410, 1996. Disponível em: <<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>>. Acesso em: 15 nov. 2020.

OLIVEIRA, C.; FRAGA, É.; ANDRADE, L. Lugar De Mulher É Na Cozinha? A Representatividade Feminina No Ensino Superior. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES, 8., Sergipe. **Anais...Sergipe: Enfop**, 2015. Disponível em: <<https://eventos.set.edu.br/enfope/article/viewFile/1228/297>>. Acesso em: 20 nov. 2020.

PEREIRA, A. C.; FAVARO, N. A. História da Mulher no Ensino Superior e suas condições atuais de acesso e permanência. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 13., 2017, Panaravaí-PR. **Anais...** Panaravaí-PR: EDUCERE, 2017. Disponível em: < https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2017/26207_12709.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

REIS, M. As vantagens e desvantagens de ser professor. **Revista Interessantíssimo**, 09 abr., 2020. Disponível em: < <https://interessantissimo.pt/curiosidades/vantagens-desvantagens-ser-professor/>>. Acesso em: 16 de maio de 2021.

SAFFIOTI, H. I. B. **A Mulher na Sociedade de Classes**: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976.

SCOTT, J. **Gênero**: Uma Categoria Útil Para Análise Histórica. São Paulo: USP, 1990.

SIMÕES, F.; HASHIMOTO, F. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Vozes dos Vales**, Teófilo Otoni-MG, n. 2, p. 1-25, 2012. Disponível em: < http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culo-XX_fatima.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2020.

SOUSA, L.; GUEDES, D. A divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=pt&tlng=p>. Acesso em: 26 jul. 2020.

SPINDOLA, T.; SANTOS, R. Mulher e Trabalho: a história de vida de mães trabalhadoras de enfermagem. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 11, n. 5, p. 593-600, out. 2003. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692003000500005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 08 nov. 2020.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. A Super Executiva às voltas com Carreira, Relógio Biológico, Maternidade, Amores e Preconceitos. In: ENCONTRO DA ANPAD, 30., 2016, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/10/enanpad2006-gpra-1069.pdf> Acesso em: 20 nov. 2020.

TEIXEIRA, M. A Divisão Sexual do Trabalho e seus Efeitos sobre as Mulheres. **Democracia e mundo do trabalho em debate**, 25 set., 2018. Disponível em: <<http://www.dmttemdebate.com.br/a-divisao-sexual-do-trabalho-e-seus-efeitos-sobre-as-mulheres>> Acesso em: 25 fev. 2020.

VIANNA, C. O sexo e o gênero da docência. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 2, p. 81-103, 2001. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a03.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

ZIRBEL, I. Estudos Feministas e Estudos de Gênero no Brasil: um debate. In: ENCONTRO FEMINISTA LATINO AMERICANO E DO CARIBE, 10., 2007. Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/90380/241321.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 05 mar. 2020.