

ADMINISTRANDO TRABALHO E FAMÍLIA: UM ESTUDO DE CASO SOBRE MULHERES PROFISSIONAIS COM ALTO NÍVEL DE INSTRUÇÃO¹

WORK AND FAMILY MANAGING: A CASE STUDY ON WORKING HIGH LEVEL EDUCATED WOMEN

Michele Morais Oliveira²

Nayara Nogueira Silva³

Raquel Santos Soares Menezes⁴

Gilberto Venâncio Luiz⁵

Paula Angélica Palmeira⁶

1. RESUMO

O aumento da escolaridade e a ascensão profissional da mulher têm ampliado sua autonomia, bem como sua participação na sociedade e na economia. Tais questões, por sua vez, tendem a impactar a vida pessoal e familiar das mulheres, propiciando mudanças em suas rotinas e estruturas familiares. Nesse sentido, o presente estudo buscou analisar como mulheres profissionais com alto nível de instrução, mais especificamente funcionárias da Universidade Federal de Viçosa - Campus Rio Paranaíba, gerenciam trabalho remunerado e família e, além disso, quais são as implicações dessa gestão na vida pessoal e profissional das mesmas. Como técnica de coleta de dados, utilizou-se o questionário, com perguntas objetivas e subjetivas. Constatou-se que as mulheres procuram conciliar o trabalho doméstico àquele que é realizado fora do lar; fato que gerou a necessidade de contratar o trabalho de terceiros para a execução das atividades domésticas pelas quais essas mulheres são responsáveis. Contudo, mesmo com a participação de outras pessoas em tais atividades, as funções

¹ Artigo resultante do projeto de pesquisa “Administrando trabalho e família: um estudo de caso sobre mulheres profissionais com alto nível de instrução”; curso de Administração, Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba.

² Bacharel e Mestre em Economia Doméstica pela Universidade Federal de Viçosa. Graduanda em Administração pela Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba, MG, Brasil. E-mail: mixmorais@gmail.com

³ Graduanda em Administração pela Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba, MG, Brasil. E-mail: nayara_noguel@yahoo.com.br

⁴ Professora da Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba, MG, Brasil. E-mail: raquel.menezes@ufv.br

⁵ Professor da Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba, MG, Brasil. E-mail: gilberto.luiz@ufv.br

⁶ Graduanda em Administração pela Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba, MG, Brasil. E-mail: paula_gisy@hotmail.com

domésticas não deixaram de ser realizadas pelas mulheres estudadas, o que ocasionou uma dupla jornada de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho feminino. Gênero. Nível de instrução.

2. ABSTRACT

The increase of women's educational and career advancement have enlarged their autonomy and participation in society and economy. These issues tend to impact the women's and family personal lives, providing changes in their routines and family structure. In this sense, this study investigates professional women, workers of the Federal University of Viçosa – Campus Rio Paranaíba, with a high level education, managing job and family and the implications of this management in their personal and professional lives. As a technique of data collection the questionnaire with objective and subjective questions was used. It was found that women try to conciliate the housework and their job, what generated the need of hiring other people to take care of domestic activities, which were supposed to be handled by them. However, even with the participation of other people in housekeeping, this activity has not ceased to be a responsibility performed by these women, leading now to a double shift

Keywords: Female work. Gender. Education level.

3. INTRODUÇÃO

A participação feminina no mercado de trabalho tem provocado inúmeras discussões e debates acerca dos impactos na vida das próprias mulheres, de suas famílias, do ambiente laboral e da sociedade como um todo. Se por um lado a vertente das “conquistas femininas” aponta para uma crescente valorização de características atribuídas às mulheres e ao senso de realização advindo da participação das mesmas nas atividades produtivas, por outro, tem-se que muito ainda deve ser discutido quanto ao reflexo de tais conquistas não apenas na economia e na sociedade, mas, sobretudo, na cultura.

Nesse sentido, esse artigo busca compreender como mulheres profissionais, com alto nível de instrução, gerenciam trabalho remunerado e família e, ainda, quais são as implicações dessa gestão em sua vida pessoal e profissional.

Para melhor compreensão dessas relações, procurou-se analisar aspectos como a satisfação feminina com o trabalho remunerado, as atividades laborais e domésticas exercidas pelas mulheres envolvidas na pesquisa e, ainda, algumas questões sobre as rotinas profissionais (tais como: carga horária, relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho, realização de dupla jornada, etc.) e as atividades de lazer que as mesmas realizam.

Não obstante às profundas reflexões já realizadas acerca da questão de gênero, com enfoque nas conquistas obtidas pelas mulheres, julga-se importante a análise nesse contexto específico, a fim de compreender se, mesmo diante do aumento do nível de escolarização e da conquista de bons postos de trabalho, as mulheres continuam sobrecarregadas com os afazeres do trabalho laboral e do trabalho doméstico.

Nesse contexto, tem-se, de acordo com Oliveira (2001), que o trabalho pode ser considerado uma atividade desenvolvida pelo ser humano, sob determinadas formas, com o objetivo de gerar riqueza; de modo que as condições históricas lhe concedem validade e estabelecem o seu limite.

A história do trabalho teve início com a busca do homem pela satisfação de suas necessidades. Tal busca continua a ser reproduzida historicamente através de boa parte das ações humanas, as quais permitem que o homem mantenha a continuidade de sua sobrevivência. Assim, observa-se que são várias as discussões referentes à crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e na esfera pública e, conseqüentemente, à saída delas da exclusividade de sua esfera privada.

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

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

Ridenti (1998) acredita que as mulheres, ao entrarem no mercado de trabalho, passaram a ocupar outros espaços públicos e impuseram modificações nas relações familiares e nas de gênero. Essas conquistas favoreceram a maior participação

masculina em casa e no cuidado dos filhos, possibilitando outras formas de relação entre homens e mulheres e entre adultos e crianças.

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

Bruschini (1998) concordou que as novas responsabilidades das mulheres não as eximiram daquelas que giram em torno da família e da maternidade. Ao contrário, qualquer que seja sua situação de trabalho, as mulheres ainda seguem como as responsáveis por múltiplas tarefas associadas à casa, aos filhos e à família em geral, realizando o que é denominado “ofício doméstico”. Para a maioria delas, a sobreposição dos afazeres domésticos e da atividade econômica representa uma enorme sobrecarga, na qual pesa a grande importância desta última para a sua sobrevivência e a de sua família e/ou para a sua autonomia e poder de negociação no interior do grupo familiar.

Dados fornecidos pelo IBGE (2007) mostram que a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho não diminuiu a jornada delas em relação aos afazeres domésticos. Ao contrário, observa-se que, na faixa etária que vai dos 25 aos 49 anos – na qual tanto a inclusão das mulheres nas atividades remuneradas, quanto a presença de filhos pequenos em casa é maior, o trabalho doméstico ocupa 94,0% das mulheres. No país, 109,2 milhões de pessoas de dez anos de idade ou mais afirmaram realizar tarefas domésticas; de modo que, desse conjunto, 71,5 milhões (65,4%) são mulheres e 37,7 milhões (34,6%) são homens. Além disso, constata-se que, dentre a população masculina, os mais escolarizados são aqueles que desempenham mais tarefas em casa (54%), enquanto que, entre as mulheres, ocorre o oposto.

A intensidade do trabalho doméstico tende a ser menor para as mulheres mais escolarizadas e em postos de trabalho mais rentáveis, uma vez que a renda disponível permite a aquisição de bens e serviços que facilitem ou reduzam o trabalho doméstico.

Nesse contexto, problematiza-se que mulheres com alto nível de instrução, se comparadas àquelas que possuem baixa escolaridade e menor renda, gerenciam o

trabalho remunerado e a família de forma a minimizarem esforços na dupla jornada de trabalho.

Desse modo, objetivou-se, de forma geral, analisar como ocorre tal gestão por parte das mulheres profissionais com alto nível de instrução e, também, quais são as implicações desse fato para a vida pessoal e profissional das mesmas.

Especificamente, buscou-se:

- identificar o perfil socioeconômico dessas mulheres;
- verificar características de suas rotinas de trabalho (tais como: funções, carga horária, relacionamentos interpessoais no trabalho, dentre outros);
- identificar se há realização de dupla jornada de trabalho;
- identificar se há e quais seriam as atividades de lazer realizadas por elas;
- analisar se essas mulheres acreditam que a família interfere no trabalho e vice-versa.

Para melhor compreensão, este artigo foi estruturado em quatro partes. A primeira diz respeito à revisão bibliográfica, na qual são apresentadas algumas abordagens acerca da temática pesquisada. Na segunda, foram abordados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. Em seguida, apresentam-se os resultados e as discussões e, por último, as considerações finais.

4. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

4.1. Mulher e mercado de trabalho

O patriarcalismo é uma característica marcante que perpassa, em termos culturais, o que é atribuído às mulheres no Brasil. Saffiotti (2002, p.1), aponta que é necessário considerar as relações sociais como co-determinantes das relações de gênero, uma vez que as desigualdades entre homens e mulheres têm um cunho histórico-cultural e estão arraigados na própria formação colonial e rural da sociedade brasileira. Assim, vê-se que o passado social longínquo pode fornecer subsídios para a verificação dos motivos que as mulheres a ocuparem o segundo plano na maioria das funções profissionais no país.

As mulheres do século XIX ocupavam posições no mercado de trabalho, como costureiras, doceiras, fiandeiras, rendeiras, cozinheiras, lavadeiras e criadas; dividiam com os homens tarefas relacionadas a panificação, tecelagem e alfaiataria, além de se destacarem no comércio ambulante de vilas e de cidades coloniais, onde eram chamadas de negras de tabuleiro. Desse modo, os trabalhos que envolviam a mão-de-obra feminina adquiriram uma conotação relacionada a ocupações tidas como inferiores e subalternas (FIGUEIREDO, 2002), as quais, associadas a atividades domésticas, serviam para, de certa forma, manter as mulheres confinadas ao lar.

No século seguinte, diante das transformações demográficas, sociais, culturais, políticas e econômicas pelas quais o Brasil foi passando (como a queda das taxas de fecundidade, o envelhecimento da população, o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, a expansão da escolaridade, etc.), foi possível vislumbrar novos valores relativos ao papel das mulheres na sociedade brasileira (BRUSCHINI, PUPPIN, 2000).

A abertura econômica e o conseqüente surgimento de novos postos de trabalho respondem, em partes, à intensidade e à constância do crescimento da força de trabalho feminina no Brasil dos últimos anos. Segundo Bruschini e Puppini (2000), com um acréscimo de aproximadamente doze milhões de trabalhadoras e uma ampliação da ordem de 63% em mão de obra, as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da população economicamente ativa. Isso está relacionado ao fato de que as taxas de atividade de mulheres se ampliaram significativamente, enquanto as dos homens mantiveram níveis semelhantes.

No Brasil, as mulheres representam 51,7% da População em Idade Ativa – PIA (acima de dez anos de idade), conforme os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada em 2008. O resultado aponta, de acordo com o gênero da População Economicamente Ativa (PEA), que o gênero masculino é maioria na composição do PEA, contudo, nota-se que a participação feminina é bastante relevante, uma vez que diz respeito ao total de 43,6%.

As mulheres, portanto, têm conquistado espaço significativo dentro do mercado de trabalho. Em termos sociais, entretanto, é necessário considerar que existem barreiras informais e invisíveis para as mulheres no interior desse mercado. Para Panguila (2010), a promoção da mulher, no mercado de trabalho, ocorre pela

emancipação do próprio homem, pois a sociedade, de forma geral, vem admitindo que a mulher é sua companheira e parceira no processo de desenvolvimento social.

Segundo Bruschini (2000), ao lado das continuidades que têm caracterizado a inserção das mulheres na estrutura ocupacional brasileira, ocorre também um movimento consistente de ingresso em postos ocupacionais de maior prestígio, os quais são caracterizados pela presença de profissionais de nível universitário. É o caso das ocupações técnicas, científicas, artísticas e assemelhadas.

Tais ocupações representaram um espaço importante de colocação da mulher no mercado de trabalho. Bruschini (2000) destaca ainda que, segundo o Censo de 1991, 16% das mulheres ocupadas, ou seja, cerca de 2,8 milhões delas, desempenhavam funções assim caracterizadas. Para destacar a importância desse grupo de ocupações, deve-se ter em mente que ele ocupa o terceiro lugar dentre os grupos de ocupações nos quais a presença feminina é mais significativa. Precedem-lhe, por ordem de importância, aqueles nos quais a presença das mulheres já é bastante tradicional: as ocupações da prestação de serviços e da área administrativa, que absorvem, respectivamente, 29,8% e 16,8% da força de trabalho feminina.

De acordo com a Fundação Carlos Chagas (2010), o nível de escolaridade formal da população brasileira tem se elevado continuamente ao longo dos anos. No final do século XX e início do XXI, 40 a 50% dos homens e das mulheres tinham menos de quatro anos de estudo, enquanto cerca de 20 a 30% deles e delas apresentavam escolaridade de nível médio ou superior (mais de nove anos de estudo).

Já no final da primeira década do milênio (2007), entretanto, verifica-se o aumento significativo do nível de instrução da população geral e, principalmente, das mulheres que passam a apresentar 39% com mais de nove anos de estudo, enquanto os homens apresentam o percentual de 35%. A tendência de aquisição de maior nível de escolaridade das mulheres, que vinha se esboçando desde as últimas décadas do século XX e se consolida na primeira década do século XXI, tem especial importância para a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Sobre a presença das mulheres no ensino superior, a qual já representava quase 60% dos concluintes no ano de 1990, ampliou-se durante os anos da década de noventa e atingiu, em 1997, um percentual superior a 61%. As mulheres também constituíram a maioria – 55,1% – daqueles que ingressaram no ensino superior pelo vestibular de 1998

(BRUSCHINI e LOMBARDI, 2002). Este aumento da escolaridade das mulheres proporcionou a elas maiores oportunidades de ingresso e estabilidade profissional, frente às atuais exigências quanto ao nível superior no mercado de trabalho.

Assim, também pode-se atribuir, ao aumento do nível de escolaridade das mulheres, o crescimento relativo ao ingresso das mesmas no mercado de trabalho de áreas predominantemente masculinas, tais como a Medicina, o Direito, as Engenharias e a Administração. Nesse último caso, especificamente, apenas 24% dos cargos de diretoria são ocupados por mulheres; no entanto, diante das dificuldades históricas que elas enfrentaram para acessar cargos de chefia, como analisam Bruschini e Pupin (2000), esse percentual é considerado expressivo.

Alguns setores concentram os empregos femininos em nível de diretoria, como é o caso de empresas que prestam serviços sociais, culturais e de saúde. Além disso, vê-se que o setor público prevalece sobre o privado nas chances de uma carreira feminina ser bem sucedida, mas, mesmo nesse setor, apenas cerca de 20% dos cargos de alto escalão são ocupados por mulheres (FONTENELE-MOURÃO, 2006).

Não obstante, já é possível encontrar mulheres ocupando altos postos de gestão em pequenas e grandes empresas, sendo que, nessas últimas, elas ascendem mais rapidamente que os homens e atingem cargos mais elevados com idades inferiores às dos colegas do sexo oposto. O que, entretanto, não altera o fato de que, mesmo com escolaridade superior e com altos cargos ocupados, as mulheres ainda recebem rendimentos inferiores aos dos colegas diretores. Tais desigualdades salariais repetem-se e constituem a marca indelével da discriminação que ainda paira sobre as trabalhadoras, apesar das conquistas (BRUSCHINI, PUPIN, 2000).

Em relação ao mercado de trabalho atual que é constituído pelas grandes empresas, das quais se ocupam alguns autores da Administração, tem-se verificado a manutenção dessa lógica, uma vez que as mulheres tendem a ocupar cargos mais baixos na hierarquia (como secretárias, atendentes, recepcionistas, auxiliares, etc.). Nos cargos elevados das maiores empresas brasileiras, observa-se que 77% dos executivos são homens, enquanto apenas 23% são mulheres. Elas são, ainda, 6% dos presidentes, 19% dos vice-presidentes e diretores e 25% dos gerentes. Poucas estão no topo e a maioria, independentemente do cargo, ainda é jovem: 40% tem até trinta anos de idade e 28%

está na faixa de que vai dos trinta aos quarenta anos (TANURE, CARVALHO NETO; ANDRADE, 2007).

Sobre a questão salarial, Bruschini e Puppini (2004) afirmam que embora o nível de escolaridade feminino seja mais elevado que o masculino na faixa superior a quinze anos de estudo, em 1998, 85% dos homens e apenas 67% das mulheres ganhavam mais de cinco salários mínimos. O que mais uma vez comprova que, apesar do elevado crescimento das mulheres no mercado de trabalho, os salários femininos são historicamente mais baixos que os masculinos.

Segundo a pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, realizada em 2010 na região metropolitana de São Paulo, em geral, as mulheres ganham 75,7% do valor pago aos homens para o desempenho das mesmas funções. A diferença de remuneração, entretanto, caiu se comparado ao ano de 2000, já que naquela época o salário das mulheres equivalia a 73,6% do salário dos homens. Em cargos de nível superior completo, a diferença de remuneração entre homens e mulheres é maior: elas recebem 63,8% do valor pago a eles para as mesmas funções, menos que em 2000, quando esse percentual era de 65,2%.

Além disso, de acordo com Bruschini apud Lucena (2010), há uma grande dificuldade em subir na carreira e chegar a postos de comando no setor privado. Geralmente, ocupando cargos iguais, os salários e as condições de ascensão profissional são parecidas, para mulheres e homens, apenas no setor público, uma vez que nele existem concursos e regras formais para admissão e promoção.

Neste sentido, constata-se que há um amplo espaço para o desenvolvimento de pesquisas que analisem como se (re) configuram as relações de trabalho envolvendo gênero, diante dessa nova realidade que caracteriza o espaço organizacional brasileiro.

4.2. Trabalho remunerado versus trabalho doméstico

Segundo Bruschini (2004), a jornada de trabalho influencia as mulheres profissionais na hora em que estas procuram empregos ou escolhem uma carreira, o que tem feito com que as carreiras que proporcionam uma carga horária de trabalho flexível sejam cada vez mais procuradas pelas mulheres. Essa questão é bem relevante na medida em que se pensa que o trabalho feminino vem conquistando mais espaço no

mercado, mas também que as mulheres precisam administrar o tempo para conciliar os afazeres profissionais e a família.

Sendo assim, fica claro que a presença da mulher, no mercado de trabalho, é algo irreversível e crescente, não somente porque ela tem percebido a profissão como algo necessário para o seu sustento e o de seus filhos, mas também porque tem valorizado a oportunidade do emprego como algo que pode proporcionar crescimento pessoal e auto-realização.

O trabalho fora de casa, sob esse aspecto, se tornou um suporte importante para a identidade social das mulheres. Ele está ligado a uma nova exigência para a afirmação da identidade da mulher enquanto sujeito. A isso acrescenta-se a recusa da dependência financeira em relação ao marido, a reivindicação de uma autonomia dentro do casamento e a construção de uma segurança para o futuro (TAMAYO, 2001).

Dessa forma, Goldani (2000) mencionou que a assimetria de gênero, contrária à mulher, permanece como um dado visível das novas possibilidades de cursos de vida para as mulheres brasileiras. Isso se reafirma nas tarefas de reprodução e criação de filhos, as quais, mesmo ocupando cada vez menos tempo da vida adulta das mulheres, permanecem sendo tarefas quase que exclusivas delas (GOLDANI, 2000).

Pode-se dizer, portanto, que as mulheres estão quase sempre em desvantagem, já que a sociedade e a cultura familiar sobrecarregam-nas com muitas responsabilidades; como é o caso dos os afazeres domésticos (ainda que não sejam em sua globalidade), da educação e do cuidado com os filhos, dos papéis de mãe e esposa e, ainda, de dedicar-se à vida profissional. Cabe ressaltar que, no momento em que decidem se posicionar no mercado de trabalho, as mulheres têm, cada vez mais, adiado seus projetos pessoais de ter filhos, casamento e, em consequência do maior nível de instrução, reduzido o número de filhos.

Nesse sentido, Wagner et al. (2005) afirmaram que a divisão das tarefas domésticas, a criação e a educação dos filhos parecem não acompanhar, de maneira proporcional, as mudanças decorrentes da maior participação da mulher no mercado de trabalho e do sustento econômico do lar.

Para as mulheres, trabalhar e ter filhos não é uma escolha fácil. Hoje é uma escolha, mas nem sempre foi assim. No passado as mulheres viviam para o casamento e para a maternidade, não se escolarizando e nem atuando profissionalmente, sendo quase

que destinadas a ter filhos e a se ocuparem com eles. Atualmente, não se pode negar a ocorrência do adiamento da maternidade em prol da carreira, especialmente por mulheres mais escolarizadas e inseridas no mercado de trabalho, o qual se mostra cada vez mais competitivo e, muitas vezes, as impulsiona a não optarem por deixá-lo a fim de dedicarem tempo específico à maternidade (TAMAYO, 2001). Ainda para Tamayo, na medida em que as mulheres estão exercendo suas profissões e sendo mães, elas constituem suas identidades pessoais e profissionais por meio do “fazer” e “ser” mãe e profissional.

Nesse sentido, tem-se a interessante afirmação de Raquel (2007) de que a história da mulher brasileira, no mercado de trabalho, está fundamentada em dois aspectos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento do nível de instrução, fatores que vêm ocasionando a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho e a elevação de sua renda.

Como foi dito, a jornada de trabalho é um fator importante nas decisões das mulheres quanto à carreira profissional, mas essa é uma questão de maior relevância para aquelas que planejam ou que já tenham filhos. Lucena (2011) relata que “[q]uando o horário não pode ser negociado, fica difícil conciliar com as tarefas domésticas”. Contudo, esse cenário varia de acordo com a escolaridade, renda familiar e estrutura da família, conforme a afirmação seguinte:

“[s]e a mulher tem uma boa condição financeira, ela consegue pagar uma babá e um motorista, o que possibilita que ela fique mais tempo fora de casa. Além disso, se a mulher é uma pessoa sozinha e não tem com quem deixar as crianças, fica muito mais difícil poder ter uma carreira com uma jornada maior” LUCENA (2011:1).

Para D’avila (1999), a inserção da mulher no mercado de trabalho é uma condição importante e fundamental para a sua “emancipação econômica”, sendo, muitas vezes, utilizada para a própria sobrevivência do grupo familiar. A não-liberação da mulher do trabalho doméstico acarreta sobrecarga e ocasiona, conforme apontamos, a dupla jornada de trabalho. Esta é vivida pelas mulheres, ao mesmo tempo, de maneira semelhante e diversa. Semelhante, pois todas as mulheres são consideradas como as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e, em consequência disso, assumem uma conciliação difícil entre trabalho doméstico e extradoméstico; e diversa, pois diz respeito ao fato de elas poderem ou não pagar por serviços domésticos.

Para Tamayo (2001), a intensificação do trabalho, que se mostra evidente em várias áreas e inclusive no meio acadêmico, faz com que mulheres, atuantes nessa área, se submetam a estender sua jornada de trabalho em casa. Desta forma, o mundo privado se articula com o mundo do trabalho, o que pode gerar conflitos nas relações familiares

De acordo com Bruschini (1990), um aspecto pertinente a ressaltar em relação às mulheres que trabalham fora de casa é o de que elas utilizam boa parte de seu tempo de folga para a execução das tarefas caseiras. Procuram “recuperar”, nesse tempo, o trabalho doméstico não realizado durante o tempo utilizado no trabalho laboral e gastam, nesse tipo de atividade, um número significativo de horas.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A abordagem quanti-qualitativa foi escolhida como perspectiva metodológica para este estudo. Sobre essa abordagem Gomes e Araújo (2010, p.10) afirmam:

[é] importante entender que o campo das ciências humanas não pode ser visto sobre a mesma ótica das ciências naturais e exatas. O objeto de estudo das ciências sociais é naturalmente mais complexo e, por isso, exige métodos investigativos próprios que respeitem suas peculiaridades. A tendência na ciência, no que diz respeito às metodologias de pesquisa, é a utilização de abordagens múltiplas. Tanto o paradigma positivista quanto o interpretativo não conseguem isoladamente oferecer ferramentas apropriadas para as mais diferentes questões de pesquisa.

A combinação de técnicas quantitativas e qualitativas torna uma pesquisa mais intensa e reduz os problemas de adoção de apenas uma dessas técnicas. Contudo, omitir o emprego de métodos qualitativos, em estudos onde eles se façam necessários, diminui a visão do pesquisador quanto ao contexto em que ocorre o fenômeno (NEVES, 1996).

Esta pesquisa foi realizada com mulheres profissionais e, mais especificamente, com funcionárias da Universidade Federal de Viçosa/ Campus Rio Paranaíba. Segundo dados dessa Universidade (2010), as atividades acadêmicas nesse campus tiveram início no segundo semestre de 2007, através do fornecimento dos cursos de Administração e Agronomia à sociedade. Em 2010, o referido campus já contava com dez cursos: Agronomia, Administração, Ciências Contábeis, Ciências Biológicas, Ciência de Alimentos, Engenharia Civil, Engenharia de Produção, Química, Nutrição e Sistemas de Informação.

Rio Paranaíba é uma cidade da região do Alto Paranaíba, Estado de Minas Gerais. Segundo dados do IBGE (2010), o município possui 11.844 habitantes. Sua produção econômica se baseia, principalmente, na agricultura e na pecuária, com destaque para a produção de batata, cebola, alho, cenoura, café, milho e soja; dentre outros produtos que são produzidos em menor escala.

A população estudada, como dissemos, constituiu-se por mulheres profissionais, com alto nível de escolaridade, funcionárias da UFV/ Campus Rio Paranaíba. Elas residem em quatro cidades diferentes do Alto Paranaíba: Rio Paranaíba, São Gotardo, Carmo do Paranaíba e Patos de Minas. E, quanto a isso, vale ressaltar que, por se tratar de um campus novo, muitas das profissionais mudaram-se para a região exclusivamente em função do trabalho.

Não foi utilizada nenhuma técnica de amostragem, pois se optou pela realização do censo, uma vez que se trata de uma população pequena, constituída por somente 57 mulheres. Contudo, não foi possível a participação de todas as funcionárias do campus, mas apenas de 42, pois algumas estavam em licença maternidade e outras não tiveram disponibilidade de tempo para participarem da pesquisa.

Utilizou-se o estudo de caso que, segundo Vilabol (2002), é o estudo de uma entidade bem definida, como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa ou uma unidade social. Esse método visa conhecer o seu “como” e os seus “porquês”, evidenciando a sua unidade e identidade própria. É uma investigação que se assume como particularística, debruçando-se sobre uma situação específica e procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico.

Como técnica de coleta de dados utilizou-se o questionário, com perguntas objetivas e subjetivas. Posteriormente, realizou-se a tabulação e a análise estatística dos dados, com o apoio do software SPSS - Statistical Package for the Social Sciences, e, em seguida, os depoimentos das questões subjetivas foram submetidos à análise de conteúdo.

Para Amaro et al. (2010), o questionário é um instrumento de investigação que visa obter informações baseando-se, geralmente, na indagação de um grupo representativo da população em estudo. Para tal, coloca-se uma série de questões que abrangem um tema de interesse para os pesquisadores e, desse modo, recolhe-se as informações necessárias.

Sobre a análise de conteúdo, Rocha e Deusdará (2005) afirmam que as perguntas são vistas como motivações para fazer emergir “significações profundas”. Na análise de conteúdo, o ponto de partida é a mensagem, mas as condições contextuais dos produtores também são consideradas, uma vez que esse tipo de análise assenta-se sobre a concepção crítica e dinâmica da linguagem em uso (PUGLISI e FRANCO, 2005).

A análise de conteúdo é tida como uma técnica, para o tratamento de dados, que visa identificar o que está por trás de um dizer que versa a respeito de determinado tema (VERGARA, 2003). Bardin (1977), precursor dessa metodologia, a conceitua como um conjunto de técnicas de análise das comunicações; as quais visam obter, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, conhecimentos relativos às condições de produção ou recepção (variáveis inferidas) das mesmas. A finalidade da análise de conteúdo é produzir inferências, trabalhando com vestígios e índices postos em evidência por procedimentos mais ou menos complexos (PUGLISI e FRANCO, 2005).

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

6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

6.1. Caracterização da população estudada

A faixa etária das mulheres que participaram da pesquisa variou entre 23 e 48 anos, sendo 31,5 anos a média de idade. As idades, divididas em intervalos, podem ser visualizadas no quadro que se segue.

Quadro 1 – Idade das participantes da pesquisa

Intervalo	Frequência	Porcentagem
23 a 25 anos	4	9,5
26 a 30 anos	17	40,5
31 a 35 anos	11	26
36 a 40 anos	5	12
41 anos em diante	4	9,5
Não informou	1	2,5

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba/MG – 2010.

No que diz respeito ao estado civil, 52% são casadas, 31% solteiras, 9,5% em relação estável, 2,5% viúvas e 5% divorciadas. Quanto à escolaridade, o menor nível encontrado foi o de pós-graduação lato sensu e o maior foi o de doutorado com realização de treinamento de pós-doutorado.

Com relação à profissão exercida pelas mulheres, 21 eram professoras de ensino superior (50%), quinze técnicas administrativas (36%) e seis técnicas de laboratório (14%). A carga horária semanal de trabalho remunerado de quase todas é de quarenta horas semanais, o que representa uma média de oito horas diárias de trabalho. Apenas uma participante tem carga horária de trinta horas semanais. A renda das mulheres variou entre quatro e doze salários mínimos⁷, de forma que 45% ganha entre quatro a seis salários, 26% entre sete e nove, e 29% mais de dez salários.

A participação da renda pessoal dessas mulheres na renda familiar é de 50% ou mais em quase 2/3 da amostra. Apenas onze mulheres participam com menos da metade de seu salário na renda da casa e duas não informaram. Sobre essa questão, Marri e Wajnman (2006) destacam que a literatura existente indica que o padrão “tradicional” dos casais, segundo o qual os homens têm a função de principal provedor da renda familiar, tem dado espaço a um novo modo organizacional no qual as mulheres não só contribuem com parte significativa do orçamento familiar, como, em muitos casos, são seus principais provedores.

As crescentes contribuições da renda das mulheres para com o rendimento da família e o aumento da participação das mulheres que contribuem com mais de 50% da renda do casal têm demonstrado a importância do trabalho das mesmas e contribuído

⁷ O salário mínimo na época da pesquisa era de R\$ 510,00.

para a desmistificação da condição periférica dos rendimentos femininos (DEUTSCH, ROKSA e MEESKE, 2003).

Como se sabe, quanto mais as mulheres estudam, em geral, menos filhos elas têm. É o que constata a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizada no ano de 2010. O estudo revela que mulheres com até sete anos de escolaridade têm quase o dobro de filhos quando comparadas àquelas que passaram oito anos ou mais nos bancos escolares.

Isso também pode ser evidenciado nos dados encontrados nessa pesquisa. Das 42 participantes, apenas treze possuem filhos, o que representa 31% do total. O número de filhos de cada uma destas pode ser visto no gráfico que se segue.

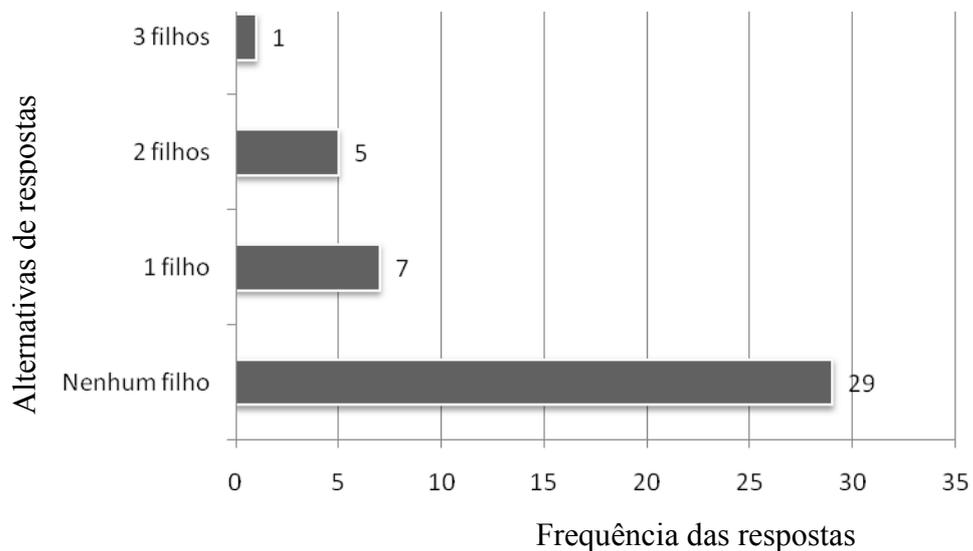


Figura 1 – Quantidade de filhos por mulher.

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba/MG – 2010.

Do total de participantes, 55% trabalham e residem na mesma cidade, enquanto 45% tem que se deslocar diariamente da cidade em que habita para aquela em que trabalha.

Quando questionadas quanto aos relacionamentos interpessoais no trabalho, em unanimidade, as participantes responderam que possuem bons relacionamentos, o que em muito contribui para a qualidade de vida laboral.

6.2. Gestão do trabalho remunerado e da família

As participantes foram questionadas sobre a execução de atividades relacionadas ao trabalho remunerado em casa. As respostas se deram da seguinte forma:

Quadro 2 – Execução de atividades do trabalho remunerado em casa

Resposta	Frequência da Resposta	Porcentagem
Nunca	7	17
Raramente	8	19
Às vezes	12	29
Geralmente	5	12
Todos os dias	10	23

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba/MG – 2010

Pode-se notar, pelos dados obtidos, que apenas sete mulheres afirmaram nunca exercerem atividades laborais em seu período destinado ao descanso e convívio com a família.

Nesse contexto, Maslach (2006) afirma que quem trabalha mais do que os colegas, mas gosta do que faz, sentirá menos exaustão do que uma pessoa que trabalha apenas meio período, mas se sente frustrada com a profissão escolhida. Sendo assim, se estas profissionais gostarem de seu trabalho, do que fazem, pode-se dizer que elas não se sentirão tão frustradas por realizarem atividades do mesmo no ambiente doméstico, durante os momentos que teriam para si e para suas famílias, uma vez que realizarão tais atividades com satisfação.

As mulheres também foram questionadas sobre a realização de tarefas domésticas e sobre o cuidado com os filhos ao chegarem em casa após sua jornada de trabalho remunerado. As respostas, de maneira geral, se deram da seguinte forma:

Quadro 3 – Execução de atividades domésticas após jornada de trabalho

Resposta	Frequência da Resposta	Porcentagem
Nunca	1	2,5
Raramente	4	9,5
Às vezes	10	24
Geralmente	9	21,5
Todos os dias	17	40
Não informou	1	2,5

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba/MG – 2010

Os dados demonstram que as mulheres, além de realizarem atividades laborais, ao chegarem em casa, em sua maioria (97,5%), também realizam atividades voltadas para o trabalho doméstico e para o cuidado com os filhos.

Quando questionadas sobre quem realiza as atividades domésticas, 31 mulheres (75%) afirmaram possuir funcionária para auxílio nessas tarefas, enquanto dez (24%) disseram não possuir esse auxílio e uma não respondeu (2%) à questão. Dados que indicam que as mulheres escolarizadas têm disponibilizado de menos tempo para a realização de tarefas domésticas.

Segundo dados de uma pesquisa sobre indicadores sociais no ano de 2010, realizada pelo IBGE, a questão dos afazeres domésticos em relação à escolaridade feminina mostra que as mulheres que possuem doze anos ou mais de estudo passam menos tempo se dedicando aos afazeres domésticos (17,0 horas semanais), quando comparadas às mulheres com até oito anos de estudo (25,3 horas semanais).

Marri e Wajnman (2006) também afirmam que, com o aumento da participação dos rendimentos femininos na renda do casal, as mulheres têm reduzido o tempo gasto nos trabalhos domésticos.

Quanto ao cuidado dos filhos enquanto as mulheres exercem suas atividades laborais, as respostas se deram da seguinte forma:

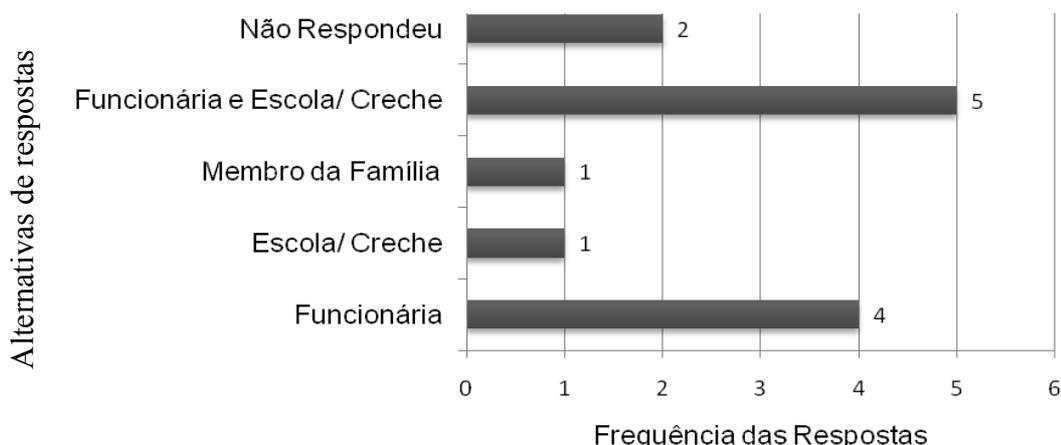


Figura 2 – Cuidado com os filhos

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba/MG – 2010

O que se pôde perceber com essas respostas é que a maioria (cinco) das mulheres pesquisadas que possuem filhos delega o cuidado dos mesmos, durante um período do dia, à sua funcionária e, em outra parte do dia, à escola ou à creche.

As mulheres foram questionadas, ainda, se possuíam momentos de lazer. Sobre isso, obtiveram-se as seguintes respostas:

Quadro 4 – Momentos de lazer.

Resposta	Frequência da Resposta	Porcentagem
Nunca	0	-
Raramente	1	2,5
Às vezes	22	52
Geralmente	18	43
Todos os dias	1	2,5

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba/MG – 2010

É notável nas respostas que as mulheres pesquisadas, ou seja, mulheres profissionais com alto grau de escolaridade, possuem lazer em intensidade considerável, pois observa-se que a maioria possui esses momentos “às vezes” e “geralmente”, segundo a escala de respostas. Isso indica que tais mulheres possuem uma qualidade de

vida e uma rotina que, sob esse aspecto, supera a rotina de mulheres com baixo nível de instrução, conforme pesquisas anteriores⁸.

Em relação a isso, Lelis et al. (2008, p. 186), após realização de pesquisa com mulheres de baixo nível de instrução e de renda, consideram que “o lazer dessas mulheres está subordinado à realização de diversas outras atividades, o qual, muitas vezes, é sacrificado pela escassez de tempo proveniente da dupla jornada de trabalho”.

Quanto às atividades de lazer, foram mencionadas as seguintes ações com as respectivas frequências:

⁸ LELIS, C. T.; TEIXEIRA, K. M. D.; SANTANA, M. M.; MORAIS, L. S.; OLIVEIRA, M. M.; FREITAS, M. C. P.; OLIVEIRA, P. R. C.; LINHARES, A. M.; ROSADO, A. P. N. Análise da divisão sexual de papéis em famílias de camadas populares urbanas. **OIKOS**. Viçosa, v. 19, n.2, p. 169-189, 2008.

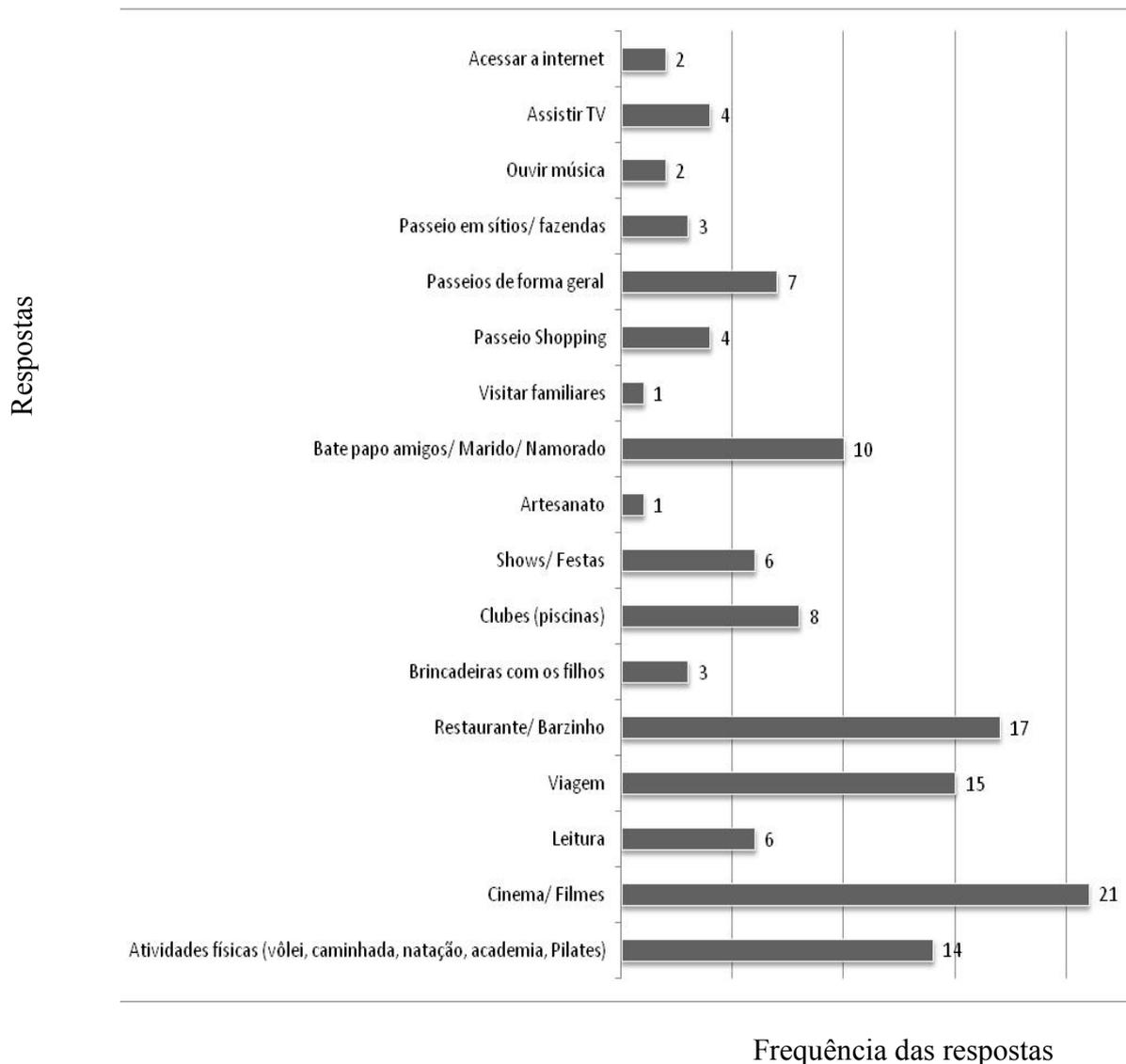


Figura 3 – Atividades de lazer praticadas pelas participantes da pesquisa.

Fonte: Dados da pesquisa. Rio Paranaíba/MG – 2010

Dada a frequência das respostas, pode-se afirmar que as atividades de lazer preferidas por esse grupo de mulheres profissionais são: em primeiro lugar, assistir filmes ou ir ao cinema; em segundo, ir a restaurantes ou a barzinhos; em terceiro, viajar e, em quarto, praticar exercícios físicos.

Nesse contexto, Costa (2010) observou em seus estudos que, independentemente do sexo, quanto maior é o nível de escolaridade, maior é a prática de atividades físicas de lazer, o que também reflete o nível socioeconômico da pessoa. E, ainda, que

mulheres mais escolarizadas são menos ativas nas atividades domésticas que as menos escolarizadas, confirmando os dados e as discussões anteriormente apresentados.

As pesquisadas foram questionadas sobre o fato de a família interferir em seu trabalho e em que sentido isso ocorre. Sendo assim, 29 (69%) disseram que a família não interfere em seu trabalho e treze (31%) afirmaram que sim. Dentre aquelas que afirmaram que há interferência, oito apontaram essa interferência de forma positiva e cinco de forma negativa.

Quanto à interferência de forma positiva, as mulheres apontaram aspectos como o apoio e o incentivo ao trabalho por parte da família e, ainda, a maior participação dos membros da família nos afazeres domésticos.

No que se refere à interferência negativa, a principal queixa apresentada, por cinco das participantes, foi a preocupação com os filhos e/ou com algum problema familiar enquanto estão no trabalho. Isso pode ser melhor evidenciado através dos depoimentos prestados pelas próprias participantes. Seguem-se alguns deles:

Os filhos precisam da atenção e acompanhamento dos pais. Me preocupo com o bem-estar das crianças enquanto estou ausente. (Participante 36, casada, 39 anos)

Se sair pra trabalhar e deixar alguém com problema, fico preocupada, o que interfere negativamente em minhas atividades. (Participante 37, solteira, 27 anos)

Fico preocupada com problemas da rotina e não consigo me concentrar nas tarefas do trabalho. (Participante 33, casada, 29 anos)

Ao final do questionário, perguntamos se o trabalho das profissionais interfere na família e em que sentido. As respostas se deram em proporções contrárias às respostas da questão anterior, pois trinta (71,5%) participantes afirmaram que o trabalho interfere na família e doze (28,5%) afirmaram que não. Dentre as trinta participantes que afirmaram haver interferência, dezesseis apontaram-na de forma negativa, quatro de forma positiva e dez não responderam sobre o sentido da interferência.

Sobre a interferência negativa do trabalho, o principal motivo apresentado foi a falta de tempo para a família e para si mesma, além do fato de assuntos profissionais serem colocados em pauta até mesmo em conversas familiares. Outros problemas apontados foram o excesso de cansaço, a ansiedade e o fato de os filhos sentirem a ausência das mães.

Podem-se destacar alguns relatos das profissionais nesse sentido:

As atividades relacionadas ao trabalho ocupam grande parte dos momentos de descanso, interferindo negativamente no convívio familiar. (Participante 08, casada, 32 anos)

Ficamos sem tempo para o diálogo, a rotina da família muda, tais como horários de acordar e horário das refeições. (Participante 17, solteira, 26 anos)

Gostaria de ter mais tempo para me dedicar à família, animais de estimação e a mim mesma. O trabalho em excesso me traz dúvidas quanto à possibilidade de ter filhos. (Participante 31, relação estável, 34 anos)

Quanto à interferência positiva, os motivos apontados por quatro das participantes e suas respectivas frequências foram: “motivo de orgulho para a família” (uma vez), “chega feliz em casa após um bom dia de trabalho” (uma vez), “a experiência no trabalho ajuda no convívio familiar” (uma vez) e “traz conforto econômico para a família” (uma vez).

Nesse contexto, pode-se destacar alguns relatos das profissionais:

Apesar de morar em casa, não dependo financeiramente dos meus pais. E meu trabalho é motivo de orgulho para eles. (Participante 37, solteira, 27 anos)

A experiência no trabalho ajuda no convívio familiar, incorporando valores como paciência, tolerância, etc. O trabalho também proporciona conforto econômico para a família. (Participante 12, solteira, 26 anos)

Nessa conjuntura, tem-se dados de um estudo realizado pela filial brasileira da International Stress Management Association (Isma), o qual foi mencionado em uma reportagem veiculada pela revista *Veja* on-line (2006). Tal estudo, realizado com 220 mulheres - funcionárias de grandes empresas e donas-de-casa de São Paulo e de Porto Alegre, chegou à conclusão de que conciliar o trabalho, a atenção aos filhos e os afazeres domésticos é menos estressante do que se dedicar a apenas uma dessas tarefas. A explicação estaria no fato de que, ao exercer duas ou mais atividades de igual relevância, a mulher divide suas preocupações e deixa de concentrar todas as expectativas e frustrações em apenas uma delas. Ou seja, para dar conta das múltiplas tarefas, as mulheres deixam de dedicar tanta importância aos problemas menores.

6.3. Análise Estatística da relação entre Variáveis (Teste Qui-quadrado)

Além da análise descritiva dos dados, foram realizadas também algumas análises estatísticas de correlação, através do teste Qui-quadrado. Tentou-se verificar a relação entre variáveis como o fato de ter filhos e possuir momentos de lazer e, ainda, a função ocupada na UFV e a realização de atividades do trabalho laboral em casa.

A primeira dessas análises não apresentou diferenças significativas, ou seja, o fato de ter filhos não mostrou estar relacionado a um tempo maior destinado a atividades de lazer. Já em relação ao cargo ocupado, verificou-se que as mulheres que atuam como professoras costumam levar atividades ligadas à profissão para serem realizadas em casa, enquanto as que ocupam cargos técnicos não levam.

Quadro 5 - Relação entre o cargo e o fato de Levar Atividades para Casa

Cargo	Levar Atividades para Casa			Total
	Nunca	Às vezes	Todos os dias	
Técnicas	14 66,7%	7 33,3%	0 0%	21 100,0%
Professoras	1 5,0%	5 25,0%	14 70,0%	20 100,0%
Total	15 36,6%	12 29,3%	14 34,1%	41 100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa. Rio Paranaíba/MG – 2010

Na Tabela 1, relacionou-se o cargo que a pesquisada exercia dentro da Universidade ao hábito de levar serviço para casa. Uma análise de X^2 (Qui-quadrado) foi realizada para descobrir se existe uma relação significativa entre essa prática e o cargo das pesquisadas: o valor do X^2 foi de 25,591 com uma probabilidade associada (p-valor) de menos de 0,00001 para um grau de liberdade de 2, o que demonstrou a existência de uma relação significativa entre o cargo e fato de levar serviço para casa. Assim, pode-se concluir que a maioria das professoras (70%) levam serviço para casa todos os dias e que a maioria das servidoras técnicas administrativas (66,7%) não o fazem. Esta ocorrência, muito provavelmente, está ligada ao tipo de profissão das pesquisadas, pois professoras precisam corrigir provas e trabalhos, redigir e revisar

relatórios de pesquisa e extensão, além de preparar as atividades de docência em sala de aula. O que, através dos pequenos prazos que possuem, culmina, muitas vezes, em uma jornada de trabalho que não é suficiente para a realização de todas as atividades e as leva, portanto, a buscar tempo extra em casa.

Pode-se inferir a partir dessa análise que, além do tempo gasto com atividades profissionais no local de trabalho e da carga horária de quarenta horas que cumprem semanalmente na instituição, as professoras levam trabalho para ser realizado em momentos que poderiam ser dedicados à convivência familiar e social, sobrecarregando tais mulheres e reforçando a ideia de que o trabalho tem uma centralidade cada vez maior na vida das mesmas.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo sobre a gestão do trabalho e da família por mulheres com alto nível de escolaridade permitiu uma melhor compreensão de como é o dia-a-dia das mesmas.

Quanto ao perfil socioeconômico das mulheres, identificou-se que mais da metade delas são casadas ou encontram-se em uma união estável. Isso indica que as mesmas já possuem suas próprias famílias, bem como tarefas e responsabilidades próprias. O nível educacional mínimo encontrado foi o de pós-graduação lato sensu e o máximo foi o de doutorado com realização de treinamento de pós-doutorado.

A renda das profissionais apresenta um valor considerável e participa, em sua maioria, de forma significativa na renda familiar total. Além disso, verificou-se uma real redução no número de filhos por mulheres com alto nível de instrução, o que comprova as afirmações da literatura a respeito, uma vez que apenas um terço das participantes possui filhos e três foi o número máximo encontrado de filhos por mulher.

Como se observou, uma metade das participantes da pesquisa é professora universitária e outra metade ocupa funções administrativas ou de técnicas de laboratório. Identificou-se que essas mulheres têm conciliado trabalho e família, de forma a, muitas vezes, exercerem atividades de seu trabalho laboral em momentos que se destinavam ao descanso ou ao lazer familiar e, ainda, afirmaram realizar alguma tarefa doméstica ou de cuidado com os filhos quando retornam para os lares ao final do dia. Todas as participantes afirmaram possuir bons relacionamentos no local de trabalho, o que é importante para qualidade de vida laboral e redução do stress.

As mulheres profissionais afirmaram possuir momentos de lazer em quantidade considerável e destacaram, como preferidos, os programas de assistir filmes, ir a restaurantes ou a barzinhos, viajar e realizar atividades físicas.

Quanto à interferência da família no trabalho remunerado, poucas mulheres afirmaram passar por isso. Dentre aquelas que reconhecem essa influência, a maioria a destacou de forma positiva e falou ainda sobre o apoio e o incentivo que recebem e sobre a maior participação dos membros da família nos afazeres domésticos. Como interferência negativa, foi considerada a preocupação com os filhos ou com algum problema familiar, o que, segundo as pesquisadas, atrapalha a concentração nas atividades do trabalho remunerado.

Sobre a interferência do trabalho na família, a maioria das participantes afirmou que isso ocorre e destacou tanto aspectos positivos quanto negativos a respeito. Dentre os negativos, o mais mencionado foi a falta de tempo para si mesmas e para o convívio com a família e, dentre os positivos, o conforto econômico da família e a experiência do convívio no trabalho, a qual contribuí para o convívio familiar, receberam destaque.

Nesse sentido, pode-se dizer que as mulheres com alto nível de instrução conseguem gerenciar vida profissional e familiar de forma a minimizar as consequências negativas da dupla jornada de trabalho, proporcionando uma melhor qualidade de vida para si e suas famílias.

Sendo assim, a análise da inserção feminina no mercado de trabalho e sua relação com a vida individual e familiar das mulheres é uma importante temática de estudo para as ciências sociais. Pois é uma questão que vem se modificando com o passar do tempo e que evidencia relevantes mudanças culturais e socioeconômicas.

8. REFERÊNCIAS

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

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Edições 70, 1977.

BATTHYÁNY, K.; CABRERA, M. S.; DEDE, G.; MACADAR, D.; PARDO, I. **Gênero e pobreza: desigualdades entrelaçadas**. **Observatório da cidadania**. 2005.

Disponível em: <http://www.socialwatch.org/es/informeImpreso/pdfs/tematicosb2005_bra.pdf>. Acesso em: 20 mai 2008.

BAUER, M.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

BRUSCHINI, C. **Mulher, casa e família**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990. 222 p.

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

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

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Caderno Pagu** [online]. 2002, n.17-18, pp. 157-196.

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

COELHO, M. C. **O valor das intenções: dádiva, emoção e identidade**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

CRUZ, T. A.; ALVARENGA, S. C.; SILVA, A. R.; CARMO, M. I. **Perfil empresarial de Viçosa**. Viçosa, MG: CENSUS, 2004.

DARTIGUES, A. O que é fenomenologia? São Paulo: Moraes, 1992

D'ÁVILA, S. M. G. **O significado do trabalho feminino para famílias de trabalhadoras de uma indústria de confecção em fortaleza, CE**. 1999. Tese (Doutorado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 1999.

DUTRA, E. P. S. et al.. **Observatório social em revista**. Ano 2, nº 5. Florianópolis: BAN GRAF, 2004. Disponível em <<http://www.observatoriosocial.org.br/download/ReGehondaport.pdf>>. Acesso em 09/011/2010.

FIGUEIREDO, L. Mulheres nas Minas Gerais. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **Histórias das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001. p. 44-141.

FONSECA, C. **Família fofoca e honra: etnografia de relações de gênero e violência em grupos populares**. Porto Alegre: Ed. Universidade/UFRGS, 2000.

FONTENELE-MORÃO, T. M. **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência**. Brasília. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

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

GOLDANI, A. M. **Famílias e gêneros: uma proposta para avaliar (des)igualdades**. 2000. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2000/Todos/gent2_1.pdf. Acesso em: 24 mar. 2008.

GOMES, F. P.; ARAÚJO, R. M. **Pesquisa Quanti-Qualitativa em Administração: uma visão holística do objeto em estudo**. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/Semead/8semead/resultado/trabalhosPDF/152.pdf>. Acesso em: 18 nov 2010.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Tempo, trabalho e afazeres domésticos: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 e 2005**. 2007. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_imprensa.php?id_noticia=954. Acesso em: 27 out. 2008.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Dados do Censo 2010 publicados no Diário Oficial da União do dia 04/11/2010**. Disponível em: http://www.censo2010.ibge.gov.br/dados_divulgados/index.php?uf=31. Acesso em: 17 nov 2010.

LAVINAS, L. Perspectivas do emprego no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. In: LAVINAS, L.; LEÓN, F. (Orgs.). **Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho**. Santiago do Chile: Cepal, setembro de 2002.

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

LUCENA, P. **Jornada flexível influencia na escolha da carreira feminina**. Disponível em: <http://economia.ig.com.br/carreiras/jornada+flexivel+influencia+na+escolha+da+carreira+feminina/n1237962122860.html>. Acesso em: 12 mai 2011.

MARRI, I.; WAJNMAN, S. **Esposas como principais provedoras de renda familiar**. Trabalho apresentado no XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambu – MG – Brasil, de 18 a 26 de setembro de 2006. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_731.pdf>. Acesso em 25 nov 2010.

MASLACH, C. **O maior stress**. Veja on-line. Edição 1959. 7 de junho de 2006. Disponível em: http://veja.abril.com.br/070606/p_092.html. Acesso em: 10 nov 2010.

MELO, H. P. **Gênero e pobreza no Brasil**. 2005. Disponível em: <http://200.130.7.5/spmu/docs/GGenero_Pobreza_Brasil04.pdf>. Acesso em: 13 mai 2008.

MIRANDA, R.A.; DOMINGUES, E.P. **Jornada ao trabalho e escolhas residenciais na região metropolitana de belo horizonte**. 2007. Disponível em: <<http://www.banconordeste.gov.br/content/aplicacao/Eventos/ForumBNB2007/docs/jornadadotrabalho.pdf>>. Acesso em: 17 de jun. 2008.

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

NETO, O. C.; MOREIRA, M. R.; SUCENA, L. F. M. Grupos focais e pesquisa social qualitativa: o debate orientado como técnica de investigação. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 13., 2002, Ouro Preto. **Anais...** Ouro Preto, MG: UFOP, 2002.

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

OLIVEIRA, C. R. de. **História do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ática, 2001.

OLIVEIRA, Z. L. C. **A provisão da família e a pobreza: o caso de Belo Horizonte**. In: SEMINÁRIO AS FAMÍLIAS E AS POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL. Belo Horizonte, 2005. Disponível em: <<http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/outros/FamPolPublicas/ZuleicaOliveira.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2008.

PANGUILA, A. **Taxa de escolarização da mulher demonstra competência para assumir qualquer função**. Disponível em: <http://criasnoticias.wordpress.com/2008/07/29/taxa-de-escolarizacao-da-mulher-demostra-competencia-para-assumirqualqu-er-funcao/> Acesso em 10 nov 2010.

POCHMAN, M.; AMORIM, R. **Atlas da exclusão social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2004.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2003.

PUGLISI, M.L.; FRANCO, B. **Análise de conteúdo**. 2. ed. Brasília: Líber Livro, 2005.

RAQUEL, T. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <http://www.scribd.com/doc/7688055/mulher>. Acesso em: 11 nov 2010.

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

ROCHA, S. **Pobreza no Brasil**. Afinal, de que se trata? 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 2006.

ROCHA, D.; DEUSDARÁ, B. Análise de Conteúdo e Análise do Discurso: aproximações e afastamentos na (re)construção de uma trajetória. **Alea**. vol 7, n. 2, julho-dezembro 2005, p. 305-322. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/alea/v7n2/a10v7n2.pdf>. Acesso em: 24 nov 2010.

SAFFIOTI, H. I. B. (2002). **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

SARTI, C. A. Famílias enredadas. In: ACOSTA, A. R.; VITALE, M. A. F. (Orgs.). **Família: redes, laços e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 2007. p. 21-36.

TAMAYO, A. **Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional**. Revista Administração Contemporânea. 2001, vol.5, n.3, pp. 127-147. ISSN 1982-7849. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n3/v5n3a07.pdf>. Acesso em: 10 nov 2010.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. O. **Sucesso e (In) Felicidade do Executivo**. São Paulo: Campus, 2007.

VEJA ON-LINE. **Sem tempo para ninharias**. Edição 1959. 7 de junho de 2006. Disponível em: http://veja.abril.com.br/070606/p_092.html. Acesso em: 10 nov 2010.

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

VILABOL, M. A. **O estudo de caso**. Disponível em <<http://mariaalicehof5.vilabol.uol.com.br/>>. Acesso em: 21 nov 2010.

WAGNER, A.; PREDEBON, J.; MOSMANN, C.; VERZA, F. Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 181-186, maio-ago. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v21n2/a08v21n2.pdf>>. Acesso em: 18 de fev. 2008.

*Recebido em 04 de Agosto de 2011 Aceito em 30 de Janeiro de 2012.