

## **A Escolha pela Vida Acadêmica e o Conflito Trabalho-Família**

Geovana Leal Lemos<sup>1</sup>  
Carolina Freddo Fleck<sup>2</sup>

**Resumo:** Este artigo tem o intuito de compreender os conflitos entre trabalho e família enfrentados pelas mestrandas ao optarem em seguir a carreira acadêmica. Esta pesquisa de abordagem qualitativa, verificou a relação da dupla/tripla de jornada da mulher em relação aos seus afazeres profissionais, familiares e com as suas atividades referentes a pós-graduação, através de entrevistas semiestruturadas. Percebe-se que devido ao diversificado perfil das mestrandas, sem filhos, com filhos, com ou sem trabalho, existem diversas relações com o conflito. É unânime a questão de que as atividades do mestrado interferem nas suas outras dimensões, porém, a família apoia, aceita e entende que é um período necessário para a qualificação da mulher.

**Palavras-chave:** Vida; Conflito; Família; Trabalho.

**Abstract:** This article intends to understand the conflicts between work and family faced by the masters as they choose to pursue the academic career. This research of qualitative approach, verified the relation of the double / triple of the woman's journey in relation to her professional activities, family and her activities related to postgraduate, through semi-structured interviews. It is noticed that due to the diversified profile of the students, without children, with children, with or without work, there are diverse relations with the conflict. It is unanimous that the activities of the masters interfere with their other dimensions, but the family supports, accepts and understands that it is a necessary period for the qualification of the woman.

**Keywords:** Life; Conflict; Family; Job.

**Resumen:** Este artículo tiene el propósito de comprender los conflictos entre trabajo y familia enfrentados por las maestrandas al optar por seguir la carrera académica. Esta investigación de abordaje cualitativo, verificó la relación del doble / triple de jornada de la mujer en relación a sus quehaceres profesionales, familiares y con sus actividades referentes al postgrado, a través de entrevistas semiestructuradas. Se percibe que debido al diversificado perfil de las maestrandas, sin hijos, con hijos, con o sin trabajo, existen diversas relaciones con el conflicto. Es unánime la cuestión de que las

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 8º semestre, matriculada na disciplina de TC do Curso de Administração.

<sup>2</sup> Orientadora do Trabalho.

actividades del máster interfieren en sus otras dimensiones, pero la familia apoya, acepta y entiende que es un período necesario para la calificación de la mujer.

**Palabras-clave:** La Vida; Conflicto; La Familia; Trabajo

## 1. Introdução

Em um cenário de alta competitividade no mercado de trabalho, os indivíduos sofrem, cada vez mais, pressão por boas posições e qualificação. Tanto, homens quanto mulheres são influenciados pelo estresse provocado pela rotina do dia a dia. Entretanto, as mulheres podem ser mais acometidas pelos conflitos entre o trabalho e a família, pois tradicionalmente acabam exercendo múltiplos papéis, tais como: trabalhadoras, mães, donas de casa entre outras funções relacionadas à vida doméstica, familiar e laboral. E nesse contexto, na maior parte dos lares, em algum momento pode surgir o conflito trabalho-família.

Segundo Barham e Vanelli (2012), além do fato de contribuírem para a estabilidade socioeconômica da família, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho também alterou as relações de poder entre homens e mulheres. Os autores argumentam que, aos poucos, o espaço social ocupado por mulheres está se tornando mais equitativo ao ocupado pelos homens, tanto em outros países como no Brasil. Essa mudança representa uma transformação nos papéis sociais ligados ao gênero, no que diz respeito à participação no trabalho fora e dentro de casa. Mesmo assim, as desigualdades entre homens e mulheres ainda são evidentes.

Uma questão importante para o aprofundamento da discussão dos conflitos trabalho-família, fundamentalmente tratado como um problema que ocorre entre mulheres, é o conceito de gênero que surge no meio acadêmico para romper o determinismo biológico como suporte da opressão feminina, que está presente tanto no senso comum quanto nas argumentações científicas. Os estudos de gêneros têm contribuído para evidenciar que as desigualdades entre homens e mulheres são socialmente construídas através da atribuição a estes de papéis diferenciados e hierarquizados, na vida pessoal e social (CAMPOS, 2011).

E por consequência, Barham e Vanalli (2012) creditam que algumas fases da vida familiar são notoriamente difíceis de integrar com demandas profissionais, como no caso de trabalhadores que são pais de crianças pequenas, ou, no outro extremo, que cuidam de seus pais idosos com problemas de saúde. Nesses períodos de demandas familiares intensas, o funcionário precisa reestruturar suas rotinas de uma forma que reflita seu comprometimento com seu emprego e sua família. No entanto, muitas vezes as rotinas de trabalho dentro das empresas dificultam em vez de facilitar o equilíbrio entre trabalho e família. Especialmente para as mulheres, porque a elas foi socialmente imposto o duplo papel; a dupla jornada casa-trabalho.

O interesse e a discussão sobre as necessidades das famílias nas quais tanto o marido como a mulher trabalham fora do lar é mais recente no Brasil, visto que o processo ocorrido em países da Europa Ocidental e da América do Norte é mais antigo, na virada do século XIX. Essa diferença entre as mulheres de países

desenvolvidos e o Brasil se deve primeiramente aos direitos cívicos conquistados por elas, por exemplo, a mulher brasileira passou a ter direitos ao voto a partir de 1932 enquanto na Grã-Bretanha as mesmas já haviam adquirido este direito em 1918. Foi apenas em 1962 que a reforma do Código Civil Brasileiro modificou o estatuto jurídico da mulher casada (eliminando a incapacidade civil no casamento), mas ainda sem lhe conceder o mesmo tratamento e direitos do marido. Em comparação com os países europeus e norte-americanos, a existência de empecilhos, como a falta de universidades que aceitasse a inclusão de mulheres e discriminação com em relação educação feminina, que dificultavam o acesso das mulheres à educação superior, aos empregos formais e aos cargos políticos o que contribuiu para causar atrasos no processo de participação efetiva da mulher brasileira na sociedade (BARHAM; VANALLI, 2012).

No Brasil, a partir de 1970, as mudanças nos valores sociais relativos ao trabalho feminino e a aceleração do processo de desenvolvimento econômico foram fundamentais para a criação de mais vagas no mercado de trabalho para as mulheres, o que resultou em uma participação feminina no mercado de trabalho mais efetiva, especialmente na região sudeste do país. Outro fator que contribui para isso foi a queda da taxa de fecundidade, o qual, parece ser uma consequência das exigências do mercado para com as mulheres, e ao mesmo tempo viabilizou para que as mulheres tivessem uma participação maior tanto no âmbito familiar como profissional, devido à redução de tempo que a mesma precisava para se dedicar à educação dos filhos e do cuidado com a casa (BARHAM; VANALLI, 2012).

Nas últimas décadas do século XX, homens e mulheres já não buscam somente atividades remuneradas, mas também qualificação, através da realização de cursos profissionalizantes, bacharelados ou mesmo a conclusão do ensino médio, esse pode ser mais um motivo para intensificar o conflito trabalho-família principalmente entre as mulheres que exercem papéis múltiplos. De acordo com Silva, Rossatto e Rabelo (2010), declaram que o tempo para a qualificação acontece fora da jornada de trabalho sendo pré-requisito para a ascensão profissional, implicando na redução do tempo disponível para a família.

Além da questão financeira, entra em cena também a questão de auto realização, no qual, as mulheres não se contentam apenas com as profissões antes denominadas como “femininas”, elas estão em busca de profissões que as desafiam, estabelecendo assim uma tripla jornada. Ao assumir a família, o trabalho e cursos que a qualifiquem para enfrentar novas possibilidades de trabalho em áreas que até então não seria possível assumir por não ter qualificação, as mulheres sobrecarregam o dia a dia e aumentam as possibilidades de vivenciar conflitos entre o trabalho e a família.

As primeiras duas décadas do século XXI reforçam a percepção de que para as mulheres não basta o cuidado com a casa e os filhos, elas querem explorar mais que o ambiente doméstico e estão em busca de algo mais. Algo que às satisfaça e as realize. E nessa busca algumas mulheres optam por seguir a carreira acadêmica, na qual, elas encontram os desafios e as ferramentas para a auto realização. Porém, a pergunta que surge é: **De que forma a escolha pela vida acadêmica e a fase de qualificação afetam a vida pessoal e profissional das alunas do curso de Mestrado em administração da UNIPAMPA?**

Entende-se que este estudo é relevante academicamente devido à sua contribuição para o tema investigado, uma vez que quanto mais conhecimento a academia desenvolve sobre um determinado assunto, mais possibilidades de melhorar as rotinas e questões associadas a este. Especialmente no que diz respeito ao tema das mulheres no mercado de trabalho e os desafios que estas enfrentam, bem como o fato de que as mulheres cada vez se destacam mais na academia e profissionalmente, sendo necessário entender os obstáculos que estas mulheres,

produzindo academicamente, contribuem também com o avanço da ciência no país. Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística e Pesquisas Educacionais (INEP), o número de mulheres matriculadas na graduação em 2016 representam 57,2% das matrículas, porém as docentes em exercício representam apenas 45,5% (INEP, 2018).

Em termos pessoais, este estudo se justificou porque a autora se interessa pelo tema, tendo em vista que, ao longo de sua graduação ela viveu conflito entre o trabalho e sua vida pessoal. Além disso com o crescente movimento de ideias feministas traz a curiosidade da autora em estudar a relação mulher, o que veio somar ao conflito vivido em relação a trabalho e a família.

Em termos metodológicos o estudo se justificou por ter possibilitado através das entrevistas um aprofundamento das questões pautadas nos objetivos aprofundando os dados sobre o conflito trabalho família na vida de mulheres que estão estudando e optaram pela carreira acadêmica.

Este artigo estrutura-se pelos tópicos: Referencial teórico, procedimentos metodológicos, análise de dados e considerações.

## **2. Referencial Teórico**

No referencial teórico apresenta-se os conceitos sobre o Conflito Trabalho-Família, como ocorre essa relação conflituosa e as possíveis consequências. Ainda no referencial, apresenta-se a situação da mulher no meio acadêmico, trazendo dados atuais.

### **2.1 Desenvolvimento Histórico da Temática Conflito Trabalho-Família**

Historicamente, antes do período da Revolução Industrial, o homem era visto como o provedor da família e a mulher não precisa trabalhar para ganhar seu sustento, no entanto, as mulheres viúvas ou as que pertenciam a uma classe empobrecida precisavam gerar renda para se sustentar e também sua prole e para isso elas faziam doces, arranjos de flores, bordados e crivos além de darem aulas de piano, etc. Estas atividades além de serem mal remuneradas ainda não eram bem vistas pela sociedade (PROBST, 2003).

Porém partir do século XIX, com as mudanças de produção, desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento de maquinários trazido pelo sistema capitalista industrial, a mulher foi inserida no ambiente social e de mercado de trabalho como mão de obra. Passou a ser transferida dos ditos “guetos” femininos para as fábricas (NETO et al, 2016). Nos “guetos” as mulheres podiam apenas envolver-se com atividades como fazer doces e produtos artesanais, sem formalização e dentro do ambiente doméstico. O dinheiro obtido com estas atividades não podia ser propriamente chamado de renda ou salário. Quando passaram para as fábricas, as mulheres realizavam trabalhos em condições insalubres e eram exploradas com uma carga horária intensa, recebendo baixos salários e ainda sendo inferiorizadas aos trabalhadores do sexo masculino (FRANCISCANI; NASCIMENTO, 2010).

Após a I e II Guerra Mundial, oportunizou-se às mulheres a seguirem a frente dos negócios da família, visto que, muitos dos homens que serviram na guerra iam para o campo de batalha e as mesmas tiveram que se responsabilizar pelos negócios da família ou simplesmente por conseguir renda para garantir o sustento da família. Após a guerra muitos destes homens não retornaram e outros retornaram sem condições de manter-se nos negócios, oportunizando as mulheres a saírem de suas casas para realizarem os trabalhos antes executados apenas pelos homens (PROBST, 2003).

A partir da segunda metade do século XX, a situação do mercado mudou,

necessitando de profissionais qualificados o que oportunizou a mulher ser inserida no mercado devido a seu nível educacional e capacidade de qualificação. Esse processo de busca por educação e profissionalização passou a ser destinado tanto para homens como para mulheres. E estas ganharam espaço porque devido à falta de especialistas qualificados, homens, começou a haver um aumento da procura de mulheres para ocupar o mercado de trabalho. Assim, as mulheres ampliaram o seu espaço de integração com o mundo profissional, sem esquecer de que deveriam manter suas responsabilidades familiares (GAUCHE; VERDÚ; SILVEIRA, 2013). Apesar do contexto de reconhecimento do nível educacional e qualificação das mulheres, o principal contexto da inserção destas no mercado de trabalho foi principalmente por falta de mão de obra e as mesmas serem vistas como mão de obra barata a qual era útil para os empresários.

Embora a mulher tenha conquistado seu lugar no mercado de trabalho nas últimas décadas, há ainda muitas coisas a serem superadas como: o preconceito por seu gênero, a desigualdade salarial, a falta de reconhecimento por seu trabalho, por exemplo, não permite que as mulheres alcancem cargos de chefia. De acordo com Botelho, Morães e Cunha (2008), as mulheres obtiveram êxito no mercado laboral, embora sua representatividade em posições-chaves seja baixa. Os autores destacam que a dificuldade e restrição a se alcançar estas posições se deve ao sistema de gênero que sempre oprimiu as mulheres ao acreditar que seu lugar era como dona de casa. No entanto este fato vem sendo enfrentado e hoje elas equilibram tanto seus lares como seus trabalhos.

Neste cenário, no qual as mulheres enfrentam a vida familiar e a vida profissional e acumulam estes papéis, Alves e Pitanguy (2003, p. 65-66), declaram:

No momento de busca e de transformação, em que os papéis sociais-sexuais não estão ainda reformulados, as mulheres se veem assoberbadas pelo duplo papel que passaram a cumprir, assumindo, com o homem o sustento da família, mas, não partilhando com eles os encargos domésticos. [...] Neste sentido, a luta estende-se também para a superação da “dupla jornada de trabalho”, que obriga a mulher a acumular os encargos profissionais e os de dona-de-casa.

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), o conflito entre trabalho e família existe quando a participação em um papel dificulta a realização de outro. Ocasionalmente um desequilíbrio entre os papéis realizados pelo indivíduo, o que ratifica as ideias propostas. A interferência entre ambos ocorre pela tensão e tempo exigido pelas constantes demandas que se apresentam, principalmente para as mulheres.

Netemeyer, Bole e McMurrian (1996), corroboram com a ideia ao referirem que a interferência da família no trabalho decorre dos papéis que as pessoas assumem em seus círculos familiares, além do tempo e da tensão requerida pela responsabilidade profissional, por outro lado, existe também a interferência do trabalho em relação à vida familiar. Neste caso, a interferência “percorre uma via de mão dupla”, profissional e familiar, gerando para as mulheres uma sobrecarga, visto que historicamente são as principais responsáveis pelo cuidado da casa e da família.

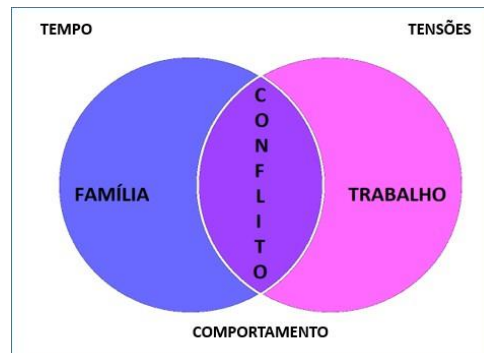
Conforme pesquisa de Greenhaus e Beutell (1985), referente a temática do conflito trabalho-família, é possível identificar, principalmente, três fatores que podem ocasionar o conflito entre a dimensão pessoal e profissional:

- Tempo: quando múltiplos papéis competem pelo tempo da pessoa;
- Tensão: quando as pressões vividas, geram fadiga e irritabilidade e afetam no desempenho de outro papel.

— Comportamento: quando as expectativas são incompatíveis com o comportamento esperado.

Na tentativa de exemplificar melhor essa relação criou-se uma figura (figura 1) que demonstra a interseção dos papéis, onde, nesse ponto é que pode haver o conflito.

FIGURA 1: Dimensões do Conflito Trabalho-Família e seus fatores externos.



**Fonte:** Elaborado pelas autores, adaptado de Moreira e Silva (2016).

É possível identificar visualmente que ao haver uma sobreposição entre as dimensões do trabalho e da família, e dada a sobrecarga da dupla jornada, em algum momento as questões vão cruzar-se, surge uma relação conflituosa. As questões de Tempo, Tensão e Comportamento, associadas às responsabilidades, incorporadas pela mulher, com a família e o trabalho, são os fatores que acabam por gerar o processo conflituoso.

Se por um lado, tem-se o trabalho que exige um comportamento gerencial que enfatiza a auto eficiência, a estabilidade emocional, a agressividade e a objetividade, por outro, tem-se a família que espera que a mulher seja emocional e vulnerável (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). E dificilmente estes papéis podem ser “vividos” sem a existência de um conflito.

Carlson e Frone (2003) sugerem que a separação entre a interferência da família no trabalho e vice-versa não é suficiente para explicar a complexidade do conflito trabalho família. Para eles, é necessário diferenciar, ainda, a interferência psicológica e a comportamental. O elemento externo, apontado pelos autores e representado pelas interferências comportamentais, entre os dois domínios, que ocorrem quando surgem demandas que a mulher não pode controlar, como por exemplo: o horário de trabalho ou a necessidade de cumprir tarefas com prazos apertados. Já o elemento psicológico é representado pelas demandas geradas pela própria mulher e que o impedem de ter um bom desempenho em alguma esfera de sua vida, como por exemplo: a preocupação causada por um assunto familiar.

Silva (2005), ressalta que existem fatores individuais e grupais que geram o surgimento de conflito e nenhum estudo, por melhor que seja, pode generalizar seus resultados, pois as pessoas possuem valores, crenças e atitudes diferentes, além de viverem em contextos sociais e interagirem com pessoas diversas, seja no ambiente familiar ou fora dele. A nossa vida é uma “via de mão dupla” na qual a família e o trabalho se cruzam constantemente, o que pode contribuir para o surgimento de várias incompatibilidades, provocando conflitos.

De acordo com Rosenfield (1989), constatou-se que as mulheres que trabalham em tempo integral e possuem filhos apresentam sintomas mais acentuados de ansiedade e depressão, devido à sobrecarga em relação aos papéis. Porém, o contrário também pode ser identificado, mulheres que possuem multipapéis

apresentam aumento de bem-estar psíquico pela expansão de recompensa de recursos e gratificação pelo ego. O que reforça a percepção de que existem fatores comportamentais e psicológicos individuais que fazem com que as mulheres interpretem a relação trabalho-família de forma diferente uma das outras.

É possível identificar os fatores psicológicos através dos níveis de estresse, ansiedade e da satisfação familiar e até mesmo com a vida apresentados pela mulher. Já os fatores comportamentais podem ser identificados através pelo empenho em atividades diárias e a prática de hábitos saudáveis. Desta forma, Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013), indicam que as demandas exacerbadas entre trabalho e família acabam por gerar consequências deletérias tanto para a mulher em relação à família quanto no sentido de seu desempenho nas organizações. Neste sentido, as organizações devem estar atentas às demandas de seus empregados, para que o excesso de cobrança não faça com que perca talentos importantes e/ou ter o desempenho dos mesmos comprometidos. Desta forma, identificamos a complexidade de equilibrar tanto a demanda familiar como a profissional, da qual as mulheres enfrentam.

As mulheres vêm ocupando espaços cada vez mais amplos, gerindo a casa e o trabalho como parte do cotidiano, em todo o mundo, como se fosse um processo natural e intrínseco a elas. No Brasil não é diferente, elas vêm se destacando no mercado de trabalho e acumulando multipapéis. De acordo com Andrade et. al (2013) a inclusão da mulher no mercado de trabalho brasileiro e a mudança na legislação (a Constituição Federal de 1988, redefiniu o conceito de igualdade entre homens e mulheres, com reconhecimento explícito das diferenças e da condição de desigualdade da mulher na sociedade) contribuíram para a construção das carreiras das mulheres.

Conforme pesquisa do IBGE (2010), em 2009 o Brasil possuía, em média, 10,6 milhões de mulheres como força de trabalho das quais 9,6 milhões ocupadas e 1,1 milhões desocupadas. As mulheres ocupadas estão agrupadas em 7 grupos: indústria, construção, comércio, serviços prestados a empresas, administração pública e outros serviços. Como podemos observar no gráfico 1 a maior concentração de mulheres trabalhando é nos serviços domésticos e na administração pública.

Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividade, segundo o sexo 2009\*

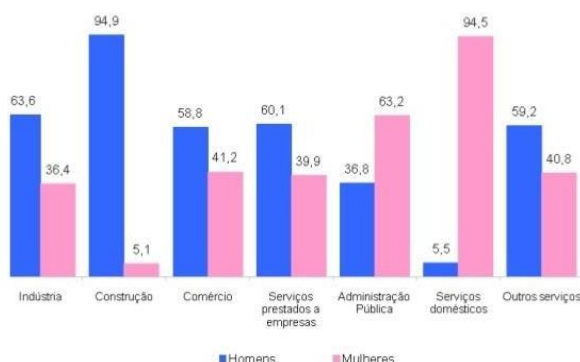


Gráfico 1: Fonte: IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 2010.

Os dados do Gráfico 1 permitem identificar que embora a mulher esteja em ascensão no mercado de trabalho a mesma necessita lutar para obter maior espaço em funções de maior destaque. Desta maneira as mulheres buscam na qualificação uma forma de alcançar melhores posições no mercado de trabalho e assim diminuir a desigualdade existente entre sua posição hierárquica de trabalho.

Apesar dos dados demonstrarem que a maior parte das mulheres está em cargos aos quais não se atribui destaque, alguns estudos dão conta de demonstrar que as mulheres vêm alcançando posições mais relevantes e reforçando e contrastando a questão do conflito trabalho-família em suas vidas.

Dois estudos exemplificam claramente isso. Silvia, Rossatto e Rabelo (2010) realizaram estudo com mulheres gerentes, com o objetivo de identificar as fontes e consequências dos conflitos enfrentadas em relação ao trabalho família. Pode-se concluir que o conflito se dá pela questão de tempo, comportamento e tensão conforme Greenhauss e Beutell (1985) identificaram a correlação destes fatores. Já Gauche, Verdú, Silveira (2013) realizaram estudo com professoras pesquisadoras de universidades brasileiras, com o intuito de identificar conflitos na relação trabalho família, com destaque ao relacionamento com os filhos. Neste estudo pode-se observar que as entrevistadas não deram ênfase aos conflitos e sim ao seu êxito em sua vida pública e privada, como profissional e mãe. Demonstrando uma percepção diferente, conforme Carlson e Frone (2003) também sugerem que pode acontecer. Mesmo enfrentando duplas/triplas jornadas e os conflitos que essa carga horaria gera, as mulheres buscam através da qualificação ingressar em cargos mais elevados que antes eram destinados somente aos homens. Porém hoje as mulheres conseguem alcançar devido aos seus esforços e por vezes a renúncias feitas em prol de seus objetivos e metas.

Sendo assim, torna-se relevante aprofundar o estudo da mulher no meio acadêmico, tendo em vista, que este é um dos caminhos escolhidos pelas mulheres para a realização de seus objetos e até mesmo seus sonhos, portanto o próximo tópico tratará da mulher inserida no meio acadêmico brasileiro.

## **2.2 As Mulheres e a Escolha pela Vida Acadêmica no Brasil**

Inicialmente as escolas não eram para as mulheres, elas deveriam aprender a cuidar da casa, de seu marido e de seus filhos focando somente em atividades que beneficiassem sua família e não em atividades que pudessem desenvolver seu intelecto e elevar seu nível de conhecimento. Para os homens estava destinada a tarefa de gerar renda para o sustento de sua família. Segundo Santos (2014) a educação das mulheres era realizada dentro de casa. Sendo as mulheres, instruídas no gerenciamento do lar e da família, principalmente. A universidade era destinada aos homens.

De acordo com Pereira e Fávoro (2017) a mulher passa a possuir direito à aprendizagem, tardiamente no período colonial do Brasil. Isso devido à cultura disseminada na época, a qual, não via a necessidade da educação escolarizada. Até então, as mulheres eram consideradas o sexo frágil, sendo assim, vistas como sensíveis e frágeis levando a uma aceitação negativa de sua presença no âmbito escolar e trabalhista. Porém ao longo dos anos (do período colonial até o final do século XIX), a mulher foi demonstrando para sociedade que era capaz de ocupar cargos que anteriormente eram ocupados por homens e que possuíam a mesma capacidade de adquirir conhecimentos como eles.



Ao sexo feminino cabia, em geral, a educação primária, com forte conteúdo moral e social, dirigido ao fortalecimento do papel da mulher como mãe e esposa. A educação secundária feminina ficava restrita, em grande medida, ao magistério, isto é, à formação de professoras para os cursos primários. As mulheres continuaram excluídas dos graus mais elevados de instrução durante o século XIX (BELTRÃO; ALVES, 2009, p. 4).

Durante o século XIX, apesar de afastadas das possibilidades de níveis maiores de instrução, a mulher conseguiu vencer alguns de seus obstáculos podendo ter uma carreira, a de professora. Por um tempo essa carreira satisfazia, mas como as mulheres queriam mais: mais conquistas, mais igualdade; houve possibilidade de chegar ao ensino superior da mesma forma que os homens. Mesmo com essa crescente demanda, existiam muitos fatores que dificultavam a entrada das mulheres no meio acadêmico. Entre eles, o fato de os exames serem restrito aos homens e a questão das mulheres terem um grande número de gestações em seu período reprodutivo, o que as deixavam “presas” à casa e às questões familiares o que na época era visto como correto pela sociedade (PEREIRA; FAVARO, 2017).

Durante os anos de 1830 e 1840 a mulher conseguiu se estabelecer dentro do meio acadêmico, o primeiro país a dar esta oportunidade as mulheres foram os Estados Unidos que criou uma universidade exclusiva para mulheres (BEZERRA, 2010). No caso do Brasil, o início do acesso feminino ao ensino superior deu-se somente no final do século XIX, depois da liberação de um decreto imperial. A primeira mulher a ingressar no meio acadêmico brasileiro era da Bahia e iniciou seus estudos em 1887 cursando medicina (BELTRÃO; ALVES, 2009).

Foi necessário ainda mais de um século de lutas para que a ampliação do espaço das mulheres nas universidades chegasse à pós-graduação. Uma das principais procuras das mulheres no Brasil foi a pós-graduação *stricto sensu* inaugurada em 1960, e a partir de então os processos para as mulheres foram um pouco menos demorados. Na pós-graduação o primeiro diploma de doutorado expedido a uma mulher foi em 1966 e de mestre em 1968. Inicialmente os programas de mestrado e doutorado eram predominantemente masculinos, como ainda acontece na sociedade atual com a maior parte das “novidades”, como a área de tecnologia na qual, em geral os homens são os primeiros a explorar. No entanto, no que diz respeito à pós-graduação, as mulheres ocuparam o seu espaço mais cedo e de forma mais clara. Em 1999, apenas 39 anos após o surgimento do primeiro curso de pós *stricto sensu*, o número de mulheres diplomadas como mestre ultrapassou o número de homens no Brasil (DOTTA, 2015).

Na pesquisa realizada pela CAPES/Ministério da Educação foi possível analisar que de 2015 até o momento as mulheres ocupam um número maior de vagas dentro dos cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado, sendo 175.419 mulheres matriculadas e tituladas em cursos de mestrado e doutorado, enquanto os homens somam 150.236, a maioria buscando desenvolver-se para atuar no mercado de trabalho (MEC, 2017).

Esse fato não pormenoriza os problemas de espaço da mulher na sociedade e é possível argumentar que ainda existe discriminação sobre o gênero feminino, especialmente em áreas em que há um predomínio de homens, como engenharia e as ligas a tecnologia. Além disso, ainda existe a discriminação racial ao qual acaba refletindo também no meio acadêmico, sendo que isso se acentua entre as mulheres, colocando as mulheres negras em um patamar ainda menor de espaço e atuação no meio universitário (QUEIROZ, 2013).

O predomínio das mulheres no ensino superior é um fenômeno mundial, que vem sendo constatado com mais força desde o início dos anos 2000 (MCDANIEL,

2014). No Brasil, esse fenômeno é comprovado através dos dados do INEP 2018, o qual identificou que em 2016 cerca dos 1.169.442 matriculados na graduação, 718.282 eram mulheres dos 384.094 docentes em exercício 174.606 eram mulheres. Esses índices nos mostram que as mulheres, em sua maioria, buscam qualificar-se. Embora não sejam a maioria exercendo a docência como profissão.

Gradativamente as mulheres passam a ser protagonistas de sua carreira, enfrentando barreiras para avançar, inclusive, em profissões que antes eram intituladas “masculinas”. Essa tendência se deve a luta feminina por igualdade entre os sexos, a necessidade econômica de contribuir com o orçamento familiar, o significativo aumento do nível de escolaridade e a diminuição de barreiras culturais que contribuíram para o ingresso da mulher no mercado de trabalho (BETIOL; TONELLI, 1991).

Muitas mulheres profissionais, especialmente aquelas que são mães, têm uma expectativa de carreira que permite a conciliação de papéis. Embora vivenciem muitas dificuldades para realizar esta conciliação, surgem conflitos entre o domínio profissional e para a organização. Pessoas que enfrentam os conflitos entre o domínio profissional e o pessoal podem sofrer aumento de risco de doenças, desempenho inadequado com familiares, redução de satisfação em relação à vida pessoal e profissional e desajustes na relação afetiva (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

O apoio social pode ser dado pela família, parentes, além de amigos, vizinhos e/ou contratando profissionais como empregados e babás ou contando com algum tipo de auxílio, como transporte para promover o deslocamento dos filhos para algumas atividades, especialmente no período em que a mulher está no trabalho. Quando mais alta a remuneração da mulher, maior é a sua percepção da necessidade do apoio social. A distribuição da função do cuidado com os filhos é essencial para que a mulher profissional consiga cumprir sua jornada de trabalho (ANDRADE et al., 2013).

De acordo com Ferraz (2009), que corrobora com os autores supracitados ao afirmar que as professoras ao perceberem o apoio social ao receber as informações de forma clara e justa sentem-se mais satisfeitos e tornam-se mais comprometidos com seu local de trabalho. Assim como a satisfação salarial e as devidas promoções os torna mais comprometidos afetivamente e realizados com as tarefas que realizam bem com seus superiores.

Além disso, algumas profissionais dizem que trabalhar longas jornadas, no médio e no longo prazo, gera infelicidade e perda da motivação para o trabalho e, até mesmo, para a profissão. Outra questão são as viagens que algumas profissões exigem, impactando no aumento da jornada de trabalho, gerando insatisfação e alto *turnover* nas organizações (ANDRADE et al., 2013).

Esse avanço das mulheres nas conquistas de carreiras mais elevadas vem concomitante com aumento de mulheres que optaram por seguir a carreira docente, na qual vem se destacando. Segundo dados da CAPES (2018), o número de mulheres com título de doutorado vem aumentando de forma constante na última década no Brasil, tendo chegado a 54,3% do total de doutores em 2016. De acordo com INEP (2018), em 2016 o número de mulheres cursando o ensino superior é de 61,4%.

Ratificando estes dados Ristoff apud MEC (2006, p. 02) afirma:

A participação das mulheres na educação superior surpreende não só pela maior presença no número de matrículas de graduação, maior número de bolsas de mestrado e doutorado, de matrículas e de concluintes nos

mestrados e doutorados; surpreende também pela sua crescente presença no corpo docente, nos níveis mais elevados de titulação.

Ao optar pela carreira docente a mulher acaba por assumir tarefas que não acabam ao final de sua jornada de trabalho, conseqüentemente, esta sobrecarga pode lhe gerar conflitos em sua vida pessoal. Como o fato de levar trabalho para casa lhe diminuindo assim seu tempo para dedicar à família. Segundo Moreira e Silva (2016), para os professores do ensino superior, que possuem jornada de quarenta e quatro horas semanais, torna-se fatigante o fato de conciliar família e trabalho. Devido a inúmeras atividades que o docente exerce como, preparar aulas, prestar orientação, participar de atualização de conhecimento, entre outras. O professor universitário acaba invadindo suas horas de lazer e tempo familiar para dar conta de tantas tarefas.

O contrário também ocorre, segundo Siqueira e Gomide (2004), o trabalho é visto como forma de socialização, o que se transforma em valores sociais que se relaciona com a autoestima, sendo assim, o indivíduo se autorealiza através de seu trabalho. Carlotto e Câmara (2008) atribuem à relação de satisfação profissional com a saúde devido ao grande espaço que o trabalho ocupa no dia a dia das pessoas.

Embora a mulher venha se destacando em determinados setores ela ainda tem um longo caminho a percorrer, principalmente como profissional. Isso acarretará na necessidade, cada vez maior, de buscar aperfeiçoamento e profissionalização para atingir cargos de destaques e conseguir vencer a discriminação de gênero.

Pode-se verificar um panorama das mulheres na academia pelo estudo de Moschkovich e Almeida (2015), focado na Universidade Estadual de Campinas, que busca analisar, através da função do sexo, as chances de acesso ao nível mais alto da carreira e aos postos de gestão de docentes no Brasil. Os resultados mostram que (i) as chances de ascensão ao estrato mais elevado da carreira variam em função da faculdade e/ou instituto; (ii) a velocidade de chegada ao nível mais alto é maior para as docentes mulheres; (iii) os cargos de gestão são relativamente mais abertos a docentes do sexo feminino; (iv) a maior ou menor feminização da faculdade e/ou instituto não parece exercer efeito significativo sobre esses resultados.

### **3. Procedimentos Metodológicos**

As teorias sobre conflito trabalho-família já avançaram, o que nos permite tratar este estudo como de caráter descritivo. Conforme Gil (2008), pesquisa descritiva, busca descrever as características de determinadas populações ou fenômenos. E neste caso, o que se pretendeu foi avançar no sentido de demonstrar outro foco de análise deste conflito, que é a tripla jornada<sup>3</sup> enfrentada por mulheres que escolheram como formação à docência e a pesquisa e que ainda estão em fase de qualificação, vivendo um período de enfrentamento das atividades da casa, da carreira e dos estudos, concomitantemente. Entendendo que este processo pode ser conflituoso e angustiante, objetivou-se analisar de que forma a escolha pela carreira acadêmica e a fase de qualificação afetam a vida pessoal e profissional das mulheres. Sendo o estudo realizado com mulheres cursando o mestrado em um programa de Pós-Graduação em Administração de uma universidade federal do sul do Brasil.

Considerando o objetivo da pesquisa e a população alvo da mesma, a abordagem da pesquisa é qualitativa, o que permitiu buscar profundidade na coleta de informações e focar em detalhes e particularidades dos relatos das pessoas pesquisadas. Para Godoy (1995) a abordagem qualitativa, considera o ambiente como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento chave, tendo como

---

<sup>3</sup> Que exerce três jornadas diárias (Trabalho/Estudos/Família ou Dois Trabalho/Estudos)

preocupação maior a interpretação de fenômenos e a atribuição de resultados. Neste sentido, entende-se que o método mais adequado para conduzir a pesquisa seria o estudo Narrativo, que contempla pesquisas com grupos pequenos, focando nas narrativas como o próprio nome diz (CRESWELL, 2014). No caso da pesquisa aqui proposta este método apresentou-se como o mais adequado, pois pesquisou-se a forma com que as acadêmicas do mestrado em Administração encaram as questões envoltas na tripla jornada diária.

Tendo como a técnica de coletas de dados a realização de entrevistas semiestruturadas, nas quais se manteve um roteiro de oito perguntas, formuladas com base estudo teórico e no objetivo da pesquisa. Com um total de onze corpus de análise, pretendeu-se trabalhar com as perspectivas dessas mulheres sobre o conflito trabalho família nesta fase de vida, portanto as narrativas apresentadas foram o mais importante.

O grupo de respondentes foi composto por alunas do mestrado de um programa de pós-graduação em administração de uma universidade do sul do Brasil. a escolha se deu pela proximidade das pesquisadoras com as pesquisadas e a percepção de que ainda são necessários mais estudos de aprofundamento do tema conflito trabalho-família com os corpos de análise aqui indicados.

A técnica de análise de dados utilizada foi de conteúdo interpretativa, a qual possibilitou a análise através de categorias oportunizando relacionar a teoria com a prática. Segundo Vergara (2005) a análise de conteúdo é considerada uma técnica para o tratamento de dados que visa identificar e interpretar o que está sendo dito a respeito de determinado tema. Neste trabalho optou-se por trabalhar com categorias delimitadas a priori, com auxílio da teoria.

#### 4. Análise de Dados

Com o objetivo de avaliar o nível de intensidade do conflito trabalho-família e a existência ou não do apoio familiar durante a fase de qualificação das mestrandas do terceiro semestre do mestrado em administração da UNIPAMPA, campus Santana do Livramento-RS, foram realizadas entrevistas com 11 mestrandas da instituição contendo 08 questões abertas com o intuito de avaliar a visão das mesmas em relação a sua rotina. A qual possibilitou avaliar qual a opinião das mesmas em relação as sua rotina e sua família.

A partir das entrevistas foi possível identificar os seguintes perfis das entrevistadas:

**Quadro 1:** Perfil das Mestrandas Entrevistada

Mestranda	Idade	Filhos	Est. Civil	Trabalha
1	36	Sim	Casada	Sim
2	22	Não	Solteira	Não
3	27	Não	Solteira	Não
4	43	Sim	Casada	Sim
5	31	Não	Casada	Sim
6	30	Não	Solteira	Sim
7	30	Não	Solteira	Sim
8	26	Não	Solteira	Sim
9	38	Sim	Solteira	Sim
10	36	Sim	Casada	Sim
11	25	Não	Solteira	Sim

**Fonte:** Elaborado pelas autoras, conforme respostas das entrevistas com as mestrandas.

Com dessa breve caracterização, pode-se notar que há uma ampla variedade de perfis, o que pode enriquecer as análises a seguir. Para uma melhor análise, será categorizado em 4 temas: Dupla/Tripla jornada x Mulher na Dupla/Tripla Jornada; Apoio Família; Conflito Trabalho-Família ou Conflito entre a Fase de Qualificação x Família; e Conflito Família-Trabalho ou Conflito entre a Família x Fase de Qualificação.

#### **4.1 Dupla/Tripla Jornada x Mulher na dupla/tripla jornada**

As mestrandas ao serem questionadas se possuíam dupla/tripla jornada e como enfrentavam isso no seu dia a dia, 9 das 11 mestrandas responderam que enfrentavam dupla/tripla jornada e relataram como vivenciam está rotina.

Mestranda 8 relata que:

*Sim, trabalho em dois lugares e ainda tenho as atividades do mestrado. É bastante complicado e exige um planejamento do tempo, a família as vezes fica em segundo plano.*

Além disso a mestranda 10 relata que:

*Sim, posso, olha bem corrido porque eu tô estudando, trabalho e tem os filhos. Tá bem corrido o dia a dia, tem que estar dividindo os horários, se tem aula pela manhã tem que estar estudando à tarde e trabalho à noite. E nesses intervalos eu vou cuidando dos filhos e tal é bem complicado mas dá para conciliar.*

A partir destes relatos possibilitou-se identificar que embora as mestrandas tenham uma sobre carga, em relação as atividades diárias, as mesmas priorizam as atividades do mestrado, inclusive deixando a família em segundo plano, o que em épocas passadas não seria admissível para a sociedade, nota-se que esta percepção de priorizar a qualificação denota que as mulheres romperam uma barreira, a qual às restringia aos afazeres domésticos e familiares. Na atualidade (sec. XX), elas não somente saem de casa em busca de oportunidades de emprego como buscam qualificar-se para o mesmo.

Betiol e Tonelli (1991) explicam que a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e sua evolução contínua resulta da luta feminina por igualdade de gêneros. Esse aumento vem concomitantemente com a maior necessidade econômica de contribuir com a renda familiar, com o aumento de nível de escolaridade das mulheres e a diminuição de barreiras culturais da mulher ao ingressar do mercado de trabalho.

Corroborando com os autores supracitados Gauche, Verdú e Silveira (2013) afirmam que as mulheres neste crescente aumento de sua atuação no mercado de trabalho vêm também se solidificando ao longo do tempo. Isso as obriga a assumir trabalho e família, trabalho e relacionamentos, principalmente com os filhos, desempenhando assim múltiplos papeis. O que acarreta numa jornada dupla/tripla ou por vezes quadrupla. Neste casos elas tendem a equilibrar ajustando a jornada que necessita de sua atenção com maior urgência. Para tanto, torna-se importante como as mestrandas sentem o apoio familiar, o qual será tratado no próximo tópico.

#### **4.1 Apoio Familiar**

Quando indagadas sobre o apoio recebido pela família em relação as suas escolhas profissionais, 9 das 11 entrevistadas declaram que se sentem-se apoiadas

pela família, porém com algumas limitações. Eles apoiam, porém por vezes não entendem tamanha dedicação e requerem a atenção das mesmas junto a família, principalmente quando têm filhos, isto pode ser notado nas falas das mestrandas ao que relatam:

Mestranda 1:

*O meu companheiro ele entende e ele aceita, mas o resto, os meus filhos me cobram muito, minha filha entende, mas os outros familiares não entendem. Pelo fato de eu já estar trabalhando, de eu ser servidora então eles não conseguem entender o que eu estou fazendo aqui do tipo assim 'o que tu tá procurando se tu já tem um trabalho, pra que mais?' Mas isso é meio que uma realização pessoal não é nem uma questão de sustentabilidade financeira por exemplo.*

Já para mestranda 3:

*Embora eles tenham dificuldades para entender exatamente o que é a atividade eles me apoiam de maneira direta na dedicação e no foco*

Porém o caso de falta de apoio pode ser verificado na fala da mestranda 9:

*Complicado, porque a minha mãe é bem complicada. [...]então ela acha que só eu trabalhar já deveria estar contente que eu não precisava estar estudando tá ótimo assim. "Pra que ?" ela acha que eu deixo de viver então nós temos modos diferentes de ver as coisas e isso acaba dando discussões [...] isso faz com que eu deixe de viver. Só que isso é uma questão de ponto de vista né, pra mim é importante ela já acha que não seja importante[...].*

Nota-se que as mestrandas sentem o apoio familiar, por vezes com restrições, mas em sua maioria elas conseguem identificar. Este apoio familiar torna-se importante para as mulheres lhes dando incentivo e as ajudando a realizar suas atividades diárias, as quais lhes sobrecarregam e por vezes acaba gerando um sentimento de culpa por não conseguir conciliar todas as atividades conforme sua expectativa. De acordo com Andrade et al (2013), o apoio social, principalmente em relação ao cuidado com os filhos, é essencial para que as mulheres consigam cumprir sua jornada de trabalho, assim como sua jornada de estudos, sendo assim torna-se necessário identificar como este conflito, entre trabalho e família, impacta nas relações familiares.

#### **4.3 Conflito Trabalho-Família. Impactos da Formação Acadêmica nas Relações Familiares**

Para analisarmos a vivência das mulheres que estão em busca de qualificação e como as mesmas observam os conflitos entre as escolhas profissionais e a família, foram realizadas 3 questões que permitiram esta análise. A primeira, com o intuito de analisar se as atividades do mestrado interferiam nas atividades diárias e de que forma. Em unanimidade as entrevistadas relatam que sim, há interferência das atividades do mestrado em suas atividades diárias, como pode ser visto nos relatos abaixo:

A mestranda 8 relata:

*Sim, com certeza. Porque às vezes eu acabo deixando de fazer alguma atividade tanto em casa como socialmente ou no trabalho para focar no mestrado, então, sim interfere.*

Já para a mestranda 10:

*Interfere, porque eu fico muito tempo fora de casa, mas os horários que eu tenho em casa eu me dedico pouco, pouco tempo para casa e o resto pra trabalhar e para a questão dos mestrado.*

Pode-se observar que as mestrandas notam a interferência do mestrado em suas rotinas diárias, devido à exigência que o mesmo vem acarretando. Por vezes, deixam de cumprir atividades diárias em casa assim como, atividades profissionais, priorizando as atividades do mestrado.

A segunda questão tratou se as mestrandas já haviam deixado de realizar alguma atividade familiar em função das atividades do mestrado, 10 das 11 mestrandas declaram já terem deixado as atividades familiares para dedicar-se ao mestrado. De acordo com as declarações verificamos como as mestrandas lidam com a situação:

Mestranda 5:

*Não! Procuo me dedicar durante a semana, organizando meus horários para poder conciliar todas as minhas atividades*

Porem para a Mestranda 8:

*Já, várias vezes. Tem vezes que a pessoa entende, tem vezes que não, tem vezes que sabe que tá fazendo a coisa certa, mas tem vezes que tu fica dividido, mas acaba refletindo se isso realmente vale a pena. Abrir mão enfim ...*

Nota-se que as mulheres vivenciam um dilema em suas vidas tendo que conciliar a família com suas escolhas profissionais, embora nem sempre seja uma opção e sim uma questão de priorizar suas atividades. Para umas a organização na rotina diária ajuda a conciliar os dois âmbitos, para outras não é possível a conciliação, seja por possuir uma carga pesada na sua rotina, seja por não conseguir organizar-se, tendo assim que priorizar algumas esferas.

A terceira questão visa analisar se pressões do mestrado limitam o planejamento familiar das mestrandas, das quais 8 declararam que se sentem limitadas pelas atividades do mestrado.

De acordo com a mestranda 1:

*Eu diria que eu estou conseguindo equilibrar. Uns dias mais que outros menos. Mas eu acredito que não limite tanto assim é uma questão de opção.[...]*

Já a mestranda 2 relata:

*[...]eu fiz uma escolha, eu escolhi estar aqui, estar no mestrado mas acho que são muitas exigências sim,[...].*

Ao ser questionada se a pressão sentida se devia ao curso ou se seria auto imposta a mestranda revela:

*é os dois na verdade, pois pra eu ser mestra eu preciso acabar este ciclo e para isso eu preciso escrever uma dissertação e passar em todas as disciplinas e pra passar em todas as disciplinas eu tenho que fazer artigos e a questão da auto pressão é que tem dias que escrevo, escrevo, escrevo. Nossa! Faço um super trabalho mas tem dias que parece que trava. ”*

Embora as mestrandas sintam a limitação do mestrado em relação à família, as mesmas entendem que elas possuem um objetivo e para ser alcança-lo é necessária alguma restrição e encaram como apenas uma fase.

Por meio destas questões verificamos que as mulheres necessitam compatibilizar seus papéis e superar seus conflitos entre a vivência familiar e suas obrigações profissionais e escolhas por qualificarem-se. De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), o conflito entre trabalho e família, se dá devido à necessidade de se dedicar a um, tornando difícil a satisfação do outro. Isso ficou claro que as mestrandas enfrentam este conflito ao terem que optar por dar atenção a um em prol de outro. Conforme Gauche, Verdú e Silveira (2013) a mulher precisa da família e da carreira para ser uma pessoa integral, e a construção da família e carreira é um fato natural. Porém, existe dificuldades para se manter o equilíbrio os quais podemos citar: sobrecarga de funções, limitação de tempo, pressão social, entretanto estas dificuldades e conflitos acabam se tornando alavancas para atingir seus objetivos, ficando evidente que a persistência é fundamental como base para esta construção. Faz-se verifica à relação inversa, verificando o impacto da família sobrea a escolha pela vida acadêmica.

#### **4.4 Conflito Família-Trabalho. Impacto da Família na Formação Acadêmica**

Para analisarmos a vivência das mulheres que estão em busca de qualificação e como as mesmas observam os conflitos entre a família e suas escolhas profissionais e como seu emocional é afetado por suas escolhas, foram propostas 3 questões que permitiram esta análise. A primeira com o intuito de analisar como as atividades familiares interferiam nas atividades do mestrado e como elas vivenciam esta interferência, na qual 8 das 11 mestrandas declaram já terem deixado as atividades do mestrado para suprir as necessidades familiares.

De acordo com a mestranda 8:

*Com certeza, muitas vezes acontece isso. Eu não consigo cumprir prazos, inclusive do mestrado, por causa da família, trabalho enfim outras atividades.*

Já para a mestranda 9:

*“Olha existem controvérsias, até que não porque eu sou muito disciplinada. O mestrado está acima de tudo. Agora não vou ser hipócrita de dizer que eu não deixo alguma coisa pendente, mas aí é preguiça minha. Às vezes é um dia que tu não tá muito legal, que tu não consegue produzir. E eu posso te acrescentar que pra mim trabalhando parece que eu rendo muito mais nas minhas atividades quando eu tô no trabalho se eu tiver em férias, por exemplo, eu não rendo tanto. Isso é muito interessante pois eu sou obrigada, porque se eu não fizer vai acumular. ”*

Nestas declarações, pode-se identificar que nem sempre as mestrandas conseguem manter-se no foco, devido às exigências de atenção familiar que as



mesmas necessitam compatibilizar. Todavia elas percebem que as atividades do mestrado são sua prioridade, portanto elas acabam equilibrando. Em determinados momentos focam na família e em outros no mestrado, sempre analisando qual requer mais sua atenção no período.

A segunda questão refere-se a como as expectativas depositadas sobre as mulheres em relação aos afazeres domésticos atrapalham o desenvolvimento das atividades acadêmicas das mestrandas. De acordo com 9 das 11 mestrandas, declararam não sentir estas expectativas depositadas sobre elas, porém percebem estas cobranças em outras mulheres.

De acordo com a mestranda 4:

*Atrapalham bastante, se não tivesse as atividades doméstica talvez eu teria mais tempo.*

Já para a mestranda 11:

*Com certeza, ainda mais agora que a gente tá assumindo o papel diferente, de sair de ser dona de casa pra passar muitas vezes de ser chefe de família né então às vezes tem as atividades de dentro de casa, que para mim não se aplica. Mas vejo as minhas colegas que dizem ai meus filhos, eu chego em casa tem tudo para fazer mais atividades do mestrado e tem umas que relata que vão estudar de madrugada então é bem complicado.*

Embora a maioria das mestrandas não sintam o peso destas expectativas sobre elas, as mesmas têm noção que as mulheres ainda vivem com esta cobrança sobre elas. Conforme relatado por Gauche, Verdú e Silveira (2013) em sua pesquisa identificou que a sociedade criou estereótipos para as mulheres, na qual se não atingir as expectativas (de ser boa mãe), é julgada por agir de forma errada. Contudo, atualmente, as mulheres buscam superar os pensamentos patriarcais ainda existentes. Diante de uma sociedade que vê como ambiciosa a ideia das mulheres buscarem seu lugar no mercado de trabalho.

A terceira questão busca analisar se o emocional das mestrandas se alteram pelas atividades de pós graduação. De acordo com 10 das 11 mestrandas, declararam sentirem seu emocional alterado pelas atividades acadêmicas.

De acordo com a mestranda 9:

*Sim, muito eu fico paranoica, eu fico desorientada. Que eu tenho que terminar. Que eu tenho que fazer. Que aquilo tem que ficar bom. Aí tu começa a escrever, não tá legal, eu sou muito crítica. E o meu emocional ficou sensível, eu choromingo. Realmente, isso eu posso concordar que mexe sim. E acho que mexe com todo mundo.*

Já para a mestranda 11:

*Já, muitas vezes. Eu tenho vontade de chorar, tenho muita raiva. Mas aí eu penso, não eu preciso disso, só mais um pouquinho, eu preciso me concentrar se é o objetivo que eu tenho eu tenho que ir em frente. E vamos embora. Mas não nego não, que às vezes, dá vontade de largar tudo e dá vontade de jogar tudo para o alto, dizer deu chega! Não quero mais [risos].*

Entretanto a contrário também pode ser verificada, de acordo com a mestranda 1:

*Não, o meu emocional não. O físico sim, pela questão do cansaço as vezes. Mas o emocional não, pelo contrário, acho até que fortaleceu no sentido que a auto estima da gente melhora, porque tá cheio de gente querendo estar aonde estou e isso acaba te auto valoriza, não muito mas tu sabe que tu tá numa situação de privilégio, [...] teu senso crítico tá sendo apurado todo tempo, então isso aí eu acho que o meu emocional tá legal neste sentido.[...].*

No geral, pode-se verificar pelas declarações das mestrandas que elas sentem muito a alteração de seu emocional, ao sentir-se pressionada pelas quantidades de atividades e pelos prazos exigidos pelo mestrado. Embora seja uma opção das mesmas, muitas têm que equilibrar com os afazeres domésticos e a atenção exigida pelas famílias tornando uma sobrecarga a qual acaba por refletir em seu emocional. Raiva e frustração são alguns dos sentimentos que as mesmas tem que lidar. Por isso o apoio familiar é de grande importância.

De acordo com Gauche, Verdú e Silveira (2013) o ambiente acadêmico é muito exigente e a produção de conhecimento demanda tempo, esforço e dedicação, estas exigências são requeridas para a ascensão e estabilidade numa formação acadêmica e de pós graduação. Se por um lado as mestrandas identificam o lado negativo da sobrecarga como o estresse, a ansiedade e o desespero, por outro se observa o lado positivo ao ela ver como autoafirmação e a auto estima se eleva por estar realizando um objetivo que ela se propôs.

Desta forma, as mestrandas conseguem atingir seus objetivos, auto proposto, equilibrando sua vida familiar com a escolha pela vida acadêmica.

## **5. Considerações Finais**

Este estudo teve como objetivo analisar como a escolha pela vida acadêmica influencia na vida pessoal e profissional de mulheres mestrandas, partindo de uma análise da percepção do conflito trabalho-família e do apoio familiar. O método de coleta de dados foi por meio de entrevistas semiestruturadas, realizadas com mulheres que cursam o programa de pós graduação em Administração à nível de mestrado do campus Santana do Livramento-RS. Verificou-se que as estudantes possuem uma carga que exige bastante comprometimento a fim de atender as exigências de uma rotina acadêmica com rotina de estudo, leituras e produções científicas bastante densas. Para além de atender as exigências da rotina acadêmica as mulheres necessitam atender a vida pessoal e muitas, seus empregos formais.

De acordo com Greenhaus, Beutell (1985), o conflito entre trabalho-família existe quando a participação em um papel dificulta a realização de outro, havendo uma sobreposição entre as dimensões trabalho e família, se dá a sobrecarga da dupla jornada, na qual surge o conflito. Por meio das falas das entrevistadas o conflito foi identificado por terem que lidar com questões familiares e profissionais, de forma a equilibrarem com sucesso essas relações. As mulheres relataram sentimento de culpa e frustração por, muitas vezes, não serem capazes de separar as questões pessoais e profissionais. O sentimento de culpa, nesse caso, surge por ter que abrir mão das atividades relacionadas ao mestrado para estar com a família ou abrir mão de estar com a família para cumprir as atividades do mestrado. O sentimento de frustração aparece por não conseguir realizar devidamente as atividades do mestrado e/ou não conseguir produzir como deveria ou gostaria.

Porém mesmo com o conflito entre os papéis, as mestrandas reconhecem o apoio familiar em relação as suas escolhas, embora nem sempre a família compreenda tamanha necessidade de dedicação exigida pelo curso. Este apoio se faz necessário para auxiliar as mestrandas a priorizarem sua fase de formação acadêmica, já que esta escolha às possibilita crescer profissionalmente, gerando

motivação e bem estar, ultrapassando quaisquer barreiras que as impeçam de produzir conforme necessário. Outro fator que as mestrandas informaram não terem sentido foram as expectativas que, por vezes, as mulheres sentem em relação aos afazeres domésticos. Tendo em vista que historicamente as mulheres, em sua maioria, ainda sejam vistas como principal responsável. Conforme Netemeyer, Bole e McMurrian (1996) declaram que a interferência tanto entre família-trabalho como trabalho-família gera para as mulheres uma sobrecarga, visto que historicamente são as principais responsáveis pelo cuidado da casa e da família.

Outro ponto ressaltado pelas entrevistadas foi o mestrado possuir uma carga densa na qual exige leitura e produção constante, gerando nas mestrandas alterações em seu emocional. A maioria relatou que seu emocional foi perceptivelmente alterado, fazendo com que elas lidassem com sentimentos como frustração, raiva e estresse. Ao que se refere as exigências acadêmicas os autores Gauche, Verdú e Silveira (2013) pontuam que o ambiente acadêmico é extremamente exigente, e produzir conhecimento demanda tempo, esforço e dedicação. Já o autor Rosenfield (1989), constatou que as mulheres que possuem sobrecarga apresentam sintomas mais acentuados de ansiedade e depressão. Porém, o contrário também pode ser identificado, mulheres que possuem multipapéis apresentam aumento de bem-estar psíquico pela expansão de recompensa de recursos e gratificação pelo ego. Percebido através dos relatos das mestrandas de como o mestrado mudou a percepção delas, e em como elas se sentem privilegiadas e terem a oportunidades de realizar os seus objetivos. O que reforça a percepção de que existem fatores comportamentais e psicológicos individuais que fazem com que os indivíduos interpretem a relação trabalho-família de forma diferente uns dos outros.

Após análises das entrevistas pode-se concluir que o estudo atingiu seu objetivo proposto ao analisar as influências das escolhas acadêmicas na relação familiar das mestrandas, verificando que embora as mesmas enfrentem conflitos entre as escolhas profissionais e a família e/ou a família e as escolhas profissionais, a maioria consegue perceber o apoio familiar com suas escolhas.

Este estudo torna-se válido ao contribuir para estudos já realizados, verificando a inclusão das mulheres no meio acadêmico, embora restrito. Sugere-se para futuros estudos que se amplie o leque de entrevistadas em outros programas diferentes contextos sociais, como em grandes centros. Outro fato interessante seria estudar como os homens na atualidade estão encarando o fato das mulheres estarem se destacando no meio acadêmico.

## ANEXO I

As questões utilizadas nas entrevistas foram baseadas na Escala construída por Grenhaus e Beutell (1985).

QUESTÕES
1- Na sua fase atual de vida, você pode dizer que enfrenta uma dupla/tripla jornada? Como é isso no seu dia-a-dia?
<b>Conflito: Vida acadêmica-Família</b>
2- As atividades do mestrado interferem nas suas atividades diárias em casa? De que forma?
3- Você já deixou de fazer algo com e pela família em virtude das atividades do mestrado? Como foi isso?
<b>Conflito: Família-Vida acadêmica</b>
4- E o processo contrário? Você já sentiu que estava deixando as atividades do mestrado a desejar por conta da necessidade de dedicação com a casa e a família?
5- Como você percebe a relação da sua família com as suas escolhas profissionais?
6- Você sente que as pressões enfrentadas no ambiente acadêmico limitam o seu planejamento diário junto da família? *
7- Você sente que as expectativas depositadas sobre a mulher em relação aos afazeres domésticos atrapalham o desenvolvimento das suas atividades acadêmicas?
8- Você já sentiu que o seu emocional foi alterado pelas atividades da pós-graduação?

**Fonte:** Embasado em Grenhaus e Beutell (1985).

## Referências

- ALVES, B. M. A.; PITANGUY, J. **O que é feminismo**. São Paulo: Editora Brasileira, 2003
- ANDRADE, J. O. et au. O contexto do trabalho na visão de mulheres profissionais brasileiras. In: XXXVII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, **Anais...**, 2013.
- BARHAM, E. J; VANALLI, A. C. G. Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. In: **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. ISSN 1984-6657 p. 47-60, 2012
- BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. A Reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. *Cadernos de Pesquisa*, v. 39, n. 136, p. 125-156, jan./abr. 2009.
- BETIOL, M. I. S; TONELLI, M. J. As mulheres executivas e suas relações de trabalho. ERA – **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.31, n. 4, p. 17-33, 1991
- BEZERRA, N. **Mulher e Universidade: a longa e difícil luta contra a invisibilidade. Conferência Internacional sobre os Sete Saberes**, 2010, Fortaleza. Anais...Fortaleza: UECE, 2010. p. 1-8. Disponível em: <http://www.uece.br/setesaberes/anais/pdfs/trabalhos/420-07082010-184618.pdf>. Acesso em: 05 de Junho de 2018.
- BOTELHO, L. L. R; MORAES, L. V. S.; CUNHA, C. J. C. A. **Ascensão profissional feminina: um caminho bem mais tortuoso do que se imagina**. ST 25 - Perspectivas profissionais e gênero. Fazendo Gênero 8 - Corpo, Violência e Poder. Florianópolis, de 25 a 28 de agosto de 2008.
- CAMPOS, S. S. **A face feminina da pobreza em meio à riqueza do agronegócio**. Editora: CLACSO. Buenos Aires, 2011.
- CAPES** Mulheres são a maioria. Disponível << <http://www.capes.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/8315-mulheres-sao-maioria-na-pos-graduacao-brasileira>>> . Acessa em dia 05/06/2018.
- CARLSON, D. S.; FRONE, M. R. Relação do envolvimento comportamental e psicológico a um novo conceito de quatro fatores de interferência trabalho-família. **Jornal de Negócios e Psicologia**, v.17, n. 4, p.515-535, 2003.
- CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 418-437, 2013.
- CGEE – Centro de Gestão e Estudo Estratégicos. **Doutores 2010: Estudos da Demografia da Base Técnica Científica Brasileira**. Brasília, 2010.
- DOTTA, A. G.; TOMAZONI, L. R. **A condição da mulher no espaço educacional brasileiro: aspectos históricos Sociais da trajetória feminina**. EDUCERE – XII

Congresso Nacional de Educação, PUCPR, 2015

FERRAZ, C. R. A.; SIQUEIRA, M. M. M. **Percepção de suporte social e bem-estar no trabalho: um estudo com professores**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Metodista de São Paulo. 2009

FRANCISCANI, J. S.; NASCIMENTO, M. B. A do. **A Mulher no Mercado de Trabalho e a Luta pela Valorização**. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA -- Assis, 2010.38 p

GAUCHE, S.; VERDÚ, C. P.; SILVEIRA, A. A superação do conflito Trabalho-Família: Naturalidade frente ao “Bicho de Sete Cabeças”. In: XXXVII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, **Anais...**, 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. In: **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: v.35, n.2, p. 57-63, abril 1995.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Fontes de conflito entre trabalho e funções familiares. **Revisão Acadêmica de Gestão**, v.10, n. 1, p. 76-88, 1985.

IBGE. Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e respostas. 8 de Março de 2010. Disponível em:

[https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp.pdf](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf). Acesso em: 28/05/2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS. Censo da Educação Profissional 2008. Brasília: INEP, 2011. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/inicio> . Acesso em: 05/06/2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS. Censo da Educação Profissional 2018. Brasília: INEP, 2011. Disponível em: [http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206](http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206). Acesso em 07/06/2018

NETEMEYER, R. G.; BOLES, J. S.; MCMURRIAN, R. Desenvolvimento e validação do conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. **Revista de Psicologia Aplicada**, v.81, n. 4, p. 400-410, 1996.

NETO, A. N. et al. A inserção da mulher no mercado de trabalho. In: **VIII JICEX – Jornada de Iniciação Científica e de Extensão Universitária**, v. 7, n. 7, 2016.

MCDANIEL, A. **Aumento crescente das mulheres da inscrição no ensino superior: uma análise transacional**. FIRE: Forum for International Pesquisa em Educação, v.1, n.2, 2014.

**MEC** Mulheres serão maioria entre professor universitários. 08 de Março de 2006. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=5717:sp->. Acesso em 02/06/2018

**MEC** Mulheres serão na pós graduação brasileira. 08 de Março de 2017. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/8315-mulheres-sao-maioria-na-pos-graduacao-brasileira>. Acesso em 02/06/2018

MOSCHKOVICH, M.; ALMEIDA, A. M F.. **Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil**. *Dados* [online]. 2015, vol.58, n.3, pp.749-789. ISSN 0011-5258. <http://dx.doi.org/10.1590/00115258201558> Acesso em 10/06/2018

MOREIRA, M. G.; SILVA. A. H.. **A mulher docente**: uma investigação sobre o conflito trabalho-família, comprometimento e percepção de sucesso na carreira. 2016, UNIPAMPA TC.

PEREIRA, A. C. F.; FAVERO, N. A. L. G. Historia da mulher no ensino superior e suas condições atuais de acesso e permanência. Disponível em: [http://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2017/26207\\_12709.pdf](http://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2017/26207_12709.pdf). Acesso em: 08/06/2018

PROBST, E. R.; RAMOS P.A. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós Órgão de Divulgação Científica e Cultural do Instituto Catarinense de Pós Graduação**, v. 1, n2. Jan-Jun 2003.

QUEIROZ, D. M. **Mulheres no ensino superior no Brasil**. Tese de Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Educação da UFBA, 2013.

ROSENFELD, S. Os efeitos do emprego das mulheres: Controle pessoal e diferenças sexuais na saúde mental. **Jornal de Saúde e Comportamento Social**, v.30,n. 1, p.77-91, 1989.

SANTOS, M. B. A participação da no ensino superior. **Revista Três Pontos**, v.11, n. 1, 2014

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE, Jr (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In. J. C. Zanelli, J. E. BorgesAndrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. (pp. 300-330) Porto Alegre: Artmed

SILVA, A.; ROSSETTO, C.; REBELO, L. Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres gerente. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, v. 9, n. 4, p. 15-25, out.,2010.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 4. ed.São Paulo: Atlas, 2003.