

DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2018v11n2p133>

AS MULTIMULHERES DA UNIVERSIDADE: CARREIRA, VIDA PESSOAL E COMPETÊNCIAS DOCENTES DE PROFESSORAS DE PROGRAMAS DE PÓS- GRADUAÇÃO

**UNIVERSITY MULTIWOMEN: CAREER, PERSONAL LIFE AND TEACHING
COMPETENCES OF POSTGRADUATE PROGRAMS' TEACHERS**

Valdir Machado Valadão Júnior, Doutor
Universidade Federal de Uberlândia - UFU
valdirjr@ufu.br

Vanessa Alves Pinhal, Mestre
Universidade Federal de Uberlândia - UFU
vanessa-pinhal@hotmail.com

Francielih Dorneles Silva, Mestre
Universidade Federal de Uberlândia - UFU
franielih_dorneles@hotmail.com

Renata Monteiro Martins, Doutoranda
Fundação Getúlio Vargas - FGV
renata_mmartins@hotmail.com

Maria Paula Ferraz Calfat Duarte, Mestre
Universidade Federal de Uberlândia - UFU
calfatduarte@yahoo.com.br

Recebido em 07/agosto/2016
Aprovado em 27/dezembro/2017

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



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

RESUMO

Nos últimos anos, a mulher vem ganhando um espaço cada vez maior no mercado de trabalho devido ao alto nível de escolaridade que estão adquirindo, com destaque para as professoras universitárias. Para elas, equilibrar a vida profissional com a vida pessoal torna-se um desafio recorrente diante da sobrecarga de trabalho. Conjugado a essa questão, observa-se a necessidade do desenvolvimento de competências específicas para docentes de ensino superior, que reflete as particularidades e demandas diversas dessa profissão. O objetivo desta pesquisa consiste em analisar como professoras casadas e divorciadas buscam conciliar a relação entre trabalho e família e as competências docentes que foram adquiridas ao longo de sua trajetória. Para isso, foi realizada uma pesquisa com nove docentes que compõem o quadro dos Programas de Pós-Graduação em Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia, aplicando-se o método de Narrativas de Vida. Foi possível verificar que, apesar de no âmbito educacional existir uma maior participação e aceitação da figura feminina, ainda são necessárias muitas mudanças para que a sociedade vislumbre uma situação de equidade de gênero. Sobre a vida familiar observou-se que elas vivenciaram, principalmente quando tinham filhos pequenos, a cobrança pelo cuidado, arraigada na divisão sexual do trabalho. Em relação ao desenvolvimento de competências docentes, o mestrado e doutorado foram apontados como principais responsáveis pelo desenvolvimento de competências ligadas à pesquisa. Cursos voltados para aspectos pedagógicos e a vivência em docência também foram identificados como preponderantes para a internalização de competências de ensino.

Palavras-chave: Mulher. Profissão Docente. Família. Gênero. Competências.

ABSTRACT

In recent years, women have been gaining more space in the labor market due to their higher level of education, especially university teachers. For them, balancing work and personal life becomes a recurring challenge because of the work overload that these women face. Hence, there is a need to develop specific competences for college teaching, which reflects the particularities and the various demands of this profession. Thus, the objective of this research is to analyze how married and divorced teachers seek to reconcile the relationship between work and family, and the teaching competences that they have been acquired over their career. For this, a research was conducted with nine teachers who make up the framework of the Postgraduate Programs in Administration and Accounting of the Federal University of Uberlandia, applying the Narratives of Life method. It found that, although in the education sector there is greater participation and acceptance of the female figure, many changes are still necessary for society to achieve a gender equity situation. About family life, it was observed that they experienced charging for care, rooted in the sexual division of labor. Regarding the development of teaching competences, master and doctorate were identified as responsible for the development of competences related to research. Courses focusing on educational aspects and experience in teaching were also identified as prevalent for the internalization of teaching competences.

Keywords: Woman. Teaching profession. Family. Gender. Competences.

1 INTRODUÇÃO

As transformações sociais, políticas e econômicas, que ocorreram a partir da I e II Guerras Mundiais (BIASOLI-ALVES, 2000; PROBST, 2003; PEDRO, 2005) e dos movimentos feministas (KERGOAT, 2000; HIRATA; KERGOAT, 2007), provocaram uma série de mudanças na estrutura da instituição familiar, de modo que, a partir dos anos 1990, observou-se uma alternância do papel da mulher na família e na sociedade. Houve uma transição do modelo tradicional do homem provedor e da mulher dona de casa para um novo modelo, que permitiu uma maior inserção feminina no mercado, juntamente com o desafio de conciliar o trabalho com os cuidados familiares (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

No Brasil, no ano de 2014, as mulheres representaram uma parcela de 46,1% do número de pessoas que possuem uma ocupação. No entanto, apesar deste número ter aumentado nos últimos anos, ainda existem disparidades de renda com relação ao gênero, sendo que, atualmente, as mulheres ganham apenas 74,2% do rendimento recebido pelos homens. Com relação à distribuição de pessoas por agrupamentos de atividades, há uma maior inserção feminina nos serviços domésticos e nas áreas de Educação, Saúde e Administração Pública do que nas demais áreas (IBGE, 2015).

Diante das diferenciações existentes nas relações de gênero no mercado de trabalho, tanto homens quanto mulheres passaram a disputar os mesmos espaços, exigindo o desenvolvimento constante de competências. Os autores, em geral, assumem o termo competências como a articulação entre as dimensões conhecimento, habilidades e atitudes para a realização de atividades profissionais determinadas em função de um contexto específico e mutável (FLEURY; FLEURY, 2001; DUTRA, 2004). Com relação ao meio acadêmico, este conceito vem assumindo uma posição privilegiada, por abarcar as novas demandas atribuídas ao sistema educacional, tanto no âmbito da capacitação de alunos quanto de professores (NUNES, 2009; NUNES 2011; KÜHL et al, 2013; SILVA; COSTA, 2014).

Nesse contexto, observa-se a necessidade do desenvolvimento de competências específicas para docentes de ensino superior, que reflete as particularidades e demandas diversas dessa profissão, resultando na necessidade da busca por aprendizagem. Conjugado a essa noção, surge ainda outra particularidade quanto ao gênero, dado que a inserção da mulher na universidade brasileira aconteceu de maneira mais intensa após a década de 1940, dividindo a vida dessas docentes nos eixos público e privado (VENZKE, 2011).

Diante dessas considerações, o objetivo deste trabalho consiste em analisar como professoras casadas e divorciadas, que compõem o quadro do Programa de Pós-Graduação em Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia, buscam conciliar a relação entre trabalho e família, bem como as competências docentes que foram adquiridas ao longo de sua trajetória. A escolha destes dois programas se deu pelo fato de ambos estarem inseridos na mesma área de avaliação da Capes, portanto, estão sujeitos ao mesmo documento de área e critérios de avaliação.

Para atingir o objetivo proposto, foi aplicado o método de Narrativas de Vida com professoras que compõem o quadro destes programas, uma vez que buscou-se identificar como elas conseguem gerir carreira e vida pessoal, considerando que as professoras da pós-graduação, além de atuarem em turmas de graduação, adquirem responsabilidades maiores relacionadas à pesquisa e a projetos de extensão.

A estrutura deste artigo foi dividida em quatro seções, além desta introdução. A segunda seção traz uma revisão da literatura que busca contextualizar a inserção da mulher no mercado e a relação trabalho-família e, ainda levantou-se uma discussão acerca das competências docentes. A terceira seção contém a abordagem metodológica utilizada e, na quarta, são apresentados os resultados e as discussões. Por fim, são feitas as considerações finais desta pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A CONSTRUÇÃO DO ESPAÇO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A RELAÇÃO FAMILIAR

Desde que deixaram de atuar exclusivamente no espaço privado, no final do século XIX, as mulheres têm tido participação crescente e relevante no espaço público. Inicialmente, as mulheres atuavam como costureiras, professoras, cozinheiras, para que, no final dos anos 1960, o cenário mudasse de forma significativa (HANS, 1991; KERGOAT, 2000; HIRATA; KERGOAT, 2007).

Analisando o comportamento da força de trabalho das mulheres no Brasil desde então, observa-se um crescimento contínuo. Um estudo do IBGE sobre a evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, no período de 2003 a 2014, indicou que o nível de empregabilidade de mulheres (45,4%) continua inferior aos dos homens (62,6%). No entanto, o aumento do

percentual feminino em relação ao ano de 2003 foi superior ao percentual masculino sendo que, de 2003 para 2014, houve um crescimento de 3,1% na participação feminina no mercado de trabalho (IBGE, 2015).

Bruschini e Lombardi (2007) afirmam que a ampliação do leque profissional se deve, entre outras razões, ao aumento da escolaridade e a diversificação das escolhas educacionais femininas. A prevalência das mulheres entre os mais escolarizados ocorre a partir do ensino médio e se estende até o ensino superior (SPM, 2015).

Para Goldin (2006) o que mudou nos últimos anos, foram as decisões e escolhas da mulher em relação ao trabalho, que deixou de ter papel secundário, ganhou significado e é visto como reforço da identidade feminina. Embora ainda pouco significativa, é crescente a participação das mulheres em cargos dirigentes do poder público e de empresas. A presença da mulher já é predominante em alguns ramos, como fonoaudiologia, nutrição, docência em ensino superior e administração.

Destaca-se, contudo, que ao mesmo tempo que a participação da mulher no mercado de trabalho aumenta, ainda mantêm-se as desigualdades salariais, mesmo quando elas possuem o mesmo nível de escolaridade que os homens (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007). Kergoat (2000) e Hirata e Kergoat (2007) sustentam que, dessa relação antagônica entre dois grupos sociais, surge a divisão sexual do trabalho, que estabelece a destinação do homem à esfera produtiva e da mulher à esfera reprodutiva, sujeita a dois princípios organizadores: o princípio de separação, dividindo trabalhos entre homens e mulheres, e o princípio da hierarquização, em que o trabalho masculino é mais valorizado que o trabalho feminino.

Consonante às questões relacionadas ao trabalho, cabe ressaltar aspectos da vida familiar de mulheres ativas no mercado, como a presença de filhos que, associada ao ciclo de vida das trabalhadoras e a sua posição na família, seja como cônjuge ou chefe de família, são fatores que estão presentes na decisão das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007).

Aquelas que trabalham fora assumem as exigências corporativas, as tarefas do lar e a educação dos filhos. Borsa e Feil (2008) afirmam que, na família contemporânea, cada vez mais se confundem os papéis de homens e mulheres na vida conjugal. Osorio (2002) concorda ao entender que a prontidão para o exercício de papéis conjugais não mais se vincula à identidade sexual. No entanto, mesmo na sociedade atual, em que muitas vezes há divisão do trabalho em casa, as mulheres casadas exercem, substancialmente, mais trabalho doméstico

que os homens na mesma situação e ainda parece existir um elemento implícito ao contrato de casamento, que as mulheres tenham a responsabilidade primária pelo trabalho doméstico (COLTRANE, 2000).

De um modo geral, pode-se dizer que está havendo uma reinvenção da mulher, em que ela assume novos papéis e desafios. É preciso seguir o caminho da conquista, rompendo paradigmas e buscando cada vez mais a profissionalização e o desenvolvimento de competências para que as mulheres consigam suprir todas as demandas da sua rotina diária.

2.2 COMPETÊNCIAS DOCENTES

Diversos autores sintetizam o conceito de competências como resultado de uma combinação de múltiplos saberes (saber-fazer, saber-agir, saber-ser), capazes de produzir respostas positivas por parte dos indivíduos diante das mudanças que vêm ocorrendo no cenário atual do mercado (KILIMNIK; SANT'ANNA; LUZ, 2004; NUNES, 2009; PUENTES, AQUINO; NETO, 2009; SILVA; LEITE, 2014).

No que se refere às competências docentes, Kuhl (2013) e Silva e Costa (2014) sustentam que se tratam de algo mais amplo do que uma simples qualificação, de forma que os professores precisam buscar desenvolver outras habilidades que vão além do conhecimento técnico-científico, ressaltando a articulação entre teoria e prática. Sob essa mesma perspectiva, Nunes (2011) compreende este conceito como a articulação entre as dimensões de conhecimento, habilidades e atitudes para a realização de atividades profissionais determinadas em função de um contexto específico e mutável, de modo que não dependem somente de conhecimento técnico e operacional.

Puentes, Aquino e Neto (2009) assumem os conceitos de "saberes", "conhecimentos" e "competências" como sinônimos, referindo-se a uma série de capacidades necessárias para a docência, sob a premissa de que existe um conjunto de conhecimentos base para o ensino. Nesse contexto, Shulman (1986, 1987) enfatiza sete categorias de conhecimento: o conhecimento do conteúdo, o conhecimento didático geral, o conhecimento curricular, o conhecimento didático do conteúdo, o conhecimento dos alunos, o conhecimento dos contextos educativos e, por fim, o conhecimento dos objetivos e dos valores educativos.

Tardif e Raymond (2000) sustentam que os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes dos docentes estão englobadas dentro da noção de "saber", que assume um sentido amplo, podendo ser plural, heterogêneo e temporal, uma vez que é

caracterizado pelo próprio exercício do trabalho proveniente de fontes de aprendizagem variadas. Sendo assim, os fundamentos para saber-ensinar são oriundos da experiência de vida intelectual, emocional, afetiva, pessoal e interpessoal dos docentes. O professor não é somente um “sujeito epistêmico”, como é também um “sujeito existencial”, ou seja, está comprometido com a sua própria história.

Tendo isso em vista, Oliveira et. al. (2009), notaram que, na percepção da maioria dos mestrandos, o exercício do ensino superior exige competências específicas, de forma que a vivência em docência contribui de diversas maneiras no desenvolvimento de competências profissionais, enfatizando a importância dessa prática para o seu crescimento e atuação profissional.

Freitas (2007) também entende que a carreira acadêmica é marcada pela história pessoal do docente e pelas diversas ideologias existentes dentro da própria sociedade, sendo que a convivência e o respeito às diferenças são imprescindíveis para favorecer o trabalho interdisciplinar.

Ao analisar os saberes e a aprendizagem profissional de professoras bem-sucedidas, Souza et al. (2009) observaram que o "aprender" a ser professor ocorre em várias esferas, seja através de experiências provenientes da vida profissional ou da pessoal. Os processos de aprendizagem não englobam somente conhecimentos pedagógicos, como podem abarcar as atitudes e as visões de mundo. Os autores também perceberam que a troca de experiência e o trabalho em equipe se configuram como uma fonte rica de aprendizado e, dentre as competências essenciais, destacam a necessidade de conhecer o conteúdo das disciplinas que são trabalhadas e a reflexão sobre a sua prática escolar.

Zampier, Takahashi e Teixeira (2011), ao realizarem um estudo referente ao perfil intraempreendedor de professoras de mestrado e doutorado em Administração de Curitiba-PR, perceberam que além da docência, essas professoras costumam se envolver em atividades de pesquisa e assumir cargos administrativos em suas instituições, função que deixou de ser exclusivamente masculina.

Além disso, Fleury (2013) aponta que nas relações de trabalho é possível identificar modelos de liderança tanto masculino quanto feminino, cuja proposição é algo em construção. Dessa maneira, a autora observa que o estilo de gestão das mulheres se difere do estilo masculino, podendo destacar o multiprocessamento de informações, a maior habilidade para

promover a cooperação e maior flexibilidade ao enxergar as pessoas como um todo, não apenas no âmbito profissional.

Ao analisar os discursos de mulheres que ocupam posição de poder, sob a perspectiva das teorias feministas e de psicologia, Nogueira (2006) observou a existência de três discursos, classificando-os em: discurso essencialista da negação da discriminação, discurso essencialista-individualista das competências femininas e o discurso das competências adquiridas pela prática. No primeiro, a autora observou que as mulheres negam ter sofrido qualquer tipo de discriminação de gênero e atribuem o sucesso profissional devido às suas qualidades pessoais. No segundo, elas enfatizam a valorização da liderança feminina como resultado de suas lutas pessoais e qualidades intrínsecas às mulheres. Por fim, no terceiro, elas assumem ter adquirido competências ao confrontar com a discriminação exercida pelos colegas do sexo masculino.

De um modo geral, as competências docentes se configuram como um conjunto de saberes que englobam conhecimentos, habilidades e atitudes, com o intuito de desenvolver o exercício da docência em função de um determinado contexto mutável. Esses saberes podem se originar não só das atividades realizadas do âmbito acadêmico, como sofrem influência de aspectos das experiências sociais, afetivas e emocionais.

3 METODOLOGIA

Essa pesquisa possui natureza qualitativa, sendo que, por meio de narrativas de vida de professoras dos Programas de Pós-Graduação em Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia, buscou-se entender e explicar a realidade social que elas vivenciam nas suas relações pessoais e do mundo do trabalho (TRIVIÑOS, 1995).

O público da pesquisa contemplou todas as docentes casadas ou divorciadas do quadro permanente e colaborador desses dois Programas, sendo este o critério para a seleção das participantes. Assim, chegou-se ao número de nove professoras que constituem o *corpus* deste estudo. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas abertas com a utilização do método Narrativas de Vida, possibilitando uma descrição detalhada e próxima da história vivida pelas entrevistadas (BERTAUX, 2010). Conforme esse autor, o método escolhido permite compreender partes específicas de experiências vividas pelo narrador da história, o que nesta pesquisa foram os relatos a respeito do desenvolvimento das competências e a relação do trabalho docente e vida pessoal.

Desse modo, durante as entrevistas foi solicitado que as docentes discorressem sobre sua trajetória de vida e sobre a relação entre carreira e vida pessoal, assim como as competências docentes que foram desenvolvidas ao longo de suas jornadas. As entrevistas realizadas foram gravadas com permissão das participantes e, posteriormente, transcritas. A partir disso, a análise das narrativas construídas foi procedida por meio da técnica da análise de conteúdo (BARDIN, 1977), sendo identificadas três temáticas principais, conforme serão apresentados nas discussões dos resultados, incluindo “carreira e questões de gênero”, “carreira e vida pessoal”, e “competências docentes”.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1 CARREIRA E QUESTÕES DE GÊNERO

A inserção profissional das mulheres é historicamente tradicional em alguns ramos, como a docência em nível superior (GOLDIN, 2006). Mesmo em alguns cursos onde sempre houve um predomínio maior da figura masculina, como o de Ciências Contábeis, observa-se um aumento da participação feminina, em termos quantitativos. No entanto, nesse mesmo ambiente, é reforçada a existência de determinados estereótipos de gênero. Isso fica evidenciado no curso de Administração, dado o predomínio de mulheres, por exemplo, em áreas de recursos humanos e de homens nas áreas de finanças, conforme abordado por E1.

No que se refere aos relacionamentos interpessoais na universidade, algumas professoras apontaram momentos que se sentiram discriminadas tanto por professores, quanto por alunos. No relacionamento com os colegas de trabalho, a entrevistada E5 destaca uma situação específica de discriminação, dado o tratamento diferenciado pelo fato de ser mulher, como colegas poupá-la de algum trabalho por ela ser casada. Da mesma forma, a professora E6 relatou ter vivenciado situações semelhantes enquanto fazia mestrado, em que os professores eram mais agressivos ao criticar o trabalho dos alunos comparado ao das alunas: “[...] o pessoal fala que o professor pega mais leve com as mulheres, então assim... a nossa nota... ‘ah, é porque o professor não teve coragem de chamar atenção...’, ‘ah... é porque você é mulher’, ‘ah... é porque você chora’”.

A entrevistada E6 também relatou ter sofrido discriminação de gênero por colegas de trabalho em um período em que a quantidade de professoras era inferior à quantidade de professores, destacando a agressividade de alguns comentários com o intuito de comparar o

bom desempenho obtido pela professora nas avaliações dos alunos frente aos seus atributos físicos:

(...) Professor olha e fala assim: “Por isso que é bem avaliada pelos alunos, olha aí, a roupa que vem vestida”. (...) “Por isso aí, o tanto que é bonita, aí os alunos avaliam bem a professora”. (...) (E6, 2016).

A maioria das professoras assumem não ter sofrido discriminação de gênero dos colegas de trabalho ao longo de suas trajetórias e não percebem diferenças entre as competências femininas e masculinas, adotando um discurso essencialista de negação de discriminação, com base em Nogueira (2006). No entanto, os discursos das entrevistas revelam que ainda existem preconceitos com relação ao sexo feminino, ainda que no ambiente acadêmico isso seja mais velado do que em outros ramos profissionais.

(...) talvez o ambiente acadêmico seja um pouco privilegiado, porque as mulheres estão presentes há mais tempo...(...) talvez...sei lá, no nosso imaginário a gente esteja sempre vinculando a figura feminina à educação né, a tia na escola (...) (E2, 2015)

(...) em um curso que era (...) historicamente masculino, né, tanto de alunos quanto de professores eu acho que hoje se inverteu, né, pelo menos a gente tem em geral mais alunas do que alunos (...) talvez um pouco mais professores do que professoras, mas acho que está bem igualitária essa distribuição de cargos. (E5, 2016)

Esses comentários que são muito agressivos assim, e que existiam muito, hoje a gente já... a gente já está na faculdade, quase a metade de mulher, né, então (...) eles não externalizam. (E6, 2016)

Mesmo que essa discriminação exista, percebe-se que as oportunidades, principalmente dentro da universidade, são mais abertas e igualitárias, não apresentando impedimento ao crescimento profissional devido ao gênero, conforme E5: “Mas eu nunca tive, assim, nenhuma porta fechada pelo fato de ser mulher, isso não, eu acho que sempre consegui meu espaço”.

Quando a entrevista E2 relata sobre sua experiência em cargos de gestão, primeiro em empresas privadas, depois na academia, ela destaca que na primeira, embora pudesse existir preconceitos com relação ao gênero, nunca foi perceptível. No âmbito acadêmico, ela enfatiza a questão da predominância das mulheres no setor de educação como justificativa para a não existência de práticas discriminatórias: “[...] até por... até porque na Universidade nós éramos em 32 coordenadores, quase metade eram mulheres”. Essa fala corrobora com alguns autores sobre as profissões ocupadas essencialmente por mulheres, principalmente antes da década de

60, em que elas costumavam atuar principalmente em funções como professoras, dentre outras (HANS, 1991; KERGOAT, 2000; HIRATA; KERGOAT, 2007).

No que se refere ao relacionamento com os alunos, há certa uniformidade de opinião entre algumas entrevistadas, que reafirmam a existência de diferenças por ser mulher e professora, mesmo que não se trate de um preconceito direto. Elas deixaram emergir diversas variáveis quanto às questões de convívio com alunos em sala de aula, como a necessidade de se impor desde o início para evitar a falta de respeito. De forma bastante curiosa, E2 traduz essa nuance por meio da metáfora da “MÁdrasta *versus* mãe”. Como docente e mulher, ela prefere não adotar o papel social da mãe, para evitar ser vista como a “boazinha” e, assim, comprometer o relacionamento com os alunos. Concomitantemente, E1 e E8 também compartilham de uma postura mais rígida em sala. E8 destaca ainda que alunos de faculdades particulares, por serem alunos clientes, adotam posturas mais agressivas, principalmente como com as professoras mulheres, o que demanda delas um jogo de cintura para manterem o controle em sala de aula. Seguem os discursos de E1 e E2:

(...) algumas brincadeiras eles (alunos) não fazem com os professores, só com as professoras. Eu sempre fui muito rígida, né, (...) mas as piadinhas, eu sei que elas existem mesmo que não sejam visíveis (E1, 2015)

(...) temos que mostrar em determinados momentos firmeza com relação à disciplina principalmente pra não ter aquela impressão de que a gente é mãe, que a gente é boazinha, não vai dar falta, esse tipo de bobeira (...) até faço a brincadeira né, que é...eu não mãe, sou madrasta(...) então não espere que eu seja boazinha porque eu sou madrasta e como o próprio nome diz é MÁdrasta (...) (E2, 2015)

Outro fator apontado pela entrevistada E6, em justificativa à discriminação de gênero cometida pelos alunos, consiste no fato que, devido às professoras desempenharem diferentes papéis, tanto em suas vidas privadas quanto públicas, os homens acabam tendo um maior progresso em suas carreiras do que as mulheres: “[...] a professora, ela tem que ser professora, ela tem que ser mãe, ela tem que ser esposa. Então se você olhar no decorrer da carreira acadêmica, os homens se tornam titulares mais rápido do que as mulheres.”. De modo semelhante, a entrevistada E5 relata uma situação que ocorre quando mulheres que ocupam cargos de maiores responsabilidades pensam em engravidar: “mas pelo simples fato de uma mulher que ocupa um cargo em uma empresa (...) de maior responsabilidade, ela cogitar né, ‘olha daqui dois anos, um ano eu vou ficar grávida’, de alguma forma eu acho que começa a limitar um pouquinho as oportunidades dessa pessoa”. Bruschini e Lombardi (2007) afirmam

que a presença de filhos acaba sendo fator que interfere nas decisões profissionais das mulheres e, de certa forma, refletem na divisão sexual do trabalho.

A respeito das mudanças que ocorreram com a evolução da mulher na sociedade e dos avanços que, lentamente, vêm se delineando nas esferas pública e privada, as entrevistadas relataram um pouco sobre suas visões nesse sentido. Surgiram algumas realidades para o trabalho da mulher, como o teto de vidro ao acesso a cargos de chefia, como o de reitoria, corroborando com Goldin (2006), que afirma que em cargos de poder, embora crescente a participação das mulheres, ainda é pouco significativa. A entrevistada E7 mencionou, em seu relato, um momento de sua carreira em que sentiu que o fato de ser mulher pesou negativamente na tentativa de assumir um cargo de gestão:

Aí eu me incentivei, fiz o plano de atuação e me candidatei. Só que aí na hora que eu candidatei teve um colega que interessou, um colega homem, aí nesse momento eu percebi que a maioria dos colegas que o apoiaram era no sentido de que achavam que a faculdade precisava de um homem na diretoria. (...) então eles acharam que não teria pulso, né.. foram alguns dos comentários que eu ouvi, e tanto que eu não ganhei as eleições né, foi o colega. (E7, 2015)

A entrevistada E9 citou uma ocasião em que percebeu o mesmo tipo de preconceito citado pela E6, com colegas mulheres que se candidataram a cargos de gestão: “[...] eles não queriam ser chefiados por uma mulher, né. Aí teve uma campanha contra. Não pela capacidade, mas pelo fato de ser mulher”. Sendo assim, embora o ramo da educação possa favorecer a participação de mulheres nesses cargos de maiores responsabilidades, ainda há muito que avançar para o alcance de uma situação efetiva de equidade de gênero nesse contexto. De maneira semelhante, E4 e E6 abordam a questão da mentalidade com relação à mulher durante o período da pós-graduação.

(...) tinha casa, filho, emprego, estudando fora, é, conciliar não foi nada fácil e principalmente há 23 anos atrás que nos tínhamos uma mentalidade difícil, mais difícil ainda com relação à mulher...é, foi uma situação difícil dentro da minha casa porque a própria família pressionava o meu marido (...) e eu vejo que eu consegui romper essa grande dificuldade com MUITO diálogo (...) (E4, 2015)

Então tinham vários comentários, tipo assim, que tem muito na área acadêmica, né? “Aí, Fulana vai ficar... solteirona, porque fica estudando demais e nenhum homem quer isso”. (...) “Ih, logo vai terminar o namoro, porque ele não aguenta isso não! No doutorado, a mesma coisa, casada: “Ih, vai separar logo!”. (...) “E aí, não vai ter filho não? Você acha que homem fica esperando?” Porque aí o homem vai fazer o doutorado, eles não fazem

esses comentários para o homem, que é casado. Você ouviu para a mulher, né? (...) E sempre a responsabilidade é da mulher (E6, 2016).

Ainda sobre o caminho percorrido em busca de uma equidade entre homens e mulheres, identificou-se um posicionamento distinto sobre essa evolução. A entrevistada E5 acredita que a igualdade e o equilíbrio entre tarefas são necessários e estão ocorrendo gradualmente. Porém, devido às pressões exercidas sobre as mulheres de maneira geral, elas se encontram sobrecarregadas pelo fato de assumir muitas responsabilidades, podendo gerar frustrações principalmente no nível pessoal.

Sendo assim, mesmo que o número de mulheres tenha aumento na carreira acadêmica, é possível perceber a existência de desafios que precisam ser superados para se alcançar a igualdade entre os gêneros, conforme exposto por Sorj, Fontes e Machado (2007). Nota-se a existência de uma transição do modelo tradicional do homem provedor e da mulher dona de casa para uma nova concepção, que permitiu uma maior inserção feminina no mercado, juntamente com o desafio de conciliar o trabalho com os cuidados familiares.

4.2 CARREIRA E VIDA PESSOAL

Aparentemente ainda existe um elemento implícito ao contrato de casamento, que as mulheres tenham a responsabilidade de assumir as atividades primárias pelo trabalho doméstico e, por isso, a tentativa de equilíbrio entre as obrigações decorrentes da vida profissional e familiar pode gerar conflitos (COLTRANE, 2000). Essa questão foi corroborada nas entrevistas quando uma entrevistada enfatizou a distinção na educação e formação entre homens e mulheres, fato que pode colaborar com a ideia de que as tarefas domésticas sejam maior responsabilidade das mulheres e a mudança dessa visão é gradual e lenta. Outro fator citado que apresentou semelhanças nas falas foi quanto à divisão de tarefas pois, por mais que haja uma divisão de trabalho, foi visto que a mulher ainda possui uma carga maior sobre as decisões dos serviços em casa.

(...) hoje os dois dividem as mesmas responsabilidades e adicionalmente a mulher mantém a mesma responsabilidade, mesmo que ela talvez não faça tudo *né*, mas ela tem que administrar, ela tem que ter ajudante, ela tem que contratar, ela tem que acompanhar o serviço, ainda a carga é da mulher...eu acho que a gente vai precisar de algumas gerações ainda pra mudar isso daí...é uma mudança de paradigma, isso não acontece rápido (E5, 2016)

Ainda tem uma parte muito machista na nossa sociedade, dessa divisão de tarefas, *né*? (...) O homem fica com a palavra AJUDA. Então ele ajuda,

porque a responsabilidade é dela. Se o homem quiser parar de ajudar hoje, ele para, porque ele está AJUDANDO, está fazendo um FAVOR de te ajudar a olhar as crianças, de te ajudar a lavar a louça, fazendo um favor. Então, para mudar essa mentalidade, eu não sei quando a gente vai conseguir não. (E6, 2016).

Ainda nesse sentido, confirmando a ideia apresentada acima, a fala de E1 permite depreender que até hoje os papéis de homens e mulheres estão arraigados nas relações sociais às influências da divisão sexual do trabalho, conforme Hirata e Kergoat (2007), na qual às mulheres são atribuídas as atividades do espaço privado e aos homens, do espaço público. Essa diferenciação é enfatizada quando a entrevistada expõe que as responsabilidades de cuidado com a filha sempre foram dela, e “[...] não é só por parte do marido, é por parte da filha, é por parte dos parentes, é por parte dos amigos, *né*, e você acaba então internalizando isso”. Devido a esses fatores, até hoje, as maiores responsabilidades são recebidas pelas próprias mulheres de forma natural, dada essa internalização.

Nas entrevistas, um aspecto relevante diz respeito ao apoio do marido na profissão da esposa. Três entrevistas foram ao encontro da mesma nuance: quando os cônjuges possuem a mesma atividade profissional existe uma maior compreensão e parceria entre os casais, ou seja, para as entrevistadas existe uma maior compreensão com relação às particularidades do trabalho, como a questão dos horários diferenciados de trabalho, estando ausente por dar aulas no período da noite, por exemplo. A professora E6 relatou ter passado por dificuldades com o seu ex-marido, que possui uma carreira diferente: “[...] meu ex-marido não gostava de ler, entendeu? Então, ele não gostava de estudar... então ele... ele não entendia muito o fato de você ficar tanto tempo naquilo.”. Já a entrevistada E9 atribui a continuidade do seu casamento, de 30 anos, ao fato do marido, que não é da área, ser compreensivo e apoiar a sua profissão. No entanto, em seu depoimento, relata que após ela ter concluído as etapas de especialização, mestrado e doutorado, seu marido se posiciona: “[...] agora chega, *né?* (...) não me fala em pós-doc”.

Outra similaridade encontrada nos depoimentos de E1 e E2 é que consideram o impacto da profissão na vida pessoal e vice-versa, tanto que ambas relatam a dificuldade ou impossibilidade na separação dessas duas esferas, principalmente atribuída a flexibilidade de horários e realização de trabalho docente em casa, ou seja, para eles não existe uma separação clara. Abaixo, os depoimentos versam sobre esse pensar:

Sobre estarem satisfeitas e felizes com a carreira e a profissão, as entrevistadas se mostraram sentirem realizadas com a vida que levam, mas deixando claro que ainda possuem

sonhos e mais trabalho a ser realizado. Um apontamento interessante, no caso da E2, que possui a mesma profissão do marido, é a existência de uma troca de experiências positiva, que a possibilita o desenvolvimento de habilidades com essa busca de informações informal.

Eu fiz vários cursos, comecei com os cursos mais formais como o próprio mestrado, fazendo as disciplinas de processo pedagógicos, é...pelo meu marido ser pedagogo além de administrador e também sempre me ajudou indicando algumas literaturas, assim, dentro da pedagogia, (...) busca formal e também essa informal. (E2, 2015)

Tal fato corrobora com o estudo de Tardif e Raymond (2000), no qual indicam que os fundamentos para saber-ensinar são oriundos da experiência de vida intelectual, emocional, afetiva, pessoal e interpessoal dos docentes. Essa busca de aperfeiçoamento é explorada com mais realce no próximo tópico que aborda especificamente o desenvolvimento das competências docentes.

4.3 COMPETÊNCIAS DOCENTES

A respeito das competências docentes, à medida que as entrevistadas foram contando sobre sua trajetória, emergiram nos depoimentos momentos que mais propiciaram o desenvolvimento de novas competências. As carreiras das entrevistadas na área de docência foram sendo construídas por meio de experiências que possibilitaram o contato e a identificação com a profissão que não se deu de forma planejada. No que tange às competências de ensino, que as entrevistadas E1, E2, E6 relataram sentimentos de certo despreparo no início de suas carreiras, tanto que ambas relataram a necessidade de acabar com a “timidez”, que era uma característica delas. Para isso buscaram diversos mecanismos de aprendizagem, como evidenciado nos discursos abaixo:

(...) sou muito tímida. (...) eu não me sentia preparada (...) então eu fiz cursos de docência, *né*, fiz cursos de.. de... relações interpessoais que me ajudaram bastante a adquirir algumas competências nesse campo. (E1, 2015)

(...) aquilo que não imaginava nem passar por perto quando tava na graduação, porque sempre fui muito tímida (...) eu sentia necessidade de preparo, de entender mais o que é o processo pedagógico, o que é estruturar uma aula (E2, 2015)

(...) eu comecei a repensar que eu precisava perder um pouco da timidez, porque eu estava perdendo oportunidades de trabalho. Aí eu fiz teatro, organizei a Semana do Contador aqui, falei “agora eu vou fazer tratamento de choque” (E6, 2016).

Para a entrevistada E5, fica claro o papel da própria vivência em sala de aula para seu desenvolvimento como docente, assim como a influência de características de mercado na

época, pois quando a entrevistada começou sua carreira ainda não tinham muitos cursos de especialização, os concursos não exigiam muita qualificação, e por isso seu início como professora aconteceu naturalmente, sem nenhuma formação ou orientação específica no que tange às competências específicas para atuação como docente.

De um modo diferente, a entrevistada E6 aponta a importância que o estágio de docência teve durante sua formação para a obtenção de competências e habilidades de ensino, a partir do conhecimento didático e do conhecimento dos alunos, conforme Shulman (1986, 1987). “Para mim foi formidável, assim, eu agradeço, porque talvez se eu ficasse só olhando o professor dar aula, eu não teria desenvolvido as habilidades do ensino que eu acabei desenvolvendo, né? (...) Você ter que realmente preparar aula, preparar os planos, ir lá e dar aula. E... e ao mesmo tempo (...), eu tinha um acompanhamento do meu orientador, então se eu tivesse dúvida, ele dava dicas”.

Ainda sobre competências ligadas ao ensino, as entrevistadas relataram que nas instituições onde trabalharam existia um incentivo para a participação de cursos de formação para docentes, o que a auxiliou nesse processo de aquisição de competências pedagógicas, já que conforme enfatizado por E1, “porque na nossa área nós não formamos professores (...) formamos administradores, contabilistas, economistas (...)” e E9 que concorda ao afirmar que “(...) nós não somos formados na graduação para sermos professores, somos contadores”. Dentre as oportunidades oferecidas se destacam os cursos de metodologia do ensino ou didática, núcleos de apoio ao professor e cursos obrigatórios para se aprimorar e atualizar o conhecimento da área trabalhada em sala de aula.

Ao sinalizarem que o exercício da docência no nível superior exige competências específicas, Oliveira et al (2009) evidenciam a vivência profissional como fator de contribuição para o desenvolvimento das mesmas na condução da prática. Kuhl (2013) e Silva e Costa (2014) também expõem que os professores precisam buscar desenvolver outras habilidades que não seja apenas o conhecimento técnico-científico, ressaltando a necessidade de relacionamento entre teoria e prática. Em vários momentos as experiências diversas que surgiram na vida dentro de sala foram mencionadas como preponderantes para o desenvolvimento de competências. A sala de aula passa a ser vista como um ambiente de aprendizagem não apenas para os alunos, mas para os professores também, auxiliando o desenvolvimento de novas competências. A vivência propicia a utilização de novas ferramentas de acordo com o perfil de cada disciplina e o desenvolvimento de novas técnicas

de ensino e avaliação. Da mesma forma, na área de Ciências Contábeis, o depoimento de E5 vai ao encontro da mesma questão. A vivência prática em escritórios de contabilidade, em empresas e instituições públicas contribuiu na escolha da primeira disciplina a ser trabalhada.

A entrevistada E6 também destacou a importância da interdisciplinaridade no ensino. Durante o mestrado e o doutorado, a professora buscou cursar disciplinas de diferentes áreas, além do seu foco de pesquisa, o que contribuiu não só para o desenvolvimento de seu raciocínio crítico, como a forma de conduzir o ensino aos alunos: “(...) eu foquei em finanças, mas eu procurei conhecer todas as outras (...) E eu acho que isso foi muito benéfico.”

Sobre o pilar “ensino”, a entrevistada E1 salientou que esse espaço exige o desenvolvimento de competências próprias, como lidar com o imprevisto. Para isso, ela salienta estar sempre em contato com jornais e revistas da área para conseguir dar as respostas necessárias aos questionamentos que possam surgir em sala de aula. Outros fatores, como a necessidade de atualização constante, a capacidade de reflexão e questionamento durante as leituras utilizadas para a preparação das aulas, foi outra competência mencionada por essa entrevistada.

A análise de Souza et al. (2009), mostra que o processo de “aprender” a ser professor ocorre em várias esferas, seja através de experiências provenientes da vida profissional ou da vida pessoal, abarcando fatores como atitudes e visões de mundo. Como Shulman (1986, 1987) também sinaliza, é necessário, dentro dos conhecimentos de docente, compreender os discentes, indo ao encontro dos argumentos dos depoimentos de E1 e E2, que enfatizam a importância da capacidade de entender os alunos e a empatia. Além dessas características, emergiram na maioria das falas analisadas outros aspectos diretamente relacionados à profissão do professor, sendo elas a disciplina, flexibilidade e organização.

Pode-se observar, por meio dos discursos, que o mestrado acadêmico, assumiu na vida dessas docentes um papel fundamental para desenvolvimento das competências ligadas principalmente à pesquisa. Principalmente as entrevistas E1, E2 e E9 destacaram com ênfase sobre a capacitação proporcionada pelo curso de mestrado. Esse curso proporcionou que as mesmas se aproximassem das atividades de pesquisa e extensão, fazendo com que se descobrissem nesse ambiente acadêmico, reconhecendo o gosto pelas atividades relacionadas à mesma, com destaque para a leitura, a revisão bibliográfica e a elaboração de instrumentos de pesquisa. Na fala de E9 foi possível observar que a capacitação transformou a sua atuação, pois ela afirma que iniciou sua carreira docente sendo apenas professora, e com o mestrado

viu-se então como pesquisadora. Tendo em vista o contexto dos pesquisadores, destaca-se uma fala de E2 em que ela menciona os indicadores de produtividade de um docente, como número de publicações em periódicos *Qualis*, número de orientações, participação em grupos de pesquisa, o que difere de outros tipos de organizações.

Conforme Freitas (2007) um acadêmico tem sempre uma lista de figuras identificatórias elementares na sua história, como professores, orientadores e autores que exerceram um importante papel na sua formação. Na trajetória rumo à docência a relação com o orientador, seja no mestrado ou doutorado, é um fator crucial para o aproveitamento máximo do potencial dos orientandos e assim, ao desenvolvimento de competências inerentes às atividades a serem desempenhadas. Sobre isso, fluíram nos discursos aspectos referentes aos relacionamentos com os orientadores, sendo destacada a ajuda que receberam dos mesmos, o incentivo em trabalhar com pesquisa e a admiração por outros professores, fatores que tiveram relevância na escolha pela área acadêmica.

Quanto ao trabalho que desempenham na universidade, surgiu em suas falas um momento marcado por novas experiências, que foi quando elas assumiram cargos de gestão, como coordenação e diretoria. Essas falas confirmam o estudo realizado por Zampier et al. (2011), referente ao perfil intra-empendedor de professoras de mestrado e doutorado em Administração de Curitiba-PR. Eles perceberam que além de atuarem na docência, essas professoras costumam se envolver em atividades de pesquisa e assumir cargos administrativos em suas instituições, função que deixou de ser exclusivamente masculina.

De forma semelhante, E2, E3 e E6 e relataram que com o acréscimo da responsabilidade administrativa o tempo para pesquisa acabava sendo limitado e a atividade ficando para segundo plano.

(...) coordenei dois cursos ao mesmo tempo (...) aí...é, eu precisei desenvolver outras competências (...) aprender os processos pedagógicos, aprendendo sobre essa relação de ensino/aprendizagem...é, eu voltei a ter que buscar algumas competências organizacionais, ser CHEFE de novo (...) acho que foi muito rica essa experiência (E2, 2015)

(...) me tornei coordenadora do curso de administração (...) você perde o ritmo de pesquisa (...) (E3, 2015)

Você não troca alguma coisa pela coordenação, adiciona. Então se você já estava com aquele tempo corrido, desequilibrado, aí piora tudo, né? (...) E na universidade você não tem uma formação para isso, né? Você é professor e, de repente, você está no cargo de gestão (...) E aqui é muito diferente da gestão da iniciativa privada (E6, 2016).

Para E4, E5, E6 e E8 apesar de reconhecerem as dificuldades relacionadas ao cargo e os desafios trazidos com ele, demonstram satisfação em fazer parte do crescimento da faculdade em que atua. De acordo com E4, se encontrar em um momento tranquilo tanto no âmbito profissional quanto no pessoal foi um dos facilitadores para que ela aceitasse esse novo desafio. Tanto para E5 quanto para E6, esse trabalho proporcionou a possibilidade de conhecer melhor os processos internos e o funcionamento da universidade, assim como manter contatos com órgãos superiores, mostrando que apesar da carga extra de trabalho e da burocracia enfrentada nesses cargos, o conhecimento agregado e a experiência adquirida agregam de maneira satisfatória.

Por conseguinte, depreende-se que as mulheres estão ampliando suas perspectivas relacionadas à vida profissional, priorizando a satisfação pessoal em detrimento do retorno financeiro exclusivamente. Ademais, nota-se o comprometimento dessas mulheres tanto com suas carreiras quanto com as instituições em que atuam.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista que o objetivo desse trabalho foi analisar questões de gênero, carreira e competências docentes de professoras casadas dos Programas de Pós-Graduação em Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia, por meio das narrativas de vida dessas mulheres, puderam-se tecer algumas considerações relevantes.

Quanto às questões de gênero no desenvolvimento de suas carreiras, a maioria indicou que o meio acadêmico favorece para que as desigualdades entre homens e mulheres e as práticas discriminatórias sejam menos visíveis. No *corpus* em análise, acredita-se que isso está relacionado em parte pela docência estar imbricada à figura feminina desde a inserção das mulheres no mercado de trabalho. É pertinente mencionar que, embora algumas nunca tenham se sentido discriminadas diretamente por ser mulher e, que apesar de existir uma maior igualdade entre os sexos, ainda é baixa a participação feminina em cargos de gestão e poder nas universidades, o que, paradoxalmente, é uma prática discriminatória.

A respeito da conciliação entre vida pessoal e carreira, verificou-se que a divisão do trabalho doméstico ainda está arraigada nas influências da divisão sexual do trabalho, onde as tarefas e cuidados com a casa e filhos são atribuídas em grande parte a elas. Um aspecto interessante que emergiu nos discursos das entrevistadas é que a profissão do cônjuge é um fator que impacta no relacionamento, sendo que, nos casos em que ele também é professor,

existe uma maior compreensão dos horários de trabalho, troca profissional e companheirismo. Mesmo tendo que se desdobrar numa infinidade de papéis, como mãe, esposa, dona de casa e docente, elas demonstraram estar satisfeitas e felizes com a vida que levam, traçando ainda muitos planos nas esferas pessoal e profissional.

Quanto às competências docentes, as professoras discorreram sobre as diversas mudanças de rota até chegarem aos cargos de docência atuais. O mestrado foi apontado como responsável pelo desenvolvimento de competências ligadas, principalmente, à pesquisa. Além do mestrado, cursos voltados para aspectos pedagógicos e a vivência em docência foram indicados como preponderantes para a internalização de competências de ensino e melhor atuação em sala de aula. Flexibilidade, disciplina, empatia, aliar teoria e prática, lidar com imprevisto foram algumas competências de ensino também enfatizadas por elas. Ademais, percebeu-se que a atuação um cargo administrativo na rotina profissional dessas docentes, que com essa responsabilidade a mais, relegaram a pesquisa ao segundo plano.

Sendo assim, sob o ponto de vista teórico esse trabalho é relevante por adicionar contribuições aos estudos de ensino e pesquisa nas áreas de administração que atualmente tem recebido uma maior atenção no contexto educacional brasileiro. Ademais, o conhecimento sobre gênero e competências docentes contribui por existirem poucos trabalhos com esse enfoque e também por situar as mudanças em curso no sentido da inserção das mulheres no espaço público, tratando especificamente da trajetória profissional e a conciliação com a carreira de docentes casadas ou que já tenham sido casadas.

Sob o ponto de vista social e prático, esse trabalho é relevante porque as narrativas dessas professoras podem incitar outras mulheres na construção de suas identidades profissionais na carreira de docente. Além disso, o compartilhamento do conhecimento sobre gênero, com base em uma pesquisa de campo, pode auxiliar a promover a equidade de gênero, por meio da atuação dos gestores de empresas privadas e públicas, como universidades e por meio da busca de transformações na vida das mulheres, e na sociedade como um todo.

Como limitação do estudo, pode-se apontar o número de entrevistadas que atenderam aos critérios: ser professora do quadro de professores do Programa de Pós-graduação em Administração ou Ciências Contábeis e serem ou terem sido casadas. Assim, para expansão da pesquisa, sugere-se que professoras de outros programas de pós-graduação na mesma universidade ou a mesma área em universidades afins (públicas ou privadas) possam também ser entrevistadas. Além dessa sugestão de pesquisas futuras, a participação de professores

homens também torna-se pertinente para a compreensão das relações de gênero nas universidades.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977

BERTAUX, D. **Narrativas de vida: a pesquisa e seus métodos**. Natal-RN: EDUFRN; São Paulo: Paulus, 2010.

BIASOLI-ALVES, Z. M. Continuidades e rupturas no papel da mulher no Século XX. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 16, n. 3, p. 233-239. set./dez. 2000.

BORSA, J. C.; FEIL, C. F. O papel da mulher no contexto familiar: uma breve reflexão. O Portal dos Psicólogos, pp. 1-8, 2008.

BRUSCHINI, C; LOMBARDI, M. R. **Banco de dados sobre o trabalho das mulheres**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2007.

COLTRANE, S. Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. **Journal of Marriage and the Family**, n. 62, p. 1208-1233, 2000.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Editora Atlas S/A, 2004.

FLEURY, M. T. L. Liderança Feminina no Mercado e Trabalho. **GVExecutivo**, v. 12, n. 1, p.46-49, 2013.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. **Desenvolver competências e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais: o caso da indústria brasileira de plástico**. In: FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA, J. M. M. *Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competência*. São Paulo: Atlas, 2001. p. 189-211.

FREITAS, M. E. A carne e os ossos do ofício acadêmico. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 14, n. 42, p.187-191, 2007.

GOLDIN, C. The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. **American Economic Review**; Cambridge, v. 96, n. 2, p. 1-21, 2006.

HANS, M. F. **As mulheres e o dinheiro: história de uma conquista**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

HIRATA, H; KERGOAT, D. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p.595-609, 2007. Tradução de: Fátima Murad.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Indicadores IBGE, 2015. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2014.pdf>. Acesso em: 11/02/2016.

KERGOAT, D. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais De Sexo. In: HIRATA, H. et al. **Dictionnaire critique du féminisme**. Paris: Presses Universitaires de France. 2000. p. 1-7. Tradução de: Miriam Nobre.

KILIMNIK, Z. M.; SANT'ANNA, A. S.; LUZ, T. R. Competências profissionais e modernidade organizacional: coerência ou contradição?. **Rev. adm. empres.**, São Paulo , v. 44, p. 10-21, 2004 .

KÜHL, M. R.; et al. O valor das competências docentes no ensino da Administração. **R. Adm.**, São Paulo, v.48, n.4, p.783-799, 2013.

NOGUEIRA, M. C. O. C. Os discursos das mulheres em posições de poder. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.9, n.2, p. 57-72, 2006.

NUNES, S. C. Formar Competências: Realidade No Ensino Em Administração? **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 12, n. 2, p. 152-178, 2011.

NUNES, S. C. O ensino de administração com base na abordagem das competências: da inserção no projeto pedagógico a prática em sala de aula. In: ENANPAD 2009, 33, 2009, São Paulo. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2009. p. 01 - 16. CD-ROM.

OLIVEIRA, M. C. S. M.; MELO, M. C. O. L.; OLIVEIRA, M. H.; PAIVA, K. C. M. A Influência da “Vivência Docente” na Formação e Desenvolvimento de Competências Profissionais Docentes: Uma Percepção de Mestrandos em Administração. In: ENEPQ, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2009. p. 01 - 16. CD-ROM.

OSORIO, L.C. **Casais e Famílias**: uma visão contemporânea, Porto Alegre, Artmed, 2002.

PEDRO, J. M. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **História**, v. 24, n. 1, 2005, p. 77-98.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós Órgão de Divulgação Científica e Cultural do IPCG**, v.1, n.2, 2003.

PUNTES, R. V.; AQUINO, O. F.; QUILLICI NETO, A. Profissionalização dos professores: conhecimentos, saberes e competências necessários à docência. **Educar**, Curitiba, n. 34, p.169-184, 2009.

SHULMAN, L. S. Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching. **Educational Researcher**, v. 15, n. 2, p.4-14, 1986.

SHULMAN, L. S. Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform. **Harvard Educational Review**, v. 57, n. 1, p.1-22, 1987.

SILVA, A. B. de; COSTA, F. J. da. Itinerários Para O Desenvolvimento Da Competência Docente Na Pós-Graduação *Stricto Sensu* Em Administração. **Revista Economia & Gestão** – v. 14, n. 34, 2014.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C.. Políticas e Práticas de Conciliação entre Família e Trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p.573-594, 2007.

SPM. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher, 2015. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf>. Acesso em: 11/02/2016.

SOUZA, A. P. G. et al. Saberes e fontes de aprendizagens de professoras consideradas bem-sucedidas. **Cadernos de Educação**, Pelotas, 34, p.221-235, 2009.

TARDIF, M.; RAYMOND, D.. Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 21, n. 73, p. 209-244, 2000.

TRIVINOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. 4ed. São Paulo: Atlas, 1995.

VENZKE, L. H. D. Formação docente em Pelotas/RS (décadas de 1940 a 1960): uma questão de gênero. **Revista Textura (ULBRA)**, n. 24, p.105-119, 2011.

ZAMPIER, M. A.; TAKAHASHI, A. R. W.; TEIXEIRA, R. M.. Intraempreendedorismo Feminino e Desenvolvimento de Competências Empreendedoras: Um Estudo de Caso com Professoras de Programas de Mestrado e Doutorado em Administração de Curitiba-PR, **E&g**, [s.l.], v. 11, n. 25, p.34-61, 2011.