

SILVÂNIA LÚCIA ANDRADE JORGE VALENTE

PERCEPÇÃO DAS MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA
QUANTO A SUA QUALIDADE DE VIDA PESSOAL, SOCIAL E FAMILIAR: UM
ESTUDO DE CASO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA - UFV

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

VIÇOSA
MINAS GERAIS-BRASIL
2016

**Ficha catalográfica preparada pela Biblioteca Central da Universidade
Federal de Viçosa - Câmpus Viçosa**

T

V154p
2016

Valente, Silvânia Lúcia Andrade Jorge, 1970-
Percepção das mulheres em cargos de chefia quanto a sua
qualidade de vida pessoal, social e familiar : um estudo de caso
na Universidade Federal de Viçosa - UFV / Silvânia Lúcia
Andrade Jorge Valente. – Viçosa, MG, 2016.
xi, 124f. : il. (algumas color.) ; 29 cm.

Inclui apêndices.

Orientador: Tereza Angélica Bartolomeu.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa.

Referências bibliográficas: f.104-113.

1. Sociologia do trabalho. 2. Mulher - Chefia.
3. Qualidade de Vida. I. Universidade Federal de Viçosa.
Departamento de Economia Doméstica. Programa de
Pós-graduação em Economia Doméstica. II. Título.

CDD 22. ed. 306.4098151

SILVÂNIA LÚCIA ANDRADE JORGE VALENTE

PERCEPÇÃO DAS MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA
QUANTO A SUA QUALIDADE DE VIDA PESSOAL, SOCIAL E FAMILIAR: UM
ESTUDO DE CASO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA - UFV

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 29 de fevereiro de 2016.

Walmer Faroni

Rita Márcia Andrade Vaz de Melo

Nina Rosa da Silveira Cunha

Tereza Angélica Bartolomeu
(Orientadora)

*Aos meus filhos Gabriel e Gustavo, meu esposo
Ilson, a minha mãe Cidinha e a minha tia Ilda
Dedico*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida, pela oportunidade e pela força, principalmente, nas horas mais difíceis.

Aos meus filhos Gabriel e Gustavo, razão da minha vida, por entenderem minha ausência apesar de em alguns momentos: - mamãe, quando você vai acabar com isso?

À minha família que tanto amo, meu marido Ilson, meus pais Cidinha e João Turco, meu tio Antônio e minha tia Ilda (que me ensinou a ser forte, que devemos lutar...).

À UFV pela política de capacitação dos servidores técnico-administrativos.

À minha orientadora professora Tereza Angélica Bartolomeu pela oportunidade, pela confiança e pelo papel de psicóloga em muitos momentos, a quem devo minha gratidão.

À Diretoria do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes pela oportunidade de treinamento e às colegas de trabalho (minhas curicas e *Personal Digital Helper*) pelo apoio e ajuda.

Ao professor Odemir Vieira Baêta pelas valiosas contribuições.

Às colegas do mestrado que dividiram alegrias e preocupações durante o caminho percorrido, em especial, Nádia.

Aos funcionários do Departamento de Economia Doméstica pela prontidão no atendimento e aos professores pelas contribuições durante o percurso.

À Aloísia, secretária do PPGED pela ajuda, atenção e presteza.

Aos professores e servidores do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes que direta ou indiretamente contribuíram.

À Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas pela disponibilização dos dados, em especial, Ricardo Gandini Lugão.

À Secretaria de Órgãos Colegiados pelas informações.

Às participantes da pesquisa pela disponibilidade de participação e contribuições fundamentais para o estudo.

Ao Gustavo Sabioni pelas primorosas contribuições nas informações da História da UFV.

Por fim, a todos os meus amigos que torceram, rezaram e que, de alguma forma, participaram na realização deste sonho, obrigada!

BIOGRAFIA

SILVÂNIA LÚCIA ANDRADE JORGE VALENTE, filha de Maria da Aparecida Andrade e João Assef Jorge, nasceu no dia 09 de novembro de 1970, em Viçosa, no Estado de Minas Gerais.

Cursou a graduação em Letras na Universidade Federal de Viçosa, no período de 1988 a 1992.

Em 1994 ingressou na UFV como servidora técnico-administrativa, permanecendo até o presente momento.

Em março de 2013, iniciou o Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da UFV, na linha de pesquisa Família, Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano e Social.

SUMÁRIO

LISTA DE ILUSTRAÇÕES	vii
LISTA DE TABELAS	viii
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	ix
RESUMO	x
ABSTRACT	xi
1 INTRODUÇÃO	1
1.1 Premissa	4
1.2 Justificativa	4
1.3 Objetivos	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1 A Inserção da mulher no mercado de trabalho	7
2.2 Mulheres em cargos de chefia	11
2.3 Trabalho e família	14
2.4 A mulher no contexto da família contemporânea	17
2.5 Qualidade de vida	20
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
3.1 Tipo de pesquisa	23
3.2 Caracterização empírica do estudo de caso	24
3.3 População e amostra	26
3.4 Método de Coleta de Dados	28
3.4.1 Categorias relacionadas inserção da mulher na UFV e em cargos de chefia	30
3.4.2 Categorias relacionadas ao perfil socioeconômico pessoal e familiar das mulheres	31
3.4.3 Categorias relacionadas à interface trabalho e família	31
3.4.4 Categorias relacionadas à qualidade de vida	31
3.5 Método de Análise de dados	31
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	33
4.1 A Inserção da Mulher na UFV e em Cargos de Chefia	33
4.2 Perfil socioeconômico pessoal e familiar da população estudada	47
4.3 Caracterização das mulheres em relação às funções dos cargos de chefia na UFV	55
4.4 Trabalho e Família	60
4.4.1 Expediente de trabalho e interferência na rotina familiar	60
4.4.2 Realização de atividades administrativas e acadêmicas no ambiente familiar	62
4.4.3 Mudanças na vida pessoal (durante a chefia)	64

4.4.4	Mudanças na vida pessoal (após deixar a chefia).....	66
4.4.5	Mudanças na vida familiar (durante a chefia)	67
4.4.6	Mudanças na vida familiar (após saírem da chefia)	69
4.4.7	Estratégias de conciliação das demandas do trabalho com a vida pessoal, social e familiar das servidoras na chefia	70
4.4.8	Estratégias de conciliação das demandas do trabalho com a vida pessoal, social e familiar das servidoras que saíram da chefia.....	74
4.5	Qualidade de Vida Pessoal, Social e Familiar	75
4.5.1	Saúde (servidoras na chefia).....	75
4.5.2	Saúde (servidoras que saíram da chefia)	75
4.5.3	Atividades físicas (servidoras na chefia).....	76
4.5.4	Atividades físicas (servidoras que saíram da chefia).....	76
4.5.5	Atividades de lazer (servidoras na chefia).....	77
4.5.6	Atividades de lazer (servidoras que saíram da chefia)	80
4.5.7	Relacionamento familiar (servidoras na chefia).....	81
4.5.8	Relacionamento familiar (servidoras que saíram da chefia)	82
4.5.9	Vida social e relacionamentos pessoais (servidoras na chefia).....	83
4.5.10	Vida social e relacionamentos pessoais (servidoras que saíram da chefia).....	84
4.5.11	Benefícios financeiros e materiais (chefes no cargo e chefes que saíram do cargo)	85
4.5.12	Conceito de Qualidade de Vida (servidoras na chefia)	89
4.5.13	Conceito de Qualidade de Vida (servidoras que saíram da chefia).....	91
4.5.14	Qualidade de vida antes da ocupação (servidoras na chefia)	93
4.5.15	Qualidade de vida durante a ocupação do cargo (servidoras na chefia).....	95
4.5.16	Qualidade de vida durante ocupação do cargo (servidoras que deixaram a chefia)	97
4.5.17	Qualidade de vida (após exoneração da chefia)	98
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	100
	REFERÊNCIAS	104
	APÊNDICE A – Questionário socioeconômico pessoal e familiar (Servidoras no cargo)	114
	APÊNDICE B- Questionário socioeconômico pessoal e familiar (Servidoras que saíram do cargo).....	116
	APÊNDICE C- Roteiro de Entrevista (Servidoras no cargo).....	118
	APÊNDICE D- Roteiro de Entrevista (Servidoras que saíram do cargo)	120
	APÊNDICE E – Termo de Consetintimento Livre e Esclarecido-tcle	123

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividades, segundo o sexo (%) -2011	10
Figura 2 – Mulheres em espaço de poder e decisão – Brasil, 2014.....	12
Figura 3 - Reunião da Congregação da ESAV, 1927 (Viçosa-MG)	34
Figura 4 – Corpo docente, discentes e servidores da ESAV em 1935 (Viçosa-MG).....	35
Figura 5 – Recepção às participantes do mês feminino-1935 (Viçosa-MG).....	35
Figura 6 – Aula prática de puericultura realizada no mês feminino, 1935 (Viçosa-MG)	36
Figura 7 – Aula prática de culinária no mês feminino, 1935 (Viçosa-MG).....	37
Figura 8 – Primeira Rainha dos estudantes - 1937 ESAV (Viçosa-MG)	37
Figura 9 – Primeiras servidoras da ESAV (Viçosa-MG)	38
Figura 10 – Grupo de servidores da Secretaria Geral da ESAV – w1939 (Viçosa-MG)	39
Figura 11 – Primeira professora, foto tirada em 1953 - UREM (Viçosa-MG)	39
Figura 12 – Primeira aluna diplomada na UREM - 1950 (Viçosa-MG)	40
Figura 13 – Anita Dickson, Benedita de Melo e ao Centro, Reitor Joaquim Fernandes Braga – UREM, 1952 (Viçosa-MG)	41
Figura 14 – Primeira turma do curso de Administração do Lar. UREM, 1952 (Viçosa – MG)	42
Figura 15 – Servidores técnico-administrativos da UFV Campus Viçosa – 2015	45
Figura 16 – Docentes da UFV Campus Viçosa – 2015.....	46
Figura 17 – Servidores em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015.....	46
Figura 18 – Docentes em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015.....	47
Figura 19 – Estado Civil das servidoras que ocupam/ocuparam cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015	48
Figura 20 – Pessoas de 15 anos ou mais de idade, no Brasil, na Região Sudeste, segundo o sexo e o estado conjugal - 2012.....	49
Figura 21 – Taxa de Fecundidade no Brasil entre os anos de 2000 a 2015.....	50
Figura 22 – Escolaridade das servidoras em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015.	52
Figura 23 – Renda pessoal das servidoras em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015	54
Figura 24 - Renda familiar das servidoras em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015.	54
Figura 25 – Distribuição das mulheres por função na UFV Campus Viçosa – 2015.....	57
Figura 26 – Gratificação dos Cargos e Funções Comissionadas das IFES	85
Quadro 1 – Denominação dos cargos de chefia e funções gratificadas da UFV-2015	25
Quadro 2 – Distribuição dos cargos de chefia e funções gratificadas da UFV-2015.....	27
Quadro 3 – Categorias de Análise	30
Quadro 4 – Setor das funções de chefia, 2015.	58
Quadro 5 – Principais atividades exercidas pelas servidoras entrevistadas na UFV Campus Viçosa, nos cargos CD1 a CD4 e FG1 e FG2 – 2011 a 2015.....	59

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Docentes nos Centros de Ciências – UFV Campus Viçosa – 2015.....	44
Tabela 2 – Servidoras em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa por número de filhos – 2015	50
Tabela 3 – Número de pessoas por família das servidoras da UFV Campus Viçosa – 2015...51	
Tabela 4 – Distribuição das mulheres entrevistadas por função e titulação, UFV Campus Viçosa – 2015	53
Tabela 5 – Duração da atividade de chefia exercida na UFV Campus Viçosa – 2015	55
Tabela 6 – Distribuição e número de mulheres em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015.	56
Tabela 7 – Distribuição e número de servidoras que ocuparam cargo na UFV Campus Viçosa – 2015	56
Tabela 8 – Percentual de servidoras no cargo na UFV Campus Viçosa – 2015	57
Tabela 9 - Mudanças na vida pessoal das servidoras após ocupação dos cargos (elementos dificultadores), 2015.....	64
Tabela 10 - Mudanças na vida pessoal das servidoras após ocupação dos cargos (elementos facilitadores), 2015.	64
Tabela 11 – Mudanças na vida pessoal das mulheres após deixarem os cargos, 2015.	67
Tabela 12 – Mudanças na vida familiar das servidoras após assumirem os cargos- 2015.....	68
Tabela 13 – Mudanças na vida familiar das mulheres após deixarem a chefia.....	69
Tabela 14 – Conciliação trabalho, vida pessoal e familiar das mulheres na chefia	70
Tabela 15 – Conciliação trabalho, vida pessoal e familiar das servidoras que saíram da chefia	74
Tabela 16 – Atividades de lazer realizadas pelas mulheres em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015	77
Tabela 17 – Interferência nas atividades de lazer realizadas pelas servidoras em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa	79
Tabela 18 – Frequência das atividades de lazer das mulheres que saíram do cargo de chefia na UFV Campus Viçosa.....	80
Tabela 19 – Conceito de qualidade de vida na percepção das servidoras em cargos de chefia	89
Tabela 20 – Conceito de qualidade de vida na percepção das entrevistadas.....	92

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- AGROS** – Instituto UFV de Seguridade Social
- ACH** – Arquivo Central e Histórico da UFV
- CCA** – Centro de Ciências Agrárias da Universidade Federal de Viçosa
- CCB** - Centro de Ciências Biológicas da Universidade Federal de Viçosa
- CCE** - Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas da Universidade Federal de Viçosa
- CCH** - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal de Viçosa
- CEPE** – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal de Viçosa
- CONSU** – Conselho Universitário da Universidade Federal de Viçosa
- ESAV** – Escola Superior de Agricultura
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- OMS** - Organização Mundial de Saúde
- PCCTAE** - Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação
- PGP** - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Viçosa
- RJU** - Regime Jurídico Único
- SOC** - Secretaria de Órgãos Colegiados da Universidade Federal de Viçosa
- UFV** – Fundação Universidade Federal de Viçosa
- UNIMED** - Sistema Empresarial Cooperativo
- UREMG** - Universidade Rural do Estado de Minas Gerais

RESUMO

VALENTE, Silvânia Lúcia Andrade Jorge, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, fevereiro de 2016. **Percepção das mulheres em cargos de chefia quanto a sua qualidade de vida pessoal, social e familiar: um estudo de caso na Universidade Federal de Viçosa - UFV.** Orientadora: Tereza Angélica Bartolomeu.

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi progressiva. No decorrer da história, a mulher avançou no exercício das profissões e passou a ter acesso às instâncias de poder e decisão e a cargos de liderança, nas várias esferas do mercado de trabalho. No entanto, elas não se isentaram das obrigações do lar e dos cuidados com a família. Assim, tornou-se para elas um desafio conciliar a vida pessoal com a familiar e laboral, e ainda, ter qualidade de vida. Diante disso, propôs-se nesta pesquisa verificar o ingresso da mulher na Universidade Federal de Viçosa – UFV e a analisar a percepção das servidoras quanto a sua qualidade de vida ao ocuparem um cargo de chefia/direção. Especificamente, pretendeu-se: verificar a inserção da mulher na UFV e em cargos de chefia; caracterizar o perfil socioeconômico pessoal e familiar das referidas servidoras; identificar as práticas pessoais e profissionais utilizadas para conciliar as demandas do trabalho e da família; identificar a percepção das servidoras em cargos de direção/chefia quanto às implicações dessa função na sua qualidade de vida pessoal, social e familiar e realizar uma análise comparativa destes aspectos com aquelas que não estavam mais no cargo. A amostra foi composta por 43 servidoras técnico-administrativas e docentes, lotadas na UFV Campus Viçosa. Os instrumentos metodológicos utilizados foram questionário e entrevista semiestruturados. Quanto ao estado civil, 65% eram casadas, 19% solteiras, 9% divorciadas e 7% possuíam outros tipos de relação (união estável e homoafetiva). As famílias das entrevistadas eram compostas por 3 membros e 2 filhos, em média. Tanto a renda pessoal quanto a familiar da maioria das entrevistadas era acima de 10 salários mínimos, sendo que 35% eram as principais provedoras e 65% contribuíam parcialmente com a renda familiar. No que tange à escolaridade, todas possuíam formação de nível superior, sendo 7% com pós-doutorado; 32%, doutorado; 21%, mestrado; 35%, especialização e 5% com graduação. Verificou-se que as servidoras avançaram na posse das funções de chefia na UFV, mas em número menor em relação aos homens, principalmente, nos cargos denominados Cargos de Direção - CDs. Constatou-se impactos na vida pessoal, social e familiar das servidoras ao ocuparem essas funções, e as principais consequências estavam na gestão do tempo e na convivência familiar, pois a partir do momento que se dedicavam mais ao trabalho, faltava tempo para resolverem questões pessoais e se dedicarem à família, além de apresentarem mais cansaço, estresse e responsabilidade.

ABSTRACT

VALENTE, Silvânia Lúcia Andrade Jorge, M.S., Universidade Federal de Viçosa, February, 2016. **Perceptions of women in leader positions in what comes to their social, personal and family life: a case study of the Federal University of Viçosa.** Adviser: Tereza Angélica Bartolomeu.

The inclusion of women in the labor market was progressive. Throughout History, women had victories in the world of labor and began to have access to positions of power and influence in various spheres. However, they weren't freed from obligations such as the care for their family and home. Like that, it became a challenge for them to reconcile personal life with work and family and still have quality of life. Therefore, this study proposes to verify the insertion of women in the Federal University of Viçosa – UFV – and analyse the perception of these workers about their quality of life while in leader positions. Specifically, this article intends to verify, by checking historical documents, the entrance of women in UFV and in leader positions, characterize the social, economical and familiar profile of these workers, identify their personal and professional practices used to reconcile the demands they have from work and from their families, identify the perception of these chief women about the consequences of this position in their quality of life and to make a comparative analysis with the ones that are not in these jobs anymore. The sample used consist in 43 workers, distributed between technical-administrative and teaching staff in the Federal University of Viçosa. The methodological instruments were questionnaire and semi-structured interview. On marital status, 65% of the interviewed are married, 19% are single, 9% are divorced and 7% have other kinds of relationship (stable and/or homosexual marriage). Most of the families of the women interviewed are composed by 3 member and 2 children. The personal and familiar income of the women interviewed is equivalent to more than 10 minimum wages – 35% of these women are the main provider in their home and 65% of them contribute partially with the expenses. Regarding the education of servants, all had high education, 7% with PhD; 32% doctorate, 21% masters degree, specialization, 35%, and graduation, 5%. This study also noticed that these workers advanced in possessing leading positions in UFV – fewer in number compared to men, specially in what comes to Direction Position. This article also finds impacts in the personal, social and familiar life of these women when occupying such positions and that the main consequence of this kind of job is the bad management of time, because the more they dedicate to their jobs, the less they have time to solve particular issues and dedicate to their family. Besides, these women tend to present more weariness, stress and responsibility.

1 INTRODUÇÃO

É notório o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho. Elas têm avançado nas conquistas dos seus direitos, participando de decisões na sociedade, na economia e na política. Com a ascensão profissional, ocupam cada vez mais cargos e funções diversificados.

Historicamente, as mulheres marcaram presença no lar, dedicando-se ao mesmo, cuidando da família e da educação dos filhos. Após a entrada no mercado de trabalho, elas vêm se desdobrando para conciliar família, lar e carreira.

O ingresso feminino no mercado de trabalho ocorreu de forma progressiva. Para conseguir maior participação nas decisões da família, conquistar espaço na sociedade, mostrar seus valores e habilidades, a mulher percorreu um longo caminho de preconceitos, discriminação e desigualdades.

Saffiotti (1997) ressalta que as mulheres das camadas sociais responsáveis pela produção de bens e serviços, sempre trabalharam, contribuindo para manutenção da família e da sociedade, trabalhavam no campo, no artesanato e em atividades domésticas.

Com a Revolução Industrial (século XVIII), as Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939 – 1945), e os movimentos feministas (século XIX), as mulheres ocidentais entraram efetivamente no mercado de trabalho, se incorporando, inicialmente, ao mundo da fábrica e passando a separar o trabalho doméstico do remunerado fora do lar. Nestes períodos, foram incorporadas, subalternamente, ao trabalho fabril (SINA, 2005).

Os movimentos feministas foram organizações políticas com a finalidade de conquistar a igualdade de direitos entre homens e mulheres para garantir a participação da mulher na sociedade em igualdade aos homens.

A maioria das mulheres, ao entrarem para o mercado de trabalho, não deixaram suas funções domésticas. Ao contrário, acumulam atividades que vão do seio familiar à sociedade, ou seja, mantendo a responsabilidade emocional, social e organizacional pela casa e pela família.

Desde então, elas têm-se desdobrado para satisfazer as necessidades da família, principalmente aquelas em que são as provedoras, gerando para as mesmas um acúmulo de funções e papéis. Muitas são provedoras do lar por necessidades econômicas, outras porque são separadas, solteiras, viúvas, ou o companheiro/cônjuge está desempregado. Além disso, algumas trabalham por uma questão de satisfação pessoal.

A inserção da mulher no mercado de trabalho também contribuiu para as mudanças nos padrões e comportamentos familiares, como a redução do tamanho das famílias, o adiamento das mulheres em ter filhos, dando prioridade à estabilidade financeira, e o aumento das famílias monoparentais femininas - compostas por chefes mulheres e filhos sem a presença do cônjuge (SORJ *et al.*, 2007).

Embora enfrentem muitos preconceitos, ocupam diferentes modalidades de trabalho e em espaços distintos, a relação da mulher com o trabalho é diversificada, elas trabalham em fábricas, lojas, empresas, no meio rural, cuidam dos filhos de outra mulher que trabalha, são vendedoras ambulantes e ocupam até altos postos de gestão, tudo isso conciliado com as funções domésticas (SINA, 2005).

A expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades foram fatores que viabilizaram o acesso das mulheres às novas oportunidades de trabalho e fortaleceram o crescimento da atividade feminina, mas também propiciou as transformações no perfil da força de trabalho (BRUSCHINI, 1994).

Nas últimas décadas, registra-se o crescimento do nível de ocupação feminina em postos diretivos nas empresas, cargos de liderança, nas instituições e até mesmo em cargos políticos, de alto escalão, anteriormente inimagináveis. Em postos executivos, por exemplo, a participação das mulheres, nas 300 maiores empresas brasileiras elevou de 8%, em 1990, para 13% em 2000 (DIAS e REZENDE, 2008).

As mulheres, ocupantes de cargos de chefia/liderança, possuem uma responsabilidade a mais em relação às demais colegas de trabalho nas tarefas realizadas. Santos (2006) confirma essa assertiva mencionando que direção/chefia é uma forma especial de poder que envolve muitas habilidades, uma comunicação adequada, bem como a capacidade de liderar, orientar e motivar.

Campos (1989) corrobora: a capacidade de administrar é uma missão precípua do chefe, aquela que lhe cabe a divisão do trabalho do grupo, o chefe define as atividades do grupo e, conseqüentemente, dos subordinados.

As mulheres necessitam conciliar o tempo com as demandas do trabalho e da família, associando estas exigências às demais atividades que fazem parte do cotidiano, como lazer, alimentação, descanso e outros fatores de ordem pessoal.

Então, é desafiante para a mulher conciliar diferentes papéis: dona de casa, mãe, esposa, servidora e chefia. Se por um lado, há uma valorização das conquistas femininas, por outro, ela acrescenta mais um turno em sua vida, ou seja, trabalha, na maioria das vezes, um

ou dois turnos em empresas ou instituições e necessita de “um segundo ou terceiro turno” para dedicar-se à família. Isso sem dizer daquelas que estão se qualificando na educação formal (graduação, pós-graduação, e outros). Apesar dessa ascensão profissional, as mulheres continuam com as responsabilidades da organização familiar.

Em face disso, emerge o grande desafio das mulheres ao assumirem um posto de chefia, o que exige uma carga maior de trabalho e acarretará mudanças em sua rotina, tanto no ambiente de trabalho quanto no espaço familiar. O acúmulo de atividades administrativas com as laborais e familiares pode influenciar e causar um impacto na qualidade de vida destas mulheres e respectivas famílias.

Neste sentido, é preciso reconhecer família como unidade essencial da sociedade, que envolve todo um complexo, “com relações recíprocas entre seus membros e entre outros grupos sociais do seu micro e macro ambiente de sobrevivência, visando à melhoria da qualidade de vida para o sistema familiar” (OLIVEIRA *et al.*, 2013, p.132).

Pascoal e Donato (2005) apontam que o conceito de qualidade de vida envolve vários aspectos, como saúde, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares e outros, diferindo de pessoa para pessoa. Isto significa o entrelace família, trabalho e qualidade de vida.

É um grande desafio viver com qualidade em um mundo de alto desenvolvimento tecnológico, que evidencia a dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal, e muitas vezes a família enfrenta dificuldades para mudar esta realidade (BOM SUCESSO, 1998).

Menda (2004. p.82) acrescenta que “as mulheres que exercem papéis de chefia convivem com o desafio permanente de conciliar os diversos fatores de uma mesma equação: vida pública *versus* vida pessoal e familiar”.

Diante dessas reflexões, e considerando a minha trajetória profissional iniciada na Universidade Federal de Viçosa (UFV), em 1994, como servidora técnico-administrativa, que me permitiu conhecer vários setores da UFV e trabalhar com os diversos profissionais, sejam eles servidores técnico-administrativos ou docentes, que atuavam em funções de chefia, surgiu minha proposta de pesquisa, verificar a percepção das mulheres em cargos de chefia quanto a sua qualidade de vida pessoal, social e familiar. Estive inserida no contexto organizacional, trabalhando e desempenhando funções administrativas por 20 anos. Como secretária, percebia as angústias de algumas mulheres após assumirem cargos de chefia. Sempre ocupadas, reclamavam falta de tempo, cansaço e excesso de compromissos.

Alguns cargos tinham como exigência a participação em conselhos ou colegiados. Quando as reuniões destes se estendiam além do horário de expediente, algumas saíam antes do término, outras ligavam para os familiares ou ajudantes solicitando que buscassem os filhos na escola, assim como desmarcavam outros compromissos agendados. Quando elas deixavam o cargo de chefia mencionavam estar mais aliviadas, com mais disponibilidade de tempo. Esse comportamento me chamou a atenção.

Deste modo, embasada em minha atuação profissional, a partir dessas observações diárias, considerando a proximidade e o acesso a essas mulheres e, ainda, diante das linhas de pesquisa no Departamento de Economia Doméstica, tornou-se importante verificar como as chefes percebiam sua qualidade de vida e de que forma conciliavam as demandas do trabalho com a vida pessoal, social e familiar e com as funções de chefia.

1.1 Premissa

Considerou-se que as mulheres, ao ocuparem cargos de chefia, poderiam estar submetidas à pressão direta, tendo que ficar mais tempo no trabalho, assumir mais responsabilidades laborais, somadas à responsabilidade de mães, esposas, administradoras do lar, cuidadoras ou chefes de família, ou, ainda, privando-se do tempo e dos cuidados pessoais, do lazer, da socialização com amigos e da atenção à família, fatores esses que podem influenciar sua qualidade de vida pessoal, social e familiar.

1.2 Justificativa

A literatura dispõe de diversas pesquisas relacionadas à inserção da mulher no mercado de trabalho e às questões ligadas à discriminação que as mesmas enfrentam. Entretanto, os estudos disponíveis, muitas vezes, se atentam somente para as diferenças entre gêneros. Conforme mencionam Marri e Wajnman (2007, p. 20) “no Brasil e no mundo grande atenção tem sido dada ao crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho e à relativa redução das diferenças salariais entre os sexos”.

Observa-se, também, nas últimas décadas, um crescente interesse em estudos sobre a Qualidade de Vida (ROLIM e FORTI, 2006). Em pesquisa realizada no banco de dados da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD/ibict), na Scientific Electronic Library Online – SciELO, biblioteca eletrônica de periódicos científicos e na *Web of Science* da *Thomson Reuters*, plataforma de pesquisa que contém informações de pesquisas multidisciplinares das principais revistas especializadas em ciências, ciências sociais, artes e

humanísticas, verificou-se uma variedade de dissertações e artigos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e Qualidade de Vida relacionada à saúde, mas nenhuma relacionada à Qualidade de Vida das mulheres que exercem cargos de chefia em uma Instituição Federal de Ensino Superior – IFES.

Ao buscar na literatura publicações referentes às mulheres em cargos de liderança em instituições públicas, bem como a qualidade de vida pessoal, social e familiar, observa-se uma lacuna teórica dessas condições dentro do grupo feminino. Assim, pretendeu-se com este estudo produzir conhecimento relacionado ao tema.

A relevância de estudos dessa natureza reside no fato de ser crescente o número de mulheres ocupando postos diretivos, anteriormente ocupados apenas pelos homens. Ao exercer estes postos, muitas vezes, o fazem além das responsabilidades domésticas que já eram a elas atribuídas.

Considera-se um grande desafio para a mulher assumir diferentes papéis na sociedade, o que pode gerar conflito pessoal e profissional, e também fazer que com elas se sintam pressionadas, principalmente quando ocupam cargos de chefia/direção, pois neste caso ela irá acumular mais uma função, a partir do momento que deixa de ser apenas uma servidora ou docente efetiva de uma IFES e passa a desempenhar outras funções no seu setor de trabalho. Depreende-se então que ela terá que vencer os obstáculos e gerenciar trabalho remunerado e família, além de manter resguardada sua qualidade de vida e do grupo familiar.

Nesse contexto, surgiram os seguintes questionamentos: as mulheres enfrentam desafios e dificuldades ao ocuparem cargos de chefia/direção? Como conciliam as demandas do trabalho e da família? Quais as implicações desse enfrentamento em sua vida pessoal, social e familiar? Elas vivenciam experiências positivas e gratificantes?

A escolha do grupo de mulheres, servidoras de uma Instituição Pública, foi pelo fato de que seus servidores são regidos pelo Regime Jurídico Único - RJU (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 - Presidência da República) lei que “ Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”, portanto, adotam a mesma legislação, regulamentos, regimentos e resoluções trabalhistas, resultando em uma população sob condições próximas, não havendo disparidades nos valores recebidos pelo cargo de chefia exercido, seja por alguém do sexo feminino ou do sexo masculino.

As diferenças nas remunerações estão no salário base, em função de sua categoria na Instituição (docentes ou servidoras técnico-administrativas), conforme planos de cargos e

carreiras. Quanto à gratificação por ocupar um cargo de chefia, o valor é fixo e independe da categoria, ou seja, servidor técnico-administrativo ou docente recebe a mesma gratificação quando ocupa o mesmo cargo.

Diante disso, problematizou-se que as mulheres ao ocuparem cargos de chefia poderiam ter sua qualidade de vida pessoal, social e familiar afetada.

1.3 Objetivos

O objetivo geral deste estudo foi verificar a inserção da mulher na Universidade Federal de Viçosa - UFV e analisar a percepção das servidoras quanto a sua qualidade de vida ao ocuparem um cargo de chefia/direção.

Especificamente, pretendeu-se:

- Verificar a inserção da mulher na UFV e em cargos de chefia;
- Caracterizar o perfil socioeconômico pessoal e familiar das servidoras em cargos de chefia;
- Identificar as práticas pessoais e profissionais utilizadas para conciliar as demandas do trabalho e da família;
- Identificar a percepção das servidoras em cargos de direção/chefia quanto às implicações dessa função na sua qualidade de vida pessoal, social e familiar;
- Realizar uma análise comparativa da percepção das servidoras que estiverem ocupando cargo de direção/chefia em relação àquelas que não ocupam mais, quanto a sua qualidade de vida pessoal, social e familiar.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A partir dos objetivos propostos para realização deste estudo, que giram em torno da mulher numa Instituição Federal de Ensino Superior, da estratégia de conciliação das atividades laborais com as atividades pessoais e familiares, e da qualidade de vida pessoal, social e familiar após ocuparem um cargo de chefia, torna-se relevante apresentar discussões sobre os temas correlacionados: inserção da mulher no mercado de trabalho, mulheres em cargos de chefia, conciliação trabalho e família, a mulher no contexto da família contemporânea e qualidade de vida.

2.1 A Inserção da mulher no mercado de trabalho

A mulher sempre exerceu na família o papel de conciliadora e mediadora das relações do lar, na organização das festas, entretenimentos, os atos de devotamento, a generosidade, solidariedade, promovendo o intercâmbio nas relações do cotidiano da família (BOURDIEU, 1993).

No decorrer da história da humanidade, a mulher esteve presente de forma predominante na esfera privada, responsável pelas tarefas domésticas e o cuidado com a família, sendo seu afastamento da vida pública, a princípio, em função do patriarcalismo que concedeu ao homem a responsabilidade pelo trabalho remunerado na esfera pública, promovendo-o à supremacia na sociedade (DORNELAS, 2009).

Na antiguidade, as mulheres se responsabilizavam por seus filhos e pelo grupo inteiro. Encarregavam-se dos alimentos e os homens faziam as tarefas mais pesadas, como caça, pesca e a limpeza das terras aráveis. O marido era o provedor do lar. A história mostra que as mulheres ocupavam um lugar de inferioridade (ZAMBERLAM, 2001).

Durante o período da Idade Média, prevaleciam os valores éticos fundamentados no cristianismo, na qual a mulher tinha suas funções estabelecidas em modelos que reforçavam que o seu lugar era no espaço doméstico para desenvolver as tarefas do lar (ALAMBERT, 2007).

Do século XIV ao XVIII inicia-se o período denominado “caça às bruxas”. As mulheres não podiam frequentar universidades nem ensinar. Somente na Itália e Espanha havia uma tradição de mulheres intelectuais que tinham esse direito e foram importantes agentes culturais. Porém, com o passar do tempo, foram afastadas pelos doutores da igreja e universidades. Não conseguiam trabalhar, a não ser que um homem se responsabilizasse pelo seu trabalho, ou seja, ficasse com a autoria do mesmo. Naquele tempo, muitas mulheres do

povo cuidavam da saúde. Tinham a habilidade de manipular ervas e passavam seus conhecimentos para as filhas. Cuidavam dos doentes gratuitamente, mas pagaram alto preço pela audácia e subversão, porque desafiavam uma corporação masculina, a dos médicos e o poder masculino (SANTOS, 2007).

A inserção feminina no mercado de trabalho se intensificou a partir de alguns acontecimentos históricos. Quando os homens foram para as frentes de batalhas durante as I e II guerras mundiais, as mulheres tiveram que assumir os negócios da família. Muitas ficaram viúvas e alguns maridos retornaram das guerras mutilados sem condições de voltarem ao trabalho. Por isso tiveram que deixar o lar para trabalhar e sustentar a família. Porém, seu trabalho não tinha valor. Eram menosprezadas pela sociedade. Para o sustento da família faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos e davam aulas de piano. Apesar de todo esforço ainda eram mal vistas pela sociedade (PROBST, 2003).

A partir do século XIX, a sociedade passou por diversas transformações, com o surgimento da máquina a vapor, a utilização da energia elétrica e o desenvolvimento tecnológico, acontecimentos que culminaram na Revolução Industrial e na consolidação do capitalismo, levando a mão de obra feminina para as fábricas (PROBST, 2003).

Porém, no final do século XIX, na Inglaterra, as mulheres lutaram e se organizaram em movimentos públicos e sociais, denominados movimentos feministas, para lutarem por alguns direitos como votos, decisões políticas, estudar em universidades. Foi um movimento importante. Com o passar do tempo, a ideologia feminista começou a ganhar força em outras esferas da sociedade, em que demais mulheres, de diversos países, passaram a se autodenominar feministas e a levantar a bandeira do movimento, na luta por seus direitos (PINTO, 2010).

Astelarra (1988, p. 35) enfatiza: “não há dúvida alguma de que o feminismo é um movimento político. É também um movimento cultural, social e econômico, porém, ao pretender transformar a sociedade, é político”.

Dornelas (2009) menciona que, no Brasil, os movimentos feministas dos anos 1970 propiciaram uma maior participação social e política da mulher, o que possibilitou sua inserção em cargos de maior responsabilidade nas organizações capitalistas. Nesta época, foi inaugurada uma fase de mais liberdade e desenvolvimento profissional.

Bruschini (2007) comenta que, nas últimas décadas do século XX, o país passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais (queda da taxa de fecundidade, redução no tamanho das famílias, envelhecimento da população, com maior expectativa de vida ao nascer para as mulheres, e o crescimento acentuado de arranjos familiares, chefiados

por mulheres) que tiveram grande impacto no aumento do trabalho feminino. Para a autora tudo isso propiciou a mudança do papel da mulher na sociedade, alterando a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado.

Alves e Corrêa (2009) enfatizam que, a partir da segunda metade do século XX, sobretudo nos anos 70, houve grandes transformações sociais ocorridas no Brasil, sendo uma delas o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, promovendo riqueza econômica para o país. O processo de urbanização e crescimento da economia propiciou a inserção produtiva das mulheres, havendo a conseqüente redução da fecundidade. Houve, ainda, mudanças no perfil da família e elevação do nível de escolaridade em relação aos homens.

Quelhas (2010) salienta que as constantes reivindicações das mulheres se acentuaram a partir do momento em que a sociedade passou por diversas transformações oriundas da modernidade e do avanço da tecnologia.

De acordo com o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (2013), a luta pela igualdade gênero foi uma das principais reivindicações dos movimentos feministas nas sociedades ocidentais, em meados do século XX. O empoderamento das mulheres também estava incluso na pauta de reivindicações. A busca pela igualdade propiciou a participação das mesmas no campo da economia e da política.

Desde então, as mulheres vêm ganhando espaço na sociedade, exercendo profissões anteriormente ocupadas apenas por homens, como por exemplo, motoristas de ônibus, frentistas de postos de gasolina, pilotos de jatos, perfuradoras de poços de petróleo, secretários, dentre outros. Ocupam cargos nos ministérios, nos tribunais superiores, em organizações, no topo de grandes empresas, nas Instituições de Ensino Superior, na Presidência da República e outros (DIAS; REZENDE, 2008).

Com isso, as mulheres passaram a ter maior participação nas finanças e nas decisões familiares e um novo perfil da família foi estabelecido. Nascimento (2006, p. 14) corrobora afirmando:

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

Sina (2005, p.10) reforça a condição da mulher no mercado de trabalho, bem como os espaços que ela passou a ocupar como trabalhadora:

A relação da mulher com o trabalho apresenta muitas vertentes. O mercado de trabalho comporta desde aquela mulher que cuida dos filhos de outra mulher que trabalha, passando pela que trabalha no chão de fábrica, ou em uma loja, até a que se

tornou gerente de uma empresa ou executiva de uma multinacional. Comporta ainda a mulher que trabalha no campo, com as mãos calejadas, a que trabalha duro em casa enquanto o marido sai para trabalhar, a que vende produtos de porta em porta, as consultoras de beleza que vivem e alimentam suas famílias com o dinheiro que produzem.

Oliveira *et al.* (2012) enfatizam que a participação crescente das mulheres no mercado de trabalho permitiu o ingresso e mais investimento em profissões antes dominadas pelo público masculino. Assim, muitas dessas mulheres têm conduzido sua carreira para o espaço acadêmico, cada vez se qualificando, para atuarem como docentes de Instituições de Ensino Superior (IES), tanto públicas quanto privadas.

Em 2012, levantamento realizado por meio da Pesquisa Mensal de Emprego - PME (IBGE), nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, demonstrou o crescimento da participação das mulheres na Administração Pública, conforme aponta Figura 1:

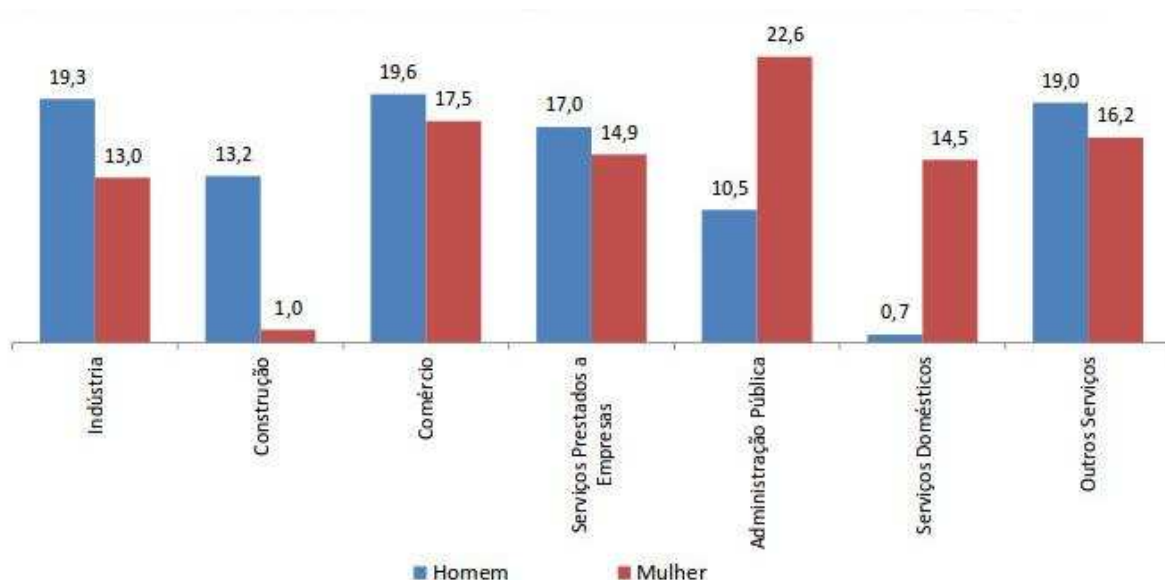


Figura 1 – Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividades, segundo o sexo (%) -2011

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.

O número de mulheres no mercado de trabalho tem prosperado ao longo dos anos. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2015) os “Dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS apontam que, em 2014, a empregabilidade das mulheres cresceu 2,35% em relação a 2013”. Houve um desempenho favorável da mão de obra feminina em relação à masculina em todos os setores da economia. Em termos absolutos, apesar dos dados

demonstrarem predominância dos homens em todas as atividades econômicas, o número de empregos das mulheres foi o maior da história da RAIS, alcançando 493,1 mil novos postos contra 130 mil dos homens.

As mulheres avançaram na conquista de seus direitos, como votos, decisões políticas, entrar para as universidades, planejamento familiar, ter domínio da sexualidade, divorciar, adquiriram uma significativa dependência econômica, e assim por diante. Alcançaram, também, alguns benefícios para facilitar sua vida laboral como acesso a creches, licença-maternidade e outros, e, ainda leis de proteção aos direitos das mulheres.

Apesar de todos esses avanços, a mulher não deixou suas obrigações como organizadoras do ambiente doméstico. Com as novas configurações da família, os homens tem tido uma maior participação nas questões domésticas, porém sua atuação, em muitos casos, é apenas um coadjuvante. Deste modo, a mulher ainda precisa conciliar sua vida pessoal com a carreira, exercer múltiplos papéis e ainda ter qualidade de vida.

A entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu de forma progressiva até chegarem a altos postos de gestão. Daí a necessidade de contextualização das mulheres nos cargos de chefia, bem como conceituar chefia/liderança.

2.2 Mulheres em cargos de chefia

É louvável a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Nos últimos anos, embora ainda poucas, elas têm ocupado cargos de alta relevância em várias esferas do poder, em cargos políticos e organizações. Exemplificando, no Brasil, Dilma Rousseff, presidente da República do Brasil; Gleisi Helena Hoffmann, ex-ministra chefe da Casa Civil; Teresa Surita, prefeita de Boa Vista, capital de Roraima; Maria das Graças Silva Foster, ex-presidente da Petrobrás; Nilda de Fátima Ferreira Soares, reitora da Universidade Federal de Viçosa; Valéria Heloísa Kemp, reitora da Universidade Federal de São João Del Rei, Maria Lúcia Cavalli Neder, reitora da Universidade Federal do Mato Grosso; outros países, Pratibha Devisingh Patil, presidente da Índia, Cristina F. Kirchner, ex-presidente da Argentina; Ângela Merkel, primeira ministra da Alemanha; e Michelle Bachelet Jeria, presidente da República do Chile e outras.

Probst (2003) ratifica: “as mulheres ocupam postos nos tribunais superiores, nos ministérios, no topo de grandes empresas, em organizações de pesquisa de tecnologia de ponta. Pilotam jatos, comandam tropas, perfuram poços de petróleo”.

Quelhas (2010) acrescenta que houve muitos avanços das mulheres na conquista de cargos de liderança, sendo eleitas em diversos cargos públicos, como juízas, promotoras e outras. Elas têm ocupado espaços que, até pouco tempo, eram áreas exclusivas do sexo masculino.

No Brasil, o número de mulheres ocupando cargos executivos tem crescido de forma gradual. De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2011) verifica-se que houve uma evolução na participação feminina nos cargos executivos. Em 2001, 6,0% dos cargos executivos eram preenchidos por mulheres, em 2005 esse número era de 10,6% e em 2007 11,5%.

De acordo com o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (2014) a presença de mulheres tem aumentado nos espaços de poder e decisão, o que indica uma igualdade de condições e de oportunidades, na sociedade brasileira. Embora elas tenham uma significativa vantagem no nível de escolaridade em relação aos homens, ainda existe uma certa desigualdade na ocupação dos espaços de poder e decisão, que vem se reduzindo. Porém, o caminho a ser percorrido pelas mulheres para se alcançar a igualdade ainda é longo, conforme ilustra Figura 2, em relação a alguns cargos nas grandes regiões e em alguns cargos políticos.

Mulheres em espaços de poder e decisão					
Indicadores	Mulheres	Homens	Ano	Fonte	Tabela
Distribuição percentual de governadoras/es estaduais e do Distrito Federal em exercício	7,4	92,6	2014	Governos estaduais e do Distrito Federal	7.2
Distribuição percentual de servidoras/es ocupantes de DAS	43,0	57,0	2014	Ministério do Planejamento	7.4
Distribuição percentual de Ministras/os dos Tribunais Superiores	18,7	81,3	2014	TSE	7.16
Distribuição percentual de pessoas em cargos de direção das centrais sindicais	28,9	71,1	2014	Centrais Sindicais	7.19
Distribuição percentual de pessoas de 25 anos ou mais de idade ocupadas em cargos de direção	36,8	63,2	2012	PNAD	7.22

Figura 2 – Mulheres em espaço de poder e decisão – Brasil, 2014

Fonte: RASEAM – Relatório Anual Socioeconômico da Mulher, 2014

Para Zamberlam (2001) as exigências da vida moderna levaram, maciçamente, a mulher ao mercado de trabalho, e com o passar do tempo elas vêm-se destacado em setores até poucos anos ocupados, quase que de forma exclusiva, pelo sexo masculino. Ainda que os ganhos, dentro das mesmas funções, sejam inferiores, na medida em que passam a ocupar os

cargos de chefia e direção, este diferencial tende a diminuir o que se observa em algumas áreas.

Bruschini e Puppini (2004) ressaltam que, embora as mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção tem características similares aos homens, elas continuam submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os níveis do mercado de trabalho, e ganham menos do que seus colegas de profissão.

De acordo com Santos (2006, p. 58), a liderança pode ser entendida como a “influência interpessoal exercida em uma situação e dirigida por meio do processo de comunicação humana, com vigor, a diversos objetivos – ou seja, consiste em uma relação entre um indivíduo e um grupo”.

Campos (1989) menciona que são vários termos para designar a função do chefe: direção, chefia, supervisão, gerência, superintendência, presidência, dentre outros. As atribuições básicas da chefia são planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar, enfim, possuir capacidade administrativa; com a ressalva de que estes itens não esgotam as obrigações e deveres dos chefes, mas servem como base para as atribuições do cargo.

O mesmo autor acrescenta que nas organizações públicas, os cargos de direção são, em geral, cargos de confiança e, em muitos casos, além da competência técnica, as pessoas que ocupam esses cargos e a chefia devem desenvolver um estilo para governar seu grupo de subordinados.

Cammarosano (2006, p.30) enfatiza:

Os agentes públicos ocupantes de funções de confiança possuem vínculo transitório com a Administração Pública, seja no exercício de função de assessoramento, que é a de prestar auxílio e assistência a agentes públicos mais graduados, detentores de competências decisórias, seja no de direção ou chefia, cujas atribuições se ligam à condução de atividades com capacidade decisória, devendo ficar demonstrado, para que se comprove sua necessidade, que, sem as referidas funções de confiança, a autoridade superior não teria condição de atuar com a eficiência desejada.

Santos (2006) complementa afirmando que a função de direção está relacionada com a orientação a ser dada por meio de comunicação adequada e à habilidade de liderança e motivação, através dos seguintes meios de direção: ordens e instruções, motivação, comunicação e liderança.

O líder institucional possui vários papéis como tomar decisão estratégica, definir valores institucionais e criar culturas organizacionais. Ele é “basicamente, um perito na promoção e proteção de valores”, isto significa que suas tarefas estão relacionadas a decisões não rotineiras, pois, precisa ir além dentro da organização. Deve estabelecer estratégias, missões e outros. O líder é peça chave na organização, pois negocia com o grupo, promove a

integração, conduzindo-os aos alcances dos objetivos institucionais (SELZINICK, 1971 *apud* FACHIN; MENDONÇA, 2003, p. 39 e 40).

Campos (1989) enumera as principais qualidades da chefia: capacidade administrativa e técnica, cultura, conhecimento do funcionamento da organização, inteligência, saúde física e mental, qualidades morais, coragem, senso de direção, decisão, capacidade de iniciativa e delegar atribuições, senso de cooperação e cordialidade.

Quelhas (2010, p. 21) acentua em relação ao o crescimento da mulher nos cargos de liderança:

A liderança feminina no mercado de trabalho cresceu, pois a mulher enfrenta os desafios cotidianos que o mundo corporativo lhe impõe, atua com coragem ao assumir riscos, exerce a criatividade, lidera suas equipes de trabalho e valoriza o elemento humano, de forma a cultivar e estabelecer inter-relações pessoais diferenciada.

Os servidores que ocupam cargos de chefia conduzem e coordenam o pessoal na execução das atividades e também, planejam, organizam para obtenção de bons resultados. Assim, as chefias têm um conjunto de atribuições especiais e de maior responsabilidade em relação aos demais colegas de trabalho.

As mulheres, após inserção num cargo de chefia/liderança, muitas vezes acrescentam mais encargos nas atividades laborais. Desde modo, torna-se importante abordar a relação trabalho-família nessa nova realidade vivenciada por elas, o que será tratado no próximo tópico.

2.3 Trabalho e família

Com o desenvolvimento industrial e o surgimento das organizações, o trabalho e a família se desdobraram em duas vertentes, transformando-se em campos culturais distintos, passando a apresentar valores, objetivos e funções diferenciados. O trabalho e a família passaram a ter papéis sociais próprios e específicos (FURTADO *et al.*, 2012).

Bruschini (1994, p.182) comenta que “a persistência de um modelo de família no qual cabem à mulher as responsabilidades domésticas e socializadoras determina a necessidade de uma constante articulação entre papéis familiares e profissionais”. Ainda, segundo a autora, a disponibilidade das mulheres para o trabalho depende de uma complexa combinação de características pessoais, como a idade, a escolaridade, estado civil, presença de filhos, e ainda diversas características de um grupo familiar que direcionam as mulheres para os afazeres domésticos ou para atividades econômicas dentro ou fora do lar.

Segundo Sorj *et al.* (2007), nas últimas décadas, observa-se, de maneira global, uma vasta transformação na composição sexual do mercado de trabalho e nas práticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Em vários países, o modelo clássico do homem provedor e da mulher dedicada aos cuidados do lar foi sendo substituído por outro, no qual mulheres e homens se inserem no mercado de trabalho. Porém, os cuidados com a família continuam sendo realizados pelas mulheres. O novo modelo ampliou as oportunidades para as mulheres participarem da “esfera pública”, mas não houve uma transferência para os homens das tarefas do lar, mantendo a antiga divisão sexual do trabalho.

Menda (2004) comenta que a história da mulher é de submissão ao homem e que não se pode ignorar que a dupla jornada é um empecilho profissional, sendo antiga a prática de dominação masculina, ou seja, desde os primeiros séculos depois de Cristo.

Bruschini (1998) ilustra que o mercado de trabalho comporta cada vez mais mulheres velhas e casadas. Mas essa nova realidade não as isentou das tarefas de organização das tarefas domésticas, nas quais o homem atua apenas como coadjuvante.

Para Menda (2004) a realização do trabalho doméstico é algo repetitivo e estende a jornada de trabalho, o que contribui para levar as mulheres ao cansaço crônico, bem como à exaustão física e mental, não sendo uma atividade socialmente valorizada.

Thompson e Bunderson (2001) enfatizam que os conflitos de trabalho e família devem ser abordados de modo quantitativo e qualitativo, sendo o primeiro relacionado ao tempo disponível para as atividades pessoais ou familiares e o segundo, às considerações emocionais.

Macdermid e Harvey *apud* Silva e Rebelo, 2010, p.18) constataram que a maioria das medidas que envolvem o conflito na relação trabalho-família resulta da estrutura proposta por Greenhaus e Beutell (1985) que discutem as fontes de conflitos entre os papéis do trabalho e da família, bem como a natureza desses conflitos, classificando-os numa perspectiva multidimensional, em três tipos:

- conflito gerado pelo tempo – ocorre quando a demanda de tempo em uma situação esgota o tempo disponível requerido para encontrar demandas associadas com outro domínio;
- conflito gerado pelo comportamento – surge quando comportamentos utilizados em um domínio interferem no desempenho do papel em outro domínio;
- conflito gerado pela tensão – aparece quando o estresse surge em um domínio, intromete-se sobre e impede o desempenho em outro domínio, geralmente como um resultado de papéis incompatíveis.

A responsabilidade familiar e doméstica influi na disponibilidade das mulheres para o trabalho, havendo uma interferência no mercado trabalho para aquelas que têm filhos. Elas

podem sofrer a sobrecarga de tarefas domésticas, o que interfere no aperfeiçoamento profissional, e muitas vezes trabalham em postos que permite uma adaptação do trabalho com as atividades familiares, fazendo com que o seu trabalho não dependa apenas da demanda do mercado, mas também das especificidades do lar (QUELHAS, 2010).

De acordo com Cappelle (2006) ao se tratar de conciliação de vida familiar e profissional das mulheres, surge o termo dupla ou tripla jornada de trabalho. Expressão que significa que mesmo a mulher estando no mercado de trabalho a elas são atribuídos os serviços domésticos, ou a supervisão, e o cuidado com os filhos. Essa compatibilização de atividades provoca mudanças no âmbito família.

Estudo elaborado com Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, no período de 2001 a 2005, disponibilizado em relatório do IBGE de 2007, aponta que os afazeres domésticos são tarefas realizadas nos domicílios e residências (que não se enquadram no conceito econômico de trabalho) e são atividades diversificadas e abrangentes como: fazer compras, preparar as refeições, limpar a casa, organizar as atividades dos filhos, cuidar das roupas, orientar ou dirigir os trabalhadores domésticos nas atividades do lar e assim por diante (SOARES e SABOIA, 2007).

Quelhas (2010) ressalta que, para as mulheres com um nível de escolaridade mais elevado, as oportunidades profissionais são maiores na conquista de um emprego com a rentabilidade maior, compensando a sua saída do ambiente doméstico, assumindo, assim grandes responsabilidades profissionais, nas diferentes áreas da atividade humana.

Em relação à mulher em postos de gestão, na visão de Menda (2004) quando se trata de gerência feminina, não se deve desassociar a vida profissional da vida pessoal, pois a relação homem, mulher, casal, filhos e família estão interligados, formando uma rede complexa de relações e sentimentos, presentes na vida da mulher que está no mercado de trabalho. O lar e o trabalho se constituem em duas vertentes para as mulheres, ao mesmo tempo em que se constitui um elemento gratificante pode se transformar numa perturbação para se obter o equilíbrio feminino.

Diante dessas considerações, observa-se que as mulheres inseridas no mercado de trabalho, bem sucedidas no âmbito profissional ou não, se responsabilizam pelas atividades do lar, executando as tarefas ou gerenciando quem as realiza. Portanto, se não houver um planejamento nas atividades multidisciplinares por ela desenvolvidas, pode gerar um conflito entre trabalho e família.

A inserção da mulher no mercado de trabalho e a conquista de novas oportunidades profissionais provocaram uma discussão acerca da posição familiar, como as famílias se reorganizam diante deste novo contexto.

2.4 A mulher no contexto da família contemporânea

Definir ou conceituar família é uma tarefa complexa porque a mesma vem se transformando através dos tempos, acompanhando as mudanças econômicas e socioculturais, se organizando de novas formas, se adaptando às culturas e ao modo de vida dos indivíduos, conforme estudos realizados por sociólogos, psicólogos e antropólogos.

Menda (2004) complementa: “A família sempre foi temática de interesse da Antropologia, desde Lévi-Strauss e Malinowski até os estudos de pesquisadores contemporâneos”.

Para o clássico Morgan (1970), a ideia de família foi o resultado de uma evolução através dos tempos e dos estágios de desenvolvimento, existindo cinco formas diferentes de família: consaguínea (intercasamento de irmãos e irmãs); punualuana (casamento de várias irmãs, com os maridos de cada uma das outras); sindiásmica ou de casal (casamento entre casais individuais, sem a obrigação de coabitação única); patriarcal (casamento de um só homem com diversas mulheres), até chegar à última forma denominada monogâmica (casamento de casais individuais com obrigação de coabitação exclusiva).

Em seus estudos, o clássico Lévi-Strauss (1972, p.14) define a família como um grupo social possuidor de, pelo menos, três características:

(1) tem sua origem no casamento; (2) é constituído pelo marido, pela esposa e pelos filhos provenientes de sua união, conquanto seja lícito conceber que outros parentes possam encontrar o seu lugar próximo ao núcleo do grupo; (3) os membros da família estão unidos entre si por (a) laços legais, (b) direitos e obrigações econômicas, religiosas ou de outra espécie, (c) um entrelaçamento definido de direitos e proibições sexuais, e uma quantidade variada e diversificada de sentimentos psicológicos, tais como amor, afeto, respeito, medo, etc.

Na década de 30, a família era o eixo no qual vigoravam os valores e os padrões de sociabilidade. Os programas organizados envolviam toda a família, como visitar parentes, famílias amigas, participação em comemorações e festas. Nesta época, os jovens não tinham liberdade para saírem sozinhos, sem a companhia ou anuência dos pais e muito menos tomar decisões. As mulheres eram educadas dentro dos padrões tradicionais, numa educação que preconizava o casamento e a maternidade (TRIGO, 1994).

No decorrer da história, a família vem adquirindo novas configurações e se transformando através dos tempos, acompanhando as mudanças econômicas, religiosas,

culturais e sociais. No ocidente, a família modificou as suas dimensões, organizou-se de formas muito diversas adquirindo novos valores. Para ilustrar Singly (2007, p.12) comenta:

A família contemporânea ocidental conheceu numerosas e profundas transformações a partir dos anos 1960. Podemos dizer que, desde então, o modelo ideal proposto por T. Partons na década de 1950 – o casal, legalmente constituído, e seus filhos, tendo o pai como provedor e a mãe como dona de casa e responsável pela educação da progenitura – perde vigor e declina à medida que as mulheres se inserem no mercado de trabalho, tendo de conciliar a atividade profissional com a responsabilidade familiar.

A família nuclear clássica composta por pai, mãe e filhos, adquiriu ao longo dos anos formas heterogêneas, na qual o afeto é o que regula as relações familiares. A família contemporânea passou a ter novas configurações, como casais vivendo separadamente, filhos criados apenas pelas mães ou pelos pais, mulheres morando sozinhas ou que decidiram ser mães independentes e assim por diante (ZAMBERLAM, 2001).

Relvas e Alarcão (2002) comentam que nos últimos 50 anos, no ocidente, houve uma modificação da família em todas as suas dimensões, tendo a mesma se organizado de diversas formas e vivendo novos valores. Os novos tipos de família têm procurado um modelo de felicidade, de acordo com a sociedade em que vivem, sendo muito importantes os quesitos liberdade, igualdade e justiça social, sendo as decisões tomadas dentro do grupo familiar.

Para Petrini e Dias (2013 p. 19) “a família é um espaço de conveniência humana ao qual cada membro pertence. Ela constitui uma rede de relacionamentos que definem o “rosto” com o qual cada um participa dos diversos ambiente que cotidianamente frequenta”. A família é um espaço onde se aprendem virtudes, valores, e seus membros são habilitados para terem atitudes necessárias para convivência qualificada pela cooperação e solidariedade.

Na definição de Teixeira (2005, p. 41) “as famílias são sistemas semiabertos, dinâmicos, direcionados pelos seus objetivos e adaptativos”. A mesma autora aponta que a família existe no espaço e tempo, no qual se estabelece ligações entre pais e filhos, cujo processo denominam-se gerações.

Bom Sucesso (1998) elucida que o cenário familiar foi modificado de forma radical com a entrada quase total da mulher no mercado de trabalho. As tarefas domésticas continuam fazendo parte do cotidiano da família, porém não há uma divisão justa entre seus membros, e a contratação de empregados domésticos e a possibilidade de realizar as refeições fora de casa são para grupos sociais com salários mais altos.

A família é influenciada pelo contexto político, econômico e cultural no qual está inserida. Assim, ao perder valores e mudar a tradição, torna-se para ela um desafio conviver

com a fluidez, abrindo então uma diversidade de possibilidades no decorrer do tempo (PETRINI *et al.*, 2008).

Petrini e Dias (2013) reforçam que a família é o quesito do processo de humanização que situa a pessoa no tempo e no espaço, por meio das relações de parentesco que permanecem por toda a vida.

O IBGE classifica a família como “conjunto de pessoas ligadas por laços de parentesco, dependência doméstica ou normas de convivência, residente na mesma unidade domiciliar, ou pessoa que mora só em uma unidade domiciliar.”

Para Zamberlam (2001, p. 107) não se conceitua família, mas sim descreve-a:

Família não abarca um único significado. Evidencia-se, inclusive, que a família não é uma expressão passível de conceituação, mas tão somente de descrições; ou seja, é possível descrever as várias estruturas ou modalidades assumidas pela família através dos tempos, mas não defini-la ou encontrar algum elemento comum a todas as formas com que se apresenta este agrupamento humano.

O ponto de vista dessa autora será utilizado como delineador deste estudo, por depreender-se que nos últimos tempos, não há como definir a família em único conceito, e sim considerá-las em suas diversas formas e configurações, como por exemplo, uniões consensuais de parceiros separados ou divorciados; uniões de pessoas do mesmo sexo; mães ou pais sozinho morando com seus filhos (família monoparental); avós morando com os netos, e assim por diante.

Na percepção de Ferrari e Kaloustian (1994) não há como classificar a família em um único modelo, nos últimos tempos, pois a mesma vem se modificando, se expressa na forma de diversos arranjos, mas ela continua sendo a base para os seus membros.

Com a transformação da sociedade, novas formas de família foram criadas, com isso a mulher passou a ter um papel importante nas decisões familiares. Em muitos casos, ela é a única provedora. Tal fato vem promovendo, muitas vezes, o afastamento precoce dos filhos do convívio familiar, e assim, a criação, orientação e socialização dos filhos está se tornando um a função cada vez “mais terceirizada”, pois quem está exercendo estes papéis são as creches, as escolas, as aulas de natação, o inglês, a informática, a escolinha de futebol, a ginástica, os avós e outros (ZAMBERLAM, 2001).

Para Leone *et al.* (2010), a família é responsável pela qualidade de vida de seus membros, e no ambiente familiar são tomadas as decisões pertinentes à moradia, alimentação, educação, saúde, e todas as condições básicas para sobrevivência, e, ainda, em relação às atividades econômicas de modo geral.

Assim, constata-se a amplitude dos conceitos de família, e também que a mulher ainda é a principal responsável pela construção da identidade de seus membros, sendo a base afetiva necessária ao desenvolvimento e bem-estar de seus componentes, mesmo com as novas estruturas e modalidades. Essa responsabilidade pode trazer implicações para sua vida pessoal, social e familiar e impactar na sua qualidade de vida, o que torna relevante apresentar as discussões acerca do conceito de qualidade de vida.

2.5 Qualidade de vida

Não é uma tarefa fácil pesquisar a qualidade de vida. Conforme apontam Quirino e Xavier (1986) existe uma “diversidade das preferências humanas e diferenças individuais, dos valores pessoais e o grau de importância que cada trabalhador dá às suas necessidades”.

Walton (1973, p. 11) menciona que a “expressão Qualidade de Vida tem sido usada com frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Cebotarev (1982) considera que a qualidade de vida diz respeito às condições necessárias para satisfazer as exigências fundamentais ao desenvolvimento normal do potencial humano, de acordo com a sua cultura, no seu ambiente físico e natural. São as necessidades básicas, próprias dos seres humanos e também as necessidades sociais que promovem o bem-estar dos indivíduos, no desenvolvimento de suas potencialidades.

Castellanos (1997) acrescenta que o conceito de qualidade de vida é polissêmico. Por um lado está relacionado ao modo, condições e estilo de vida; por outro, às idéias de desenvolvimento sustentável e ecologia humana; e, ainda democracia, desenvolvimento dos direitos humanos e sociais. Em relação à saúde é o conjunto de padrões de conforto e tolerância que resultam no bem-estar do indivíduo.

Na concepção de Minayo *et al.* (2000), a qualidade de vida é uma caracterização eminentemente humana, ligada ao grau de satisfação encontrado na vida pessoal, familiar, amorosa, social e ambiental do indivíduo. É um conjunto de elementos que determinada sociedade em um contexto cultural considera seu padrão de conforto e bem-estar.

Seid e Zannon (2004) indicam que o conceito qualidade de vida - QV é um termo utilizado em duas vertentes: - na linguagem cotidiana e - no contexto da pesquisa científica, sendo a primeira referente à população em geral, gestores ligados às políticas públicas. A segunda refere-se aos diferentes campos do saber.

Para Almeida, Gutierrez e Marques (2012, p. 15) qualidade de vida é um termo muito vasto:

A presença do termo qualidade de vida é facilmente percebida no linguajar da sociedade contemporânea, sendo incorporado ao vocabulário popular com várias formas de conotação. Parece que existe um consenso de que é algo bom falar em qualidade de vida, mesmo sem definir exatamente do que está se falando. O senso comum se apropriou desse objeto de forma a resumir melhorias ou um alto padrão de bem-estar na vida das pessoas, sejam elas de ordem econômica, social ou emocional. Todavia, a área de conhecimento em qualidade de vida encontra-se numa fase de construção de identidade. Ora identificam-na em relação à saúde, ora à moradia, ao lazer, aos hábitos de atividade física e alimentação, mas o fato é que essa forma de saber afirma que todos esses fatores levam a uma percepção positiva de bem-estar.

Minayo *et al.* (2000) relatam a importância de observar que em todos os estudos e todas as sondagens realizadas sobre qualidade de vida, o amor, a liberdade, a solidariedade e diversos sentimentos compõem sua concepção, não ficando restrito apenas aos valores materiais.

Para Evans (1996), o trabalho e a carreira consomem muito tempo e energia das pessoas, deste modo elas tendem a deixar de lado a vida pessoal. Em sua percepção, é mais difícil para as mulheres administrarem o tempo, principalmente quando têm crianças pequenas, pois estas podem não compreender o excesso de tempo que a mãe fica fora, muitas vezes acarretando em problemas psicológicos. Quanto aos filhos maiores, adolescentes, eles podem não gostar, porém entendem com mais facilidade que os pais, na vida profissional, têm uma grande responsabilidade. As mães têm consciência desse problema e, em muitos casos há conflitos de relações e tensões entre os membros da família.

Ainda para o mencionado autor, carreira, sucesso e qualidade de vida devem estar relacionados. Visando à obtenção de resultados positivos em cada um deles, é preciso ter um direcionamento por parte dos indivíduos e das organizações. Cabe às pessoas aprenderem a lidar com as tensões, aprendendo a contorná-las, transformando-as em aliadas para seu crescimento pessoal.

Os indicadores de qualidade de vida podem ser objetivos e subjetivos. Os primeiros correspondem sempre às situações como renda, emprego/desemprego, nível social alimentação, moradia, transportes e outros. Quanto aos de caráter subjetivos referem-se ao modo como as pessoas sentem ou o que pensam das suas vidas, dentro dos preceitos mentais, ambientais e culturais (MINAYO *et al.*, 2000).

Segundo Silva (2006, p. 1), a qualidade de vida envolve diversos fatores:

A busca por qualidade de vida vem despertando a necessidade de estudo para o mundo do trabalho, no âmbito da administração, lazer, saúde e planejamento global. Para a Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV) citado por Juvêncio

(2004), a qualidade de vida incorpora variáveis correspondentes à saúde física, ao estado psicológico, ao nível de dependência, às relações sociais, às crenças pessoais e ao relacionamento com o meio ambiente. Variáveis estas que, se resguardadas ao ambiente de trabalho, reverterão em benefícios ao trabalhador.

Para Gonçalves (2004) a qualidade de vida de modo subjetivo está relacionada ao estilo de vida do indivíduo, caracterizando-se de acordo com seus hábitos, dentro de um determinado contexto, intimamente relacionados com o ambiente social e familiar.

Na percepção de Azevedo e Kitamura (2006, p. 137), o conceito de qualidade de vida é muito amplo:

Qualidade de vida é um conceito abrangente que implica em uma articulação equilibrada de um conjunto de realizações na esfera vital em vários campos como: saúde, trabalho, lazer, sexo, família, posição social, desenvolvimento cultural, espiritual e emocional, processo dinâmico em que o trabalho ocupa uma parcela significativa de tempo, envolvimento e energia o indivíduo.

Bom Sucesso (1998) acrescenta que a expressão qualidade de vida tem sido usada tanto para avaliar as condições de vida no meio urbano, que incluem variáveis, como transporte, lazer, segurança, saneamento, quanto para mensurar a saúde, o conforto e o bem-estar das pessoas, desta forma, sua definição inclui múltiplos fatores, resultando no que o indivíduo tem como expectativas e interesses próprios.

Pedroso *et al.* (2011, p.3) afirmam “que não existe um conceito absoluto de qualidade de vida, e sim uma visão diferenciada de pesquisadores de diversas áreas”.

A Organização Mundial de Saúde - OMS define qualidade de vida “como a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (FLECK, 2000, p.1). É um conceito amplo que está relacionado com meio ambiente interagindo com aspectos físicos, psicológicos e culturais. Assim, esse conceito será o norteador desta pesquisa, para conhecer a percepção das mulheres em relação a sua qualidade de vida.

Diante dessas considerações, observa-se a amplitude do conceito de qualidade de vida que, em linhas gerais, refere-se ao bem-estar que os indivíduos e a coletividade encontram na vida familiar, amorosa, social e ambiental, relacionada, também, à saúde física e mental, enfim, é o equilíbrio entre a vida social, pessoal e laboral.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de pesquisa

Em conformidade com os objetivos propostos, optou-se pela pesquisa qualitativa visando compreender a qualidade de vida das mulheres que ocupam cargos de chefia no Campus UFV e o modo como elas conciliam família e carreira.

O desenvolvimento deste trabalho foi de natureza descritiva/exploratória por meio do estudo de caso. A pesquisa descritiva estuda características de determinados grupos e se aplica também ao levantamento de opiniões, atitudes e crenças de uma população. As pesquisas exploratórias desenvolvem, esclarecem e modificam conceitos e idéias. As pesquisas descritivas são juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática (GIL, 2012).

Segundo Yin (2005) o estudo de caso, como estratégia de pesquisa, é um método abrangente, pois trata da lógica de planejamento, das técnicas de coleta de dados e das abordagens específicas à análise dos mesmos.

O estudo de caso explora, descreve e explica as situações da vida real e de determinados fenômenos. Permite, ainda, o conhecimento das relações sociais. “O estudo de caso refere-se ao levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano sob todos os seus aspectos” (LAKATOS e MARCONI, 2007, p.274).

Partindo dessas conceituações, este estudo se propõe conhecer, analisar e descrever as percepções das mulheres em relação à qualidade de vida pessoal, social e familiar, dentro de um contexto de trabalho.

De acordo com GIL (2012), existe um consenso que todo processo de pesquisa social compreende: planejamento, coleta de dados, análise e interpretação e redação do relatório. Neste trabalho, as etapas foram assim realizadas:

1ª etapa: Inicialmente, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFV- CEP, órgão responsável pela emissão de pareceres sobre aspectos éticos dos estudos propostos, visando garantir o direito e bem-estar das participantes da pesquisa e ao cumprimento das questões éticas na pesquisa social, conforme dispõe a Resolução CNE Nº 466, de 12 de dezembro de 2012 - do Conselho Nacional de Saúde. Esta resolução aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. No projeto constavam, em anexo, autorização dos seguintes setores da UFV: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PGP e Secretaria de Órgãos Colegiados – SOC para disponibilização dos dados das servidoras.

2ª etapa: Análise nos registros documentais da UFV para obter dados cadastrais das possíveis mulheres a serem pesquisadas e consultadas; dos documentos para verificar a inserção da mulher na UFV; e coleta de dados, realizada por meio de questionário e entrevista semiestruturados. Antes da coleta de dados foi realizado um teste com seis servidoras, entre docentes e técnico-administrativas.

3ª etapa: análise, discussão dos resultados e considerações finais.

3.2 Caracterização empírica do estudo de caso

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Viçosa (UFV), Campus Viçosa, localizada na cidade de Viçosa, município pertencente à mesorregião da Zona da Mata do Estado de Minas Gerais, com população em torno de 72.220 habitantes, distante aproximadamente a 227 Km da capital, Belo Horizonte, conforme levantamento do IBGE (2010).

A Instituição foi fundada em 1926, pelo então Presidente da República Arthur Bernardes, e recebeu, primeiramente, o nome de Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV).

Em 1948, com o intuito de promover o desenvolvimento da Escola, o Governo do Estado transformou a ESAV em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), que era composta pela Escola Superior de Agricultura, pela Escola Superior de Veterinária, pela Escola Superior de Ciências Domésticas, pela Escola de Especialização (Pós-Graduação), pelo Serviço de Experimentação e Pesquisa e pelo Serviço de Extensão.

Com o crescente desenvolvimento da Universidade, em 1969, o Governo Federal determinou a federalização da UREMG, que recebeu o nome de Universidade Federal de Viçosa- UFV. Desde 1969, a Instituição mantinha a Central de Ensino e Desenvolvimento Agrário de Florestal (CEDAF), com o oferecimento de cursos de nível técnico. Em 2006, transformou a CEDAF em Campus UFV Florestal, passando a oferecer, também, cursos de nível superior. Neste mesmo ano, foi criado o Campus UFV Rio Paranaíba (CRP). Em 2015, a Instituição contava com três campi para o desenvolvimento de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão: Campus UFV Viçosa, Campus UFV Florestal e Campus UFV Rio Paranaíba. Mantendo, também, o campo experimental de Capinópolis no Triângulo Mineiro - CEPET.

Na estrutura acadêmica do Campus da UFV Viçosa, no ano de 2015, constavam 46 cursos de graduação; 60 cursos de pós-graduação *stricto sensu*; 25 de pós-graduação *lato*

sensu, 6 cursos de mestrado profissional; 4 cursos de graduação, na modalidade a distância; além do oferecimento de disciplinas para alunos não vinculados, pós-doutorado e cursos de extensão; o Colégio de Aplicação – COLUNI (oferecimento do Ensino Médio). Atendia, ainda, na modalidade de creche (3 meses a 3 anos) e pré-escola (4 a 6 anos), por meio dos Laboratórios de Desenvolvimento Infantil e Laboratório de Desenvolvimento Humano vinculados ao Departamento de Economia Doméstica.

De acordo com dados obtidos na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas- PGP da UFV, em junho de 2015, período da coleta de dados, o Campus UFV Viçosa registrava em seu quadro de pessoal, aproximadamente 3081 servidores, dentre professores e servidores técnico-administrativos e aproximadamente 496 cargos de chefia distribuídos.

Os cargos de chefia na UFV possuem as seguintes denominações: Cargo de Direção - CD, destinados à Administração Superior; Função Gratificada – FG, cargos de nível intermediário e Função Comissionada de Coordenador de Curso – FUC, atribuídos às coordenações dos cursos de graduação e pós-graduação, ocupadas conforme Quadro 1:

	Sigla	Função
Cargo de Direção	CD-1	Reitor
	CD-2	Vice-Reitor e Pró-Reitor
	CD-3	Diretor de Centro e de Unidade; Chefe de Gabinete do Reitor; Procurador-Chefe e Assessor Especial
	CD-4	Diretor; Assessor Especial; Secretário de Órgãos Colegiados; Coordenador da Auditoria Interna; Sub-chefe de Gabinete do Reitor e Contador Geral
Função Gratificada	FG-1	Chefe de Departamento, de Divisão e de Instituto; Secretária do Reitor; Assistente Técnico e Diretor-assistente
	FG-2	Chefe de Divisão e de Serviço; Coordenador e Assistente técnico
	FG-3	Chefe de Serviço e Coordenador
	FG-4	Oficial de Gabinete e Chefe de Serviço
	FG-5	Chefe de Serviço
	FG-6	Chefe de Seção; Chefe de Expediente; Oficial de Órgãos Colegiados e Oficial de Gabinete
	FG-7	Chefe de Seção e de Setor e Chefe de Expediente
	FG-8	Supervisor, Auxiliar e Motorista de Gabinete
	FG-9	Chefe de Seção, de Setor e Encarregado
Função Comissionada de Coordenador de Curso	FUC-1	Coordenador de Curso

Quadro 1 – Denominação dos cargos de chefia e funções gratificadas da UFV-2015

Fonte: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (UFV), 2015.

A posse para esses cargos ocorre de forma distinta: eleição ou indicação. No caso de Reitor (CD1); Diretores de Centro (CD3) e Chefes de Departamento (FG1), as indicações são feitas pelos pares por meio de lista tríplice, conforme dispõe o do Estatuto da Universidade Federal de Viçosa, aprovado em 1999.

A nomeação do Reitor é feita pelo Presidente da República, escolhido dentre os indicados em listas tríplices, elaboradas, em votação uninominal e em escrutínio único, pelo Colégio Eleitoral composto pelos membros do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE e Conselho Universitário - CONSU. O Vice-Reitor (CD-2) é indicado pelo Reitor após sua posse.

Os Diretores de Centro de Ciências são nomeados pelo Reitor, “escolhido dentre os indicados em lista tríplice elaborada por um Colégio Eleitoral, constituído do Conselho Departamental, acrescido de um representante da sociedade” (ESTATUTO DA UFV, 1999).

Os chefes de Departamento são “designados pelo Reitor, mediante indicação do Diretor do Centro de Ciências, escolhido de lista tríplice organizada pelo Colegiado do Departamento”. Todos esses dirigentes são nomeados para com um mandato de 4 anos (ESTATUTO DA UFV, 1999).

Os coordenadores de curso são eleitos pelos membros da Comissão Coordenadora, com posterior indicação do Diretor do Centro de Ciências e designados pelo Reitor, conforme Resolução 07/2011/CEPE/UFV, com mandato de dois anos.

Os dirigentes para os demais cargos são escolhidos por indicação e nomeados pelo Reitor através de Portaria. Os mandatos variam de acordo com interesse do Reitor. Os servidores técnico-administrativos e docentes podem ocupar cargos em seu local de trabalho, ou exercer a função em outro setor.

3.3 População e amostra

A população alvo deste estudo foi composta por servidoras técnico-administrativas e docentes do Campus UFV Viçosa que ocuparam cargos de chefia/direção, no período de maio de 2011 a maio de 2015. Justifica-se o período por coincidir com o mandato da Administração Superior, que se renovou em maio de 2015. Escolheu-se o referido Campus porque, além de sediar a Administração Superior da Instituição, administra os recursos dos três Campi, sendo mais antigo entre eles, pois a CEDAF foi criada em 1969 e o Rio Paranaíba em 2006.

A amostra estudada foi composta por servidoras técnico-administrativas e docentes que ocupam/ocuparam cargo nas denominações CD-1 a CD-4 (cargos de direção) e FG-1 e

FG2 (funções gratificadas), no Campus Viçosa, e, que, no momento da coleta de dados, tinham permanecido nesses cargos, há pelo menos um ano. Este período foi escolhido por considerar-se um tempo necessário para adaptação, conhecimento e percepção para o exercício das funções do cargo.

A opção por estes cargos foi pela alta complexidade das suas atribuições, pois estas chefias têm sob sua responsabilidade um número significativo de servidores técnico-administrativos ou docentes sob sua supervisão e orientação, um ou mais órgãos e setores, podendo exercer, ainda, atividades de ensino, pesquisa e extensão.

De acordo com dados da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas-PGP, em junho de 2015, a Instituição possuía o seguinte número de servidores técnico-administrativos/docentes ocupando as funções gratificadas, definidas para a pesquisa, no Campus Viçosa, distribuídas entre homens e mulheres especificadas no Quadro 2:

	Função/Sigla	Total
Cargo de Direção	CD-1	1
	CD-2	8
	CD-3	17
	CD-4	4
Função Gratificada	FG-1	79
	FG-2	55
Total		191

Quadro 2 – Distribuição dos cargos de chefia e funções gratificadas da UFV-2015

Fonte: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas-PGP (UFV, 2015)

No momento da coleta de dados, eram 42 servidoras ocupando cargos de chefia há mais de um ano e 10 mulheres que haviam ocupado e não estavam mais na função, perfazendo num total de 52 mulheres, nas funções descritas no Quadro 2. Deste total, 43 participaram da pesquisa. As demais não participaram pelos seguintes motivos: licença para tratamento de saúde, férias, afastamentos diversos, como folga justificada, afastamento para o exterior e greve.¹

Não foram identificados na literatura definições e funções de cargos de chefia e direção em Instituições Federais de Ensino Superior-IFES. Neste trabalho, estes cargos serão tratados como chefias ou liderança/ocupantes de cargos de direção.

De acordo com a Lei 8.112/90 – Regime Jurídico Único – RJU, “servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público”. Nas universidades, os servidores são classificados em

¹ No momento da coleta de dados, os servidores técnico-administrativos da UFV estavam em greve, movimento que se iniciou em 28 de maio de 2015.

técnico-administrativos ou docentes. Participaram da pesquisa servidoras técnico-administrativas e professoras. Nas discussões dos resultados, elas serão tratadas como servidoras, entrevistadas ou participantes da pesquisa. Visando preservar a identidade das mesmas, conforme preconiza a Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde, para identificação dessas mulheres, na transcrição das entrevistas, utilizaremos a denominação E, o que significa entrevistada, seguida de uma numeração, por ordem das entrevistadas, acrescido de D para docentes e TA para servidoras técnico-administrativas (por exemplo, E1-D, E2-TA), e assim sucessivamente.

3.4 Método de Coleta de Dados

O trabalho de campo é uma etapa muito importante na pesquisa, é considerado específico e prático, tendo como referência o mundo da vida, pois os questionamentos feitos na pesquisa social surgem da diversidade do universo Minayo *et. al.* (2010). Nesta pesquisa, para obtenção dos dados, foram utilizados questionário, entrevista e pesquisa documental.

Os instrumentos de coleta de dados, questionário e entrevista semiestruturados foram elaborados pela pesquisadora (APÊNDICES A, B, C e D). O primeiro com o objetivo de caracterizar o perfil socioeconômico e familiar das mulheres; o segundo, analisar a percepção das mulheres sobre a sua qualidade de vida. Para verificar a inserção da mulher na UFV foi utilizada pesquisa documental.

Os questionários constituem uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões, com a finalidade de obter informações sobre conhecimentos, fatos, valores, interesses e outros. O roteiro de entrevista foi um instrumento básico para a coleta de dados nesta pesquisa porque gerou compreensões ricas das experiências, opiniões, valores, aspirações, atitudes e sentimentos das pessoas (MAY, 2004).

Esse mesmo autor reforça que as entrevistas semiestruturadas permitem que os indivíduos respondam nos seus próprios termos as questões solicitadas, sendo, portanto mais abertas e flexíveis, com esse contato direto o diálogo torna-se mais rico, o que foi constatado no decorrer da coleta de dados.

As servidoras foram convidadas por e-mail, telefone ou pessoalmente para participarem da pesquisa, para então pré-agendar as entrevistas. Elas demonstraram boa vontade em contribuir, principalmente pela temática da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada no setor da chefia, com as servidoras que estavam no cargo, e, com aquelas que haviam saído da função, no setor de trabalho, exceção daquelas cujo cargo era o mesmo setor de trabalho.

Antes da aplicação dos métodos (questionário e entrevista), explicou-se a finalidade da pesquisa e os procedimentos a serem adotados, sendo entregue, em seguida, para assinatura, o TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE E), documento com as informações necessárias e explícitas sobre a participação na pesquisa e que deixava evidente a liberdade de desistência, a livre participação e o sigilo absoluto, principalmente na divulgação dos dados, tudo em consonância com Resolução CNE 466, de 12 de dezembro de 2012. O TCLE foi elaborado seguindo as normas desta resolução e orientações do CEP/UFV.

As entrevistas foram realizadas utilizando-se um roteiro semiestruturado e gravadas, quando permitidas, e posteriormente transcritas. Apenas uma servidora técnico-administrativa não permitiu a gravação.

Quanto à pesquisa documental, foram consultados documentos arquivados no acervo da Instituição, no Arquivo Central e Histórico da UFV, nos livros disponíveis com a história da Universidade; e também dados disponibilizados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PGP, pela Secretaria de Órgãos Colegiados e no site da UFV.

Foram consultados, também, livros de posse, fotos, filmes, slides, regimentos, estatuto, resoluções e atas dos colegiados Superiores para entendimento das funções das atribuições das chefias e também com a finalidade de verificar a inserção na mulher na UFV desde sua fundação.

Na Secretaria de Órgãos Colegiados da UFV, foram consultados os dois livros de posse, manuscritos, sendo o Termo de Abertura do primeiro datado de 1º de fevereiro de 1936 e o segundo 11 de março de 1974. A partir de 2010, os termos de posse passaram a ser digitalizados. Na abertura do primeiro é informado que ele servirá para lançar posse dos servidores da ESAV, mas posteriormente ele registra também as posses das chefias.

Em relação à pesquisa documental realizada Silva *et al.* (2009) destacam que a análise documental possui uma riqueza de informações que podemos retirar e resgatar, sendo esse recurso muito importante nas Ciências Humanas e Sociais porque favorece o entendimento de objetos e materiais cuja compreensão demanda uma contextualização histórica e cultural.

Cellard (2008) menciona que o documento escrito é uma fonte valiosa para todo pesquisador nas ciências sociais, sendo insubstituível em qualquer reconstituição referente a um passado relativamente distante, permitindo a compreensão através do tempo e

favorecendo o entendimento da evolução do ser humano por meio de grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos e outros. E isso foi constatado ao se consultar o livro de posse das chefias da UFV desde os tempos de ESAV.

Na coleta de dados, foram consideradas as seguintes categorias, e usados os seguintes instrumentos para direcionamento do estudo, relacionadas no Quadro 3:

Objetivos	Categorias	Instrumento de Coleta de Dados
Caracterizar o perfil socioeconômico das servidoras	Estado civil	Questionário semiestruturado
	Composição e administração do grupo familiar	
	Renda pessoal	
	Renda familiar	
	Proteção em relação à saúde	
	Titulação	
	Tempo no cargo	
Verificar estratégias de conciliação trabalho e família	Expediente e realização de atividades laborais no ambiente doméstico.	Entrevista semiestruturada
	Vida pessoal	
	Vida Familiar	
	Cargo ocupado e atividades exercidas	
	Estratégias de conciliação entre trabalho e família	
Percepção da qualidade de vida pessoal, social e familiar das servidoras	Saúde	Entrevista semiestruturada
	Atividades Físicas	
	Lazer	
	Relacionamentos	
	Benefícios financeiros	
	Qualidade de Vida	
Verificar a inserção da mulher na UFV e em cargos de chefia	Identificação das pioneiras	Pesquisa documental
	Primeiras lotações	
	Primeiros cargos	
	Evolução das mulheres na UFV	
Realização da análise comparativa entre as servidoras que ocupam/ocuparam o cargo		

Quadro 3 – Categorias de Análise

Fonte: Dados da Pesquisa, 2015

3.4.1 Categorias relacionadas inserção da mulher na UFV e em cargos de chefia

A inserção e a evolução da mulher na Instituição como servidoras e chefes foram retratadas de maneira histórica, sendo destacadas as pioneiras, identificadas as primeiras lotações, os primeiros cargos ocupados e em quais setores, utilizando-se a pesquisa documental. Realizou-se, também, um levantamento, a partir de 2000, desta evolução, ano em

que os dados dos servidores passaram a ser digitalizados. Essas categorias foram criadas durante a coleta de dados.

3.4.2 Categorias relacionadas ao perfil socioeconômico pessoal e familiar das mulheres

Com a finalidade de caracterizar o perfil socioeconômico pessoal, social e familiar das mulheres entrevistadas, aplicou-se um questionário semiestruturado, com 10 perguntas (APENDICES A e B) no qual foram abordadas as seguintes categorias: estado civil, composição e administração do grupo familiar (filhos, número de filhos) renda pessoal e familiar, proteção em relação à saúde, titulação e tempo na função. Essas categorias foram estabelecidas após a formulação do questionário, antes da coleta de dados.

3.4.3 Categorias relacionadas à interface trabalho e família

Com o objetivo de verificar como as mulheres conciliavam trabalho e família, utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturado (APENDICES C e D) com 18 questões para as mulheres nos cargos, e 22 perguntas para aquelas que não ocupavam mais o cargo, sendo discutidas as categorias: expediente, carga horária, rotina, vida pessoal e familiar. Esses elementos foram estabelecidos após a formulação do instrumento e da coleta de dados, com base no referencial teórico acerca dos estudos sobre conflito trabalho e família.

3.4.4 Categorias relacionadas à qualidade de vida

Para conhecer a percepção das mulheres entrevistadas, a respeito da sua qualidade de vida pessoal, social e familiar, utilizou-se o mesmo roteiro de entrevista acima mencionado sendo levantadas as seguintes categorias: cargo ocupado e atividades exercidas, saúde, lazer, atividades físicas, relacionamentos e benefícios financeiros, constituídas após a formulação do instrumento e da coleta de dados, com base no referencial teórico pertinente aos conceitos apresentados sobre qualidade de vida.

3.5 Método de Análise de dados

Visando à organização e análise dos dados foi realizada uma análise estatística descritiva simples com os dados quantitativos (dados socioeconômicos) e com os dados qualitativos realizou-se a técnica de análise de conteúdo.

Segundo Bardin (2010, p. 40), “análise de conteúdo é ‘um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. A proposta deste tipo de análise é o desenvolvimento de métodos que propõem a descrição e decodificação das mensagens, que poderá ser aplicado na pesquisa qualitativa ou quantitativa, sendo a interpretação dos dados coletados a principal etapa de um projeto de pesquisa.

A sistematização e análise das informações coletadas foram realizadas conforme as diferentes fases da análise de conteúdo propostas por Bardin (2010): - pré-análise, - exploração, análise do material ou codificação; e - o tratamento dos resultados, a inferência e interpretação.

A primeira etapa consistiu na descrição e preparação do material, formulação de hipóteses e objetivos, definição dos entrevistados, transcrição das gravações e organização dos dados e materiais, classificação dos entrevistados, com o objetivo de tornar todos os dados operacionais.

A segunda etapa compreendeu a codificação do material e a definição de categorias de análise, agregando-as em unidades. A terceira etapa foi pertinente ao tratamento dos resultados, inferência e interpretação, momento de realização da análise reflexiva do material coletado.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base nos objetivos propostos, os resultados obtidos foram discutidos à luz dos princípios teóricos elencados no referencial, sendo apresentado, inicialmente, como se deu a inserção da mulher na UFV e em cargos de chefia, em seguida, a caracterização do perfil socioeconômico pessoal e familiar das servidoras que ocupam/ocuparam cargos de chefia na referida Instituição, no período de 2011 a 2015. Na sequência, são apresentadas as práticas pessoais e profissionais utilizadas para conciliar as demandas do trabalho e da família, e a discussão da percepção das servidoras quanto às implicações do cargo na sua qualidade de vida pessoal, social e familiar, com base nas categorias citadas anteriormente.

4.1 A Inserção da Mulher na UFV e em Cargos de Chefia

A inserção da mulher na UFV, Campus Viçosa, seja como servidora técnico-administrativa, docente ou discente ocorreu de forma progressiva. A trajetória foi longa. Aos poucos elas foram conquistando o espaço público, e graças à persistência e muita determinação, pode-se dizer que, atualmente, elas participam de todas as esferas da Instituição, em cargos e funções cada vez mais diversificados.

A UFV originou-se da Escola Superior de Agricultura de Viçosa - ESAV, inaugurada em 1926, tendo como um de seus fundadores o professor Peter Henry Rolfs, pioneiro em micologia e fitopatologia e diretor do “Florida Agricultural College”. Vindo da Universidade da Flórida, Gainesville, EUA, trouxe para Viçosa a filosofia “Land Grant Colleges”, um sistema de escolas ligadas à agricultura, alicerçada na trilogia ensino, pesquisa e extensão, pautada na agricultura norte americana. Ele foi o responsável pela direção da escola, tendo apresentado propostas de construções e planos de ensino (BORGES *et al.*, 2000).

Na década de 1930, a mulher sofreu certa pressão ideológica na questão da domesticidade em relação às suas antecessoras, por causa das transformações denominadas modernidade. Nesta época, predominava a ideia de que a mulher deveria casar e ter filhos (RAGO, 1991).

Foi nesta mesma época que começaram as transformações na sociedade, conforme expõe (Trigo, 1994, p.93) “ocorrem as primeiras mudanças no ideário familiar no que diz respeito à situação da mulher: começa-se a cogitar sobre a possibilidade de as filhas cursarem uma universidade e, remotamente, se profissionalizarem.”

Desde então, as mulheres foram inserindo-se na Instituição de forma tímida, como estudantes, docentes, assistentes, secretárias e finalmente como chefes, ocupando cargos e funções.

Enquanto o Professor Peter Henry Rolfs permaneceu na Escola, no período de 04 de fevereiro de 1921 até 12 de dezembro de 1929, teve como secretária e co-autora de seus livros técnicos e científicos, sua filha Clarisse Rolfs, que no final dos anos 50 retorna à UREMG como encarregada do Refeitório (BORGES *et al.*, 2000).

Na Figura 3, Clarisse Rolfs aparece secretariando uma das primeiras reuniões da Congregação da ESAV.

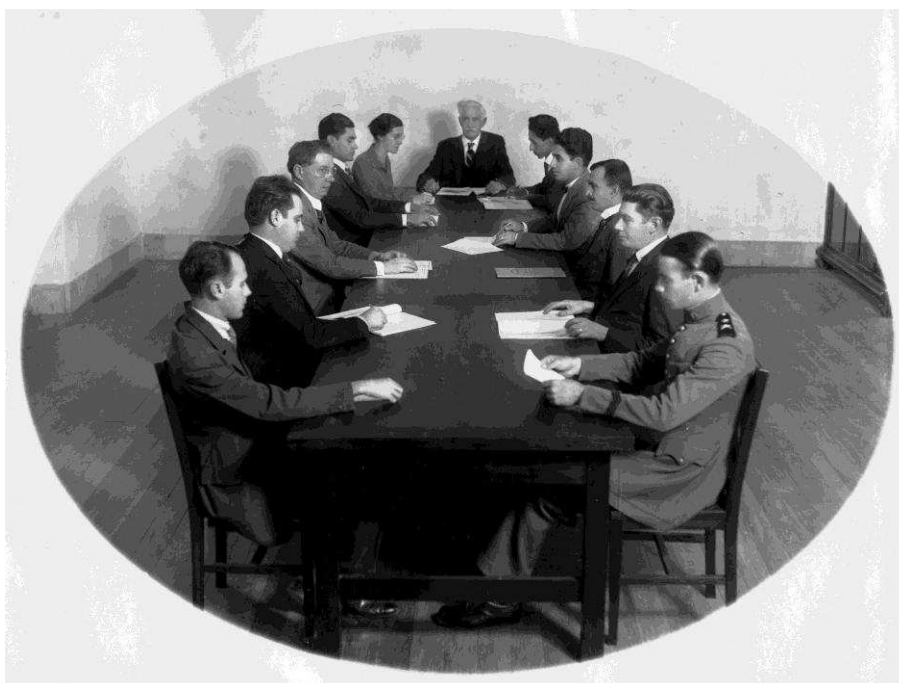


Figura 3 - Reunião da Congregação da ESAV, 1927 (Viçosa-MG)

Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV, 2015

Nesta época, o espaço era predominantemente masculino, principalmente pelos cursos oferecidos: Superior de Agricultura e de Veterinária (Borges *et al.*, 2000), o que pode ser constatado na Figura 4.



Figura 4 – Corpo docente, discentes e servidores da ESAV em 1935 (Viçosa-MG)

Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV, 2015

A Escola realizou no período de 7 a 26 de janeiro de 1935, um evento pioneiro, de caráter extensionista, denominado “Mês Feminino” que tinha como finalidade lecionar assuntos pertinentes ao lar, no qual participaram mais de 200 mulheres (BORGES *et al.*, 2000). As participantes foram recepcionadas em frente a casa do professor João Carlos Bello Lisboa, vice-Diretor da época (Figura 5).



Figura 5 – Recepção às participantes do mês feminino-1935 (Viçosa-MG)

Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV, 2015

As temáticas ministradas nesse evento eram relativas ao cuidado do ambiente doméstico e os cursos oferecidos de forma bem diversificada. Durante duas semanas, as mulheres participaram de Conferências para tratar de assuntos relacionados à Sociologia Rural, Intercâmbio Escolar e Educação Profissional Feminina. Tiveram aulas de dietética e dietética infantil, de enfermagem e puericultura (Figura 6), corte e alta costura, arranjos domésticos, culinária (Figura 7) e escolha de boas sementes. As aulas de laticínios foram nos estábulos. Visitaram as residências dos operários da escola, para aplicação dos ensinamentos de Sociologia Rural. Tiveram lições de apicultura nos aviários. Participaram de aulas na floricultura e visitaram a pocilga. O encerramento foi no Salão Nobre do Edifício Arthur da Silva Bernardes (Filme Cinearte -Belo Horizonte – MG, 1935).



Figura 6 – Aula prática de puericultura realizada no mês feminino, 1935 (Viçosa-MG)

Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV, 2015

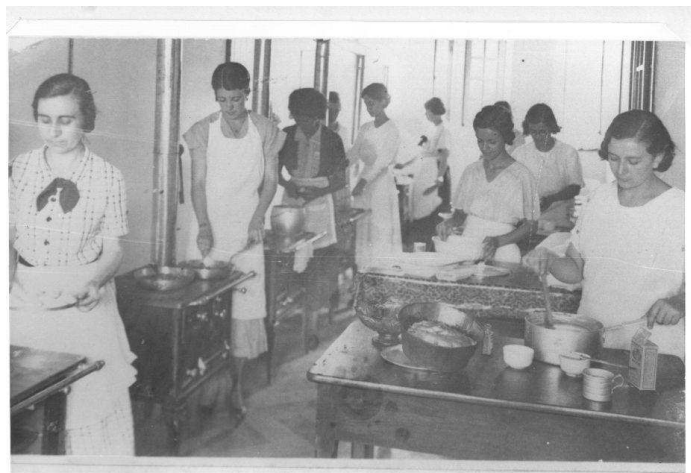


Figura 7 – Aula prática de culinária no mês feminino, 1935 (Viçosa-MG)

Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV, 2015

Em 1937, os estudantes elegeram a primeira rainha do corpo discente, Marina Gomes (Figura 8). Acontecimento social muito importante para a época principalmente num universo de predominância masculina (BORGES *et al.*, 2000).



Figura 8 – Primeira Rainha dos estudantes - 1937 ESAV (Viçosa-MG)

Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV, 2015

De forma gradual, as mulheres foram ingressando na Escola como servidoras públicas. As pioneiras, admitidas em 1929, foram Germana de Carvalho, primeira administradora do Internato; mais tarde auxiliada por Hermengarda Gomes e Souza (Figura 9). Ambas

trabalharam de forma ininterrupta, até se aposentarem compulsoriamente em 1966, (BORGES *et al.*,2000).



Figura 9 – Primeiras servidoras da ESAV (Viçosa-MG)

Fonte: BORGES *et al.*,2000.

Mais tarde, em 1936, toma posse como auxiliar da Biblioteca, Nair Pônzio².

Ainda na década de 30, os docentes eram predominantemente do sexo masculino. Mas em relação aos funcionários, dos 15 servidores da Secretaria Geral da ESAV, oito eram mulheres, como pode ser observado na Figura 10:

² Livro de Posse nº1 da Secretaria de Órgãos Colegiados da UFV.



Grupo da Secretaria

Figura 10 – Grupo de servidores da Secretaria Geral da ESAV – w1939 (Viçosa-MG)

Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV, 2015

Aos poucos, a Escola foi se expandindo e, em 1948, transformou-se em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais – UREMG. Destaca-se que em 30 de março de 1951, a Universidade contratou a primeira mulher para atuar como docente, a professora Berta Lange de Morretes, graduada em Ciências Naturais pela Universidade de São Paulo, em 1941, especialista em Botânica. Ela permaneceu na Universidade até 1953 (Figura 11).



Figura 11 – Primeira professora, foto tirada em 1953 - UREMG (Viçosa-MG)

Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV, 2015

Em dezembro de 1950, graduou-se a primeira mulher na Instituição, Liene de Jesus Teixeira, em Agronomia. Ela era natural do Maranhão.



Figura 12 – Primeira aluna diplomada na UREMG - 1950 (Viçosa-MG)

Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV, 2015

Em 1952, foi criada a primeira Escola Superior de Ciências Domésticas do Brasil, tendo a frente o Reitor Joaquim Fernandes Braga que proveu todos os recursos para consolidação da Escola, e duas mulheres: Anita Dickson, norte americana, que atuou como professora e orientadora, e professora Benedita de Melo, brasileira, primeira diretora da referida Escola (Figura 13). Essas três personalidades buscaram, nos anos seguintes, a consolidação do curso de Ciências Domésticas (BORGES *et al*, 2000).



Figura 13 – Anita Dickson, Benedita de Melo e ao Centro, Reitor Joaquim Fernandes Braga – UREMG, 1952 (Viçosa-MG)

Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV, 2015

A Escola foi instituída com a finalidade de diplomar bacharéis em Ciências Domésticas, desenvolver pesquisa e extensão e, simultaneamente, preparar a mulher para a vida do lar, dando-lhes oportunidade profissional que lhe assegurasse um padrão de vida compatível com sua capacidade. No primeiro ano de funcionamento, a Escola contou com a colaboração dos docentes da Escola Superior de Agricultura e ofereceu o curso prático de Administração do Lar, com duração de um ano, para as mulheres que não possuíam o colegial (BRASIL UNIVERSITÁRIO, 1968). A criação da Escola de Ciências Domésticas foi um grande passo para o crescimento da inserção da mulher na UFV.



Figura 14 – Primeira turma do curso de Administração do Lar. UREM, 1952 (Viçosa – MG)

Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV, 2015

Outros acontecimentos importantes marcaram a trajetória das mulheres na Instituição, como a nomeação de Hilda Val de Castro, de 1954 a 1960, como Secretária Geral da Universidade e a posse de Maria das Dores de Carvalho Ferreira, primeira ex-aluna a assumir o cargo de Diretora da Escola Superior de Ciências Domésticas. Esta foi concluinte da primeira turma do curso de Administração do Lar, em 1952, e uma personalidade importante no crescimento e na consolidação do curso de Economia Doméstica, considerada o símbolo do curso por sua capacidade de trabalho e dedicação. Atuou como docente até 1994.³

Outra personagem importante neste período foi a professora Sônia da Silva, a primeira brasileira, na história do Curso de Economia Doméstica do Brasil, a receber o título de Ph.D, obtido na Iowa State University, USA. Ela ministrou aulas para a primeira turma de formandas em Ciências Domésticas em 1956. Além disso, foi vice-diretora da Escola de Ciências Domésticas, prestando relevantes serviços à Instituição como educadora e orientadora (UFV, 2015b).

Ressalta-se que o perfil da direção da Escola Superior de Ciências Domésticas e seus respectivos Departamentos, Administração do Lar, Habitação e Decoração, Metodologia, Nutrição e Preparo dos Alimentos, Puericultura e Enfermagem Vestuário e Têxteis era predominantemente feminino, sendo chefiada por 4 mulheres e 2 homens. Na Escola Superior

³ Informações do parágrafo extraídas do Livro de Posse nº1 da Secretaria de Órgãos Colegiados da UFV.

de Agricultura e na Escola Superior de Florestas, eram seis e cinco homens, respectivamente. (BRASIL UNIVERSITÁRIO, 1968).

Em 1965, as mulheres tomaram posse como secretárias das escolas e dos institutos, chefe do Serviço Centro Social, caixa da UREMG e chefe de Gabinete do Reitor.⁴

Em 15 de julho de 1969, por meio do Decreto Lei nº 570, o presidente Arthur da Costa e Silva autorizou o Poder Executivo a instituir, sob a forma de Fundação, a Universidade Federal de Viçosa. A partir daí, houve uma expansão qualitativa e quantitativa, tornando, cada vez mais, referência no ensino, pesquisa e extensão, tanto na graduação quanto na pós-graduação. Houve um aumento considerável no número de cursos e departamentos, ao longo dos anos, o que propiciou também o aumento das vagas de discentes, docentes e servidores técnico-administrativos (BORGES e SABIONI, 2010).

Com a expansão da Universidade as mulheres continuaram a conquistar mais espaço, à medida que foram criados novos cargos. Elas foram tomando posse em cargos, tais como, Diretora da Biblioteca Central, Assessora Financeira, Assessoria de Relações Públicas. Passaram a fazer parte, também, dos Conselhos Superiores.⁵

Essas novas oportunidades para as mulheres, segundo Bruschini (1994), estão relacionadas às mudanças ocorridas nos anos 70, com a expansão da economia, a intensificação da urbanização e o processo acelerado da industrialização. Esse momento de grande crescimento econômico favoreceu a incorporação de novos trabalhadores, inclusive os do sexo feminino.

Em 1978, houve uma reestruturação Administrativa da UFV. Até então o sistema vigente eram as Escolas e Institutos, que se transformaram em Centros de Ciências: Centro de Ciências Agrárias (CCA), Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCB), Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCE) e Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCH) UFV (BORGES e SABIONI, 2010).

Posteriormente surgem, nesta ordem, as Pró-Reitorias: Acadêmica, de Administração e de Assuntos Comunitários; de Extensão e Cultura, de Pesquisa e Pós-Graduação, de Planejamento e Orçamento e, em 2009, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. A Pró-Reitoria Acadêmica se transformou na atual Pró-Reitoria de Ensino. De acordo com o Estatuto Geral os centros e as pró-reitorias fazem parte da Administração Superior da UFV. Paralelamente,

⁴ Livro de Posse nº1 da Secretaria de Órgãos Colegiados da UFV.

⁵ Idem.

foram criados Departamentos, Divisões, Assessorias, Diretorias e outros. (BORGES e SABIONI, 2010).

A partir daí, as mulheres foram ocupando mais cargos administrativos, como Secretárias, Assessoras de Relações Públicas, de Assuntos Internos, de Assuntos Culturais, e Assessora Financeira; Chefes de Departamento e Diretora do Colégio de Aplicação – COLUNI/UFV.⁶

Nas diretorias dos Centros de Ciências, a inserção das mulheres na direção foi menor. O CCA e o CCE, desde a criação até o ano de 2015, empossaram, respectivamente, 10 diretores, todos do sexo masculino. Já o CCB empossou 10 diretores, no qual apenas uma era mulher, permanecendo no cargo, por dois mandatos a partir 2009. No O CCH, as mulheres tiveram maior inserção: dentre os oito diretores nomeados, duas eram mulheres, tomaram posse como diretoras, uma em 2002, e outra em 2014. Ressalta-se que no período de 1978 a 1982, existia a figura do vice-diretor, nesta ocasião, este papel no CCH foi exercido por uma mulher, professora Maria Lúcia Simonini, enquanto nos outros centros a gestão foi masculina.⁷

Em 2015, nos Centros de Ciências, constatou-se um número predominante do sexo masculino em relação aos docentes. Porém, as Diretorias que tiveram o maior percentual de mulheres, em algum momento foram administradas por uma diretora:

Tabela 1 – Docentes nos Centros de Ciências – UFV Campus Viçosa – 2015

Centro	Masculino	Feminino	Total	Percentual feminino (%)
CCA	171	35	206	17
CCB	135	120	255	47
CCE	206	60	266	22
CCH	113	93	206	45

Fonte: Relatório da PPO/UFV, 2015.

Esses dados podem explicar que, de certa forma, a paridade nos Centros em relação à gestão está relacionada ao número total de homens em cada um. Além do histórico das Agrárias com a presença masculina muito forte de 1926 até a década de 50 e 60.

Na Estrutura Organizacional da UFV, em 2015, constam sete pró-Reitorias. Desde a implantação, seis delas foram dirigidas, em algum momento, por uma mulher, com exceção

⁶ Livro de Posse nº1 da Secretaria de Órgãos Colegiados da UFV.

⁷ Idem.

da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a última a ser criada, em 2009. Porém antes de ser Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, era denominada Diretoria de Recursos Humanos. Em suas três últimas gestões, foi dirigida por três mulheres.

A maioria dos cargos, em alguma ocasião, foi dirigida por uma mulher, apesar de haver uma predominância dos homens. Porém, nos últimos anos, elas vêm ocupando, cada vez mais, Assessorias e diversas Diretorias, chefias de Departamentos, Divisões, Coordenação dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação, cargos da Administração Superior e intermediários, como (Chefia de Seção, de Expediente e outros).

Outro marco histórico na Instituição é a Reitoria ser liderada por uma mulher, após 85 anos de sua fundação. A professora Nilda de Fátima Ferreira Soares foi eleita para dois mandatos, sendo o primeiro em 2011, e o segundo em 2014, permanecendo até os dias atuais. Ela exerceu o cargo de vice-reitora em 2008, sendo também a primeira nesta posição.

Assim, gradativamente, as mulheres foram integrando o quadro de pessoal da Instituição, como servidoras e chefes, sempre em número menor em relação aos homens. Em 2015, a Instituição contava em seu quadro de pessoal com 3.081 servidores, aproximadamente. Desse total, 2113 são servidores técnico-administrativos e 968 docentes. Dos docentes, 368 são mulheres. Em relação aos técnicos, 571 são mulheres, num percentual total de 30,4% de mulheres. Os dados nas Figuras 15 a 18 demonstram o aumento da participação de mulheres no quadro de servidores da UFV, a partir de 2000, ano este, em que a Instituição passou a contar com um sistema informatizado para registro funcional dos servidores, permitindo assim, uma maior precisão na demonstração dos dados. Mas observa-se que apesar do crescimento da participação das mulheres, os homens são a maioria.

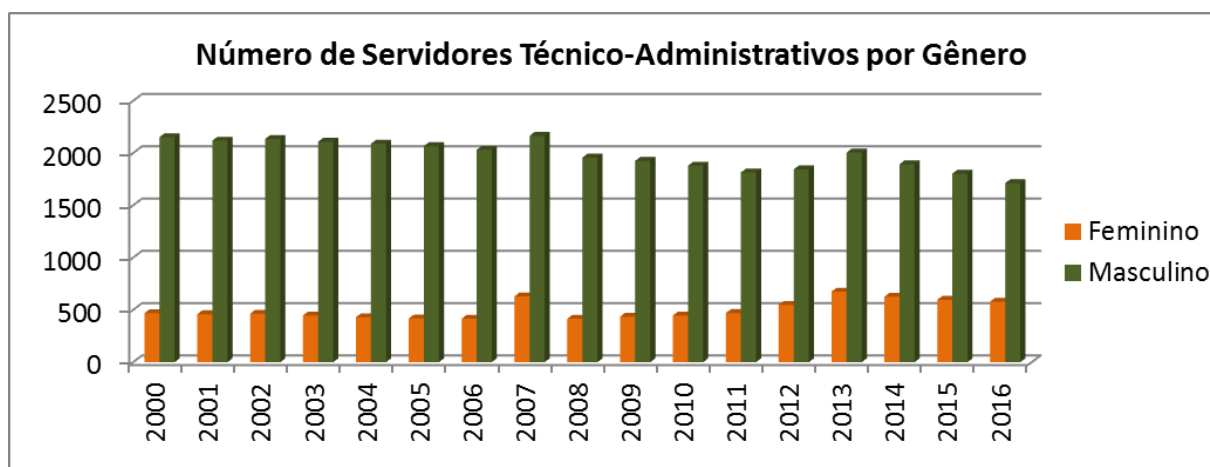


Figura 15 – Servidores técnico-administrativos da UFV Campus Viçosa – 2015

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

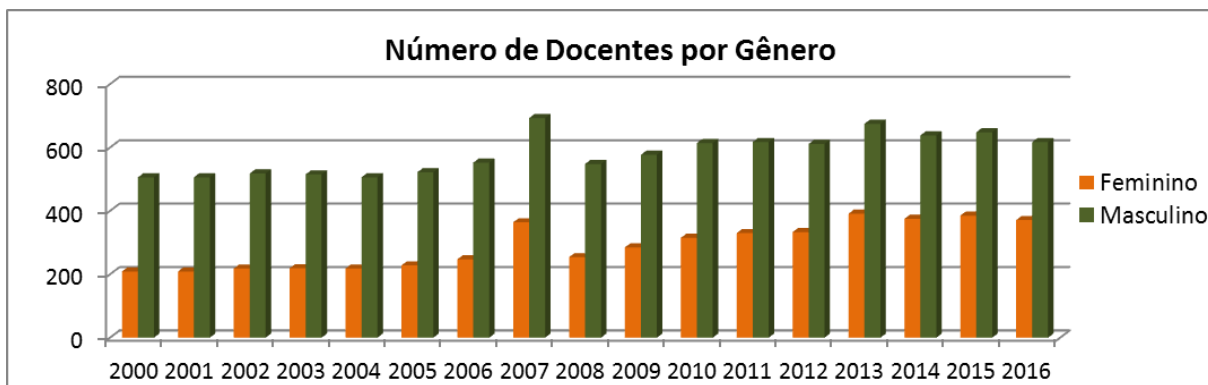


Figura 16 – Docentes da UFV Campus Viçosa – 2015

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Em relação aos cargos de chefia, num universo de aproximadamente 496 cargos distribuídos no Campus UFV, em 2015, 36% aproximadamente são ocupados por mulheres. Nas Figuras 17 e 18 constata-se o aumento das mulheres nas chefias ao longo dos anos, mas continua o predomínio masculino.

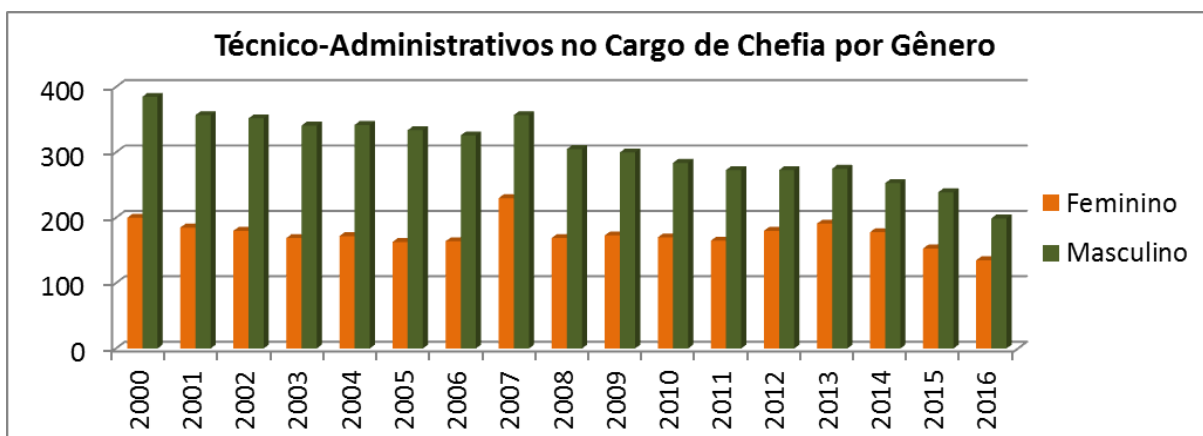


Figura 17 – Servidores em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

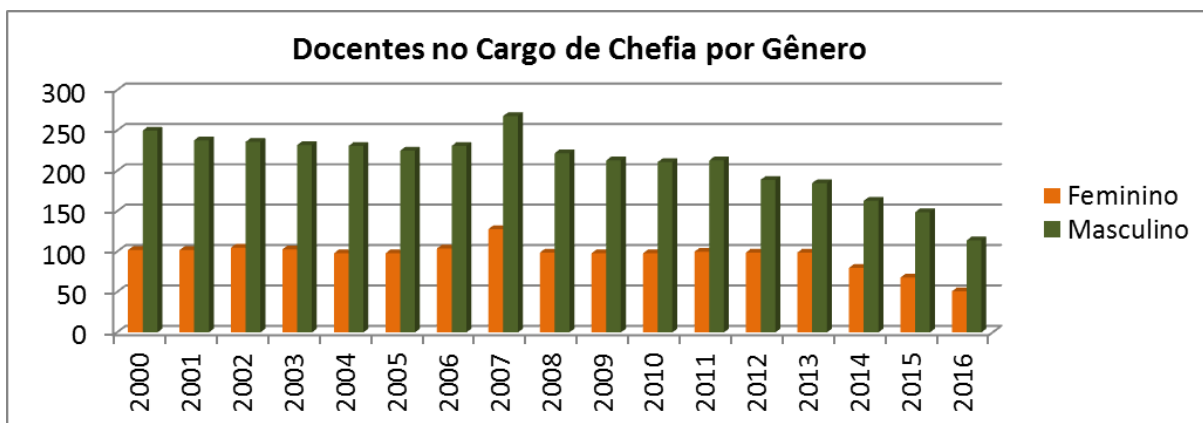


Figura 18 – Docentes em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

A maioria das servidoras está nas funções gratificadas (FG), ocupadas por chefias de expediente e chefias de seção, demonstrando que elas precisam percorrer ainda um longo caminho até chegarem aos percentuais elevados na Administração Superior, nas funções denominadas cargos de direção (CD).

4.2 Perfil socioeconômico pessoal e familiar da população estudada

A caracterização do perfil das servidoras entrevistadas foi traçada com base nos registros documentais da Instituição e nos dados alcançados mediante aplicação do questionário socioeconômico. Os dados obtidos foram relativos ao número de entrevistados, estado civil, composição e administração do grupo familiar, titulação, renda pessoal e familiar e período na função. Foram entrevistadas 43 mulheres, sendo 22 servidoras técnico-administrativas e 21 docentes. Desse total, 34 estavam ocupando cargo e nove haviam saído do cargo.

No que concerne ao estado civil, 65% eram casadas, 19% solteiras, 9% divorciadas e 7% possuíam outros tipos de relação (união estável e homoafetiva), Figura 19:

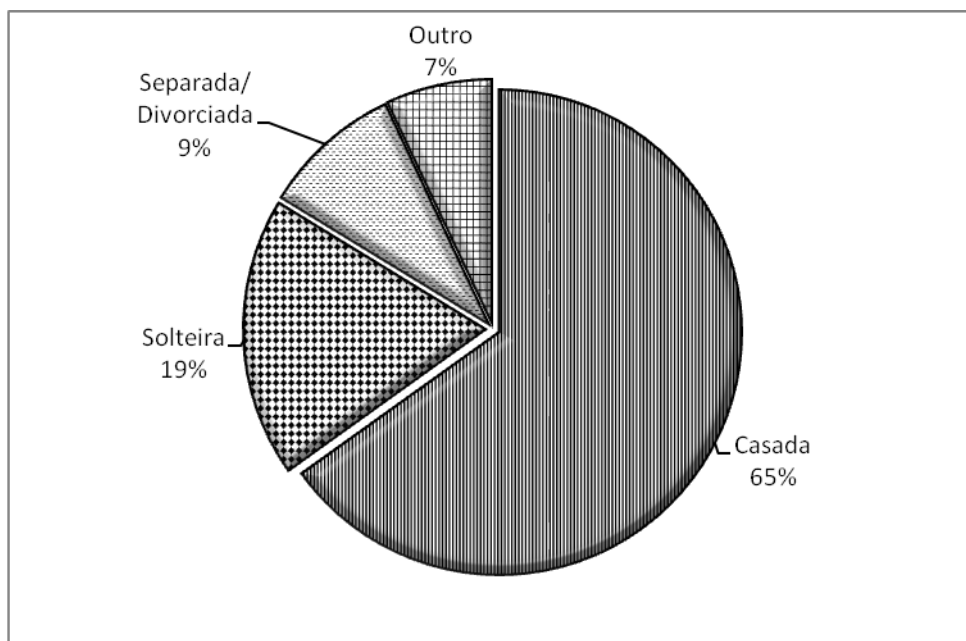


Figura 19 – Estado Civil das servidoras que ocupam/ocuparam cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

O estado civil do grupo de servidoras entrevistadas é coerente ao resultado obtido pelo IBGE, em 2012, na região Sudeste, em relação ao estado conjugal, no qual há uma predominância das mulheres casadas, conforme Figura 20.

Sexo e estado conjugal	Pessoas de 15 anos ou mais de idade	
	Brasil	Sudeste
2012		
Números relativos (%)		
Total	100,0	100,0
Viviam em união	57,0	56,3
Não viviam em união	43,0	43,7
Não viviam, mas já viveram em união	17,3	17,6
Nunca viveram em união	25,7	26,1
Homens	100,0	100,0
Viviam em união	59,4	59,1
Não viviam em união	40,6	40,9
Não viviam, mas já viveram em união	11,2	11,2
Nunca viveram em união	29,4	29,8
Mulheres	100,0	100,0
Viviam em união	54,8	53,7
Não viviam em união	45,2	46,3
Não viviam, mas já viveram em união	23,0	23,5
Nunca viveram em união	22,3	22,8

Figura 20 – Pessoas de 15 anos ou mais de idade, no Brasil, na Região Sudeste, segundo o sexo e o estado conjugal - 2012

Fonte: Adaptado do IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2011-2012

Quanto ao número de filhos, representada na Tabela 2, a categorização dos mesmos em crianças, adolescentes e adultos se deu a partir da classificação constante no Estatuto da Criança e do Adolescente, LEI N° 8.069, de 13 de julho de 1990:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente. Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Tabela 2 – Servidoras em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa por número de filhos – 2015

Número de servidoras entrevistadas	Total
Sem filhos	11
Com filhos crianças	7
Com filhos adolescentes	2
Com filhos crianças e adolescentes	2
Com filhos adultos	16
Com filhos adultos e adolescentes	5
Média de filhos por servidora	2

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

De acordo com os dados obtidos observa-se que a média de dois filhos por servidora está em consonância com os dados do IBGE (2013) que apontam uma projeção na queda na taxa de fecundidade das mulheres brasileiras, sendo que, em 2000, a taxa era de 2,39 com previsão para 1,72, em 2015, apresentados na Figura 21. Neste estudo verificou-se que 25,5% das entrevistadas não possuem filhos, e entre aquelas que têm filhos, 25% possui apenas um filho.

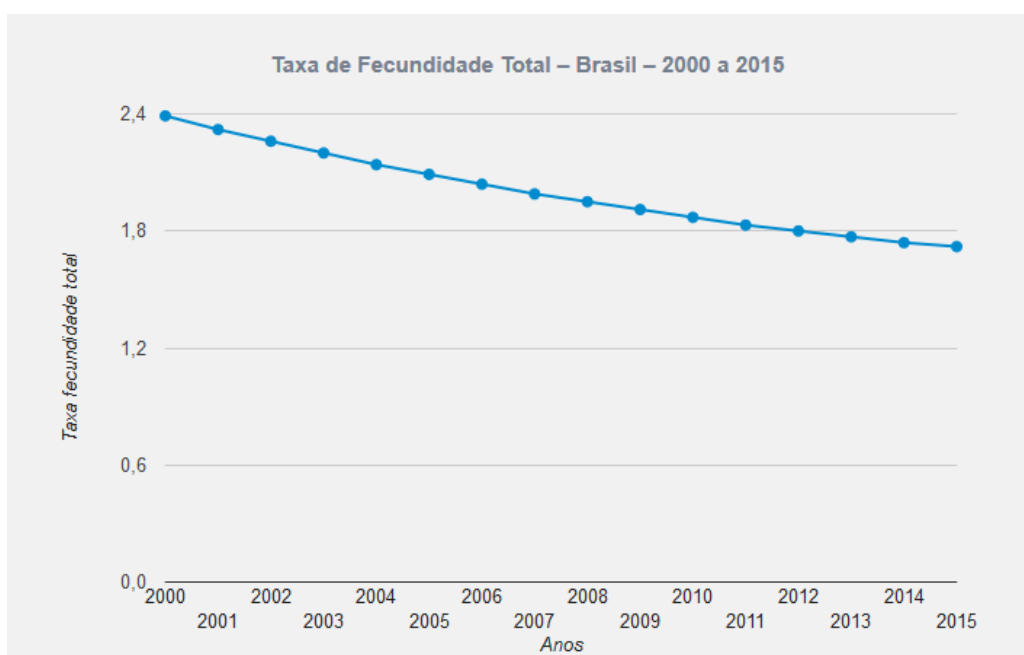


Figura 21 – Taxa de Fecundidade no Brasil entre os anos de 2000 a 2015.

Fonte: IBGE, Projeção da População do Brasil - 2013.

Em relação à queda de fecundidade das mulheres, de forma geral e também das servidoras pesquisadas, e ao número de pessoas por família, Arriagada (2006) elucida que a

queda da fecundidade em todos os países de América Latina, com algumas especificidades em função da etapa de transição demográfica, como por exemplo, queda da mortalidade e aumento da expectativa de vida, foi uma das principais características responsáveis pela queda no tamanho das famílias. A redução da fecundidade, inicialmente, foi maior nas áreas urbanas e entre as mulheres com níveis socioeconômicos e educacionais mais elevados.

O perfil apresentado confirma ponto de vista de Faria e Rachid (2007) ao afirmarem que houve uma mudança no perfil das mulheres a partir dos anos 80, pois até então eram jovens, solteiras e sem filhos, passando a serem casadas, mais velhas e também mães.

Com relação ao tamanho médio da família, observou-se que esta composição também está dentro dos indicadores do IBGE. Verificou-se a existência de estrutura familiar extensa, que vai além de pai, mãe e filhos, tendo a presença de avós, netos, amigos, irmãos, no mesmo teto (Tabela 3). Dados da pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD (IBGE), divulgados em 2012, apontam que a família brasileira é composta, em média, por três integrantes – contra 3,1 registrados em relação a um levantamento de 2009.

Tabela 3 – Número de pessoas por família das servidoras da UFV Campus Viçosa – 2015.

Número de membros na família	Total
Famílias com um membro	6
Famílias com dois membros	5
Famílias com três membros	12
Famílias com quatro membros	14
Famílias com cinco membros	4
Famílias acima de cinco membros	2
Média do número de membros	3

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

No que tange à composição familiar, notou-se a predominância de famílias formadas por um casal e dois filhos. Mas é notável a redução de membros na família contemporânea.

Destaca-se que uma das entrevistadas considerou seu cachorro como um membro da família. Apesar de ser um pequeno percentual encontrado na pesquisa isso vai ao encontro com pesquisa realizada pelo IBGE, em 2013, no qual os bichos de estimação têm sido muito acolhidos, e que o número de cães supera o número de crianças nas famílias brasileiras.

No tocante a esse aumento, Gazzana (2015), menciona que vários autores têm pontuado que os animais de estimação ganham cada vez mais espaço nas famílias contemporâneas. Para eles, existe um aumento da relação dos animais com famílias

multiespécies (grupo familiar composto por pessoas que consideram seus animais de estimação como membros da família), na qual as novas configurações familiares e as famílias multiespécies vêm se fortalecendo, nelas os animais de estimação vem ganhando espaço nos lares, assumindo o papel de membro da família, tanto das pessoas que moram sozinhas quanto em famílias com ou sem filhos.

A autora ainda pontua que tudo indica que esta convivência vai além do lazer e da companhia. A interação do homem com o animal de estimação favorece mudanças positivas no comportamento dos indivíduos, estimulando o desenvolvimento de habilidades, bem como o exercício da responsabilidade em diversas culturas e contextos, podendo, promover a melhoria na saúde física, psicológica e emocional dos indivíduos.

Quanto à escolaridade das servidoras, constatou-se que todas possuíam formação de nível superior, sendo o menor nível a graduação, prevalecendo entre elas a especialização, num percentual muito aproximado com o doutorado, conforme se visualiza na Figura 22:

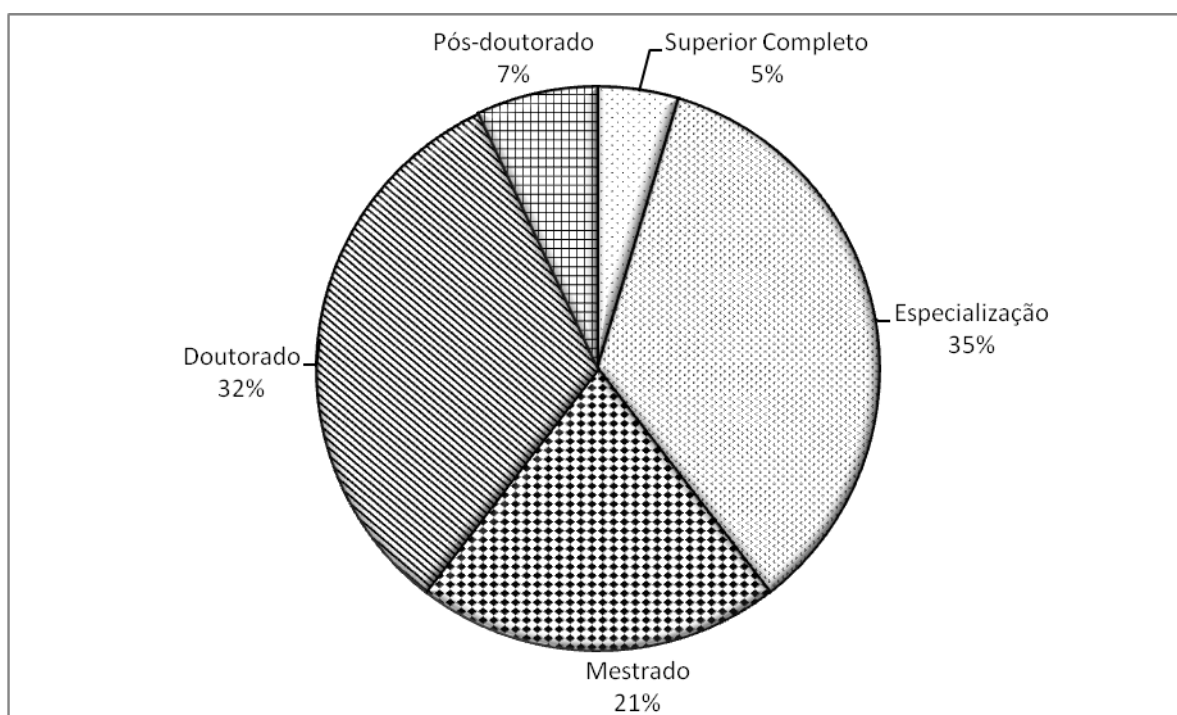


Figura 22 – Escolaridade das servidoras em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Quando se trata de titulação por função de chefia exercida, notou-se que o doutorado prevalece nas CDs e na FG1, não havendo nenhuma servidora com doutorado na FG2 (Tabela 4). Esta última é ocupada somente por servidoras técnico-administrativas.

Tabela 4 – Distribuição das mulheres entrevistadas por função e titulação, UFV Campus Viçosa – 2015

Titulação	Função						Total
	CD1	CD2	CD3	CD4	FG1	FG2	
Graduação	-	1	-	-	-	1	2
Especialização	-	-	-	-	6	9	15
Mestrado	-	-	-	4	4	1	9
Doutorado	1	-	2	4	6	-	13
Pós-Doutorado	-	1	-	2	1	-	4
Total	1	2	2	10	17	11	43

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Esse resultado em relação à escolaridade confirma o que já mencionou Bruschini (1994), em referência à expansão da escolaridade das mulheres, pois o ingresso nas universidades propiciou o acesso da mulher nas novas oportunidades de trabalho, na UFV, por exemplo, todas as entrevistadas eram graduadas.

Verificou-se, ainda, uma preocupação das servidoras na capacitação, sendo que 20% delas no cargo, além de trabalharem nas atividades administrativas e docentes, estavam realizando mestrado, doutorado, especialização e, ainda, cursando disciplinas como estudante especial do mestrado ou doutorado.

A UFV, conforme dispõe as leis federais, tem uma política de incentivo à qualificação tanto para servidores técnico-administrativos quanto para docentes, pautadas no Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE (Lei nº N° 11.091, de 12 de janeiro de 2005) e no Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal (Lei nº 12.772/12), de 28 de dezembro, respectivamente. Essas leis contemplam a valorização do desenvolvimento profissional e um incentivo financeiro após a qualificação.

Desta forma, os incentivos direcionados à capacitação, gerados pelas referidas leis, motivam os servidores técnico-administrativos e os docentes em relação ao seu desenvolvimento, gerando uma possibilidade de progressão financeira. Esse incentivo pode explicar também porque as servidoras no Campus UFV, tem procurado cada vez mais qualificar seja realizando uma especialização, mestrado ou doutorado.

Em se tratando da renda pessoal e familiar, constatou-se que a maioria das servidoras recebiam acima de 10 salários mínimos, assim como a renda familiar, conforme ilustrado na Figuras 23 e 24.

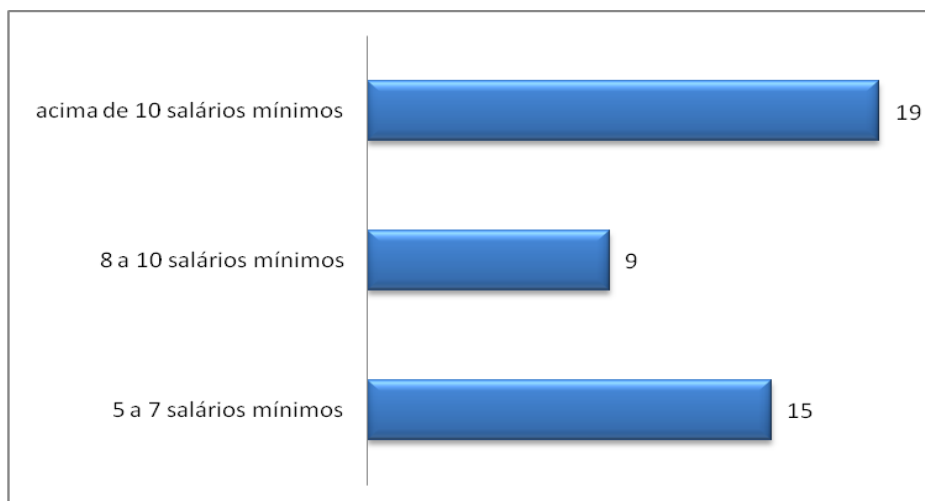


Figura 23 – Renda pessoal das servidoras em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

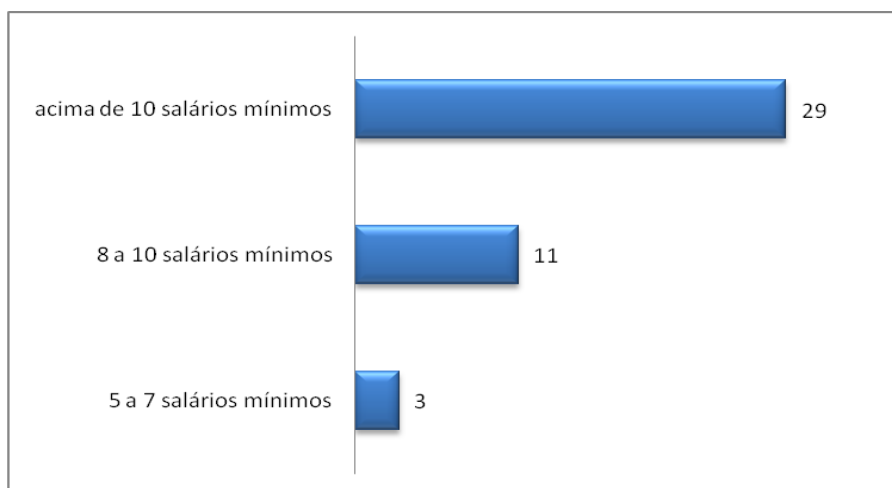


Figura 24 - Renda familiar das servidoras em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Ressalta-se que do total de entrevistadas, 35% das mulheres são as principais provedoras; e, em relação à renda familiar, 65% contribuem parcialmente com os custos da família.

Em relação a isso, Marri e Wajnman (2007) enfatizam que a literatura existente sobre o tema renda familiar indica que o padrão "tradicional" dos casais, no qual os homens têm a função de principal provedor da renda familiar, tem dado espaço a um novo modelo em que as mulheres não só contribuem com parte significativa do orçamento familiar, e, muitas vezes, são seus principais provedores.

Isso evidencia uma crescente contribuição da renda das mulheres para com o rendimento da família e também a emancipação econômica das mesmas, nos casos em que elas são as provedoras, desmistificando, de certa forma, a condição periférica dos rendimentos femininos. Conforme dados publicados no Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (2013, p.30) há um aumento da participação das mulheres nas decisões econômicas e também de famílias chefiadas por mulheres:

O crescimento da chefia feminina está relacionado a diversos fenômenos: o aumento da escolaridade das mulheres, que ultrapassa a dos homens em quase todas as faixas etárias, exceto entre as idosas; sua crescente participação no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a contribuição para o rendimento familiar. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher.

É perceptível que a sociedade passa por diversas transformações em seus valores sociais. Com a inserção no mercado de trabalho, a mulher, em diversos casos, deixou de ser apenas um membro da família para se tornar chefe ou provedora do lar.

A respeito do tempo das mulheres na função, a maioria das servidoras estava há mais de quatro anos no exercício, conforme cálculo expresso na Tabela 5, e muitas delas, durante a entrevista, informaram que já ocuparam outros cargos anteriormente na Instituição, mostrando que a conquista das mesmas em relação aos cargos tem ocorrido de forma progressiva, à medida que elas assumem um cargo mais elevado.

Tabela 5 – Duração da atividade de chefia exercida na UFV Campus Viçosa – 2015

Tempo na função	Média total em nº de anos
Tempo médio na função (anos)	3.4
1 ano	4
de 1 a 2 anos	6
de 2 a 3 anos	12
4 anos	13
5 anos	1
6 anos	5
6 a 7 anos	2

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

4.3 Caracterização das mulheres em relação às funções dos cargos de chefia na UFV

A Tabela 6 demonstra que, nos cargos pesquisados, a mulheres ocupam 22% do total dos cargos distribuídos na UFV.

Tabela 6 – Distribuição e número de mulheres em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015.

Função/Sigla	Total de chefias na UFV	Nº de servidoras no cargo	Percentual de servidoras no cargo (%)	Total de servidoras entrevistadas
CD-1	1	1	100,00	1
CD-2	8	2	25,00	2
CD-3	17	3	17,65	3
CD-4	31	5	16,30	5
FG-1	79	20	22,78	14
FG-2	55	13	23,64	9
Total:	191	42	22	34

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

A Tabela 7 informa o número de servidoras que saíram do cargo e o total de entrevistadas:

Tabela 7 – Distribuição e número de servidoras que ocuparam cargo na UFV Campus Viçosa – 2015

Função/Sigla	Servidoras que saíram do cargo	Total de entrevistadas
CD-3	2	2
CD-4	3	2
FG-1	4	4
FG-2	1	1
Total:	10	9

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Do número total de servidoras entrevistadas, 22 eram técnico-administrativas e 21 docentes. Foi observado um número maior das primeiras nas funções FG1 e FG2, sendo a última em sua totalidade. Contudo, no CD3 e CD4 constatou-se mais mulheres docentes do que servidoras. E a CD1, composta apenas por uma mulher, que também é docente, totaliza 100%, conforme Figura 25:

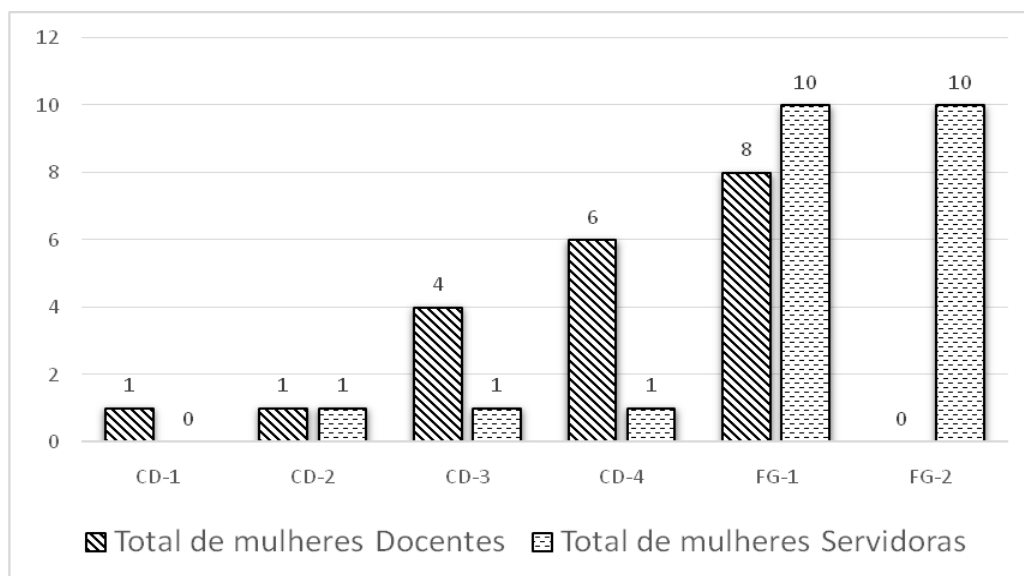


Figura 25 – Distribuição das mulheres por função na UFV Campus Viçosa – 2015

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Tabela 8 – Percentual de servidoras no cargo na UFV Campus Viçosa – 2015

Servidoras no cargo	Percentual (%)
Docentes	47
Técnico-Administrativas	53
Total:	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Durante a coleta de dados, as servidoras estavam exercendo ou exerceram a função nos seguintes órgãos/setores da UFV, constante no Quadro 4:

	Função Sigla	Setor das chefias
Cargo de Direção	CD-1	Reitoria
	CD-2	Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Pró-Reitoria de Administração
	CD-3	Diretoria do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, Diretoria do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Diretoria de Material e Diretoria de Tecnologia da Informação
	CD-4	Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários, Pró-Reitoria de Ensino; Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento, Diretoria de Registro Escolar e Coordenadoria de Comunicação Social
Função Gratificada	FG1	Reitoria, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Departamento de Economia Doméstica, Departamento de Letras, Departamento de Artes e Humanidades, Departamento de Ciências Sociais, Departamento de Economia, Departamento de Microbiologia, Divisão de Jornalismo, Divisão de Saúde, Divisão de Alimentação e Divisão Psicossocial
	FG2	Reitoria, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Coordenadoria de Educação Aberta e a Distância, Divisão de Jornalismo, Diretoria Financeira e Centro Tecnológico de Desenvolvimento Regional de Viçosa

Quadro 4 – Setor das funções de chefia, 2015.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Algumas atribuições e competências que as chefias exercem na Instituição, estão descritas e previstas no Estatuto e no Regimento Geral da UFV, nas Resoluções 14 e 15/2000 do Conselho Universitário (CONSU). Porém, muitas são desempenhadas em conformidade com a demanda do órgão/setor.

Assim, elaborou-se um quadro, de forma resumida, por tipo de chefia, com as principais atividades exercidas e descritas pelas servidoras tanto daquelas que ocupam quanto as que ocuparam cargos na UFV no período de 2011 a 2015 (Quadro 5):

Cargo/ Função	Atividades executadas (continua)
CD1	Representar a universidade em todas as instâncias, cuidar do orçamento, conduzir conselhos, planejar e acompanhar o crescimento e desenvolvimento da universidade, responsabilizar-se por toda condução administrativa da instituição, não só financeira, mas dentro da gestão; enfim, são funções contidas no Estatuto e Regimento Geral da UFV.
CD2	Coordenar as atividades relacionadas a infraestrutura da UFV à manutenção do Campus; controlar o patrimônio, trabalhar na gestão do transporte, responsabilizar pela segurança, produção, jardinagem, construção, reformas, resumindo, realizar as atividades meio da universidade; administrar a Pró-Reitoria e gerenciar vários setores vinculados às Pró-Reitorias, gerenciar as tarefas que visam à qualidade de vida e saúde da comunidade acadêmica, tratar de assuntos da assistência estudantil.

Cargo/ Função	Atividades executadas (conclusão)
CD3	Administrar o ensino, a pesquisa, a extensão; administrar no âmbito dos Centros, fazer a gestão acadêmica e administrativa dos Departamentos e dos cursos ligados aos Centros; cuidar da gestão da entrada e saída dos discentes, coordenar os trabalhos da Diretoria; gerir toda tecnologia e informação na UFV.
CD4	Coordenar a equipe técnica, assessorar o pró-reitor nas atividades de planejamento de gestão, elaborar plano de gestão, realizar execução orçamentária, trabalhar na estrutura organizacional; desenvolver projetos; participar de trabalhos com grupos de professores e servidores; coordenar trabalhos na graduação, pós-graduação e tutorias; atender estudantes em situação de vulnerabilidade social, com destaque para os alunos em vulnerabilidade econômica; cuidar das questões que envolve movimento estudantil, como casos disciplinares, comissão de moradias estudantis, mais voltado para o meio estudantil; coordenar o sistema de comunicação da Universidade e de todos os setores; gerenciar, coordenar todos os setores da assessoria ao Sistema de Comunicação, participar dos trabalhos de divulgação científica; trabalhar na construção da política de Saúde da UFV; criar e estimular ações para promoção da saúde e prevenção de doenças; gerir o sistema de toda a Universidade e infra estrutura; acompanhar o estudante desde a matrícula até o encerramento do curso; supervisionar os cursos da UFV, incluindo os três <i>Campis</i> , cuidar da formatura, colação de grau e coordenar a Diretoria.
FG1	Acompanhar o plano de gestão e o plano de aplicação de recursos; manter atualizado os sistemas de divulgação; fazer o controle acadêmico da pós-graduação; divulgar o oferecimento de disciplinas; cuidar do gerenciamento administrativo e pessoal, participar da compra de material, bem como da organização, logística, material de limpeza, melhorias, consertos, treinamento, toda parte administrativa e não pedagógica; atender a imprensa local, regional e nacional; cuidar do direcionamento da parte de segurança, saúde ocupacional, psicológica e direção do órgão; organizar e planejar funções administrativas, principalmente acolhimento de novos servidores e fornecer a infraestrutura básica para esses atendimentos; acompanhar e controlar agenda de diretor e pró-reitor; administrar o serviço de nutrição e alimentação; chefiar o serviço de capacitação dos servidores técnico-administrativos, tomar ciência das leis de enquadramento e aplicá-las de acordo com a necessidade, participar das avaliações de desempenho e dos estágios probatório; resolver e acompanhar parte burocrática do Departamento, organizar e participar das reuniões de colegiado, verificar a demanda dos professores; discutir procedimentos, cuidar da parte acadêmica, inspecionar serviços de secretaria; administrar professores, realizar um trabalho de equipe; coordenar a equipe do setor, organizar e acompanhar admissão de servidores; cuidar do lançamento nos sistemas da Pró-Reitoria; cuidar das questões referentes às férias, averbações, auditoria, contratos; controlar toda atividade financeira do centro e de pessoal, remoção, distribuição, férias; realizar funções administrativas ligadas ao acadêmico e à docência; representar o Departamento em todas as instâncias, zelar pelo espaço físico, pelos bons relacionamentos, pelo bom andamento das comissões; atender estudantes, realizar funções atividades administrativas ligadas ao ensino, pesquisa e extensão, cuidar dos processos e compras de materiais para atividades de ensino.
FG2	Organizar folha de pagamento; manter contato com fornecedores, cuidar dos recolhimentos de encargos e acompanhamento a arrecadação; coordenar a equipe de manutenção do campus análise das solicitações, realizar levantamento de demandas; atender de registro de preços; editar as informações dos sistemas de comunicação, atender a imprensa local e regional, assessorar a Reitoria nos eventos e organizar todos os eventos institucionais; confeccionar portarias e publicações, distribuir trabalhos e coordenação de equipes e atender estudantes.

Quadro 5 – Principais atividades exercidas pelas servidoras entrevistadas na UFV Campus Viçosa, nos cargos CD1 a CD4 e FG1 e FG2 – 2011 a 2015.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

O resumo das atividades mostra o comprometimento e a responsabilidade das mulheres em cargos de chefia na UFV. Evidenciam também, a diversidade de funções que as mesmas realizam.

4.4 Trabalho e Família

A discussão deste tópico foi com base nas seguintes categorias: horário de trabalho; carga horária; rotina pessoal, social e familiar para verificar as estratégias de conciliação trabalho e família.

4.4.1 Expediente de trabalho e interferência na rotina familiar

O horário de trabalho na UFV, para os servidores técnico-administrativos, é das 8 às 12 horas e das 14 às 18 horas ou das 7 às 11 horas e das 13 às 17 horas, num total de oito horas diárias, com algumas variações de acordo com a demanda do setor e algumas profissões, devendo os mesmos cumprirem uma jornada semanal de 40 horas, conforme disposto no Art. 19 da Lei 8.112/90 – Regime Jurídico Único - RJU:

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 (seis) horas e 8 (oito) horas diárias, respectivamente. § 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

Quanto aos docentes, estes cumprem a carga horária de acordo com a distribuição semestral das disciplinas pelos departamentos nos quais está lotado, embasados no RJU e também no Art. 20 da LEI Nº 12.772/12:

Art. 20. O Professor das IFES, ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho: I - 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou II - tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

Com base nas leis supramencionadas, inicialmente, as servidoras foram questionadas a respeito da sua carga horária semanal de trabalho, ou seja, se costumavam ficar além do horário normal de expediente, e se havia alguma interferência na sua rotina familiar quando ficavam além do horário. O conteúdo das entrevistas revelou que 75% das servidoras sempre ficavam além do horário normal de expediente, inclusive aquelas que saíram do cargo.

Não foi possível mensurar o número de horas, uma vez que as próprias servidoras não contabilizavam esse tempo, pois umas chegavam mais cedo, outras ficavam no horário de almoço e algumas estendiam após as 18 horas.

Em relação à interferência na rotina familiar, 55% das entrevistadas demonstraram que isso afetava sua rotina pessoal ou familiar de forma negativa, pois o tempo despendido com o trabalho fazia com que elas tivessem um afastamento da convivência familiar (esposo, filhos e outros) e menos tempo para as questões pessoais, do dia a dia, como lazer, almoçar em casa ou na hora certa, tendo que muitas vezes delegar funções para outros membros da família. Situação que pode ser verificada por meio destes fragmentos:

Regularmente sim. Afastamento da convivência com familiares, menos tempo para cuidar de questões pessoais, preciso da contribuição da família para resolver pagamentos, questões minhas tenho que passar para a família (E11-TA).

Sim. Todos os dias, menos tempo para o marido, não fico em casa para fazer as coisas de dona de casa, tenho menos lazer (E16-TA).

Ficava no horário de almoço todos os dias. No final da tarde, só quando necessário quando tinha algum evento ou reunião, ficava até mais tarde, afetava sim porque não tinha tempo para meus filhos, fazia compra no intervalo de almoço, não via meus filhos na hora do almoço, não tinha descanso no intervalo do almoço (E4-D).

Destaca-se a resposta de uma das entrevistadas, pois ao mesmo tempo em que as horas extras provocavam certo esgotamento, ajudavam no preenchimento do tempo em função da mesma morar sozinha, ser solteira e não ter parentes na cidade de Viçosa:

Sempre. Às vezes funciona como rota de fuga, a minha família não mora aqui, moro sozinha, estou para sair do cargo. Preenche de certa forma para quem é muito sozinha, mas ao mesmo tempo desgasta muito, você cria desilusão, intolerância com questões do departamento. Apesar de estar contente e feliz com o que estou fazendo percebo que tenho que distanciar para não ser engolida pela vontade de fazer as coisas mais rápidas, eficaz do jeito que acho que é importante (E6-D).

As demais alegaram que o horário estendido não afetava sua rotina por vários fatores: algumas eram solteiras, ou moravam sozinhas, os familiares residentes em outras cidades ou os filhos estavam independentes, e ainda, porque já haviam adotado um horário diferente em sua rotina. Mencionaram que na época em que os filhos eram crianças, dependentes, tudo era diferente, tinham mais dificuldade em conciliar as atividades do trabalho com as familiares. Abaixo relatos que ilustram esta situação:

Fico além do horário normal quase todos os dias. Já afetou mais quando os filhos eram pequenos, hoje moramos somente eu e meu marido, não afeta tanto (E7-TA).

Sim à noite, no horário de almoço e nos finais de semana. Só tenho uma filha. Atualmente ela tem 23 anos. Quando comecei em 2009, não tinha filhos pequenos para cuidar. Me organizo, acredito que se tivesse filhos pequenos teria que ter uma

outra forma me organizar, minha filha já era estudante na UFV quando comecei. (E37-D).

Neste contexto, Teixeira (2003) corrobora afirmando que o sistema familiar é menos complexo, nos primeiros estágios da vida, tornando-se mais complexo, como um resultado do aumento do tamanho da família, e conseqüentemente, de todas as transformações e adaptações necessárias. Tal complexidade é reduzida quando os filhos se tornam mais independentes emocional e financeiramente.

Em relação aos comentários das servidoras de que é mais difícil a relação trabalho e família para quem tem filhos pequenos, Faria e Rachid (2007) comentam que o predomínio de mulheres casadas e com filhos no ambiente de trabalho não impedem a inserção da mulher no mercado, mas cria uma nova responsabilidade no ambiente familiar, aumentando as responsabilidades de trabalho tanto para os homens quanto para as mulheres. Isso pode gerar conflito entre trabalho e família.

4.4.2 Realização de atividades administrativas e acadêmicas no ambiente familiar

No que diz respeito à postura de levar trabalho para casa, 57% das servidoras no cargo responderam que tinham esse hábito. Questionadas se isso causava alguma interferência na rotina familiar, 30% afirmaram que sim, porque esse seria o tempo disponível para se dedicar às questões pessoais e à família, o que fica ratificado nestes depoimentos:

Muitas vezes levo serviço para casa. Além da chefia, dou aulas, então levar serviço para casa seria planejar aulas, corrigir provas, trabalhar na pesquisa, orientação, monografia, essas coisas não dá para fazer no decorrer do dia. Afeta minha rotina, minha casa fica desorganizada, coisas que a mulher gosta, ultimamente não tenho tempo para nada. (E14-D)

Fico sempre. Não dou conta de fazer as coisas aqui principalmente os trabalhos da pós-graduação, como ler, corrigir teses, artigos. Isso só dá para fazer em casa ai temos menos tempo para ficar com a família. (E29-D)

Sim levo teses, artigos, projetos e algumas coisas da graduação. É uma situação específica, afeta minha rotina, algumas vezes quero fazer alguma coisa à noite, ai chego cansada, vou a academia às 6 horas da manhã, durmo menos. (E 32-D)

Sim. Porque além de ser chefe de departamento sou professora da graduação e pós-graduação, em alguns dias já sai 23 horas quando o departamento fechava. (E-13D)

Sempre, isso era a regra, durante o dia resolvia os problemas de chefia e dava aulas. As atividades de preparo das aulas, correção de trabalhos, projetos, provas, era quando podia concentrar para fazer essas atividades, então fazia em casa. (E4-D)

A partir da leitura das respostas emitidas verificou-se que as servidoras nos cargos de chefias que são docentes, envolvidas em ensino, pesquisa e extensão, levam mais trabalhos

para casa, uma vez que as atividades administrativas elas tentam desempenhar no horário de expediente.

As atividades acadêmicas relacionadas à profissão docente, como ler e corrigir provas, trabalhos, artigos, dissertações, produção de artigos e formular provas realizam em outros horários ou no ambiente familiar.

Quanto a esse acúmulo de atividades, Marra (2003) comenta que os professores universitários ministram aulas na graduação, na pós-graduação, participam e desenvolvem pesquisa, orientam discentes, publicam artigos científicos, desenvolvem atividades de extensão, participam de congressos, seminários, e outras atividades. Então ao se tornarem chefes, acumulam estas atividades com as administrativas, tornando necessário estabelecer estratégias para conciliar as funções.

As servidoras técnico-administrativas que levam trabalho para casa são poucas, salvo algumas exceções de determinados setores, como por exemplo, emissão de relatórios em que a servidora alega necessitar de mais concentração, porém isso não afeta sua rotina, principalmente porque os filhos estão independentes: Sim. Levo relatórios, mas não afeta tanto a minha vida, meus filhos estão grandes. (E7-TA)

Em relação às servidoras que responderam não levar trabalho para casa, depreende-se que em alguns casos a atividade exercida no setor não demanda, outras não levam por opção, ou optam por ficar mais tempo no trabalho. Elas relataram não ter esta conduta para não levar problemas laborais para o ambiente doméstico e também por se sentirem desvalorizadas dentro da Instituição, dando exemplo de colegas de trabalho que se dedicaram a vida inteira para a UFV, fazendo horas extras, levando trabalho para casa, e quando se aposentaram ficaram esquecidas, não houve nenhum reconhecimento por parte da Instituição, morreram pouco tempo após a aposentadoria:

Não levo. Por isso que fico no departamento. De chefia não levo mesmo, o trabalho de aula, disciplina e projetos, levo nos finais de período, mas evito ficar às vezes no sábado de manhã (E39-D).

Dependendo sim, levo trabalho para casa. Isso já foi mais freqüente, muita gente reclamou que deu a vida por isso aqui e não teve valor, tenho um exemplo de uma pessoa que trabalhou no nosso setor e em poucos meses de aposentado, morreu. Não me permitia determinadas coisas, atrasos, hoje eu não faço mais isso, não viro as costas para o imprevisto, mas não vou além, tive minha saúde abalada, não há um valor efetivo daquilo que se faz. Penso mais em mim hoje (E 25-TA).

Quanto às servidoras que saíram do cargo, 58% revelaram levar trabalho para casa, 55% responderam que isso interferia na rotina pessoal e familiar, pelos mesmos motivos apresentados por aquelas que ainda estavam na função.

4.4.3 Mudanças na vida pessoal (durante a chefia)

Quando indagadas a respeito de mudanças na vida pessoal após ocupação dos cargos, 80% das entrevistas revelaram que houve transformações, citando elementos dificultadores ou facilitadores no exercício da função, obtendo-se o seguinte resultado, constante nas Tabelas 9 e 10:

Tabela 9 - Mudanças na vida pessoal das servidoras após ocupação dos cargos (elementos dificultadores), 2015.

Elementos dificultadores	Frequência
Menos tempo	9
Mais responsabilidade	7
Mais cansaço	5
Mais estresse	5
Mais tensão	2
Maior Pressão	2
Mais ansiedade	2
Maior aprendizagem	2
Mais preocupação	2
Mais burocracia	1
Maior desgaste	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Tabela 10 - Mudanças na vida pessoal das servidoras após ocupação dos cargos (elementos facilitadores), 2015.

Elementos facilitadores	Frequência
Mais satisfação	1
Maior prazer	1
Maior envolvimento	1
Crescimento pessoal	1
Realização pessoal	1
Desafio	1
Lisonjeada	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Verificou-se que as mudanças mais significativas na vida das servidoras foram a disponibilidade de tempo para realizar as atividades pessoais e familiares, responsabilidade, cansaço e estresse. Exemplificando:

Mudou o tempo que tenho disponível para mim, porque a escolha consiste ou reduz o tempo para você ou para os filhos. Acordo muito cedo para dar conta do filho mais velho, chego em casa não posso ficar com o trabalho acadêmico, tenho o caçula para dar atenção. Só pego o trabalho quando eles dormem, então durmo tarde. Sou tranqüila, meus hobbies são tranqüilos, sou religiosa, gosto muito de ler, de filmes, o tempo de convivência de lazer e com o esposo diminuiu muito. (E12-D)

Mudou a questão do tempo, não consigo tirar férias na época em que desejo, não consigo estudar, fazer um mestrado. (E21-TA)

Mais preocupação, mudou o sono, sinto mais cansaço, tive alguns momentos de estresse no final do meu primeiro ano de mandato, tinha folga e não estava conseguindo tirar, não estava dormindo e comendo, deixei tudo parado, retomei em meados de janeiro e não consegui terminar, prejudiquei minhas férias de fevereiro, até ter algum entendimento das funções, ainda assim não consegui fazer tudo, escala de funcionários, por exemplo. No final do ano senti um nível alto de stress. (E40-D)

Mais ansiosa, mais estressada, desconto na comida, nos doces, menos horários para fazer as coisas que gosto, fazer inglês, por exemplo, só depois das 20 horas, academia só 6 da manhã, faço tudo quando é possível. (E32-D).

Os achados revelaram que a disponibilidade de tempo na ocupação da função muitas vezes compromete a realização de necessidades básicas das mulheres como dormir, alimentar-se, descansar e outros, e, ainda, a relação família-trabalho.

Neste sentido, Teixeira (2005, p.65) ratifica “que teorias têm sido desenvolvidas para se entender como indivíduos e unidades domésticas (*households*) alocam seu tempo entre as diferentes atividades que tem de realizar”.

Há várias décadas, estudiosos vem manifestando o interesse pelo tema conflito-trabalho. Pleck *et al.* (1980) perceberam que grande parte dos conflitos trabalho-família estava interligada ao tempo excessivo dedicado ao trabalho, o que implicava menor tempo disponível para a família.

Frone (2003), nesta mesma linha, constatou que existe a possibilidade de conflito trabalho e família quando se gasta mais tempo com trabalho, sobra menos tempo para outros papéis, como a família, por exemplo.

Em se tratando da responsabilidade, essa é uma característica inerente à função, pois conforme já mencionado por Santos (2006) a chefia envolve muitas habilidades. As atividades, por ela desempenhadas, descritas na caracterização do perfil, também reforçam esta assertiva.

No quesito estresse, Lipp e Malagris (1995) esclarecem que o estresse pode ter origem em fontes externas e internas: as fontes internas são aquelas relacionadas com a maneira de ser do indivíduo, tipo de personalidade e seu modo típico de reagir à vida, ou seja, não é o acontecimento em si que se torna estressante, mas a maneira como é interpretado pela pessoa. Quanto aos estressores externos esses podem estar relacionados com as exigências do dia-a-dia do indivíduo como os problemas de trabalho, familiares, sociais e outros. Frequentemente, o estresse ocorre em função dos diversos tipos de cargos, de ocupação que a pessoa exerce.

No que diz respeito à inter-relação entre os diversos papéis desempenhados pelas mulheres, o primeiro aspecto a ser destacado é a superposição de responsabilidades, na qual ela tem a incumbência do cuidado com a casa e a família, paralelamente à participação no mercado de trabalho e isso gera para ela uma sobrecarga de trabalho e estresse. (ROCHA e DEBERT-RIBEIRO, 2001).

Algumas servidoras manifestaram percepções acerca do cargo, no sentido de que a tarefa é árdua, mas estão satisfeitas, e a ocupação promove um crescimento pessoal e profissional:

É um cargo que todo mundo deveria passar. A gente aprende demais, tem nova visão da instituição, traz mais amadurecimento, aprendizagem e ao mesmo tempo muita tensão. No início, me senti muito insegura, depois você passa a conhecer, como disse “Foucult”, saber gera poder (E29-D).

Para outras, a função é sinônimo de benefícios, prazer, apesar das responsabilidades que a função exige, principalmente, para algumas técnico-administrativas que vêm o cargo como um reconhecimento da Instituição, uma forma de progressão financeira.

Houve alguns benefícios, é um desafio profissional, melhora a auto estima, novos horizontes que se abrem, novas redes de relacionamento, então houveram benefícios, sem dúvidas, houve o aumento da preocupação, gerir pessoas que não é fácil, a gente aprende muito como lidar emocionalmente com isso tudo (E34-TA).

Inicialmente lisonjeada por alguém confiar em mim por me dar uma oportunidade, num cargo administrativo a gente não tem perspectivas de crescer, lisonjeada com tamanha responsabilidade no cargo. (E-D35)

Em relação às chefes que relataram que o cargo não interferiu na vida pessoal, elas se justificam em função de não terem filhos dependentes ou porque só passaram a ter o cargo formalizado, recebendo pela função, porém exercendo o mesmo trabalho anteriormente:

Não mudou, os filhos são independentes. Já incorporei isso em minha rotina. (E7-TA)

Não mudou nada, sempre trabalhei muito. (E9-TA)

Não alterou, sempre fiz a mesma coisa independente do cargo. (E15-TA).

4.4.4 Mudanças na vida pessoal (após deixar a chefia)

No que concerne às servidoras que não desempenham mais a função, quando perguntadas sobre as mudanças na vida pessoal após deixar as funções de chefe, 100% das entrevistadas revelaram que houve modificações, obtendo-se o seguinte resultado (Tabela 11):

Tabela 11 – Mudanças na vida pessoal das mulheres após deixarem os cargos, 2015.

Mudanças na vida pessoal	Frequência
Passaram a ter mais tempo	3
Passaram a viver mais aliviadas	2
Passaram a ter mais liberdade	2
Viver com menos ansiedade	2
Passaram a se sentir mis leves	1
Ter mais tranquilidade	1
Ter tempo para fazer outras atividades	1
Passaram a ter menos preocupação	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Verificou-se que as mudanças mais significativas na vida das servidoras que saíram do cargo também foram a disponibilidade de tempo, seguida de alívio, liberdade e menos ansiedade:

Agora posso caminhar de manhã, tenho tempo para almoçar com as filhas. Acompanho mais de perto idas e vindas delas, estou mais tranqüila, menos nervosa (E 22-D).

Alívio, voltei a ter vida, a ser professora, hoje consigo fazer orientação, preparar aula, tudo no horário de trabalho, ainda levo algumas coisas para casa, mas muito menos que naquele período (E4-D).

Parei de preocupar com o serviço um pouco, mais liberdade para cuidar de mim, estudar, cuidar da família, mais liberdade para pedir folga (E33-TA).

Com esse resultado verificou-se que o tempo é uma categoria muito importante na vida dos indivíduos, conforme salienta Pinto (2008) o tempo faz parte do cotidiano das pessoas, delimita escolhas e direções, e permite uma distribuição dos papéis de acordo com prioridades, gostos e preferência, condicionada por vários fatores, como o trabalho, família e outros.

4.4.5 Mudanças na vida familiar (durante a chefia)

A fim de se compreender o impacto do cargo na vida familiar dessas servidoras, foi questionado se houve mudanças após a ocupação da função. Do total, 55% revelaram que houve, dentre as quais destacamos na Tabela 12:

Tabela 12 – Mudanças na vida familiar das servidoras após assumirem os cargos- 2015.

Vida familiar	Frequência
Menos tempo para a família	4
Sobrecarga de atividades nos finais de semana	3
Ausência nas questões familiares	3
Estresse e nervosismo	3
Cansaço	3
Reclamação dos filhos por falta de atenção	3
Afastamento dos amigos	2

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Novamente a administração do tempo foi mencionada. Nos casos em que os filhos já são independentes e moram em outro domicílio ou cidade, as servidoras relataram falta de tempo para se comunicarem, mesmo por telefone. Para os filhos dependentes não sobra tempo para fazer uma tarefa de casa, levá-los ao médico, dentistas e outras atividades que as crianças ainda demandam, muitas vezes passando estas papeis para empregados ou familiares. Em alguns momentos elas se afastam do convívio com os amigos para não falarem de questões do trabalho, ou seja, levar as demandas do trabalho para a vida social:

Deixo tudo para o final de semana, não tenho família aqui, mesmo longe afastei da família, dos amigos. Ao encontrar os amigos, fala-se sempre a mesma coisa. Interfere até no cuidado da casa. Às vezes não dá tempo de sair no sábado, compro tudo por telefone, sai tudo mais caro, você não vê o produto, nem sempre a qualidade é boa (E32-D).

Sim. Houve um afastamento da convivência com os familiares. Não tenho tempo para dar atenção para minha mãe (E11-TA).

Sim. Não tenho tempo para a família, meus pais, marido, não consigo levar meus filhos ao dentista, tenho que pedir a ajudante, a avó ou a tia, quase sempre chego atrasada para pegar meus filhos na escola (E 43-D).

Na complexidade da relação trabalho e família, em várias ocasiões as mulheres necessitam repassar e dividir tarefas com outros. Zamberlam (2001) enfatiza que com a entrada da mulher no mercado de trabalho, houve uma transformação da família, e muitas vezes o cuidado com os filhos fica “terceirizado”, sendo realizado, constantemente, por familiares, creches, escolas, cursinho de inglês e outros.

Esta situação também ratifica colocação de Loureiro *et al.* (2012) ao concluir em seus estudos que é significativo o número de mulheres que ocupam cargos mais valorizados na hierarquia organizacional e que possuem ajuda de empregadas domésticas, babás e outros profissionais que assumem suas tarefas na esfera familiar.

4.4.6 Mudanças na vida familiar (após saírem da chefia)

Das mulheres que saíram do cargo, 65% destacaram mudanças positivas na vida familiar. Citaram ter mais tempo para conversar, para viajar, dar atenção à família, menos preocupação e disponibilidade para marcar compromissos:

Tabela 13 – Mudanças na vida familiar das mulheres após deixarem a chefia

Mudanças na vida familiar	Frequência
Mais tempo para realizar atividades	3
Mais tranquilidade	3
Mais atenção aos filhos	2
Mais disponibilidade	2
Proximidade dos amigos	2

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

As mulheres apresentaram muitos benefícios após a saída do cargo. Aquela que considerou seu cachorro como membro da família, demonstrou mágoa e ressentimento e de certa forma, se culpou pela morte do cachorro, para ela, isso aconteceu em decorrência da sua falta de atenção com ele por causa do tempo gasto com a chefia.

Meu cachorro morreu. Sim porque eu não pude dar atenção para ele durante o tempo que fiquei na chefia, os problemas que ele teve foi por falta de atenção (E13-D).

Houve no sentido de que hoje, por exemplo, já posso me programar para ir a um casamento com mais tranquilidade, não preciso preocupar se vou ter outro compromisso. Nesse ponto, a gente tem mais tranquilidade, pode visitar uma pessoa, pode se programar. Amanhã posso fazer isso. No cargo surgem demandas inesperadas, surge uma situação, uma reunião, uma necessidade, uma fato novo, tem uma agenda que você tem mais controle sobre ela (E37-D).

Um percentual de 35% revelou não saber responder se havia mudanças na vida familiar, após deixarem o cargo, porque a exoneração era recente. Portanto, estavam adaptando-se à “nova vida” após chefia:

Não consigo responder ainda, porque sai do cargo há pouco tempo, antes dava um jeito agora percebo que tenho mais tempo, mas não deu ainda para notar muitas mudanças (E40-D).

4.4.7 Estratégias de conciliação das demandas do trabalho com a vida pessoal, social e familiar das servidoras na chefia

Após a obtenção de dados das servidoras no tocante ao horário de trabalho, carga horária, vida e rotina pessoal e familiar, indagou-se de forma direta como elas conciliavam as demandas do trabalho com a vida pessoal, social e familiar.

No resultado da investigação, 18 mulheres relataram passar por algumas dificuldades na interface trabalho família e 16 responderam conciliar de forma tranqüila, utilizando as seguintes estratégias:

Tabela 14 – Conciliação trabalho, vida pessoal e familiar das mulheres na chefia

Estratégias de conciliação	Frequência
Delegação de competências para empregados	6
Planejamento	5
Diminuição do tempo com a família	4
Sobrecarga no final de semana	4
Administração do tempo	3
Não realização de algumas atividades	3
Delegação de funções para a família	3
Uso de recursos tecnológicos	2
Não consegue conciliar	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Pelos resultados, constatou-se que a maioria conta com a ajuda de empregados para realização das atividades diárias. Algumas mencionaram planejamento, porém essas mesmas relataram a distribuição das atividades para o final de semana, havendo, assim uma sobrecarga nos horários destinados ao descanso. Outras destacaram tranquilidade nas estratégias conciliação trabalho e família porque contavam com a ajuda e disponibilidade de familiares, principalmente o esposo, na realização de tarefas:

Concilio bem, tenho um grande companheiro que é meu marido. Mercado, por exemplo, ele adora mercado, assim ele faz as compras, atualmente quando saio daqui estou exausta e não me vejo no supermercado, estipulei um dia para cuidar de mim. Salão, por exemplo, vou durante a semana, percebi que se eu fosse ao salão no final de semana eu ia lavar louça, então ia ficar com a unha sem fazer o resto da semana. Comecei a perceber que tenho vida fora do trabalho, há vida fora do trabalho (E25-TA).

Os resultados corroboram a assertiva de Oliveira *et al.* (2012) ao afirmarem que dados de pesquisas realizadas tem indicado que mulheres escolarizadas tem dispensado menos tempo para realização de serviços domésticos, e nesta pesquisa todas tem curso superior.

Strobino e Teixeira (2014) frisam que a interface trabalho-família sempre se fará presente na vida dos indivíduos, tanto de homens quanto de mulheres. Equilibrar o antagonismo entre o trabalho e a família pode ser algo exaustivo para alguns e apenas uma tarefa a mais para outros.

Ainda para os autores, é um desafio encontrar uma boa estratégia de ações para resolução dos conflitos. O ponto determinante é a prioridade do trabalho ou da família na vida de cada um.

Neste sentido, algumas servidoras disseram que aprenderam a conciliar trabalho e família com planejamento, estabelecimento de prioridades na vida, mas observa-se que para isso elas envolvem toda a família, delegando funções:

Tenho muita ajuda, tenho uma amiga em casa, santa criatura, a Du, a quem eu devo muito, ela torna viável muitas coisas na minha vida. Além da Du que tem muito carinho pelo meu filho caçula, tenho uma estabilidade familiar, um marido que faz café, acorda cedo, lava roupa, ele me viabiliza. Vou viajar para banca de concurso ele fica em casa gerindo as coisas, acho que dei muita sorte. Tenho uma sogra e um sogro muito gente boa, se eu não tivesse essa estrutura estaria doida. Primeiro porque tenho pessoas que me dão muito apoio. É uma junção de coisas que dão certo. Não tenho problema em dizer não, por exemplo, quando a Reitora me convidou ele expliquei para ela que tenho compromissos religiosos, não importa o que aconteça tenho que ir para lá. Se meu filho precisar de mim e eu estiver numa reunião do CONSU levanto e saio, isso me ajuda, não sou do tipo que a pessoa fala dá para fazer tal coisa e não faz. Meu esposo precisa de mim. Tenho chefes compreensivos, meus funcionários que são um primor de criatura, é uma espécie de orquestra que toca uma música boa (E12-D).

Aquelas que apontaram dificuldades na conciliação citam como principais fatores a redução do tempo para resolver questões pessoais, familiares e até mesmo nos cuidados consigo mesmas, como por exemplo, ir a um salão, academia, e outros. Concentram as atividades domésticas e os cuidados com a família nos horários destinados a lazer, nos finais de semana e à noite. Sobrecarregam a família, fazem uso dos recursos tecnológicos para resolução problemas, o que implica gastos financeiros, e assim por diante.

Conto hoje com o apoio da família, eles passaram a ter mais funções. Sobrecarreguei a família, priorizei mais o trabalho, convivo com uma culpa imensa, vontade de fazer diferente (E11-TA).

Houve uma redução drástica em todos esses aspectos, não tive tempo de fazer a unha, o cabelo faço porque está branco, falta tempo até mesmo para a gente se olhar no espelho, engordei mais, fiquei mais ansiosa não sobra tempo para nada (E14-D).

Fico o final de semana todo por conta da casa, tenho uma ajudante, mas tem coisas que eu faço, perco as horas vagas cuidando de casa e dando atenção para a filha e cuidado pouco de mim não tem sobrado tempo (E9-TA).

Compras por telefone, mercado aos sábados. Concentro tudo no final de semana. Faço academia de manhã. Se quero faz inglês ou pilates, só depois das 8 da noite, tenho

pouco tempo, faço tudo à noite ou muito cedo, nem sempre dá para fazer alguma coisa na hora do almoço, vida social pouco tempo. Com a família tenho que garantir as datas que sempre fui (E32-D).

Novamente percebemos que o fator tempo é muito importante na vida destas mulheres. Kahn (1984) observou isso em sua pesquisa sobre a relação entre produtividade e qualidade de vida. O excesso de tempo destinado ao trabalho foi considerado o principal fator gerador de conflitos trabalho-família.

Quanto à conciliação de forma positiva, as mulheres responderam que realizam as atividades com planejamento, usam as redes de comunicação para facilitar contatos, têm ajuda da família, fazem mudanças na rotina, contam com o apoio de ajudantes ou diaristas para realização dos serviços domésticos, dentre outros:

Há muito tempo estou no cargo, assim já me programei concilio tudo (E15-TA).

Em casa tenho diarista, dou as coordenadas, almoço na rua, em casa eu mesma faço uma coisa rápida e leve não gosto de cozinhar, programo meu dia, faço um planejamento em meus horários para trabalhar, estudar e dar aula (E24-D).

No relato a seguir, a servidora aborda as estratégias para conciliação família e carreira, e, ainda, expõe sua visão de que quando o servidor está satisfeito com a função exercida em outro setor, diferente de sua lotação, evita-se um desgaste emocional o que facilita o dia a dia. Para ela, rendimento no trabalho melhora quando se está bem no que faz, por exemplo, numa reunião de Colegiado de Departamento, na qual participam mais colegas de trabalho e existem determinadas discussões ou conflitos de ideias, isso pode ser mais desgastante do que um cargo de chefia:

Usando um termo do capitalismo, diminuo porosidade, o tempo perdido. Tipo não converso com as colegas na sala, mas faço por exemplo um almoço (ai o almoço fica mais divertido). Não almoço em casa, perco tempo no trânsito, almoço aqui mesmo. Vou conciliando, tenho algumas dificuldades, mas uso as redes de comunicação com mais frequência, converso até mais no *Whatsapp*, principalmente com meus filhos, mais vezes do que se tivesse com eles. Hoje estão grandes, quando eram pequenos afetava mais, qualquer coisa que acontecia na minha vida os afetava demais, as coisas vão mudando. O cargo administrativo te puxa mais, às vezes ele tira de você o desgaste emocional que outras situações causam. Se você trabalha no departamento e tem conflito lá isso te tira toda energia, te causa um mal estar enorme, esse mal estar te prejudica mais, se você está bem no cargo isso te potencializa, às vezes rendo muito mais se tivesse numa reunião de colegiado tem a ver como você potencializa (E10-D).

Algumas relataram problemas de adaptação no início da função. Para elas, as maiores dificuldades encontradas estão na condução da vida no trabalho, pois no ambiente doméstico tem auxiliares para desempenharem as atividades, situação demonstrada pela entrevistada abaixo:

Tenho uma ajudante há muito tempo, não mudou, a maior mudança é a tensão. No início vivia preocupadíssima, você não recebe nem um treinamento para ser chefe, quando se assume, você não tem noção das atividades, tipo avaliar desempenho de funcionários, no início foi difícil até ver como as coisas funcionam (E29-D).

Esse trecho retrata o contexto da gestão universitária, pois, os docentes são contratados, prioritariamente, para as atividades fins da universidade: ensino, pesquisa e extensão. Mas, posteriormente, assumem as atividades meio, a gestão da própria universidade. Conforme publicação de Editais de Concurso na Instituição (SOC, 2015, p.1), no item 2 que refere-se às atribuições, ingresso, remuneração e regime de trabalho isso fica bem explícito:

2. DAS ATRIBUIÇÕES, DO INGRESSO, DA REMUNERAÇÃO E DO REGIME DE TRABALHO 2.1. São consideradas atividades acadêmicas próprias do pessoal docente do Ensino Superior aquelas pertinentes à pesquisa, ao ensino e à extensão que, indissociáveis, visem à aprendizagem, à produção do conhecimento, à ampliação e transmissão do saber e da cultura.

Deste modo, em alguns momentos, os docentes sentem dificuldades no desenvolvimento das atividades docentes juntamente com as administrativas, principalmente, no sentido que não tiveram um treinamento específico para tal, ou até mesmo formação para a realização das mesmas.

Soares e Cunha (2010), em seus estudos, por exemplo, sobre a regulamentação da docência universitária, enfatizam que essa regulamentação deve contemplar os seguintes aspectos: formação (que se refere aos conteúdos próprios da profissão); aperfeiçoamento do processo seletivo desenvolvido pelas universidades públicas (pertinentes às disciplinas que irão ministrar no âmbito da graduação ou pós-graduação); direitos trabalhistas (para as instituições privadas, e direitos e deveres para as instituições públicas.); definição de carga horária (distribuição das atividades de ensino, pesquisa e extensão) e plano de carreira (remuneração e benefícios).

Na análise das estratégias, observa-se novamente, a percepção das servidoras em relação a filhos pequenos, para elas, quem tem crianças, tem mais dificuldades na conciliação. Situação relatada nos estudos Teixeira (2005) ao afirmar que há complexidade maior na família quando os filhos são dependentes, o que fica ratificado nesse depoimento:

Sábado de manhã vou ao salão, faço mercado à tarde e cuido dos cachorros. Reservo o domingo para ler e escrever, imagino que para quem tem filhos pequenos é mais complicado (E26-D).

Determinadas servidoras fizeram várias reclamações de carga horária, expediente, vida pessoal e familiar, mas ao serem questionadas sobre a estratégia de conciliação responderam que realizam de forma tranquila, demonstrando que elas próprias não percebem as implicações do cargo no seu cotidiano.

4.4.8 Estratégias de conciliação das demandas do trabalho com a vida pessoal, social e familiar das servidoras que saíram da chefia

Na verificação da interface trabalho e família das mulheres que saíram do cargo, 65% mencionam conciliar com dificuldade e 35%, com facilidade, sendo os motivos bem semelhantes às mulheres que permaneciam no cargo (Tabela 15).

Tabela 15 – Conciliação trabalho, vida pessoal e familiar das servidoras que saíram da chefia

Estratégias	Frequência
Fazer tudo na correria	3
Diminuição do tempo	3
Delegação de competências para empregados	1
Planejamento	1
Estabelecimento de prioridades	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

As servidoras que indicaram dificuldades na conciliação trabalho e família citam como principais fatores a redução do tempo para resolver questões pessoais e familiares, a realização de tarefas de forma “atropelada”, como por exemplo, realizar alguma atividade pessoal ou familiar sem planejamento, em função não somente do cargo, mas também do horário de dedicação ao trabalho propriamente e, ainda, a falta de tempo disponível para família:

Dormia pouco para dar conta de fazer tudo. Estava constantemente cansada, exausta, para dar conta de tudo, meus filhos eram e são pequenos, quando assumi os mais novo estava com 2 anos (E4-D).

Sempre alguma coisa ficava no meio do caminho. Então é isso, fico chateada em deixar alguma coisa no meio do caminho. Para sair para o trabalho, por exemplo, tinha que acelerar minha filha em função do meu tempo, aquela coisa de esperar o tempo da criança eu não podia fazer, por exemplo, vestir a roupa, calçar um sapato sozinha. Isso ainda permanece, neste caso tem a ver com o horário e não com o cargo, não tenho a paciência por causa dos nossos horários (E33-TA).

O depoimento abaixo também corrobora com asserção de Strobino e Teixeira (2014) em relação às prioridades entre família e trabalho, onde a entrevistada menciona viver um dia de cada vez sem fazer um planejamento, estabelecendo as prioridades do dia a dia:

Um dia de cada vez sem fazer planejamento, então assim, vou dar um exemplo fui cobrada com a organização da casa, se a casa estava precisando limpar, deixava para depois, priorizava a conversa com a filha, o resto ficava em segundo plano, se desse tudo bem era assim que eu vivia, até para cortar ou pintar o cabelo ficava para depois, às vezes demorava um mês (E40-D).

Deste modo, observou-se que tanto as mulheres que estavam no cargo quanto aquelas que haviam saído apresentavam facilidades e dificuldades na relação trabalho e família, ficando evidente a questão do gerenciamento do tempo.

4.5 Qualidade de Vida Pessoal, Social e Familiar

Como explanado no referencial teórico, são diversos conceitos, posicionamentos e teorias sobre o tema qualidade de vida. Desta forma, neste estudo, a discussão será embasada no referencial teórico, de forma geral, e, mais, especificamente, no conceito da Organização Mundial de Saúde - OMS. Os questionamentos foram em torno das categorias: saúde, atividades físicas, lazer, relacionamentos, vida social e benefício financeiro.

4.5.1 Saúde (servidoras na chefia)

Ao serem questionadas se afastaram do trabalho, em algum momento, por problemas de saúde e se isso interferiu nas relações familiares e de que forma ocorreu, apenas 38% das entrevistadas declararam ter se afastado e 8% afirmaram que a licença causou algum transtorno para a família.

Apenas três servidoras relacionaram o adoecimento ao cargo, sendo que duas desenvolveram hipertensão e a outra ansiedade. Uma delas ressaltou que ao adoecer houve uma proximidade maior com a família

Sim, passei a ser hipertensa (E15-TA).

Sim, um foi por acidente físico, escorreguei, me machuquei, fui muito paparicada. Melhorou para mim, muito dengo, uma vez falhei por cansaço, nesse período, senti que o corpo adoeceu, talvez por sobrecarga por cansaço, do estresse, da junção de tudo, vida familiar, questões profissionais e muitas atividades religiosas (E12-D).

Não foi representativo o número de servidoras que adoeceram durante a ocupação da função, ou seja, durante o exercício foi pequeno impacto na saúde ocupacional das servidoras.

4.5.2 Saúde (servidoras que saíram da chefia)

Entre as mulheres que deixaram as funções, o percentual foi maior em relação ao afastamento, 63% declararam ter se afastado, porém nenhuma relatou impacto na família, e três relacionaram o problema de saúde ao trabalho.

Uma das participantes mencionou que este afastamento, apesar de ter ocorrido por sobrecarga no trabalho, foi um período maior de dedicação e aproximação da família, situação semelhante acima relatada por uma mulher ainda no cargo:

Uma vez só pedi afastamento. Me afastei porque pedi exoneração e não teve substituto, isso me deixou conturbada. Precisei de atendimento médico e psiquiatra ai ele me passou uma semana para descansar e recarregar as energias para tomar decisão. Durante esse período, foi um descanso pude buscar e levar os filhos na escola, fiz atividades que não fazia com eles há muito tempo e me senti muito bem. Isso me deu força para não ficar mais na chefia, considerando que já tinha dado minha contribuição por 5 anos (E4-D).

Ressalta-se que das servidoras entrevistadas todas tem plano de saúde, sendo a maioria (39) participante do AGROS – Instituto UFV de Seguridade Social, entidade fechada de previdência complementar e operadora de planos de saúde para servidores da UFV; quatro tem o plano da Sistema Empresarial Cooperativo - UNIMED, e três com os dois planos AGROS e UNIMED. Essa participação pode ser uma forma de se resguardar no caso de adoecimento destas mulheres.

Em relação àquelas que saíram do cargo foi representativo o número de servidoras que adoeceram durante a ocupação da função, o que demonstrou um impacto significativo na saúde ocupacional delas.

4.5.3 Atividades físicas (servidoras na chefia)

Em relação às atividades físicas, as servidoras foram questionadas sobre a frequência e se após a ocupação do cargo houve alguma alteração. Do total de participantes, 25 faziam atividades físicas, numa média de três vezes de por semana; cinco não praticavam, nem antes e nem depois, quatro deixaram de fazer e cinco ressaltaram a necessidade diminuição do tempo com o trabalho para exercitarem.

Sim, pratico. Continuo praticando, sou bailarina profissional, tenho que ter uma série de cuidados com a saúde do corpo para dar aulas, para continuar produzindo artisticamente. Sempre trabalhei e sempre tive que ter esse cuidado, esteira, pilates, musculação e massagem, não abro mão e não deixo de fazer, me organizo (E6-D).

Atualmente, faço 2 vezes por semana, antes eram 3 vezes, diminuí por causa do tempo e porque às vezes fico muito cansada. (E24-D)

Quanto ao tipo de atividade, elas faziam pilates, academia, caminhada, esteira, musculação e massagem. A prática destas atividades e a média de vezes realizada demonstram que as mulheres se preocupavam em ter uma vida saudável.

4.5.4 Atividades físicas (servidoras que saíram da chefia)

Das nove que saíram do cargo; quatro praticavam três vezes por semana; três não praticavam; uma não fazia por falta de tempo e uma deixou de fazer durante a ocupação do cargo:

Não fazia atividade física durante esse período. Durante 3 meses tive uma personal, mas fazia no intervalo do almoço e passava mal, não dava para almoçar e ter o intervalo. Ela me aconselhou organizar o horário para fazer atividade física e depois procurá-la para retornarmos, mas ainda não faço direto, o que faço de vez em quando é uma caminhada. (E4-D)

Pelo resultado apresentado em relação às mulheres que saíram do cargo, estas também confirmaram a preocupação em manter a saúde física em dia.

4.5.5 Atividades de lazer (servidoras na chefia)

Procurou-se identificar se as servidoras possuíam atividades de lazer, quais eram realizadas e consideradas lazer, bem como a frequência. Identificou-se também se houve alguma interferência na realização destas atividades, durante a ocupação do cargo, sendo mencionadas seguintes atividades e respectivas frequências:

Tabela 16 – Atividades de lazer realizadas pelas mulheres em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa – 2015

Atividade de lazer	Frequência
Viajar	11
Assistir filme	9
Reunir amigos	8
Ir a Pizzaria, bares e restaurantes	8
Passear em sítios	7
Caminhar nos finais de semana	5
Ler	4
Praticar atividades com os filhos	4
Praticar atividades religiosas	4
Ficar em casa	3
Ouvir música	3
Ir a clube	3
Assistir TV	3
Visitar a família	3
Ir a cinema e teatro	2
Passear nos finais de semana	2
Ir a academia	2
Participar de festas	2

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Dada a frequência das respostas, apresentada na Tabela 16, constatou-se que as atividades de lazer preferidas pelas participantes são: em primeiro lugar viajar; em segundo assistir filmes; em terceiro reunir amigos para jantares, churrascos, ir a pizzaria, bares e restaurantes (jantar fora, tomar cerveja e encontrar com os amigos), seguidos de passeios em sítios, caminhar nos finais de semana, ler, participar de atividades religiosas e assim por diante.

A realização das atividades de lazer, por elas aludidas, concentra-se nos finais de semana e nas férias, conforme expressado pela maioria elas preferem viajar nesses períodos. As servidoras com filhos pequenos preferem atividades mais voltadas para crianças, como passear de bicicleta na UFV e levá-las à pizzaria. Ficou evidente a prioridade em realizar esses programas com a família.

Viagens anuais, sair para passear com as filhas (E34-TA).

A grande atividade de lazer para mim é a igreja que me dá um bem-estar psicológico. Quanto à sociabilidade, churrasco em casa para receber os amigos, sair para bar nos finais de semana e viagem nas férias (E29-D).

Em relação à preferência de lazer em família, Pinto (2008) ratifica que a proximidade entre os indivíduos é uma grande possibilidade dentro das vivências de lazer, na qual questões como afetividade, participação, presença, companheirismo, reciprocidade sociabilidade estão presentes no que concerne à interlocução entre tempo livre e qualidade de vida.

Algumas servidoras reclamaram das atividades de lazer na cidade de Viçosa. Segundo elas há poucas opções e quando querem algo diferente ou cultural, como cinema, teatro, cafés vão para a cidade de Belo Horizonte, conforme estas falas:

São péssimas as atividades de lazer aqui, a cidade não oferece nada. Consigo caminhar que são ações não culturais e sim relações com a natureza. Vou ao clube fazer sauna, a cidade não oferece nada, um único cinema, filmes péssimos, não tem livrarias, cafés, nenhuma atividade cultural. Museu com acervo digno, só quando vou para fora de Viçosa. (E6-D)

Em Viçosa lazer é difícil. Meu lazer é encontrar amigos, sair para restaurante, bar, festas, viagem e assistir filme. (E24-D)

Assim constata-se que o lazer tem significados diferentes para cada pessoa. Pedroso *et al.* (2011) comentam que lazer pode ser entendido como uma forma de aproveitar o tempo livre das atividades laborais visando à compensação do estresse e as preocupações oriundas do ambiente de trabalho, de forma que tais atividades proporcionem uma sensação de realização e prazer pessoal, segundo este trecho:

Tenho boas atividades de lazer. Sou religiosa, sou presidente de uma casa espírita, e tomo conta de uma creche isso para mim é lazer. Faço isso 3 vezes por semana.

Ficar com as crianças, brincar com elas, faço isso 3 vezes por semana, isso me relaxa, ao contrário de quem acha que me cansa, isso é benéfico para mim. Todo santo domingo venho para a UFV brincar com os meninos, brinco de pique esconde, jogo bola, isso para mim é relaxante, ando de bicicleta. Tem um combinado de sexta lá em casa, somos uma família de 4, e o mês tem quatro sextas, cada um escolhe o que vai fazer a noite, isso é para preservar a família da loucura. Não posso me queixar de lazer, minha família unida a gente se defende, muitas vezes bate um cansaço, e não há impossibilidade de se divertir, viajamos sozinhos eu e o marido, defendemos a família da relação desse tumulto todo. (E12-D)

Para Pedroso *et al.* (2011) as atividades de lazer e a qualidade de vida e possuem significativa correlação, variando de indivíduo para indivíduo. A participação em qualquer atividade de lazer, individualmente ou em grupo, propicia a sensação de prazer e liberdade que refletem em melhores resultados físicos, mentais, sociais, espirituais, ou estéticos. Assim, a satisfação proporcionada pelas atividades de lazer tende a ser considerada como um meio de permitir o alívio das tensões e de melhorar a capacidade das pessoas.

Do total de entrevistadas, 20 relataram que o cargo não impediu a realização das atividades de lazer, pois na maioria das vezes eram desempenhadas na final de semana:

Não. Porque faço mais no final de semana, não me envolvo com atividades administrativas no final de semana (E39-D).

Não houve alteração. Meu lazer que é excelente, se afetar em alguma coisa opto pela família (E2-D).

Em relação às mulheres que mencionaram alterações nas atividades de lazer após ocupação do cargo, foram citadas as seguintes mudanças:

Tabela 17 – Interferência nas atividades de lazer realizadas pelas servidoras em cargos de chefia na UFV Campus Viçosa

Interferências nas atividade de lazer	Frequência
Menos disposição e mais cansaço	4
Menos disponibilidade para viajar	3
Menos tempo para leitura	3
Redução de todas as atividades	2
Redução do tempo	2
Menos atividade física	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

A mudança mais citada foi o cansaço e indisposição para realizar as atividades de lazer:

Houve porque fico focada nas questões daqui, mesmo inconscientemente você acaba tirando essa prioridade familiar, fica dividida no trabalho, antes a energia que eu gastava para o lazer e para a família, hoje gasto com o trabalho. Tenho menos energia (E34-TA).

A entrevistada (E12-D) que relatou anteriormente ter boas atividades de lazer, que prioriza a família, mostrou que houve uma redução do tempo e isso teve um impacto na sua família. Dependendo da função exercida, algumas necessitam estar disponíveis em alguns finais de semana para o trabalho:

Houve redução do tempo, do tipo e da liberdade, esse é um cargo *full time*, onde um estudante pode, por exemplo, tentar se matar numa madrugada de sábado, às 3 horas da manhã. Se eu não estiver de férias tenho que estar a postos, posso ter necessidade emergencial de um aluno a qualquer hora, momento para acolher suas necessidades. Essa situação tem limite, nem de longe a instituição me obriga a isso, faz parte de estar aqui contar com essas eventualidades. Liberdade de mente tranqüila de fazer o que quer, na hora que quer é complicado. Não tem liberdade de fazer o que quer na hora que quer, você passa a ter que ter outra postura em termos de responsabilidade. Pelo menos é meu jeito de ser, não sei como outra pessoa entenderia esse cargo, a Reitora pode me trocar a qualquer momento. As atribuições me exigem nesta questão de imprevisto. No último final de semana estourou um encanamento, demorou 3 horas para resolver. Curiosamente ia para casa de um tio na roça, ai fui muito mais tarde, existem limitações. Hoje encontrei com uma colega, ela me disse que eu estava com a cara boa, feliz, estou ai eu disse para ela que a caldeira estava funcionando, nunca pensei que fosse ficar feliz com o funcionamento de uma caldeira, porque as meninas do alojamento estavam sem água quente (E12-D).

4.5.6 Atividades de lazer (servidoras que saíram da chefia)

Quanto às servidoras que deixaram o cargo foi questionado como era o lazer delas enquanto ocuparam a função de chefia. O resultado apresentado aproxima-se das mulheres no cargo, sendo a principal atividade as viagens (Tabela 18):

Tabela 18 – Frequência das atividades de lazer das mulheres que saíram do cargo de chefia na UFV Campus Viçosa

Atividade de lazer	Frequência
Viajar	6
Assistir filme	2
Reunir amigos	2
Ir Pizzaria, bares e restaurantes	1
Passear em sítios	1
Assistir TV	1
Ler	1
Participar de eventos do trabalho	1
Ficar em casa	1
Praticar atividades físicas	1
Passear com o cachorro	1
Atender demanda da família	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

As atividades realizadas são semelhantes às descritas por aquelas que estão no cargo. O lazer, na maioria das vezes, era praticado nos finais de semana. Uma ex-chefe também reclamou das poucas opções na cidade de Viçosa:

Finais de semana para atender a demanda da família. Às vezes tinha participação em algum evento, o que me impedia de ter um tempo para mim. (E36-TA)

O lazer era praticado nos finais de semana. (E22-D)

Em Viçosa lazer é difícil, reuniões com amigos em casa, ir a sítios, restaurante e viagens para ficar com as filhas. (E30-D)

Questionadas se houve alteração nas atividades após saírem do cargo a maioria relatou que continuava com as mesmas atividades de lazer, porém com mais tempo, menos cansaço e mais tranquilidade, conforme ilustrado por esta entrevistada:

Não houve mudança na atividade de lazer, talvez. Mas a saída do cargo me deu mais tranquilidade, nas atividades durante a semana, que me davam prazer, como passear com o cachorro todos os dias de manhã, com tranquilidade, tomar um café à tarde com os colegas, antes de vir para o expediente. Meu almoço era de 20 minutos, meia hora, hoje em dia considero o meu almoço um horário de lazer, porque almoço fora todos os dias, converso com os amigos do grupo do almoço, depois da academia tomo café com uma colega que faz no mesmo horário. Tenho mais tempo para usufruir. Outra atividade de lazer é ler livros que não são técnicos, revistas, agora tenho mais tempo para leitura. (E13-D)

Pelas respostas apontadas, nota-se que, para essas servidoras o lazer é atividade praticada, de forma livre, que culmina numa sensação agradável e prazerosa aos indivíduos. Essas atividades estão em harmonia com a definição de lazer proposta por Dumazedier (1979) que estabelece lazer como um conjunto de ocupações, no qual o indivíduo as realiza por escolha própria, sem obrigação formal, para diversão, recreação, entretenimentos ou ainda.

4.5.7 Relacionamento familiar (servidoras na chefia)

Na questão dos relacionamentos, propôs-se esclarecer como era o relacionamento familiar e se a ocupação do cargo provocou alguma alteração. Do total de entrevistadas, 20 responderam que de alguma forma ou em algum momento houve uma interferência negativa nos relacionamentos em detrimento da vida profissional. As respostas foram variadas, e de acordo com a demanda da família. Novamente elas alegaram falta de tempo para visitas, redução na convivência, menos dedicação, um afastamento das pessoas. Seguem-se algumas respostas:

Estou afastada, não faço as visitas com a frequência que fazia antes. Com as pessoas que moram na minha casa, eles cobram muito permanço pouco em casa, reduziu a convivência (E11-TA).

O que pesa são as preocupações, peguei a chefia há um ano, eu acabo fazendo muita coisa, levando isso na cabeça. Às vezes evito fazer uma visita e encontrar as pessoas para não ter que falar sobre assuntos da chefia. Se é uma visita que vai me distrair, eu vou. Visito meu pai. Ele foi professor na UFV, ele não mexe no assunto, fiquei mais silenciosa e reclusa para não ficar espalhando coisas daqui (E39-D).

Pelos depoimentos apresentados, ficou evidente que para as mulheres é muito importante a convivência e apoio da família em sua jornada profissional. É um exercício permanente darem atenção a si mesmas e aos outros, ou seja, é muito importante a interação familiar, na busca pela qualidade de vida.

Nesta linha de pensamento Fontes *et al.* (2008) mencionam que a família, vista como um sistema estrutural para seus componentes, busca, através de suas redes de convivência e interação com o ambiente, a melhoria da qualidade de vida.

Aquelas que disseram não haver interferência, citam como principal motivo a prioridade à família:

Tento dividir. A família é prioridade (E8-TA).

Meu relacionamento afetivo e familiar é de excelente qualidade. Não houve modificação. Minha família é sagrada para mim. Se for para afetar o meu relacionamento afetivo e família, prefiro ficar com a família e largar o cargo, opto pela família. (E2-D)

Uma entrevistada mencionou que, em sua percepção esse tipo de interferência ocorre para quem tem cargos de direção (CD), em virtude das atribuições que o cargo exige, não para aqueles que ocupam função gratificada (FG): Não mudou nada, acho que isso se aplica a alta administração. (E1-TA).

4.5.8 Relacionamento familiar (servidoras que saíram da chefia)

Para as mulheres que saíram do cargo questionou-se a respeito do relacionamento com a família no período da ocupação da função. Das entrevistadas, 99% revelaram interferências negativas, sendo destacados os seguintes aspectos: menos tempo, reclamação das questões do trabalho no ambiente familiar, mais cansaço e menos disponibilidade para realizar atividades com a família e amigos. Ressalta-se que na percepção delas, o impacto maior estava nas famílias com filhos pequenos:

Pouca atenção à família. Obviamente, quando a gente assume um cargo administrativo na universidade sendo professor você não deixa de dar aulas, nem diminui o número de orientandos por semestre. Então deixa de lado a família. A minha não mora em Viçosa, moro sozinha e tenho só um companheiro, deixava de ligar, ligava só no final de semana, não tinha tempo de atender telefone, viajei menos para visitar meus pais, tive menos oportunidade de viajar nos feriados, viajava com menos frequência (E13-D).

Muitas questões com a minha filha ficavam paradas. Ela dizia: - mãe vamos fazer isso, ai eu respondia: - quando eu terminar o doutorado eu faço. Ela dizia que não agüentava mais ouvir a palavra doutorado, tudo era para depois desta data, mãe vamos ao calçadão no sábado, depois você me pede, foram 4 anos de renúncia, não era só por causa do cargo, era também porque estava estudando. (E40-D)

Foi questionado, ainda como ficou esse relacionamento após deixarem as funções de chefia. Todas foram unânimes em afirmar que houve uma melhora considerável em relação a vários quesitos: mais tranqüilidade, mais tempo, mais alívio, tarefas realizadas com calma, o que pode ser constatado nestas falas:

Mais tranqüila, meu marido falou que melhorei 1000%, ele passa mal se eu falar que vou voltar para a chefia (E5-TA)

Óbvio que melhorou. Tenho mais tempo para toda a família, embora esteja com 2 disciplinas e orientando, e ainda muito cansada do pós-chefia, tenho uma vida muito mais tranqüila (E13-D).

Algumas servidoras que tinham saído do cargo recentemente tiveram dificuldades em responder algumas questões, diziam ainda estar assimilando sua nova condição “pós chefia”.

Agora é uma questão de readaptação. É recente estou bem mais aliviada estou fazendo mestrado, trago uma carga extra, se não fosse o mestrado, minha vida estaria mais tranqüila (E36-TA).

4.5.9 Vida social e relacionamentos pessoais (servidoras na chefia)

Buscou-se entender, também, se houve alguma alteração na vida social e nos relacionamentos pessoais após assumirem o cargo. Do total, 60% declararam alguma interferência, seja positiva ou negativa, que variava em decorrência do cargo exercido e também do estilo de vida próprio. Para algumas, houve uma ampliação da rede de relacionamentos. Em função das atividades de alguns cargos as mulheres relataram um aumento nos eventos sociais ligados ao trabalho, como mostram os depoimentos a seguir:

Esse cargo que nos coloca em contato com muitas pessoas, muitos eventos. Você cria um grupo de convívio muito grande. Sempre fui uma pessoa dedicada à vida profissional, sou de pouco amigos, desses que você leva para jantar em casa ou vai na casa deles, são poucos. Quanto aos amigos de infância que se criou ao longo da vida, isso não diminui, o leque aumentou, para os amigos mesmo tenho menos tempo, ligo e converso, é um cargo que te consome muito tempo, agora o tempo que tenho dedico mais a família (E19-D).

Para outras o cansaço interferiu nesses relacionamentos, até mesmo para as solteiras:

Menos disponível, sou solteira, tenho mais cansaço, se for sair dançar, ir a algum lugar estou cansada, tenho uma relação intensa com o trabalho e isso afeta eu não estar tão disponível para conhecer pessoas e tal. (E6-D)

Cobrança intensa dos amigos, muitos acham que mudei de Viçosa é uma reclamação constante, houve um afastamento da família e amigos. (E11-TA)

Algumas perderam o contato com amigos por falta de tempo e as demais salientaram não possuir o costume de participarem de eventos sociais.

Sim. Perde amigos por falta de tempo e pelo lugar que trabalha distancia não tem tempo de receber ligações pessoais no ambiente de trabalho. (E15-TA)

Em alguns casos, as servidoras destacaram receber um tratamento diferenciado após ocupação do cargo:

As pessoas te tratam diferente. Agora, após ocupação do cargo, elas ficam rasgando seda, as pessoas mudam o jeito para te tratar. Você é a mesma, muda na visão dos outros, passa a ficar mais conhecida, frequenta eventos, reuniões. (E29-D)

4.5.10 Vida social e relacionamentos pessoais (servidoras que saíram da chefia)

Averiguou-se, também, a alteração na vida social e nos relacionamentos pessoais e familiares enquanto elas permaneceram na chefia. As respostas foram diversificadas. Mas foram unânimes em afirmar que houve alguma alteração, mesmo que pequena tanto positiva quanto negativa em seu cotidiano:

Eu ampliei meus relacionamentos, fiz novas amizades, melhorou. (E30-D)

A vida social passou a ser mais focada no trabalho. Passei a frequentar festas e eventos relacionados a chefia, como por exemplo, festas de final de ano. Aumentou o número de atividades em função da chefia, mas com os amigos acabei me afastando, a não ser os amigos do trabalho, não tinha tempo. (E4-D)

Entre as servidoras que saíram do cargo, uma frisou que no entendimento de muitas pessoas a função dá *status*, ela percebeu isso ao sair da chefia quando alguns colegas de trabalho mudaram o tratamento com ela após a exoneração:

Alteração familiar não. Mas as pessoas acham que o cargo te dá *status* diferente. Quando eu sai da chefia as pessoas tinham, e ainda tem medo de conversar comigo, acham que você é *persona não grata*. Tem tudo isso. Na família não, mas no trabalho sim. (E5-TA)

Uma servidora que ainda estava no cargo também expressou esta opinião acerca do tratamento das pessoas em relação aos servidores que ocupam chefia, na visão de muitos o cargo dá *status*, uma posição de poder, em determinados casos os próprios chefes não se sentem nesta condição.

Os relatos expostos, tanto das servidoras no cargo quanto daquelas que saíram, refletem a importância que elas dão aos relacionamentos pessoais, sociais e familiares. Fatores que estão em consonância com uma das dimensões utilizadas Seidl e Zannon (2004, p.854) nos estudos de qualidade de vida: “c) do relacionamento social – percepção do indivíduo sobre os relacionamentos sociais e os papéis sociais adotados na vida.”

4.5.11 Benefícios financeiros e materiais (chefes no cargo e chefes que saíram do cargo)

Neste estudo, procurou-se, também, compreender a satisfação das servidoras pertinentes ao benefício recebido, indagando se o gratificação era compatível com as atribuições que exerciam, considerando os valores determinados pela Lei 11.526, de 04 de outubro de 2007, “que fixa remuneração dos cargos e funções comissionadas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional ” (Figura 26):

CARGO DE DIREÇÃO – CD				
VALOR UNITÁRIO (EM REAIS)				
VIGÊNCIA	A partir de 01/01/2015			
CARGO	INTEGRAL	OPÇÃO 60%		
CD-1	11.111,90	6.667,14		
CD-2	9.288,86	5.573,32		
CD-3	7.292,19	4.375,31		
CD-4	5.295,51	3.177,31		
FUNÇÕES GRATIFICADAS – (FG)				
VIGÊNCIA	A PARTIR DE 01/01/2015			
FUNÇÃO	VENC	GRAT (*)	AGE (**)	TOTAL
FG – 1	113,20	187,91	503,38	804,49
FG – 2	96,69	160,50	284,04	541,23

(*) GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE PELO DESEMPENHO DE FUNÇÃO (Art. 15 da Lei Delegada no 13, de 27 de agosto de 1992).
(**) ADICIONAL DE GESTÃO EDUCACIONAL.

Figura 26 – Gratificação dos Cargos e Funções Comissionadas das IFES

Fonte: PGP/UFV, 2015 (adaptado da Lei nº 11.526, de 04/10/2007-. Redação dada pela Lei 12.778, de 2012):

Com relação a estes vencimentos, Bergue (2010) reforça que a remuneração no serviço público tem características específicas, estabelecidas em um plano constitucional, legal doutrinário, com suas especificidades, diferentes do setor privado.

Na percepção de 20 servidoras, que ainda estavam no cargo, o valor não era compatível com as funções exercidas, sendo 11 técnico-administrativas e nove docentes. Para 14, havia compatibilidade, sendo para elas um recebimento satisfatório.

As concepções foram variadas para aquelas que disseram não ser compatível. As manifestações e comentários foram no sentido de que o valor é muito aquém, tendo em vista as responsabilidades que a função exige e, muitas vezes elas necessitam privar-se de várias atividades, como por exemplo, participação e realização de pesquisas, cuidados e atenção para com a família para se dedicarem ao cargo. Assumem essas colocações em detrimento de

muito desgaste e perdas na qualidade de vida. Esse resultado está corroborado nestes fragmentos:

Não é um valor adequado às responsabilidades e todas as atividades que exercemos. A gente acaba abrindo mão de outras atividades tipo pesquisa, compromete outras tarefas, especialmente a pesquisa. O valor monetário é muito aquém, pela responsabilidade por todas as decisões que tem que ser tomadas. (E41-D)

De forma alguma. Às vezes questiono se não deveria ser um cargo melhor, a gratificação maior. Isso tem interesse político, poder, e não é o que participo. Se agrega muito valor ao poder, status, dinheiro, isso fica perigoso, teríamos que ter a redução de alguma função, por exemplo, diminuir a carga horária das disciplinas, acho muito complicado cargo de chefia, a gratificação não é nada. (E39-D)

Uma entrevistada revelou que na sua concepção o cargo deveria ser ocupado por um Administrador, tomando como base as atividades que lhe são atribuídas:

Não acho. Primeiro que esse cargo deveria ser assumido por um administrador, porque requer uma série de questões que não tem a ver, por exemplo, com as atividades de ensino. Ele poderia cumprir melhor, não que eu não cumpra, cumpro dignamente, a gente deixa de produzir, escrever, não investe em publicação, pesquisa, de forma adequada para o departamento crescer. Isso tem efeito bastante desagradável (E6-D).

O depoimento acima retoma observação anterior referente às atividades que são exigidas do docente, na qual ele é contratado para realizar atividades de ensino, pesquisa e extensão e acaba assumindo atividades administrativas na instituição sem ter uma formação específica.

As servidoras ressaltaram que, apesar do valor não ser o esperado, estão no cargo por uma questão de satisfação pessoal ou para contribuir para o crescimento da Universidade e por amor a Instituição. Isso nos remete a um “espírito ufeviano” ou o conhecido o “vestir a camisa” que supera os valores percebidos.

Não é compatível. Ganho muito pouco pelo que trabalho, mas faço isso por amor. Colaborando não só com o meu setor mas também com a UFV, porque devo a UFV. Foi aqui que tirei o sustento da minha família, já poderia ter aposentado, a FG é quem do que deveria ser com certeza, trabalho mais no sentido de contribuir e ser útil, isso me faz bem, estou sendo útil, não tenho tempo de entrar em depressão. (E14-D).

Aquelas que se mostraram satisfeitas com o valor, se basearam nas seguintes motivações: o pagamento do funcionário público é financiado pelo povo, nas instituições públicas esse valor é compatível, e outras compararam a gratificação de colegas que realizam serviços semelhantes e têm uma gratificação menor:

Acho. E por isso que não acho correto as pessoas receberem uma gratificação mais alta que outros colegas, receber e não fazer jus, por isso acabo trabalhando mais, por isso não é justo ficar com a mesma carga horária e ganhar mais. Absorvo demais o trabalho, se continuo com a mesma carga horária alguma coisa vai ficar prejudicada (E32-D).

Perto das gratificações dos colegas é compatível (E17-TA).

A condição de servidora pública me põe numa situação específica. É muito bom, o salário é bom o povo paga, em relação aos demais é muito bom (E10-D).

Das 14 servidoras que responderam haver compatibilidade do cargo com o benefício, a maioria era composta por servidoras técnico-administrativas. Isso pode ser explicado pelo salário base que é inferior ao das docentes, principalmente para aquelas que possuíam a gratificação CD, ou seja, após o cargo haveria um aumento considerável no salário.

O mesmo questionamento foi feito às servidoras que tinham deixado a chefia. Do total, cinco responderam que a remuneração não era compatível com as atividades que exerceram e três frisaram a compatibilidade. Os motivos expostos foram bem semelhantes às aquelas que ainda permaneciam nas funções, tanto para quem achava o valor abaixo das expectativas, quanto para quem estava satisfeito, principalmente na questão da responsabilidade, amor à Instituição, conforme nota-se, respectivamente, nos depoimentos abaixo:

De jeito nenhum o valor não é proporcional ao trabalho de chefia, principalmente no meu departamento. É um valor que ficar sem ele e ter a tranquilidade que tenho hoje, pagaria para não receber este valor (E4-D).

Nunca nem vi esse valor de tão insignificante que ele era. Considero a chefia de departamento um dos mais importantes, tirando obviamente as pró-reitorias, é um professor que assume este cargo, demanda muito do professor que está ali sem saber o que é um gestor, o que é ser um administrador. Acaba assumindo muitas funções para as quais ele não é treinado, faz na intuição ainda assim a universidade não dá garantias para a pessoa que ocupa, de direitos, de leis (E13-D).

Quando você entra numa atividade você não entra pensando na remuneração. Vi como oportunidade para fazer algo a mais. Possibilidade de ser gestora. Me dediquei ao máximo, são muitas atribuições que o tempo demanda, tenho 40 anos na instituição (E37-D).

Além de averiguar a satisfação das mulheres em relação ao valor da remuneração do cargo, pesquisou-se também se o mesmo acrescentou algum benefício da vida delas ou da família. Do total das servidoras no cargo, 24 mencionaram que sim, sete, não e duas não souberam dizer, pois nem se dão conta deste valor no orçamento ou incorporaram no salário, ou seja, passaram a contar com ele como se fosse o salário e não uma gratificação.

Em relação ao acréscimo de benefícios, a maioria afirmou que não foi significativo. Era apenas um extra, um dinheiro que não dava para fazer compromissos, por ser temporário, mas que viveriam tranquilamente sem esse bônus. Outras faziam dele poupança para o futuro, para as férias, para ajudar nas despesas extras como, por exemplo, custear despesas de filhos dependentes que estudam em outras cidades ou adquirir bens materiais:

É pouco mas ajuda, não vale a pena pelo dinheiro, se tivesse problema já teria largado mas não faz aquela diferença (E9-TA).

Acrescentou, fizemos um combinado. Tenho uma preocupação com dinheiro a mais. Esse dinheiro virou nossa poupança de férias, o combinado que esse dinheiro ia ser utilizado da seguinte forma: 25% doado para 3 instituições, o restante a gente gasta em família, viajamos para o exterior, compramos um carro melhor. Porque amanhã se Reitora quiser ela e tira daqui não posso contar sempre com ele (E12-D)

Muito pouco, o imposto de renda e INSS levam tudo, no final você leva um pedacinho dele. (E14-D)

A mesma indagação foi feita para as servidoras que deixaram o cargo. Do total, seis disseram que acrescentou, para duas não houve acréscimo e uma não soube responder. Os benefícios citados se aproximaram daqueles explicados por aquelas que permaneciam no cargo: um pequeno acréscimo no salário, tranquilidade financeira e aquisição de bens materiais, e algumas vezes utilizados para comprar bens para família como forma de compensação pelo tempo ausente:

Hoje em dia no Brasil é difícil falar que qualquer valor não acrescente, lógico você tem uma folga, uma tranquilidade financeira maior. (E22-D)

Sim, na época estava estudando e me ajudou na compra de livros, passagens, estadia na cidade onde cursava o doutorado. (E37-D)

Ressalta-se o relato da E33-TA que destinava o benefício para suprir as ausências e a falta de dedicação à família, tendo, assim, deixado o cargo para dar mais atenção à filha ao marido, pois em sua concepção o chefe tem que se dedicar com mais afinco à função:

Sim, na verdade gastava o dinheiro com minha filha, acho que não podemos fazer isso. Compensava o estresse comprando coisas para ela, fazia diferença para ter coisas a mais. Era o mais não faz falta, tanto que abri mão dele porque não me achava boa chefe. Por essa questão de não ter tempo mesmo para dedicar além do que é necessário, chefe tem que fazer além, e eu não estava fazendo este além, e prejudicando minha família, o fato de achar que não estava dando conta, me fez desistir do cargo. A administração não me cobrou nada, eu achava que não estava bom, era uma cobrança pessoal. (E33-TA)

Para aquelas que o valor não acrescentou nada, consideravam-no irrisório se levassem em conta suas despesas pessoais: Nada, nem os vinhos que compro. (E13-D)

De acordo com os depoimentos acima em relação aos benefícios, para alguns era usado para compra de bens materiais e para outros o valor era simbólico. As servidoras expuseram estar na gestão não pelo valor monetário, mas, por amor à Instituição, amor a uma causa, ou até mesmo por satisfação pessoal, corroborando pensamento de Moreira (2000) por considerar que embora haja, de modo inegável, uma dimensão social e histórica referente à qualidade de vida, que pode ser subjetiva e objetiva, os fatores subjetivos adquirem também igual relevância, o que é imprescindível para alguns pode não ser para outros.

Após questionamentos elaborados acerca do lazer, saúde, atividades físicas, relacionamentos pessoais, sociais e familiares e benefícios, indagou-se de forma direta a percepção das servidoras sobre o conceito de qualidade de vida.

4.5.12 Conceito de Qualidade de Vida (servidoras na chefia)

Das 34 servidoras, a maioria identificou o termo qualidade de vida como associado à saúde, relacionado ao equilíbrio, ao tempo, ao viver bem, ao estar satisfeito, e à capacidade equilibrar trabalho e família (Tabela 19):

Tabela 19 – Conceito de qualidade de vida na percepção das servidoras em cargos de chefia

Qualidade de vida	Frequência
Saúde física e mental	14
Equilíbrio em todas as esferas da vida	12
Disponibilidade de Tempo	12
Bem-estar	7
Oportunidade de Lazer	5
Qualidade de vida no trabalho	5
Atividade física	4
Felicidade	4
Tranquilidade	3
Harmonia com a vida	1
Estar com quem gosta	1
Cultura e natureza	1
Descanso	1
Liberdade	1
Boas relações	1
Gostar do que faz	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Por meio dos diferentes pontos de vista e conceitos construídos foi possível identificar as variáveis que definem a conceituação de qualidade de vida na concepção das entrevistadas, à luz dos pensamentos e ideias contemplados no referencial teórico. As respostas foram amplas e todas foram unânimes em atribuir a definição a um conjunto de variáveis, sendo uma interligada a outra, ou seja, é necessário um equilíbrio em todas as necessidades que norteiam a vida das pessoas. Em primeiro lugar, citaram a saúde física e mental; em segundo, equilíbrio em todas as esferas, ou seja, equilíbrio físico, mental e intelectual, seguido de disponibilidade de tempo; em terceiro, bem-estar e assim sucessivamente:

Qualidade de vida é ter saúde física e mental, porque com saúde você alcança as outras coisas na vida. Poder praticar uma atividade física, ter lazer, trabalhar bem, dedicar-se à família. É um conjunto de coisas, não adianta, por exemplo, você ter um carro, uma casa bonita e não ter saúde, felicidade (E43-D).

Se sentir bem no seu dia a dia, feliz com a vida, com o trabalho, saúde física e mental, tenho focado demais no trabalho, esqueci meu lado físico (E7-TA).

Para mim é saúde física e mental e tem a ver com satisfação com o se que faz. Desenvolvimento, equilíbrio espiritual, emocional. Qualidade de vida é esse conjunto: saúde física e mental em todos os aspectos (E10-D).

Pelas respostas, percebe-se que a qualidade de vida pode ser vista de modo subjetivo e objetivo. O primeiro refere-se ao equilíbrio, ao bem-estar das pessoas, ao estado e emocional, e o segundo pertinentes aos bens materiais, considerados necessários na vida do indivíduo; e, ainda relacionada ao ambiente de trabalho, o que fica evidenciado no relato a seguir:

É um conceito muito amplo, qualidade de vida está associada ao bem-estar. Por exemplo, não tenho qualidade de vida no trabalho, se você olhar ao meu redor as condições, não tenho qualidade de vida, tive que me ausentar 20 dias por conta de um problema de coluna por causa da posição, tive que passar numa pericia para conseguir uma cadeira melhor. Vivemos numa situação peculiar, acho que qualidade de vida é ter saúde, estar bem. Num ambiente limpo, com um mobiliário compatível com a função que exerce, prazer, boas relações, somando tudo isso no final (E25-TA).

O teor das entrevistas revelou, também, a importância da satisfação, e da vida profissional no conjunto das variáveis da qualidade de vida. Na percepção da entrevistada a seguir o compromisso com o trabalho é qualidade de vida:

A qualidade de vida passa primeiro você estar bem naquilo que está fazendo, não adianta fazer milhões de atividades físicas, ter momento de lazer, e não estar bem profissionalmente. Se está numa vida profissional, fazendo aquilo que gosta, profissionalmente aquilo que te faz bem, associar ao seu bem físico, atividades físicas, momento de lazer, férias. Mas não tenho tempo de tirar férias, mas é um período da vida, isso não é para sempre, daqui a pouco vou ter tempo de fazer isso tudo, mas neste momento acho que a minha motivação e definição foi para o cargo, não quer dizer que vou abandonar minha vida, mas eu tenho essa visão se eu tiver que fazer uma reunião e não fazer uma academia que está marcada, participo da reunião. Deixo a academia, se entrei para exercer uma profissão vou fazer, qualidade de vida passar por esses pontos e cuidar da saúde. (E19-D)

Os depoimentos também mostraram a importância da família, de uma vida familiar aconchegante, das relações de maneira geral, da satisfação na vida profissional, e a questão do tempo para realizar as necessidades básicas diárias na relação com a qualidade de vida:

Atividades que possam estar associadas ao bem-estar e à felicidade. Um ponto que tento prezar muito. Manter minhas relações pessoais, sociais e familiares, para que eu tenha essa qualidade de vida. Buscar a felicidade, cuidar da saúde, da alimentação da cabeça, a qualidade de vida é a busca da felicidade nas várias atividades cotidianas, diárias, pequenas (E41-D).

Os pontos de vista apresentados corroboram assertiva de Gonçalves (2004) ao afirmar que a qualidade de vida contempla diversos elementos relacionados ao bem-estar pessoal, ao

controle do estresse, à nutrição adequada, à atividades físicas realizadas regularmente, aos cuidados com a saúde e aos relacionamentos.

Algumas servidoras manifestaram que qualidade de vida pessoal está atrelada à qualidade de vida no trabalho e ao relacionamento familiar, envolvendo diversos fatores, sendo uma influenciando a outra, o que pode ser exemplificado:

É você estar bem com sua família, com o seu trabalho, se alimentar bem, dormir bem, estar bem num conjunto, ambiente de trabalho e família. Se sua família não está bem por mais que você não queira, traz um pouco desse problema para o trabalho e o seu trabalho afeta muito o ambiente familiar. As pessoas estão doentes no ambiente de trabalho e que levam isso para a família, tenho visto muitas pessoas doentes no trabalho, você quando sai do trabalho doente você não consegue ter vida familiar (E35-TA).

Esses resultados confirmam pesquisas anteriores sobre a relação trabalho e família e a qualidade de vida no trabalho. Conforme menciona Handy (1978) não há como desassociar o trabalho organizacional da vida humana. Um está interligado ao outro, a satisfação do indivíduo no trabalho não está desatrelada da sua vida pessoal.

Confirmam também uma das categorias proposta por Walton (1973) e discutidas por Fernandes (1996) em seus estudos sobre qualidade de vida no trabalho, para mensurar a qualidade de vida, qual seja, o trabalho e o espaço total de vida, sendo o critério desta categoria avaliar o equilíbrio entre a vida pessoal e do trabalho, numa valorização dos pilares que sustentam a vida dos indivíduos, levando em conta os itens como jornada de trabalho, exigências do cargo, viagens, lazer e relações familiares.

4.5.13 Conceito de Qualidade de Vida (servidoras que saíram da chefia)

Em relação às nove servidoras que saíram do cargo, a percepção referente ao conceito de qualidade de vida foi semelhante àquelas que ainda permaneciam, de acordo com a Tabela 20:

Tabela 20 – Conceito de qualidade de vida na percepção das entrevistadas

Conceito de Qualidade de vida	Frequência
Tranquilidade	3
Relacionamentos	3
Saúde física e mental	3
Tempo disponível	3
Qualidade de Vida no trabalho	3
Oportunidade de Lazer	2
Bem-estar	1
Felicidade	1
Satisfação no trabalho	1
Alimentação	1
Moradia	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Conforme resultados acima, as mulheres que saíram do cargo associaram o termo qualidade de vida à tranqüilidade, relacionamentos, saúde, tempo, lazer, qualidade de vida no trabalho e outros. Constatou-se que elas também atrelam o conceito a todos os parâmetros da vida humana, ou seja, de forma interdisciplinar:

Tempo para você ler, fazer uma atividade que gosta. Não ter estresse em função de questões do trabalho, estresse dentro de casa, ou estresse que leva para casa e vice-versa. Envolve um conjunto de coisas, estar bem no relacionamento, no trabalho, na cidade onde mora, ter atividades de lazer, amizade, apoio na família (E13-D).

Verificou-se, ainda, que, para algumas a qualidade de vida pessoal está intimamente relacionada à qualidade de vida no trabalho, pois quando o servidor está bem emocionalmente no âmbito profissional, sente-se útil, o trabalho não é um sacrifício pessoal. Ter boas relações no espaço de trabalho reflete na vida pessoal, isso pode ser ratificado no trecho a seguir:

Qualidade de vida tem muito a ver com o trabalho e com o lado social também. Considero ter qualidade de vida no trabalho muito importante, porque ficamos muito tempo aqui. Considero que hoje tenho uma qualidade de vida no trabalho muito boa, porque a gente tem bons relacionamentos aqui, não tem pressão e cobrança excessiva, o trabalho é cobrado de forma educada, de forma respeitosa, temos ótimos vínculos. Falta um pouco apoio da administração em relação às nossas posturas profissionais, às vezes necessito de apoio dos meus superiores para tomar algumas decisões, que nem sempre tenho em função da minha profissão. Às vezes a gente entra em contradição, o que acho importante na minha profissão o que a instituição acha importante enquanto instituição, às vezes nem sempre o que estou querendo fazer que é o melhor para o servidor é melhor para a Instituição. Aliás, faço sempre pensando na instituição e no servidor, às vezes querem que eu enquadre ou convença a pessoa de alguma forma, eu não concordo com isso, ela tem que estar consciente a gente entra em contradição, e, isso tem a ver com a qualidade de vida no trabalho também. Em relação à vida pessoal cuidar da vida das necessidades básicas, dormir tranqüila, se alimentar bem, tomar um banho gostoso no tempo certo. Além disso, ter tempo para a família, para você, fazer coisas prazerosas, ter tempo para os afazeres básicos saúde física, saúde, mental, ler um livro, cuidar da sua vida pessoal, do lazer. Agora posso ler um livro, estou resgatando isso, chegava em casa não conseguia estudar, ter lazer e tranqüilidade para fazer os afazeres básicos. (E33-TA)

O relato acima corrobora asserção de Bom Sucesso (1998) ao expor que o estado emocional do indivíduo em relação ao trabalho reflete na sua qualidade de vida, e o seu bem-estar emocional e profissional trazem os efeitos e resultados das atividades laborais dentro da organização.

A entrevistada abaixo alude a qualidade de vida pessoal à qualidade de vida no trabalho, sendo para ela de extrema importância, o espaço físico, com um local agradável, confortável:

Satisfação no trabalho. Principalmente a satisfação relacionada ao trabalho, a gente passa a maior parte do tempo aqui, é preciso voltar para casa sem dor, sem dor nos braços, nas pernas, na coluna. Se fico sentada no trabalho, numa cadeira dura que vai me causar dor, isso não pode ser penoso para mim. Se causa alguma dor, tenho que trocar, tem que ter ar condicionado, sou muito enérgica. Quando ficava brava, chegava nos 380 graus, então tinha que aumentar o ar, se está muito quente, minha temperatura é 40 graus, não posso passar calor, não posso vir para o meu trabalho e achar que só a minha casa é confortável. Isso para mim é fundamental, não dá para trabalhar suada independente se é técnico, professor, a situação dos técnicos é mais grave ainda porque eles têm que ficar sentados o dia todo, os docentes ainda podem se levantar para dar as aulas, se eu tiver que optar priorizo os técnicos. (E40-D)

O fragmento acima nos remete também a outra categoria para mensurar a qualidade de vida no trabalho proposta por Walton (1973), discutidas por Fernandes (1996), qual seja, condições de trabalho. O critério desta categoria refere-se às condições do local de trabalho, no quesito ambiente físico, levando em conta os itens conforto e organização.

As percepções apresentadas estão em harmonia com pensamento de Oliveira *et al.* (2013, p.143) ao afirmarem que “a qualidade de vida possui uma relação direta tanto com os elementos subjetivos, geradores de bem-estar, quanto com os elementos objetivos, como bens materiais e serviços, indispensáveis para a manutenção da dignidade humana”.

4.5.14 Qualidade de vida antes da ocupação (servidoras na chefia)

Após analisar a percepção das servidoras sobre o conceito de qualidade de vida foi questionado às ocupantes de cargo como era a qualidade de vida delas antes da posse.

Assim, das 34 servidoras, podemos dividir em cinco grupos as respostas emitidas: “melhor”; “boa”; “ruim”; “não muito diferente”; e “a qualidade de vida faz parte do momento.”

Das 16 que disseram que a qualidade de vida era melhor, elas justificaram que anteriormente tinham mais tempo para fazer atividades que gostavam, para se cuidarem, realizar as tarefas do dia a dia com mais tranquilidade; tirar férias; se dedicar à família, dormir melhor; viver com menos pressão, tensão e estresse. Para as docentes além destas variáveis, tempo para

realizar as tarefas acadêmicas. Tinham mais liberdade. Constatou-se, novamente, a importância da gestão do tempo na vida dos indivíduos, conforme expressam os relatos abaixo:

Era bem melhor. Tinha menos estresse, menos pressão, mais liberdade, tempo para tudo, para cuidar dos filhos, da casa, das questões pessoais (E43-D).

Mais tempo para as outras atividades que não a UFV, por exemplo, o grupo da fraternidade que participava e tive que abrir mão (E39-D).

O depoimento a seguir da entrevistada revela que para ela a principal razão da qualidade de vida anterior ser melhor é “a saudade da vida de professora e pesquisadora”, que também nos remete a relatos anteriores na questão do acúmulo de docência com atividades administrativas, na qual muitas vezes o professor não está preparado para exercer, e ainda, a percepção delas de que tudo seria mais complexo se tivessem filhos pequenos, dependentes:

Com certeza era melhor. Tenho saudade da minha vida só como professora e pesquisadora, porque você pode se dedicar mais, como elaboração de programas analíticos das disciplinas, discutir com colegas as questões acadêmicas, ler mais, você consegue fazer aquilo que se comprometeu porque quando se é concursada tem uma meta a cumprir. Vou sair para o pós-doutorado e tem um ano que não consigo produzir, na chefia tem muitas coisas para fazer, é concurso, vaga para técnico-administrativo que a gente não consegue, isso porque sou sozinha, não tenho filhos, imagina se eu tivesse filhos família, seria mais complexo. Tenho saudade da minha vida só de professora (E6-D).

Em relação às sete que mencionaram que a sua qualidade de vida era “boa” ou “normal” as respostas foram objetivas, sem fazer nenhum comentário a respeito. Boa. (E31-TA)

Quanto às três que responderam “ruim”, os motivos alegados foram carga horária excessiva há muito tempo, falta de equilíbrio com as questões diárias, falta de exercícios físicos e a forma de condução da vida pessoal:

O cargo não mudou nada, diria se a qualidade estava comprometida, se mantém comprometida. Não faço exercícios físicos, fazia na juventude, depois que os filhos nasceram mudou completamente. Como tenho tempo escasso, não tem a ver com o cargo e sim como tenho conduzido minha vida ao longo do tempo. Engraçado, estando no cargo, estou mais estimulada a fazer exercícios, tem a ver com satisfação no trabalho. (E10-D)

Não era tão satisfatória. Estava deixando a desejar, negligenciava um desses lados, não tinha conseguido este equilíbrio. (E11-TA)

No tocante às seis que mencionaram não ser diferente da atual, os motivos expostos foram: carga horária excessiva, falta de equilíbrio e o fato de ocuparem outras chefias, tendo permanecido nelas por um longo período. As servidoras que tinham ocupado outros cargos de forma ininterrupta, tiveram dificuldade em avaliar justamente por causa desse tempo. Em muitos casos elas mudaram a classificação do cargo, permanecendo na mesma atividade exercida:

Não dá para avaliar. Estou no cargo desde que entrei aqui há mais de 10 anos, mudou apenas a classificação do cargo em relação à remuneração mas o serviço é o mesmo (E21-TA).

Não era muito diferente de quando era coordenadora de curso, só mudou a responsabilidade, agora tenho outro tipo de responsabilidade (E32-D).

Em referência às duas que classificaram a qualidade de vida de acordo com o momento, foi novamente levantada a questão de filhos pequenos e o modo como as pessoas tratam suas questões do dia a dia, ratificando estudos anteriores de que a qualidade de vida pode ser subjetiva ou objetiva:

Passa por fazer esses cuidados: atividade física, momento de lazer, férias, momento com a família. Tinha mais tempo para fazer os outros cuidados, adorava ser professora, cuidar das filhas. São momentos diferentes na vida, aquele momento era outro, naquele momento as crianças eram pequenas, após ocupar o cargo elas já tinham 25 anos (E19-D).

Esses depoimentos ratificam definições de qualidade de vida apresentadas por Gonçalves e Vilarta (2004) por considerarem que a qualidade de vida refere-se ao modo como as pessoas vivem, sentem e compreendem sua rotina. Deste modo, envolve as condições básicas de sobrevivência como, saúde, educação, lazer, moradia, trabalho e participação nas diversas esferas cotidianas.

4.5.15 Qualidade de vida durante a ocupação do cargo (servidoras na chefia)

Depois de analisar a qualidade de vida das mulheres antes da ocupação da chefia foi questionado também, como ficou durante o exercício da função, se houve mudanças. Das 34 servidoras, 22 apresentaram queixas e reclamações, dentre as quais se destacam: cansaço, falta de tempo, desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, pressão externa, estresse, muita absorção do trabalho, mais responsabilidade, distanciamento da família, menos tranquilidade; sete responderam que a qualidade de vida era “normal”; quatro, que era proporcional “(boa e ruim)”; e uma, que dependia do momento vivido.

Observou-se que na percepção das mulheres o acúmulo das atividades docentes com as administrativas interfere na qualidade de vida. Em vários momentos deixaram claro a falta de treinamento e preparação para o cargo. Muitas com filhos ou sem, manifestaram que com crianças a administração do trabalho e família torna-se um pouco mais difícil:

Hoje tenho menos tempo, o cargo interferiu, eu acho que se você encontrar uma criatura que te diga o contrário, ela precisa de um acompanhamento. A gente ocupa esses cargos sem mudar as outras atribuições, continuo com a mesma carga horária nas atividades docentes, a gente não assume um cargo e cai para 8 horas/aula, continua com a mesma carga horária (E12-D).

A resposta da entrevistada acima, além de remeter à questão do acúmulo da docência, deixa evidente a necessidade de treinamento e uma reformulação na área administrativa no

sentido de distribuir funções de acordo com o perfil, como, por exemplo, criando a figura do subchefe, modelo já adotado na Universidade Federal Rural de Pernambuco. Outras universidades já adotam este modelo, com a presença de administrador de formação nos departamentos, com chefe e sub-chefe, em alguns casos coordenador e vice-coordenador:

O principal que compromete a qualidade de vida é você não ter nem um treinamento para a chefia, se tem nunca me apresentaram, é um cargo muito solitário, você não tem um manual, fica sem apoio, o cargo de chefia é solitário. Na UFRural de Pernambuco tem chefe e subchefe, uma coisa que não agrado é ir em reuniões, tipo ir à Pró-Reitoria de Administração ou na Reitoria para ver questões do Departamento, dividindo com o subchefe um ficava com demanda interna e o outro com demanda externa, isso facilitaria as coisas, então é estressante, desagradável (E29-D).

Esse posicionamento remete ao perfil das organizações pluralistas, no caso UFV, que na conceituação de Denis *et al* (2007) são organizações em que as decisões são colegiadas e alguns profissionais das atividades fim exercem as atividades meio, nesta condição, os docentes.

Em referência às servidoras que classificaram a sua qualidade de vida com boa, ou continua a mesma, podemos constatar que estão entre aquelas que relacionam a qualidade de vida pessoal com a do trabalho, a fazer o que gostam e também aquelas que exerceram outros cargos por longos períodos e se acostumaram com essa rotina:

Satisfação no cargo, iddo está me estimulando, me dá mais tranquilidade para o exercício da profissão (E10-D).

A minha qualidade de vida sempre foi boa. Exatamente como era antes de ocupar este cargo não saberia dizer, há 11 ocupo cargos na universidade e cargos complexos, na minha percepção, até pelo meu perfil, sempre gostei de assumir desafios, você fica mais estressada, mais cansada, mais tensa. O cargo administrativo leva a um estresse, mas como é uma coisa que gosto acho que isso não impacta minha qualidade de vida, exceto um pouco mais tensa, mais estressada, nem lembro direito como era antes, conforme já disse ocupei outros cargos , quando faz o que gosta não tem percepção se isso altera a qualidade de vida, mas acho que a minha é boa (E26-D).

Quanto aos relatos de que é proporcional, as servidoras apontam que é necessário procurar o equilíbrio para não afetar a relação familiar ou o trabalho. É preciso buscar e manter a qualidade de vida, ter mais tempo para se dedicar a vida pessoal, familiar, e, ainda, ter um bom relacionamento e apoio da chefia superior:

Estou na universidade há 5 anos. Trabalhei no Campus Florestal, não era chefe mas era única num determinado setor que foi criado, tinha uma mesa e uma salinha adequada mas faltava um monte de outras coisas. Aqui é o contrário, tenho um monte de outras coisas mas falta a salinha adequada. Então, assim antes era melhor porque eu tinha mais tempo, trabalhava em Florestal só à tarde, de 13 às 18 horas e tinha a manhã para fazer minhas coisas, caminhar, fazer pilates. Aqui, ao assumir a chefia, passei a ficar o dia inteiro, ai perdi minha qualidade de vida por causa do cargo até chegar num momento eu que eu disse chega. Porque senão eu não vou

agüentar, passei a ter qualidade de vida porque eu me fiz isso, não foi a Instituição que se preocupou comigo. Conte para minha chefe e ela viu o estado que eu estava, ai ela flexibilizou meu horário, arrumou alguém para me ajudar. Eu acho que se você fizer uma entrevista com a chefe superior, e eu como chefe Divisão, é diferente as obrigações são diferentes. Um exemplo positivo, não sei se cabe na pesquisa a conversa, você ter um chefe que permita que você tenha acesso a ele, isso traz mudanças significativas e importantes no seu dia a dia, um chefe que converse, que seja sensível. Gerenciar meu primeiro evento na Instituição foi complicado. As pessoas ligando para cá, a universidade te cobrando, solicitando coisas, dei conta do recado mas fiquei fragilizada, hoje não me permito mais isso, fico pensando em quem não tem um chefe bom, a quem você pode se reportar, deve ser complicado, como deve ser difícil se você não tiver acesso para resolver suas coisas. Se o trabalho prejudica sua vida particular e vice-versa, tem que equilibrar, se não transformar o trabalho e a vida em prazer. No início foi difícil, juntou com a menopausa, ficou violento, conversei sobre isso com a minha chefe, que também é mulher, então é percepção de mulher, ai ela foi me ajudando porque viu que sou responsável, isso é fundamental. A gente tem tantas coisas na vida para resolver ela foi sensível, o apoio dela foi fundamental para eu melhorar minha qualidade de vida (E25-TA).

4.5.16 Qualidade de vida durante ocupação do cargo (servidoras que deixaram a chefia)

A fim de conhecer a posição daquelas exoneradas da função, indagou-se como era a qualidade de vida delas durante a ocupação do cargo. Das nove entrevistadas, sete relataram que não era boa porque passaram por diversos problemas durante a gestão, como, conflitos com colegas e no de trabalho de forma geral; tiveram pouco tempo para a família, lazer, cansaço, muita preocupação e desordem na vida pessoal, reforçando que qualidade de vida pessoal está relacionada com a vida no trabalho:

Tenho alguns problemas em relação ao momento que ocupei o cargo. Tive muita dificuldade, reprovação do estágio probatório de um professor, fiquei praticamente sozinha. O departamento votou, no início do ano, porém a reprovação da universidade só foi no ano seguinte, então tive que conviver com esse estresse dentro do departamento de um professor que tinha problemas comportamentais, e que afetava todo o departamento. Neste sentido, a qualidade de vida dentro deste ano no trabalho foi restrita, tive muitos momentos de choro, angústia, insatisfações, e que obviamente levava para casa, nesse momento minha qualidade ficou restrita ainda assim não deixei meu exercício físico, massagem, momentos importantes para mim, extravasava todo o estresse que vivia na instituição (E13-D).

As outras duas se diferiram das demais. Uma relatou que a qualidade de vida era boa, uma vez que no seu conceito um local de trabalho com espaço físico satisfatório e boas condições favorece o dia a dia do trabalhador, havendo então uma interface com a qualidade de vida no trabalho. A outra aludiu sua situação aos problemas pessoais vivenciados antes da posse, sendo assim, que o cargo funcionou como uma “rota de fuga”:

Muito boa, excelente, minha sala era grande, tinha banheiro, ar condicionado excelente era quase uma suíte (E40-D).

Difícil definir. Porque antes da chefia passei por um período conturbado de separação, já estava complicado. Assumir a chefia por um lado foi positivo, porque

a gente muda o foco, mas há um envolvimento, à medida em que fui tomando consciência do cargo, das atividades, das responsabilidades, aquilo foi me consumindo muito. A qualidade de vida foi diminuindo com o passar dos anos, gostava de ser chefe, gostava das atividades administrativas, me sentia útil, responsável, mas me consumia muito, era uma satisfação, mas por outro lado um desgaste muito grande (E4-D).

4.5.17 Qualidade de vida (após exoneração da chefia)

Às servidoras que não mais exerciam o cargo, foi indagado sobre a qualidade de vida após a exoneração. Das nove entrevistadas, apenas uma disse que não houve alteração que era “boa” antes, durante e assim permanecia; e oito responderam que “melhorou” porque passaram a ter mais tempo para cuidar de todas as questões pessoais, da saúde, do lazer, da família, sentiam-se mais aliviadas, tinham mais controle de si mesmas, mais paciência e menos responsabilidade.

Algumas ainda se mostraram ressentidas em relação à chefia, os impactos que elas tiveram na qualidade de vida enquanto chefes, como por exemplo, as mágoas, os maus relacionamentos com os colegas, não tinham se desprendido totalmente:

Ainda tem coisas que vou levar um longo tempo para digerir. Mas tenho consciência que isso depende, as pessoas não podem alterar tanto assim a minha vida né!. Tem que ter força, melhorou muito, pode melhorar mais, eu acho que quando aposentar vou ter tempo de conviver mais com a minha neta e financeiramente não vai alterar minha vida não. Se eu me sentir desconfortável arrumo outro emprego, eu já conversei com pessoas que se aposentaram há 20 anos e estão hiper satisfeitas, então acho que não vou ter problema com isso não. (E5-TA)

Aquelas que haviam deixado a chefia recentemente expressaram dificuldade em fazer uma avaliação da qualidade de vida, e de certa forma, revelaram um desejo de reconhecimento e preocupação por parte da Instituição em relação ao bem-estar delas ao assumirem cargos de chefia:

Embora eu me sentisse muito realizada com o cargo, tinha clareza que isso me atrapalhava na vida pessoal. Tecnicamente, profissionalmente, institucionalmente, eu achava que isso era rico, interessante, desafiador, mas o preço que pagava era alto. A sensação é muito alívio, mas é muito recente, sai da chefia para assumir o mestrado, ainda não percebi grande diferença, assumi outra coisa no lugar que também gera tensão e exige muito. A instituição suga, absorve muito as pessoas. Sua pesquisa é interessante quem dera trouxesse algo concreto, benefícios, quem dera trazer alguma mudança. A tendência é a Instituição te sugar muito, a perspectiva do cargo é de cobrança, exigência, o cargo absorve muito, exige muita responsabilidade, dedicação é difícil falar não. Não se vê um retorno da instituição (E36-TA).

Quanto à entrevistada cujo depoimento retrata que não houve alteração na sua qualidade de vida, após exoneração do cargo, averiguou-se que as razões eram a satisfação, a felicidade, o espaço físico e a escolha da profissão.

A partir dos resultados verificou-se que na percepção das entrevistadas a classificação da qualidade de vida, bem como a forma que isso é representado na vida delas, está em harmonia com aos diversos conceitos apresentados, conforme citam Vecchia *et al.* (2005) o conceito de qualidade de vida abrange uma série de aspectos, relacionados ao bem-estar, a auto estima, à capacidade funcional, ao nível socioeconômico, ao estado emocional, à interação social, à atividade intelectual, à base familiar, à saúde, aos valores culturais, éticos e religiosos, ao estilo de vida, à satisfação com o trabalho, às atividades diárias e ao ambiente como um todo.

Na conceituação da qualidade de vida é necessário considerar todos os domínios como saúde, lazer, integração social, atividades físicas, benefícios, vivência e relação familiar, pois tudo deve ser ponderado num contexto, não sendo, portanto, avaliados isoladamente. As concepções podem ser objetivas ou subjetivas.

Constatou-se, ainda, que para muitas delas, não há como separar o trabalho da vida pessoal e familiar, conforme apontam Vasconcelos *et al.* (2010) todas as pessoas que trabalham, além de buscar qualidade de vida no lado pessoal também a vinculam à qualidade de vida no trabalho, por passarem a maior parte do tempo de suas vidas no ambiente organizacional, havendo assim a interface trabalho e família.

Em função dos resultados, nas considerações finais serão apresentadas as conclusões da pesquisa, consideradas suas limitações e levantados alguns pontos que poderão fornecer subsídios para futuras investigações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução da mulher no mundo do trabalho ocorreu de forma gradual, de rainhas do lar até a participação em decisões da família e de poder no domínio trabalhista, anteriormente assumidos apenas por homens. Elas conquistaram o espaço na sociedade, mostrando que suas habilidades não se resumiam, apenas, em lavar, passar, cozinhar, costurar, cuidar dos filhos e das questões domésticas, indo muito além.

No decorrer da história a mulher avançou no exercício das profissões e passou a ter acesso às instâncias de poder e decisão e a cargos de liderança, nas várias esferas do mercado de trabalho, inclusive nos três poderes: executivo, legislativo e judiciário. Essas conquistas, apesar de positivas, trouxeram consigo um acúmulo de funções, pois além da participação mais ativa no mercado de trabalho, as atividades do lar não foram deixadas para trás.

Diante deste cenário, este estudo objetivou verificar a inserção da mulher na UFV e analisar a percepção das servidoras que ocupam cargos de chefia numa Instituição Federal de Ensino Superior – IFES, especificamente, na Universidade Federal de Viçosa, no Campus de Viçosa, quanto a sua qualidade de vida, e as implicações dessa função na sua vida pessoal, social e familiar.

Os objetivos da pesquisa foram satisfatoriamente alcançados, sendo possível compreender a percepção das servidoras em relação a sua qualidade de vida e a forma como elas gerenciam trabalho e família.

A mulher percorreu um longo caminho na UFV até ocuparem cargos de chefia. Embora poucas, na década 1930, elas foram fundamentais para o desenvolvimento e expansão da Universidade. A criação do curso de Ciências Domésticas, em 1952, foi uma grande contribuição para o fortalecimento da inserção da mulher na UFV. As servidoras avançaram na posse das funções, mas em número menor em relação aos homens, principalmente, nos cargos denominados Cargos de Direção – CDs, ocupados pela Administração Superior. Na Reitoria, por exemplo, uma mulher assumiu como reitora, após 85 anos de criação da Universidade, onde sempre predominou a gestão masculina. É expressiva a participação delas nas demais chefias, denominadas Funções Gratificadas – FG, principalmente aquelas destinadas aos serviços de secretarias.

No Centro de Ciências Agrárias, desde sua instituição, não houve uma mulher como gestora, o que pode ser explicado pela origem da Universidade essencialmente agrária, no qual os primeiros cursos eram denominados socialmente para o público masculino. Ainda é o Centro com menor participação feminina no quadro de docentes. O Centro de Ciências Exatas

e Tecnológicas também não teve em sua gestão uma mulher, também com baixo número de professoras em seu quadro.

A análise dos dados revelou a importância do trabalho na vida das servidoras e que elas têm um grande interesse em sua capacitação e na melhoria da escolaridade. Demonstraram ter uma significativa participação nas decisões econômicas da família, dados esses que sinalizam o empoderamento feminino.

Os resultados confirmaram que as servidoras ao ocuparem cargos de chefia têm mudanças na vida pessoal, social e familiar, independente do estado civil, composição familiar e do número de filhos. O impacto maior está centrado na gestão do tempo e na convivência familiar, pois a partir do momento que elas se dedicam mais ao trabalho, falta tempo para resolverem questões pessoais e dedicação à família, além de apresentarem mais cansaço, estresse e responsabilidade. A supervalorização do trabalho em detrimento da vida pessoal ficou evidente em vários relatos.

Em alguns momentos percebeu-se que as servidoras tinham dúvidas em relação a conciliação entre trabalho e família, pois as mesmas que reclamaram falta de tempo e cansaço, por exemplo, disseram conciliar de forma tranqüila, delegando funções para empregados ou familiares.

Porém, aquelas que haviam saído da chefia percebiam de forma mais evidente o impacto em sua vida, ao afirmarem que na época de gestoras, as atividades pessoais e familiares eram realizadas de “forma atropelada”, ou seja, na correria, realização de diversas tarefas ao mesmo tempo, tendo que estabelecer prioridades, constantemente deixando de realizar atividades simples do cotidiano, e o tempo ficava escasso em relação à demanda trabalho e família.

Na percepção de muitas servidoras, a conciliação trabalho família torna-se mais complexa quando se tem crianças. Isso ficou evidente tanto na fala das que tem filhos pequenos, quanto daquelas que não tinham filhos ou que tinham filhos independentes.

Constatou-se que as servidoras docentes envolvidas em ensino, pesquisa e extensão ao assumirem cargos administrativos aumentavam o número de horas trabalhadas, levavam mais trabalhos para casa, e muitas vezes deixavam de realizar alguma atividade específica da docência, como por exemplo, pesquisa, orientação e publicação de artigos.

Não houve reclamações, por parte das servidoras técnico-administrativas, em relação às atividades realizadas no cargo, no entanto, algumas docentes expressaram a necessidade de um treinamento, pois ao assumirem o cargo, não possuíam conhecimento na área

administrativa, tendo que aprender a gerenciar no exercício da função, onde o aprendizado não é formal e sim prático. Para elas, o primeiro ano era de aprendizado, sendo assim o período mais difícil.

Dado o contexto das organizações pluralistas e o espírito institucional, torna-se necessário que a Instituição reveja suas posições de política de treinamento e preparação para as servidoras que venham a ocupar os cargos de chefia. Ou seja, formatar cursos e treinamentos voltados para a realidade da servidora chefe, dadas as especificidades das funções assumidas, de modo a preservar a qualidade de vida das mesmas.

Quando se averiguou a opinião das entrevistadas acerca do valor da gratificação que percebiam na função, elas disseram que estão no cargo, ou já estiveram, para contribuir com a Instituição e por amor a mesma, independente da compensação financeira aquém.

Após ocupação dos cargos, houve mudanças, tanto positivas, quanto negativas na vida das servidoras. Estas alterações foram percebidas nos relacionamentos pessoais, sociais e familiares, e referiam-se a um crescimento no círculo de amizade e ao cansaço, à indisposição, falta de tempo e um desgaste ao comentar problemas do trabalho no lar e nos ambientes sociais, respectivamente.

Ao apurar a concepção das servidoras a respeito do conceito de qualidade de vida, observou-se uma diversidade de opiniões, incluindo saúde, lazer, atividades físicas, relacionamentos, equilíbrio e uma forte relação da qualidade de vida no trabalho com a qualidade de vida pessoal, conceitos estes que corroboram posições apresentadas pelos autores elencados no referencial teórico, ou seja, não existe consenso sobre qualidade de vida e sim visões diferenciadas.

Muitas entrevistadas não conseguiram associar sua qualidade de vida com os conceitos relatados. Uma entrevistada, por exemplo, mencionou que qualidade de vida é não ter estresse, no entanto, afirmou que o cargo era estressante, e, questionada sobre sua qualidade de vida, ela classificou como boa. Em relação a isso, as servidoras que haviam deixado o cargo tinham uma percepção mais determinada, afirmaram que mudou, estavam mais tranqüilas, com mais tempo para resolver questões pessoais e familiares.

No decorrer dos relatos notou-se que as servidoras que estavam há muito tempo na função, ou vinham há muito tempo ocupando outros cargos, não percebiam nenhuma mudança em relação à família e à qualidade de vida.

Os resultados apresentados dão margem para concluir que as mulheres exoneradas da função percebiam, com mais clareza, as mudanças em sua vida pessoal, social e familiar,

durante a ocupação do cargo, com exceção daquelas que haviam saído, recentemente, pois alegaram não ter tempo hábil de se adaptar a vida “após chefia”.

Por se tratar de estudo de caso, os resultados não poderão ser generalizados. Os dados obtidos não permitem generalizações para todo o espaço de chefias numa Instituição Federal de Ensino Superior, mas apontam algumas particularidades que compõem o universo de trabalho nesses espaços organizacionais, e abrem caminhos para novas pesquisas.

Ao longo desse trabalho percebeu-se a falta de pesquisas sobre mulheres em cargos de chefia, principalmente em relação às servidoras técnico-administrativas, assim torna-se necessário mais estudos sobre mulheres ocupando cargos de chefias em Instituições Federais de Ensino Superior.

As Instituições Federais de Ensino Superior – IFES apresentam especificidades, como por exemplo, vinculação às leis federais, decisões colegiadas, estabilidade no serviço público e outros, nesse caso, torna-se pertinente a realização de estudos com outras universidades públicas e privadas (IES) e mesmo na UFV, a contemplação de outros cargos de chefia.

Na identificação da relação entre trabalho, família e qualidade de vida, diagnosticou-se também que a gestão do tempo é muito importante para as servidoras, sendo o desejo de todas manterem o equilíbrio da família.

Enfim, a intenção desta pesquisa foi analisar a percepção das mulheres que ocupam cargos de chefia sobre sua qualidade de vida, a relação familiar e laboral, especificamente, numa instituição pública, no sentido de compreender como elas se adaptam neste contexto de mulher, mãe, esposa, administradora do lar, trabalhadora e chefe. Não se esgota neste trabalho todos os aspectos envolvidos pela problemática tratada. Acredita-se que este estudo poderá contribuir para ampliação das pesquisas sobre as mulheres em cargos de chefia, a qualidade de vida e empoderamento feminino.

REFERÊNCIAS

- ALAMBERT, Z. **A condição feminina: uma breve retrospectiva histórica**. 2007. 102 f. Tese (Mestrado em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Serviço Social. Disponível em: <http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/8603/8603_1.PDF>. Acessado em: 18 de setembro de 2015.
- ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012.
- ALVES, J. E. D; CORRÊA, S. Igualdade e desigualdade de gênero no Brasil: um panorama preliminar, 15 anos depois do Cairo. In: **ABEP**, Brasil, 15 anos após a Conferência do Cairo, ABEP/UNFPA, Campinas, p. 121-225. 2009.
- ARRIAGADA, I. Transformações sociais e demográficas das famílias latino-americanas. In: DOMINGUES, J. M.; MANEIRO, M. (Org.). **América Latina hoje: conceitos e interpretações**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.
- ASTELARRA, J. Democracia e feminismo. In: ASTELARRA, J.; KIRKWOOD, J.; ARDAYA, G. **Feminismo, autoritarismo, democracia**. Rio de Janeiro: PUCRJ/Núcleo de Estudos sobre as mulheres. p. 33-69. 1988.
- AZEVEDO, V.A. Z; KITAMURA. S. Stress, Trabalho e Qualidade de Vida. In: VILARTA, R.; Carvalho, T. H. P. F.; Gonçalves, A.; Gutierrez, G.L. (Org). **Qualidade de Vida e Fadiga Institucional Campinas**, SP: IPES Editorial, 2006.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.
- BERGUE, S.T. **Gestão de pessoas em Organizações Públicas**. 3 ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2010.
- BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. 1 ed. Rio de Janeiro: Dunya, 1998.
- BORGES, J. M.; SABIONI, G. S; MAGALHÃES, G.F.P. **A Universidade Federal de Viçosa no século XX**. 2. ed. Viçosa: Editora UFV, 2000. 671 p.
- BORGES, J. M.; SABIONI, G. S. **Legislação de Importância Histórica**. Viçosa: Editora UFV, 2010 p. 407.
- BOURDIEU, P. A propósito da família como categoria realizada. In: **Actes de la recherche en sciences sociales**. Paris: Maison des sciences de l’homme, n.100, 1993, p. 32-36.
- BRASIL, **Estatuto da Criança e do Adolescente**: Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 13 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm>. Acesso em: out/2015.
- _____. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 12jan. 2005. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em : 11 out. de 2015.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 11 NOV. 1990. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 20 de nov. 2015.

_____. Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007. Fixa a remuneração dos cargos e funções comissionadas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; revoga dispositivos das Leis nºs 10.470, de 25 de junho de 2002, 10.667, de 14 de maio de 2003, 9.650, de 27 de maio de 1998, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 11.355, de 19 de outubro de 2006, 8.216, de 13 de agosto de 1991, 8.168, de 16 de janeiro de 1991, 10.609, de 20 de dezembro de 2002, 9.030, de 13 de abril de 1995, 10.233, de 5 de junho de 2001, 9.986, de 18 de julho de 2000, 10.869, de 13 de maio de 2004, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 10.871, de 20 de maio de 2004, e da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 4 de out. de 2007. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11526.htm>. Acesso em: 11 out. de 2015.

_____. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm>. Acesso em : out. de 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde (MS). **Conselho Nacional de Saúde**. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.

BRASIL, Portal. **Cresce participação da mulher no mercado de trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/governo/2013/03/cresce-participacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 12 out. 2015.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, novembro, 2013. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2013/raseam-interativo>. Acesso em out. 2015

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, março, 2015. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2013/raseam-interativo>. Acesso em nov. 2015

BRUSCHINI, C. **O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes**. Portal de Periódicos da UFSC. Estudos Feministas. 1994. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16102/14646>>. Acesso em: 19 nov. 2014.

BRUSCHINI, C. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, v.37, n.132, p. 53 7-572, set./dec. 2007.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, v.34, n.121, p. 105-138.2004.

BRUSCHINI, C. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação**. XXII International Congress, Latin American Studies Association, Chicago. 1998. p. 24-26

CAMMAROSANO, M. Cargos em comissão: breves considerações quanto aos limites à sua criação. **Revista Interesse Público**, Porto Alegre, n. 38, p. 25-31, jul./ago. 2006

CAMPANA, H. (org). **Brasil Universitário: Uma Edição de “Anais Científicos”**. Ano XXIII – vol. 1- nº 76- São Paulo. 1968.

CAMPOS, W. E. **Chefia: sua técnica e seus problemas**. 16 ed. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1989.

CAPPELLE, M. C. A. **O trabalho feminino no Policiamento Operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais**. 2006. 373f. Tese (Doutorado em Psicologia) Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

CASTELLANOS, P. L. Epidemiologia, saúde pública, situação de saúde e condições de vida. Considerações conceituais. In: BARATA, R. B. (org.). **Condições de Vida e Situação de Saúde**. Rio de Janeiro: ABRASCO, 1997.

CEBOTAREV, E. Qualidade de vida da família rural. In: SEMINÁRIO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO MEIO RURAL. **Anais...** Recife: SAG/EMATER/IICA, 1982.

CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008.

CUNHA, M. I.; SOARES, S. R. **Formação do professor: a docência universitária em busca de legitimidade**. Salvador: Edufba. 2010.

DENIS, J.L.; LANGLEY, A.; ROULEAU, L. **Strategizing in pluralistic contexts: Rethinking theoretical frames**. Human Relations, v. 60, n. 1, p. 179-215, 2007.

DIAS, A. S., REZENDE, R. V. A busca da mulher pela igualdade entre os sexos no mercado de trabalho. **ETIC IV – Encontro de Iniciação Científica e III Encontro de Iniciação Científica e III Encontro de Extensão Universitária**, Vol. 4, n. 4. 2008. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/view/1612/1536>>. Acesso em 03 de mar 2015.

DORNELAS, S. J. **Gerência Intermediária comparação entre mulheres e homens em dois bancos privados** 129 f. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte - MG. 2009

DUMAZEDIER, J. **Sociologia Empírica do Lazer**. São Paulo: Perspectiva, 1979.

FURTADO, L. M. G. P.; FAJARDO, B. D. A. G.; HOLPERIN, M. M. Novas perspectivas da Relação Trabalho - Família: uma Análise Multigrupo a partir do Setor de Atuação. **Anais do ANPAD** Associação Nacional de Pós – Graduação e Pesquisa em Administração, EnAPG - Encontro de Administração Pública da ANPAD. Salvador. 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG335.pdf>. Acesso em: 03 de mar 2015.

EVANS, P. Carreira, Sucesso e Qualidade de Vida. **RAE- Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.36, n.3, p. 14-22, 1996. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v36n3/a03v36n3>>. Acesso em: 02 de fev. 2015.

FACHIN, R. C.; MENDONÇA, J. R. Selznick: uma visão da vida e da obra do precursor da perspectiva institucional na teoria organizacional. In: VIEIRA, M. M.; CARVALHO, C. A. (Org.). **Organizações, instituições e poder no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2003. p. 29-45.

FARIA, G. S. S.; RACHID, A. Equilíbrio trabalho e família: os significados para os bancários. **Revista Psicologia**, v. 7, n. 1, p. 81-105, 2007.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Revista Ciência e saúde coletiva** [online]. 2000, vol.5, n.1, p. 33-38.

FONTES, M. B. MAFRA, S. C. T.. LORETO, M. D. S.. SILVA, N. M. Trabalho, Família e Qualidade de Vida: O caso dos trabalhadores de uma lavanderia hospitalar. In: TEIXEIRA, K. M. D.; GOUVEIA P. **Tudo em Família: textos, temáticas e discussões**. Viçosa. MG. Editora UFV, 2008.

FRONE, M. R. Work–family balance. In: QUICK, J. C.; TETRICK, L. E. (Orgs), **Handbook of occupational health psychology**. Washington, DC: American Psychological Association, 2003. p. 143–162.

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. **Arquivo Central e Histórico da UFV**. 2015a. Fotos do Arquivo da ESAV e UREMG, 1926 – 1969. Viçosa, MG.

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. **Personagens e Pioneiros da UFV**. 2015b. Disponível em: <<http://www.personagens.ufv.br/?area=personagens>>. Acesso em: 10 dez 2015.

_____. **Pró-reitoria de Planejamento e Orçamento**. 2015c. Disponível em: <http://www.dti.ufv.br/relatorioufv/tabela44.asp?tipo=a>>. Acesso em: 10 dez 2015

_____. **UFV em números**. 2013. Disponível em: <http://www.novos cursos.ufv.br/proreitorias/ppo/www/wp-content/uploads/2012/05/UFV-EM-NUMEROS-2013_UFV.pdf>. Acesso em: 10 março 2015

_____. **Conselho Universitário da Universidade Federal De Viçosa**. Capítulo IV das Sessões. 2000. Disponível em: <<http://www.soc.ufv.br/wp-content/uploads/Regimento-CONSU.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. **Estatuto da Universidade Federal de Viçosa**. 1999. Viçosa, MG, 2000. 27 p.

_____. **Secretaria de Órgãos Colegiados**. Livro de Posse nº 1, 1936 – 1974. Viçosa, MG, 200 p.

GAZZANA, C. Novas configurações familiares e vínculo com animais de estimação em uma perspectiva de família multiespécie. Categoria Comportamental. jul. 2015. Disponível em: <<https://psicologado.com/abordagens/comportamental/novas-configuracoes-familiares-e-vinculo-com-os-animais-de-estimacao-numa-perspectiva-de-familia-multiespecie>>. Acesso em: 15 nov. 2014.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2012.

GONÇALVES, A.; VILARTA, R. Qualidade de Vida: identidades e indicadores. In: GONÇALVES, A.; VILARTA, R. (Orgs.). **Qualidade de Vida e atividade física: explorando teorias e práticas**. Barueri: Manole, 2004.

GONÇALVES, A. Em busca do diálogo do controle social sobre o estilo de vida. In: VILARTA, R. (Org.) **Qualidade de Vida e políticas públicas: saúde, lazer e atividade física**. Campinas, IPES, 2004, p. 17-26.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, 1985. vol. 10, n. 1, p. 76-88.

HANDY, C. B. **Como compreender as organizações**. Rio de Janeiro, Zahar, 1978.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/> Acesso em: 25 nov. 2015.

_____. **Pesquisa mensal de emprego. PME .Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas**. 2012. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em: out. 2015.

_____. **População.** Taxa de fecundidade 2013. Disponível em: <<http://www.brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/taxas-de-fecundidade-total.html>>. Acesso em: dez. 2015

_____. **População de animais de Estimação no Brasil – 2013 - Em milhões.** . Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/> Acesso em: 25 nov. 2015.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas.** 2011. Disponível em <http://www.agricultura.gov.br/arq_editor/file/camaras_tematicas/Insumos_agropecuarios/79RO/IBGE_PAEB.pdf>. Acesso em: jan. 2016.

JUNQUEIRA A., **O mês feminino:** Na escola Superior de Agricultura e Veterinária do Estado de Minas Gerais, com sede [Filme-vídeo]. Produção CINEARTE. D. F. B. Distribuidora de Filmes Brasileiros. n. 5 Rio de Janeiro Cine Cruzeiro do Sul Jornal. 1935. Cine Som Studios Som. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=NphNHu3veWU>>. Acesso em: 16 out. 2015

KAHN, R. L. Productive Behaviorthroughthe Life Course: anEssayontheQualityof Life. **HumanResource Management**, v. 23, n. 1. 1984.

KALOUSTIAN S.M.; FERRARI M.. Introdução, p. 11-15. In: SM Kaloustian (org.). **Família brasileira, a base de tudo.** São Paulo-Brasília: Cortez-Unicef.1994.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2007.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber.** Belo Horizonte: UFMG, 2008.

LEONE, E. T.; MAIA, A. G.; BALTAR, P. E. Mudanças na composição das famílias e impactos sobre a redução da pobreza no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 1 (38), p. 59-77, 2010.

LIPP, M. N.; MALAGRIS; L. N. Manejo do estresse. In: RANGÉ, B.(org).**Psicoterapia comportamental e cognitiva: pesquisa, prática, aplicações e problemas.** Campinas: PSY, 1995.

LOUREIRO, C. M. P.; COSTA, I. S. A.; BRITO, J. A. S. Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso?.**Revista de Ciências da Administração, Universidade Federal de Santa Catarina**, Florianópolis. v. 14, n. 33, ago. de 2012

MARRA, A. V. **A Prática Social Do Trabalho Do Gerente Na Universidade Federal De Viçosa:** Um estudo de caso sobre professores universitários com cargo de chefia intermediária. 2003.Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências econômicas da UFMG, Belo Horizonte, 2003. Disponível em: <https://www.academia.edu/17245916/A_Pratica_Social_do_Trabalho_do_Gerente_na_UFV_Adriana_Ventola>. Acesso em: 02 nov. 2014.

- MARRI, I.; WAJNMAN, S. Esposas como principais provedoras de renda familiar. **Revista Brasileira de Estudos de População**. São Paulo, v. 24, n. 1, p. 19-35, jan./jun. 2007. p.19-35.
- MAY, T. **Pesquisa social: questões, métodos e processos**. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- MENDA, P. B. **Análise da dicotomia sofrimento e prazer na função gerencial feminina**. 2004. 182 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2004.
- MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 29 ed. Petrópolis: Vozes, 2010.
- MINAYO, M. C. S.; HATZ, Z. M. A.; BUSS, MARCHIORI, P. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Revista Ciência e Saúde Coletiva** [online], v.5, n.1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7075.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2014
- MOREIRA, M. M. S. **Trabalho, Qualidade de Vida e Envelhecimento**. 2000. 91 f. Dissertação (Mestrado em Ciências na área da Saúde Pública) - Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, Fundação Oswaldo Cruz, 2000. Disponível em: <<http://portalteses.icict.fiocruz.br/pdf/FIOCRUZ/2000/moreirammsm/capa.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2015.
- MORGAN, L. H. A família antiga. In: CANEVACCI, M. (introdução e org.). **Dialética da Família – Gênese, estrutura e dinâmica de uma instituição repressiva**. MATOS, C. F. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. 1 ed. Brasiliense, 1981.
- NASCIMENTO, C. R. R. **Masculino e feminino no contexto da família: representações sociais e práticas educativas em famílias de classe popular**. 2006. 249 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2006.
- OLIVEIRA, N. H. D. **Recomeçar: família, filhos e desafios**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. p. 236 Disponível em: <<http://static.scielo.org/scielobooks/965tk/pdf/oliveira-9788579830365.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2015.
- OLIVEIRA, H.V.G.; SILVA, L.H; LORETO, M. D.S.L. Percepções sobre mudanças na qualidade de vida: Um Estudo com Egressos do PROJEA/IFMG Campus Bambui. **Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica**, Viçosa, v. 24, n.1, p. 126-153, 2013.
- OLIVEIRA, M.M.; SILVA, N.N; MENEZES, R.S.S; LUIZ. G.V E PALMEIRA, P.A. Administrando trabalho e família: um estudo de caso sobre mulheres profissionais com alto nível de instrução. **Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica**, v. 23, n.1, p. 170-200. 2012.
- OLIVEIRA, M. M.; MENEZES, R. S. S.; ALCÂNTARA, V. D. C.; SILVA, F. D.; SILVA, N. N. Conciliando a carreira docente e família: um estudo comparativo entre professoras de instituição de ensino superior pública e privada. **Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica**, 26(1), p. 69-102. 2015.
- PASCOAL, Miriam. DONATO, José Carlos. Aspectos psicofísicos e sócio-culturais da qualidade de vida. **Movimento & Percepção**, Espírito Santo do Pinhal, v. 5, n. 6, p. 165-168, nov./dez., 2005.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; MARTINS, M. E. A., CARVALHO, R. M.; CANTORANI, J. R. H.. Desenvolvimento e validação preliminar do LQOL-70: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho baseado no modelo eliasiano do lazer. **Licere**, Belo Horizonte, v.14, n.3, set., 2011.

PETRINI, J. C.; DIAS, M. C. **Família no debate cultural e político contemporâneo**. São Paulo, Loyola, 2013.

PETRINI, J. C.; ALCÂNTARA, M. A. R. D.; MOREIRA, L. V. D. C. **Família na contemporaneidade: uma análise conceitual**. Psicopedagogia Institucional – Diferentes Contextos- Família e Escola, Aracajú, 2008. Disponível em: <<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://psicopedagogia2010.files.wordpress.com/2010/08/apostila-oficial-de-psicopedagogia-institucional-escola-e-familia.doc>>. Acesso em: 20 out. 2015

PINTO, C. R. J. Feminismo, história e poder. **Revista Sociologia Política**. Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, Jun 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782010000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 Out. 2015.

PINTO, S. G. **Relações entre Família, Trabalho e Lazer: o caso dos professores da Universidade Federal de Viçosa**. 82 f. 2008. Tese (Mestrado em economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa- MG. 2008

PLECK, J. H.; STAINES, G. L.; LANG, L. Conflicts between work and family life. **Monthly Labor Review**, 103(3), p. 29-32. 1980.

PROBST, E. R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação: 2003. p. 8. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 10 de out. 2015.

QUELHAS, F.C. Mulheres executivas no Mercado de Trabalho. **Anais do VI CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO - Energia, Inovação, Tecnologia e Complexidade para a Gestão Sustentável**. Rio de Janeiro. 2010. Disponível em: <<http://tupi.fisica.ufmg.br/michel.pdf>>. Acesso em: 21 dez. 2015

QUIRINO, T.; XAVIER, O. Qualidade de Vida no trabalho em organizações de Pesquisa. **Revista de Administração**, São Paulo: v.22 n.1, p.71-82, jan./mar. 1986.

RAGO, M. **Os prazeres da noite**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

RELVAS, A.; ALARCÃO, M. **Novas Formas de Família**. Coimbra: Quarteto. (2002).

ROCHA, L.E; DEBERT RIBEIRO M. Trabalho, saúde e gênero: estudo comparativo sobre analistas de sistemas. **Revista de Saúde Pública**, v.35, 6, 2001. Disponível em: <<http://www.scielosp.org>>. Acesso em 27 de out. 2015

ROLIM, F.S.; FORTI, V.A.M. Envelhecimento e Atividade Física: auxiliando na melhoria e manutenção da qualidade de vida. In: DIOGO M. J. D'E, NERI, A.L; CACHIONI. M. (Orgs). **Saúde e Qualidade de Vida na Velhice**. Alínea, p. 57-73, 2006.

SABIONI, G. S.; BORGES, J. M. (Orgs). **Personagens e Pioneiros da UFV**. Universidade Federal De Viçosa. Viçosa, MG. Disponível em: <http://www.personagens.ufv.br/>. Acesso em: 10 out 2015.

SAFFIOTTI, HELEIETH IARA BONGIOVANI. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987. 120p.

SANTOS, C. S. **Introdução à Gestão Pública**. São Paulo: Saraiva, 2006.

SANTOS, R.M.S. HISTÓRIA DA MULHER ATRAVÉS DOS TEMPOS. Disponível em:http://www.movimentodasartes.com.br/rosasilvestre/pop_061/060308a.htm. acessado em março de novembro de 2015.

SEIDL; E. M. F.; ZANNON, C. M. L. C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Caderno Saúde Pública**, vol. 20, no. 2 Rio de Janeiro. 2004. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-11X2004000200027>. Acesso em: 10 de nov. 2015.

SILVA, J.M.O.; LOPES, R. L. M.; DINIZ, N. M. F. Fenomenologia. **Revista Brasileira de Enfermagem**. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672008000200018>. Acesso em 02. nov. 2014

SILVA, V. E. **Qualidade de vida no trabalho em uma lavanderia de indústria de abate e processamento de carnes, pela avaliação de riscos ambientais e sócio- culturais**. 2006. 160 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, 2006.

SINA, A. **Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SINGLY, F. **Sociologia da família contemporânea**. Tradução Clarice Ehlers Peixoto. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

SOARES, C.; SABOIA, A. L. **Tempo, trabalho e afazeres domésticos: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 e 2005**. Rio de Janeiro : IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2007 Disponível em: <http://186.228.51.37/home/estatistica/populacao/tempo_trabalho_afdom_pnad2001_2005.pdf>. Acesso em: 10 out. 2015.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C.. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa Fundação Carlos Chagas**, v. 37, n. 132, p. 573, set./dez. 2007.

STROBINO, M. R. C.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **Revista de Administração**. São Paulo , v. 49, n. 1, p. 59-76, Mar. 2014 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072014000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 out. 2015.

TEIXEIRA, K. M. D. **Towardanintegratedfamily-employment management theory: A qualitativeanalysisoffemalefaculty members.** 2003. 198 f. Tese (Ph.D. em Ecologia Humana) - Departmentof Family andChildEcology, Michigan StateUniversity, East Lansing, Estados Unidos, 2003.

TEIXEIRA, K. M. D. **A administração de recursos na família: Quem? Como? Por quê? Para quê?** Viçosa: Editora UFV, 2005. 94 p.

THOMPSON, J.; BUNDERSON, J.S. Work-non workconflictandthephenomenologyof time: beyondthe balance metaphor. **WorkandOccupation**, v. 28, n. 1, fev. 2001.

TRIGO, M. H. B. A Mulher Universitária: Códigos de Sociabilidade e Relações de Gênero. In: BRUSCHINI, C e SORJ, B. (org.) **Novos olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil.** São Paulo, Marco Zero, 1994, p. 89-110.

VASCONCELOS, P. H.; ALVES, C. E. L.; SANTOS, S. F. M.; FRANCISCO, A. C.; KOVALESKI, J. L. Qualidade de Vida no Trabalho Docente: Aplicação do modelo de Walton em uma Instituição de Ensino Superior. **Anais do Congresso Internacional de Administração.** Ponta Grossa:Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2010. Disponível em: <<http://pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/ebook/2010/CONGRESSOS/ADM/22.pdf>>. Acesso em: 10 Out 2015.

VECCHIA, R. D.; RUIZ, T.; BOCCHI, S. C. M.; CORRENTE, J. E. Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo. **Revista Brasileira de Epidemiologia.** São Paulo, v. 8, n. 3, p. 246-252, set. 2005. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-790X2005000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10Out 2015.

WALTON, R. E. **QualityofWorking Life: Whatis it?**Sloan Management, 1973.

YIN, R.K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos.** 3ª Edição. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZAMBERLAM, C. O. **Os novos paradigmas da família contemporânea:** uma perspectiva interdisciplinar. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 176.

**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIOECONÔMICO PESSOAL E FAMILIAR
(SERVIDORAS NO CARGO)**



UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA

Título da pesquisa: Percepção das Mulheres em Cargos de Chefia quanto a sua Qualidade de Vida Pessoal, Social e Familiar

Equipe: Silvânia Lúcia Andrade Jorge Valente (mestranda)
Profª Tereza Angélica Bartolomeu (orientadora)

Dados socioeconômicos pessoal e familiar (servidora no cargo)

Nome da participante: _____

Telefone para contato: _____

e-mail: _____ @ _____

1. Estado Civil:

- Solteira
- Casada
- Separada / Divorciada
- Viúva
- Outros. Especifique:

2. Quem mora com você?

- Pais
- Cônjuge/companheiro
- Filhos
- Sozinha
- Outros. Especifique:

3. Tem filhos? Quantos? Qual(is) idade(s)?

4. Atualmente você:

- Apenas trabalha

Trabalha e estuda. Especifique:

5. Qual a sua participação na vida econômica do grupo familiar?

- Responsável apenas pelo próprio sustento
- Responsável pelo próprio sustento e ainda contribui parcialmente para o sustento da família
- Principal responsável pelo sustento da família
- Outra situação. Especifique:

6. Você tem plano de saúde (médico ou odontológico)?

- Não Sim. Especifique

7. Qual o seu grau máximo de escolaridade?

- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-Doutorado
- Curso em andamento Qual?

8. Faixa salarial pessoal:

- 2 a 4 salários mínimos
- 5 a 7 salários mínimos
- 8 a 10 salários mínimos
- acima de 10 salários mínimos

9. Faixa salarial familiar:

- 2 a 4 salários mínimos
- 5 a 7 salários mínimos
- 8 a 10 salários mínimos
- acima de 10 salários mínimos

10. Há quanto tempo você ocupa esse cargo?

Agradeço sua colaboração

Para quaisquer outras informações escreva para a pesquisadora:
silvanialajorge@gmail.com

**APÊNDICE B- QUESTIONÁRIO SOCIOECONÔMICO PESSOAL E FAMILIAR
(SERVIDORAS QUE SAÍRAM DO CARGO)**



UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA

Título da pesquisa: Percepção das Mulheres em Cargos de Chefia quanto a sua Qualidade de Vida Pessoal, Social e Familiar.

Equipe: Silvânia Lúcia Andrade Jorge Valente (mestranda)
Prof^a Tereza Angélica Bartolomeu (orientadora)

Dados socioeconômicos pessoal e familiar (servidora que não ocupa mais o cargo)

Nome da participante: _____

Telefone para contato: _____

e-mail: _____ @ _____

1. Estado Civil:

- Solteira
- Casada
- Separada / Divorciada
- Viúva
- Outros. Especifique:

2. Quem mora com você?

- Pais
- Cônjuge/companheiro
- Filhos
- Sozinha
- Outros. Especifique:

3. Tem filhos? Quantos? Qual(is) idade(s)?

4. Durante a ocupação do cargo você:

- Apenas trabalhava
- Trabalhava e estudava. Especifique:

5. Qual a sua participação na vida econômica do grupo familiar?

- Responsável apenas pelo próprio sustento
- Responsável pelo próprio sustento e ainda contribui parcialmente para o sustento da família
- Principal responsável pelo sustento da família
- Outra situação. Especifique:

6. Você tem plano de saúde (médico ou odontológico)?

- Não
- Sim. Especifique

7. Qual o seu grau máximo de escolaridade durante a ocupação do cargo?

- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-Doutorado
- Curso em andamento

8. Faixa salarial pessoal:

- 2 a 4 salários mínimos
- 5 a 7 salários mínimos
- 8 a 10 salários mínimos
- acima de 10 salários mínimos

9. Faixa salarial familiar:

- 2 a 4 salários mínimos
- 5 a 7 salários mínimos
- 8 a 10 salários mínimos
- acima de 10 salários mínimos

10. Por quanto tempo você ocupou esse cargo?

Agradeço sua colaboração

Para quaisquer outras informações escreva para a pesquisadora:
silvanialajorge@gmail.com

APÊNDICE C- ROTEIRO DE ENTREVISTA (SERVIDORAS NO CARGO)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA

Título: Percepção das Mulheres em Cargos de Chefia quanto a sua Qualidade de Vida Pessoal, Social e Familiar

Equipe: Silvânia Lúcia Andrade Jorge Valente (mestranda)
Prof^a Tereza Angélica Bartolomeu (orientadora)

Roteiro para entrevista (servidora no cargo)

Participante da pesquisa _____

1. Qual é o cargo que atualmente ocupa na Instituição?
2. Quais as suas principais funções nesse cargo?

Você costuma ficar além do horário normal de expediente em função do cargo?

a. Se responder que fica além do horário normal, perguntar: isso afeta sua rotina familiar?

3. Você costuma levar trabalho para casa?

() sim () não. E que situação? Isso afeta sua rotina familiar?

4. O que mudou na sua vida pessoal após ocupar esse cargo?

5. Houve alteração na sua vida familiar após assumir esse cargo?

6. Durante o período de ocupação do cargo você precisou se afastar do trabalho por problemas de saúde?

() sim () não. Esse problema impactou suas relações familiares?

7. Você pratica alguma atividade física? Se sim, com que frequência? Antes de ocupar esse cargo você praticava alguma atividade física?
8. Quais são suas atividades de lazer? Com que frequência as pratica?
9. Houve alguma alteração nas suas atividades de lazer após ocupar o cargo?
10. Como é seu relacionamento na família? Houve alguma alteração após ocupar esse cargo?
11. Você percebeu se houve alguma alteração na sua vida social e nos relacionamentos pessoais após assumir o cargo? Comente a respeito.
12. Após ocupar o cargo, como você concilia as demandas do trabalho com a vida pessoal, social e familiar?
13. Você considera o valor monetário da gratificação advinda do cargo compatível com as atribuições e responsabilidades que exerce? Comente a respeito.
14. Esse valor acrescentou algum benefício na sua vida ou de sua família?
15. O que você entende por Qualidade de Vida de modo geral?
16. Como era sua qualidade de vida antes de ocupar esse cargo?
17. Houve alguma alteração na sua qualidade de vida após ocupar o cargo?

APÊNDICE D- ROTEIRO DE ENTREVISTA (SERVIDORAS QUE SAÍRAM DO CARGO)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA

Título: Percepção das Mulheres em Cargos de Chefia quanto a sua Qualidade de Vida Pessoal, Social e Familiar

Equipe: Silvânia Lúcia Andrade Jorge Valente (mestranda)
Profª Tereza Angélica Bartolomeu (orientadora)

Roteiro para entrevista (servidora que não ocupa mais o cargo)

Participante da pesquisa _____

1. Qual foi o último cargo que ocupou na Instituição?
2. Quais as principais funções que você exercia neste cargo?
3. Você costumava ficar além do horário normal de expediente em função do cargo que ocupava?
 - a. Se responder que era além do horário normal, perguntar: Isso afetava sua rotina familiar?
4. Você costumava levar trabalho para casa?
() não () sim. Em que situação? Isso afetava sua rotina familiar?
5. O que mudou na sua vida pessoal após sua saída do cargo?
6. Houve alteração na sua vida familiar após a saída do cargo?

7. Durante o período de ocupação do cargo você precisou se afastar do trabalho por problemas de saúde?
() não () sim. Esse problema impactou suas relações familiares?
8. Você praticava alguma atividade física antes de ocupar o cargo?
9. Durante o cargo, praticava alguma atividade física?
10. E após sua saída? Praticava alguma atividade física?
11. Quais eram suas atividades de lazer no período em que ocupava o cargo?
12. Com que frequência praticava essas atividades de lazer no período em que ocupava o cargo?
13. O que mudou nas suas atividades de lazer após a sua saída do cargo?
14. Como era seu relacionamento com a família no período em que ocupava o cargo?
15. Como ficou seu relacionamento com a família ao deixar suas funções de chefia?
16. Você percebeu se houve alguma alteração na sua vida social e nos relacionamentos pessoais e familiares após assumir o cargo de chefia? Comente a respeito.
17. Durante o período em que ocupava o cargo, como você conciliava as demandas do trabalho com a vida pessoal, social e familiar?
18. Você considerava o valor monetário da gratificação advinda do cargo compatível com as atribuições e responsabilidades que exercia? Comente a respeito.
19. Esse valor acrescentou algum benefício na sua vida ou de sua família?

20. O que você entende por Qualidade de Vida de modo geral?

21. Como era sua Qualidade de Vida antes de ocupar esse cargo?

22. E após a saída do cargo, como está a sua Qualidade de Vida?

APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO- TCLE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Vossa Senhoria está sendo convidada a participar como voluntária da pesquisa **PERCEPÇÃO DAS MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA QUANTO A SUA QUALIDADE DE VIDA PESSOAL, SOCIAL E FAMILIAR**. Nesta pesquisa, pretendemos analisar a percepção das mulheres quanto a sua qualidade de vida ao ocuparem um cargo de chefia/direção na UFV e as implicações dessa função na sua vida pessoal, social e familiar. O motivo que nos leva a estudar este assunto é compreender se as mulheres ao ocuparem cargos de chefia/direção enfrentam desafios, dificuldades para conciliar trabalho e família. Poderá, também, verificar quais implicações dessa gestão em sua vida pessoal e familiar e de que forma isso afeta sua qualidade de vida. Para esta pesquisa adotaremos os seguintes procedimentos: questionário semiestruturado, que será preenchido pela senhora, e entrevista, sendo esta gravada com o seu consentimento. Os riscos envolvidos consistem em risco psicológico durante a entrevista ou no preenchimento do questionário, no qual poderá sentir-se constrangida frente a alguma questão e preferir não se manifestar, tendo o direito de responder apenas as perguntas que desejar, evitando assim esse risco psicológico. A pesquisa contribuirá na disposição de dados para futuros estudos sobre o tema e subsidiará, também, o estabelecimento de políticas públicas de bem-estar/qualidade de vida das servidoras, ocupantes de cargos de chefia na UFV.

Para participar deste estudo a Senhora não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, caso sejam identificados e comprovados danos provenientes desta pesquisa, terá assegurado o direito a indenização. Será esclarecida sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendida pela pesquisadora, que tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa estarão a sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. A Senhora não será identificada em nenhuma publicação.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será fornecida à participante e a outra arquivada no banco de dados da pesquisadora. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por um período de cinco anos, e após esse tempo serão destruídos. A pesquisadora tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Eu, _____, e-mail: _____

fui informada dos objetivos da pesquisa **PERCEPÇÃO DAS MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA QUANTO A SUA QUALIDADE DE VIDA PESSOAL, SOCIAL E FAMILIAR** de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Viçosa, _____ de _____ de 2015 .

Nome Assinatura participante

Nome Assinatura pesquisador

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos-UFV

Campus Universitário da UFV

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

CEP: 36570-000

Fone: (31) 3899-2492 / E-mail: cep@ufv.br

Equipe responsável pela pesquisa:

Tereza Angélica Bartolomeu (orientadora)

Departamento de Economia Doméstica

email: angelica@ufv.br

Silvânia L. Andrade Jorge Valente (pesquisadora)

Endereço: R. Prof. Silvio Starling Brandão, 99/302 – Ramos

CEP: 36570-000/Viçosa-MG

Fone: 31-3892-5455

e-mail: silvanialajorge@gmail.com