

DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e100230>

# **PERCEÇÃO DE TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS SOBRE A CONCILIAÇÃO ENTRE O TRABALHO E O ACOMPANHAMENTO ESCOLAR DOS FILHOS**

**PERCEPTION OF ADMINISTRATIVE TECHNIQUES ON CONCILIATION  
BETWEEN WORK AND CHILDREN'S SCHOOL CARE**

**Lidia Ferreira Mariano da Paz, Mestra**

<https://orcid.org/0000-0002-6816-1893>

[lidia.paz@ufsj.edu.br](mailto:lidia.paz@ufsj.edu.br)

Universidade Federal de São João Del-Rei | Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública  
São João Del-Rei | Minas Gerais | Brasil

**Gustavo Melo Silva, Doutor**

<https://orcid.org/0000-0001-6431-1594>

[gustavomelo@ufsj.edu.br](mailto:gustavomelo@ufsj.edu.br)

Universidade Federal de São João Del-Rei | Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública  
São João Del-Rei | Minas Gerais | Brasil

Recebido em 20/maio/2024

Aprovado em 14/novembro/2024

Publicado em 15/janeiro/2025

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

## RESUMO

Este artigo tem como enfoque o trabalho da mulher associado a assistência escolar aos seus filhos. O objetivo do trabalho foi compreender como as servidoras técnicas lidam no seu cotidiano, em um campus fora de sede de uma universidade federal, com a conciliação do acompanhamento escolar e das suas responsabilidades profissionais. A metodologia utilizada foi de uma estratégia de estudo de caso, com o uso de revisão bibliográfica e operacionalizada por meio de pesquisa qualitativa, exploratória com o uso de entrevista semiestruturada. De acordo com as servidoras mães, a conciliação é realizada de maneira insatisfatória devido ao cumprimento de sua jornada de trabalho. Existem demandas das servidoras, no que se refere ao trabalho, para alternativas de redução da jornada, flexibilização do horário, teletrabalho e pelo trabalho híbrido. A direção da universidade de ensino superior, dentro de suas atribuições administrativas, reconhece e busca a melhoria da qualidade do serviço da profissional mulher, que em sua maioria exercem o papel de mães, e, por consequência, necessitam de apoio, especialmente, com a efetivação de alternativas no ambiente de trabalho que permitam a conciliação do trabalho com o acompanhamento escolar de seus filhos.

**Palavra-Chave:** Profissional-Mulher. Universidade Federal de Ensino Superior. Acompanhamento Escolar.

## ABSTRACT

This article focuses on women's work associated with school assistance for their children. The objective of the work was to understand how technical employees deal with their daily lives, on a campus outside the headquarters of a federal university, with the conciliation of school monitoring and their professional responsibilities. The methodology used was a case study strategy, using a bibliographic review and operationalized through qualitative, exploratory research using semi-structured interviews. According to the mother employees, the reconciliation is carried out unsatisfactorily due to the fulfillment of their working hours. There are demands from public servants, with regard to work, for alternatives to reduce working hours, flexible working hours, teleworking and hybrid work. The management of the higher education university, within its administrative responsibilities, recognizes and seeks to improve the quality of service for professional women, who mostly play the role of mothers, and, consequently, need support, especially with implementing alternatives in the work environment that allow you to reconcile work with your children's school attendance.

**Keyword:** Professional-Woman. Federal University of Higher Education. School Monitoring.

## **1 INTRODUÇÃO**

A maternidade e a carreira profissional são temas que indicam às dificuldades enfrentadas pelas mulheres para o reconhecimento de seus direitos, valorização de suas capacidades e habilidades. Além disso, as mulheres vêm buscando o rompimento dos padrões convencionais sociais que as colocaram, durante a evolução da sociedade, como submissa e limitada em suas condições aos afazeres domésticos, a submissão e ao segundo plano em meio à transformação social (Fernandes *et al.*, 2019).

Em se tratando da profissional mulher inserida no mercado de trabalho, faz-se relevante comentar que os cuidados com os filhos apresentam-se como um fator desafiador, uma vez que, a conciliação entre trabalho e a maternidade, apresenta-se como um desafio frente à dupla jornada de trabalho, e concepção de que, a responsabilidade de cuidar dos filhos é da mulher (Franco, 2018; Mattos, 2019).

Neste sentido, o problema de pesquisa para este estudo se apresenta com a seguinte indagação: Como universidades federais, em seus campus fora de sede, podem melhorar a qualidade de vida da mulher no trabalho reconhecendo a maternidade e o papel das mães na educação de seus filhos?

O objetivo do estudo foi identificar como as técnicas administrativas conciliam o acompanhamento escolar de seus filhos e a sua responsabilidade profissional em um Campus fora de sede de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES).

A escolha do tema tem como justificativa a análise das dificuldades enfrentadas por servidoras técnicas administrativas de um Campus fora de sede de uma universidade federal e os impactos de tais dificuldades na sua qualidade de vida e no rendimento no trabalho. Em 2000, os registros de nascimentos cujas mães tinham menos de 30 anos eram 76,1% do total, caindo para 62,1% em 2020. Já os registros de nascimentos cujas mães têm de 30 a 39 anos, em 2000 eram 22,0%, chegando a 34,2% em 2020 (Ecodebate, 2022, p. 02). Ainda, de acordo com a divulgação dos dados fornecidos pelo IBGE (2020), as mães na faixa dos 20 a 29 anos sempre concentraram mais de 50% do total de nascimentos. Em 2000, eram 54,5% das genitoras e, em 2010, 53,1%. Porém, em 2020, pela primeira vez, esse percentual ficou abaixo da metade (48,7%). Com relação aos casamentos, a queda foi a maior da série das Estatísticas do Registro Civil, sendo que, em 2020, foram registrados 757.179 casamentos civis: 26,1% a menos que em 2019.

## **2 DESAFIOS DA MULHER NA CONCILIAÇÃO DA MATERNIDADE COM A CARREIRA PROFISSIONAL**

A luta das mulheres para a inserção no mercado de trabalho, ainda é travada até os dias atuais, desencadeando a prática de lutas diárias para a sua permanência na sociedade com poder de fala, reconhecimento, respeito e valorização de seus esforços para a transformação da sociedade com igualdade de direito e deveres entre os gêneros (Camargo, 2010; Hoffmann, 2020; Silva *et al.*, 2015). Mesmo ocorrendo à capacitação formal da mulheres, por meio da formação da bagagem de aprendizagem, não se pode negar que a mulher que busca o sucesso profissional enfrenta desafios que precisam ser entendidos e promovidas ações que as auxiliem na concretização de seus sonhos (Feitosa; Albuquerque, 2019; Lima, 2019).

Diniz (2018) complementa que as mães vivenciam várias transformações, que desencadeiam o entendimento de que se trata de um processo que engloba mudanças físicas, emocionais, psíquicas e hormonais, dores no processo de amamentação, ansiedade, dentre outros aspectos que interferem em sua carreira profissional. Por tanto, a vida cotidiana da mãe não se limita aos momentos de felicidades, seu cotidiano também apresenta conflitos como, por exemplo, em relação a sua carreira profissional.

Além da exigência profissional, as mulheres ainda possuem a responsabilidade da maternidade, tendo que organizar e dividir o seu dia entre as obrigações profissionais e os cuidados com a sua família. A dupla jornada leva várias mulheres a desistirem de seus sonhos profissionais, em razão da ausência de apoio ou mesmo da compreensão de que o seu trabalho precisa ser valorizado de forma a promover a sua satisfação pessoal e profissional (Arteiro e Passos, 2017; Braga, Miranda e Correio, 2018; Silveira, 2021).

De acordo com Oshima (2019, p. 02), “a chance de uma mulher sem filhos ser contratada é 80% maior do que a de outra, com filhos e com currículo semelhante”. Para Silveira (2021), quando ocorrem as dificuldades de conciliação entre maternidade e carreira profissional, o número de mulheres que pedem demissão é significativo, frente as que optam em cuidar dos filhos adiando os seus planos profissionais. Não obstante da constatação das dificuldades relacionadas aos filhos, muitos maridos dificultam esta nova forma de vida das mulheres, por julgarem que elas deveriam cuidar da casa e dos filhos, o que leva ao não apoio no que se trata dos cuidados dos filhos e manutenção dos afazeres domésticos, ampliando ainda mais a jornada de trabalho das mulheres (Papadopoulos, 2015).

Outro fator a ser considerado em relação às dificuldades das mulheres em conciliar a maternidade e a carreira profissional está no seu papel relacionado à assistência escolar aos filhos. Para tanto, faz-se relevante explicar sobre esta dificuldade, uma vez que, o acompanhamento da vida educacional dos alunos além de ser um direito, é um dever dos pais em busca da garantia da formação intelectual, social, cultural e política de seus filhos (Souza *et al.*, 2020).

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres são evidentes no cenário do mercado de trabalho brasileiro. As mulheres no ambiente laboral enfrentam situações que interferem em seu desempenho em virtude da conciliação com a maternidade, salientando que, neste contexto, evidenciam-se as questões relacionadas ao preconceito, à discriminação, os obstáculos que lhes são colocadas, além da desvalorização salarial e da dupla jornada de trabalho (Glitz, 2018; Machado, 2018; Souza *et al.*, 2020).

Conforme Souza *et al.* (2020), a ausência desse acompanhamento, direto dos filhos nas fases do processo de ensino e aprendizagem, acarreta consequências consideráveis em seu desenvolvimento, sendo detectadas dificuldades de aprendizagem, transtornos emocionais, indisciplina, evasão e repetência escolar mediante o fato de que, quando chamadas a comparecerem às escolas. A maioria das mães que trabalham não atendem ao chamado em decorrência de seus trabalhos, que não permitem o comparecimento as reuniões escolares (Souza *et al.*, 2020).

As dificuldades no acompanhamento dos filhos na escola podem ser exemplificados no cotidiano das famílias a partir do tempo escasso, da dupla jornada que contribui para que as mães não tenham as condições para dar a devida atenção aos filhos principalmente durante a fase escolar (Almeida; Mota-Santos, 2018). Por mais que as famílias busquem alternativas para amenizar as dificuldades no acompanhamento dos filhos na escola, há dificuldade de se estabelecer um horário congruente entre o funcionamento das escolas e dos empregadores para liberação das mães viabilizando sua participação nas reuniões escolares (Souza *et al.*, 2020).

Um fato de relevância para o objeto deste estudo está nos obstáculos referentes à conciliação da inserção da mulher ativamente no mercado de trabalho e o acompanhamento dos filhos em seu processo de aprendizagem. Nesta perspectiva, salienta-se a questão relacionada da dupla jornada de trabalho que, interfere na qualidade de vida das mulheres, em

razão da conciliação dentre a mulher profissional e a mãe, que precisa acompanhar os filhos em seu desenvolvimento, tanto social, quanto educacional (Flores, 2019).

A participação da mulher profissional no acompanhamento da vida escolar dos filhos é muitas vezes marcada, por exemplo, pela ausência da participação da mãe nas reuniões escolares. Esta ausência compromete o desempenho dos alunos, em razão da dificuldade da continuidade de sua aprendizagem fora do ambiente escolar, por estes não terem o acompanhamento familiar adequado (Mattos, 2019). A jornada de trabalho e as obrigações e deveres que são apresentadas pela maternidade dificultam o desenvolvimento das crianças e, conseqüentemente, o alcance das aspirações das mães em buscarem a evolução no mercado de trabalho (Salvador, 2018).

Quando se analisa a questão da jornada de trabalho das mulheres e a responsabilidade de acompanhamento da vida educacional dos filhos, percebe-se que a dificuldade existente de conciliar o tempo é visível, sendo uma missão árdua para as mulheres, em virtude do não entendimento de seus direitos de se sentirem produtivas exercendo as suas atividades profissionais (Maia; Mendes, 2019; Rabello, 2013).

A troca de informações entre a família e os professores contribui significativamente para que os professores possam planejar as suas ações, com o objetivo de que estas sejam efetivadas no ambiente escolar, buscando a aproximação entre a realidade e a teoria de forma a promover a ampliação de suas habilidades e capacidades (Rego; Barreto e Benício, 2016).

Diante das dificuldades frente à jornada de trabalho e a não participação das reuniões escolares, muitas mães optam em se anular de seus desejos profissionais para se dedicar a família. O que se trata de uma realidade na sociedade brasileira. Entre as possibilidades para flexibilização da jornada o teletrabalho pode ser uma alternativa na busca de conciliação entre o trabalho e a família para as mães que se encontram inseridas no mercado (Rocha e Muniz, 2013; Rodrigues, 2011). Para Mattos (2019), de uma maneira geral, as mães trabalhadoras se apresentam mais dispostas ao teletrabalho que possibilita para estas estarem próximas de seus filhos. No entanto, para outras profissionais, o teletrabalho não contribui em razão da dificuldade de conciliar o tempo de trabalho com os afazeres domésticos e cuidados para com os filhos (Mattos, 2019).

Ferreira e Rodrigues (2022) comentam que, em Minas Gerais o número de famílias chefiadas por mulheres ampliou nos últimos anos. De acordo com o Estado de Minas (2020),

imprensa escrita, em 1995, a porcentagem era de 25% e em 2018 atingiu 45%, sendo constatado que, quase a metade dos lares na atualidade é liderada pelas mulheres.

Entretanto, mesmo com o teletrabalho, a jornada da mulher não se apresentou simplificada, uma vez que, a cobrança das metas de trabalho, como já foi comentado foram detectadas elevadas frente às disposições dos profissionais, o que resultou na insatisfação de várias profissionais em relação à ameaça do não cumprimento das metas traçadas pelas organizações (Medeiros, 2018).

### **3 METODOLOGIA**

O método de pesquisa configurou-se como sendo um estudo de revisão bibliográfica, qualitativa, exploratória com pesquisa de campo, com o uso de entrevista semiestruturada, vislumbrando o desenvolvimento do tema proposto. A metodologia da pesquisa foi direcionada, inicialmente, por uma pesquisa documental. Posteriormente, foi complementada por meio de registros etnográficos e de entrevistas semiestruturada vislumbrando o desenvolvimento do tema proposto.

Em relação aos procedimentos técnicos, o estudo apresentou uma pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2008), configura como sendo a pesquisa desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Sobre a natureza qualitativa da pesquisa, Gil (2008) explica que, trata-se de uma investigação onde as estratégias escolhidas têm influência sobre os procedimentos. A pesquisa qualitativa é uma metodologia de pesquisa não estruturada e exploratória, baseada em pequenas amostras que proporcionam percepções e compreensão do contexto do problema.. As pesquisas qualitativas etnográficas e documentais têm ampliado os métodos de investigação no campo educacional, contribuindo para se alcançar resultados mais satisfatórios no processo de pesquisa, bem como no fornecimento de elementos teóricos e práticos para pesquisadores, professores e estudantes em todos os níveis educacionais (Rivero, 2018).

A pesquisa fez uso de dados secundários como, por exemplo, leis, decretos e normas do serviço público federal que tratam do trabalho de mães e das possibilidades de flexibilização do trabalho. Os dados primários foram coletados por meio de técnicas etnográficas e de entrevistas semi-estruturadas com servidoras públicas, técnicas



administrativas, de uma universidade da rede federal de ensino superior, lotadas no Campus Alto Paraopeba.

Inicialmente as entrevistas foram analisadas a partir das categorias conceituais apresentadas neste estudo que podem ser sintetizadas nos seguintes conceitos centrais: trabalho feminino, mãe trabalhadora, assistência escolar e flexibilização do trabalho. Estas serão as categorias iniciais, o que não eliminou a possibilidade no desenvolvimento do projeto da identificação de categorias intermediárias.

Para tanto, fez-se necessária à realização da pesquisa de campo, evidenciando a fundamentação da pesquisa proposta, sendo o cenário da pesquisa foi uma universidade da rede federal de ensino superior, localizada na região do Alto Paraopeba, no estado de Minas Gerais. A escolha deste Campi foi definida, principalmente, pelas características de afastamento da unidade de um centro urbano, fato este que dificulta a dupla jornada de trabalho das mulheres.

O percurso metodológico utilizado para pesquisa de campo foi determinado por meio da construção de uma entrevista semi-estruturada aplicada a nove servidoras públicas que participaram de forma espontânea da entrevista, tendo suas identidades preservadas e a divulgação do conteúdo das entrevistas consentido por meio de assinatura de Termo de Livre Consentimento.

O Quadro 01 apresenta o perfil profissional das entrevistadas da pesquisa com o intuito de alcançar os objetivos propostos para este estudo.

**QUADRO 01** Perfil das entrevistadas/colaboradoras

<b>Entrevistada</b>	<b>Cargo</b>	<b>Formação Acadêmica</b>	<b>Tempo de serviço na UFSJ</b>
<b>1</b>	Técnico em Assuntos Educacionais	Nível Superior em Pedagogia	14 anos
<b>2</b>	Assistente Administrativo	Nível Superior em Ciências Biológicas com Especialização em Administração Pública	06 anos
<b>3</b>	Técnica em Laboratório	Nível Superior em Computação	13 anos
<b>4</b>	Administrador	Nível Superior em Administração com Mestrado em Administração Pública	09 anos
<b>5</b>	Técnico Administrativo	Nível Superior em Administração de Empresas	13 anos
<b>6</b>	Assistente de Administração	Nível Superior em Nutrição	06 anos
<b>7</b>	Técnico Administrativo	Nível Superior em Direito	15 anos
<b>8</b>	Técnico em Laboratório	Nível Superior em Computação	05 anos
<b>9</b>	Técnico Administrativo	Nível Superior em Administração	10 anos

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).



As entrevistas ocorreram no segundo semestre de 2023, entre o mês de outubro e novembro, com a autorização institucional e colaboração das servidoras mães da Instituição Federal de Ensino Superior. As entrevistas foram analisadas pelo conteúdo das respostas obtidas nas entrevistas semiestruturadas, conforme Bardin (2011), à luz da fundamentação da literatura apresentada.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Os avanços da legislação trabalhista ocorrida por meio da Reforma Trabalhista de 2017, propiciou a adequação da administração pública frente às novas exigências em relação à garantia dos direitos e deveres dos trabalhadores, tanto da esfera pública, quanto privada (LIMA, 2019). Neste contexto, Fontes (2018) comenta que, as Universidades Federais frente ao cumprimento da legislação vigente, necessitaram adequar as suas ações tendo como foco a garantia de todos os seus funcionários dos plenos direitos os quais foram estabelecidos após a Reforma Trabalhista de 2017.

A Resolução nº 010, de 09 de maio de 2022, que institui a Comissão Permanente de Gestão e Acompanhamento das Modalidades de Jornadas de Trabalho dos Servidores Técnico-administrativos em Educação da universidade pesquisada. Em seu Art. 2º a Resolução nº 010/2022, estabeleceu as seguintes formas de trabalho: jornada flexibilizada; teletrabalho; regime de execução parcial ou integral de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução das atividades passíveis de controle e que possuam metas; regime de execução parcial, regime de execução integral; e, o Programa de Gestão.

Em se tratando da questão do trabalho realizado pela mulher na Instituição de Ensino Superior, salienta-se que, a Resolução nº 010/2022 remete as modalidades de trabalho que são disponibilizadas na universidade da rede federal de ensino superior, ressaltando que a flexibilidade do trabalho contribui para o melhor desempenho dos servidores técnico-administrativo.

A universidade propôs ainda a regulamentação das modalidades de trabalho com critérios e condições legais para a adoção do Programa de Gestão e Desempenho para os servidores técnico-administrativos em educação por meio da Resolução nº. 016, de 04 de julho de 2022, estabelecendo os critérios de avaliação de desempenho para as modalidades de trabalho oferecidas aos seus colaboradores.

Por meio da Resolução nº. 016, de 04 de julho de 2022, os profissionais podem se candidatar as modalidades de trabalho flexibilizado pela instituição, destacando os requisitos e critérios para a sua efetivação que se apresentam dispostos em seu Art. 13. Em destaque, apresentam-se a organização e o reconhecimento dos requisitos para a avaliação de desempenho de sua atividade laboral frente à modalidade de trabalho a ser exercida.

Para análise específica das percepções das técnicas administrativas foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com profissionais que atuavam na universidade da rede federal de ensino superior em estudo, entre outubro e novembro de 2023, com a colaboração livre das servidoras que ocupam cargos técnicos-administrativos no Campus Alto Paraopeba (CAP), após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Mesmo ocorrendo à capacitação formal por meio da formação da bagagem de aprendizagem, não se pode negar que a mulher que busca o sucesso profissional enfrenta desafios que precisam ser entendidos e promovidas ações que as auxiliem na concretização de seus sonhos (Feitosa; Albuquerque, 2019).

Conforme as entrevistadas, a inserção da mulher no mercado ainda é difícil, principalmente em razão dos trabalhos domésticos e a maternidade, expressando o entendimento de que não se trata de uma realidade fácil, quando a mulher busca a conciliação entre a profissional e a maternidade. Ainda foi alegado pelas entrevistadas que, mesmo ocorrendo desafios, a mulher busca o seu espaço no mercado de trabalho, mesmo ocorrendo às dificuldades referentes aos desafios de serem mães e profissionais.

As informações apresentadas pelas entrevistadas demonstraram que, em suas percepções, a mulher vem ampliando a sua participação no mercado de trabalho, sendo reconhecida em sua carreira profissional por meio de sua capacitação, desempenho profissional e resultados alcançados. De acordo com Fontes (2018), a mulher em sua luta para ser reconhecida propicia o desenvolvimento do movimento de independência o qual se faz necessário para que elas possam ter os seus direitos garantidos. Por isso, mesmo ocorrendo o reconhecimento dos avanços da mulher na sociedade, permanecem obstáculos que precisam ser superados (Hoffmann, 2020).

Sobre os desafios enfrentados no cotidiano de seu trabalho laboral em relação a conciliação com os cuidados e criação dos filhos, as entrevistadas declararam que são inúmeros os desafios, principalmente em relação aos horários de jornada de trabalho, que deveriam ser flexibilizados, permitindo novas formas de trabalho, como, por exemplo, o

teletrabalho que poderia contribuir para que as mães servidoras conciliassem as suas atividades de mãe e profissional.

Para Machado (2018), a mulher enfrenta desafios que não são vivenciados pelos homens. Por isso, é fundamental o entendimento de que, o desafio da mulher para o exercício de sua profissão se apresenta principalmente em sua responsabilidade frente à criação e cuidados para com os filhos e com a casa.

Sobre as possibilidades ofertadas pela universidade da rede federal de ensino superior analisada, as entrevistadas desempenham as suas atividades profissionais, buscando conciliar a carreira profissional e o acompanhamento da vida escolar de seus filhos. As entrevistadas relataram que, que as possibilidades são mínimas, que na maioria das vezes, o que ocorre é a negociação com a chefia, para compensação de horas. Entretanto, todas as entrevistadas relataram não ocorrer problemas de liberação para o acompanhamento dos filhos. As entrevistadas também relataram que nos setores em que ocorre a flexibilização do horário a conciliação é realizada de maneira mais favorável. A redução da jornada de trabalho é um fator que contribui para que as servidoras mães possam conciliar a sua dupla jornada, salientando que, ao atender as necessidades dos servidores, as universidades buscam melhorar o desempenho de seus servidores, o que é comprovado em razão da satisfação no exercício de suas atividades laborais.

Fazendo uso aqui de Rodrigues (2011), a flexibilidade de horário vem sendo utilizado em diferentes setores do mercado de trabalho, tendo como finalidade o atendimento das necessidades dos profissionais, que promovem a melhoria de seu desempenho profissional, sendo um fator considerado positivo em relação ao cumprimento das ações para o alcance das metas e objetivos propostos pelas instituições.

Para as entrevistadas sua inserção no mercado de trabalho ocorreu de maneira natural, com a conclusão do curso superior e aprovação em concurso público. No entanto, para cinco entrevistadas, a inserção no mercado de trabalho apresentou obstáculos, confirmando os estudos de Arteiro e Passos (2017). Os obstáculos apresentados indicam que as mulheres enfrentam dificuldades relacionadas à distância do local de trabalho de suas residências, dificuldades de remoção para outras unidades, mudanças em relação a sua rotina, o que evidencia a questão de acompanhamento da vida dos filhos, que conforme Silva *et al.* (2015), prejudicam o seu desenvolvimento enquanto seres humanos, especificamente, no seu desempenho escolar.

Com referência a relação da carreira profissional com o acompanhamento e cuidado com os filhos, as entrevistadas afirmaram que as dúvidas ainda persistem em razão das dificuldades de conciliação, o desejo da carreira profissional, com a maternidade, não se tratando de uma tarefa fácil de ser resolvida. Fazendo uso aqui de Braga, Miranda e Correio (2018) comentam que, a condição da mulher profissional e a mulher mãe e dona de casa, trata-se de uma discussão que leva muitas mulheres a desistirem de seus sonhos. As que conseguem realizar apresentam dúvidas em razão das situações em que vivenciam, principalmente, quando as mesmas se sentem faltosas em relação a maior atenção e cuidados com os filhos. A luta das mulheres para a inserção no mercado de trabalho, ainda é travada até os dias atuais, conforme Hoffmann (2020), para transformar a sociedade em busca de igualdade de direitos e deveres entre os gêneros (Hoffmann, 2020).

Os principais desafios relatados pelas entrevistadas em seu cotidiano estão relacionados ao acompanhamento educacional de seus filhos foram apontados em relação ao acompanhamento da vida escolar, com ausência em reuniões, dificuldades de conciliação de horários, disponibilidade de tempo para o acompanhamento dos deveres dos filhos. Tais desafios são considerados pontos negativos para as mulheres que trabalham exercendo as suas profissões. Na percepção das entrevistadas os principais desafios enfrentados pelas servidoras mães estão relacionados ao tempo com os filhos, à sobrecarga da jornada profissional e os cuidados de casa, a ausência do acompanhamento da vida educacional dos filhos.

Para Camargo (2010), as servidoras mães precisam ser ouvidas, em relação as suas necessidades; mesmo sendo uma escolha, a realização de um sonho, os desafios se apresentam presentes, e as fazem refletir sobre a jornada que vivenciam em seu cotidiano, desencadeando o entendimento sobre a diferença existente a jornada de trabalho entre homens e mulheres. Sobre a jornada de trabalho, evidencia-se que no caso da mulher, ela não se limita ao ambiente laboral, mas tem a sua continuidade ao chegar em casa e cuidar de sua família (Diniz, 2018).

As entrevistadas relatam queixas dos filhos sobre o acompanhamento em relação a vida educacional como, por exemplo, em relação a comparação de outros pais que levam seus filhos à escola, que são mitigadas no diálogo das mães com seus filhos. Portanto, mesmo ocorrendo à dupla jornada, as mulheres buscam cumprir as suas responsabilidades junto aos filhos, mesmo que para isso, as estratégias de adequação sejam criadas. A percepção das entrevistadas confirma a indicação de Feitosa e Albuquerque (2019) em que a relação familiar

das mulheres na busca pela conciliação da dupla jornada, se apresenta na maioria das vezes em busca de um equilíbrio, de maneira a permitir a redução da ausência em relação ao acompanhamento de seus filhos e as responsabilidades profissionais.

Para suprir o acompanhamento da vida educacional dos filhos, as entrevistadas alegaram que buscam em seu tempo livre, estar mais próximas aos filhos, dando-lhes mais atenção, acompanhamento as suas atividades, demonstrando interesses por suas conquistas, participando das reuniões e eventos realizados pelas escolas. Para Maia e Mendes (2019), mesmo ocorrendo a dupla jornada, o estresse e o cansaço da mulher não inviabilizam o desempenho do papel de cuidadora e profissional de maneira a permitir aos filhos a melhor condição de vida.

Na percepção das servidoras, a flexibilização da jornada de trabalho, por exemplo, por meio do teletrabalho contribui para que ocorra a conciliação, mas também afirmaram que outras alternativas seriam possíveis, como a redução da jornada de trabalho para seis horas, a flexibilização e o trabalho híbrido. Tal afirmativa se estabelece frente às possibilidades de desempenharem as suas atividades laborais próximo à família, o que para os filhos seria um fator positivo, por terem as mães próximas, como foi analisada durante os estudos de Fontes (2018). No entanto, não se pode deixar de comentar, que o teletrabalho também apresenta pontos negativos, como a dificuldade de disciplina de horários para o cumprimento de sua demanda profissional (Glitz, 2018).

De acordo com Rocha e Muniz (2013), o teletrabalho é uma modalidade que contribui para o profissional estar mais próximo de seus filhos, mas ao mesmo tempo, existe do mesmo o condicionamento para o alcance das metas estabelecidas pelos empregadores.

Entretanto, as entrevistadas percebem que a melhoria das condições de trabalho na conciliação de maneira efetiva da carreira profissional e do acompanhamento escolar dos filhos não se limita a flexibilização da jornada de trabalho. As entrevistadas também destacaram ações referentes à oferta de transporte e priorização na possibilidade de remoção das servidoras.

Dessa maneira, o que pode ser percebido é o fato de que, as normas e legislações vigentes propiciaram avanços significativos em relação à proteção dos direitos trabalhistas das mulheres (Hoffmann, 2020). No entanto, ainda não se faz de maneira satisfatória, frente às falhas das legislações que comprometem a efetivação das legislações de maneira eficiente,

uma vez que, a pressão dos empregadores ainda se faz possível, gerando receios e medos as profissionais de serem demitidas de seus cargos (Souza *et al.*, 2020).

Contudo, é de suma relevância comentar que nesta trajetória de reconhecimento de direitos trabalhistas das mulheres ao serem analisadas as legislações constituídas, o avanço frente à busca pela igualdade se faz permanente, desencadeando a motivação para a continuidade das mulheres em lutarem por seus direitos de igualdade profissional (Trópia, 2017).

Dentro dos questionamentos respondidos durante a entrevista, salienta-se que, a universidade foco deste trabalho, por meio das demandas dos técnicos administrativos em educação as chapas inscritas na pesquisa ao reitorado em 2023 estabeleceram algumas prioridades: ampliação das 30 horas, com a atualização geral da normativa interna sobre a flexibilização de jornada (30 horas), incluindo também a utilização e aplicação do conceito de público usuário previsto na legislação, sobretudo no PCCTAE e no Código de Defesa do Usuário do Serviço Público; atualização da normativa com as regras mais recentes do PGD, incluindo o PGD presencial como modalidade; definição de critérios objetivos para a remoção de servidores entre os setores, sobretudo para os setores contemplados com a flexibilização e com o PGD; inclusão de recesso escolar durante a "semana das crianças".

A universidade objeto deste trabalho dentro de suas atribuições busca promover a melhoria da qualidade do serviço prestado por seus profissionais do setor técnico-administrativo. Fazendo uso de Lima (2019), a presença da profissional mulher se faz em destaque, e, que em sua maioria são mães, que necessitam de apoio, com direitos aos benefícios referente as atividades laborais, destacando a flexibilidade em determinadas situações para conciliarem as suas atividades enquanto mães e profissionais no exercício de suas atividades laborais.

Sendo assim, propiciou-se o entendimento de que, a trajetória junto à criação de Decretos, Resoluções e Leis que reconheçam o trabalho da mulher enquanto profissional e ao mesmo tempo permitindo o reconhecimento de sua condição de mãe vem demonstrando que é possível à conciliação entre o trabalho e a maternidade (Lima, 2019). Corroborando com Lima (2019), o autor Hoffmann (2020) comenta que, as normas, decretos e leis estabelecidas resultam na ampliação das possibilidades e participação com eficiência de desempenho e produtividade dos profissionais do gênero feminino inseridos no mercado de trabalho ou que pretendem iniciar a construção de sua carreira profissional.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi identificar como as servidoras lutam conciliavam o acompanhamento escolar de seus filhos e a sua responsabilidade profissional referente ao cargo técnico administrativo em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), bem como, evidenciar a evolução da mulher no mercado de trabalho, suas dificuldades em relação ao acompanhamento dos filhos em sua vida escolar e a conciliação com a carreira profissional.

Após o desenvolvimento desta pesquisa foi possível evidenciar em um Campus de uma universidade federal de ensino superior que, a dupla jornada enfrentada pelas mulheres e comentada na literatura. Especificamente ao fato de que, mesmo sendo uma profissional capacitada que se encontra inserida no mercado de trabalho, as mulheres não deixam de trabalhar quando retornam as suas residências, iniciando a segunda jornada de trabalho que se configura nos cuidados com a casa e a família.

Em relação aos desafios enfrentados no cotidiano de seu trabalho laboral em relação à conciliação com os cuidados e criação dos filhos, as entrevistadas declararam que são inúmeros os desafios. Principalmente, em relação aos horários de jornada de trabalho, que deveria ser flexibilizado, permitindo com que novas formas de trabalho como, por exemplo, o teletrabalho, que poderia contribuir para que as mães servidoras conciliem as suas atividades de mãe e profissional.

Sobre as possibilidades ofertadas que contribuem para conciliar a carreira profissional e o acompanhamento da vida escolar dos filhos, as entrevistadas relataram que, que as possibilidades são mínimas, que na maioria das vezes, o que ocorre é a negociação com a chefia, havendo o cumprimento das horas faltantes em outros dias. Para tanto, todas as entrevistadas relataram não ocorrer problemas de liberação. No tocante, as entrevistadas também relataram que nos setores que ocorrem a flexibilização do horário a conciliação é realizada de maneira mais favorável.

Sobre os principais desafios enfrentados pelas servidoras mães, foram relatadas as questões referentes ao tempo com os filhos, à sobrecarga da jornada profissional e os cuidados de casa, a ausência do acompanhamento da vida educacional dos filhos, o que remete a busca de ajuda de outras pessoas para o cumprimento desta responsabilidade.

De acordo com as informações coletadas junto às servidoras mães, a conciliação é realizada de maneira insatisfatória devido ao cumprimento de sua jornada de trabalho, mas



que estas buscam em casa, na medida do possível, suprir as necessidades dos filhos por meio da atenção, do acompanhamento das atividades escolares, da organização das atividades, de maneira a fazerem-se presentes, em seu tempo vago na vida de seus filhos.

As servidoras participantes da pesquisa afirmaram que as queixas dos filhos se encontram relacionadas ao fato de não levarem os mesmos à escola, como fazem as outras mães. Neste sentido, compreende-se que, mesmo ocorrendo à dupla jornada, as mulheres buscam cumprir as suas responsabilidades junto aos filhos, mesmo que para isso, as estratégias de adequação sejam criadas.

De acordo com as informações coletadas junto as servidoras colaboradoras da pesquisa, foi possível compreender que, para elas, as questões referentes à jornada de trabalho se estabeleceriam como satisfatórias se fossem relacionadas as possibilidades de redução da jornada de trabalho, flexibilização do horário, o teletrabalho, o trabalho híbrido e até mesmo ações administrativas que viabilizassem a melhoria de transporte entre o Campus e os centros urbanos.

Foi percebido ainda que, o teletrabalho não foi a opção mais destacada, sendo a flexibilização e a redução da jornada, consideradas as mais satisfatórias para a maioria em virtude do acompanhamento dos filhos. Para conciliar a carreira profissional e o acompanhamento escolar dos filhos, de acordo com as entrevistadas os fatores destacados são: a oferta de transporte, a possibilidade de remoção, a implantação do teletrabalho, do trabalho híbrido, a redução da jornada de trabalho e a flexibilização do horário.

A universidade, dentro de suas atribuições, apresenta-se como uma instituição federal que busca promover a melhoria da qualidade do serviço prestado por seus profissionais do setor técnico-administrativo. Esta constatação engloba a presença da profissional mulher, em sua maioria mães, que necessitam deste apoio em suas atividades laborais em conciliação com suas atividades maternas. As normas, legislações e portarias implantadas em seu ambiente interno, buscam propiciar às profissionais a conciliação de sua carreira profissional e a maternidade, por meio de suas normativas que visam o atendimento das necessidades de suas servidoras, promovendo ações efetivas para que sejam amenizados os desafios que são permanentes na vida profissional e familiar de suas profissionais.

As limitações para a realização da pesquisa de maneira mais aprofundada evidenciaram-se em razão do tempo para a realização das entrevistas e a dificuldade de

realizá-las presencialmente em virtude do tempo referente à disponibilidade dos profissionais em razão de suas demandas.

Como possibilidades futuras de pesquisa são sugeridas, o aprofundamento da legislação existente que garantam às profissionais possibilidades de conciliar de forma satisfatória a maternidade e a carreira profissional, evidenciando a melhoria de qualidade de vida e melhor desempenho em suas atividades.

## REFERÊNCIAS

ARTEIRO, I. L.; PASSOS, M. C. **A mulher e a maternidade**: um exercício de reinvenção. Tese de Doutorado. Universidade Católica de Pernambuco. Recife, PE, 2017.

BARDIN, L. Análise de Conteúdo. Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011. 279 p.

BRAGA, R. C.; MIRANDA, L. H. A.; CORREIO, J. P. C. V. Para além da maternidade: as configurações do desejo na mulher contemporânea. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas** v. 3, n. 6, jul./dez. 2018.

CAMARGO, D. B. S. Participação das mulheres no mercado de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, Assis, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711260311.pdf> Acesso em: 10 mar. 2022.

DINIZ, A.S. A maternidade na vida da mulher contemporânea. **Business Journal**, v.2, n.3, 2018.

ECODEBATE. **Pandemia aumentou a mortalidade e reduziu a natalidade no Brasil**.

Revista EcoDebate, jun. 2022. Disponível em:

<https://www.ecodebate.com.br/2021/11/19/pandemiasil/#:~:text=Foram%20728.273%20registros%20de,o%20ano%20de%20nascimento%20ignorado>. Acesso em: 30 mar. 2022.

FEITOSA, Y. S. ALBUQUERQUE, J. S. Evolução da mulher no mercado de trabalho. Artigo de Revisão. **Business Journal**, v.1, n.1, 2019.

FERNANDES, M. N. F. BRITO, E.S. SILVA, A.G. PICCOLO, I.B. SOUZA, J.L. CUNHA, L.P. MAKYAMA, T.S.V.. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, Franca, v. 14, n. 1, 2019.

FERREIRA, V.R. RODRIGUES, K.N. Os impactos psicossociais da utilização do teletabalho durante a pandemia no trabalho da mulher. Artigo de Revisão. **Revista Direitos, trabalho e política social**, CUIABÁ, V. 7, n. 12, Jan./jun. 2022

FONTES, F.B. **Direito do Trabalho e Tecnologias e compartilhamento**: o futuro das relações individuais e sindicais de trabalho para além da dogmática jurídica. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.

FRANCO, S. A. **Mulheres que abandonam a carreira profissional**: uma análise da ocorrência do fenômeno *opt-out* entre brasileiras. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília – UnB, Brasília, DF, 2018.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. Sexta Edição. Editora Atlas. São Paulo, 2008.

GLITZ, S. R. **A Maternidade e a mulher na contemporaneidade**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ, RS, 2018. Disponível em:

<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5577/Silvia%20Regina%20Glitz.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 10 jun. 2022.

HOFFMANN, J. R. **Participação feminina no mercado de trabalho**. Artigo de Revisão.

FATEC, Assis, São Paulo, 2020. Disponível em:

<http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/4712/1/Jessica%20rabelo%20%20Artigo-Defesa-09-11-2020.pdf> Acesso em: 15 fev. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mercado de Trabalho Brasileiro**. 2021. Disponível em: [www.ibge.gov.com.br](http://www.ibge.gov.com.br) Acesso em: 20 fev. 2022.

LIMA, C.D.B. **A proteção à mulher no direito do trabalho e os impactos da Reforma Trabalhista**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Santa Cruz do Sul. Santa Cruz do Sul, SC, 2019. Disponível em:

<https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/2495/1/Claudia%20Denise%20Barboza%20de%20Lima.pdf> Acesso em: 03 jul. 2023.

MACHADO, C.S. A qualidade de vida no trabalho e o empreendedorismo feminino: modelo diagnóstico de estressores da dupla jornada. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, 2018.

MAIA, C.V.V; MENDES, S.S. **Dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho**: um estudo bibliográfico. Artigo de Revisão. Universidade de Pernambuco – UNIPE, 2019. Disponível em: [https://bdcc.unipe.edu.br/wp-content/uploads/2019/03/ARTIGO\\_DIFICULDADES\\_DA\\_MULHER\\_PRONTO1-1-1.pdf](https://bdcc.unipe.edu.br/wp-content/uploads/2019/03/ARTIGO_DIFICULDADES_DA_MULHER_PRONTO1-1-1.pdf) Acesso em: 10 fev. 2022.

MATTOS, M. F.S. **O pedagogo no cotidiano escolar**. 2 ed. Rio de Janeiro: Scipione, 2019.

MEDEIROS, T.J. **Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho- família**. Tese de Doutorado. Universidade Federal de São Carlos. UFSCAR, São Carlos, SP, 2018.

PAPADOPOULOS, L. **20 e poucos anos**. São Paulo: Gente, 2015.

RABELLO, J. R. **Evolução da participação feminina no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. Assis, São Paulo: FEMA, 2013. Disponível em:

<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011260338.pdf> Acesso em: 10 mar. 2022.

RIVERO, C. M. L. *A Etnometodologia Aplicada à Pesquisa Qualitativa em Psicologia e Educação*. 2. Ed. Rio de Janeiro, 2018. p. 349-356

ROCHA, C. J.; MUNIZ, M. K. C. B. O Teletrabalho à luz do Artigo 6º da CLT: o acompanhamento do Direito do Trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. Artigo. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. Belo Horizonte, v.57, n.87/88, jan/dez., 2013. Disponível em: [http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_87\\_88/claudio\\_jannotti\\_rocha\\_e\\_mirella\\_karen\\_carvalho\\_bifano\\_muniz.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf) Acesso em 10 mai. 2022.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo: São Paulo, 2011. Disponível em:

[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde14062012112439/publico/TELETRABALHO\\_A\\_tecnologia\\_transformando\\_as\\_relacoes\\_de\\_trabalho\\_Integral.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf) Acesso em: 10 nov. 2022.

SILVA, L. A. M. G.; CECATO, M. B.; MISAILIDIS, M. G. L. M. **Direito do trabalho e seguridade social**. Florianópolis: COMPEDI, UFS, 2015. Disponível em:

<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/c178h0tg/n99xp553/7Rqyex55W2T62faM.pdf> Acesso em 20 mai. 2022.

SILVEIRA, D. Participação de mulheres no mercado de trabalho tem 5º ano de alta, mas remuneração segue menor que dos homens, diz IBGE. Artigo Original. Portal G1/ Globo, Reportagem, 04/03/2021. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml> Acesso em: 10 mar. 2022.

SOUZA, A. R. M. LOPES, C. A. SIMÕES, M. A. BONORINO, E. B. **Implicações da maternidade no mercado de trabalho da mulher**. Artigo de Revisão, 2020. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2020/08/revista-esfera-humanas-v04-n02-artigo02.pdf> Acesso em: 03 mar. 2022.

TRÓPIA, M. **Por que a maternidade ainda é um peso na carreira das mulheres?** Revista Exame. 2017. Disponível em: <https://exame.com/carreira/porque-a-maternidade-ainda-e-um-peso-na-carreira-das-mulheres>. Acesso em: 14 jan. 2022.