

**MARIA JOSÉ PAES ROQUE PINTO**

**CENÁRIO E CONDIÇÕES DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA NO CONTEXTO  
DA REALIDADE DE SERVIDORES PÚBLICOS**

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*.

Orientadora: Maria das Dores Saraiva de Loreto

Coorientadora: Edna Lopes Miranda

**VIÇOSA - MINAS GERAIS  
2022**

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da  
Universidade Federal de Viçosa - Campus Viçosa**

T

P659c  
2022

Pinto, Maria José Paes Roque, 1965-  
Cenário e condições da relação trabalho-família no contexto da  
realidade de servidores públicos / Maria José Paes Roque Pinto. -  
Viçosa, MG, 2022.

1 dissertação eletrônica (136 f.): il. (algumas color.).

Inclui anexo.

Inclui apêndices.

Orientador: Maria das Dôres Saraiva de Loreto.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa,  
Departamento de Economia Doméstica, 2022.

Inclui bibliografia.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2022.617>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Trabalho e família. 2. Absenteísmo (Trabalho). 3. Servidores  
públicos - Relações com a família. 4. Qualidade de vida no trabalho. 5.  
Servidores públicos - Stress ocupacional. I. Loreto, Maria das Dôres  
Saraiva de, 1952-. II. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de  
Economia Doméstica. Programa de Pós-Graduação em Economia  
Doméstica. III. Título.

CDD 22. ed. 306.361

**MARIA JOSÉ PAES ROQUE PINTO**

**CENÁRIO E CONDIÇÕES DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA NO CONTEXTO  
DA REALIDADE DE SERVIDORES PÚBLICOS**

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*.

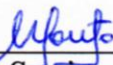
APROVADA: 06 de julho de 2022.

Assentimento:



---

Maria José Paes Roque Pinto  
Autora



---

Maria das Dores Saraiva de Loreto  
Orientadora

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pelas oportunidades, pelas conquistas e por estar comigo em todos os momentos da minha vida.

Aos meus pais, Deolinda e José Roque, por entenderem minhas ausências e por sempre me incentivarem, com suas palavras de apoio, de carinho e de força para eu nunca desistir na minha caminhada.

Um agradecimento mais que importante ao meu esposo, Francisco, por ser uma pessoa maravilhosa, por estar sempre ao meu lado em todos os momentos; pelo apoio incondicional, pela paciência e por compreender minhas ausências durante a trajetória acadêmica.

Ao meu filho, Henrique, amor da minha vida! Agradeço por compreender as minhas ausências e falta de atenção em vários momentos; pela paciência e pelo apoio na minha caminhada.

Aos filhos do coração, Samuel, Sávio e Simone pelo apoio e incentivo.

Agradeço aos meus irmãos, Maria Aparecida, Maria Rita e Alfredo Sidney, pelo incentivo e apoio constante e aos meus sobrinhos pelos gestos de carinho.

À minha orientadora, Professora Maria das Dores Saraiva de Loreto, um agradecimento muito especial, por ter acreditado e confiado no meu trabalho, por sua competência, pelos ensinamentos transmitidos, pelos aprendizados, pela paciência, pelo carinho e pela compreensão nos momentos de maior dificuldade. Muito Obrigada!

À minha coorientadora, Edna Lopes Miranda, pela atenção e cuidado dedicados ao meu trabalho e pelas valiosas contribuições durante todo o percurso.

Aos professores, Simone Caldas Tavares Mafra (Departamento de Economia Doméstica/UFV), Lilian Perdigão Caixêta Reis (Departamento de Educação/UFV), Luiz Antônio Abrantes (Departamento de Administração e Contabilidade/UFV), Josiel Lopes Valadares (Departamento de Administração e Contabilidade/UFV), por terem atendido prontamente as minhas solicitações para participarem das bancas de defesa, contribuindo com as suas discussões para o aprimoramento deste trabalho.

Aos demais professores do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, em Economia e em Economia Rural, pelos ensinamentos.

Aos funcionários e colegas do PPGED/UFV, pela presteza no atendimento com muita dedicação e responsabilidade.

Ao Professor Luiz Abrantes, Pró-Reitor de Gestão de Pessoas e meu chefe, muita gratidão, pela oportunidade e incentivo para realizar a capacitação, pela autorização para acessar os bancos de dados da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) e por todo apoio recebido.

Agradeço, também, aos amigos da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas da PGP (Ana Lúcia, Danúbia, Edivaldo, Fabiana, Felipe, Iermack, Layse, Martha e Ricardo), pela colaboração no desenvolvimento das atividades no meu setor de trabalho.

Aos amigos, Gualberto e Roberto, pela ajuda na coleta dos dados secundários da PGP para a realização da pesquisa.

A todos os servidores que se disponibilizaram a participar da pesquisa, cuja contribuição foi imprescindível.

À Professora Wânia, pelo incentivo de sempre, pela disponibilidade em me ajudar e pela amizade.

Aos colegas de mestrado, pela convivência, especialmente, Nathália, Gustavo, Celina e Rosária, por compartilharmos os momentos de alegrias e de preocupações e pelas amizades construídas.

À Universidade Federal de Viçosa, pela oportunidade de realizar a pós-graduação.

Este trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Enfim, agradeço a todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para que este sonho fosse realizado. Minha gratidão!

## RESUMO

PINTO, Maria José Paes Roque, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, julho de 2022. **Cenário e Condições da Relação Trabalho-Família no Contexto da Realidade de Servidores Públicos.** Orientadora: Maria das Dores Saraiva de Loreto. Coorientadora: Edna Lopes Miranda.

O texto constitucional coloca a família e o trabalho como base do Estado. No provimento das unidades familiares, independente do gênero, é imposta ao trabalhador uma jornada dupla de trabalho quando se considera as rotinas domésticas. Diante desse contexto, este estudo, especificamente, objetivou compreender o cenário da relação trabalho-família, por meio da caracterização da incidência das faltas ao trabalho por justificativa médica; identificar as representações dos gestores sobre o processo de equilíbrio da relação trabalho-família; e analisar as relações entre a vida laboral, pessoal e familiar dos servidores da Universidade Federal de Viçosa (UFV), considerando os fatores pessoais/familiares e do ambiente, o grau de envolvimento, o nível de satisfação, o estado psicológico e a qualidade de vida. Para atender aos objetivos propostos utilizou-se abordagem metodológica qualitativa-quantitativa. A unidade empírica de análise foi a UFV, *Campus* Viçosa, e o público envolvido os servidores docentes e técnico-administrativos que possuem dependentes. Para a coleta de dados, foram utilizadas as pesquisas documental e bibliográfica, um questionário eletrônico e uma entrevista semiestruturada, cujos dados foram analisados pela Estatística Descritiva e Análise de Conteúdo, com apoio do *software* SPSS, Iramuteq e *software* livre QGis 3.2.1. Os resultados evidenciaram que as doenças que geraram faltas ao trabalho por longos períodos foram as do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (CID = M), bem como aquelas derivadas de transtornos mentais e comportamentais (CID = F). Constatou-se para alguns gestores dificuldade em conciliar trabalho e família, já para outros, equilíbrio e satisfação. Observou-se, ainda, que a sobrecarga para a mulher é um fenômeno recorrente, visto que a divisão do trabalho doméstico não ocorre de forma equânime, inferindo-se que as mulheres continuam responsáveis em maior parte pelo trabalho reprodutivo, o que demonstra a necessidade de políticas e ações que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida familiar.

**Palavras-chave:** Trabalho-Família. Equilíbrio. Conflito.

## ABSTRACT

PINTO, Maria José Paes Roque, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, July 2022. **Scenario and Conditions of the Family-Work Relationship in the Context of the Reality of Public Servants.** Advisor: Maria das Dores Saraiva de Loreto. Co-advisor: Edna Lopes Miranda.

The constitutional text places the family and work as the basis of the State. In the provision of family units, regardless of gender, a double working day is imposed on the worker when considering domestic routines. Given this context, this study specifically aimed to understand the scenario of the work-family relationship, through the characterization of the incidence of absences from work for medical reasons; to identify the managers' representations about the work-family relationship balance process; and to analyze the relationships between the work, personal and family life of the employees of the Federal University of Viçosa (UFV), considering personal/family and environmental factors, the degree of involvement, the level of satisfaction, the psychological state and the quality of life. To meet the proposed objectives, a qualitative-quantitative methodological approach was used. The empirical unit of analysis was the UFV, Campus Viçosa, and the public involved, the teaching and technical-administrative employees who have dependents. For data collection, documental and bibliographic research, an electronic questionnaire and a semi-structured interview were used, whose data were analyzed by Descriptive Statistics and Content Analysis, supported by SPSS software, Iramuteq and free software QGIS 3.2.1. The results showed that the diseases that generated absences from work for long periods were those of the musculoskeletal system and connective tissue (CID = M), as well as those derived from mental and behavioral disorders (CID = F). It was found for some managers difficulty in reconciling work and family, while for others, balance and satisfaction. It was also observed that the overload for women is a recurring phenomenon, since the division of domestic work does not occur in an equitable way, inferring that women continue to be responsible for most of the reproductive work, which demonstrates the need of policies and actions that promote balance between work and family life.

**Keywords:** Work-Family. Balance. Conflict.

## LISTA DE ABREVIATURAS

<b>CAPES</b>	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
<b>CEP</b>	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
<b>CF</b>	Constituição Federal
<b>CHD</b>	Classificação Hierárquica Descendente
<b>CID</b>	Classificação Internacional de Doenças
<b>CNS</b>	Conselho Nacional de Saúde
<b>Covid-19</b>	Corona Vírus Disease – 2019
<b>EBTT</b>	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>IRaMuTeQ</b>	Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Testes et Questionnaires
<b>MG</b>	Minas Gerais
<b>OCDE</b>	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>OMS</b>	Organização Mundial da Saúde
<b>PGP</b>	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
<b>QV</b>	Qualidade de Vida
<b>SIASS</b>	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
<b>SPSS</b>	Social Package Statistical Science
<b>TCLE</b>	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
<b>TI</b>	Tecnologia da Informação

## LISTA DE FIGURAS

**Figura 1** - Modelo do processo de equilíbrio entre trabalho e família

### ARTIGO 1

**Figura 1** - Distribuição do percentual médio anual de servidores afastados dos setores da UFV, *Campus Viçosa*, 2016-2021

**Figura 2** - Mapa de localização dos setores da UFV, *Campus Viçosa*, elaborado de acordo com o percentual médio anual de servidores afastados entre os anos 2016 a 2021

### ARTIGO 2

**Figura 1** - Dendrograma da análise classificatória hierárquica descendente

**Figura 2** - Nuvem de palavras sobre a dificuldade dos entrevistados em relação aos estabelecimentos de horários e rotinas para o trabalho e para a dedicação familiar

**Figura 3** - Nuvem de palavras sobre a dedicação das mulheres nos cuidados com os filhos e com o ambiente doméstico

**Figura 4** - Nuvem de palavras sobre as mudanças que o trabalho remoto provocou nas relações entre trabalho e família

**Figura 5** - Nuvem de palavras sobre o equilíbrio na relação família/trabalho

**Figura 6** - Nuvem de palavras sobre a satisfação dos entrevistados na relação família/trabalho

**Figura 7** - Nuvem de palavras sobre a dificuldade de conciliar os momentos de dedicação à família e ao trabalho

### ARTIGO 3

**Figura 1** - Frequência de respostas para diferentes faixas etárias de dependentes

**Figura 2** - Percepção do servidor quanto à ajuda recebida no trabalho pela chefia e colegas

**Figura 3** - Percepção dos servidores em relação à ajuda do cônjuge nas tarefas domésticas

**Figura 4** - Percepção dos servidores em relação à divisão igualitária das demandas familiares

**Figura 5** - Percepção em relação à ajuda recebida por outros familiares

**Figura 6** - Quantidade de horas diárias gastas com tarefas domésticas no final de semana

**Figura 7** - Percepção dos servidores em relação à satisfação com o trabalho atual

**Figura 8** - Resposta dos servidores sobre o quanto os cônjuges os atendem

**Figura 9** - Satisfação dos servidores em relação à comunicação com seu cônjuge

**Figura 10** - Satisfação dos servidores quanto à atenção dada aos filhos

**Figura 11** - Satisfação dos servidores em relação ao suporte financeiro oferecido à família

**Figura 12** - Percepção dos servidores sobre a satisfação com a vida

#### **ARTIGO 4**

**Figura 1** - Nuvem de palavras sobre o significado de qualidade de vida

**Figura 2** - Dendrograma dos domínios da vida afetados pela relação trabalho-família

## **LISTA DE GRÁFICOS**

### **ARTIGO 4**

**Gráfico 1** - Grau de satisfação com os seguintes aspectos da vida

**Gráfico 2** - Afirmações referentes a autoestima

**Gráfico 3** - Perguntas referentes ao nível de estresse

## LISTA DE QUADROS

**Quadro 1** – Servidores da UFV por carreira e número de dependentes em janeiro de 2020

**Quadro 2** - Matriz metodológica da pesquisa

## ARTIGO 3

**Quadro 1**- Comparação do número de respondentes segundo gênero e faixa etária

**Quadro 2** - Cruzamento das respostas sobre faixa etária, gênero e estado civil

**Quadro 3** - Comparação entre formação, renda bruta familiar e composição da renda dos servidores

**Quadro 4** - Frequência de respostas sobre os dependentes da renda familiar por nível de formação

**Quadro 5** - Resumo das respostas para os indicadores de possíveis conflitos entre o trabalho e a família, antes e com a pandemia

## **LISTA DE TABELAS**

### **ARTIGO 1**

**Tabela 1** - Quantidade de servidores da UFV afastados por motivo de licença médica para tratar de dependentes menores ou da própria saúde, por faixa etária, entre os anos de 2016 a 2021

**Tabela 2** - Percentual de servidores afastados por CID entre os anos de 2016 a 2021

**Tabela 3** - Taxa de dias de afastamento/servidor para cada cargo entre os anos de 2016 a 2021

### **ARTIGO 2**

**Tabela 1** – Taxa de participação de mulheres no mercado de trabalho: 1950-2018

### **ARTIGO 4**

**Tabela 1** - Domínios da vida não afetados pela relação trabalho-família, na percepção dos servidores

## SUMÁRIO

	<b>Página</b>
1. ASPECTOS INTRODUTÓRIOS.....	16
1.1. Problematização e Justificativa .....	16
1.2. Objetivos.....	20
1.2.1. Geral.....	20
1.2.2. Específicos.....	21
2. ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO.....	22
3. METODOLOGIA.....	23
3.1. Tipo e etapas da pesquisa.....	23
3.2. Local de estudo.....	25
3.3. Público envolvido.....	25
3.4. Categorias e variáveis de análise.....	26
3.5. Matriz metodológica.....	27
3.6. Procedimentos de análise dos dados.....	29
4. ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA .....	30
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	30
ARTIGO 1 .....	33
CENÁRIO DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: UMA ANÁLISE DAS FALTAS AO TRABALHO POR JUSTIFICATIVA MÉDICA DE SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA.....	33
1. INTRODUÇÃO.....	34
2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	36
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	37
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	42
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ARTIGO 2 .....	45

REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DOS GESTORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA SOBRE TRABALHO E FAMÍLIA .....	45
1. INTRODUÇÃO.....	46
2. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS, TRABALHO E FAMÍLIA .....	48
3. METODOLOGIA .....	50
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	52
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	61
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	62
ARTIGO 3 .....	64
ANÁLISE DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA NO CONTEXTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS .....	64
1. INTRODUÇÃO .....	65
2. REFERENCIAL TEÓRICO .....	67
2.1. Relação entre trabalho e família e divisão do trabalho doméstico .....	67
2.2. Conflito trabalho e família e nível de satisfação .....	68
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	69
3.1. A coleta de dados .....	69
3.2. Análise dos dados .....	71
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES .....	71
4.1. Caracterização do perfil pessoal e familiar dos servidores da UFV .....	71
4.2. Percepção dos servidores sobre o envolvimento no trabalho e na família, a partir da compreensão da divisão do trabalho doméstico .....	77
4.3. Percepção dos servidores quanto ao nível de satisfação no trabalho e na família ...	83
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	89
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	90
ARTIGO 4.....	93
IMPLICAÇÕES DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA NO ESTADO PSICOLÓGICO E NA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	93
1. INTRODUÇÃO .....	94
2. REFERENCIAL TEÓRICO CONCEITUAL .....	95

2.1. A relação trabalho e família e suas implicações no estado psicológico.....	95
2.1.1. Satisfação com a vida .....	96
2.1.2. Autoestima .....	97
2.1.3. Nível de estresse .....	97
2.2. Qualidade de vida .....	99
3. METODOLOGIA .....	100
3.1. Coleta de dados .....	100
3.2. Análise de dados .....	102
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES .....	103
4.1. Satisfação com a vida.....	103
4.2. Autoestima .....	104
4.3. Nível de estresse .....	105
4.4. Qualidade de vida (QV).....	107
4.4.1. Significado da qualidade de vida .....	107
4.4.2. Avaliação da qualidade de vida .....	108
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	115
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	116
7. CONCLUSÃO GERAL .....	120
APÊNDICES .....	122
<i>APÊNDICE 1</i> - Roteiro de Entrevista com os Servidores Gestores .....	122
<i>APÊNDICE 2</i> - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA A ENTREVISTA COM OS GESTORES .....	123
<i>APÊNDICE 3</i> - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA TODOS OS SERVIDORES AMOSTRADOS .....	127
ANEXO .....	130
<i>ANEXO 1</i> - Questionário para todos os Servidores Amostrados .....	130

## **1. ASPECTOS INTRODUTÓRIOS**

### **1.1. Problematização e Justificativa**

A Constituição Federal – CF/88, em seu artigo 226, declara que: “a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado” (BRASIL, 1988). Desse modo, destaca-se a responsabilidade do Estado no provimento e na garantia dos direitos sociais para as famílias. Esses direitos, conforme artigo 6º do texto constitucional, estão relacionados “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” (BRASIL, 1988).

Para tanto, estão apontados na CF/88, como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores do trabalho e da livre iniciativa. Este último princípio tem relação com art. 170 da Constituição, que trata da ordem econômica e financeira e aponta a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, como forma de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (BRASIL, 1988).

Assim, dentre os ditames constitucionais, um ponto fundamental e base do Estado é a família e o trabalho. No entanto, a conciliação das responsabilidades relacionadas ao trabalho remunerado e às atividades familiares específicas, várias vezes, podem se conflitar, independente das demandas profissionais, do cargo ocupado, do nível de atividade, do nível de instrução, do gênero e demais fatores socioculturais.

Nas últimas décadas do século XX, a conciliação entre trabalho e vida familiar podia ser entendida como livre de problemas, uma vez que ao homem, de modo geral, eram atribuídas as atividades de caráter produtivo, geradoras de renda em tempo integral, desenvolvidas em espaços públicos; enquanto às mulheres, normalmente, era delegado o trabalho reprodutivo, executado na esfera privada, tais como, cuidar dos filhos e as tarefas domésticas. Neste contexto, o plano utilizado para resolver o equilíbrio entre as necessidades provenientes do trabalho produtivo e reprodutivo foi a divisão entre essas duas esferas, introduzida com o advento e o desenvolvimento do modo de produção capitalista (ABRÃO; MIOTO, 2017).

Entretanto, para as referidas autoras, mesmo com as mulheres dividindo com os homens o tempo de trabalho remunerado, elas ainda continuaram responsáveis, em grande

parte, pelo trabalho reprodutivo; ou seja, não ocorreu um processo equivalente no âmbito familiar.

Acrescenta-se ainda que a evolução da acentuada participação feminina no espaço público, levando em conta as possibilidades de inserção no mercado de trabalho, tem causado um ônus no desenvolvimento de sua vida cotidiana, devido aos conflitos que ocorrem na conciliação do tempo familiar e laboral, aumentando a ocorrência do fenômeno da dupla jornada de trabalho. Além disso, a conciliação do tempo familiar com as demandas profissionais se torna mais difícil quando existem crianças pequenas em casa, pais idosos, dentre outros afazeres domésticos (LADEIRA, 2000, BARHAM; VANALLI, 2012).

Nessa mesma direção, Sousa e Guedes (2016, p. 123) apontam que:

O relaxamento das fronteiras entre o mundo produtivo (homens) e reprodutivo (mulheres) tem contribuído com a possibilidade de as mulheres participarem do mundo produtivo, mas não reveste o afastamento dos homens do mundo doméstico. Acontece que, através desse fenômeno, o adensamento das mulheres nas fronteiras públicas não é acompanhado de uma revisão dos limites das responsabilidades privadas femininas. Isso significa que a esfera de reprodução da família como educação e demais cuidados continua, em grande medida, a cargo das mulheres.

As evidências empíricas, como as de Sousa e Guedes (2016), destacam que a participação das mulheres no mercado de trabalho tem forte ligação com os mecanismos à disposição destas para facilitar a conciliação entre o trabalho e família, uma vez que o engajamento dos homens nas tarefas domésticas ainda é baixo. A divisão dos cuidados domésticos é desigual entre os sexos e desfavorável às mulheres; pois, a proporção de homens, que realizou afazeres domésticos não atingiu 60%, contra mais de 90% para as mulheres. Assim, o acentuado conflito entre trabalho e família é o resultado da não harmonização dos avanços femininos no campo profissional com o relaxamento das responsabilidades relativas ao cuidado familiar.

Por outra perspectiva, segundo Barham e Vanalli (2012), muitos homens cujas esposas saem para trabalhar, também enfrentam dificuldades nesse novo cenário multifuncional. Essa nova realidade, de acordo com as autoras, requer o engajamento em múltiplos papéis e a necessidade de conciliar e equilibrar as obrigações relacionadas ao trabalho e à vida familiar.

Segundo Moraes, Abrão e Miotto (2015), as transformações verificadas na organização do trabalho, com ênfase na responsabilidade da família pela proteção social e queda nos rendimentos obtidos pela venda da força de trabalho, indicam a formação de relações de tensão no processo de conciliação do trabalho e a vida familiar, além da lacuna existente de estudos com foco nessa temática.

Para Cyrino (2009), os resultados das pesquisas sobre essa conciliação não apontam em uma única direção; ou seja, possuem enfoques variados. Segundo Meil (2011), citado por Abrão e Miotto (2017), a conciliação depende tanto da sensibilização social, abrangendo homens, mulheres, sindicatos e partidos políticos, quanto dos tipos de serviços públicos, direcionados para promover o equilíbrio entre as esferas pública e privada.

Neste sentido, a conciliação entre as responsabilidades com o trabalho e com a família não é uma questão de domínio privado e familiar; ou seja, as medidas para apoiar os trabalhadores (homens e mulheres) com responsabilidades familiares são de competência da sociedade e dos poderes públicos (MEIL, 2011 apud ABRÃO; MIOTTO, 2017).

Dessa forma, é possível afirmar que o conhecimento das estratégias, que estão sendo aplicadas pelos trabalhadores para conciliar as demandas do trabalho e da família é importante, pois poderá auxiliar na identificação de procedimentos capazes de minimizar ou prevenir os conflitos, visto que estes podem acarretar custos tanto no trabalho quanto na vida pessoal e familiar. Além disso, para a redução dos impactos negativos decorrentes do desequilíbrio na relação entre as demandas profissionais e familiares é importante a compreensão do empregador e a existência de políticas públicas, que atendam às diferentes necessidades dos funcionários e, conseqüentemente, possam proporcionar melhoria da qualidade de vida (SANJUTÁ; BARHAM, 2004/2005, VANALLI, 2012).

Nesta direção, o conceito de qualidade de vida se faz necessário e importante, como uma ideia eminentemente humana, próximo do nível de satisfação encontrado na vida familiar, social, ambiental, amorosa, dentre outros domínios da vida. Trata-se, portanto, de uma representação social gerada a partir de padrões subjetivos, como felicidade, prazer, amor, realização pessoal e bem-estar e de padrões objetivos, que dizem respeito à satisfação das necessidades básicas e daquelas geradas pelo nível de desenvolvimento social e econômico de uma sociedade (MINAIO; HARTZ; BUSS, 2000).

Na visão de Genuíno, Gomes e Moraes (2009), os profissionais submetidos a grandes responsabilidades, que têm que abdicar do seu tempo de descanso e de lazer, podem ter uma piora em sua qualidade de vida, pela elevação do estresse ocupacional. Ou seja, essa relação de conflito pode se agravar ainda mais quando esses profissionais assumem uma função de comando. Com isso, o estresse ocupacional tem se tornado propício em diversos debates no mundo acadêmico e profissional, por ter se mostrado como uma barreira real na busca da melhoria da qualidade de vida laboral e familiar. Ainda, segundo Silva (2005), os gestores ao dedicarem mais tempo ao trabalho desempenhado na função de gerência, vivenciam conflitos entre este e a vida familiar.

Diante desta lógica, fica imposto o desafio da conciliação do trabalho com a vida familiar. Este nível de conciliação perpassa pelo nível de conflito estabelecido entre as exigências legais do trabalho, com as necessidades e responsabilidades estabelecidas na esfera familiar relacionadas à saúde, educação, lazer, assistência social e outras, cuja provisão fica a cargo da rede pública ou particular.

O marco legal da legislação trabalhista e das relações de trabalho também se diferenciam quando se trata das organizações públicas ou privadas. Na esfera pública, a 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. Alguns conflitos na relação trabalho e família podem ser amenizados, conforme definido no art. 81, da referida Lei, a concessão de licença por motivo de doença em pessoa da família, por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro e para tratar de interesses particulares. Também, nos termos do art. 183, mantém-se um Plano de Seguridade Social para o servidor e sua família, de forma a garantir meios de subsistência nos eventos de doença, invalidez, velhice, acidente em serviço, inatividade, falecimento e reclusão, proteção à maternidade, à adoção e à paternidade, além de assistência à saúde.

Apesar dos benefícios definidos, a sobrecarga entre a relação trabalho remunerado e responsabilidade familiar é notória e talvez de difícil conciliação. Além disso, os planos de carreira vigentes dividem a carreira do servidor técnico-administrativo em cinco níveis de classificação hierarquizados a partir de requisitos, como nível de complexidade da atividade e escolaridade (Lei nº 11.091/2005). A carreira de magistério federal também está dividida entre a carreira de magistério superior e magistério do ensino básico, técnico e tecnológico (Lei nº 12.772/2012).

Assim, a relação do trabalho com a responsabilidade familiar está entre carreiras que se diferenciam de acordo com a complexidade das atividades, nível salarial, idade, gênero, nível de escolaridade, dentre outros. O aumento da diferenciação social é apontado por Souza (2000), como uma das características da modernização das sociedades, que se manifesta em maiores graus de divisão do trabalho e especialização de instituições e indivíduos.

Contudo, debruçar-se sobre o tema da conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares no Brasil implica refletir acerca de uma temática com pouca visibilidade e legitimidade na arena política e social brasileira.

Diante do exposto, este estudo pretendeu responder às seguintes questões-problema de pesquisa: Qual o cenário da relação trabalho-família considerando a caracterização da incidência das faltas ao trabalho por justificativa médica? Quais são as representações dos

gestores sobre o processo de equilíbrio da relação trabalho-família? Como os recursos pessoais e do ambiente, o grau de envolvimento e o nível de satisfação com o trabalho e família afetam o equilíbrio da relação trabalho-família? Quais as implicações da relação trabalho-família no estado psicológico e na qualidade de vida dos servidores públicos?

Para responder aos referidos questionamentos, o espaço amostral da pesquisa foi constituído por servidores (homens e mulheres), da Universidade Federal de Viçosa, do *Campus* Viçosa, docentes e técnico-administrativos, que possuíam dependentes registrados em seus assentamentos funcionais de modo geral e aqueles que, além disso, também eram gestores.

Considera-se que o estudo apresenta a possibilidade de examinar a composição e a organização das famílias e, ao mesmo tempo, caracterizar as relações de trabalho, com vistas a identificar as possíveis relações de conflitos entre o trabalho e vida familiar, permitindo conhecer e caracterizar as diversas realidades, identificando suas inter-relações, nível de compromisso e comprometimento do público-alvo, visando verificar as possibilidades de relações de conflito entre trabalho e vida familiar.

Espera-se que este estudo possa contribuir na elaboração de políticas internas, que induzam à melhoria no uso do tempo e à flexibilização no ambiente de trabalho, de modo que essas inibam ou minimizem as relações de conflito e reduzam as tensões no espaço laboral e familiar, além de possibilitar o estabelecimento de programas de capacitação e acompanhamento, por meio de ações de apoio aos servidores, ao se detectarem conflitos entre as responsabilidades profissionais e familiares.

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Geral**

Analisar as relações entre a vida no trabalho, vida pessoal e vida familiar dos servidores da Universidade Federal de Viçosa (UFV), considerando os fatores pessoais/familiares e do ambiente, o grau de envolvimento, o nível de satisfação, o estado psicológico e a qualidade de vida.

### 1.2.2. Específicos

- ✓ Caracterizar o cenário da relação trabalho-família, categorizando a incidência das faltas ao trabalho por justificativa médica, nos diferentes setores da UFV, por categoria funcional, faixa etária, tipo de doença e local de trabalho;
- ✓ Identificar as Representações Sociais dos servidores gestores sobre a relação trabalho, vida pessoal e familiar;
- ✓ Examinar comparativamente o perfil pessoal e familiar dos servidores da UFV, em relação à categoria e à carreira funcional, recursos ambientais disponíveis e o grau de envolvimento dos funcionários tanto no trabalho quanto na família, a partir da compreensão da divisão do trabalho doméstico nas unidades familiares, a geração dos possíveis conflitos e o nível de satisfação;
- ✓ Analisar as implicações das relações do trabalho remunerado, trabalho doméstico, vida pessoal e familiar sobre o estado psicológico dos servidores públicos, em termos de satisfação com a vida, autoestima, nível de estresse, além da qualidade de vida.

## 2. ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A partir da definição dos objetivos específicos, estruturou-se a dissertação em quatro artigos:

**Artigo 1:** Cenário da Relação Trabalho-Família: uma análise das faltas ao trabalho por justificativa médica de servidores de uma instituição pública.

Neste artigo, examinou-se o cenário da relação trabalho e família, mediante a caracterização da incidência de faltas ao trabalho por justificativa médica, a partir de um recorte temporal entre janeiro de 2016 a outubro de 2021, dos servidores das carreiras do Magistério Federal e dos Técnico-Administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV), nos diversos setores do *Campus* UFV Viçosa, por cargos, faixa etária, tipos de doenças e local de trabalho.

**Artigo 2:** Representações Sociais dos Gestores de uma Instituição Pública sobre Trabalho e Família.

Neste artigo, buscou-se avaliar as representações dos gestores da UFV sobre a relação entre trabalho e família, ou seja, as implicações, as influências e a existência de conflito nessa relação.

**Artigo 3:** Análise da Relação Trabalho-Família no Contexto dos Servidores Públicos.

Este artigo tratou da relação trabalho-família, no contexto de servidores da UFV, especificamente, quanto às implicações desse envolvimento, na divisão do trabalho doméstico; da geração de possíveis conflitos sem/com pandemia; e do conhecimento do nível de satisfação.

**Artigo 4:** Implicações da Relação Trabalho-Família no Estado Psicológico e na Qualidade de Vida dos Servidores Públicos.

O último artigo procurou associar os conflitos nas relações do trabalho remunerado, trabalho doméstico, vida pessoal e familiar com o estado psicológico dos servidores, em termos de satisfação com a vida, autoestima, nível de estresse e com a qualidade de vida.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1. Tipo e etapas da pesquisa

De acordo com os objetivos propostos, identifica-se esta pesquisa como qualitativa e quantitativa, de natureza descritiva e exploratória, tendo como abordagem teórico-conceitual: a Teoria das Representações Sociais e o Modelo da Relação de Equilíbrio entre Trabalho e Família.

A pesquisa foi realizada em três etapas. Na primeira foi definida a amostra trabalhada por meio da seleção de servidores em atividade na Universidade Federal de Viçosa (UFV), do *Campus* de Viçosa, em cujas fichas funcionais constava a existência de dependentes. O Quadro 1 apresenta o total geral de servidores por carreira e número de dependentes, em janeiro de 2020, nos três *Campi* (UFV Florestal, UFV Rio Paranaíba e UFV Viçosa).

Observa-se que o quantitativo geral de servidores com dependentes (2.717) representa um índice alto (83%), em relação ao total geral de servidores Técnico-administrativos e do Magistério Federal (3.286). Dentre os dependentes estão os filhos, cônjuges e pais, totalizando 6.050 dependentes, com idade entre 0 e 60 anos ou mais, representando, em média, quase 2 dependentes por servidor. O maior percentual de servidores com dependentes em relação ao total de servidores por nível/cargo está representado na carreira técnico-administrativa, nos níveis de classificação “A” e “B”, 93% e 92%, respectivamente. Esses servidores estão, em sua maioria, entre aqueles que têm mais tempo de serviço na UFV, e possuem o mais baixo nível salarial entre os cargos, para os quais não há reposição devido às suas extinções. Provavelmente, a maior parte de seus dependentes sejam os cônjuges.

**Quadro 1 – Servidores da UFV por carreira e número de dependentes em janeiro de 2020**

Carreira	Nível/Cargo	Servidores	Servidores com Dependentes	Dependentes Filhos	Outros Dependentes	Total de Dependentes
Técnico-Administrativo	A	184	171	166	186	352
	B	278	257	217	262	479
	C	528	446	416	538	954
	D	769	602	586	818	1.404
	E	328	278	304	381	685
Magistério Federal	Professor do EBTT*	91	70	89	77	166
	Professor do Magistério Superior	1.108	893	1.003	1.007	2.010
<b>Total Geral</b>		<b>3.286</b>	<b>2.717</b>	<b>2.781</b>	<b>3.269</b>	<b>6.050</b>

\*Ensino Básico, Técnico e Tecnológico  
Fonte – PGP/UFV (2020).

O cenário da relação trabalho e família foi delimitado para a sua análise, considerando a incidência de faltas ao trabalho por justificativa médica, no período de janeiro de 2016 a outubro de 2021, nos diferentes setores da UFV do *Campus* Viçosa. Tal levantamento, além de caracterizar o referido cenário procurou identificar o setor com maior representatividade de faltas, considerando o percentual médio anual bem como identificar os servidores que se afastaram para cuidar dos dependentes menores de 14 anos de idade, conforme dados do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), do Ministério da Economia (ME), instituído pelo Decreto 6.833/2009. Esses dependentes, em sua maioria, são crianças e alguns adolescentes.

Nos termos do art. 2º da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que trata do Estatuto da Criança e do Adolescente, classifica-se como criança o indivíduo até 12 (doze) anos de idade incompletos, e adolescentes aquele entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos. A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa documental de dados secundários, com a utilização da base de dados de servidores disponibilizada no SIASS. Os dados foram obtidos em números absolutos agrupados em categorias pré-definidas pelo sistema, tais como local de trabalho, categorias funcionais, faixas etárias e tipos de doenças especificadas por meio da Classificação Internacional de Doenças (CID). Esses dados foram organizados e categorizados em planilha de Excel e exportados para o programa de análise estatística Social Package Statistical Science – SPSS.

Na segunda etapa, foi efetuada a aplicação de entrevista semiestruturada junto aos gestores das Pró-Reitorias e Órgãos vinculados, objetivando conhecer suas representações sobre a relação trabalho-família, no contexto da realidade dos servidores da UFV. Considerando o momento de pandemia da Covid-19, a entrevista (Apêndice 1) foi realizada de forma *on-line*, por meio da plataforma do *Google Meet*, por email e pelo aplicativo *WhatsApp*.

Na terceira fase, foi aplicado um questionário sociodemográfico, *on-line*, aos servidores que possuíam dependentes para identificação do perfil pessoal e familiar dos servidores e dos recursos ambientais disponíveis, os tipos de envolvimento na relação trabalho-família e de conflitos existentes, o grau de satisfação e o nível de estresse, bem como a qualidade de vida, conforme Anexo A. O questionário foi elaborado no *Google Forms* e composto por três blocos: Bloco I - Perfil Pessoal e Familiar (perguntas fechadas); Bloco II - Aspectos da Relação Trabalho-família (perguntas fechadas) e Bloco III - Estado Psicológico (perguntas fechadas e abertas). O link com as devidas orientações foi encaminhado para o endereço eletrônico dos servidores selecionados.

### 3.2. Local de Estudo

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Viçosa, no *Campus* Viçosa, instituição pública federal de ensino localizada na cidade de Viçosa (MG). Além desse, a UFV tem também os *campi* UFV – Florestal e UFV – Rio Paranaíba, localizados em Florestal (MG) e Rio Paranaíba (MG), respectivamente. Em janeiro de 2020, o corpo docente do Magistério Federal contava com 1.108 docentes da carreira de Magistério Superior e 91 professores da carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Seu corpo técnico-administrativo era composto por 2.087 servidores distribuídos nos níveis A (184), B (278), C (528), D (769) e E (328). A UFV oferece ensinos médio e técnico, cursos de graduação e programas de pós-graduação nos seus três *campi*, nos quais estão matriculados mais de 20 mil estudantes.

A escolha da instituição deve-se à diversidade de suas áreas de ensino, pesquisa e extensão, da composição de sua estrutura operacional e da composição diversa do seu quadro de servidores, e o fato da pesquisadora ser servidora atuante na área de Gestão de Pessoas, que traz a possibilidade de agregação e confronto das teorias estudadas com as práticas vivenciadas.

### 3.3. Público envolvido

O universo populacional desta pesquisa foi constituído de servidores docentes do Magistério Federal (Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico) e de Técnico-Administrativos dos cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), homens e mulheres, em atividade na UFV, ocupantes e não ocupantes de cargos comissionados, no *Campus* Viçosa, em cujas fichas funcionais constava a identificação de dependentes.

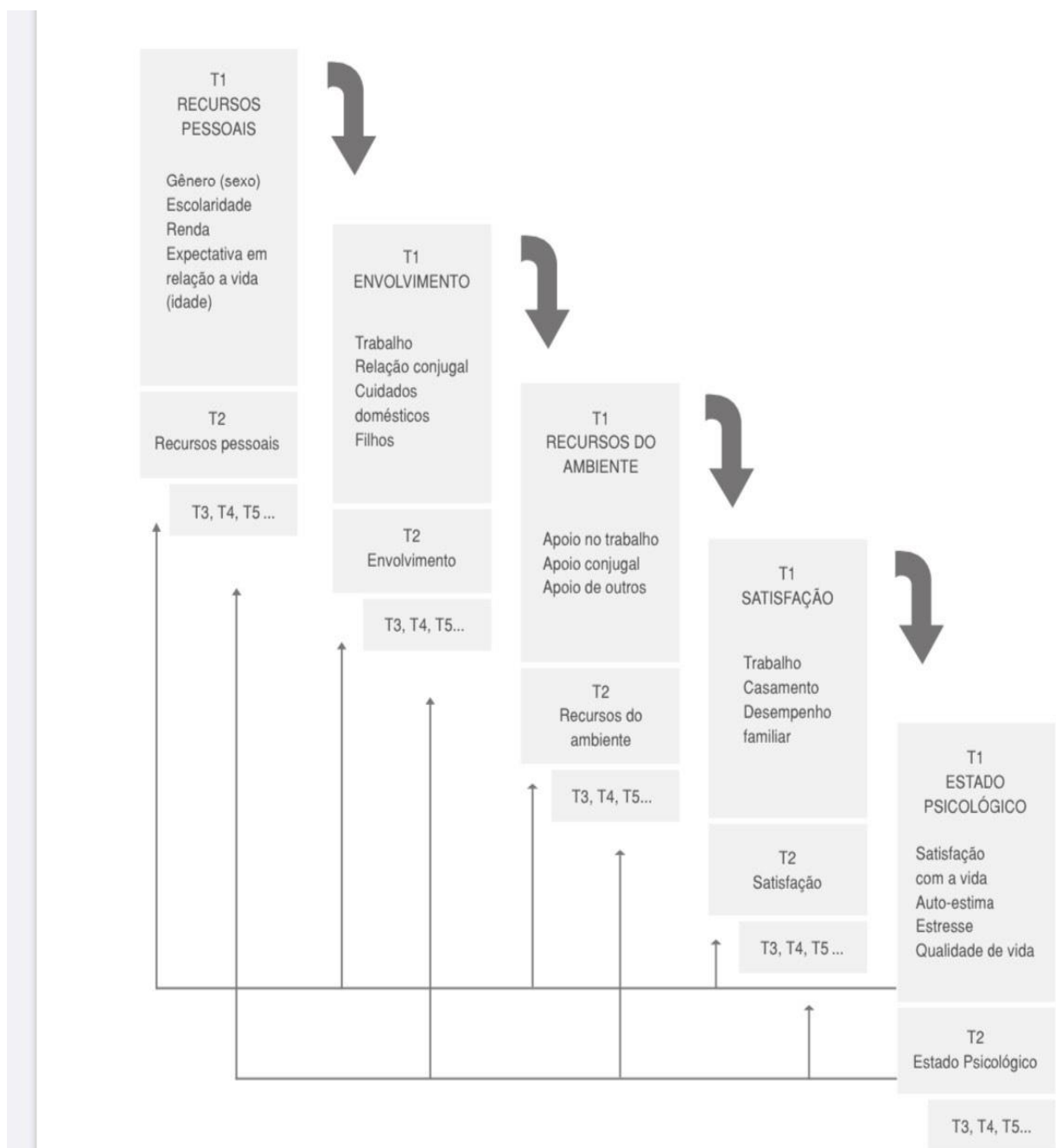
Na segunda etapa, fez-se a entrevista semiestruturada com a participação voluntária de 13 (treze) gestores, com função de: Assessor Especial da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP); Assessor de Saúde da Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários (PCD); Chefe do Serviço de Capacitação de Pessoal da PGP; Chefe do Serviço de Provimento, Acompanhamento e Avaliação da PGP; Chefe da Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida da PGP; Chefe do Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida da PGP; Chefe de Expediente da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas da PGP; Diretora de Tecnologia da Informação da Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (PPO); Chefe de Expediente da Divisão de Saúde da PCD; Chefe do Serviço de Bolsa da PCD; Chefe de

Expediente da Divisão de Extensão da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PEC); Chefe de Expediente da Pró-Reitoria de Administração (PAD) e Assistente Técnico da PAD.

### 3.4. Categorias e variáveis de análise

As categorias e variáveis de análise, desse estudo, seguiram o modelo de equilíbrio entre trabalho e família, proposto por Barham e Vanalli (2012), conforme Figura 1.

**Figura 1 - Modelo do processo de equilíbrio entre trabalho e família**



Fonte: Barham e Vanalli (2012).

Nesse modelo, iniciando em T1, os recursos pessoais, em termos de gênero (sexo), escolaridade, renda e expectativa em relação à vida (idades) tendem a influenciar os envolvimento assumidos pelos indivíduos participantes no que diz respeito ao trabalho, à relação conjugal e ao cuidado da casa e dos filhos. Considerando a capacidade do indivíduo para lidar com os envolvimento, este mobiliza, recursos do ambiente (apoio recebido no trabalho, do cônjuge e de outros), quando avaliados como necessários.

O ajuste dos recursos pessoais do indivíduo e dos recursos externos, os quais possui para atender as suas demandas profissionais e familiares, produz percepções ligadas à satisfação ou insatisfação com os diferentes aspectos de suas vidas (trabalho, casamento, desempenho familiar), influenciando, de modo geral, em seu estado psicológico, em termos de satisfação com a vida, autoestima, nível de estresse, bem como em sua qualidade de vida (BARHAM; VANALLI, 2012).

No momento T2, o estado psicológico dos participantes, pode causar alterações em qualquer um dos elementos dos fatores (recursos pessoais, envolvimento, recursos do ambiente e satisfação). Dessa forma, mudanças nas condições de vida do indivíduo, tais como: desenvolvimento profissional e familiar, mudanças na rede de apoio, na saúde, dentre outros; e o impacto psicológico dessas mudanças podem afetar a autopercepção das pessoas e a percepção sobre os indivíduos a sua volta. Essas alterações nas expectativas do indivíduo, podem provocar modificações em seus envolvimento e resultar em ajustamentos nos apoios procurados. O nível de satisfação com o resultado das mudanças que surgem na vida de uma pessoa afeta o seu bem estar psicológico, causando uma reavaliação de suas possibilidades e necessidades, na busca de resultados positivos para si e para os outros, ao longo do percurso da vida, T3, T4, T5... Nesse sentido, pode-se observar que as interações entre esses fatores são permanentes ao longo da vida das pessoas (BARHAM; VANALLI, 2012).

O modelo apresentado, segundo Barham e Vanalli (2012), objetivou auxiliar na investigação e análise dos fatores envolvidos no equilíbrio buscando refletir sobre as questões que contribuem para atuações que proporcionem aos indivíduos satisfação e bem estar.

### **3.5. Matriz metodológica**

Conforme Quadro 2, foi estruturada a matriz metodológica, que apresenta o desenho da pesquisa, em termos da abordagem teórico-metodológica; problema de pesquisa, sua relevância e justificativa; variáveis de análise e instrumentos e estratégias para a coleta dos dados, em função dos objetivos específicos propostos.

## Quadro 2 - Matriz metodológica da pesquisa

TEMA DE PESQUISA:	Relação entre Família e Trabalho
TÍTULO DA PROPOSTA:	<b>Cenário e Condições da Relação Trabalho-Família no Contexto da Realidade de Servidores Públicos</b>
ABORDAGEM TEÓRICO-METODOLÓGICA:	Pesquisa qualitativa e quantitativa, de natureza descritiva e exploratória, tendo como abordagem teórica conceitual, a Teoria das Representações Sociais, a Relação entre Trabalho e Família, Nível de Estresse e Qualidade de Vida. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários, entrevista semiestruturada, cujos dados foram analisados pela estatística descritiva e análise textual.
PROBLEMA DE PESQUISA:	O presente estudo possui as seguintes questões-problema de pesquisa: Quais são as representações dos gestores sobre o processo de equilíbrio da relação trabalho-família? Como os recursos pessoais e do ambiente, o grau de envolvimento e o nível de satisfação com o trabalho e família afetam o equilíbrio da relação trabalho-família, dimensionado pelo estado psicológico, em termos de satisfação com a vida, autoestima, nível de estresse e qualidade de vida?
RELEVÂNCIA E JUSTIFICATIVA:	Evidências empíricas indicam a dificuldade dos servidores, que possuem dependentes, de conciliar o trabalho com a família. Dessa forma, tornou-se relevante analisar as estratégias que utilizadas por eles para conciliar as demandas do trabalho e da família. Assim, este estudo se justificou por apresentar a possibilidade de avaliar a composição e a organização das famílias e caracterizar as relações de trabalho estratificadas por carreiras e nível de renda. Além disso, avaliaram-se as possíveis relações de conflitos entre o trabalho e vida familiar, permitindo conhecer e caracterizar as diversas realidades, identificando suas inter-relações e nível de compromisso e comprometimento com a dupla jornada.
PRINCIPAIS VARIÁVEIS DE ANÁLISE:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilíbrio entre trabalho e família</li> <li>• Número de servidores com dependentes</li> <li>• Faltas ao trabalho</li> <li>• Recursos pessoais</li> <li>• Recursos do Ambiente</li> <li>• Envolvimento</li> <li>• Grau de Satisfação</li> <li>• Satisfação com a Vida</li> <li>• Autoestima.</li> <li>• Nível de estresse.</li> <li>• Qualidade de vida.</li> </ul>
PÚBLICO DE INTERESSE	Servidores docentes e técnico-administrativos, homens e mulheres, da Universidade Federal de Viçosa, do <i>Campus</i> Viçosa, que apresentam em sua ficha funcional a identificação de dependentes.

### Continuação: Quadro 2 - Matriz metodológica da pesquisa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIÁVEIS A SEREM IDENTIFICADAS	INSTRUMENTOS E ESTRATÉGIAS PARA A COLETA DOS DADOS
Caracterizar o cenário da relação trabalho-família, considerando a incidência das faltas ao trabalho por justificativa médica nos diferentes setores da UFV, por categoria funcional, faixa etária, tipo de doença e local de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faltas ao trabalho com justificativa médica por setores da UFV.</li> <li>• Servidores com dependentes.</li> <li>• Categoria funcional.</li> <li>• Faixa etária.</li> <li>• Tipo de doença.</li> <li>• Local de trabalho.</li> </ul>	Coleta de dados por meio de pesquisa documental de dados secundários existentes na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas com abordagem quantitativa. Os dados foram registrados no software livre QGis 3.2.1, tendo como finalidade projetar um mapa de georreferenciamento.
Identificar as Representações Sociais dos servidores gestores sobre a relação trabalho, vida pessoal e familiar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relação trabalho-família</li> </ul>	Coleta de dados dos gestores da UFV, por meio de entrevista semiestruturada, sobre suas representações a respeito da relação trabalho e família.
Examinar comparativamente o perfil pessoal e familiar dos servidores da UFV, em relação à categoria e a carreira funcional, recursos ambientais disponíveis; bem com o grau de envolvimento dos funcionários tanto no trabalho quanto na família, a partir da compreensão da divisão do trabalho doméstico nas unidades familiares, bem como a geração dos possíveis conflitos e o nível de satisfação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil pessoal e familiar dos servidores da Universidade Federal de Viçosa, por meio das seguintes variáveis: idade, sexo, estado civil, escolaridade, nível salarial, tipo de dependente.</li> <li>• Recursos ambientais, em termos de apoio.</li> <li>• Divisão do trabalho.</li> <li>• Conflito trabalho e família.</li> <li>• Nível de satisfação.</li> </ul>	Coleta de dados sobre a caracterização socioeconômica dos servidores, relação trabalho-família, recursos ambientais, nível de envolvimento, conflitos existentes e nível de satisfação, por meio de pesquisa documental de dados secundários existentes na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, com abordagem quantitativa, e a coleta dos dados, por meio de questionário aplicado, por email e pela plataforma <i>Google Forms</i> .
Analisar as implicações das relações do trabalho remunerado, trabalho doméstico, vida pessoal e familiar sobre o estado psicológico dos servidores públicos, em termos de satisfação com a vida, autoestima, nível de estresse, além da qualidade de vida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estado Psicológico considerando: Satisfação com a vida; Autoestima; Nível de estresse; Qualidade de vida.</li> </ul>	Coleta de dados contendo as seguintes dimensões: satisfação com a vida, autoestima, nível de estresse e qualidade de vida, por meio de questionário aplicado utilizando email pessoal dos servidores selecionados e a plataforma <i>Google Forms</i> .

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

### 3.6. Procedimentos de análise dos dados

Para atender os objetivos propostos, a sistemática adotada para a análise dos dados foi precedida da organização e tabulação de todas as informações obtidas e, em seguida, para análise dos dados qualitativos, foi adotada a técnica de análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2011), essa análise compreende três fases. A primeira fase determinada pré-análise, consiste no estabelecimento, identificação e pré-seleção dos documentos através da busca e da

sua leitura superficial. A segunda fase consiste na exploração do material com o procedimento da análise e seleção final do material, por meio da leitura completa dos documentos e tratamento dos resultados. A terceira fase remete-se à aplicação do tratamento quantitativo com interpretação qualitativa do material selecionado na fase de exploração.

Como suporte para proceder as análises, foi utilizado o *software* Iramuteq, selecionando-se, dentro de suas técnicas, a nuvem de palavras e a Classificação Hierárquica Descendente (CHD), para a realização da análise das raízes lexicais das palavras, após exibição do conjunto de palavras estatisticamente mais relevantes, divididas por classes, e identificação das palavras-chaves, por meio da nuvem de palavras e, a partir de suas frequências, procedeu-se também o seu agrupamento de forma gráfica.

Para a análise dos dados quantitativos, utilizou-se da estatística descritiva (média, frequência, análises tabulares e gráficas), por meio do *software* SPSS.

#### **4. ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA**

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa, conforme disposto na Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e na Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS, sendo aprovado sob o registro CAAE: 48400121.0.0000.5153 e Parecer nº 4.846.083.

Antes de iniciar a pesquisa, o público alvo foi orientado quanto aos objetivos propostos da mesma, quanto ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e quanto à garantia da integridade preservada e à confiabilidade dos dados. Como condição imprescindível, ao aceitar participar do trabalho, ele deveria clicar em "Declaro que li, compreendi e aceito participar da pesquisa". O TCLE está apresentado nos Apêndices 2 e 3.

#### **5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABRÃO, K. C. L.; MIOTO, R. C. T. Políticas de “conciliação” entre trabalho e responsabilidade familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. **Textos & Contextos** (Porto alegre), v. 16, n. 2, p. 313-327, ago./dez. 2017.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARHAM, E. J.; VANALLI, C. G. Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.12, n. 1, p. 47-60, jan./abr. 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm). Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. **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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 5 maio 2022.

BRASIL. **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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm). Acesso em: 5 maio 2022.

BRASIL. **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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm). Acesso em: 5 jun. 2022.

CYRINO, R. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 11, n. 21, p. 66-92, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222009000100005>. Acesso em: 23 maio 2022.

GENUÍNO, S. L. V. P.; GOMES, M. da S.; MORAES, E. M. de. O Estresse Ocupacional e a Síndrome de Burnout no Ambiente de Trabalho: Suas Influências no Comportamento dos Professores da Rede Privada do Ensino Médio de João Pessoa. **Revista Anagrama**, v. 3, n. 2, p. 1-9, out. 2009. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35426/38145>. Acesso em: 28 maio 2022.

LADEIRA, K. F. de. **Dupla jornada da mulher e qualidade de vida**: a influência do nível socioeconômico nas estratégias de conciliação entre o tempo laboral e o tempo familiar. 2000. 120 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica), Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa-MG.

MINAYO, M. C. de S.; HARTZ, Z. M. de A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7075.pdf>. Acesso em: 28 maio 2022.

MORAES, P. M.; ABRÃO, K. C. L.; MIOTO, R. C. T. Conciliação entre trabalho e vida familiar: um debate necessário. **Serviço Social e Saúde**, Campinas, SP, v. 14, n.1(19), p. 105-118, jan./jun. 2015.

SANJUTÁ, G.; BARHAM, E. J. Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. **Revista Nucleus**, Ituverava, v.3, n.1, p. 53-62, out./abr. 2004/2005. Disponível em: <https://www.nucleus.feituverava.com.br/index.php/nucleus/article/view/424>. Acesso em: 25 maio. 2022.

SILVA, A. B. **A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família**. 2005. 273 f. Tese (Doutorado Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC.

SOUSA, L. P. de; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, maio/ago. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00123.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2022.

SOUZA, M. M. C. de. A importância de se conhecer melhor as famílias para a elaboração de políticas sociais na América Latina. Texto para discussão nº 699. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA**, Rio de Janeiro, jan. 2000. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0699.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0699.pdf). Acesso em: 2 jun. 2022.

VANALLI, A. C. G. **Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância**. 2012. 171f. Tese (Doutorado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/5975/4687.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 maio 2022.

## ARTIGO 1

# CENÁRIO DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: UMA ANÁLISE DAS FALTAS AO TRABALHO POR JUSTIFICATIVA MÉDICA DE SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA

### RESUMO

Objetivou-se com este estudo examinar o cenário da relação trabalho e família, por meio da caracterização da incidência de faltas ao trabalho por justificativa médica, nos diferentes setores do *Campus* UFV Viçosa, por cargos, faixa etária, tipos de doenças e local de trabalho. A metodologia utilizada foi de caráter quantitativo e de natureza descritiva. A amostra foi composta pelos servidores das carreiras do Magistério Federal e dos Técnico-Administrativos. Os resultados mostraram que o número de servidores que se afastaram do trabalho para cuidar de dependentes menores de 14 anos de idade foi muito inferior ao de outras categorias. Constatou-se que as doenças que causam os maiores percentuais de afastamento por longos períodos estão aquelas associadas às do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (CID = M), e às de transtornos mentais e comportamentais (CID = F). Concluiu-se que o cenário da relação trabalho e família foi afetado tanto por questões do cuidado, quanto por doenças relacionadas aos motivos de natureza física e mental.

**Palavras-chave:** Trabalho e Família. Afastamentos. Servidor Público.

### ABSTRACT

The objective of this study was to examine the scenario of the work and family relationship, through the characterization of the incidence of absences from work for medical reasons, in the different sectors of the UFV Viçosa Campus, by positions, age group, types of diseases and workplace. The methodology used was quantitative and descriptive. The sample consisted of servants from the Federal Teaching and Technical-Administrative careers. The results showed that the number of civil servants who took time off work to care for dependents younger than 14 years of age was much lower than in other categories. It was found that the diseases that cause the highest percentages of absence for long periods are those associated with the musculoskeletal system and connective tissue (CID = M), and with mental and behavioral disorders (CID = F). It was concluded that the scenario of the work and family relationship was affected both by care issues and by diseases related to physical and mental reasons.

**Keywords:** Work and Family. Leaves. Public server.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho não possui uma única forma, ou seja, são diversos os tipos de trabalho, exercidos por períodos distintos e de maneiras diferentes. O tempo ocupado com o trabalho, seja ele produtivo (remunerado) ou reprodutivo (doméstico), para a maioria das pessoas, está longe de ser uma decisão livre e individual, pois está ligado às responsabilidades e poderes, além de ser muito revelador de questões relacionadas à classe social, família, gênero e raça (ANDRADE, 2018).

Cyrino (2009) ressaltou que tanto as responsabilidades domésticas quanto o trabalho remunerado são constituídos de atos que ocupam tempo; sendo, portanto, elementos importantes na análise da organização da vida cotidiana. As responsabilidades domésticas estão divididas em tarefas domésticas e em atividades de cuidado de familiares, especialmente de dependentes, como as crianças, os idosos, as pessoas com deficiência e os doentes. A responsabilidade domiciliar com o cuidado reforça as atribuições da família no provimento de bem-estar (MOSER; DAL PRÁ, 2016).

Nesse cenário, a inserção das mulheres no trabalho, apesar de satisfazer de alguma maneira as necessidades financeiras da família, tornou-se um problema, pois, a família, que sempre assumiu o papel de prover o bem-estar, tem passado por mudanças, que afetam as formas de garantia de proteção (MORAES; ABRÃO; MIOTO, 2015). Dessa forma, o equilíbrio entre trabalho e família é um grande desafio. No trabalho que é regido pela esfera pública e na família, pela privada, a utilização do tempo torna tensa a relação entre essas duas esferas. Particularmente, essa tensão afeta as mulheres visto que, tradicionalmente, a responsabilidade com os cuidados da família recai sobre elas (MOSER; DAL PRÁ, 2016).

De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua (IBGE, 2020), em 2019, a porcentagem de mulheres que afirmaram ter realizado cuidados de pessoas foi de 36,8%, enquanto a dos homens foi de 25,9%. As crianças se despontaram como as que mais receberam cuidados no domicílio, sendo que aproximadamente 50% tinham idade entre 0 a 14 anos. Já em relação aos cuidados com os idosos foi constatada uma taxa de 10,5%, indicando um aumento de 0,8 pontos percentuais em comparação a 2018.

Para Costa (2018), as desigualdades estruturais em relação aos gêneros persistem principalmente no campo do trabalho, sendo necessária uma reflexão sobre como a mulher viverá cada um desses papéis, frente aos desafios e conquistas. Os sentimentos que as mulheres têm em relação às diversas cobranças feitas pela família, como atenção e carinho,

para Ávila e Portes (2012), é motivo de sofrimento e estresse emocional, gerando sentimentos e culpa e de incapacidade.

Dessa forma, o mal-estar que as mulheres vivem no mundo do trabalho pode estar ligado às assimetrias criadas nas relações de gênero, como constatado por Sousa e Guedes (2016, p.128): “O acentuado conflito entre trabalho e família é o resultado da não harmonização dos avanços femininos no campo profissional com o relaxamento das responsabilidades relativas ao cuidado familiar”.

Por outro lado, segundo Barham e Vanalli (2012), nesse novo cenário de múltiplos papéis, muitos homens, cujas mulheres trabalham fora de casa, também enfrentam grandes dificuldades. Para as autoras, essa nova realidade, exige um envolvimento com múltiplos papéis e requer a coordenação e o equilíbrio das obrigações referentes ao trabalho e a vida familiar.

Assim, são diversas as consequências do conflito trabalho e família, dentre elas destacam-se a insatisfação profissional, diminuição da produtividade, aumento dos níveis de estresse, absenteísmo e intenção de abandonar o trabalho (ANDRADE, 2015).

Apesar desses conflitos, é por meio do trabalho que os indivíduos têm a possibilidade de realização, de integração social e de expressar suas competências. Destaca-se, ainda, que o trabalho é essencial na construção da identidade do ser humano (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

A partir dos anos 90, quando se iniciou o processo de reestruturação produtiva, juntamente com as mudanças de valores do mundo moderno e globalizado, viram-se modificados o trabalho e o perfil dos trabalhadores para adaptação das inovações tecnológicas aos novos modelos gerenciais. Constatou-se, também, o aumento das responsabilidades e da complexidade das tarefas; ou seja, houve uma intensificação do trabalho, gerando o aumento do desemprego, do trabalho informal, mudanças no modo de trabalho e dos determinantes do processo saúde-doença (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Nesse processo, segundo Andrade e Cardoso (2012), os transtornos mentais, por meio do comportamento e da emoção, oferecem riscos para a manutenção da saúde mental e estão entre as principais causas de afastamento do trabalho.

Esse fato é contemplado pela Lei 8.112/1990, que institui o regime jurídico dos servidores públicos civis, concede licença para tratamento de saúde ao servidor mediante perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que faz jus (BRASIL, 1990). Outra licença concedida na referida lei é o afastamento por motivo de doença em pessoa da família, como cônjuge ou companheiro, pais, filhos, padrasto ou madrasta, enteado ou dependente que viva a

suas expensas, sendo sua concessão vinculada à avaliação por perícia médica (BRASIL, 1990).

Diante do exposto, levantou-se uma questão: os servidores com dependentes, filhos menores de 14 anos de idade, têm maior incidência de faltas ao trabalho? Para responder essa questão, este estudo objetivou caracterizar e analisar a incidência das faltas ao trabalho por justificativa médica por cargos, faixa etária, tipos de doença e local de trabalho, em diferentes setores do *Campus* UFV Viçosa.

A relevância desse estudo está no aprofundamento de pesquisas com temas relacionados à conciliação entre a família e a necessidade do trabalho remunerado em detrimento do trabalho doméstico e suas consequências na saúde ocupacional e mental do trabalhador. Ao concluírem suas pesquisas sobre os afastamentos laborais em função dos transtornos de ansiedade, Ribeiro *et al.* (2019) expressaram a existência de lacunas e a importância de realizar novos estudos relacionados ao tema.

Espera-se que os resultados deste estudo possam incentivar uma reflexão sobre o estado de saúde dos servidores, bem como construir estratégias de intervenções e políticas públicas voltadas para a melhoria da qualidade de vida desse público, visando à diminuição dos afastamentos.

## **2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Esta pesquisa possui uma abordagem quantitativa, de natureza descritiva. Os métodos quantitativos, especialmente as estatísticas, permitem que os pesquisadores os utilizem para examinar tendências, perceber padrões de comportamento e ação, prever resultados, analisar tendências e riscos, definir estratégias de ação e analisar modelos em detalhes (MEIRELLES, 2014). O objetivo principal da pesquisa descritiva é descrever as características de uma população ou fenômeno ou, ainda, estabelecer relações entre variáveis. Nas pesquisas descritivas, destacam-se aquelas que buscam estudar as características específicas de um grupo, tais como: gênero, idade, procedência, saúde física e mental, dentre outros (GIL, 2017).

O desenvolvimento da pesquisa ocorreu na Universidade Federal de Viçosa (UFV), instituição pública federal de ensino, localizada na cidade de Viçosa (MG) a partir de um recorte temporal de janeiro de 2016 a outubro de 2021. A amostra utilizada foi composta por um total de 1.621 servidores distribuídos entre as carreiras do Magistério Federal (Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico) e dos Técnico-Administrativos dos

cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), homens e mulheres, dos diferentes setores do *Campus* UFV Viçosa, com afastamento do trabalho por motivo de licença médica para tratar da própria saúde, bem como aqueles que se afastaram para cuidar dos dependentes menores de 14 anos de idade.

A opção para o cuidado de dependentes nesta faixa etária se deve ao fato da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que trata do Estatuto da Criança e do Adolescente, classificar em seu art. 2º, esse grupo na faixa de menores de 14 anos, como crianças aquelas até 12 anos de idade incompletos e de 12 a 14 anos como adolescentes e, ao mesmo tempo, pela dependência da presença dos familiares, principalmente nas faixas menores.

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa documental de dados secundários com a utilização da base de dados de servidores disponibilizada no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) do Ministério da Economia (ME). Os dados foram obtidos em números absolutos e foram agrupados em categorias pré-definidas pelo SIASS, como local de trabalho, cargo, faixa etária e tipos de CIDs. Este agrupamento permitiu examinar o cenário da relação trabalho e família, por meio da incidência dos afastamentos do trabalho, por justificativa médica para cada uma das categorias.

As doenças registradas de acordo com a Classificação Internacional de Doenças, (CID-10), 10ª versão, foram agrupadas em categorias tendo como base as especialidades médicas para os tipos de doenças relacionadas entre si, ou seja, aquelas com patologias similares.

Para a análise dos dados quantitativos, utilizou-se a estatística descritiva (média, frequência, análises tabulares e gráficas) para descrição exploratória dos dados encontrados. Também foi realizada Análise de Variância – ANOVA, para comparação da média de quantidade de dias de afastamento por servidor entre os cargos. Toda a análise foi realizada com o auxílio do *software* Social Package Statistical Science – SPSS, versão 22. Além disso, foi gerado um mapa de georreferenciamento, constando a localização dos setores da UFV, com frequências de afastamentos de servidores, em média, acima de 10% por ano, utilizando o *software* QGIS, versão 3.16.

### **3. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Considerando os 1.621 servidores do Campus UFV-Viçosa, que compuseram a amostra analisada, em média, 56% tiveram, em seis anos, algum tipo de afastamento. Com

destaque para o ano de 2019, que teve a representatividade de 79% da amostra. A queda de afastamento, no ano de 2020, em todas as faixas etárias, pode ser explicada pela adoção do trabalho remoto na Instituição em função da pandemia de Covid-19 e pela paralisação das perícias médicas. Os afastamentos para cuidados com dependentes, na faixa etária de 14 a 18 anos, mantiveram-se estáveis e os dos menores de 14 anos apresentaram-se acima da média, a partir do ano de 2019, principalmente no período pandêmico, em que os estabelecimentos de ensino voltados para educação básica, educação infantil e creches permaneceram fechados (Tabela 1).

**Tabela 1- Quantidade de servidores da UFV afastados por motivo de licença médica para tratar de dependentes menores ou da própria saúde, por faixa etária, entre os anos de 2016 a 2021**

Faixa Etária	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Média
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>Cuidado com dependentes</b>							
<u>&lt; 14</u>	2,7	1,8	2,7	4,1	3,5	4,3	3,1
<u>14 a 18</u>	0,1	0,3	0,2	0,1	0,0	0,5	0,2
<b>Cuidado com a própria saúde</b>							
<u>19 a 21</u>	0,2	0,3	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1
<u>22 a 25</u>	1,4	1,2	0,3	0,8	0,8	0,6	0,9
<u>26 a 30</u>	6,5	7,8	5,8	5,2	6,3	4,2	6,0
<u>31 a 35</u>	10,6	10,0	13,0	11,6	12,2	11,6	11,4
<u>36 a 40</u>	5,4	7,8	12,2	11,2	19,3	17,2	10,7
<u>41 a 50</u>	14,1	12,3	12,4	14,6	15,0	22,7	14,5
<u>51 a 60</u>	41,8	41,2	32,9	30,3	24,8	24,9	34,3
<u>&gt; 60</u>	17,2	17,4	20,3	22,1	18,1	14,0	18,7
Total servidores	1.029	1.080	1.165	1.282	254	622	905

Fonte: Dados da pesquisa (2021), extraídos do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS, 2021).

Observa-se que nas faixas etárias compreendidas entre 51 a 60 anos, os afastamentos para cuidados da própria saúde tiveram os percentuais mais elevados em todo o período analisado, correspondendo em média a 34,3% da amostra.

Os afastamentos, considerando a Classificação Internacional de Doenças - CID, estão ilustrados na Tabela 2. Cabe ressaltar que foram considerados para este estudo os tipos de doenças mais recorrentes, isto é, com maior número de atestados médicos, que foram agrupadas de acordo com a similaridade das patologias.

Observou-se que em todos os anos avaliados, a maior incidência de afastamento foi por motivo de doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (CID = M) e cuidados com a saúde mental (CID = F), representando, respectivamente, a média de 32% e

17%, aproximadamente a metade do número total de servidores analisados. No ano de 2021, considerando o período atípico, foi observado o afastamento de 85 servidores por motivo de infecção por coronavírus, entretanto esse número não foi computado considerando o período atípico por causa da pandemia. Observou-se, porém, nesse ano, um aumento do percentual de afastamentos em função de transtornos mentais e comportamentais. Esses achados corroboram com a visão de Andrade e Cardoso (2012) ao afirmarem que os transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento do trabalho.

**Tabela 2 – Percentual de servidores afastados por CID nos anos de 2016 a 2021**

CID*	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Média
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
A	15	4	2	7	8	2	4
C	4	7	6	5	5	3	5
E	-	-	-	1	1	-	1
F	17	19	20	13	13	25	17
H	5	2	10	7	7	8	5
I	5	3	8	5	8	6	4
J	6	12	8	4	9	20	8
K	5	2	4	7	10	3	4
M	31	30	29	32	20	15	32
N	-	5	3	2	5	3	3
O	-	5	6	4	5	-	5
S	6	10	4	6	5	5	5
Z	8	1	-	4	4	9	6

Fonte: Dados da pesquisa (2021), extraídos do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS, 2021).

\*Classificação Internacional de Doenças.

A - Diarréia e gastroenterite; B - Infecção por coronavírus e infecção viral; C - Neoplasia; E - Lipodistrofia; F - Transtornos mentais e comportamentais; H - Cataratas e transtornos da retina; I - Hipertensão e infarto agudo do miocárdio; J - Influenza (gripe) e sinusite aguda; K - Colelitíase; M - Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo; N - Hiperplasia da próstata; O - Afecções ligadas à gravidez; S - Fraturas; Z - Exame dos olhos e da visão.

A Tabela 3 aponta a taxa média de afastamento por cargos em cada carreira, indicando pouca variação entre eles, observado pelo baixo desvio padrão em relação à média. Para cargos da carreira técnico-administrativos, ponderado pelo número total de servidores, com exceção do ano de 2020, observou-se uma estabilidade de afastamento, apresentando uma taxa média de 10,01 dias de afastamento anual por servidor. Os professores da carreira do magistério superior apresentaram a menor taxa média de afastamento e a menor variação entre os anos. Em contrapartida, os professores da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT apresentaram o dobro da taxa média, quando comparados ao magistério superior e uma maior variação da taxa entre os anos analisados. No ano de 2020, considerado

atípico em função da pandemia, verificou-se uma queda na taxa de afastamentos provavelmente causada pela redução das perícias e junta médica nesse ano.

**Tabela 3 - Taxa de dias de afastamento/servidor para cada cargo nos anos de 2016 a 2021**

Ano	Técnico-administrativo*	Professor Magistério Superior	Professor EBTT**	Valor de p
	Taxa média	Taxa média	Taxa média	
2016	10,15	3,16	2,77	
2017	9,86	3,49	7,15	
2018	11,11	2,60	5,24	
2019	11,41	4,31	7,42	
2020	2,14	0,70	2,07	
2021	8,77	4,01	8,16	
Média±DP	10,01±3,44	3,32±1,30	6,20±2,56	0,023***

\*Foram considerados os 50 cargos mais representativos.

\*\*Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

\*\*\*Teste de Tukey significativo a 5%.

Fonte: Dados da pesquisa (2021), extraídos do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS, 2021).

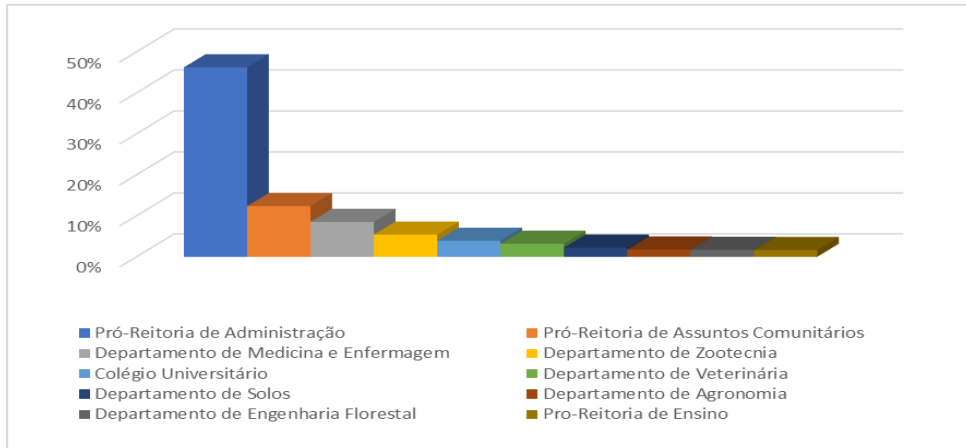
Verificou-se, pela ANOVA, conforme teste de Tukey, a existência de relação entre os cargos e os dias de afastamento/servidor para averiguar diferenças significativas nas médias. O valor-p foi menor que o nível de significância adotado (valor-p<5%), indicando a existência de diferença significativa entre as classes de servidores. Observou-se que a diferença da média entre os servidores da carreira técnico-administrativo e de professores do ensino básico e tecnológico foi maior que a dos servidores da carreira de magistério superior.

Não foi possível verificar o quantitativo e nem classificar as doenças dos servidores afastados pelo fator determinante sexo, devido às restrições de dados sigilosos e/ou pessoais do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), instituído pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, visto que os dados são obtidos em números absolutos, podendo ser agrupados em categorias pré-definidas pelo sistema, como local de trabalho, cargo, faixa etária e tipo de CID.

A Figura 1 mostra o percentual médio anual de servidores afastados, conforme o setor que atua na UFV. As Pró-Reitorias de Administração e de Assuntos Comunitários responderam por mais da metade dos afastamentos ocorridos. As atividades desenvolvidas nestes órgãos, em sua maioria, são de nível operacional e exigem grande esforço dos servidores já em idade mais avançada para a execução das mesmas, como manutenção das construções, jardinagem, vigilância, execução de obras e limpeza em geral. No mesmo nível

de atividade, porém com menor número de servidores, destacaram-se também os departamentos de veterinária, solos, agronomia e engenharia florestal.

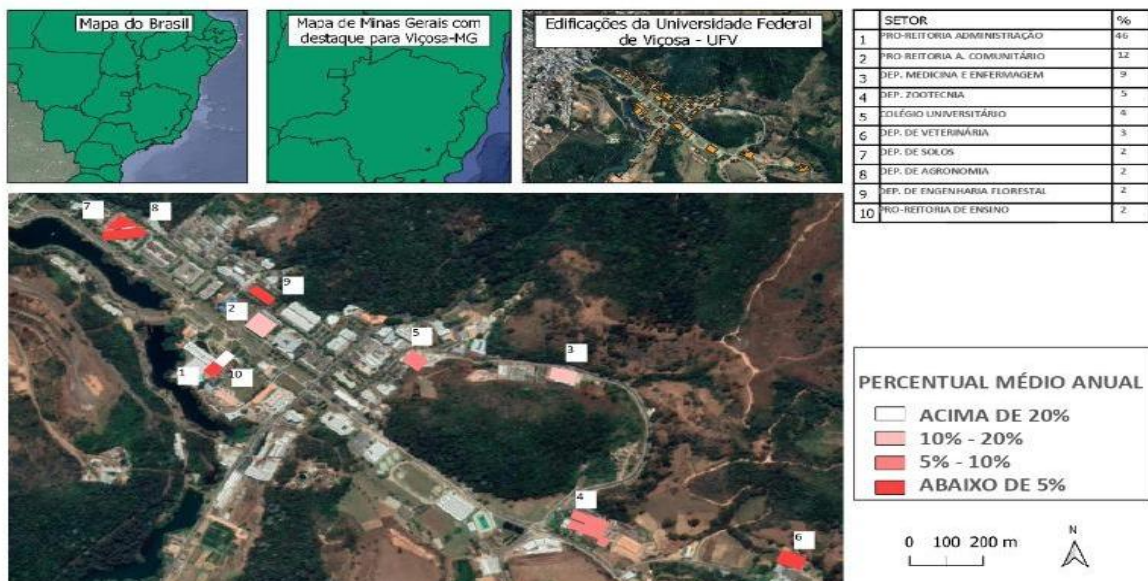
**Figura 1 - Distribuição do percentual médio anual de servidores afastados dos setores da UFV, Campus Viçosa, 2016-2021**



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Esses ambientes são localizados em diversas partes do campus e muitos em locais fechados, a exemplo da Divisão de Alimentação, especificamente, no refeitório universitário vinculado à Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários. Outros, em áreas abertas que exigem a manutenção diária e expõe o servidor às intempéries da natureza, como as áreas experimentais, estábulos, currais, pastos, manutenção de esgoto, pulverização de plantações, todas elas consideradas ambientes insalubres (Figura 2).

**Figura 2 – Mapa de localização dos setores da UFV, Campus Viçosa, elaborado de acordo com o percentual médio anual de servidores afastados entre os anos 2016 a 2021**



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa, embora de abrangência local, chama atenção para o problema do adoecimento de servidores, considerando que, dentre as doenças com os maiores percentuais de afastamento, encontram-se aquelas associadas ao sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (CID = M), bem como as provenientes de transtornos mentais e comportamentais (CID = F), fazendo com que muitos servidores se ausentem do trabalho por longos períodos.

Foi possível identificar que dentro do grupo de CID = F, o estresse foi o que gerou mais afastamentos dentro desse grupo. Nesse sentido, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o mundo do trabalho em constante mudança, a crise econômica, a recessão, a elevada carga de trabalho e a falta de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal têm contribuído para o aumento do estresse em relação ao trabalho em todo o mundo, tanto nos países em desenvolvimento quanto nos industrializados.

Os dados evidenciaram ainda que os servidores com idade entre 51 a 60 anos são aqueles que mais se ausentaram do trabalho por motivo de licença médica, para tratar da própria saúde, no período de 2016 a 2021. Já os servidores que se afastaram para cuidar dos dependentes menores de quatorze anos de idade tiveram um menor número de faltas. Esse resultado responde à pergunta da pesquisa.

Conclui-se que o cenário da relação trabalho e família, dimensionado pela natureza e incidência das faltas ao trabalho, encontra-se associado, primeiramente, às doenças motivadas por fatores físicos e mentais; posteriormente aos afastamentos ocasionados para o cuidado de membros familiares.

As limitações deste estudo relacionam-se com os resultados que não puderam trazer as informações dos servidores separados pelo fator sexo, ou seja, não foi possível classificar as porcentagens de afastamento de homens e de mulheres separadamente.

Assim, acredita-se que os resultados desta pesquisa poderão contribuir com novos estudos sobre o tema com maior abrangência metodológica e geográfica.

#### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, C. Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. **Revista de Educação e Humanidades**, n. 8, p. 117-130, jul. 2015. Disponível em: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/dedica/article/view/6913/6024>. Acesso em: 30 nov. 2021.

ANDRADE, L. L. **Gênero, trabalho e bem-estar social na América Latina**: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai. 2018. 127 f. Dissertação (Mestrado em Estudos Comparados sobre as Américas) - Departamento de Estudos Latino-Americanos, Universidade de Brasília, Brasília.

ANDRADE, P. S. de.; CARDOSO, T. A. de O. Prazer e Dor na Docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v.21, n.1, p.129-140, mar. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/bkHHf89FnBmcM74RktJjt3x/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 out. 2021.

ÁVILA, R. C; PORTES, E. A. A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 809-832, set./dez. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ref/v20n3/11.pdf>. Acesso em: 3 out. 2021.

BARHAM, E. J.; VANALLI, C. G. Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n.1, p. 47-60, jan./abr. 2012.

BRASIL. **Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009**. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm). Acesso em: 29 set. 2022

BRASIL. **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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 3 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm). Acesso em: 2 dez. 2021.

COSTA, F. A. da. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. Pretextos - **Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 3, n. 6, p. 434-452, jul./dez. 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/15986-Texto%20do%20artigo-65618-1-10-20180911.pdf>. Acesso em: 3 out. 2021.

CYRINO, R. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 11, n. 21, p. 66-92, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222009000100005>. Acesso em: 23 mar. 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2017.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas.** Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 3 out 2021.

MEIRELLES, M. O Uso do SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) na Ciência Política: uma breve introdução. **Pensamento Plural**, Pelotas, v. 7, n. 14, p. 65 – 91, jan./jun. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/pensamentoplural/article/viewFile/3801/3414>. Acesso em: 26 out. 2021.

MORAES, P. M.; ABRÃO, K. C. L.; MIOTO, R. C. T. Conciliação entre trabalho e vida familiar: um debate necessário. **Serv. Soc. & Saúde**, Campinas, SP, v. 14, n.1(19), p. 105-118, jan./jun. 2015.

MOSER, L.; DAL PRÁ, K. R. Os Desafios de Conciliar Trabalho, Família e Cuidados: evidências do “familismo” nas políticas sociais brasileiras. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, p. 382 - 392, ago./dez. 2016. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/21923/15299>. Acesso em: 3 out. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho - **Riscos psicossociais e estresse relacionado ao trabalho** – “Psychosocial Risks and Work-Related Stress”. Disponível em: [http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_108557/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm). Acesso em: 1 dez. 2021.

RIBEIRO, H. K. P. *et al.* Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, Piauí**, v. 44, p. 1-8, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/WfpQJQM7TSqLb7PWxW9Frwg/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 3 out. 2021.

SOUSA, L. P. de; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, maio/ago. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00123.pdf>. Acesso em: 3 out. 2021.

## ARTIGO 2

### REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DOS GESTORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA SOBRE TRABALHO E FAMÍLIA

#### RESUMO

O objetivo deste artigo foi compreender as representações dos gestores da Universidade Federal de Viçosa (UFV) sobre a relação entre trabalho e família. A metodologia foi baseada numa pesquisa qualitativa por meio de entrevistas. Foram realizadas 13 entrevistas semiestruturadas com gestores que atuam no *Campus* UFV Viçosa. Os resultados mostraram que existem gestores que, na sua vida cotidiana, enfrentam dificuldades para conciliar trabalho e família enquanto outros conseguem equilíbrio e satisfação nessa relação. Constatou-se que existe a sobrecarga para a mulher, bem como os desafios para atingir o equilíbrio, além do contexto do trabalho remoto. Pode-se concluir que o equilíbrio na relação trabalho e família está associado com a satisfação e que o trabalho remoto aparece como um diferencial, intensificando as relações de trabalho e família.

**Palavras-chave:** Trabalho e Família. Representações. Gestores. Equilíbrio. Conflito.

#### ABSTRACT

The objective of this article was to understand the representations of the managers of the Federal University of Viçosa (UFV) on the relationship between work and family. The methodology was based on qualitative research through interviews. Thirteen semi-structured interviews were carried out with managers who work at the UFV Viçosa Campus. The results showed that there are managers who, in their daily lives, face difficulties in reconciling work and family, while others achieve balance and satisfaction in this relationship. It was found that there is an overload for women, as well as challenges to achieve balance, in addition to the context of remote work. It can be concluded that the balance in the work and family relationship is associated with satisfaction and that remote work appears as a differential, intensifying work and family relationships.

**Keywords:** Work and Family. Representations. Managers. Balance. Conflict.

## 1. INTRODUÇÃO

A família e o trabalho estão consagrados no texto constitucional como ponto fundamental e base do Estado (BRASIL, 1988). Entretanto, a conciliação das obrigações relativas ao trabalho remunerado e as atividades específicas familiares, muitas vezes, conflitam-se independente do cargo ocupado, das demandas profissionais, do nível de instrução, dos fatores socioculturais, nível de atividade e gênero.

A história do século XIX mostra que, de modo geral, havia na sociedade uma clara divisão entre o público e o privado; os homens, por desempenharem o papel de provedor da família pertenciam à esfera pública, já as mulheres, à esfera privada porque cuidavam do lar. Esse cuidado funcionava como uma espécie de atividade de contrapartida dado o sustento financeiro por parte do marido. Com essa separação entre o público e o privado, concretizou-se a divisão sexual do trabalho: de um lado homens provedores e de outro mulheres cuidadoras. Assim, durante certo período de tempo, as atribuições sociais, ao mesmo tempo em que delimitavam as mulheres a ficarem no espaço privado, incumbiam aos homens o espaço público (SOUSA; GUEDES, 2016).

A partir de 1960, com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, veio o desafio da conciliação das responsabilidades das duas esferas, pública e privada (ABRÃO; MIOTO, 2017). Assim, com as transformações neste cenário, Ladeira (2000) aponta que a acentuada participação das mulheres no espaço público, tendo em vista as possibilidades de inserção no mercado de trabalho, tem causado também um ônus no desenvolvimento de sua vida cotidiana, devido aos conflitos que surgem na conciliação do tempo familiar e laboral, intensificando a ocorrência do fenômeno da dupla jornada de trabalho. Essa conciliação do tempo familiar com as demandas profissionais se torna ainda mais difícil, segundo Barham e Vanalli (2012), com a existência de crianças pequenas em casa, bem como pais idosos com algum problema de saúde.

Na Tabela 1, Jansen (2020), respaldada em dados da PNAD Contínua, mostra a participação feminina no mercado de trabalho em várias partes do mundo, incluindo o Brasil, com um aumento considerável a partir de 1950.

**Tabela 1 – Taxa de participação de mulheres no mercado de trabalho: 1950-2018**

<b>Ano</b>	<b>Taxa de participação (%)</b>
1950	13,0
1960	16,2
1970	18,2
1980	26,3
1991	37,1
2000	43,3
2010	48,6
2018	52,7

Fonte: Censos demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE) e PNAD Contínua, *apud* Jansen (2020)

Para Bhering (2019), a modernidade mostrou, no que diz respeito à família, a possibilidade de relacionamentos entre pais e filhos, mais íntimos e afetuosos e, considerando que mulheres e homens se tornaram provedores dos seus lares, faz-se necessária a reorganização da família, no sentido de conciliar as funções do trabalho e os cuidados com os filhos.

Apesar desta evolução, Sousa e Guedes (2016) apontam que o afrouxamento das fronteiras entre o mundo reprodutivo (mulheres) e produtivo (homens) tem colaborado com possibilidades de as mulheres participarem do mundo produtivo, mas não afasta os homens do mundo doméstico. Ocorre que, com isso, o aumento das mulheres nos espaços públicos não é acompanhado de uma revisão dos limites de suas responsabilidades. Diante disso, a esfera de reprodução da família, como educação e demais cuidados, permanece a cargo das mulheres em sua maior parte.

De acordo com dados da PNAD Contínua (2019), no Brasil, as mulheres (com 14 anos de idade ou mais) que trabalham fora de casa dedicam 18,5 horas semanais, em média, aos afazeres domésticos e às tarefas de cuidado de pessoas, ao passo que os homens dedicam 10,4 horas.

As mudanças ocorridas na organização do trabalho indicam a lacuna existente no debate sobre os processos de responsabilização da família, devido à queda nos rendimentos obtidos pela venda da força de trabalho, além da ênfase na responsabilidade da família pela proteção social, gerando tensão para conciliar trabalho e vida familiar, dentre outras coisas (MORAES; ABRÃO; MIOTO, 2015).

Com o advento da globalização, pode-se perceber também intensas mudanças no mundo do trabalho em decorrência de novos ajustes sociais, tecnológicos e econômicos. A

abertura do mercado para empresas multinacionais e a maneira de trabalhar em *home-office*, apontam para um panorama com diversas formas de trabalhar, e se mostram como uma realidade do trabalho (RAFALSKI; ANDRADE, 2015). Considerando esse novo contexto do ano de 2020, em relação à pandemia do Coronavírus, trabalho que antes era realizado no ambiente público foi incluído cada vez mais no ambiente doméstico. Segundo Souza *et al.* (2021), a nova configuração de trabalho fez com que o problema das relações sociais de gênero se tornasse ainda mais acentuado e conflituoso no tocante à conciliação das responsabilidades familiares e de trabalho, principalmente, para as mulheres que enfrentam em seu dia a dia jornadas extenuantes de trabalho.

Em relação aos cargos de trabalho, Silva (2005) destacou que os gerentes e gestores, ao dedicarem mais tempo a uma das dimensões da vida, ou seja, o trabalho, também vivenciam conflitos entre o trabalho desempenhado na função de gerência e a vida familiar.

Neste contexto, este estudo se propõe a analisar e discutir o que representa a relação entre trabalho e família para determinados gestores (masculino e feminino) da Universidade Federal de Viçosa. Para tanto, utilizou-se a pesquisa qualitativa por meio de entrevista semiestruturada (Apêndice 1) a partir da questão: “O que você pensa sobre a relação família e trabalho”?

A discussão dos dados ocorreu à luz da Teoria das Representações Sociais, considerada útil para compreender os discursos provenientes do imaginário, dado que as representações não são autoexplicativas. Para Jodelet (2001), as representações sociais são importantes na vida cotidiana e nos orientam na forma de nomear e definir conjuntamente os diversos aspectos do nosso dia a dia, na forma de interpretá-los, defini-los e, se necessário, de tomar uma posição sobre algo e defendê-lo.

Diante do exposto, o objetivo deste estudo consistiu em compreender as representações dos gestores da Universidade Federal de Viçosa sobre a relação entre trabalho e família. A partir disso, uma questão problema foi levantada: Quais são as implicações e influências na relação trabalho e família na representação dos gestores? Existe conflito?

## **2. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS, TRABALHO E FAMÍLIA**

Durkheim foi o primeiro a utilizar o conceito de representações coletivas, numa concepção em que os indivíduos eram idealizados como tendo suas consciências comandadas por representações originadas do social, sendo objetivas e factuais (MARIANO, 2015). Moscovici, apoiado nesses argumentos, propõe a teoria psicossociológica do conhecimento.

Teoria esta que destaca o papel ativo do sujeito como criador de significados, privilegiando tanto o universo social quanto o subjetivo (MARIANO, 2015).

Moscovici (1961, apud Jodelet, 2001, p. 20), “renovou a análise, insistindo na especificidade dos fenômenos representacionais nas sociedades contemporâneas que se caracterizam pela intensidade e fluidez das trocas e comunicações, pelo desenvolvimento da ciência e mobilidade social.”

Dessa forma, é a partir de Moscovici que a Teoria das Representações Sociais vai trabalhar o pensamento social em sua dinâmica e diversidade, partindo do princípio de que existem maneiras diferentes de conhecer e de se comunicar, dependendo de cada objetivo, a exemplo do senso comum e da forma científica. O primeiro tem seu universo constituído na conversação informal e na vida cotidiana e o universo da segunda tem sua linguagem própria e sua hierarquia interna, existente no espaço científico. Embora essas duas formas tenham finalidades diferentes, são eficazes e indispensáveis para a vida humana (LIMA *et al.*, 2017). É no universo consensual ou do senso comum que as representações sociais se constroem com mais frequência e não há fronteiras, aparentemente, todos podem falar de tudo. Já no reificado ou forma científica, somente os especialistas podem falar (ARRUDA, 2002).

Assim, o conceito de representação social se enraíza na sociologia, marca presença na antropologia e na história das mentalidades, indo além das ciências humanas (ARRUDA, 2002). A representação social se mostra como uma forma de pensar e interpretar o cotidiano, ela “[...] é um conhecimento prático, que dá sentido aos eventos que nos são normais, forja as evidências da nossa realidade consensual e ajuda a construção social da nossa realidade” (SÊGA, 2000, p. 128-129). Nesse mesmo contexto, Silva, Jorge e Queiroz (2012), destacam que:

O conceito de representação social remete para imagens e sistemas de referência, formas de reprodução e categorização do pensamento em relação à realidade social com o objectivo de a compreender, interpretar e/ou explicar ou ainda para a classificar e/ou mesmo justificar ou contestar. Neste sentido a noção de representação não é unívoca, mas antes polissémica e detém uma diferenciada densidade explicativa em relação à realidade social, o que é visível nas diferentes interpretações e força heurística e explicativa dada pelos vários fundadores da Sociologia e respectivas correntes de pensamento (SILVA; JORGE; QUEIROZ, 2012, p. 2).

Por isso, “as representações sociais são fenômenos complexos sempre ativos e agindo na vida social” (JODELET, 2001, p.20). Para Jodelet (2001), constantemente estamos resolvendo problemas que o mundo nos coloca, por isso, são construídas as representações. Pelo fato de não sermos isolados num vazio social e compartilharmos o mundo com os outros,

para compreendê-lo, gerenciá-lo ou afrontá-lo, às vezes convergimos, outras vezes divergimos. Daí a importância das representações sociais na vida cotidiana. Para a autora essas representações nos orientam a nomear e definir coletivamente diferentes aspectos do nosso cotidiano, na maneira de interpretá-los, defini-los e, quando necessário, posicionar-se e justificar algo.

Neste sentido, “o estudo desses conflitos se mostra importante, já que eles podem causar uma série de custos na vida pessoal, familiar e de trabalho. E, em certas circunstâncias, parte desses custos poderiam ser evitados” (SANJUTÁ; BARHAM, 2004/2005, p. 55). No que diz respeito à identificação das circunstâncias, no local de trabalho, que podem colaborar para que existam conflitos entre trabalho e família e como proceder para contorná-los, não tem sido dada a devida atenção (SANJUTÁ; BARHAM, 2004/2005).

Considerado os custos em virtude de conflitos, que podem aparecer na conciliação entre trabalho e família, Jodelet (2001) aponta que:

as representações sociais devem ser estudadas articulando elementos afetivos, mentais e sociais e integrando, ao lado da cognição, da linguagem e da comunicação, a consideração das relações sociais que afetam as representações e a realidade material, social e ideal sobre a qual elas intervêm (JODELET, 2001, p.24).

Assim, em uma exploração de tensão entre o núcleo psicológico e o social, os diferentes trabalhos administrados em laboratórios e no campo são, com frequência, focalizados por uma inquietação heurística, sobre aspectos circunscritos dos fenômenos representativos (JODELET, 2001).

### **3. METODOLOGIA**

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, por ser mais adequada, como é o caso, para estudos com coletas de dados, que propõem analisar o comportamento humano. Como realidade empírica deste estudo tem-se uma instituição pública, a Universidade Federal de Viçosa. A escolha da instituição se deve ao fato de a pesquisadora ser servidora desta, o que facilitou a pesquisa em termos operacionais.

O método de coleta de dados utilizado foi a entrevista semiestruturada (Apêndice 1) a partir de uma questão aberta predefinida, com a seguinte pergunta: “O que você pensa sobre a relação família e trabalho?”. Entretanto, como o pesquisador é um dos instrumentos-chave na pesquisa qualitativa, seu papel é o de conduzir, sempre que achar oportuno, a discussão

para um assunto e/ou tema que lhe interesse, podendo, portanto, serem feitas perguntas adicionais para esclarecer questões que ainda podem não ter ficado tão claras.

Participaram desta pesquisa 13 gestores (homens e mulheres), servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa, lotados em pró-reitorias e órgãos vinculados com funções de chefia: Assessor Especial da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP); Chefe da Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida da PGP; Chefe do Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida da PGP; Chefe do Serviço de Capacitação de Pessoal da PGP; Chefe do Serviço de Provimento, Acompanhamento e Avaliação da PGP; Chefe de Expediente da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas da PGP; Assessor de Saúde da Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários (PCD); Chefe de Expediente da Divisão de Saúde da PCD; Chefe do Serviço de Bolsa da PCD; Chefe de Expediente da Divisão de Extensão da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PEC); Assistente Técnico da Pró-Reitoria de Administração (PAD); Chefe de Expediente da PAD e Diretora de Tecnologia da Informação da Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (PPO).

A escolha desse grupo de gestores se justificou pelo fato de as pró-reitorias lidarem com uma diversidade de temas e problemas no seu dia a dia e ainda por atuarem na área administrativa. O contato com os gestores, em período de pandemia, ocorreu via telefone, *Whatsapp* e email, após esse prévio contato, realizou-se a entrevista pelo *Google Meet* e pelo *Whatsapp*. O tempo de duração das entrevistas foi de 15 minutos, em média, e ocorreram em dezembro/2020 e janeiro/2021. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra de modo a facilitar o processo de análise (as transcrições e reproduções preservaram as falas e escritas originais dos entrevistados).

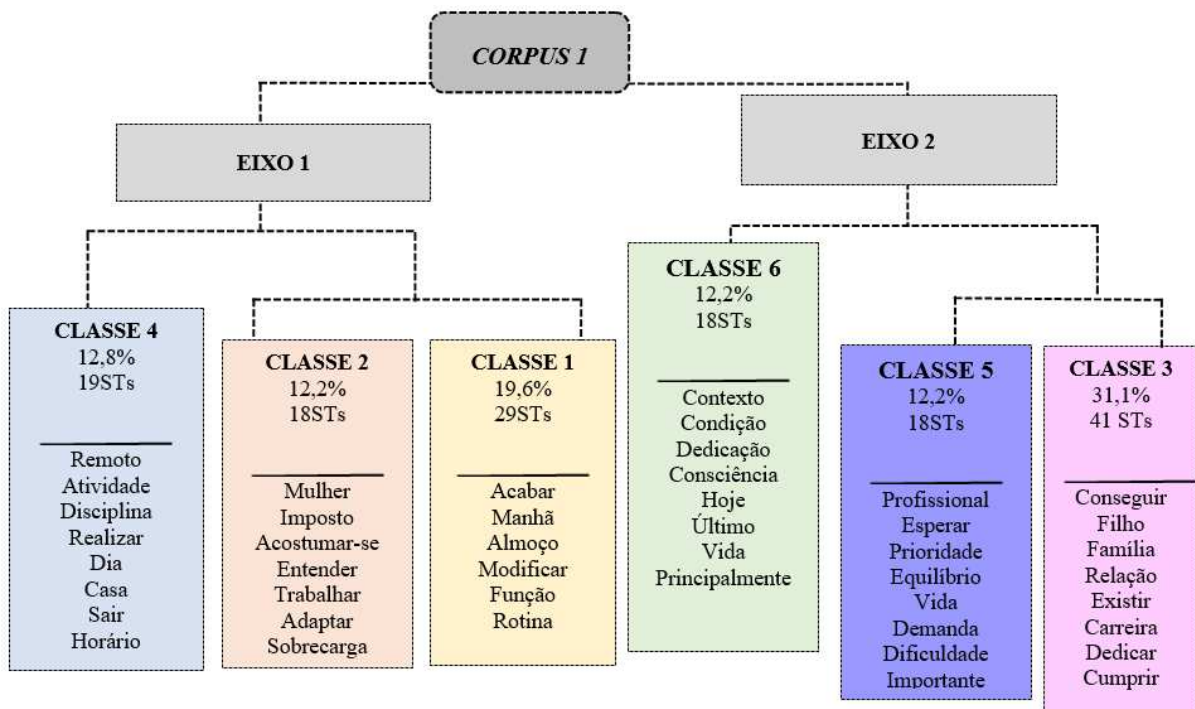
O *corpus* constituído a partir das entrevistas foi analisado de acordo com as constatações da análise de conteúdo de Bardin (1977) e com o apoio do *software* Iramuteq. Dentre as várias técnicas permitidas pelo *software*, utilizou-se, neste estudo, a CHD - Classificação Hierárquica Descendente, que realiza a análise das raízes lexicais das palavras e exhibe o conjunto de palavras estatisticamente mais relevantes, divididas por classes; bem como a “nuvem de palavras”, que além de identificar as palavras-chave, agrupa as mesmas de forma gráfica a partir de suas frequências.

Este estudo teve a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa, conforme CAAE: 48400121.0.0000.5153 e Parecer Número: 4.846.083.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir das respostas obtidas na pesquisa foi realizada a Classificação Hierárquica Descendente, por meio do *software* Iramuteq (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires), seguindo o método de Reinert (1983), com um aproveitamento de 81,32%, que correspondeu a 148 Segmentos de Texto (STs). O conteúdo analisado sofreu repartições em dois eixos, sendo geradas três classes no primeiro eixos e outras três no segundo, conforme Figura 1.

**Figura 1 – Dendrograma da análise classificatória hierárquica descendente**



Fonte: Dados da pesquisa (2021), elaborados com base no *software* Iramuteq.

### **Eixo 1 – Trabalho e família**

Os tópicos pertencentes às classes do dendrograma gerado e seus agrupamentos, de acordo com as temáticas são apresentados a seguir.

### **Classe 1 – Dificuldade na relação trabalho e família (ambiente doméstico)**

A classe um foi denominada de “**Dificuldade na relação trabalho e família**”, sendo responsável por 19,6% dos segmentos de texto. Em seu conteúdo constatou-se a dificuldade de conciliação trabalho e família; ou seja, o conflito.

Corroborando com esse resultado, Barham e Vanalli (2012) reforçam que a conciliação do tempo familiar com as demandas profissionais se torna ainda mais difícil, com a existência de crianças pequenas em casa e com pais idosos que têm com algum problema de saúde, ocasionando dificuldades no trabalho, trazendo prejuízos e desavenças para o relacionamento familiar, comprometendo, assim, a vida profissional.

A Figura 2, gerada pelo Iramutec, a partir das entrevistas, apresenta a nuvem de palavras, com os seguintes termos em destaque: horário, acabar, função, dever e rotina, demonstrando, assim, que os resultados das entrevistas mostram a dificuldade dos entrevistados em relação aos estabelecimentos de horários e rotinas para o trabalho e para a dedicação familiar.

**Figura 2 – Nuvem de palavras sobre a dificuldade dos entrevistados em relação aos estabelecimentos de horários e rotinas para o trabalho e para a dedicação familiar**



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Esses resultados se confirmam, com a pesquisa de Sanjutá e Barham (2004/2005), na qual as autoras afirmam que é cada vez maior o número de pessoas responsáveis pela família e pelo trabalho na rotina diária, intensificando os conflitos entre trabalho e família. Ainda segundo as autoras, esses conflitos podem estar relacionados com reuniões agendadas em horários fora do expediente, exigências de trabalhos em horas extras e viagens de trabalho prolongadas que podem causar problemas na vida pessoal, familiar e de trabalho.

Nas falas, a seguir, pode-se observar que a teoria vem ao encontro com a vida cotidiana das pessoas, sejam elas homens ou mulheres. Essa situação está se tornando cada vez mais comum, sendo que, para as mulheres, conciliar trabalho e família ainda é mais difícil:

Eu acho que para mulher conciliar as duas coisas é muito complicado [...]. Só usando um exemplo meu, assim eu consegui progredir vamos dizer bastante na carreira, fiz meu mestrado até as meninas nascerem depois que elas nasceram que eu precisei dedicar mais aos filhos ficou tudo muito mais difícil (ENTREVISTADO 1).

A relação trabalho e família pra mim nunca foi um problema, até o nascimento do meu filho. Quando éramos somente eu e meu marido sempre foi muito tranquilo. [...]. Porém, quando meu filho nasceu eu senti que as coisas dificultaram muito e a partir daí, sempre tenho a impressão que poderia dar mais ao trabalho e que não dou meu máximo [...]? (ENTREVISTADO 9).

Esses resultados se confirmam quando Jodelet (2001) afirma que constantemente estamos resolvendo problemas que o mundo nos coloca, por isso são construídas as representações. Pelo fato de não sermos isolados num vazio social, sempre compartilhando o mundo com os outros, para compreendê-lo, gerenciá-lo ou afrontá-lo; em algumas vezes convergimos, em outras, divergimos.

## **Classe 2 – Sobrecarga para a mulher**

Nessa classe identificou-se a “**Sobrecarga para Mulher**”, correspondendo a 12,2% do *corpus*. De acordo com Silva, Jorge e Queiroz (2012), é na mulher e mãe que recai uma sobrecarga de trabalho no que diz respeito à divisão das tarefas domésticas e cuidados com os filhos na esfera da relação conjugal.

Nesse sentido, a inserção da mulher no mercado de trabalho, atingindo a esfera pública, tem implicado em sobrecarga de tarefas diante da existência dos papéis em suas vidas cotidianas (LADEIRA, 2000). E, mesmo que as mulheres dividam com os homens o trabalho remunerado, elas ainda continuam responsáveis pelo trabalho reprodutivo. Percebe-se, assim, que a sobrecarga no âmbito familiar é a base das desvantagens e discriminações que as mulheres vivenciam no trabalho, aumentando os desafios que as famílias enfrentam para conciliar o trabalho com vida familiar (ABRÃO; MIOTO, 2017).

Isso pode ser exemplificado com as entrevistas, a seguir:

É a gente sabe que as mulheres acabam ficando mais sobrecarregadas por mais que os membros, eles cumpram com o seu papel, com suas funções, no final das contas, assim, a gente permanece, assim, com esse com essa sobrecarga. Pensando na questão de gênero é a mulher que fica com a maior parte e sobrecarregada. Muitas mulheres acabam abandonando emprego porque não têm um suporte dentro de casa (ENTREVISTADO 3).

Para dar conta das duas coisas, então, às vezes na questão da família, às vezes, a gente tá cansado, sobrecarregado com o trabalho do dia a dia e, no meu caso que não moro em Viçosa, fica difícil e a relação fica conturbada e chega fim de semana a gente tem que se desdobrar (ENTREVISTADO 6).

A Figura 3 demonstra, por meio da nuvem de palavras e pela representação gráfica da frequência de palavras dessa classe, que a mulher continua com a maior dedicação nos cuidados com os filhos e com o ambiente doméstico, condição essa já imposta pela construção histórica da sociedade patriarcal, que continua mesmo com as transformações da sociedade globalizada, gerando a sobrecarga para as mulheres, principalmente, quando as mesmas precisam também exercer o trabalho fora de casa.

**Figura 3 – Nuvem de palavras sobre a dedicação das mulheres nos cuidados com os filhos e com o ambiente doméstico**



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

#### **Classe 4 – Contexto do trabalho remoto**

Na classe quatro identificou-se o “**Contexto do trabalho remoto**” na relação entre trabalho e família, correspondendo a 12,8% do *corpus* analisado. No contexto do trabalho remoto, Souza *et al.* (2021) ressaltam que a conversão do espaço doméstico em posto de trabalho ficou a cargo dos servidores, bem como todas as despesas com infraestrutura e

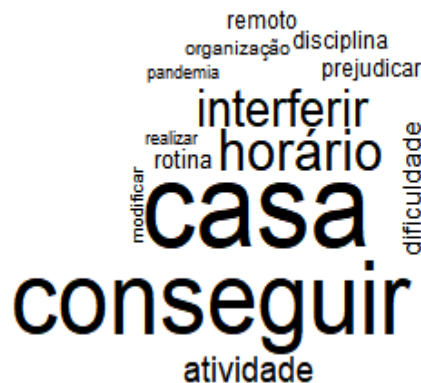
materiais, como computador, impressora, câmera, internet, microfone, mobiliário, luz elétrica, etc. Ainda de acordo com os autores, além da inclusão improvisada no espaço doméstico dessa nova modalidade de trabalho, o servidor tem que estar atento às responsabilidades do trabalho e familiares. Como pode ser observado nos depoimentos dos entrevistados, a seguir:

Tivemos que nos adaptar rapidamente, sem planejamento, a uma nova realidade. No âmbito pessoal, tive que adaptar fisicamente minha casa para poder trabalhar, mas sem saber por quanto tempo, [...] (ENTREVISTADO 12).

Agora com esse período de trabalho remoto para as pessoas que tá em casa convivendo com a gente elas não têm muita percepção que minha mãe tá em casa mas tá trabalhando, então toda hora chama. Então, além das atividades que a gente tem que desempenhar do trabalho você tem que ter uma disciplina muito grande para conter o trabalho remoto (ENTREVISTADO 6).

A nuvem de palavras, apresentada na Figura 4, ressalta as mudanças que o trabalho remoto trouxe nas relações entre trabalho e família para os entrevistados. As palavras casa, conseguir, horário e interferir tiveram destaque na nuvem, referenciando a adaptação que a casa teve diante do trabalho remoto, que agora se torna nesta nova configuração não mais um lugar de relações apenas familiares, mas também de relações trabalhistas, exigindo dos entrevistados cuidados para que não ocorra interferência das atividades de trabalho com as atividades da família e vice-versa.

**Figura 4 – Nuvem de palavras sobre as mudanças que o trabalho remoto provocou nas relações entre trabalho e família**



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Deste modo, a representação social, de acordo com Sêga (2000), mostra-se como uma forma de pensar e interpretar o cotidiano e nos ajuda a construir socialmente a nossa realidade. Hoje pode-se pensar na realidade do trabalho remoto, como uma rotina devido à pandemia, que levou a grande maioria dos servidores a trabalhar em *home office* e com isso ter que conciliar as atividades e os horários do trabalho com os afazeres domésticos.

## **Eixo 2 – Equilíbrio e satisfação**

O eixo dois, denominado Equilíbrio e Satisfação, inclui tanto a classe três intitulada “Equilíbrio na relação trabalho e família”, quanto a Classe cinco que incorporou o conteúdo relativo à satisfação, e a classe seis, que engloba os desafios da relação trabalho e família.

### **Classe 3 – Equilíbrio na relação trabalho e família**

A classe três, denominada de “**Equilíbrio na relação trabalho e família**”, foi responsável por 31,1% dos segmentos de texto. Para Barham e Vanalli (2012), o equilíbrio na relação trabalho e família leva em conta as demandas de uma pessoa, no que diz respeito às atividades da casa e do trabalho e aos recursos disponíveis que ela tem para realocar as tarefas de cada área.

A questão da conciliação entre trabalho e família torna-se importante por influenciar, no âmbito profissional, tanto a mulher quanto o homem, pois sem a conciliação ficam difíceis as aspirações na carreira assim como as implicações para as famílias (ABRÃO; MIOTO, 2017).

A seguir, são descritos alguns relatos de servidores sobre a relação trabalho e família e sobre a possibilidade de se manter um equilíbrio entre esses fatores:

Uma relação que ela é necessária, né? As pessoas têm que saber, equilibrar aí, é, as questões relacionadas, né? Ao ambiente familiar, ao cuidado de filhos ou não, mesmo não tendo filhos, né? [...] ? É eu consigo sim manter o equilíbrio [...]. Eu acho que é a organização, é saber é manter uma rotina, manter uma organização elencar prioridades, porque muitas vezes as pessoas se enrolam no dia a dia e se sobrecarregam porque não elencam, né? (ENTREVISTADO 2).

É um desafio, mas a gente tenta! No meu caso, ainda não tenho filhos nem cuido de idosos o que facilita esse equilíbrio (ENTREVISTADO 3).

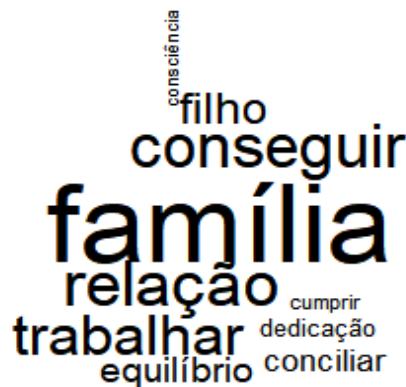
A relação trabalho e família para mim é tranquilo é fácil de lidar (ENTREVISTADO 5).

No meu caso específico, é mais tranquilo de ter esse equilíbrio, porque até pela minha estrutura familiar, porque como somos apenas eu e a minha esposa, a minha esposa e eu, é, fica mais fácil de, de, de, de, de controlar isso. Então, mesmo nesse período remoto, eu consegui estabelecer essa distinção, mesmo estando dentro de casa, eu consegui fazer essa, manter o equilíbrio (ENTREVISTADO 8).

Nessas falas, pode-se perceber que as pessoas que conseguem o equilíbrio, em sua maioria, ainda não têm filhos, o que facilita essa relação.

A nuvem de palavras da Figura 5 ressalta as palavras família, conseguir, relação e trabalho, constatando-se que para conseguir o equilíbrio dentro da relação família e trabalho é necessário saber conciliar a atenção e dedicação à família com o trabalho.

**Figura 5 - Nuvem de palavras sobre o equilíbrio na relação família/trabalho**



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

### **Classe 5 – Satisfação com a relação trabalho e família**

Já a Classe cinco, denominada “**Satisfação com a relação trabalho e família**”, é responsável por 12,2 % dos segmentos de texto. A questão da satisfação está relacionada diretamente com o equilíbrio na relação trabalho e família, visto que ao conseguirem alcançar o equilíbrio, os servidores sentem uma maior satisfação nas duas esferas.

Considerando a satisfação, Barham e Vanalli (2012) relatam que a pessoa que trabalha tem melhores condições de satisfazer as necessidades materiais da sua família e que quem ganha mais é melhor para sua família; além disso, a satisfação leva em conta resultados obtidos, satisfação com suas atuações, momento da vida, questões econômicas e de gênero, etc.

Assim, as falas, a seguir, retratam bem isso:

Satisfação é poder prover a família com o que a gente precisa e consegue através do trabalho e o ganho maior quando a gente consegue esse equilíbrio entre as duas coisas (ENTREVISTADO 1).

Então, quando as pessoas, né? Tem um trabalho, uma oportunidade de desempenhar alguma função, de ter um ressarcimento financeiro pra isso, é com certeza o ambiente familiar ele também melhora (ENTREVISTADO 2).

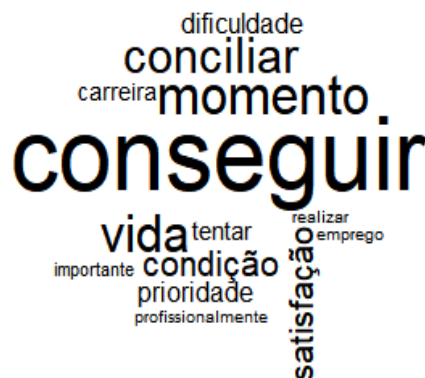
Satisfação quando eu consigo equilibrar as duas coisas quando eu não consigo gera uma frustração cansaço estresse então assim quando eu consigo eu atinjo um nível de satisfação maior (ENTREVISTADO 6).

Satisfação, quando você deita no travesseiro a cada noite e tem sentimento do dever cumprindo. E quando você vê sua esposa e seus filhos orgulharem de você, ainda mais no meu caso com 40 anos de UFV, ter conseguido adquirir uma casa própria, formar os filhos e saber que estou deixando um professor na UFV é muito satisfatório (ENTREVISTADO 7).

Eu acho que nesse momento meu mesmo quando você não tem tantas exigências para com relação à família quando os filhos estão adultos e não te dói muito ter que falar não para o filho por causa do trabalho então eu acho que aí você tem você percebe que você tem equilíbrio maior eu sempre trabalhei muito satisfeita (ENTREVISTADO 11).

A Figura 6 demonstra e confirma, por meio da nuvem de palavras, que a satisfação, de acordo com os entrevistados, está relacionada a momentos da vida em que se encontra uma melhor condição na carreira e profissionalmente e, principalmente, quando é possível conciliar a relação profissional com a familiar.

**Figura 6 – Nuvem de palavras sobre a satisfação dos entrevistados na relação trabalho/família**



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

### **Classe 6 – Desafios para atingir o equilíbrio**

A classe 6, designada “**Desafios para atingir o equilíbrio**”, corresponde a um percentual de 12,2% de segmentos de texto do *corpus*. Os custos para atingir o equilíbrio entre o trabalho e a família não constituem um desafio somente para as mulheres, muito embora a situação delas seja incontestável, os custos do equilíbrio representam também um

problema para os homens, quando a sua presença no dia a dia da vida familiar torna inviável (ABRÃO; MIOTO, 2017).

De acordo com os entrevistados, a nuvem de palavras na Figura 7 apresenta a dificuldade em conciliar os momentos de dedicação à família e ao trabalho, para conseguir o equilíbrio e, conseqüentemente, a satisfação.

**Figura 7 - Nuvem de palavras sobre a dificuldade de conciliar os momentos de dedicação à família e ao trabalho**



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Dessa forma, a fala, a seguir, descreve o grande desafio em equilibrar trabalho e família:

Eu considero um desafio muito grande quem consegue esse equilíbrio porque eu particularmente nunca consegui e sempre minha prioridade foi o trabalho desde sempre desde o meu primeiro emprego [...] eu nunca consegui ter o tempo para minha família tanto quanto eu disponibilizava para a UFV. Então, assim, meus filhos foram criados com babá eu sempre trabalhei três turnos, eu sempre achei que o meu trabalho não poderia esperar; meu crescimento profissional não poderia esperar e a família poderia esperar. Eu tenho a clara noção hoje que não que a família não pode esperar, meus filhos cresceram foram criados com babá praticamente não convivi com meus filhos. A separação do meu primeiro casamento se deu muito a isso por excesso de trabalho fora de horário; eu chegava em casa muito tarde e saía muito cedo praticamente eu não participava de nada da casa, então, e até hoje eu tenho dificuldade de separar eu sempre coloco o trabalho como prioridade (ENTREVISTADO 10).

Baseado no exposto, Jodelet (2001), afirma que as representações sociais são fatos complexos e estão agindo sempre na nossa vida social. Segundo a autora, as dificuldades de atingir o equilíbrio representam uma situação também complexa e que, ao ser analisada, precisa levar em consideração diversos aspectos da vida humana e da organização social.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após avaliar as implicações, as transformações e os conflitos sociais na relação do trabalho com a conciliação da vida familiar dos gestores da UFV, a pesquisa mostrou que os entrevistados entendem como e quando ocorre o equilíbrio na relação trabalho e família, embora tenham sido relatadas algumas dificuldades para se alcançá-lo. Observou-se que quando há o equilíbrio, há também a satisfação nas duas esferas, resultando em maior ganho tanto no desempenho das atividades profissionais, quanto com a família, implicando em melhor qualidade de vida para o servidor. Verificou-se também a existência de conflitos na relação, principalmente nas famílias com filhos pequenos. Notou-se que alguns entrevistados não conseguem conciliar as duas esferas, ou seja, quando se dedicam muito ao trabalho deixam a desejar na família ou vice-versa. É importante ressaltar que o conflito entre trabalho e família, nesta pesquisa, não representou um desafio somente para as mulheres, mas para os homens também.

Os resultados mostraram ainda dados surpreendentes no contexto das representações sociais, como o trabalho remoto, considerando a realização da pesquisa no cenário da pandemia do Coronavírus, trazendo reflexões importantes, como a dificuldade de adaptação pessoal, do ambiente, bem como adequação do mobiliário e o conflito gerado em função da realização do trabalho institucional com os afazeres domésticos. Os papéis passaram a se confundir, a divisão de tarefas entre as famílias muitas vezes acontecendo de forma concorrencial. Além disso, a própria convivência obrigatória provocou novas formas de relacionamento, muitas vezes, chegando à violência doméstica, como também a diluição da união. Avaliou-se que, de certo modo, o processo foi democrático quando se observa a predisposição de todos para a relação com o risco imposta pela pandemia.

Também se verificou a sobrecarga de trabalho para a mulher, com uma sobreposição de papéis, quando se trata da questão de gênero, em função até de uma desigualdade histórica. A mulher ainda ocupa um papel de destaque na esfera doméstica e qualquer mudança ou evolução nas questões relacionadas ao trabalho e mercado de trabalho afetam a dimensão comportamental.

Considerando a realização da pesquisa com gestores, concluiu-se que ela traz resultados significantes no que se refere à rotina e à demanda exigidas pelos cargos. Finalizando, constatou-se que o objetivo do estudo foi alcançado e que, na relação de trabalho dos entrevistados, ocorreu a influência de conflitos, contexto do trabalho remoto, das diferenças de gênero, dedicação profissional, e satisfação profissional e familiar. Concluiu-se,

ainda, que o equilíbrio na relação trabalho e família está associado com a satisfação e, também, que o trabalho remoto apareceu como um diferencial, intensificando as relações de trabalho e família.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRÃO, K. C. L.; MIOTO, R. C. T. Políticas de “conciliação” entre trabalho e responsabilidade familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. **Textos & Contextos** (Porto alegre), v. 16, n. 2, p. 313-327, ago./dez. 2017.

ARRUDA, A. **Teoria das representações sociais e teorias de gênero**. Cadernos de Pesquisa, [on-line]. n. 117, p. 127-147, nov. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742002000300007>. Acesso em: 15 jan. 2021.

BARDIN, L. A análise da enunciação. In BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. p. 169-184.

BARHAM, E. J.; VANALLI, C. G. Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n.1, p. 47-60, jan./abr. 2012.

BHERING, L. S. **Famílias monoparentais masculinas: aspectos sociodemográficos e vivências cotidianas**. 2019. 120 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica), Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa-MG.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 dez. 2020.

JANSEN, M. Mulheres economistas: reflexões sobre os avanços e limites no século. In: XXI. **COFECON: Conselho Federal de Economia**, [S.L.], n.p, mar. 2020. Disponível em: <https://www.cofecon.org.br/2020/03/08/artigo-mulheres-e-a-economia/>. Acesso em: 13 dez. 2020.

JODELET, D. Representações sociais: um domínio em expansão. In. \_\_\_\_\_. (Org.) **As Representações Sociais**. Rio de Janeiro: Editora UERJ, 2001. p. 17-44. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Denise\\_Jodelet3/publication/324979211\\_Representacoes\\_sociais\\_Um\\_dominio\\_em\\_expansao/links/5c4897c3a6fdccd6b5c2eab1/Representacoes-sociais-Um-dominio-em-expansao.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Denise_Jodelet3/publication/324979211_Representacoes_sociais_Um_dominio_em_expansao/links/5c4897c3a6fdccd6b5c2eab1/Representacoes-sociais-Um-dominio-em-expansao.pdf). Acesso em: 5 fev. 2021.

LADEIRA, K. F. de. **Dupla jornada da mulher e qualidade de vida: a influência do nível socioeconômico nas estratégias de conciliação entre o tempo laboral e o tempo familiar**. 2000. 120 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica), Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa-MG.

LIMA, T. L. B. *et al.* Representações da Associação de Agricultura Orgânica sobre a agricultura orgânica. **Revista de Extensão e Estudos Rurais**, Viçosa, v.6, n. 1, p. 100-118. jan./jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/rever/article/view/3329>. Acesso em: 15 jan. 2021.

MARIANO, M. S. S. **Representações sociais sobre o trabalho: um estudo da qualidade de vida no trabalho do policial militar em aracaju/se.** 2015. 174 f. Tese (Doutorado em Sociologia), Programa de pós-graduação em sociologia, Universidade Federal de Sergipe, Sergipe-SE.

MORAES, P. M.; ABRÃO, K. C. L.; MIOTO, R. C. T. Conciliação entre trabalho e vida familiar: um debate necessário. **Serv. Soc. & Saúde**, Campinas, SP v. 14, n.1(19), p. 105-118, jan./jun. 2015.

PNAD CONTINUA. **Indicadores mensais produzidos com informações do trimestre móvel terminado em dezembro de 2019.** Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/0649bf9319de9f6b0f3f75e26dbce06d.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0649bf9319de9f6b0f3f75e26dbce06d.pdf). Acesso em: 13 dez. 2020.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. de. *Home-office*: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun.2015. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2015000200013](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013) Acesso em: 7 fev. 2021.

SANJUTÁ, G.; BARHAM, E. J. Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. **Revista Nucleus**, Ituverava, v.3, n.1, p. 53-62, out./abr. 2004/2005. Disponível em: <https://www.nucleus.feituverava.com.br/index.php/nucleus/article/view/424>. Acesso em: 15 jan. 2021.

SÊGA, R. A. O conceito de representação social nas obras de Denise Jodelet e Sege Moscovici. Anos 90. **Revista do Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, v. 8, n. 13, p. 128-133, jul.2000. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/anos90/article/view/6719/4026>. Acesso em: 15 jan. 2021.

SILVA, A. B. **A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família.** 2005. 273 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC.

SILVA, M. C.; JORGE, A. R.; QUEIROZ, A. Divisão sexual do trabalho doméstico: entre representações e práticas. **Configurações. Revista de sociologia**, n. 9, p. 135-159, jun. 2012. Disponível em: <http://journals.openedition.org/configuracoes/1158>. Acesso em: 15 jan.2021.

SOUSA, L. P. de.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, maio/ago. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00123.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2020.

SOUZA, K. R. *et al.* Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, p. 1-14, jan. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/RrndqvWL8b6YSrx6rT5PyFw/?lang=pt> Acesso em: 7 fev. 2021.

### ARTIGO 3

## ANÁLISE DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA NO CONTEXTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

### RESUMO

Esta pesquisa buscou compreender a relação trabalho-família, no contexto de servidores em atividade, da Universidade Federal de Viçosa, que possuem algum dependente. Especificamente, procurou-se examinar as implicações desse envolvimento, a partir da compreensão da divisão do trabalho doméstico, nas unidades familiares; a geração de possíveis conflitos sem ou com pandemia; e o conhecimento do nível de satisfação. A metodologia adotada foi de natureza descritiva, quali-quantitativa, que fez uso de entrevistas aplicadas com 211 servidores de forma virtual. Observou-se que a divisão de tarefas domésticas não ocorre de forma igualitária, sobrecarregando mais as mulheres. Percebeu-se que, mesmo antes da pandemia da Covid-19, elas, às vezes, não conseguiam se concentrar no trabalho e interrompiam-no por problemas familiares e, com a pandemia, essa situação se agravou ainda mais. Com relação à satisfação com o desempenho no trabalho, ficou evidente que os servidores, de maneira geral, estão satisfeitos. Quanto à satisfação com o desempenho familiar, os homens estão mais satisfeitos com a atenção dada aos filhos. No que diz respeito ao suporte financeiro oferecido à família, tanto os homens quanto as mulheres, demonstraram satisfação. Os servidores responderam que se encontravam satisfeitos com suas vidas, embora, as mulheres tenham demonstrado maior satisfação.

**Palavras-chave:** Trabalho e família. Envolvimento. Servidores. Conflito.

### ABSTRACT

This research sought to understand the work-family relationship, in the context of active workers at the Federal University of Viçosa, who have a dependent. Specifically, we sought to examine the implications of this involvement, from the understanding of the division of domestic work, in family units; the generation of possible conflicts without or with a pandemic; and knowledge of the level of satisfaction. The methodology adopted was descriptive, quali-quantitative, which made use of interviews applied with 211 servers in a virtual way. It was observed that the division of domestic tasks does not occur in an egalitarian way, putting more burdens on women. It was noticed that, even before the Covid-19 pandemic, they were sometimes unable to concentrate on work and interrupted it due to family problems and, with the pandemic, this situation worsened even more. Regarding satisfaction with work performance, it was evident that the servers, in general, are satisfied. As for satisfaction with family performance, men are more satisfied with the attention given to their children. With regard to the financial support offered to the family, both men and women showed satisfaction. Servers responded that they were satisfied with their lives, although women showed greater satisfaction.

**Keywords:** Work and family. Involvement. Servers. Conflict.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho é muito importante na vida pessoal e está relacionado a outras questões além do sustento financeiro. Manter um equilíbrio entre as necessidades pessoais e profissionais é essencial para uma vida equilibrada (THEISEN; KUHN; HOFER, 2021). Embora o exercício dos papéis profissionais seja fundamental para sustentar a economia familiar, segundo Andrade (2017), a gestão das demandas profissionais e familiares pode, às vezes, suscitar tensão e conflito.

Conforme Araujo e Polsin (2017), aspectos pós-modernos, como a entrada da mulher no mercado de trabalho, a abertura do mercado econômico e as trocas culturais resultaram em famílias, onde as pessoas trabalham muito, objetivando melhorar continuamente a situação econômica da família. Com isso, os pais ficam fora de suas casas muitas horas por dia, para dar mais conforto aos filhos, e, dessa forma, as crianças necessitam ir muito cedo para a creche ou são contratadas mulheres que cuidam de crianças, as babás. Com isso, as crianças passam a maior parte do tempo distante de seus pais, assim como, o tempo de convivência dos cônjuges também é reduzido. Diante disso, segundo as autoras, as famílias foram reestruturadas em decorrência da entrada da mulher no mercado de trabalho e de suas responsabilidades, como fonte de renda.

A transformação que ocorreu nas famílias no contexto do capitalismo gerou numerosas questões sobre a relação entre a esfera da produção (atividades geradoras de renda) e a esfera da reprodução (cuidado com os filhos e atividades domésticas). Entre elas estão as relacionadas a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares (ABRÃO; MIOTO, 2017). Dessa forma, o debate sobre o equilíbrio entre trabalho e vida familiar tornou-se cada vez mais necessário, pois afeta grande parte das famílias (MORAES; ABRÃO; MIOTO, 2015).

Assim, conciliar aspectos da vida profissional e familiar é importante, pois eles influenciam tanto homens quanto mulheres no mundo profissional, uma vez que dificultam ou mesmo inviabilizam as aspirações de carreira e, sem dúvida, trazem consequências para a família (ABRÃO; MIOTO, 2017).

E ainda, com a pandemia de 2020, causada pela Covid-19, ocorreram grandes mudanças no ambiente econômico, político e social em todo o mundo, refletindo diretamente na empresa, levando a regulamentações e adequações de procedimentos em quase todos os setores (ESPÍNDOLA *et al.*, 2021). Especificamente, transformou os empregos e locais de trabalho do setor público. Desse modo, a força de trabalho do setor

público foi solicitada a trabalhar de novas formas e em novos ambientes. Ministérios e órgãos públicos tiveram que aprender a usar novas tecnologias e ferramentas, muitas vezes em paralelo com antigos procedimentos e processos. Os funcionários públicos tiveram que ajustar o trabalho e o tempo pessoal para cumprir os compromissos familiares e de cuidado (OCDE, 2020).

Nesse contexto, as organizações adotaram principalmente um regime de *home office* onde os indivíduos puderam trabalhar fora da empresa, como precaução e para tentar impedir a propagação do vírus (ESPÍNDOLA *et al.*, 2021).

Com a necessidade de manter o distanciamento social, apareceu o problema da divisão do trabalho doméstico por gênero, visto que muitas famílias que utilizavam os serviços de empregadas domésticas optaram por renunciar a esse tipo de trabalho (ABREU; MARQUES; DINIZ, 2020).

De acordo com Espíndola *et al.* (2021), o distanciamento social entre as populações tornou-se uma preocupação e, como resultado, pesquisas e debates sobre como avaliar seu impacto econômico ou social se intensificaram, pois, manter o comprometimento, a satisfação e o bem-estar dos colaboradores é fundamental em um momento em que tudo é incerto, fazendo com que as pessoas se sintam inseguras em relação aos acontecimentos presentes e futuros, tanto pessoais quanto profissionais.

Nesse sentido, o presente estudo buscou compreender o envolvimento da relação trabalho e família, no contexto dos servidores em atividade na Universidade Federal de Viçosa (UFV), que possuem algum dependente registrado na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, pois se acredita que com o conhecimento das implicações desse envolvimento (a partir da compreensão da divisão do trabalho doméstico nas unidades familiares), seja possível verificar os conflitos que possam existir, como também, o conhecimento do nível de satisfação, o que pode contribuir para a elaboração de políticas públicas que contemplem esses servidores.

Especificamente, este artigo teve como objetivos: a) comparar o perfil pessoal e familiar dos servidores da UFV em relação a carreira funcional e recursos ambientais disponíveis; b) analisar o envolvimento dos servidores no trabalho e na família, a partir da compreensão da divisão do trabalho doméstico nas unidades familiares, além da geração de possíveis conflitos; e c) verificar o nível de satisfação dos servidores com o trabalho, satisfação conjugal e satisfação com o desempenho familiar.

Para tanto, o estudo foi organizado em quatro seções, além dessa introdução, a saber: referencial teórico, procedimentos metodológicos, resultados e discussões, e considerações finais.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. Relação entre trabalho e família e divisão do trabalho doméstico**

No Brasil, o interesse e a discussão das necessidades das famílias em que ambos os cônjuges trabalham fora de casa é relativamente recente em comparação com os processos que ocorreram nos países da Europa Ocidental e da América do Norte. Esse atraso se deve, em grande parte, à demora das mulheres brasileiras em adquirir direitos civis, o que também lhes permitiria participar efetivamente da esfera pública, assim como da esfera doméstica (BARHAM; VANALLI, 2012).

A situação contemporânea é muito diferente da situação na década de 1970. Embora a década de 1980 tenha sido uma "marcha forçada" econômica, o fim do período militar e a promessa constitucional de 1988 inaugurariam uma nova fase de conquista dos direitos civis para homens e mulheres, sobretudo, direitos sociais e igualdade de gênero (BILAC, 2014, p. 133).

Ao mesmo tempo, as mudanças na forma de produção se expandiram, chegando às relações construídas entre indivíduos e famílias. Portanto, com a fragilidade das relações de trabalho, os espaços de reprodução social têm sido fortemente afetados. Em relação à família, uma das primordiais mudanças vivenciadas foi a inserção em massa das mulheres no mercado de trabalho (MORAES; ABRÃO; MIOTO, 2015).

A participação das mulheres no mundo econômico não iguala as tarefas designadas aos sexos, mas, pelo contrário, reforça as desvantagens que as mulheres têm de suportar, que agora partilham com os homens, de maneira igual ou não, os recursos financeiros da família, bem como as responsabilidades da esfera reprodutiva. Deixar a família e as conquistas cada vez mais evidentes no setor público representaram uma revolução incompleta, pois, as mulheres ainda estão de fato sozinhas realizando atividades no espaço privado, o que continua para elas uma divisão sexual do trabalho de forma desigual e desfavorável (SOUSA; GUEDES, 2016).

Dessa forma, apesar de todas essas mudanças, o padrão de conciliação entre trabalho e família não sofreu grandes modificações: quando não é a própria mulher que abarca as duas jornadas, integralmente ou em grande parte, são delegados as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos à empregada doméstica remunerada ou a alguma pessoa da rede de parentesco e vizinhança. Isso se aplica aos casais com dois níveis de renda e às mulheres solteiras ou aquelas que, embora casadas, se consideram como as principais provedoras da família (BILAC, 2014).

Além disso, para a maioria das atividades profissionais no mercado de trabalho atual, não há diferença nas habilidades físicas e intelectuais de homens e mulheres, o que não afeta seus desempenhos de forma diferente. As barreiras enfrentadas pelas mulheres decorrem mais de sua maior dedicação à família do que os homens (BARHAM; VANALLI, 2012).

Neste sentido, o termo divisão sexual do trabalho tem uma longa história, tendo sido objeto de trabalhos pioneiros em vários países; mas foi na França, no começo dos anos de 1970, com a força do movimento feminista, que surgiram as bases teóricas desse conceito. Assim, aplicou-se, na França, considerando dois entendimentos diferentes. Por um lado, tem-se um entendimento sociográfico, que estuda a distribuição desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho, nas profissões, examinando como essa distribuição se associa à desigual divisão do trabalho doméstico entre os sexos. Por outro lado, mostra que as desigualdades são sistemáticas, sendo utilizadas pela sociedade para hierarquizar as atividades (o trabalho do homem vale mais que o da mulher) e os sexos (trabalho de homem e trabalho de mulher), para criar um sistema de gênero (HIRATA; KERGOAT, 2007, SOUSA; GUEDES, 2016). Ainda, segundo Hirata e Kergoat (2007), desde o surgimento do conceito da divisão sexual do trabalho, pode-se observar uma tensão na ideia de conciliação de tarefas.

## **2.2. Conflito trabalho e família e nível de satisfação**

De acordo com Edwards e Rothbard (2000), citado por Goulart Júnior *et al.*(2013), os mecanismos de interação entre trabalho e família estão divididos em diferentes categorias, que são: a) Contaminação – o trabalho e a família são semelhantes, mas acontece o impacto de um com o outro; b) Compensação - o indivíduo procura satisfação e recompensas em uma esfera quando está insatisfeito em outra; c) Segmentação - ocorre a separação do trabalho e da família no sentido de não haver a influência de um com o outro; d) Escoamento dos recursos: o indivíduo dedica mais recursos em uma esfera do que na outra, tendo em vista que o tempo,

a energia e a atenção são limitados; e) Conflito: cumprir as demandas de uma esfera indica não cumprir as demandas da outra, sendo que as demandas da família não são compatíveis com as demandas do trabalho e vice-versa.

Para Barham e Vanalli (2012), as demandas familiares e as do trabalho, bem como a sobrecarga de responsabilidades, podem gerar conflitos, implicando em vários custos profissionais e pessoais. Assim, segundo as autoras, é preciso usar estratégias que melhorem o equilíbrio entre as demandas profissionais e familiares. Porém, a dificuldade em encontrar um equilíbrio entre a carreira e a vida familiar, segundo Gato (2018), muitas vezes afeta as expectativas de carreira, especialmente para aqueles que estão mais focados na família. Além de gerar conflito e culpa, essas dificuldades podem reduzir o bem-estar e a satisfação com a vida. Além disso, escolher entre trabalho e família, deixando, em segundo plano, o trabalho, pode ter impacto nas expectativas e na satisfação profissional.

Segundo Perlin e Diniz (2005), o estilo de vida que vem com um ambiente de trabalho duplo, onde ambos os cônjuges trabalham fora de casa em período integral, pode ser um desafio para os casais. A maneira como homens e mulheres experimentam o equilíbrio entre trabalho e família pode afetar a satisfação conjugal, a satisfação no trabalho e a satisfação com o desempenho familiar.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

#### **3.1. A coleta de dados**

Os dados deste estudo foram coletados entre 1º de março a 13 de abril de 2022, utilizando-se de pesquisa aplicada *on-line* devido ao elevado número de participantes a ser atingido pela mesma. O questionário sociodemográfico (Anexo 1) foi encaminhado por meio de convite para o endereço eletrônico de cada participante, sendo destinado a todos os servidores em atividade na Universidade Federal de Viçosa (UFV), *Campus Viçosa* que possuíssem algum tipo de dependente cadastrado na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Os servidores que aceitaram participar da pesquisa, após a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) teria que clicar em "Declaro que li, compreendi e aceito participar da pesquisa", como condição imprescindível à participação no estudo.

O questionário foi elaborado no *Google Forms*, contendo três blocos descritos a seguir: Bloco I - Perfil Pessoal e Familiar; Bloco II - Aspectos da Relação Trabalho-Família e

Bloco III - Estado Psicológico. Para este artigo, foram utilizados os blocos I e II, contendo perguntas fechadas (Anexo 1).

O bloco I foi composto de questões que possibilitaram identificar o **Perfil Pessoal e Familiar** dos servidores, considerando cargo, sexo, idade do entrevistado, estado civil, escolaridade, renda mensal, número de provedores financeiros na unidade familiar, número total de membros da família e discriminação dos dependentes por idade e sexo.

No segundo bloco na Categoria **Trabalho-Família**, de acordo com Barham e Vanalli (2012), foram identificadas as seguintes categorias de análise: *recursos pessoais e ambientais, envolvimento e satisfação*, cujas variáveis foram adaptadas de Vanalli (2012).

No caso dos *recursos do ambiente*, foi indagado sobre o apoio recebido no trabalho, do cônjuge, além de outras pessoas com uma escala de satisfação de seis pontos classificados em: 1= muito insatisfeito; 2= insatisfeito 3= nem satisfeito nem insatisfeito; 4= satisfeito; 5= muito satisfeito e 6= Não se aplica.

Quanto ao *envolvimento*, foi examinado o tipo e número de horas dedicadas ao trabalho doméstico realizado; a existência de empregado doméstico ou outros ajudantes, bem como disponibilidade do entrevistado para o trabalho, em diferentes turnos e carga horária; a frequência e desempenho no trabalho; e o nível de conflitos existentes na conciliação das atividades laborais e domésticas antes da pandemia e com a pandemia.

A disponibilidade do entrevistado para o trabalho, em diferentes turnos, carga horária e frequência e o desempenho no trabalho tiveram uma escala de concordância de cinco pontos sendo: 1= discordo totalmente; 2= discordo; 3= nem concordo, nem discordo; 4= concordo e 5= concordo totalmente.

O nível de conflitos existentes na conciliação das atividades laborais e domésticas antes da pandemia e com a pandemia, teve uma escala de frequência variando de zero a cinco pontos: 0= nunca; 1= quase nunca; 2= às vezes; 3= quase sempre e 4= sempre.

Outra variável foi a *satisfação* percebida pelo público entrevistado, com relação ao trabalho, casamento e desempenho familiar.

Com relação a satisfação no trabalho, foi perguntado como o entrevistado se sente em relação aos aspectos relacionados ao seu trabalho, numa escala de cinco pontos variando entre: 1= muito insatisfeito; 2= insatisfeito 3= nem satisfeito nem insatisfeito; 4= satisfeito e 5= muito satisfeito.

Já quanto à satisfação conjugal foi indagado ao entrevistado como ele se sente em relação aos aspectos de seu relacionamento conjugal com uma escala de três pontos: 1= eu gosto de como tem sido; 2= eu gostaria que fosse um pouco diferente e 3= eu gostaria que fosse muito diferente.

E, finalmente, o fator satisfação com o Desempenho familiar teve uma escala de seis pontos variando entre: 1= muito insatisfeito; 2= insatisfeito 3= nem satisfeito nem insatisfeito; 4= satisfeito; 5= muito satisfeito e 6= não se aplica.

Participaram da pesquisa 211 servidores (123 mulheres e 88 homens), entre docentes do Magistério Federal (das carreiras de Magistério Superior e de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico) e Técnico-Administrativos dos cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), da UFV, do *Campus* Viçosa, que apresentavam em sua ficha funcional a identificação de dependentes na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

O questionário e a aplicabilidade deste estudo foram aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFV, CAAE: 48400121.0.0000.5153 e Parecer nº 4.846.083.

### **3.2. Análise dos dados**

Após a coleta de dados, por meio do questionário aplicado, fez-se a análise descritiva, de natureza quantitativa e qualitativa, por meio do *software* SPSS, a fim de atender ao objetivo proposto neste estudo.

## **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

### **4.1. Caracterização do perfil pessoal e familiar dos servidores da UFV**

A amostra coletada foi composta por 211 indivíduos, servidores públicos de cargo efetivo da Universidade Federal de Viçosa. Com relação ao perfil pessoal e familiar, analisaram-se faixa etária, gênero, estado civil, número de membros do núcleo familiar e outros.

Ao caracterizar os indivíduos respondentes deste estudo, identificou-se que 36% possuíam uma idade entre 30 e 39 anos, seguidos de 31% com idade entre 40 e 49 anos. Nos extremos de faixa etária tem-se 3 indivíduos com menos de 30 anos e 8 indivíduos com idade

maior ou igual a 60 anos. Com relação ao gênero, 123 e 88 foram do sexo feminino e masculino, respectivamente, cuja comparação por faixa etária consta no quadro abaixo.

**Quadro 1 - Comparação do número de respondentes segundo gênero e faixa etária**

Faixa etária	Servidores/gênero	
	Feminino	Masculino
Abaixo de 30 anos	2	1
de 30 a 39 anos	49	28
de 40 a 49 anos	39	27
de 50 a 59 anos	32	25
Com 60 anos ou mais	1	7

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A partir do Quadro 1, percebeu-se que a maior concentração de respondentes pertencia às faixas etárias de 30 a 39 anos e de 40 a 49 anos, sendo que os respondentes do gênero feminino eram maioria em ambas faixas. Cabe destacar, ainda, que os respondentes do gênero masculino eram maioria apenas na faixa etária igual ou superior a 60 anos.

Quanto ao estado civil, a partir das respostas do questionário, foram identificadas quatro classificações de estado civil: casado, separado/divorciado, solteiro e união estável. Dentre as classificações, a que apresentou maior contagem foi a classificação casado (a), com um total de 156 respostas, o que correspondeu a 74% dos respondentes. O Quadro 2 apresenta o resultado do cruzamento das respostas referente a faixa etária, gênero e estado civil.

**Quadro 2 - Cruzamento das respostas sobre faixa etária, gênero e estado civil**

Faixa etária	Casado(a)		Separado(a)/ Divorciado(a)		Solteiro(a)		União Estável	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Abaixo de 30 anos	2	-	-	-	-	1	-	-
de 30 a 39 anos	37	25	2	-	6	1	4	2
de 40 a 49 anos	22	20	4	1	2	3	11	3
de 50 a 59 anos	22	22	5	1	3	1	2	1
Com 60 anos ou mais	-	6	-	-	-	-	1	1
<i>Total</i>	<i>83</i>	<i>73</i>	<i>11</i>	<i>2</i>	<i>11</i>	<i>6</i>	<i>18</i>	<i>7</i>

Obs.: F: Feminino/M: Masculino

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A partir das informações apresentadas no Quadro 2, pode-se perceber que, dentre os respondentes casados, 53% eram do gênero feminino e, dentro desse grupo, 45% tinham idade

entre 30 e 39 anos. Na categoria dos separados/divorciados, foram identificados 13 indivíduos, a maioria do gênero feminino, na faixa etária entre 40 e 49 anos e entre 50 e 59 anos. Verificou-se ainda, nesse grupo, um menor número de respostas.

A categoria feminina também predominou no grupo dos respondentes solteiro (a), com idade entre 30 e 39 anos. Já a união estável apresentou o segundo maior número de respostas, destacando-se o gênero feminino, com idade entre 40 e 49 anos.

Outros critérios que caracterizaram o perfil dos servidores da amostra analisada, foram a titulação, renda bruta familiar mensal e composição da renda familiar. Para essa análise, os respondentes indicavam se eram ou não os responsáveis pela única fonte de renda de sua residência.

Quanto ao nível de formação, segundo as respostas obtidas, 31% tinham nível de especialização, seguidos de 26% que possuíam mestrado e 22%, doutorado; sendo que este último grau de formação se somado ao número daqueles que responderam que possuíam pós-doutorado, representaram 37% das respostas.

Quanto à renda bruta familiar mensal, identificaram-se sete padrões de renda, a saber: abaixo de R\$2000, acima de R\$20.000,00, entre R\$10.000,00 e R\$20.000,00, entre R\$2.000,00 e R\$ 4.000,00, entre R\$4.000,00 e R\$6.000,00, entre 6.000,00 e R\$8.000,00 e entre R\$8.000,00 e R\$10.000,00. A maior quantidade de respostas registradas estava associada a uma renda entre dez mil e vinte mil reais, equivalente a 31% das respostas. A segunda faixa de renda com maior número de respostas correspondente àquela que tem intervalo de quatro mil a seis mil reais, com 22% das respostas. Cabe destacar que apenas um indivíduo indicou que sua renda bruta familiar mensal era menor que dois mil reais.

Já em relação à composição da renda familiar, 72% dos respondentes disseram que não eram os únicos responsáveis pela fonte de renda de suas residências; ou seja, outros membros do grupo familiar contribuía para o sustento da família. O Quadro 3 relaciona o nível de formação, a renda bruta familiar e a composição da renda.

A partir do Quadro 3, foi possível visualizar que 18 respondentes que possuíam doutorado, informaram que a renda bruta familiar mensal era de dez a vinte mil reais; no entanto, não eram os únicos responsáveis pela renda em suas residências. Ao considerar também os respondentes que indicaram possuir pós-doutorado, o número de respondentes passou de 18 para 29. Aqueles que responderam que eram os únicos responsáveis pela fonte de renda, encontravam-se dispersos em todos os níveis de formação, com renda maior ou igual a dois mil reais.

### Quadro 3 - Comparação entre formação, renda bruta familiar e composição da renda dos servidores

Renda bruta familiar	Nível de formação											
	Doutorado		Ensino médio		Especialização		Graduação		Mestrado		Pós-doutorado	
	Única fonte: NÃO	Única fonte: SIM	Única fonte: NÃO	Única fonte: SIM	Única fonte: NÃO	Única fonte: SIM	Única fonte: NÃO	Única fonte: SIM	Única fonte: NÃO	Única fonte: SIM	Única fonte: NÃO	Única fonte: SIM
Abaixo de R\$ 2.000,00	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Entre R\$ 2.000,00 e R\$ 4.000,00	-	-	-	1	5	6	1	1	-	1	1	-
Entre R\$ 4.000,00 e R\$ 6.000,00	3	2	-	2	11	11	2	3	6	6	-	-
Entre R\$ 6.000,00 e R\$ 8.000,00	2	1	-	-	8	3	2	1	7	2	-	-
Entre R\$ 8.000,00 e R\$ 10.000,00	3	2	-	-	8	-	-	-	13	3	3	1
Entre R\$ 10.000,00 e R\$ 20.000,00	18	6	-	-	10	-	-	-	12	2	11	6
Acima de R\$ 20.000,00	9	1	-	-	1	1	-	-	3	-	9	-
Total	35	12	0	3	44	21	5	5	41	14	24	7

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com as respostas obtidas, foi possível identificar, também, o número de provedores para aqueles que responderam não ser a única fonte de renda da família. Entre aqueles que tinham doutorado, 35 disseram que na sua residência havia dois provedores, e, dos 24 com pós-doutorado, 23 contavam com dois provedores, e um, três provedores.

Com relação aos outros níveis de formação, a quantidade de provedores variou de dois a quatro provedores, com destaque para os que possuíam especialização. Nesse caso, na residência de um entrevistado, havia quatro provedores e, na de outros dois, haviam três. Os demais, 40 participantes, indicaram que em suas residências havia dois provedores. Ao cruzar o nível de formação com a categoria estado civil, essa concentração de respostas para dois provedores na residência se justifica, visto que os indivíduos responderam ser casados ou possuírem união estável.

Observou-se que a renda, entre dez e vinte mil reais, está associada à titulação de doutorado, ao cargo ocupado na UFV e ao número de provedores financeiros na unidade familiar, o que, provavelmente, são os servidores ocupantes de cargo de magistério e de técnico-administrativo do nível E. Quanto à ajuda na renda por outros membros da família, pode-se entender que advém da entrada da mulher no mercado de trabalho, corroborado por Araujo e Polsin (2017), que relatam este fato como um dos fatores que tem resultado em

famílias cujos indivíduos trabalham demasiadamente, visando a melhoria da situação financeira da família.

Quando perguntado aos respondentes sobre a quantidade de pessoas que dependiam da renda mensal da família, utilizando como referencial o nível de formação, a maior concentração de respostas foi do grupo que têm em torno de 4 membros na família. A opção que indicava núcleos familiares com mais de 4 pessoas dependentes da renda recebeu menor frequência de respostas, como mostra o Quadro 4.

#### **Quadro 4 - Frequência de respostas sobre os dependentes da renda familiar por nível de formação**

Dependentes da renda mensal	Número de respondentes por nível de formação					
	DR	EM	ESP	GR	MS	POS DOC
Até 2 pessoas	12	1	21	5	10	5
Até 4 pessoas	29	2	36	4	37	19
Acima de 4 pessoas	6	-	8	1	8	7

*Obs.: DR: Doutorado/EM: Ensino Médio/ESP: Especialização/GR: Graduação/MS: Mestrado/POS DOC: Pós-Doutorado*

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Pode-se perceber que, os servidores com mestrado e especialização foram os que mais tinham até 4 pessoas dependentes da renda familiar e, esse mesmo tipo de servidor, também era o que indicava ter um grupo familiar com mais de 4 pessoas dependentes da renda.

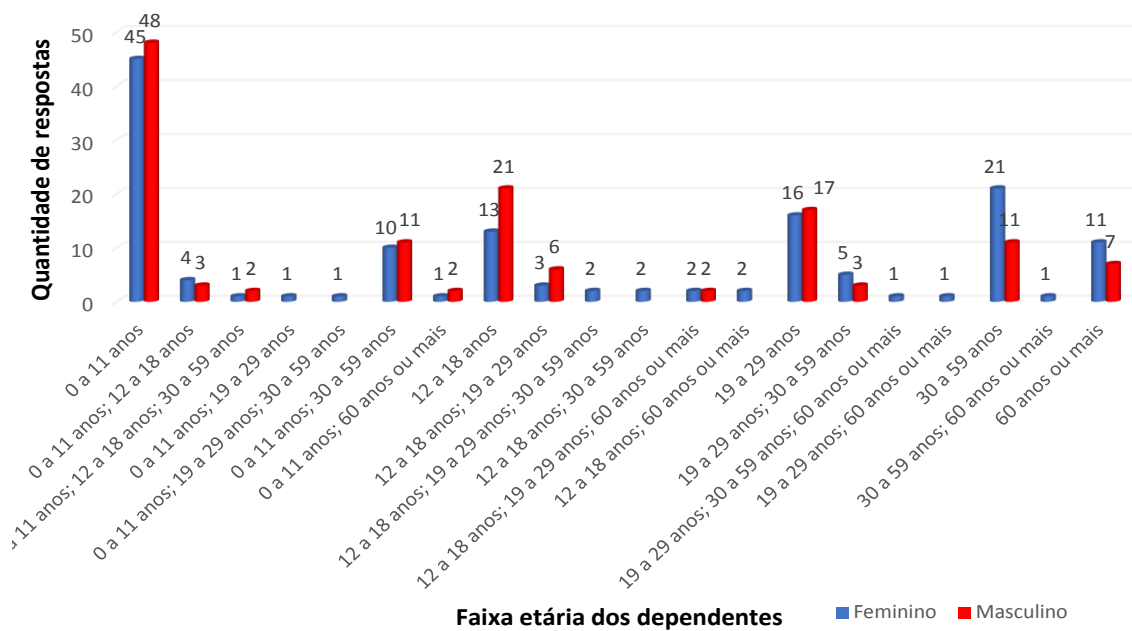
O perfil pessoal e familiar dos servidores da UFV também foi caracterizado pelo quantitativo de dependentes, que inclui filhos, cônjuge e pais idosos. Ao verificar o número total de dependentes, por titulação ou nível de formação do respondente, identificou-se que os maiores percentuais eram para aqueles respondentes que possuíam especialização (119 dependentes) e mestrado (114 dependentes); já os respondentes, com apenas ensino médio, registraram um número total de dependentes igual a 7.

Entre as outras categorias de titulação, os servidores que possuíam doutorado totalizaram 83 dependentes e os que possuíam pós-doutorado, 60. Dos servidores que tinham apenas graduação, a soma de seus dependentes foi igual a 16 dependentes. Assim, pelas respostas obtidas, considerando individualmente a titulação dos servidores, verificou-se que aqueles que possuíam especialização tiveram o maior número de dependentes; isto quer dizer que tais servidores pertenciam à carreira técnico-administrativa.

Outros questionamentos feitos a respeito dos dependentes foram sobre o sexo, a faixa etária e o tipo de dependência (filhos, cônjuges e pais idosos). Ressalta-se que caso o servidor

tivesse mais de um dependente, havia no questionário a possibilidade de marcar mais de uma opção. Para essa análise, a faixa etária por sexo foi dividida nos seguintes intervalos: 0 a 11 anos; 12 a 18 anos; 19 a 29 anos; 30 a 59 anos; e 60 ou mais. Na Figura 1, é possível visualizar a quantidade de respostas por faixa etária de dependentes, sabendo-se que um servidor pode ter em seu grupo familiar diferentes faixas etárias por sexo.

**Figura 1 - Frequência de respostas para diferentes faixas etárias de dependentes**



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Figura 1, as barras em azul representam as faixas de idade dos dependentes do sexo feminino, enquanto as barras vermelhas indicam as idades dos dependentes do sexo masculino. A maior concentração de respostas sobre esse item se deu na faixa de idade entre 0 e 11 anos, para ambos os sexos. Outros dois destaques foram na faixa de idade entre 12 e 18 anos, que apresentou 21 respostas para os dependentes do sexo masculino; além da faixa entre 30 a 59 anos, com uma contagem inversa da anterior, com os dependentes do sexo feminino somando 21 respostas. Diante desses resultados, observou-se que na UFV, no período da pesquisa, o maior número de dependentes eram crianças (0 a 11 anos), seguido dos adolescentes (12 a 18 anos), conforme classificação das idades constante no art. 2º da Lei n.º 8.069/1990, que trata do Estatuto da Criança e do Adolescente. Já os dependentes com idade entre 30 a 59 anos eram os considerados adultos. Pressupõe-se que esses últimos, em sua maioria, seriam os cônjuges.

Para finalizar a análise do perfil dos servidores respondentes, dentre os 211 participantes da pesquisa, verificou-se que 72 exerciam a carreira docente. Os outros 139 pertenciam à carreira técnico-administrativa, com exigência de escolaridade para o cargo: até o ensino fundamental, ensino médio ou superior, atuando em diversos cargos, como, por exemplo, contínuos, auxiliares em administração, auxiliar de serviços gerais, assistentes em administração, engenheiros, contadores, etc.

Quanto à titulação ou nível de formação, 22% dos respondentes em cargos efetivos possuíam doutorado, com destaque para os cargos da carreira docente. Os respondentes com mestrado representaram 26% dos servidores, abarcando tanto os da carreira docente quanto os da carreira técnico-administrativa, sendo esses últimos com o maior quantitativo dessa titulação.

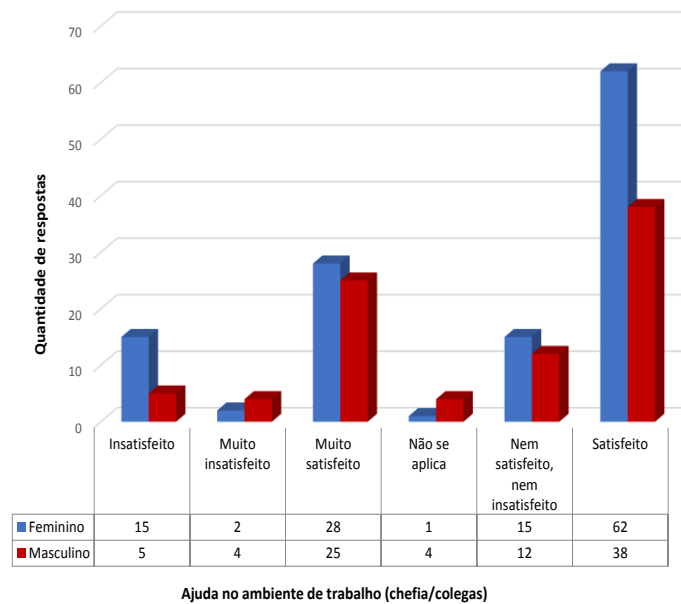
Aqueles que possuíam especialização representaram 31%, com destaque para um único docente nessa categoria. Os que disseram possuir pós-doutorado representaram 15%; desses, seis servidores pertenciam à carreira técnico-administrativa. Por fim, os servidores que responderam ter ensino médio e graduação, juntos, totalizaram 6% dos respondentes, com cargos de assistentes e auxiliares em administração, técnicos em TI, técnicos em enfermagem, técnicos de laboratório e técnicos de radiologia.

#### **4.2. Percepção dos servidores sobre o envolvimento no trabalho e na família, a partir da compreensão da divisão do trabalho doméstico**

Para compreender a percepção dos servidores quanto ao seu envolvimento, participação no trabalho e na família, foi-lhes perguntado sobre como eles se sentiam em relação ao trabalho na universidade e às tarefas domésticas, ou seja, como percebiam a ajuda recebida no ambiente de trabalho e a do cônjuge nas tarefas do lar. A seguir, a Figura 2, mostra a sua percepção da ajuda recebida no trabalho, baseando-se numa escala que varia de insatisfeito até satisfeito.

Conforme a Figura 2, de modo geral, pode-se afirmar que, tanto os servidores quanto as servidoras se sentiam muito satisfeitos ou satisfeitos com o apoio recebido no ambiente de trabalho, por parte da chefia e dos colegas. Cabe destacar que, entre os que estão insatisfeitos, o número de mulheres respondentes da pesquisa foi maior que o número de homens. Ademais, entre os muito insatisfeitos, o número de homens foi o dobro do número de mulheres.

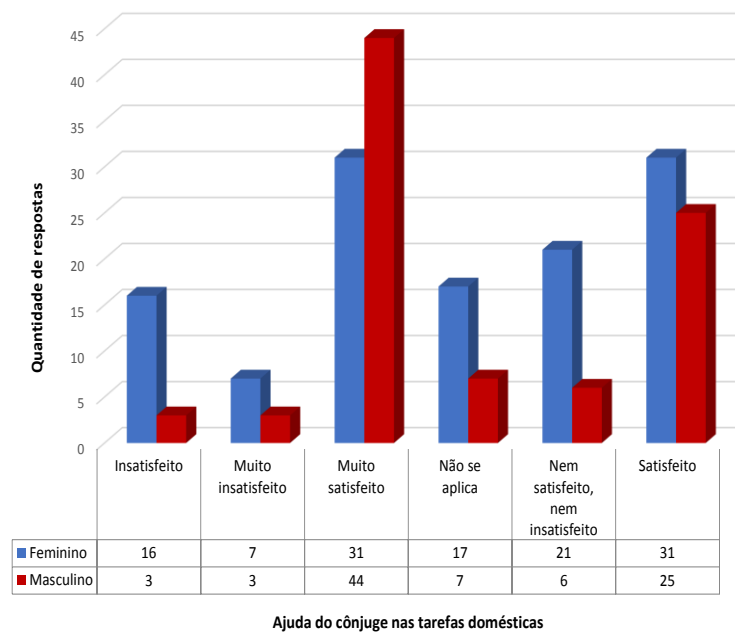
**Figura 2 —Percepção do servidor quanto à ajuda recebida no trabalho pela chefia e colegas**



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Quando se observa os padrões de resposta para o sentimento dos servidores em relação ao apoio recebido do cônjuge na realização das tarefas do lar, percebe-se um nível de satisfação generalizado, conforme demonstrado na Figura 3.

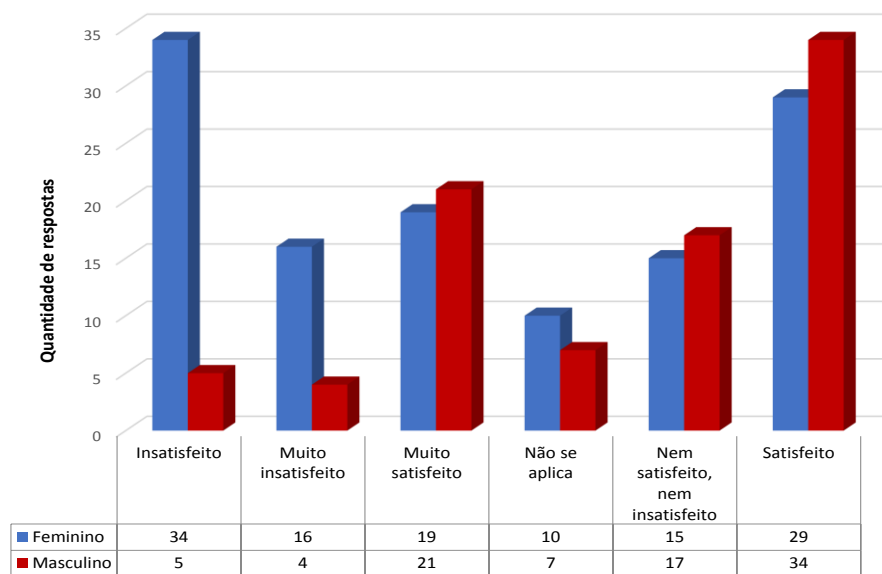
**Figura 3 - Percepção dos servidores em relação à ajuda do cônjuge nas tarefas domésticas**



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Observou-se que 62 mulheres responderam estar satisfeitas e muito satisfeitas com a ajuda do cônjuge nas tarefas domésticas; total aproximado do número de respondentes do sexo masculino, que foi de 69 respostas. Em contrapartida, verificou-se que a insatisfação com essa ajuda foi maior para os respondentes do sexo feminino, tanto para as que responderam estar insatisfeitas quanto para as que disseram estar nem satisfeitas e nem insatisfeitas. Ao comparar os resultados apresentados na Figura 3 com as respostas obtidas a respeito da divisão das demandas familiares, observa-se que o resultado foi oposto (Figura 4). Ou seja, o nível de insatisfação das mulheres respondentes foi o mais alto (34 respostas), já os homens indicaram estar satisfeitos, com um número de respostas idêntico ao das mulheres insatisfeitas.

**Figura 4 - Percepção dos servidores em relação à divisão igualitária das demandas familiares.**



A divisão das demandas familiares ocorre de modo igualitário

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

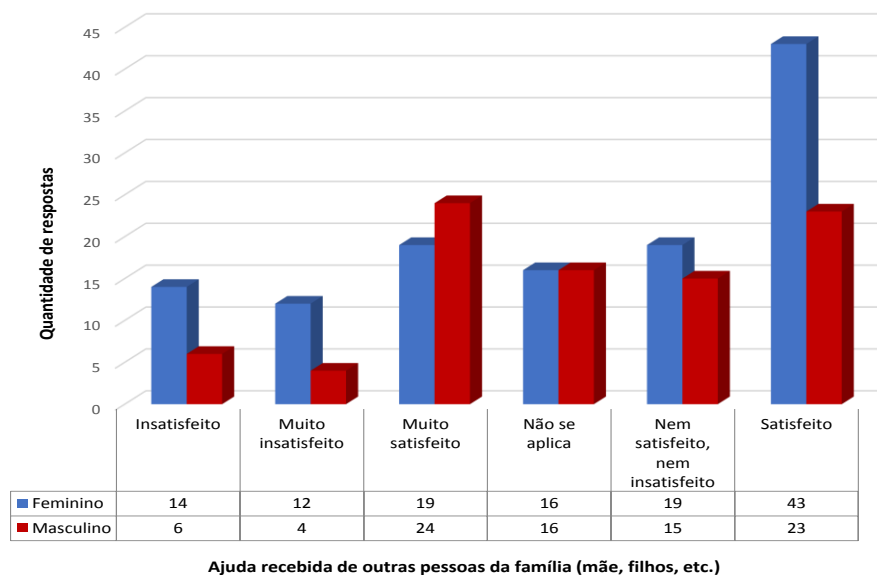
Em relação ao resultado da Figura 4, pode-se inferir que a insatisfação das mulheres pode ser indício de assimetria entre as demandas familiares, que sobrecarregam sua rotina diária. E algo semelhante, pode ser conjecturado em relação ao alto nível de satisfação dos homens com a divisão das demandas familiares, visto que a relação, sendo assimétrica, tende a beneficiá-los. Cabe destacar, também, que 15 respondentes do sexo feminino indicaram estar muito insatisfeitas com a divisão das demandas familiares.

Esses achados são corroborados por Sousa e Guedes (2016), quando afirmam que, para as mulheres, a divisão sexual do trabalho ainda continua desfavorável e desigual e que, de fato, ainda estão sozinhas realizando tarefas domésticas.

A pesquisa também perguntou aos servidores respondentes como eles se sentiam em relação à ajuda recebida por outras pessoas da família, além do cônjuge. Fazendo uma analogia com a Figura 3, pode-se perceber, em geral, um nível de satisfação quanto à ajuda do cônjuge, tanto pelas mulheres quanto pelos homens, sendo que estes últimos indicaram uma maior satisfação.

Já na Figura 5, a seguir, as mulheres são as que apresentaram maior número de respostas sobre estarem satisfeitas com a ajuda prestada por outros membros da família. Os respondentes do sexo masculino também indicaram estar satisfeitos ou muito satisfeitos com ajuda recebida, além daquela realizada pelo cônjuge. Vale destacar que, algumas mulheres responderam não estarem nem satisfeitas, nem insatisfeitas, o que pode ser indício de que a ajuda de outras pessoas da família contribui pouco ou não faz diferença para elas.

**Figura 5 - Percepção em relação à ajuda recebida por outros familiares**



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

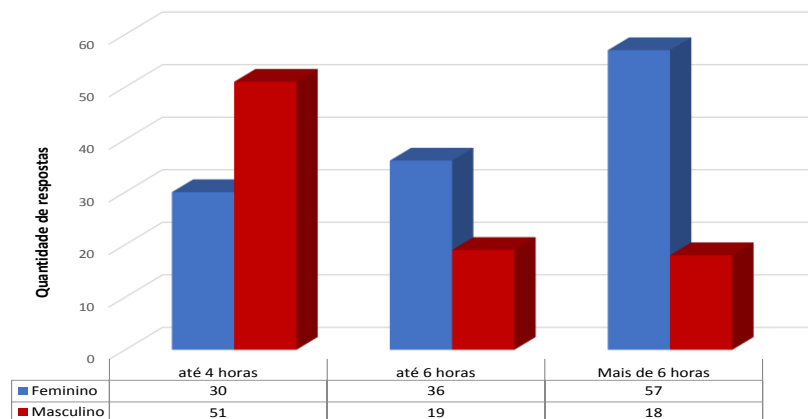
Outro questionamento semelhante foi feito aos respondentes, mas perguntando sobre a ajuda de vizinhos e/ou amigos. Neste caso, 44 servidores do sexo feminino disseram que tal questionamento não se aplicava e outras 25 respondentes disseram estar satisfeitas, seguida de perto por outras 22 respondentes que disseram estar nem satisfeitas e nem insatisfeitas. As respostas dos servidores do sexo masculino tiveram comportamento semelhante, com

destaque apenas para 14 servidores que disseram estar muito satisfeitos com a ajuda prestada por vizinhos e/ou amigos.

Com relação à ajuda prestada por empregado doméstico, não se obteve resultado diferenciado em relação a ajuda de amigos/vizinhos. A ajuda dos empregados domésticos não se aplicava para 51 mulheres e 34 homens responderam, podendo indicar a insuficiência de renda para a manutenção deste serviço. Outro número relevante refere-se a satisfação com a ajuda realizada por empregada doméstica, destacado por 51 servidoras e por 57 servidores. Essas diferentes formas de apoios recebidos, segundo Vanalli (2012), visam atender às necessidades das crianças, a organização do lar e tornar disponível o tempo das mulheres para que possam cumprir com as demandas do trabalho remunerado.

A fim de verificar com maior profundidade o envolvimento dos servidores nas tarefas domésticas, foi-lhes perguntado a respeito da quantidade de horas gastas com as tarefas domésticas durante a semana (segunda-feira a sexta-feira), bem como no fim de semana. Entre os servidores que eram do sexo feminino, 77 respondentes disseram que gastam até quatro horas diárias em tarefas domésticas e 61 respondentes homens apontaram a mesma quantidade de horas ao longo da semana. Outros respondentes também disseram que gastam até 6 horas na realização das atividades, além de mais de 6 horas. Nessa última situação, foram as mulheres que disseram gastar até 6 horas (24 respostas) e mais de 6 horas (22 respostas) com as tarefas do lar, de segunda a sexta-feira. Já a realidade das horas gastas no final de semana foi diferente, pois, percebeu-se um aumento no número de horas gastas com as atividades domésticas, conforme apresentado na Figura 6.

**Figura 6 - Quantidade de horas diárias gastas com tarefas domésticas no final de semana**



Horas diárias gastas com tarefas domésticas no final de semana

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Aos finais de semana os respondentes do sexo feminino indicaram que gastam mais de 6 horas com as tarefas diárias em casa. E os homens, em sua maioria, relataram gastar até 4 horas diárias com as tarefas de casa no final de semana. As respostas dos servidores tendem a indicar que, além do trabalho na universidade, se dedicam também às tarefas domésticas durante a semana e aos fins de semana. E apesar de uma aparente jornada dupla de trabalho, universidade e casa, os servidores da UFV indicaram estar satisfeitos com o desempenho no trabalho. Entre os 211 respondentes, 81% indicaram concordar ou concordar totalmente com a satisfação obtida no desempenho no trabalho. Esse padrão de resposta pode estar relacionado com o alto registro de respostas indicando que os servidores se encontravam satisfeitos com a ajuda que recebiam no trabalho, da chefia e/ou colegas, conforme demonstrado na Figura 2.

Para complementar a análise do envolvimento dos servidores no trabalho e na família, a pesquisa buscou identificar possíveis traços de conflito entre as atividades de trabalho remunerado e as atividades domésticas, visto que, no ápice da pandemia pela Covid-19, o ambiente doméstico também se tornou ambiente de trabalho. De acordo com Espíndola *et al.* (2021), a pandemia acarretou importantes mudanças atingindo diretamente as empresas, levando as mesmas a adotarem um regime de *home office* e ajustes de procedimentos na maioria dos setores.

Assim, os servidores responderam a alguns indicadores, na tentativa de gerar um retrato da relação família e trabalho. Conforme dados do Quadro 5, os indicadores de possíveis conflitos foram: faltar a reuniões, não participar de algum treinamento, não conseguir se concentrar no trabalho, interromper o trabalho por problemas familiares, dificuldade para cumprir o horário de trabalho e precisar de tempo maior para o almoço.

O cenário do ambiente de trabalho remonta a uma situação que pode ser considerada como padrão ou em condições normais e esperadas. Há que se destacar, nesse cenário, a frequência de respostas dos servidores do sexo feminino em dois indicadores; às vezes, “Não conseguir se concentrar no trabalho” (33% das respostas) e, às vezes, “Interromper o trabalho por problemas familiares” (38% das respostas). Com o trabalho remoto, as respostas para esses indicadores aumentaram; ou seja, mais mulheres, às vezes, não conseguiam se concentrar no trabalho e interrompiam-no por problemas familiares. Essas dificuldades, para além de ocasionar conflito e culpa, segundo Gato (2018), afetam as expectativas na carreira, bem como reduzem o bem-estar e a satisfação com a vida.

**Quadro 5 - Resumo das respostas para os indicadores de possíveis conflitos entre o trabalho e a família, antes e com a pandemia**

Indicadores	ANTES DA PANDEMIA									
	Às Vezes		Nunca		Quase Nunca		Quase Sempre		Sempre	
	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
Faltar a Reuniões	7	4	85	56	31	28	-	-	-	-
Não participar de algum treinamento	23	11	68	44	29	30	3	1	-	2
Não conseguir se concentrar no trabalho	40	15	28	30	52	37	3	4	-	2
Interromper o trabalho por problemas familiares	47	29	19	18	55	40	2	1	-	-
Dificuldade para cumprir o horário de trabalho	19	7	48	45	53	34	2	2	1	-
Precisar de tempo maior para o almoço	25	12	40	42	42	29	9	4	7	1
Indicadores	COM A PANDEMIA									
	Às Vezes		Nunca		Quase nunca		Quase Sempre		Sempre	
	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
Faltar a Reuniões	18	11	65	47	39	27	1	1	-	2
Não participar de algum treinamento	34	10	46	42	32	28	8	3	3	5
Não conseguir se concentrar no trabalho	53	25	20	23	23	30	26	9	1	1
Interromper o trabalho por problemas familiares	55	36	13	16	28	28	21	8	6	-
Dificuldade para cumprir o horário de trabalho	43	12	33	33	34	36	7	6	6	1
Precisar de tempo maior para o almoço	39	12	34	41	33	31	10	2	7	2

Obs.: Fem.: Feminino/ Masc.: Masculino

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

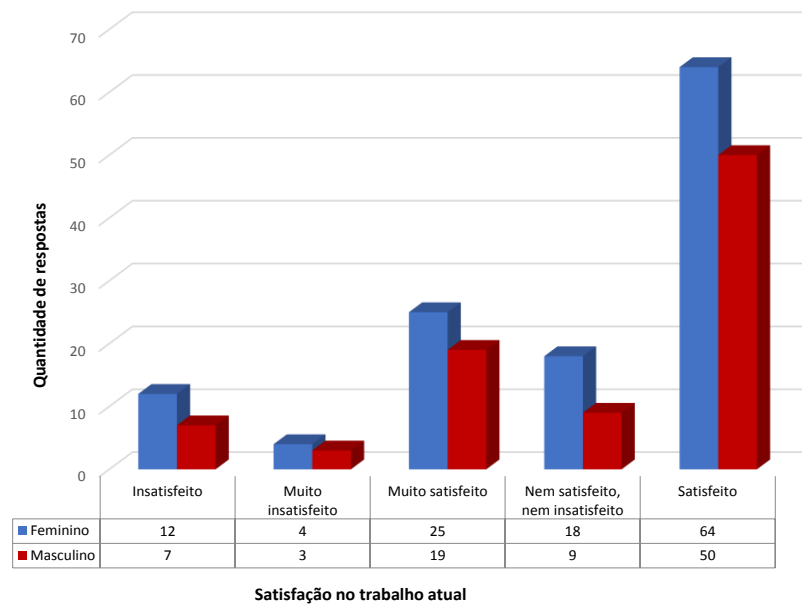
O que foi possível perceber, em linhas gerais, é que, com a pandemia, as frequências de respostas para a opção “Às Vezes” e “Quase Sempre” aumentaram para todos os indicadores, principalmente, para o caso dos servidores do sexo feminino.

#### 4.3. Percepção dos servidores quanto ao nível de satisfação no trabalho e na família

No que concerne à percepção dos servidores quanto ao nível de satisfação com o trabalho, satisfação conjugal e satisfação com o desempenho familiar, foi questionado aos respondentes sobre sua satisfação quanto ao salário, benefícios, tempo que o cônjuge dedica ao casamento, comunicação com o cônjuge, atenção dada aos filhos, serviço doméstico realizado, suporte financeiro oferecido à família e satisfação com a vida.

Em relação à satisfação com o trabalho, os servidores da UFV, em sua maioria, se sentiam satisfeitos ou muito satisfeitos, com destaque para maior concentração de respostas de servidores do sexo feminino, conforme apontado na Figura 7.

**Figura 7 - Percepção dos servidores em relação à satisfação com o trabalho atual**



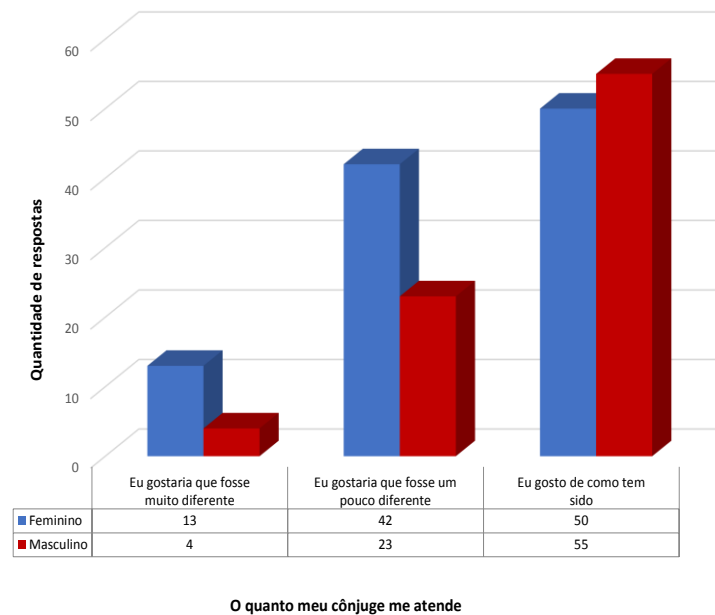
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Pela análise da Figura 7, apesar de uma maioria se encontrar satisfeita com o trabalho atual, há uma pequena parcela destoante dessa tendência. Vale apontar que somente 12 servidores do sexo feminino e 7 do masculino disseram estar insatisfeitos; sendo que, entre os homens, a insatisfação com o trabalho atual é menor. Isso induz a uma reflexão de que os problemas, mesmo que em menor proporção, existem e tendem a ser pontuais.

No que se refere à relação conjugal, foi perguntado aos 211 respondentes como eles se sentiam em relação ao tempo que o cônjuge dedicava ao casamento. Para essa pergunta, obteve-se apenas 187 respostas válidas, pois o restante não respondeu ao questionamento. O tipo de respostas para aqueles que disseram gostar de como tem sido e para aqueles que indicaram que gostariam que fosse um pouco diferente o tempo que o cônjuge dedicava ao casamento, é um padrão próximo. Entre os homens, 55 respondentes disseram gostar de como tem sido e 50 mulheres apontaram a mesma resposta. Já entre os que gostariam que fosse um pouco diferente, as mulheres constituíram a maioria (42), uma vez que apenas 23 homens concordaram com essa resposta.

Ainda a respeito da relação conjugal, os servidores foram perguntados sobre o quanto seus cônjuges lhes atendiam. Também para essa pergunta tem-se 187 respostas, visto que 24 servidores deixaram de respondê-la. A Figura 8 mostra a frequência de respostas dos servidores.

**Figura 8 - Resposta dos servidores sobre o quanto os cônjuges os atendem**



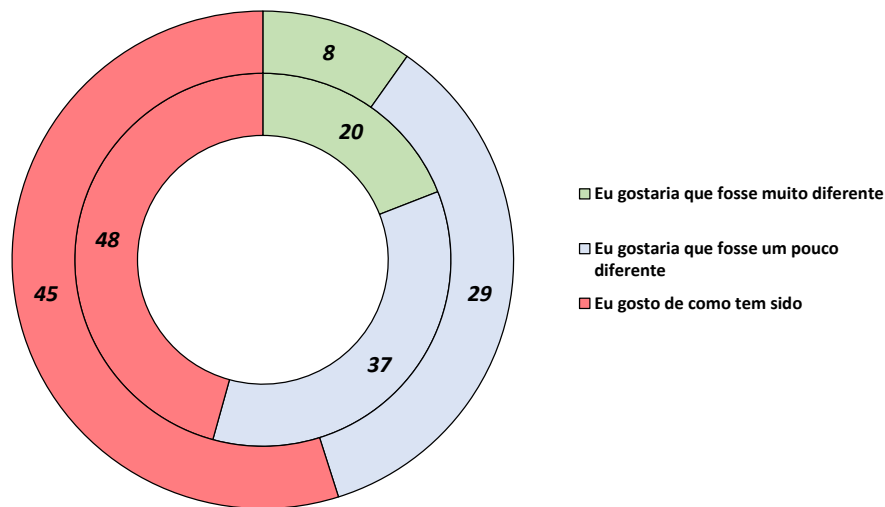
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A maioria dos servidores, homens e mulheres, indicaram que gostam do modo como tem sido atendido por seus cônjuges. Percebeu-se uma resposta positiva maior por parte dos homens; ao contrário das mulheres, que gostariam de certa mudança na postura do cônjuge.

Outro aspecto da relação conjugal dos servidores é à comunicação com o cônjuge. O círculo interno da Figura 9 representa as respostas dos servidores do sexo feminino e o círculo externo indica as respostas dos servidores do sexo masculino e seus respectivos quantitativos de respostas.

A comunicação dos servidores com seus cônjuges, como um aspecto da relação conjugal, em sua maioria, apresenta uma resposta satisfatória, tanto por parte dos homens quanto por parte das mulheres. Além disso, as mulheres são maioria (37) em relação aos homens (29) nas respostas, quando apontam por desejar certa mudança na postura do cônjuge.

**Figura 9 - Satisfação dos servidores em relação à comunicação com seu cônjuge**



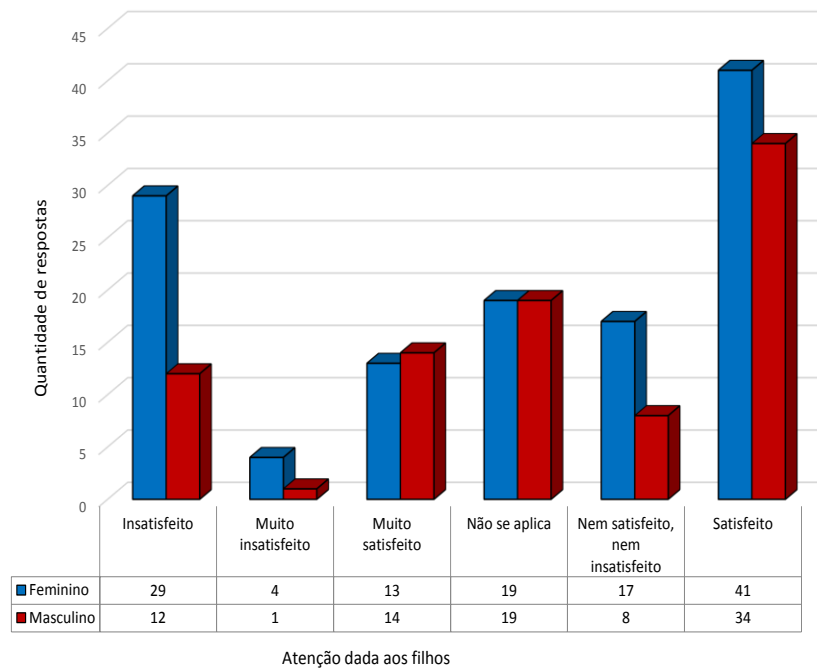
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

As Figuras 8 e 9 demonstram a satisfação dos servidores na relação conjugal para a maior parte dos servidores e seus cônjuges, sendo possível observar que essa relação está mais equilibrada e que tende a afetar o trabalho de forma positiva. Por outro lado, se a relação conjugal não está bem, pode afetar o trabalho negativamente. Segundo Vanalli (2012), os dados referentes à percepção dos servidores acerca de seus relacionamentos conjugais são importantes para compreender a relação trabalho e família.

O terceiro aspecto de satisfação analisado foi o desempenho familiar dos servidores respondentes da pesquisa. O primeiro indicador dessa categoria refere-se à atenção dada aos filhos. Aqui também se utilizou o gênero do servidor, como elemento de comparação. Os servidores do sexo feminino se mostraram em dois opostos quanto à satisfação em relação à atenção dada aos filhos, apresentando a maior frequência de resposta para satisfeito e para insatisfeito, como representado na Figura 10.

De modo geral, ao comparar as respostas dos servidores do sexo masculino com os servidores do sexo feminino, verificou-se que os homens se sentiam mais satisfeitos com a atenção que davam aos filhos do que as mulheres.

**Figura 10 - Satisfação dos servidores quanto à atenção dada aos filhos**

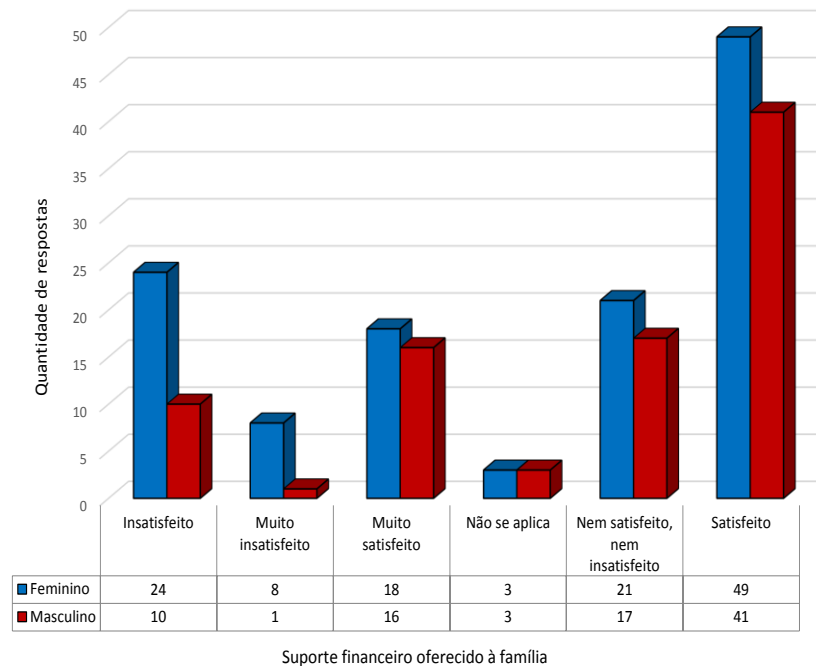


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Em complemento a essa pergunta, os servidores também responderam sobre a satisfação em relação à proximidade com os filhos. Quanto à proximidade com os filhos, 59% das mulheres disseram que sentem satisfeitas ou muito satisfeitas. Ao comparar a satisfação da atenção dada aos filhos e a proximidade deles, verificou-se que houve uma dissonância: os servidores do sexo feminino, ao mesmo tempo que disseram estar satisfeitas com a proximidade de seus filhos, apontaram também certa insatisfação quanto à atenção dada a eles. Já os servidores do sexo masculino mantiveram o padrão de respostas, 60% estão satisfeitos ou muito satisfeitos em relação à proximidade com os filhos. Esses resultados revelaram que a insatisfação das mulheres quanto a atenção dada aos filhos pode ser em função da sobrecarga de trabalho. De acordo com Perlin e Diniz (2005), a forma como homens e mulheres experimentam o equilíbrio trabalho-família influencia a satisfação com o desempenho familiar.

Com relação ao suporte financeiro oferecido à família, o nível de satisfação dos servidores não apresentou grandes variações. A maioria das respostas concentrou-se na opção satisfeito, com maiores frequências de respostas para os servidores do sexo feminino, visto que são a maior parte dos respondentes da pesquisa. A Figura 11 ilustra a frequência de respostas dos servidores para esse aspecto do desempenho familiar.

**Figura 11 - Satisfação dos servidores em relação ao suporte financeiro oferecido à família**

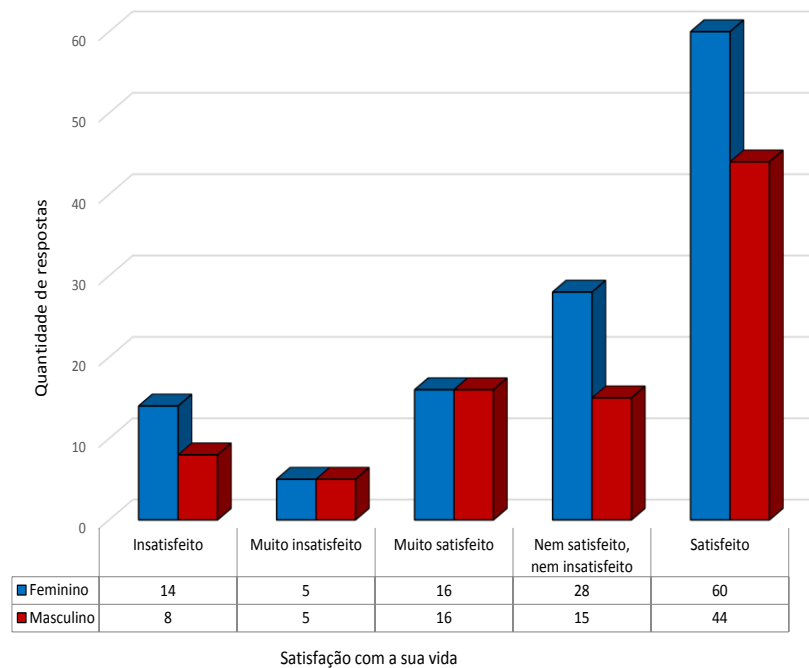


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os servidores da UFV que responderam à pesquisa disseram, em sua maioria, estar satisfeitos com o suporte financeiro oferecido à família, com um número de respostas maior para as mulheres do que para os homens. Cabe destacar, também, que houve mais servidores do sexo feminino insatisfeitos com o suporte financeiro oferecido, do que os servidores do sexo masculino. Esse resultado mostrou que a parcela maior de servidoras satisfeitas com o suporte financeiro oferecido à família possa ter relação com o cargo, levando a crer que sejam técnico-administrativos; enquanto a situação de maior insatisfação esteja vinculada às docentes, que, pela natureza do cargo, são aquelas com maior titulação.

Para avaliar de um modo mais geral o desempenho familiar e os demais aspectos do contexto dos servidores, foi perguntado a eles como se sentiam em relação às suas vidas. A maioria dos servidores, (49%), afirmou que se sentiam satisfeitos com suas vidas, conforme aponta a Figura 12.

**Figura 12 - Percepção dos servidores sobre a satisfação com a vida**



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Considerando a frequência das respostas, as mulheres se mostraram mais satisfeitas com suas vidas do que os homens. Entre os que disseram estar muito satisfeitos, a quantidade de resposta foi a mesma para as duas categorias de servidores; embora, uma parte das mulheres (14 respondentes), também, apontou um nível de insatisfação com suas vidas.

Por fim, o contexto no qual se inserem os servidores da UFV respondentes da pesquisa, trabalho e família, apresentam nuances de semelhança e de divergência quanto aos níveis de satisfação captados pelas suas percepções; sendo possível conjecturar que homens e mulheres têm percepções diferentes em relação à satisfação no trabalho, conjugal e no desempenho familiar.

Portanto, nesse contexto, conciliar aspectos da carreira e da vida familiar é importante porque esses aspectos afetam homens e mulheres no mundo profissional, uma vez que, como afirmam Abrão e Miotto (2017), as condições dessa relação trabalho e família podem dificultar ou, mesmo, impossibilitar as aspirações de carreira e, certamente, têm impacto na família.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise dos dados, foi possível observar que a maioria dos dependentes concentrava na faixa etária entre 0 e 11 anos. Entretanto, apesar de a maioria deles pertencer a

uma menor faixa etária, a divisão de tarefas domésticas apresentou uma assimetria; ou seja, não acontece de forma igualitária, tendendo sobrecarregar mais as mulheres no desempenho das atividades domésticas e cuidados com os filhos pequenos.

Essa situação assimétrica tende a gerar conflitos entre trabalho e atividades domésticas, que se tornaram mais intensas durante a pandemia da Covid-19, principalmente para as mulheres. Conforme os achados da pesquisa, com a pandemia, as mulheres tinham mais dificuldades de se concentrarem no trabalho, além de interromperem mais as suas atividades laborais por problemas familiares. Infere-se, portanto, que isso se deve ao fato da mudança do trabalho para o regime de *home office*.

Em suas respostas referentes à satisfação conjugal, as mulheres, em sua maioria, apontaram desejar certa mudança na postura do cônjuge.

Com relação à satisfação com o desempenho no trabalho, os servidores da UFV, de modo geral, indicaram estarem satisfeitos. Quanto à satisfação com o desempenho familiar, os homens estão mais satisfeitos com a atenção dada aos filhos, e, no que diz respeito ao suporte financeiro oferecido à sua família, tanto os homens quanto as mulheres se sentiam satisfeitos. Os servidores responderam, ainda, que estavam satisfeitos com suas vidas, porém as mulheres demonstraram mais satisfação do que os homens.

Nota-se que as respostas apresentadas como satisfeito, em sua maioria, é um dado muito importante, indicando um considerável nível de bem-estar dos servidores. No entanto, o conhecimento das diferentes percepções foi fundamental para que seja possível dar continuidade a esse estudo, principalmente para aqueles servidores que declararam uma situação de insatisfação. Ou seja, sugere-se que seja feito um estudo com esse grupo, em separado, para detalharem as reais situações dos servidores buscando-se averiguar o que leva os mesmos a sentirem insatisfações em determinados aspectos da vida profissional e pessoal.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRÃO, K. C. L.; MIOTO, R. C. T. Políticas de “conciliação” entre trabalho e responsabilidade familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. **Textos & Contextos**, Porto alegre, v. 16, n. 2, p. 313-327, ago./dez. 2017.

ABREU, F.; MARQUES, F.; DINIZ, I. Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres no contexto da pandemia da covid 19. **Revista Inter-Legere**, Rio Grande do Norte, v. 3, n. 28, p. 1-22, set. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/interlegere/article/view/21486>. Acesso em: 4 ago. 2022.

ANDRADE, C. Percepções dos colaboradores sobre as medidas organizacionais de conciliação da vida profissional e familiar. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação**. Portugal, v. 4, n. 3, p. 46-63, maio/ago. 2017. Disponível em: [file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/Andrade\\_2017\\_Percepcoes-dos-Colaboradores-s\\_47461.pdf](file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/Andrade_2017_Percepcoes-dos-Colaboradores-s_47461.pdf). Acesso em: 22 maio 2022.

ARAÚJO, T. R. P. de; POLSIN, F. L. Relação entre a interação familiar e a qualidade de vida no trabalho como provedora da satisfação para o colaborador. **Universitas Gestão e TI**, Brasília, v. 7, n. 1-2, p. 17-30, jan./dez. 2017. Disponível em: [file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/3550-21823-2-PB%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/3550-21823-2-PB%20(6).pdf). Acesso em: 11 maio 2022.

BARHAM, E. J.; VANALLI, C. G. Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n.1, p. 47-60, jan./abr. 2012.

BILAC, E. D. Trabalho e família: Articulações possíveis. **Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 129-145, jul. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100010>. Acesso em: 30 jun. 2022

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm) Acesso em: 28 jun. 2022.

ESPÍNDOLA, G. dos S. *et al.* *Home Office* em tempos de Pandemia: um estudo em empresas prestadoras de serviços contábeis. **18º Congresso USP de Iniciação Científica Contabilidade**. São Paulo, jul. 2021. Disponível em: <https://congressousp.fipecafi.org/anais/21UspInternational/ArtigosDownload/3309.pdf> Acesso em: 28 jun. 2022.

GATO, C. I. M. **Interface trabalho-família, bem-estar e satisfação com a carreira**. 2018. 58 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, Universidade do Algarve. Disponível em: [https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/12599/1/CRISTIANA%20GATO%20\\_TESE%20FINAL.pdf](https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/12599/1/CRISTIANA%20GATO%20_TESE%20FINAL.pdf) Acesso em: 03 abr. 2022.

GOULART JUNIOR, E. *et al.* Exigências familiares e do trabalho: Um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. **Pensando Famílias**. v. 17, n. 1, p. 110-122, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/penf/v17n1/v17n1a11.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2022.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Ser Social**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>. Acesso em: 20 abr. 2021.

MORAES, P. M.; ABRÃO, K. C. L.; MIOTO, R. C. T. Conciliação entre trabalho e vida familiar: um debate necessário. **Serv. Soc. & Saúde**, Campinas, SP, v. 14, n.1(19), p. 105-118, jan./jun. 2015.

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - **Servidores públicos e a pandemia de coronavírus (COVID-19): respostas emergentes e recomendações iniciais**. 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/servidores-publicos-e-a-pandemia-de-coronavirus-covid-19-respostas-emergentes-e-recomendacoes-iniciais-9f2bd471/> Acesso em: 22 maio 2022.

PERLIN, G.; DINIZ, G. Casais que trabalham e são felizes: mito ou realidade? **Psicologia Clínica**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 15-29, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-56652005000200002>. Acesso em: 9 Maio 2022

SOUSA, L. P. de; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, maio/ago. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00123.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2022.

THEISEN, F. R.; KUHN, N.; HOFER, C. E. Influência Familiar no Ambiente de Trabalho: estudo de caso em uma indústria de confecções na região noroeste/RS. **Revista de Carreiras & Pessoas** v. 11, n. 1, p. 137-155, jan./abr. 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/45884-Texto%20do%20artigo-154595-1-10-20201221.pdf> Acesso em: 11 maio 2022.

VANALLI, A. C. G. **Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância**. 2012. 171f. Tese (Doutorado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/5975/4687.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 mar. 2021.

## ARTIGO 4

### IMPLICAÇÕES DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA NO ESTADO PSICOLÓGICO E NA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES PÚBLICOS

#### RESUMO

Na relação trabalho-família, o equilíbrio é fundamental, pois as tensões e conflitos podem afetar o estado psicológico do indivíduo e, conseqüentemente, sua qualidade de vida. Nesse sentido, este estudo objetivou associar os conflitos nas relações do trabalho remunerado, trabalho doméstico, vida pessoal e familiar com o estado psicológico dos servidores, em termos de satisfação com a vida, autoestima, nível de estresse e com a qualidade de vida. A metodologia descritiva, de natureza quantitativa e qualitativa, consta de entrevistas com 211 servidores em atividade, na Universidade Federal de Viçosa, do *campus* Viçosa, que possuem dependentes. Os resultados apresentaram que a relação assimétrica entre trabalho e família está associada com a dificuldade de conciliação do tempo gasto nessas duas esferas da vida, bem como com as mudanças que ocorreram no ambiente familiar, a exemplo do trabalho em *home office*. Apesar de os servidores apresentarem autoestima significativa, a satisfação com a vida ficou limitada pela restrição com as atividades de lazer, com reflexos sobre o estresse moderado e o nível de qualidade de vida, principalmente, em termos de relações sociais, sentimentos positivos, capacidade de concentração, ambiente familiar, saúde, vida profissional e pessoal. Conclui-se, portanto, sobre implicações da relação trabalho-família tanto no bem estar pessoal quanto social dos servidores públicos.

**Palavras-chave:** Trabalho-Família. Conflito. Estado Psicológico. Qualidade de Vida.

#### ABSTRACT

In the work-family relationship, balance is essential, as tensions and conflicts can affect the psychological state of the individual and, consequently, their quality of life. In this sense, this study aimed to associate conflicts in the relationships of paid work, domestic work, personal and family life with the psychological state of the servers, in terms of life satisfaction, self-esteem, stress level and quality of life. The descriptive methodology, of a quantitative and qualitative nature, consists of interviews with 211 active workers at the Federal University of Viçosa, on the Viçosa campus, who have dependents. The results showed that the asymmetrical relationship between work and family is associated with the difficulty of reconciling the time spent in these two spheres of life, as well as with the changes that have occurred in the family environment, such as working from home. Although the servers showed significant self-esteem, satisfaction with life was limited by the restriction with leisure activities, with reflections on moderate stress and the level of quality of life, mainly in terms of social relationships, positive feelings, ability to concentration, family environment, health, professional and personal life. It is concluded, therefore, on the implications of the work-family relationship both in the personal and social well-being of public servants.

**Keywords:** Work-Family. Conflict. Psychological State. Quality of life.

## 1. INTRODUÇÃO

Equilibrar o trabalho e as responsabilidades familiares é um grande desafio. Trabalho e família são dois domínios governados por lógicas diferentes, uma pública e a outra privada, mas que se influenciam mutuamente. As pessoas necessitam trabalhar e gerar renda para suprir suas necessidades financeiras (individuais e de suas famílias), além de ter que cuidar da família e realizar atividades domésticas sem remuneração em suas casas. O uso do tempo, um bem escasso, tensiona a relação entre esses domínios. Essa tensão afeta principalmente as mulheres, pois, muitas vezes, a responsabilidade do cuidado com a família recai sobre elas (NOTAS DA OIT, 2009).

No início do século 20, o homem era considerado detentor do poder, responsável pelo sucesso profissional, financeiro e pela sobrevivência da família. À medida que o poder econômico das mulheres aumenta, o poder absoluto dos homens sobre as decisões familiares foi gradualmente dividido com o segmento feminino. Além disso, como pontuam Araujo e Polsin (2017), devido à mudança de papéis das mulheres, passou-se a cobrar dos homens mais companheirismo e participação na vida familiar, como ajuda nas atividades domésticas e outras.

Na maior parte do século 20, o trabalho produtivo (esfera pública) e reprodutivo (esfera privada) foi organizado em torno de rígidos papéis de gênero, o que não se encaixa mais nos dias de hoje. Como resultado, a interação entre trabalho e família tem mudado decisivamente. Hoje, as mudanças na organização do trabalho aumentaram as tensões. Estas tensões acarretam custos elevados às mulheres, aos que necessitam de cuidados (crianças, idosos e deficientes), bem como ao crescimento econômico, ao bom funcionamento do mercado de trabalho e à produtividade das empresas (OIT, 2009).

De acordo com Albiero e Medeiros (2017), o baixo investimento em políticas públicas e em serviços coletivos que socializem o custo dos cuidados, especialmente para crianças, idosos e deficientes, é, por si só, um dos problemas que dificultam conciliar trabalho remunerado e responsabilidades familiares, penalizando a qualidade e a quantidade da entrada da mulher no mercado de trabalho, principalmente as mulheres mães, limitando-as ao trabalho doméstico não remunerado, sem garantia de direitos sociais.

Segundo Vilela (2018), trabalho e família são duas instâncias com obrigações distintas. O antagonismo entre eles pode levar ao conflito entre ambos. Para Teixeira e Prebianchi (2019, p.598), “o trabalho faz parte da identidade pessoal e social do indivíduo,

afetando seu estado psicológico, determinando relações e vínculos em diferentes níveis emocionais”.

Assim, o presente estudo teve como objetivo analisar as implicações da relação trabalho e família no estado psicológico e na qualidade de vida dos servidores públicos.

Para tal finalidade, foi escolhido como público-alvo 211 servidores docentes do Magistério Federal (Magistério Superior e Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico) e Técnico-Administrativos dos cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), em atividade, homens e mulheres, que possuíam qualquer tipo de dependente cadastrado na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), da Universidade Federal de Viçosa (UFV), no *campus* Viçosa.

O interesse por este estudo foi motivado pela trajetória profissional da pesquisadora que também é servidora da UFV/PGP. Dessa forma, questiona-se: o conflito entre o trabalho, família e vida pessoal influencia a satisfação com a vida, a autoestima, o nível de estresse e a qualidade de vida desses servidores? A relação trabalho e família tem afetado o estado psicológico dos servidores públicos, em termos da satisfação com a vida, a autoestima e o nível de estresse? Quais são suas implicações sobre a qualidade de vida?

Pressupõe-se que as respostas aos referidos questionamentos possam subsidiar a gestão de pessoas, no sentido de propor medidas que possam melhorar as condições de trabalho e de vida dos servidores.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO CONCEITUAL**

### **2.1. A relação trabalho e família e suas implicações no estado psicológico**

O trabalho pode ser entendido como uma série de atividades que tem como objetivo alcançar metas. Em cada trabalho que se realiza, os funcionários aprimoram conhecimentos, desenvolvem habilidades, aprendem a olhar para si e para os outros na empresa, o que contribui para sua satisfação profissional e pessoal. Como homens e mulheres trabalham “fora”, pode-se deduzir que, o que acontece no local de trabalho, pode afetar ambos e os outros membros da família. Da mesma forma, os dois podem trazer interferências do trabalho para sua casa. Assim, é necessário um equilíbrio entre os sistemas que compõem a vida humana, pois se a vida profissional não está bem, os funcionários poderão levar a insatisfação à família; inversamente, a produtividade no trabalho pode ser afetada se o ambiente familiar está com alguma tribulação (ARAUJO; POLSIN, 2017).

Assim, a relação Trabalho-Família, como destacam Barham e Vanalli (2012), influencia o estado psicológico das pessoas, uma vez que alterações nesta relação podem provocar mudanças nas expectativas que o indivíduo possui em relação a sua situação atual e futura, considerando a possibilidade de novos problemas, ajustes de necessidades e demandas, para melhoria do relacionamento.

De acordo com Kort *et al.* (1998), o estado psicológico é definido como a capacidade que uma pessoa possui para lidar com as demandas internas e socioculturais, que inclui ferramentas para resolver problemas e promover a qualidade de seus relacionamentos. No estudo em questão, essa categoria será dimensionada pelas variáveis propostas por Barham e Vanalli (2012), que são: a) satisfação com a vida; b) autoestima; e c) nível de estresse, com reflexos sobre a qualidade de vida.

### **2.1.1. Satisfação com a vida**

A satisfação com a vida corresponde ao julgamento que o indivíduo faz sobre sua vida, que guarda estreita relação com seu bem-estar (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). As percepções de satisfação com a vida envolvem julgamentos cognitivos, baseados em avaliações gerais feitas pelos indivíduos, tendo em vista os padrões que eles esperam e a sua realidade, o seu ambiente social, histórico e cultural (TEIXEIRA; PREBIANCHI, 2019).

A satisfação, segundo Joia, Ruiz e Donalisio (2007), é um fenômeno complexo e difícil de mensurar por ser um estado subjetivo. Define mais precisamente as experiências de vida em relação às várias condições de vida de uma pessoa. A satisfação com a vida é o julgamento cognitivo de algumas áreas específicas da vida, como saúde, condições de moradia, relações sociais, trabalho, autonomia, dentre outros; isto é, o processo de julgar e avaliar a própria vida em geral de acordo com seus próprios padrões. A satisfação reflete, em certa medida, o bem-estar subjetivo de um indivíduo, o como e o porquê que levam as pessoas a viver de forma positiva.

Corroborando com as colocações anteriores, Vanalli (2012) refere-se ao termo como sendo bem-estar geral dos indivíduos, levando em consideração aspectos relacionados à interação social, às atividades pessoais e ao lazer. Já Freire e Tavares (2011), em seus estudos, observaram que a satisfação com a vida pode ser definida como avaliação da vida em um todo, e a autoestima, como avaliação de si. Desta forma parecem ter um componente avaliativo e emocional comum: gostar de sua vida ou de si mesmo.

### **2.1.2. Autoestima**

A autoestima representa imagem e opinião, positiva ou negativa, que tem sobre si e sobre o que faz de si mesmo, a partir das experiências pessoais, emoções, crenças, comportamentos, autoimagem, dentre outros fatores (ZENKLUB, 2018).

Da mesma forma, para Schultheisz e Aprile (2013), a autoestima refere-se a avaliações internas que o indivíduo faz dele próprio em diferentes eventos e circunstâncias da vida, a partir de valores que ele escolhe como positivo ou negativo. Sendo suas manifestações positivas, os indivíduos normalmente se sentem confiantes, competentes e detentores de valor pessoal.

A autoestima é, assim, vista como a avaliação do sujeito sobre o que ele é, a partir da relação que mantém com o mundo. Dessa maneira, a autoestima não é algo natural, dado ou inato a uma pessoa. É uma coisa frágil que decorre das diversas formas como são representadas as situações vivenciadas ao longo da vida; ou seja, principalmente de forma positiva ou negativa, embora, em muitos casos, o significado seja contraditório e nem sempre claro. De qualquer forma, tendências positivas ou negativas, se repetidas, tendem a se estabilizar. Por outro lado, se a vida oferece novos contextos nos quais esses significados podem ser modificados, então, o sentido do eu muda significativamente, deixando uma nova marca. Isso também acontece com nossas preocupações sobre a capacidade de aprender (FRANCO, 2009).

Finalmente, a definição de autoestima é muito complexa porque abarca a valorização de crenças, percepções do mundo interior e do externo. Conforme Schultheisz e Aprile (2013), consiste em uma construção interna e pessoal, influenciada fortemente pelo contexto social e cultural do indivíduo.

### **2.1.3. Nível de estresse**

O processo de estresse referente às dificuldades na conciliação dos envolvimento laborais e familiares parte do entendimento dos funcionários sobre suas possibilidades e potencialidades para agir nestas duas esferas, relacionadas às demandas que precisam atender. A percepção do estresse é resultante dessas dificuldades, pois estes se sentem incapazes de cumprir com as atividades atribuídas a eles (VANALLI, 2012).

O estresse pessoal e o estresse social, segundo Sadir, Bignotto e Lipp (2010), podem refletir fora do âmbito de trabalho e incluem conflitos na vida familiar e interpessoal e outras

responsabilidades. Para os autores, o estresse em excesso não limita apenas o comprometimento da saúde, como o desencadeamento de diversas doenças, ele também pode ocasionar um prejuízo para a qualidade de vida e a produtividade do indivíduo.

Corroborando com os autores, Alves (2008) ao afirmar que o estresse é apontado como um dos flagelos do século, também evidencia que o mesmo afeta diretamente a qualidade de vida das pessoas, prejudicando-as de múltiplas formas, inclusive profissionalmente. Assim, os efeitos do estresse, no contexto do trabalho, podem incluir falta de ânimo, falta de envolvimento com o trabalho e a organização, faltas e atrasos frequentes, depressão, constantes idas ao médico, etc. (SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010).

Nesse sentido, Paschoal e Tamayo (2004) definem o estresse ocupacional como um processo em que a pessoa percebe as exigências do trabalho como estressoras e quando essas exigências excedem a sua capacidade para enfrentá-las, provoca reações negativas no indivíduo.

Para Barham e Vanalli (2012), os conflitos gerados pela sobreposição de tarefas do âmbito familiar e do trabalho, bem como a sobrecarga de responsabilidades dessas duas esferas, causam uma série de custos pessoais e profissionais. Dessa forma, o auxílio dos gerentes na conciliação das demandas do trabalho e da família varia de acordo com seu entendimento sobre a relação trabalho e família, sua experiência com os conflitos, dentre outros. Assim, o nível de estresse que um funcionário sofre ao tentar conciliar as obrigações do trabalho e da família vai variar de acordo com quem for o seu superior.

O estresse ocupacional, segundo Prado (2016), prejudica o trabalhador, a prestação e a qualidade do serviço, sendo imprescindível o trabalho preventivo, visto que a prevenção foca a dimensão humana e indica os cuidados no que diz respeito à saúde do trabalhador e, por isso, segundo Sadir, Bignotto e Lipp (2010), o estresse tem sido uma preocupação, se tratando da classe dos problemas de saúde ocupacional, pois pode afetar a qualidade de vida do indivíduo.

De acordo com Cohen & Williamson (1988), citado por Luft *et al.* (2007, p. 607), existem três formas de medir o estresse, que são:

A primeira é direcionada à presença de agentes estressores específicos; a segunda, aos sintomas físicos e psicológicos do estresse e a terceira, pretende mensurar a percepção de estresse individual de forma global, independente dos agentes estressores. Existem também escalas que mensuram o nível de estresse por meio de outras escalas que quantificam o impacto de eventos estressores específicos (*life-events impact*). Porém, esses instrumentos apresentam limitações, uma vez que os eventos relacionados ao estresse podem variar muito entre indivíduos.

No estudo em questão, foi feito uso de uma escala que dimensionou os sintomas físicos e psicológicos do estresse dos entrevistados (Anexo 1), considerando suas percepções sobre diversos aspectos da vida, em sua realidade cotidiana.

## 2.2. Qualidade de Vida

Segundo Souza e Carvalho (2003), desde os anos sessenta, o termo qualidade de vida tem sido referenciado em vários discursos políticos, acadêmicos, ideológicos, dentre outros. Mas, até hoje, não existe um conceito preciso nem um consenso teórico a seu respeito e os esforços atuais para a sua definição, voltam-se para uma abordagem mais integradora e ampla.

Entretanto, procurando abreviar a complexidade da noção de qualidade de vida face às diversas culturas e realidades sociais, Minayo, Hartz e Buss (2000) ressaltaram que vários instrumentos têm sido construídos. Alguns instrumentos tratam a saúde como um componente de um indicador composto, ao passo que outros têm, no campo da saúde, seu objeto de fato. Ainda para os referidos autores, a qualidade de vida tem sido aproximada ao nível de satisfação encontrada na vida familiar, social e ambiental e à própria existência; ou seja, qualidade de vida é uma noção acima de tudo humana, pressupondo a capacidade de realizar uma síntese cultural de todos os recursos que uma sociedade considera como seu padrão de bem-estar e conforto. E acrescentam que compõe também a concepção de qualidade de vida os valores não materiais, tais como, amor, solidariedade, liberdade, felicidade e realização pessoal.

Assim, o termo qualidade de vida abarca muitos significados que apontam experiências, conhecimentos e valores dos indivíduos, formando uma concepção social com a marca do relativismo cultural. Nesse sentido, a definição de qualidade de vida varia de indivíduo para indivíduo e tende a mudar no decorrer da vida de cada um (ALVES, 2008). Dessa forma, como destacam Hipólito, *et al.* (2017), o termo qualidade de vida é recente e multidisciplinar, possuindo diversas especificidades e formas. Em vista disto, pode-se inferir que ela se insere em diversos domínios para verificar aspectos individuais, familiares e comunitários.

Nesta mesma linha de pensamento, Metzen *et al.* (1980) consideram que a qualidade de vida é multifacetada, compreendendo diferentes domínios ou componentes da vida (alimentação, educação, trabalho, renda familiar, saúde, família, redes sociais-vizinhos, amigos, lazer, segurança física, moradia, meio ambiente, integração e vida espiritual), que são

dimensionados tanto de forma objetiva quanto subjetiva (satisfação e importância), de forma que as intervenções priorizem o ambiente “vivido”.

Essa medição subjetiva, considerando as percepções dos entrevistados, de acordo com a realidade vivenciada (família e comunidade), também é considerada pela OMS (1998), ao dimensionar a qualidade de vida, pelo WHOQOL-bref, uma versão abreviada do WHOQOL-100, que leva em consideração seis domínios da vida: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais. Assim, a qualidade de vida é vista como a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto cultural e de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL GROUP, 1994).

### **3. METODOLOGIA**

Esse estudo de natureza quantitativa e qualitativa buscou relacionar as variáveis trabalho e família com os aspectos do estado psicológico e qualidade de vida para explicar o impacto do trabalho sobre a vida pessoal e familiar.

A população da pesquisa foram 211 servidores (123 mulheres e 88 homens), entre docentes do Magistério Federal (das carreiras de Magistério Superior e de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico) e Técnico-Administrativos dos cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), em atividade, na Universidade Federal de Viçosa (UFV), no *Campus* Viçosa, que apresentavam em sua ficha funcional a identificação de dependentes (filhos, pais idosos e cônjuge) cadastrados na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP).

#### **3.1. Coleta de dados**

Os dados foram coletados mediante pesquisa *on-line*, encaminhada por meio de convite para o endereço eletrônico de cada participante, no período de 1º de março a 13 de abril de 2022. O questionário sociodemográfico (Anexo 1) foi destinado a todos os servidores em atividade na UFV, *Campus* Viçosa, que possuíam qualquer tipo de dependente cadastrado na PGP, no qual os servidores, após a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aceitaram participar da pesquisa, clicando em "Declaro que li, compreendi e aceito participar da pesquisa" como condição imprescindível à participação no estudo. Vale ressaltar que o questionário e a aplicabilidade deste estudo foram aprovados pelo Comitê de Ética em

Pesquisa com Seres Humanos da UFV, CAAE: 48400121.0.0000.5153 e Parecer nº 4.846.083.

O questionário elaborado no *Google Forms* constituiu-se de três blocos: Bloco I - Perfil Pessoal e Familiar; Bloco II - Aspectos da Relação Trabalho-Família e Bloco III - Estado Psicológico e Qualidade de Vida. Para este artigo, foi utilizado o bloco III referente ao Estado Psicológico como um indicador que dimensionou o equilíbrio ou conflito da relação trabalho-família, em termos de satisfação com a vida, autoestima e nível de estresse, com reflexos na qualidade de vida.

As questões relacionadas à “Satisfação com a Vida” e à “Autoestima” foram adaptadas de Vanalli (2012), tendo a *Satisfação com a Vida* uma escala de cinco pontos classificados em: 1= muito insatisfeito; 2=insatisfeito 3= nem satisfeito nem insatisfeito; 4= satisfeito e 5= muito satisfeito e a *Autoestima*, uma escala de cinco pontos, variando entre: 1= discordo totalmente; 2= discordo; 3= nem concordo, nem discordo; 4= concordo e 5= concordo totalmente.

Com respeito ao *Nível de estresse*, foi utilizada a escala, denominada *Perceived Stress Scale* (PSS- Escala de Estresse Percebido) criada por Cohen *et al.* (1983), citada por Luft *et al.* (2007, p. 608), que mensura o estresse percebido; ou seja, “mede o grau no qual os indivíduos percebem as situações como estressantes”. Segundo os referidos autores, a escala pode ser usada em diversos grupos etários, desde adolescentes até idosos, uma vez que não contém questões específicas do contexto. Foi traduzida e testada em sua versão completa, com 14 questões e na reduzida, com dez questões. A tradução obedeceu às etapas de tradução, tradução reversa e revisão por um comitê (LUFT *et al.*, 2007, p. 606). Nesse estudo, utilizou-se a versão completa com 14 questões, cada uma com cinco alternativas: 0= nunca; 1= quase nunca; 2= às vezes; 3= quase sempre e 4= sempre, conforme proposto no Anexo 1.

Por outro lado, quanto à *Qualidade de vida*, foi feito uso do modelo proposto pela OMS, em sua versão abreviada Whoqol-Bref (OMS, 1998), conjugado com o modelo de Metzen *et al.* (1980), considerando os seguintes componentes ou domínios da vida: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais.

Para identificar o significado que os servidores tinham sobre Qualidade de Vida foi solicitado que indicassem 3 palavras, que lhes vinham à cabeça, quando pensavam em qualidade de vida; além de indagá-los sobre o significado de qualidade de vida em suas percepções. Posteriormente, foi feita uma avaliação dos diferentes domínios da qualidade de vida, considerando quais seriam os reflexos da relação trabalho-família vivenciada sobre

esses componentes; ou seja, se eram afetados, como ou porquê. Para as respostas afirmativas, foi solicitado aos respondentes que explicassem seu posicionamento.

### 3.2. Análise dos dados

Os dados coletados no *Google Forms* foram tabulados no *software excel*. As questões fechadas referentes à satisfação com a vida, autoestima e nível de estresse foram organizadas em gráficos e descritas. Já as questões abertas referentes à qualidade de vida foram analisadas por meio do *software Iramuteq*.

Nesse sentido, foi realizada uma análise de conteúdo de acordo com Bardin (2011) seguindo três fases. A primeira fase, denominada de *pré-análise*, foi a organização para avaliar o que faria sentido ser analisado. Todas as questões passaram por essa fase. As questões abertas selecionadas sobre a qualidade de vida fizeram parte do *corpus* da pesquisa para análise no *software Iramuteq*.

Na segunda fase *exploração do material*, foram escolhidas as unidades de codificação, como a unidade de registro, o que seria analisado dentro da unidade de contexto. Na codificação fez-se um recorte das unidades de registro ou contexto por meio da leitura completa do material e, em seguida, a classificação agrupou, conforme o sentido das palavras e a categorização, por meio de um esquema, que agrupa as informações em maior número possível, estabelecendo relações e semelhanças entre as classes, de acordo com os acontecimentos, para, posteriormente, fazer suas ordenações.

A terceira fase *tratamento dos resultados e interpretação* fez parte do tópico Resultados e Discussões, em que foram apresentadas as análises e suas interpretações realizadas através da inferência.

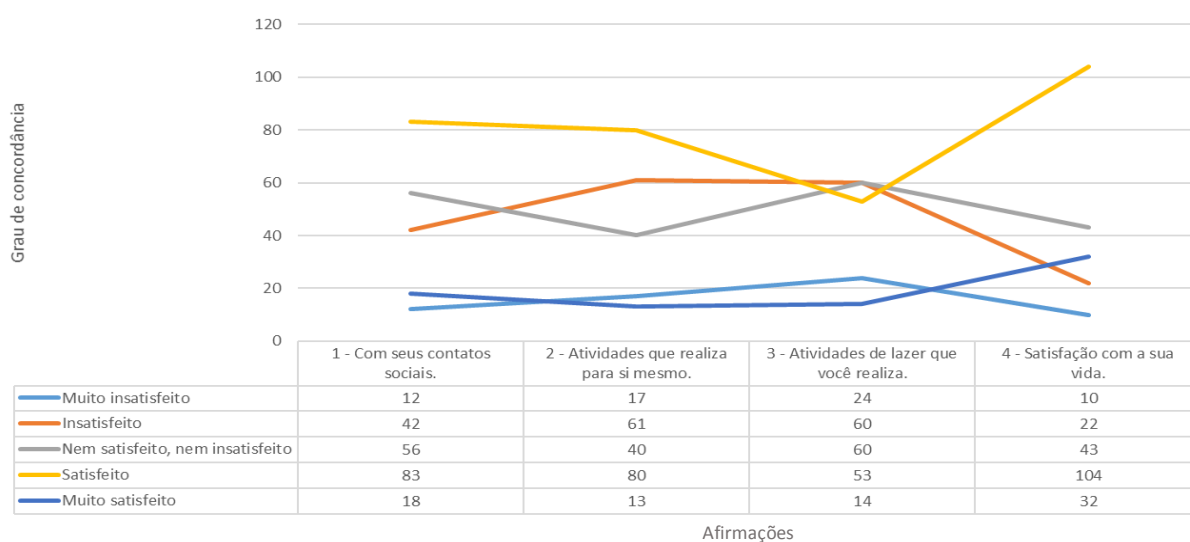
Todo este processo foi realizado a partir do *software Iramuteq*, que realiza uma análise textual do material processado. O *corpus* utilizado referente ao significado de qualidade de vida foi analisado a partir da Nuvem de Palavras, agrupando as palavras com maior frequência que, na percepção dos servidores, conceituava a qualidade de vida. Além disso, utilizou-se também a análise da Classificação Hierárquica Descendente. Essa análise agrupa as categorias de discussões semelhantes; ou seja, as classes, possibilitando uma melhor discussão dos dados.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1. Satisfação com a vida

Ao questionar os servidores o grau/nível de satisfação com os aspectos de sua vida, observou-se nas questões 1 e 2 que os servidores demonstraram “satisfeito” no que se referem a satisfação com seus contatos sociais (F=83) e atividades que realiza para si mesmo (F= 80). Portanto, essas duas questões referentes às interações sociais e atividades pessoais são pontuadas por Vanalli (2012), como satisfatórias ao bem-estar.

**Gráfico 1 – Grau de satisfação com os seguintes aspectos da vida**



Fonte: Dados da pesquisa (2022), tratados pelo *software excel*.

Nota-se também que, na questão 4, satisfação com a sua vida, houve uma porcentagem significativa (F=104) dos servidores que relacionaram tal satisfação com aspectos da própria vida. De acordo com Joia, Ruiz e Donalísio (2007), isso se dá pelo fato desse conceito subjetivo estar associado ao próprio indivíduo.

Quanto ao questionamento referente a associação da satisfação com a vida e as atividades de lazer da questão 3, os servidores apontaram um equilíbrio entre “insatisfeito” (F=60) e “nem satisfeito, nem insatisfeito” (F=60). Apesar de um conceito subjetivo, Vanalli (2012) aponta que o lazer está ligado ao bem-estar e, conseqüentemente, à satisfação com a vida quando este se encontra em harmonia. Quando os servidores destacam uma insatisfação com o lazer, isso demonstra que os mesmos não estão conseguindo desfrutar dos momentos

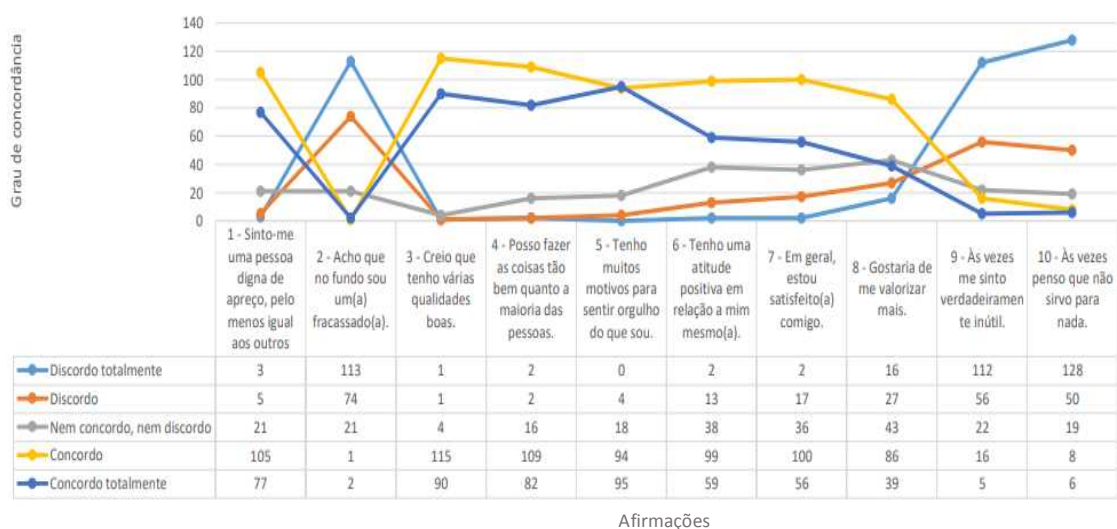
de lazer como gostariam, já que para eles poderia ser um momento importante para agregar ao nível de satisfação com a sua vida.

No entanto, apesar dos níveis de satisfação dos servidores com as atividades de lazer terem sido baixos (F=53 e F=14), houve um aumento da satisfação com as suas vidas (F=104, F=32). Isso mostra que, mesmo com menos atividades de lazer, a satisfação dos servidores com as suas vidas continuou crescendo, deixando em evidência que isso pode ser por causa de seus contatos sociais.

## 4.2. Autoestima

A fim de avaliar e analisar o grau da autoestima dos servidores pesquisados foi pedido que os mesmos indicassem o grau de concordância de 10 afirmações referentes à temática em questão. As afirmações apresentadas no gráfico 2 foram compostas com base na pesquisa de Vanalli (2012).

**Gráfico 2 – Afirmações referentes à autoestima**



Fonte: Dados da pesquisa (2022), tratados pelo *software excel*.

Visto que, para Zenklub (2018), a autoestima pode ser um conceito favorável ou não sobre si mesmo, as afirmações elencadas no questionário apontaram para opiniões positivas dos servidores nesse quesito. É possível observar que nas questões 1, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 os servidores demonstram um grau/nível de “concordo”, no que se refere a autoestima ligada ao apreço por si (F=105), as boas qualidades de si (F=115), a capacidade de realizar tarefas como os outros (F=109), ao orgulho de quem é (F=94), a atitude positiva de si mesmo (F=99), a

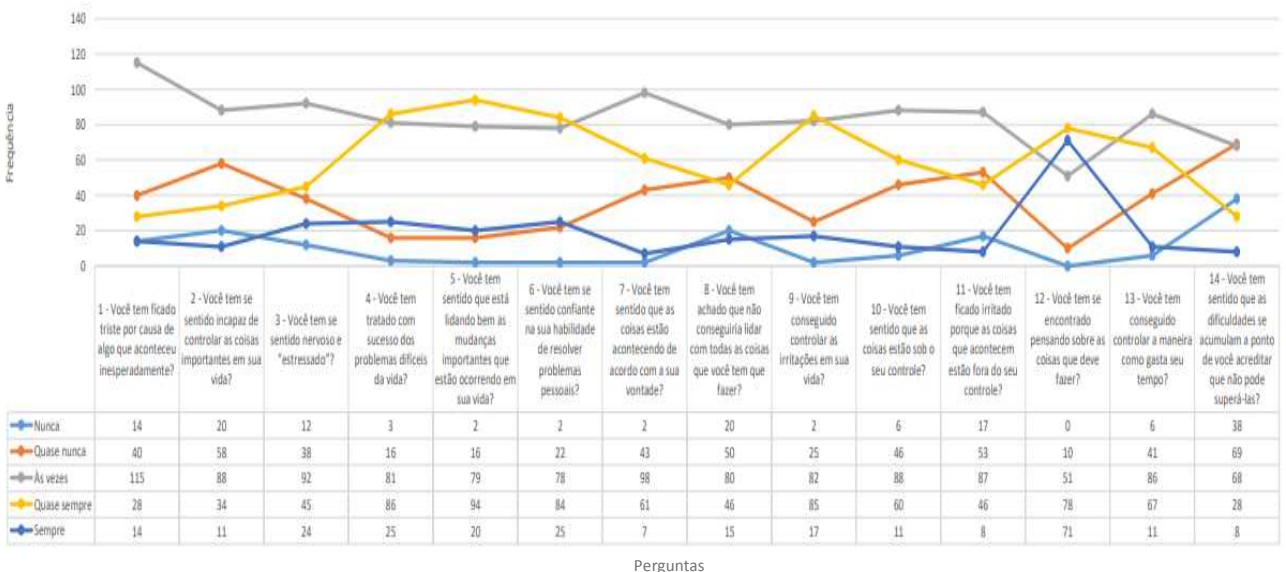
satisfação consigo mesmo (F=100) e gostar de se valorizar mais (F=86). A grande maioria dos entrevistados demonstrou ter uma boa autoestima; ou seja, suas manifestações foram positivas. Corroborado por Schultheisz e Aprile (2013), quando as manifestações são positivas, as pessoas geralmente se sentem competentes, confiantes e detentoras de valor pessoal.

Ao realizar afirmações negativas, os servidores puderam pensar em situações cotidianas da vida que auxiliaram na reflexão e afirmação de concordância ou não sobre o tema (FRANCO, 2009). Diante disso, nas questões 2, 9 e 10 os servidores apontaram “discordo totalmente”, no que diz respeito a ser um fracassado (F=113), a se sentir inútil (F=112) e ao pensamento de que não serve para nada (F=128). Esses resultados evidenciam que os servidores, no geral, têm uma boa autoestima; ou seja, são pessoas que se valorizam, estão seguras, confiantes e conseguem resolver bem as situações que ocorrem no dia a dia do trabalho e da família.

### 4.3. Nível de estresse

Nas questões referentes ao nível de estresse, propostas por Cohen *et al.* (1983) e apresentada por Luft *et al.* (2007), foram perguntados sobre os sentimentos e pensamentos dos entrevistados, durante o último mês. Em cada questão foi pedido aos servidores que indicassem o quão frequentemente eles se sentiam em uma determinada maneira.

**Gráfico 3 – Perguntas referentes ao nível de estresse**



Fonte: Dados da pesquisa (2022), tratados pelo *software excel*.

Sobre o questionamento referente às possíveis situações que levariam os entrevistados ao estresse, em mais da metade das questões (1, 2, 3, 7, 8, 10, 11 e 13) as respostas com grau/nível elevado se referiram ao termo “às vezes”; ou seja, em alguns momentos os servidores se sentiam estressados, conforme apontados nas questões que se referiam ao sentimento de tristeza por algo que aconteceu inesperadamente (F=115), a incapacidade de controlar as coisas importantes da vida (F=88), ao sentimento de nervoso/estressado (F=92), as coisas estarem acontecendo, às vezes, como esperado (F=98), pensamento de não conseguir lidar com os seus afazeres (F=80), as coisas nem sempre estarem sob controle próprio (F=88), ao sentimento irritado, porque as coisas estão fora do controle (F=87) e à falta de controle total sobre o gasto do tempo (F=86).

Outras questões (4, 5, 6, 9 e 12), que tiveram um grau/nível elevado, em torno de 35%, da resposta “quase sempre”, estão associadas com o sucesso que se tem tratado dos problemas difíceis da vida (F=86), sentimento de aceitação com as mudanças importantes que acontecem na vida (F=94), confiança na resolução de problemas pessoais (F=84), controle das irritações da vida (F=85) e o pensamento das coisas que devem ser feitas (F=78). Dessa maneira, percebe-se que os servidores quase sempre têm tratado com sucesso os problemas difíceis da vida, aceitam bem as mudanças importantes que acontecem na vida, confiam que vão resolver os problemas pessoais, conseguem controlar as irritações da vida e tem pensado sobre coisas que devem ser feitas. No entanto, pode-se inferir que, existe um nível de estresse moderado.

Por fim, os respondentes qualificaram a questão 14 como “quase nunca” (F=69) e “quase sempre” (F=68), no sentido de poder superar as dificuldades que se acumulam com o tempo. Isso indica que os servidores têm aceitado o acúmulo dos problemas, o que, em certa medida, reflete no nível de estresse.

Ao associar as variáveis satisfação com a vida, autoestima e nível de estresse, observou-se que as mesmas podem interferir na qualidade de vida de forma positiva ou negativa. Dessa forma, a qualidade de vida tem se aproximado da satisfação da vida familiar, social e ambiental e da própria existência, visto que ela é antes de tudo um conceito humano, que tem como premissa a capacidade de sintetizar culturalmente todos os recursos que a sociedade considera como seu padrão de bem-estar (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).



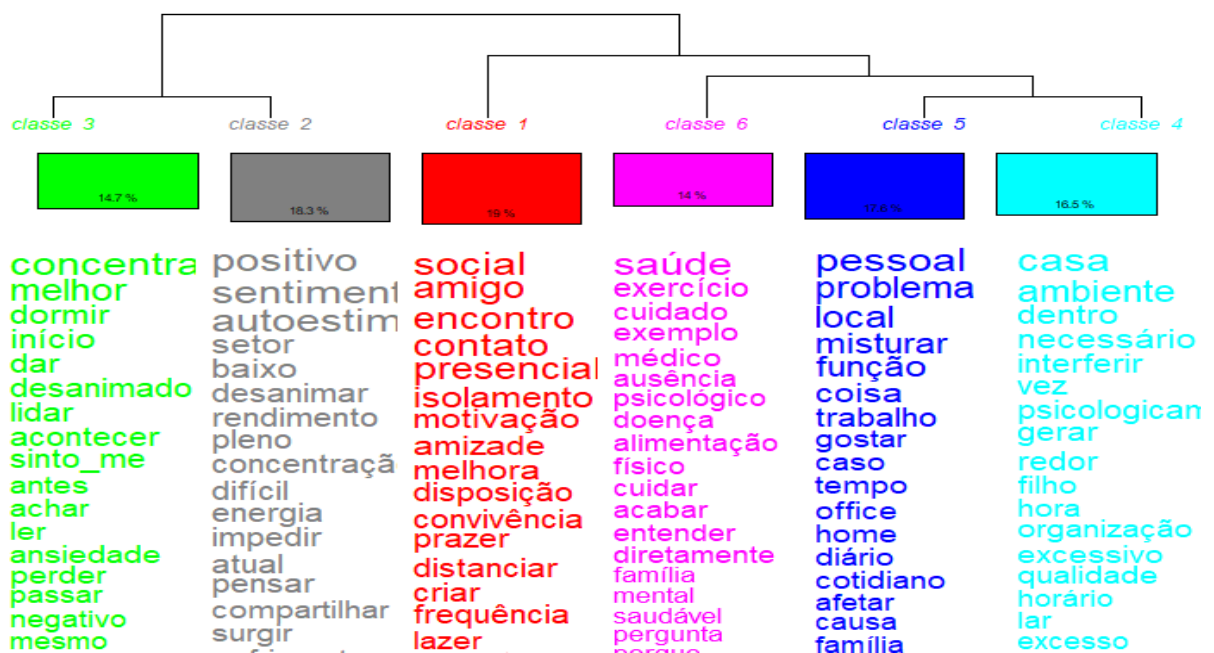
[...] Direito ao lazer a amar e ser amado, equilíbrio emocional, paz de espírito, fé e esperança. Família saudável, trabalho saudável e lazer saudável [...] (Resposta referente ao significado de Qualidade de Vida, 2022).

Percebeu-se que a associação das palavras mais mencionadas com os relatos referentes ao significado de qualidade de vida é corroborada por Metzen *et al.* (1980) ao dizerem que a QV compreende diversos domínios da vida, tais como: saúde, família, lazer, alimentação, trabalho, educação, amigos, moradia, segurança física, meio ambiente, vida espiritual, redes sociais-vizinhos e renda familiar.

#### 4.4.2. Avaliação da qualidade de vida

Para avaliação da Qualidade de Vida dos servidores, foi realizada a Classificação Hierárquica Descendente, configurada a partir de 78,59% do aproveitamento do *corpus* textual, além de 355 segmentos de textos, 2279 palavras, 12904 ocorrências e 1287 palavras com uma única frequência. Essa análise foi gerada no *software* Iramuteq com as respostas referentes à avaliação da qualidade de vida que os servidores fizeram de si mesmos, levando em consideração os reflexos da relação trabalho-família vivenciados nos diferentes domínios da vida; se eram afetados, como ou porquê. Para essa análise foram consideradas as respostas afirmativas em que os domínios da vida eram afetados com percentual acima de 50%, apresentados na Figura 2.

Figura 2 - Dendrograma dos domínios da vida afetados pela relação trabalho-família



Fonte: Dados da pesquisa (2022), gerados pelo *software* Iramuteq.

A Figura 2, aponta para repartições, ou subcorpora, tendo a aproximação das discussões das classes 2 e 3. A classe 1 apontou um contexto central, e, a partir dela, surgiu a classe 6, que subdividiu em outra repartição, ou seja, uma correlação nos discursos das classes 4 e 5. As classes que se aproximam apontam que o *software* Iramuteq utilizou, em alguns momentos, os mesmos segmentos de textos para formar as classes supracitadas. A nomeação das classes se deu em função das respostas sobre domínios da vida que foram afirmativas, ou seja, os domínios da vida que haviam sido afetados pela relação trabalho-família, na percepção dos respondentes.

### **Classe 1 – Relações sociais**

Essa classe foi composta por 53 segmentos de texto e 19% do *corpus*, agrupando palavras, como “Social, Amigo, Encontro, Contato, Presencial, Isolamento, Amizade e Convivência”. Os fragmentos a seguir apontam que a QV está associada aos aspectos sociais como, por exemplo, encontrar com os amigos e manter uma convivência com o outro enriquece a QV. A falta desses momentos aponta para uma atenção que se deve ter no convívio social, caso se busque a melhoria da qualidade de vida. Percebeu-se que as relações sociais de convívio, contato e diálogo dos servidores encontram-se comprometidas, e que essa limitação foi intensificada durante o tempo de isolamento e distanciamento físico entre as pessoas.

[...] Com o trabalho e a correria da semana muitas vezes não consigo dedicar a atenção necessária aos meus familiares e amigos [...] (Resposta referente as Relações Pessoais, 2022).

[...] Sobra pouco tempo para a vida social. O tempo que sobra tem que ser dividido entre filhos, cônjuge e cuidados da casa [...] (Resposta referente as Relações Pessoais, 2022).

[...] Carga horária de 40h e mais trabalho doméstico, academia, etc. dificulta as relações adjacentes. Somente a relação com colegas de trabalho e no ambiente de trabalho são frequentes [...] (Resposta referente as Relações Pessoais, 2022).

[...] Em decorrência da pandemia e da carga excessiva de trabalho, minhas relações pessoais diminuíram [...] (Resposta referente as Relações Pessoais, 2022).

[...] O distanciamento social imposto pela pandemia de Covid-19 aliada ao medo da contaminação fez reduzirmos muito os contatos sociais, as confraternizações, os encontros... [...] (Resposta referente as Relações Pessoais, 2022).

De acordo com Minaio, Hartz e Buss (2000), a qualidade de vida é uma noção acima de tudo humana e tem sido aproximada ao nível de satisfação encontrado na vida familiar, social e ambiental e à própria existência.

## **Classe 2 – Sentimentos positivos e autoestima**

A classe 2 foi configurada por 51 segmentos de textos e 18% do *corpus* textual. Nela, apontaram-se palavras como “Positivo, Sentimento, Autoestima, Concentração, Rendimento e Pensar”. Segundo os relatos, os pensamentos positivos elevam a autoestima, tornando, conseqüentemente, melhor a qualidade de vida.

[...] Se estou satisfeito no trabalho e em casa, certamente me sinto melhor. Não estar satisfeito com a relação trabalho-família diminui os sentimentos positivos. Se estou bem com a família e trabalho, tudo na vida flui bem [...] (Resposta referente a Sentimentos Positivos, 2022).

[...] Sentimentos positivos ajudam as pessoas a passar pelas adversidades da vida de forma mais racional [...] (Resposta referente a Sentimentos Positivos, 2022).

[...] Como muitas vezes não consigo conciliar as horas de trabalho, organização da casa e atividade física, isso impacta na aparência, na autoestima e no bem-estar também [...] (Resposta referente a Autoestima e Bem-Estar Consigo Mesmo, 2022).

[...] Positivamente. Tive mais tempo para me cuidar, cuidar da família. Passei a caminhar, pedalar de bicicleta, isso me fez muito bem [...] (Resposta referente a Autoestima e Bem-Estar Consigo Mesmo, 2022).

Observou-se que as falas dos servidores vêm ao encontro da teoria apresentada por Zenklub (2018) ao afirmar que a autoestima representa a imagem e a opinião positiva ou negativa que um indivíduo tem dele e sobre o que ele faz dele próprio, com base em experiências pessoais como, comportamentos, emoções, autoimagem e crenças.

## **Classe 3 – Capacidade de concentração**

Essa classe foi composta por 14% do *corpus* textual; ou seja, por 41 segmentos de texto de um total de 279 segmentos. As palavras recorrentes foram “Concentração, Dormir, Desanimado, Ansiedade e Negativo”. Através dos discursos apresentados nos fragmentos, é possível identificar que o desânimo, estresse e cansaço interferem negativamente na capacidade de concentração e, portanto, na qualidade de vida.

[...] A relação trabalho-família é fundamental para a capacidade para o trabalho. Se não há cooperação em casa e todas as tarefas e preocupações ficam sobre um membro da família, este estará sempre cansado, estressado, diminuindo sua disposição para o trabalho. [...] (Resposta referente a Capacidade para o trabalho, 2022).

[...] Depende de como está o ambiente na família ou no trabalho, aprender, pensar, usar a memória ou me concentrar fica mais fácil ou difícil [...] (Resposta referente a Capacidade de pensar, aprender, memória e concentração, 2022).

[...] Dificuldade em reescrever algo com minhas próprias palavras, tenho que ler várias vezes um mesmo parágrafo para conseguir entender [...] (Resposta referente a Capacidade de pensar, aprender, memória e concentração, 2022).

[...] São completamente afetados. Problemas no trabalho atrapalham as relações familiares, assim como problemas familiares também afetam o trabalho [...] (Resposta referente a Capacidade de pensar, aprender, memória e concentração, 2022).

Diante desses relatos pode-se inferir que a QV é vista como a percepção da pessoa sobre sua posição na vida, considerando suas expectativas, objetivos e preocupações (WHOQOL GROUP, 1994). Assim, a relação trabalho-família é fundamental na capacidade e disposição para o trabalho, assim como, os problemas no âmbito laboral afetam as relações familiares.

#### **Classe 4 – O ambiente no lar**

A classe 4 configurou-se a partir de 16% do *corpus* e 46 segmentos de texto. As palavras mais frequentes que compõem essa classe foram “Casa, Ambiente, Interferir, Psicologicamente, Filho, Qualidade e Horário”. A Qualidade de Vida, nos discursos dos servidores, é afetada, quando não têm tempo para os filhos e os afazeres da casa, pela maior dedicação ao trabalho. Observou-se que o aparente conflito pode ser em função da dificuldade dos servidores em conciliar as responsabilidades do trabalho e as obrigações familiares.

[...] Menor qualidade nas conversas e nas orientações. Adaptações foram necessárias. Pouco tempo para resolver situações dos filhos ou da casa acaba gerando conflitos com o cônjuge. O excesso de trabalho e as obrigações familiares muitas vezes são incompatíveis e isso causa muito estresse [...] (Resposta referente ao Ambiente no Lar, 2022).

[...] necessidade de conciliar horários e de silêncio nos ambientes da casa para não interferir no trabalho de um e outro a falta de uma boa qualidade de vida pode gerar estresse e o estresse pode afetar tudo ao nosso redor [...] (Resposta referente a Vida Cotidiana, 2022).

[...] Se tenho problemas no trabalho conseqüentemente chego mais chateada em casa e com menos paciência do que nos dias tranquilos. Pouco tempo para dedicar à família. Às vezes ocorre sobrecarga de trabalho e de tarefas, deixando a relação mais pesada e distante... Muito trabalho interfere na qualidade do tempo

em casa, sim. Menos tempo para convívio em família [...] (Resposta referente ao Ambiente no Lar, 2022).

Considerando que homens e mulheres trabalham, pode-se imaginar que o que ocorre no local de trabalho afeta a família e vice-versa (ARAÚJO; POLSIN, 2017). A relação Trabalho-Família, como destaca Barham e Vanalli (2012), afeta o estado psicológico do indivíduo. No caso dos relatos dos servidores, pode-se dizer que a dificuldade ou conflitos na conciliação do trabalho e da família gera estresse, interferindo na qualidade de vida.

### **Classe 5 – Vida pessoal e profissional**

A classe 5 configurou-se a partir de 17% do *corpus* e 49 segmentos de texto. As palavras mais frequentes que compõem essa classe foram “Pessoal, misturar, Função, Trabalho, Tempo, Home, Cotidiano, Afetar, Família”. As colocações dos servidores apontam sobre a necessidade de um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O *home office* foi destacado como negativo no que se refere ao tempo excessivo trabalhado em casa, além da dedicação exclusiva ao trabalho, em momentos que deveriam ser dedicados à família.

[...] O trabalho remoto afetou a capacidade de trabalho porque repentinamente houve a necessidade de novos aprendizados, novos planejamentos e estratégias de atuação. Apesar de acreditar que foi possível estabelecer esses novos modos, não me sinto satisfeita e me sinto exaurida [...] (Resposta referente a Capacidade para o Trabalho, 2022).

[...] Durante a pandemia houve uma sobreposição de tarefas e não havia horário específico para as coisas. Isso afetou muito a capacidade para o trabalho. Além da questão de horário, era muito ruim ver seus filhos necessitando de atividades e você ter as suas atividades laborais para desempenhar e não poder desenvolver algo com eles [...] (Resposta referente a Capacidade para o Trabalho, 2022).

[...] Havendo *home office* e continuando com os cuidados com a casa e o bebê, foi impossível concentrar e focar no trabalho como antes [...] (Resposta referente a Capacidade para o Trabalho, 2022).

[...] A qualidade do meu tempo com esposa e filhos foi afetada negativamente [...] (Resposta referente ao ambiente no Lar, 2022).

[...] É preciso dividir em várias funções ou tentar conciliá-las ao mesmo tempo, não sendo possível realizar bem todas as atividades [...] (Resposta referente a Atividade da Vida Cotidiana, 2022).

Em função dos depoimentos apresentados, pode-se inferir que trabalho e família são dois domínios que se influenciam mutuamente e, de acordo com o uso do tempo, podem ser gerados conflitos e tensão na relação entre esses domínios e, portanto, equilibrar o trabalho e as responsabilidades familiares torna-se um desafio (NOTAS DA OIT, 2009).

## Classe 6 – Cuidados com a saúde

A classe 6 foi criada a partir de 14% do *corpus* e 39 segmentos de texto. Nesta categoria apareceram em destaque as palavras “Saúde, Exercício, Cuidado, Médico, Doença, Alimentação e Físico”. Nessa classe, percebe-se que a QV é influenciada a partir do cuidado com a saúde, por meio de atividades físicas e exercícios. Os relatos apresentados evidenciam que o domínio da vida “saúde” tem sido afetado por uma maior dedicação ao trabalho, com reflexos sobre a qualidade de vida.

[...] Devido ao horário de trabalho muitas vezes deixo pra depois os cuidados com a saúde [...] (Resposta referente a Cuidados com a Saúde, 2022).

[...] Falta tempo para me dedicar à minha saúde. Deixo de dedicar a mim para dedicar ao trabalho e à família [...] (Resposta referente a Cuidados com a Saúde, 2022).

[...] Quando preciso de mais tempo para dedicar ao trabalho/família descuido da saúde (alimentação saudável, exercício, consultas médicas...) [...] (Resposta referente a Cuidados com a Saúde, 2022).

[...] Sobra pouco tempo para cuidar da saúde, fazendo exercícios, por exemplo [...] (Resposta referente a Cuidados com a Saúde, 2022).

[...] Inicialmente, trabalhar em casa em um ambiente improvisado, trouxe prejuízos para a saúde. Com a pandemia em alta, várias vezes deixamos de fazer exames para evitar sair. Por outro lado, fez muito bem ficar em casa, passar mais tempo juntos. Começamos a cozinhar juntos, nos alimentar melhor, fazer exercícios juntos. Cuidar mais um do outro e da saúde [...] (Resposta referente a Cuidados com a Saúde, 2022).

[...] Nós não somos pessoas diferentes quando estamos no trabalho em casa. Mesmo tentando separar as coisas, qualquer coisa que afete a família ou o trabalho vai nos afetar e refletir na nossa saúde [...]. (Resposta referente a Cuidados com a Saúde, 2022).

De acordo com Minayo, Hartz e Buss (2000), a qualidade de vida é abordada segundo os mais variados entendimentos, sendo, no campo da saúde, amplamente baseada na compreensão das necessidades humanas básicas, tendo seu enfoque mais relevante no conceito de promoção da saúde.

De acordo com as percepções dos servidores, o domínio da vida “saúde” foi considerado como um dos principais significados da qualidade de vida. Assim, a falta de tempo para o lazer, idas ao médico e práticas de atividades físicas, além de problemas com o trabalho e com a vida familiar, podem prejudicar a saúde.

Conforme dados da Tabela 1, na percepção dos respondentes, alguns domínios da vida não foram afetados pela relação trabalho-família, com um percentual superior a 50%.

**Tabela 1 - Domínios da vida não afetados pela relação trabalho-família, na percepção dos servidores**

<b>Domínios da Vida</b>	<b>Número de respondentes</b>	<b>%</b>
<b>Suporte (apoio) social</b>		
Sim	78	37,0
Não	133	63,0
<b>Minha mobilidade</b>		
Sim	58	27,5
Não	153	72,5
<b>Minha segurança física e proteção</b>		
Sim	38	18,0
Não	173	82,0
<b>Minha segurança financeira</b>		
Sim	72	34,1
Não	139	65,9
<b>Minha espiritualidade/religião/crenças pessoais</b>		
Sim	54	25,6
Não	157	74,4
<b>Minha imagem corporal e aparência</b>		
Sim	93	44,1
Não	118	55,9
<b>O transporte disponível</b>		
Sim	31	14,7
Não	180	85,3
<b>As oportunidades de adquirir novas informações e habilidades</b>		
Sim	99	46,9
Não	112	53,1
<b>As condições da moradia</b>		
Sim	46	21,8
Não	165	78,2

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os resultados mostraram que o suporte (apoio) social (63%), a mobilidade (72,5%), a segurança física e proteção (82%), a segurança financeira (65,9%), a espiritualidade/religião/crenças pessoais (74,4%) não foram afetados pela relação trabalho e família, para a maioria dos respondentes. Quanto à imagem corporal e aparência (55,9%) e quanto às oportunidades de adquirir novas informações e habilidades (53,1%), verificou-se que pouco mais da metade dos respondentes considerou que esses domínios não eram afetados pela relação trabalho-família. Por outro lado, o transporte disponível (85,3%) seguido da segurança física e proteção (82%) e da moradia (78,2%) tiveram os maiores percentuais de respostas, indicativos de não serem afetados por essa relação. Com esses

achados evidenciou-se que existe uma não associação desses componentes da vida com a relação trabalho e família, considerando as percepções do público alvo da pesquisa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito desse estudo foi examinar as implicações da relação trabalho-família no estado psicológico dos servidores públicos da UFV, assim como na sua qualidade de vida.

De acordo com os resultados da pesquisa, no geral, os servidores estão satisfeitos com essa relação; embora uma parcela desses tenha demonstrado insatisfação com o lazer. Isso pode ser justificado pelo fato de o tempo não estar compatível com as demandas do trabalho e a vida familiar.

Na análise da interferência da relação trabalho-família e a autoestima, os servidores apresentaram um alto nível de autoestima. O que quer dizer que eles se valorizam e têm uma atitude positiva em relação a si mesmos. Foi possível observar, também, que a interferência da relação trabalho-família e o nível de estresse indicou um resultado positivo para o estresse, em alguns momentos, sugerindo que o seu nível ou intensidade pode ser moderado e baixo.

Finalmente, foi verificada a interferência da relação trabalho-família na qualidade de vida. Constatou-se que existem domínios da vida que são afetados por essas relações, como: as relações sociais, que se apresentaram comprometidas, sendo intensificadas com o distanciamento físico entre as pessoas; sentimentos positivos e autoestima, pois, os servidores relataram que a autoestima é elevada com o pensamento positivo e isso certamente melhora a qualidade de vida; capacidade de concentração, tendo sido observado que essa ocorrência se dá quando algo não vai bem no trabalho ou na família e o servidor apresenta dificuldade para concentração no trabalho; o ambiente no lar, ficando evidente, por parte dos respondentes, que apresentam dificuldades na conciliação das responsabilidades do trabalho e da família, com respeito ao tempo dedicado para cada um; vida pessoal e profissional, quando os servidores relataram, como um ponto negativo, o trabalho em *home office*, devido ao excesso de trabalho realizado em casa e a dedicação exclusiva a esse, sobrepondo-se com momentos de dedicação à família; cuidados com a saúde. Nesse último domínio, os resultados mostraram que a relação não equilibrada entre trabalho-família pode afetar os cuidados com a saúde, principalmente no que se refere à falta de atividades físicas. Esses resultados evidenciaram o quanto as percepções dos servidores são importantes na avaliação da sua qualidade de vida.

Essas constatações mostraram que o desequilíbrio na relação trabalho e família pode ser advindo, sobretudo, da dificuldade na conciliação do tempo gasto com essa relação, além

das mudanças que ocorreram na família como, por exemplo, o trabalho em *home office*. Os relatos dos servidores apontaram a necessidade de um equilíbrio entre trabalho remunerado e atividades domésticas.

Dessa forma, o objetivo proposto pelo estudo de examinar as implicações da relação trabalho-família sobre o estado psicológico dos servidores, em termos de satisfação com a vida, autoestima e nível de estresse, além da qualidade de vida foi alcançado, sendo possível concluir que: há relações significativas na associação entre trabalho e família com estado psicológico, uma vez que influencia a satisfação com a vida, principalmente no que concerne ao tempo dedicado ao lazer, além de interferir na sensação de sentimentos positivos e maior autoestima, bem como afeta o nível de estresse, percebido como moderado. Uma relação assimétrica entre trabalho-família também tem implicações sobre a qualidade de vida, considerando, principalmente, os seguintes componentes da vida: a qualidade das relações sociais estabelecidas; a existência de sentimentos positivos, com maior capacidade de concentração; as condições do ambiente familiar, da vida pessoal e profissional dos servidores; bem como o estado de saúde.

Espera-se que a compreensão sobre as consequências da relação trabalho-família possa possibilitar intervenções e políticas, que visem à garantia de melhor bem-estar pessoal e social para os servidores em questão.

Sugere-se que essa pesquisa possa ser realizada também com os servidores dos *Campi* de Florestal e Rio Paranaíba para que se tenha um conhecimento mais amplo sobre as percepções de todos os servidores, no âmbito dos três *Campi*, realizando uma análise comparativa.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBIERO, C. E.; MEDEIROS, J. O Trabalho, as Relações Familiares e a Formação Profissional. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress** (Anais Eletrônicos), Florianópolis, p. 1-11, 2017. Disponível em: [http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499479383\\_ARQUIVO\\_ARTIGO\\_.pdf](http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499479383_ARQUIVO_ARTIGO_.pdf). Acesso em: 24 maio 2022.

ALVES, C. O. **Estresse, qualidade de vida e percepção de Suporte familiar em porteiros**. 2008. 134 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Bauru- SP. Disponível em: [https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/89332/alves\\_co\\_me\\_bauru.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/89332/alves_co_me_bauru.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em: 17 maio 2022.

ARAÚJO, T. R. P. de; POLSIN, F. L. Relação entre a interação familiar e a qualidade de vida no trabalho como provedora da satisfação para o colaborador. **Universitas: Gestão e TI**, Brasília, v. 7, n. 1-2, p. 17-30, jan./dez. 2017. Disponível em: [file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/3550-21823-2-PB%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/3550-21823-2-PB%20(9).pdf). Acesso em: 26 maio de 2022.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARHAM, E. J.; VANALLI, C. G. Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v.12, n.1, p. 47-60, jan./abr. 2012.

FRANCO, A. de F. O mito da autoestima na aprendizagem escolar. **Revista Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 325-332, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/fH6jBSJQrVdfCXbBDW8CS9x/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 25 maio 2022.

FREIRE, T.; TAVARES, D. Influência da autoestima, da regulação emocional e do gênero no bem-estar subjetivo e psicológico de adolescentes. **Rev. Psiq. Clín.**, São Paulo, v. 38, n. 5, p. 184-188, out. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-60832011000500003>. ISSN 1806-938X. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832011000500003>. Acesso em: 29 maio 2022.

GROUP, WHOQOL. Development of the WHOQOL: Rationale and current status. **International Journal of Mental Health**, v. 23, n. 3, p. 24-56, 1994.

HIPÓLITO, M. C. V. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. **Revista Brasileira de Enfermagem**. v. 70, n. 1, p. 189-197, jan./fev. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/BxsFXTtvZdJjMtv4hdXC5Yx/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 16 maio 2022.

JOIA, L. C.; RUIZ, T.; DONALISIO, M. R. Condições associadas ao grau de satisfação com a vida entre a população de idosos. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 41, n. 1, p. 131-138, fev. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102007000100018>. Acesso em: 24 maio 2022.

KORT, F.; GARCÍA, J. H.; PÉREZ, L. Estado psicológico del habitante de Caracas (Venezuela). **Revista Latinoamericana de Psicología**, v. 30, n. 1, p. 137-146, 1998.

LUFT, C. Di B. *et al.* Versão brasileira da Escala de Estresse Percebido: tradução e validação para idosos. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 606-615. ago. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rsp/v41n4/5932.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

METZEN, E.; WILLIAMS, F. L.; SHULL, J.; KEEFE, D. R. **Quality of live as affected by area of residence: I project description**. Columbia: University Missouri, College of Agriculture, Agricultural Experiment Station, 1980.

MINAYO, M. C. de S.; HARTZ, Z. M. de A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7075.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

OIT. **Notas da OIT sobre trabalho e família**. 2009. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_229647.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229647.pdf) Acesso em: 06 jun. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho - **Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social**. Brasília: OIT, 2009 150 p. Disponível em: [http://conselhos.social.mg.gov.br/cem/images/estudos\\_pesquisas/trabalho\\_e\\_familia.pdf](http://conselhos.social.mg.gov.br/cem/images/estudos_pesquisas/trabalho_e_familia.pdf) Acesso em: 31 maio 2022.

OMS - Organização Mundial da Saúde. Grupo WHOQOL. **Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL)**. 1998. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/whoqol1.html>. Acesso em: 18 maio 2022.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**. Natal, RN, v. 9, n. 1, p.45-52, abr. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/MRLmmQhyZQjWcN4DPffTBbq>. Acesso em: 17 maio 2022.

PRADO, C. E. P. do. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira Medicina do Trabalho**, São Paulo, SP, v.14, n.3, p. 285-289, set./dez. 2016. Disponível em: [https://docs.bvsalud.org/biblioref/2016/12/827300/rbmt-v14n3\\_285-289.pdf](https://docs.bvsalud.org/biblioref/2016/12/827300/rbmt-v14n3_285-289.pdf). Acesso em: 18 maio 2022.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. *Stress* e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paideia**, Ribeirão Preto, SP, v. 20, n. 45, p.73-81, jan./abr. 2010. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2010000100010&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2010000100010&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 16 maio 2022.

SCHULTHEISZ, T. S. De V.; APRILE, M. R. Autoestima, conceitos correlatos e avaliação. **Revista Equilíbrio Corporal e Saúde**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 36-48, 2013. Disponível em: [file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/19%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/19%20(2).pdf). Acesso em: 26 maio 2022

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SOUZA, R. A. de; CARVALHO, A. M. Programa de Saúde da Família e qualidade de vida: um olhar da Psicologia. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 8, n.3, p.515-523, set./dez. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/epsic/v8n3/19974.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

TEIXEIRA, F. D.; PREBIANCHI, H. B. Comprometimento, estresse e satisfação com a vida de profissionais da saúde. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 19, n. 2, p. 598-606, abr./jun. 2019. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1984-66572019000200004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572019000200004) Acesso em: 26 maio 2022.

VANALLI, A. C. G. **Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância.** 2012. 171f. Tese (Doutorado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/5975/4687.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 jun. 2022.

VILELA, N. G. S. Conflito Trabalho-Família: uma Revisão Sistemática da Produção Científica Nacional. **Revista Linceu**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 27-49, jan./jun. 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/1782-13330-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Maria%20Jos%C3%A9/Downloads/1782-13330-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 31 maio 2022.

ZENKLUB. **Autoestima: o que é e como melhorar a sua.** 24 agosto, 2018, Disponível em: <https://zenklub.com.br/blog/autoconhecimento/autoestima/>. Acesso em: 18 maio 2022.

## 7. CONCLUSÃO GERAL

Esta pesquisa teve como objetivo principal analisar as relações entre a vida no trabalho, vida pessoal e vida familiar dos servidores da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Buscou-se, especificamente, nesta pesquisa, compreender o cenário da relação trabalho-família, através da caracterização da incidência das faltas ao trabalho por justificativa médica; identificar as representações dos gestores sobre o processo de equilíbrio dessa relação; examinar como os recursos pessoais e do ambiente, o grau de envolvimento e o nível de satisfação com o trabalho e a família afetam o equilíbrio da relação trabalho-família; e analisar as implicações da relação trabalho-família no estado psicológico e na qualidade de vida dos servidores públicos.

Conclui-se que o cenário da relação trabalho e família tem sido afetado por questões do cuidado e por doenças de natureza física e mental dos servidores, inferindo-se sobre a necessidade do equilíbrio na relação trabalho e família. Na visão de alguns gestores, existe dificuldade em conciliar trabalho e família, enquanto outros conseguem equilibrar o trabalho e as relações familiares, com satisfação. Pelo fato de a pesquisa ter sido realizada durante a pandemia do coronavírus, percebeu-se também a sobrecarga das mulheres, assim como no contexto do trabalho remoto, a dificuldade de adaptação pessoal, as interferências do ambiente e o conflito decorrente do trabalho institucional com o trabalho doméstico.

A divisão de tarefas domésticas não ocorre de forma igualitária, tendendo sobrecarregar mais as mulheres no desempenho das atividades domésticas e cuidados com os filhos pequenos. Verificou-se, ainda, com a pesquisa, que antes da pandemia, as mulheres, às vezes, não conseguiam se concentrar no trabalho e interrompiam-no por problemas familiares. Com a pandemia, esse problema se intensificou, inferindo-se que isso se deve ao fato da transformação do trabalho para o regime de *home office*. No que se refere à satisfação com o desempenho no trabalho, os servidores, de maneira geral, estão satisfeitos com o seu desempenho. Já, em relação à satisfação com o desempenho familiar, os homens demonstraram maior grau de satisfação que as mulheres, que se encontram mais sobrecarregadas com a dupla jornada laboral, dentro da concepção de que elas deveriam ser as principais responsáveis pelo cuidado da casa e dos filhos.

Conclui-se, ainda, que a associação da relação trabalho e família, vida pessoal e familiar sobre o estado psicológico e a qualidade de vida apresentou resultados relevantes, que podem indicar intervenções e políticas que visem o equilíbrio entre trabalho remunerado e

atividades domésticas, garantindo melhor bem-estar pessoal, familiar e social para os servidores.

Considerando que a temática proposta não se esgota no presente estudo, os resultados apurados podem contribuir com novos estudos sobre o tema, com maior abrangência para os *Campi* de Florestal e Rio Paranaíba, com posterior análise comparativa.

## APÊNDICES

### **APÊNDICE 1 - Roteiro de Entrevista com os Servidores Gestores**

<b>IDENTIFICAÇÃO</b>	
Nome:	
Cargo em Comissão:	
Sexo:	Nível de escolaridade:
Endereço de e-mail:	Data:
<p>Será realizada uma entrevista semiestruturada a partir de uma questão aberta predefinida com a seguinte pergunta:</p> <p><b>“O que você pensa sobre a relação família e trabalho?”.</b></p> <p><b>Além disso, pretende-se indagar se essa relação se tornou conflitiva, a partir do momento que assumiu novas funções de gestão, além daquelas que normalmente realizava? Como?</b></p> <p>Entretanto, como o pesquisador é um dos elementos chaves na pesquisa qualitativa, seu papel é o de conduzir, sempre que achar oportuno, a discussão para um assunto e/ou tema de interesse na pesquisa, podendo, portanto, serem feitas perguntas adicionais para esclarecer questões que ainda podem não ter ficado tão claras.</p> <p>Essa entrevista poderá abordar temas que permitam a compreensão sobre as percepções e os desafios da relação família e trabalho enquanto gestores.</p>	

## **APÊNDICE 2 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA A ENTREVISTA COM OS GESTORES**

O/A Sr./Sra. está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada “*Cenário e Condições da Relação Trabalho-Família no Contexto da Realidade de Servidores Públicos*” desenvolvido pela pesquisadora Maria José Paes Roque Pinto, orientada pela Professora Dra. Maria das Dores Saraiva de Loreto, ambas da Universidade Federal de Viçosa. Todas as informações necessárias sobre a pesquisa encontram-se descritas abaixo e, caso haja dúvidas, favor esclarecê-las antes da concordância com o presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

Os objetivos do estudo são estritamente acadêmicos e buscam analisar o cenário e as condições da relação trabalho-família dos servidores da Universidade Federal de Viçosa (UFV) que possuem dependentes, considerando os recursos pessoais e do ambiente, o grau de envolvimento, nível de satisfação e estado psicológico. Dessa forma, especificamente, pretende-se compreender as representações dos gestores sobre a relação trabalho-família no contexto da realidade dos servidores da UFV.

Para alcançar o objetivo da pesquisa, será realizada uma entrevista semiestruturada com perguntas discursivas, de forma voluntária, com os gestores que possuem dependentes. A entrevista será realizada de forma *on-line*, através de chamada de vídeo ou áudio, a partir de ligações telefônicas ou pelo aplicativo *WhatsApp* ou pela plataforma do *Google Meet*, a depender da escolha do (a) participante. As regras de admissão, funcionamento e a política de privacidade e proteção dos dados da ferramenta e/ou aplicativo utilizado (a) foram consultadas pelo pesquisador e foram, quando possível, empregados esforços para minimizá-las.

Caberá ao participante decidir se a entrevista será gravada ou não. Caso a entrevista seja gravada, será feita por meio da própria ferramenta de comunicação utilizada, apenas em áudio e/ou áudio e com vídeo. Caso a gravação não seja autorizada, as respostas serão anotadas pelo pesquisador e lidas para o (a) participante verificar a veracidade das anotações.

Caso tenha dúvidas, o (a) participante terá toda liberdade para realizar qualquer tipo de pergunta e questionamento sobre o estudo. Essas ferramentas atendem plenamente às necessidades da pesquisa, sendo de acesso gratuito e versáteis, independentemente das diferentes condições e contextos ao qual os participantes podem estar inseridos. Tendo consentimento, caso seja de escolha do (a) participante a entrevista via ligação telefônica, o pesquisador assumirá os eventuais custos da ligação. Se pela plataforma do *Google Meet*, o

pesquisador assegurará que somente o participante participe da chamada, a fim de tornar a videoconferência mais segura e privada.

Os riscos envolvidos com esta pesquisa estão relacionados ao desconforto e inibição de prestar as informações solicitadas e, nesse caso, o (a) participante poderá se negar a conceder qualquer tipo de informação, que cause constrangimento ou poderá desistir da pesquisa a qualquer momento, sem a necessidade de explicar o motivo.

Pode haver também risco de quebra de sigilo, privacidade e risco inerente ao acesso à internet, dado as características remotas da pesquisa. A opção pela intervenção baseada em procedimentos que envolvem contatos por meio virtual ou telefônico, deve-se ao momento vivido pela pandemia da COVID-19, o que impossibilita o contato pessoal com os participantes. Dessa forma, os instrumentos de coleta de dados que serão utilizados nesse estudo foram elaborados de forma poder ocorrer virtualmente. Para essa situação está sendo adotada as normas previstas na Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS. Como forma de minimização dos riscos referentes ao meio digital, a pesquisadora assegurará que as informações fornecidas pelo (a) participante só serão acessadas pela pesquisadora, e serão armazenadas em computador ou aparelho próprio, tendo o cuidado de excluir todo o material que possa estar no meio virtual, de forma que somente a pesquisadora tenha todo o controle sobre o banco de dados e se responsabilizará pelo armazenamento adequado dos dados coletados, utilizando procedimentos para assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações dos participantes da pesquisa.

O tempo estimado para a realização da entrevista é de 20 a 30 minutos. Caso ocorra algum problema ou dano com o (a) participante, resultante da sua participação na pesquisa, o mesmo receberá todo o atendimento necessário, sem nenhum custo pessoal. E diante de eventuais danos, identificados e comprovados decorrentes da pesquisa, o (a) participante tem assegurado o direito à indenização.

No que se refere a quebra de confidencialidade, o pesquisador responsável se compromete a tratar sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e a Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS, sendo as informações utilizadas somente para fins acadêmicos e científicos.

Os benefícios, do estudo, estão relacionados a possibilidade de gerar dados para a compreensão do trabalho desenvolvido pelos servidores na Universidade Federal de Viçosa (UFV), permitindo conhecer e caracterizar as diversas realidades, identificando suas inter-relações e nível de compromisso e comprometimento com a dupla jornada (trabalho e

família), além de poder contribuir com a Instituição para a elaboração de políticas internas, que visem à melhoria das relações entre trabalho/servidor/instituição.

A participação na pesquisa é voluntária, não havendo qualquer incentivo financeiro ou qualquer custo para participar da pesquisa, com plena liberdade de recusar a participar ou retirar o seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer penalidade. Os resultados da pesquisa estarão a sua disposição, quando a mesma for finalizada.

Uma vez concluída a coleta de dados, o pesquisador fará o download dos dados que posteriormente serão coletados para o dispositivo próprio. Os dados coletados serão arquivados junto ao pesquisador por um período de 5 (cinco) anos, após o término da pesquisa e, depois desse tempo, serão destruídos. O (a) participante não será identificado em nenhuma publicação. Sua identidade, assim como os dados que possibilitem a sua identificação ficarão em sigilo, a fim de garantir o anonimato. O nome ou material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão.

O pesquisador tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, e utilizará as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Esse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) será enviado previamente à entrevista para o (a) participante, através do e-mail institucional do profissional, para que possa ser lido. O (a) participante deverá guardar o TCLE de forma impressa, printando a tela ou da melhor forma a qual preferir. E, caso haja consentimento, deverá responder ao pesquisador por e-mail com a seguinte declaração:

Declaro que entendi as informações contidas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e que fui informado (a) que o uso dos dados por mim oferecidos serão submetidos às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) de acordo com a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). E, ao enviar esse e-mail, declaro que li, compreendi e concordo com a participação na pesquisa.

O (a) participante poderá entrar em contato, em caso de dúvidas, esclarecimentos ou qualquer questão referente a pesquisa, com os pesquisadores envolvidos, que são:

**Nome do Pesquisador Responsável: Maria das Dores Saraiva de Loreto**

Endereço: Departamento de Economia Doméstica. *Campus*-UFV/MG.

Telefone: (31) 3612-7606

E-mail: [mdora@ufv.br](mailto:mdora@ufv.br)

**Nome do Pesquisador Executor: Maria José Paes Roque Pinto**

Endereço: Departamento de Economia Doméstica. *Campus*-UFV/MG.

Telefone: (31) 3612-7606

E-mail: [mroque@ufv.br](mailto:mroque@ufv.br)

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:

**CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos**

Universidade Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, piso inferior

Av. PH Rolfs, s/n – *Campus* Universitário

Cep: 36570-900 Viçosa/MG

Telefone: (31)3612-2316

E-mail: [cep@ufv.br](mailto:cep@ufv.br)

[www.cep.ufv.br](http://www.cep.ufv.br)

### **APÊNDICE 3 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA TODOS OS SERVIDORES AMOSTRADOS**

O/A Sr./Sra. está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada “*Cenário e Condições da Relação Trabalho-Família no Contexto da Realidade de Servidores Públicos*” desenvolvido pela pesquisadora Maria José Paes Roque Pinto, orientada pela Professora Dra. Maria das Dores Saraiva de Loreto, ambas da Universidade Federal de Viçosa. Todas as informações necessárias sobre a pesquisa encontram-se descritas abaixo e, caso haja dúvidas, favor esclarecê-las antes da concordância com o presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

Os objetivos do estudo são estritamente acadêmicos e pretende-se analisar o cenário e as condições da relação trabalho-família dos servidores da Universidade Federal de Viçosa (UFV) que possuem dependentes, considerando os recursos pessoais e do ambiente, o grau de envolvimento, nível de satisfação e estado psicológico. Dessa forma, para alcançar o objetivo da pesquisa, será aplicado o questionário sociodemográfico com perguntas objetivas e discursivas acerca das experiências vividas, percepções e os desafios da relação família e trabalho, de forma *on-line*, com os servidores que possuem dependentes, contendo questões que possibilitem identificar o perfil pessoal e familiar dos servidores, os recursos ambientais disponíveis, o tipo de envolvimento e o grau de satisfação do servidor com o trabalho e a família, bem como o nível de estresse e sua qualidade de vida. O questionário será encaminhado por meio de link para o endereço eletrônico com as devidas orientações.

Os riscos envolvidos com esta pesquisa estão relacionados ao desconforto e inibição de prestar as informações solicitadas e, nesse caso, o (a) participante poderá se negar a conceder qualquer tipo de informação que cause constrangimento ou poderá desistir da pesquisa a qualquer momento, sem a necessidade de explicar o motivo.

Pode haver também risco de quebra de sigilo, privacidade e risco inerente ao acesso à internet, dado as características remotas da pesquisa. A opção pela intervenção baseada em procedimentos que envolvem contatos por meio virtual, deve-se ao momento vivido pela pandemia da COVID-19, o que impossibilita o contato pessoal com os participantes. Dessa forma, os instrumentos de coleta de dados que serão utilizados nesse estudo foram elaborados de forma poder ocorrer virtualmente. Para essa situação está sendo adotada as normas previstas na Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS. Como forma de minimização dos riscos referentes ao meio digital, a pesquisadora assegurará que as informações fornecidas pelo (a) participante só serão acessadas pela pesquisadora, e serão armazenadas em

computador ou aparelho próprio, tendo o cuidado de excluir todo o material que possa estar no meio virtual, de forma que somente a pesquisadora tenha todo o controle sobre o banco de dados e se responsabilizará pelo armazenamento adequado dos dados coletados, utilizando procedimentos para assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações dos participantes da pesquisa.

O tempo estimado para o preenchimento do questionário é de 30 a 40 minutos. Caso ocorra algum problema ou dano com o (a) participante, resultante da sua participação na pesquisa, o mesmo receberá todo o atendimento necessário, sem nenhum custo pessoal. E diante de eventuais danos, identificados e comprovados decorrentes da pesquisa, o (a) participante tem assegurado o direito à indenização.

No que se refere a quebra de confidencialidade, o pesquisador responsável se compromete a tratar sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e a Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS, sendo as informações utilizadas somente para fins acadêmicos e científicos.

Os benefícios, do estudo, estão relacionados a possibilidade de gerar dados para a compreensão do trabalho desenvolvido pelos servidores na Universidade Federal de Viçosa (UFV), permitindo conhecer e caracterizar as diversas realidades, identificando suas inter-relações e nível de compromisso e comprometimento com a dupla jornada (trabalho e família), além de poder contribuir com a Instituição para a elaboração de políticas internas, que visem à melhoria das relações entre trabalho/servidor/instituição.

A participação na pesquisa é voluntária, não havendo qualquer incentivo financeiro ou qualquer custo para participar da pesquisa, com plena liberdade de recusar a participar ou retirar o seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer penalidade. Os resultados da pesquisa estarão a sua disposição, quando a mesma for finalizada.

Uma vez concluída a coleta de dados, o pesquisador fará o download dos dados que posteriormente serão coletados para o dispositivo próprio. Os dados coletados serão arquivados junto ao pesquisador por um período de 5 (cinco) anos, após o término da pesquisa e, depois desse tempo, serão destruídos. O (a) participante não será identificado em nenhuma publicação. Sua identidade, assim como os dados que possibilitem a sua identificação ficarão em sigilo, a fim de garantir o anonimato. O nome ou material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão.

O pesquisador tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução 466/2012 do

Conselho Nacional de Saúde, e utilizará as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Esse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) será enviado previamente à entrevista para o (a) participante, através do e-mail institucional do profissional, para que possa ser lido. O (a) participante deverá guardar o TCLE de forma impressa, printando a tela ou da melhor forma a qual preferir. E, caso haja consentimento, deverá responder ao pesquisador por e-mail com a seguinte declaração:

Declaro que entendi as informações contidas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e que fui informado (a) que o uso dos dados por mim oferecidos serão submetidos às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) de acordo com a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). E, ao enviar esse e-mail, declaro que li, compreendi e concordo com a participação na pesquisa

O (a) participante poderá entrar em contato, em caso de dúvidas, esclarecimentos ou qualquer questão referente a pesquisa, com os pesquisadores envolvidos, que são:

**Nome do Pesquisador Responsável:** Maria das Dores Saraiva de Loreto  
Endereço: Departamento de Economia Doméstica. *Campus*-UFV/MG.  
Telefone: (31) 3612-7606  
E-mail: [mdora@ufv.br](mailto:mdora@ufv.br)

**Nome do Pesquisador Executor:** Maria José Paes Roque Pinto  
Endereço: Departamento de Economia Doméstica. *Campus*-UFV/MG.  
Telefone: (31) 3612-7606  
E-mail: [mroque@ufv.br](mailto:mroque@ufv.br)

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:

**CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos**  
Universidade Federal de Viçosa  
Edifício Arthur Bernardes, piso inferior  
Av. PH Rolfs, s/n – *Campus* Universitário  
Cep: 36570-900 Viçosa/MG  
Telefone: (31)3612-2316  
E-mail: [cep@ufv.br](mailto:cep@ufv.br)  
[www.cep.ufv.br](http://www.cep.ufv.br)

## ANEXO

## ANEXO 1 - Questionário para todos os Servidores Amostrados

BLOCO I- PERFIL PESSOAL E FAMILIAR DOS SERVIDORES					
Qual é a sua idade? <input type="checkbox"/> 18 anos a 24 anos <input type="checkbox"/> 25 anos a 34 anos <input type="checkbox"/> 35 anos a 44 anos <input type="checkbox"/> 45 anos a 54 anos <input type="checkbox"/> Mais de 54 anos		Gênero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino			
Estado Civil: <input type="checkbox"/> Solteiro(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Amasiado(a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a)		Grau de escolaridade: <input type="checkbox"/> Fundamental incompleto (1ª a 4ª série) <input type="checkbox"/> Fundamental completo (1ª a 8ª série) <input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto <input type="checkbox"/> Ensino médio completo <input type="checkbox"/> Ensino superior incompleto <input type="checkbox"/> Ensino superior completo <input type="checkbox"/> Pós-graduação <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado			
Renda familiar mensal: <input type="checkbox"/> até R\$ 2.000 <input type="checkbox"/> entre R\$ 2.000 e R\$ 3.000 <input type="checkbox"/> entre R\$ 3.000 e R\$ 4.000 <input type="checkbox"/> entre R\$ 4.000 e R\$ 5.000 <input type="checkbox"/> entre R\$ 5.000 e R\$ 10.000 <input type="checkbox"/> acima de R\$ 10.000		Você é a principal fonte de renda da sua casa? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não  Se a resposta for NÃO, indique o número de provedores financeiros na unidade familiar:  <input type="checkbox"/> 2 provedores <input type="checkbox"/> 3 provedores <input type="checkbox"/> 4 provedores <input type="checkbox"/> acima de 4 provedores			
Quantas pessoas (incluindo você) dependem da renda mensal da sua família? <input type="checkbox"/> até 2 pessoas <input type="checkbox"/> até 4 pessoas <input type="checkbox"/> mais que 4 pessoas		Número total de membros da família? _____  Número total de Filhos? _____			
Dependentes – Discrimine os dependentes descrevendo o número total correspondente a idade e sexo.					
Sexo/Idade	Crianças (0 a 11 anos)	Adolescentes (12 a 18 anos)	Jovens (19 a 29 anos)	Adultos (30 a 59 anos)	Idosos (60 anos ou mais)
Masculino					
Feminino					

<b>BLOCO II- ASPECTOS DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA</b>	
<b>RECURSOS DO AMBIENTE</b>	
<b>Apoio recebido no trabalho, do cônjuge e outras pessoas.</b>	
Indique o quanto você se sente satisfeito com o apoio que recebe no trabalho, do cônjuge e de outras pessoas, variando entre: 1= muito insatisfeito; 2=Insatisfeito 3= nem satisfeito, nem insatisfeito; 4=satisfeito e 5= muito satisfeito e N/A= Não se aplica	
A ajuda que você recebe no seu ambiente de trabalho.	0 1 2 3 4 5 N/A
A ajuda que você recebe do seu cônjuge nas tarefas domésticas.	0 1 2 3 4 5 N/A
A divisão das demandas familiares acontecem de forma igualitária.	0 1 2 3 4 5 N/A
A ajuda que você recebe de outras pessoas da família (mãe, filho(s), etc).	0 1 2 3 4 5 N/A
A ajuda que você recebe de outras pessoas (vizinhos/amigos).	0 1 2 3 4 5 N/A
A ajuda que você recebe de empregado doméstico.	0 1 2 3 4 5 N/A
<b>NÍVEL DE ENVOLVIMENTO</b>	
<b>Envolvimento com as Tarefas Domésticas</b>	
Quantas horas diárias você gasta com as tarefas domésticas numa rotina normal da semana? ( ) até 4 horas ( ) até 6 horas ( ) Mais de 6 horas	
Quantas horas diárias você gasta com tarefas domésticas no final de semana? ( ) até 4 horas ( ) até 6 horas ( ) Mais de 6 horas	
Você tem ajuda para a realização das tarefas domésticas: ( ) Empregado doméstico ( ) Família (cônjuge, mãe, filhos, etc.) ( ) Outros. Especifique: _____	
<b>Carga de trabalho, frequência, disponibilidade para trabalhar em diferentes turnos e desempenho no trabalho.</b>	
Indique o quanto você concorda com as afirmações em relação a sua carga de trabalho, frequência e desempenho no trabalho, variando entre: 0= discordo totalmente; 1= discordo; 2= nem concordo, nem discordo; 3= concordo e 4= concordo totalmente	
Tenho tempo suficiente para completar meu trabalho.	0 1 2 3 4
No meu emprego tenho coisas demais para fazer.	0 1 2 3 4
Frequentemente tenho tempo sobrando.	0 1 2 3 4
Tenho faltado ao trabalho.	0 1 2 3 4
Considero frequente ao trabalho.	0 1 2 3 4
Tenho disponibilidade para trabalhar em diferentes turnos.	0 1 2 3 4
Tenho desempenhado bem o meu trabalho.	0 1 2 3 4
Estou satisfeito(a) com o meu desempenho no trabalho.	0 1 2 3 4

<b>Conflitos existentes na conciliação de demandas entre o trabalho e a família antes da pandemia e com a pandemia.</b>						
Indique com que frequência as situações abaixo ocorrem em seu trabalho devido à conciliação de demandas entre o trabalho e a família antes da pandemia e com a pandemia, variando entre: 0= nunca; 1= quase nunca; 2= às vezes; 3= quase sempre e 4= sempre						
Faltar a reuniões.	Antes da pandemia	0	1	2	3	4
	Com a pandemia	0	1	2	3	4
Não participar de algum treinamento.	Antes da pandemia	0	1	2	3	4
	Com a pandemia	0	1	2	3	4
Não conseguir se concentrar no trabalho.	Antes da pandemia	0	1	2	3	4
	Com a pandemia	0	1	2	3	4
Interromper o trabalho por problemas familiares.	Antes da pandemia	0	1	2	3	4
	Com a pandemia	0	1	2	3	4
Dificuldade para cumprir o horário de trabalho.	Antes da pandemia	0	1	2	3	4
	Com a pandemia	0	1	2	3	4
Precisar de tempo maior para o almoço.	Antes da pandemia	0	1	2	3	4
	Com a pandemia	0	1	2	3	4
<b>NÍVEL DE SATISFAÇÃO</b>						
<b>Satisfação com o Trabalho</b>						
Como você se sente em relação aos seguintes aspectos relacionados ao seu trabalho, variando entre: 1= muito insatisfeito; 2=insatisfeito 3= nem satisfeito, nem insatisfeito; 4=satisfeito e 5= muito satisfeito						
Salário.		1	2	3	4	5
Benefícios.		1	2	3	4	5
Qualidade da orientação que recebe do seu chefe.		1	2	3	4	5
O modo como seu chefe o trata.		1	2	3	4	5
Relacionamento com os colegas de trabalho.		1	2	3	4	5
Ajuda que os colegas de trabalho dão a você.		1	2	3	4	5
Oportunidades para usar suas capacidades.		1	2	3	4	5
Quantidade de trabalho que tem que fazer.		1	2	3	4	5
Oportunidades reais para crescimento profissional.		1	2	3	4	5
Oportunidades de aprender coisas novas.		1	2	3	4	5
Oportunidades para realizar o que realmente valoriza.		1	2	3	4	5
Bem estar naquilo que faz.		1	2	3	4	5
De forma geral, satisfação no emprego atual.		1	2	3	4	5
<b>Satisfação Conjugal</b>						
Indique como você se sente em relação aos seguintes aspectos de seu relacionamento conjugal, sendo que: 1= eu gosto de como tem sido; 2= eu gostaria que fosse um pouco diferente e 3= eu gostaria que fosse muito diferente						
O tempo que meu cônjuge dedica ao nosso casamento.		1	2	3		
O quanto meu cônjuge me atende.		1	2	3		
A comunicação com meu cônjuge.		1	2	3		
O comportamento do meu cônjuge na frente de outras pessoas.		1	2	3		
O tempo que dedica a si mesmo.		1	2	3		
O tempo que dedica a mim.		1	2	3		
A forma como se comporta quando está triste.		1	2	3		

A forma como se comporta quando está chateado.	1	2	3
A forma como se comporta quando está preocupado.	1	2	3
A forma como se comporta quando está de mau humor.	1	2	3
A forma como meu cônjuge organiza sua vida e suas coisas.	1	2	3
As prioridades que meu cônjuge tem na vida.	1	2	3
A forma como passa seu tempo livre.	1	2	3
O cuidado que meu cônjuge tem com sua saúde.	1	2	3
O interesse que meu cônjuge tem pelo que eu faço.	1	2	3
O tempo que passamos juntos.	1	2	3
A forma como meu cônjuge procura resolver os problemas.	1	2	3
<b>Satisfação com o Desempenho Familiar</b>			
Indique sua satisfação em relação aos seguintes aspectos de seu desempenho familiar, variando entre: 1= muito insatisfeito; 2=insatisfeito 3= nem satisfeito, nem insatisfeito; 4=satisfeito; 5= muito satisfeito e 6= não se aplica			
Atenção dada ao(s) filho(s) e/ou a(s) filha(s).	1	2	3 4 5 6
Serviço doméstico realizado.	1	2	3 4 5 6
Proximidade com o(s) filho(s) e/ou a(s) filha(s).	1	2	3 4 5 6
Suporte financeiro oferecido à família.	1	2	3 4 5 6
Consegue fazer tudo o que precisa fazer para seu(s) filho(s) e/ou sua(s) filha(s).	1	2	3 4 5 6
Qualidade dos cuidados que dedica ao(s) seu(s) filho(s) e/ou a(s) sua(s) filha(s).	1	2	3 4 5 6
Atenção dada ao(os) parente(s) idoso(s).	1	2	3 4 5 6

Fonte: Adaptado de Vanalli (2012).

**BLOCO III- ESTADO PSICOLÓGICO****SATISFAÇÃO COM A VIDA**

As questões a seguir foram adaptadas de Vanalli (2012).

Indique sua satisfação com os seguintes aspectos de sua vida, variando entre:

1= muito insatisfeito; 2=insatisfeito 3= nem satisfeito, nem insatisfeito; 4=satisfeito e 5= muito satisfeito

Com seus contatos sociais.	1	2	3	4	5
Atividades que realiza para si mesmo.	1	2	3	4	5
Atividades de lazer que você realiza.	1	2	3	4	5
Satisfação com a sua vida.	1	2	3	4	5

**AUTOESTIMA**

As questões a seguir foram adaptadas de Vanalli (2012).

Indique o quanto você concorda com as seguintes afirmações em relação a sua autoestima, variando entre:

1= discordo totalmente; 2= discordo; 3= nem concordo, nem discordo; 4= concordo e 5= concordo totalmente

Sinto-me uma pessoa digna de apreço, pelo menos igual aos outros.	1	2	3	4	5
Acho que no fundo sou um(a) fracassado(a).	1	2	3	4	5
Creio que tenho várias qualidades boas.	1	2	3	4	5
Posso fazer as coisas tão bem quanto a maioria das pessoas.	1	2	3	4	5
Tenho muitos motivos para sentir orgulho do que sou.	1	2	3	4	5
Tenho uma atitude positiva em relação a mim mesmo.	1	2	3	4	5
Em geral, estou satisfeito(a) comigo.	1	2	3	4	5
Gostaria de me valorizar mais.	1	2	3	4	5
Às vezes me sinto verdadeiramente inútil.	1	2	3	4	5
Às vezes penso que não sirvo para nada.	1	2	3	4	5

**NÍVEL DE ESTRESSE**

As questões nesta escala, propostas por Cohen *et al.* (1983) e apresentada por Luft *et al.* (2007), perguntam sobre os sentimentos e pensamentos dos respondentes, durante o último mês. Em cada caso, será pedido para o entrevistado indicar o quão frequentemente tem se sentido de uma determinada maneira. Embora algumas das perguntas sejam similares, há diferenças entre elas e cada pessoa deve analisar cada uma como uma pergunta separada. A melhor abordagem é responder a cada pergunta razoavelmente rápido. Isto é, não tente contar o número de vezes que você se sentiu de uma maneira particular, mas indique a alternativa que lhe pareça como uma estimativa razoável.

Para cada pergunta, escolha as seguintes alternativas:

0= nunca; 1= quase nunca; 2= às vezes; 3= quase sempre e 4= sempre

Neste último mês, com que frequência...

1	Você tem ficado triste por causa de algo que aconteceu inesperadamente?	0	1	2	3	4
2	Você tem se sentido incapaz de controlar as coisas importantes em sua vida?	0	1	2	3	4
3	Você tem se sentido nervoso e “estressado”?	0	1	2	3	4
4	Você tem tratado com sucesso dos problemas difíceis da vida?	0	1	2	3	4
5	Você tem sentido que está lidando bem as mudanças importantes que estão ocorrendo em sua vida?	0	1	2	3	4
6	Você tem se sentido confiante na sua habilidade de resolver problemas pessoais?	0	1	2	3	4
7	Você tem sentido que as coisas estão acontecendo de acordo com a sua vontade?	0	1	2	3	4
8	Você tem achado que não conseguiria lidar com todas as coisas que você tem que fazer?	0	1	2	3	4
9	Você tem conseguido controlar as irritações em sua vida?	0	1	2	3	4

10	Você tem sentido que as coisas estão sob o seu controle?	0	1	2	3	4
11	Você tem ficado irritado porque as coisas que acontecem estão fora do seu controle?	0	1	2	3	4
12	Você tem se encontrado pensando sobre as coisas que deve fazer?	0	1	2	3	4
13	Você tem conseguido controlar a maneira como gasta seu tempo?	0	1	2	3	4
14	Você tem sentido que as dificuldades se acumulam a ponto de você acreditar que não pode superá-las?	0	1	2	3	4
<b>QUALIDADE DE VIDA</b>						
Na sua visão qual é o significado de qualidade de vida: _____						
Indique 3 palavras, que lhe veem à cabeça, quando pensa em qualidade de vida: _____						
De acordo com seu significado de qualidade de vida, você considera que a sua relação trabalho-família te proporciona qualidade de vida? Explique sua resposta. _____						
Esta situação mudou, quando o seu trabalho passou a ser realizado de forma remota; ou seja, no mesmo ambiente da casa? Relate suas experiências, pontos positivos e negativos e influências na qualidade de vida: _____						
<b>Como você avaliaria sua qualidade de vida?</b>						
Muito ruim=1; Ruim=2; Nem ruim, nem boa=3; Boa=4 e Muito boa=5						
<b>Antes da Pandemia</b>					1	2 3 4 5
<b>Com a Pandemia</b>					1	2 3 4 5
As questões a seguir foram adaptadas de Domínios do WHOQOL-Bref (OMS, 1998). A Organização Mundial da Saúde considera a qualidade de vida como multifacetada; ou seja, que é constituída por diversos domínios ou componentes (físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais). <b>Faça, por favor, uma avaliação da sua qualidade de vida, considerando os reflexos da relação trabalho-família vivenciada sobre cada um desses diferentes domínios da vida; ou seja, se são afetados, como ou porquê.</b>						
<b>DOMÍNIOS OU COMPONENTES DA QUALIDADE DE VIDA</b>		<b>CONSIDERANDO OS REFLEXOS DA RELAÇÃO FAMÍLIA/ TRABALHO</b>		<b>EXPLIQUE SUA RESPOSTA</b>		
1	Os cuidados com a Saúde são afetados?	Sim ( ) Não ( )				
2	As relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas) são afetadas?	Sim ( ) Não ( )				

3	Suporte (Apoio) Social são afetados?	Sim ( ) Não ( )	
4	A capacidade para o trabalho é afetada?	Sim ( ) Não ( )	
5	A atividade da Vida Cotidiana é afetada?	Sim ( ) Não ( )	
6	Minha mobilidade é afetada?	Sim ( ) Não ( )	
7	Minha segurança física e Proteção são afetados?	Sim ( ) Não ( )	
8	Minha Segurança Financeira (Renda) é afetada?	Sim ( ) Não ( )	
9	Minha Espiritualidade/Religião/Crenças Pessoais são afetados?	Sim ( ) Não ( )	
10	Minha Imagem Corporal e Aparência são afetados?	Sim ( ) Não ( )	
11	Os Sentimentos Positivos são afetados?	Sim ( ) Não ( )	
12	A Autoestima, Bem Estar consigo mesmo são afetados?	Sim ( ) Não ( )	
13	O Transporte Disponível é afetado?	Sim ( ) Não ( )	
14	O ambiente no lar é afetado?	Sim ( ) Não ( )	
15	As oportunidades de adquirir novas informações e habilidades são afetadas?	Sim ( ) Não ( )	
16	A Recreação e o Lazer são afetados?	Sim ( ) Não ( )	
17	A capacidade de Pensar, Aprender, Memória e Concentração são afetados?	Sim ( ) Não ( )	
18	Condições da Moradia?	Sim ( ) Não ( )	