ELAS E A CIÊNCIA: A MATERNIDADE NO ÂMBITO DO STRICTO SENSU EM ADMINISTRAÇÃO

III Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, 3ª edição, de 06/12/2021 a 10/12/2021
ISBN dos Anais: 978-65-81152-32-1

SEHNEM; Alyne [1]

RESUMO

CONTEXTUALIZAÇÃO

A justificativa desta pesquisa se deu na proposição da busca por um aprofundamento da compreensão das dinâmicas vivenciais das professoras do quadro docente dos Programas *stricto sensu* em Administração. Neste sentido objetiva-se o preenchimento de uma lacuna teórica existente no âmbito dos estudos, no sentido de contribuir com a análise e interpretação das percepções deste público.

No Estado de Santa Catarina, região de estudo deste artigo, verificou-se, nos relatórios do Sistema Nacional de Pós-Graduação, o cadastro de 7 Instituições de Ensino Superior que oferecem à sociedade 13 Programas de Pós-Graduação, sendo 10 deles em Administração.

A produtividade nas instituições de ensino superior além de ser um indicador de desempenho, pode e deve ser levada em consideração para aferir desigualdades e inequidades de gênero na academia. As instituições de ensino superior caracterizam-se tradicionalmente pela promoção do desenvolvimento socioeconômico das regiões onde estão inseridas e também por considerarem critérios de mérito e capacidade para a admissão e promoção de seus docentes. Sendo assim podem ser considerados ambientes favoráveis à igualdade de gênero [1,2,3].

Uma análise do quadro docente dos PPG do Estado de Santa Catarina permite a constatação de que existe uma disparidade percentual considerável na representatividade de mulheres e homens docentes nos cursos de Administração. Atualmente são sete instituições de ensino superior que possuem Programas de Mestrado e Doutorado em Administração no estado: Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), Universidade Comunitária Regional de Chapecó (UNOCHAPECÓ), Universidade Regional de Blumenau (FURB), e Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI). Juntas as instituições de ensino empregam 137 docentes nos programas *stricto sensu* em Administração, sendo destes 43 do gênero feminino e 94 do gênero masculino.

Entende-se estas diferenças de gênero no âmbito dos PPG como resultado de diferentes fatores, tais como oportunidade e incentivo para a capacitação, aspectos geográficos, históricos e culturais que exercem influências nas escolhas dos hoje docentes dos programas. Os números ora analisados são reflexos de um processo histórico que se mostra significativo para a compreensão da realidade da Pós-Graduação em Administração no Estado de Santa Catarina.

A compreensão destas diferentes realidades e trajetórias profissionais, bem como as representações sociais que permeiam o (in)consciente dos docentes responsáveis por formar os

[1] Universidade Federal de Santa Catarina, adm.alynesehnem@gmail.com

professores de todos os níveis de educação formal na área de Administração instigou a elaboração desta proposta de estudo.

Desta forma, como parte de um estudo maior, o presente fragmento objetivou conhecer o perfil das professoras e pesquisadoras dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Administração do Estado de Santa Catarina. Os resultados foram obtidos por meio da aplicação de um questionário virtual às docentes do quadro permanente vinculadas aos Programas de Pós-Graduação em Administração no Estado de Santa Catarina e, em seguida, as professoras foram convidadas a participar de uma entrevista.

Cabe ressaltar que foram registradas as respostas de 5 professoras confirmando o recebimento do e-mail de convite para participar da pesquisa por meio do preenchimento do questionário, mas justificando a incapacidade de responder. A maioria argumentou não dispor de tempo para participar em virtude das atribuições profissionais, e uma alegou não estar emocionalmente disposta a rememorar sua trajetória naquele momento de sua vida. Desta forma, considera-se a participação de 29 professoras no presente estudo sendo 24 participantes efetivas, 5 negativas de participação e 13 isenções (as docentes não manifestaram-se após o envio dos e-mails desta pesquisadora).

MATERNIDADE - FAMÍLIA E CARREIRA

A partir da análise dos questionários foi possível inferir que a faixa etária das respondentes está entre 36 e 60 anos. A maior concentração de professoras é nascida na década de 1960 (11 docentes), seguida daquelas nascidas na década de 1970 (8 docentes), 4 professoras são da década de 1980, e apenas uma está com 60 anos (década de 1950).

Sobre o estado civil e família tem-se que 15 docentes são casadas, 2 mantêm união estável, 4 são divorciadas e 3 são solteiras. Oito professoras tinham filhos com idade superior a 20 anos na data em que preencheram o questionário. Seis docentes têm filhos com idade superior a 10 anos, e apenas 3 conciliam suas atividades acadêmicas com as demandas de crianças em idade pré-escolar (até 5 anos). As 7 docentes que não tem filhos afirmaram que esta decisão não foi influenciada pela sua atividade profissional. Analisando a faixa etária verificou-se que 4 delas estão com mais de 50 anos de idade, duas tem mais de 40 anos e apenas uma possui menos de 40 anos.

Das docentes que tinham filhos na data da pesquisa, apenas 4 afirmaram que esta decisão não foi influenciada pela atividade profissional. Estas docentes atuam no *stricto sensu* há pelo menos 3 anos. Três delas têm filhos com faixa etária entre 11 e 18 anos e a outra professora tem uma criança com 3 anos de idade. As demais professoras consideraram que a decisão de ter filhos e quando tê-los foi influenciada pela sua atividade profissional.

Quando questionadas sobre a interferência da família e dos filhos na produtividade da pesquisadora, 14 delas responderam afirmativamente. Entendem que sim, família e filhos influenciam na produção e desempenho profissional.

Verificou-se, que dentre estas respondentes, 4 delas não possuem filhos, inferindo que elas percebem algum tipo de interferência na produtividade dos seus colegas. Por existir no questionário a possibilidade de tecer comentários sobre as perguntas, uma docente (que não tem filhos) argumentou, “sobre a questão da produtividade de quem tem ou não tem filhos, penso que é um pouco relativo, pois vejo algumas pessoas que são pouco produtivas, mas por outras razões” (Q06).

As docentes que tem família e filhos e percebem a influência destes na sua produtividade registraram os seguintes depoimentos: “Depois de ter filhos minhas prioridades mudaram e inevitavelmente tive que reduzir meu ritmo de produção. Antes eu trabalhava muito mais de 40 horas por semana e agora não faço mais isso” (Q08). “Na avaliação da Capes, licença maternidade não é considerada” (Q06).

A mulher tem filhos geralmente na década que completa 30 anos. É o período de consolidação

[1] Universidade Federal de Santa Catarina, adm.alynesehnem@gmail.com

acadêmica, quando é recém-doutora ou está cursando o doutorado. Pesquisa acadêmica requer longos períodos diários de trabalho solitário. Algo escasso quando se tem filhos. O tempo diário fica intermitente (Q03).

A relação de produção entre quem tem filhos ou não, não percebo de forma efetiva. Mas a relação de convivência social/atividades fora da relação família-academia, percebo que existem mais restrições entre quem tem filhos e aqueles que não (Q09).

As demais docentes (10 professoras) consideraram que não percebem a interferência da família e dos filhos na produtividade dos colegas. Neste grupo de respondentes verificou-se que 5 delas têm filhos com mais de 20 anos e uma tem filhos com idade entre 15 e 20 anos. Dentre os comentários registrados pelas professoras que tem filhos verificaram-se os seguintes depoimentos: para uma "a questão filhos/trabalho depende da idade dos filhos" (Q10), outra acredita "que quando os filhos são pequenos é mais difícil manter uma boa produção. No meu caso, atualmente minhas duas filhas seguem a carreira docente, uma com pós-doutorado e a outra doutoranda" (Q07). Uma docente que relatou não ter filhos mencionou "que a produtividade está relacionada a outras questões que não ter ou ter filhos, especialmente opções de vida e dedicação" (Q20).

Verificou-se um equilíbrio nas respostas quanto à percepção de distinção em termos de produção e atividade acadêmica entre os colegas que tem filhos comparativamente aos que não têm. Metade das respondentes afirmou perceber distinção no que tange à produção e outra metade respondeu que não percebe tal diferença.

A PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE ACADÊMICO

O segundo bloco de perguntas teve o intuito de compreender como se desenvolveu a dinâmica do ambiente acadêmico e a percepção das professoras acerca dos aspectos que envolvem a produção científica e os relacionamentos que se estabelecem.

Sobre os impactos da atividade profissional na vida pessoal, verificou-se que a metade das docentes já teve algum problema de saúde em decorrência das exigências por produtividade. A maioria, 58%, afirmou que se ressentem de alguma perda de momentos, vivências, fases da vida (com família, amigos, colegas...) em virtude das escolhas profissionais.

As professoras foram convidadas a refletir sobre o tempo que dedicam para a atividade de pesquisa. Verificou-se uma variação grande na definição do tempo de dedicação a este fim, tendo oito docentes que declararam ter dedicação exclusiva ou a maior parte do seu tempo dedicado à pesquisa. Outras onze docentes afirmaram dedicar-se 20 horas semanais (ou menos) para a pesquisa. As demais não souberam precisar ou estimar o tempo dedicado para esta atividade. A professora Q01 afirmou que "a pesquisa é o que impulsiona o meu trabalho, por isso, ela influencia em todas as demais atividades que desempenho". Já Q13 declarou que dedica "muito menos (tempo) do que deveria; vou atuando em pesquisa a partir dos meus orientandos e dedicando tempo na medida em que as demandas dos projetos vão surgindo. Divido o tempo com atividades de gestão, docência, orientação, além de demandas pessoais".

Dentre as atribuições dos docentes do *stricto sensu* também estão inseridas a docência e o envolvimento em projetos de extensão. Estas demandas foram mencionadas por algumas das professoras que também relataram exercer funções de coordenação de curso de graduação, elaboração de pareceres e projetos e atividades na editora da Instituição.

Além das atividades acadêmicas já citadas, algumas professoras mencionaram a divisão do seu tempo com as demandas familiares, exercendo os papéis de esposa, mãe, dona de casa, e também dedicação ao lúdico e autodesenvolvimento, fazendo pintura, jardinagem e praticando yoga.

Comparativamente aos seus pares (mulheres e homens), a maioria das professoras considera que a sua produtividade intelectual está em um patamar de igualdade ou superior, dentro dos indicadores exigidos pelo PPGA. A professora Q08 relatou que mantém-se mais produtiva que a

[1] Universidade Federal de Santa Catarina, adm.alynesehnem@gmail.com

média, mesmo tendo uma queda de produção em virtude da pausa para ter filhos. A professora Q22 questiona “Você pergunta da produtividade que faz sentido? (risos) Em minha IES sou a terceira do *ranking*, mas não produzo por produzir. Não quero entrar nessa gincana. Trabalho muito, mas pelo o que me dá prazer e sentido. A maturidade científica ajuda nisso”.

Cinco docentes avaliam a sua produção intelectual como inferior aos seus pares. Q13 argumenta que “atualmente isso é algo que está afetando a todos, homens e mulheres. As exigências da Universidade estão cada vez maiores, muitas vezes até um pouco perversas. Há um descolamento e, por vezes, o esquecimento do que realmente é a realidade do professor dentro da Universidade”.

Quatro docentes não souberam precisar as informações acerca da sua produção intelectual ou não chegaram a realizar tal comparação. A professora Q20 entende que no cenário atual a produtividade tem mais a ver com os contatos que os professores têm com as revistas e com a articulação do grupo ao qual pertencem. Neste sentido os critérios da CAPES acentuam mais a necessidade de vinculação a grupos influentes, uma vez que o foco maior está na quantidade de publicações do que na qualidade e contribuição delas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo buscou-se conhecer o perfil das professoras e pesquisadoras dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Administração do Estado de Santa Catarina. Para tanto foi enviado um questionário para as professoras o quadro permanente dos Programas *Stricto Sensu* em Administração das IES de Santa Catarina.

Com base nos resultados deste questionário foi possível descrever um perfil geral das professoras. Desta forma pode-se considerar que a maioria teve influência ou foi inspirada pela família na escolha da docência como carreira profissional. As brincadeiras infantis retratando a atividade docente e a aptidão por ensinar irmãos e colegas também foi mencionada por muitas professoras. A continuidade nos estudos após a conclusão da Graduação com o ingresso em Programas *Stricto Sensu* teve grande incentivo de professores, grupos de pesquisa e envolvimento com projetos de pesquisa.

O tempo de atuação das docentes na atual Instituição de Ensino Superior varia de 1 a 27 anos. A maioria se enquadra na faixa de 6 a 10 anos na IES; no *stricto sensu* a maioria das professoras está atuando há pelo menos 5 anos. Somente três docentes afirmaram possuir outra atividade profissional além da docência.

Sobre a dedicação às atividades acadêmicas, especialmente à pesquisa, observou-se que a carga horária dedicada é variado, sendo que para muitas este tempo é considerado menor do que o desejado ou entendido como ideal. As atividades de pesquisa são dividas com demandas de ensino e extensão, e estas devem ser conciliadas também com os papéis de esposa e mãe.

As professoras entendem que as Instituições de Ensino Superior representam espaços em que prevalecem a capacidade técnica e a meritocracia na sua forma de ingresso e manutenção. Os indicadores de avaliação dos docentes nos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* são iguais para todos, não havendo qualquer distinção. No entanto, existe o entendimento de que a disponibilidade para dedicação às demandas profissionais por parte das professoras deve ser mais bem orquestrada a fim de conseguir também acompanhar as demandas familiares. A necessidade de conciliação de vida familiar e profissional foi percebida como mais intensa quando os filhos são menores ou em idade escolar, quando demandam mais atenção e acompanhamento.

No âmbito das instituições de ensino superior, a discussão sobre a igualdade de gênero é muito significativa, uma vez que é nestes ambientes que se dá a construção e disseminação de conceitos e conhecimentos. Práticas inclusivas demonstram não mais um indicador de democracia neste meio, mas um critério de excelência.

Nos últimos anos são percebidos movimentos em prol da união, amparo e visibilidade das

[1] Universidade Federal de Santa Catarina, adm.alynesehnem@gmail.com

mulheres/mães no ensino superior, especialmente no *stricto sensu*. Nas redes sociais formam-se grupos para troca de experiências, compartilhamento de dificuldades, oportunidades e, especialmente, momentos de desabafo e confidencias entre mulheres inseridas no meio científico. Nestes grupos é constante o relato de situações discriminatórias sofridas no dia-a-dia profissional e acadêmico, inclusive manifestações discriminatórias praticadas por outras docentes/mulheres/mães.

BIBLIOGRAFIA

[1] GAUCHE, S., SILVEIRA, A., GODOI, C.K. **Equilíbrio na Relação Carreira Docente-Família: um estudo Fenomenológico com Pesquisadoras de Universidades Federais.** *In*: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2011. João Pessoa/PB. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011, CD-ROM.

[2] GAUCHE, S., VERDINELLI, M. A., RAMEZANALI, M. **A universidade está contribuindo para a igualdade de gênero? um olhar sobre a percepção dos docentes de pós-graduação**. Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, v. v.5, p. 1, 2012.

[3] GAUCHE, S. **Igualdade de gênero nos cursos de pós-graduação stricto sensu em Administração da região Sul do Brasil.** Tese de Doutorado em Administração e Turismo. Universidade do Vale do Itajaí, UNIVALI, Biguaçu, 2014.

PALAVRAS-CHAVE: stricto sensu, professoras, Administração

[1] Universidade Federal de Santa Catarina, adm.alynesehnem@gmail.com