

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

**Conflito Trabalho-Família: um olhar sobre o cotidiano das servidoras de uma
instituição pública de ensino superior**

Luana Cachuite Mendes Macêdo
Magister Scientiae

**VIÇOSA - MINAS GERAIS
2025**

LUANA CACHUITE MENDES MACÊDO

**Conflito Trabalho-Família: um olhar sobre o cotidiano das servidoras de uma
instituição pública de ensino superior**

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

Orientador: Luiz Ismael Pereira

**VIÇOSA - MINAS GERAIS
2025**

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

T

M141c
2025
Macêdo, Luana Cachuite Mendes, 1995-
Conflito trabalho-família: um olhar sobre o cotidiano das
servidoras de uma instituição pública de ensino superior / Luana
Cachuite Mendes Macêdo. – Viçosa, MG, 2025.
1 dissertação eletrônica (219 f.): il. (algumas color.).

Orientador: Luiz Ismael Pereira.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa,
Departamento de Administração e Contabilidade, 2025.

Referências bibliográficas: f. 178-207.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2025.180>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Mulheres no serviço público - Relações com a família.
2. Universidades e faculdades - Empregados. I. Pereira, Luiz
Ismael, 1984-. II. Universidade Federal de Viçosa. Departamento
de Administração e Contabilidade. Programa de Pós-Graduação
em Administração. III. Título.

CDD 22. ed. 354.9082

LUANA CACHUITE MENDES MACÊDO

Conflito Trabalho-Família: um olhar sobre o cotidiano das servidoras de uma instituição pública de ensino superior

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

APROVADA: 12 de março de 2025.

Assentimento:

Luana Cachuite Mendes Macêdo
Autora

Luiz Ismael Pereira
Orientador

Essa dissertação foi assinada digitalmente pela autora em 04/04/2025 às 17:51:19 e pelo orientador em 07/04/2025 às 20:30:40. As assinaturas têm validade legal, conforme o disposto na Medida Provisória 2.200-2/2001 e na Resolução nº 37/2012 do CONARQ. Para conferir a autenticidade, acesse <https://siadoc.ufv.br/validar-documento>. No campo 'Código de registro', informe o código **ZZHM.6PBT.JSY9** e clique no botão 'Validar documento'.

Dedico este trabalho
às mulheres que moldaram quem sou, e
à força feminina que vive e resiste pelo mundo afora.

AGRADECIMENTOS

O momento de escrever os agradecimentos desperta tantas emoções que, ao menos para mim, torna desafiador traduzir em palavras a imensa gratidão à “Vida” e aos caminhos nos quais ela nos conduz. Durante o percurso, não costumamos refletir sobre o processo com clareza e de olhar, com carinho, para os rumos que o destino (termo que costumamos usar) nos reserva ou nos presenteia. Mas, quando algo nos concede a oportunidade de parar e pensar, no meu caso, pude perceber que:

No primeiro momento, reconheci os inúmeros momentos ao longo do processo de mestrado em que me questioneei os “porquês” da jornada: “Serei capaz?”, “O que produzo é suficiente?”, “Estou honrando a oportunidade que recebi?”. Mesmo diante das incertezas que marcam essa trajetória acadêmica e, muitas vezes solitária, cheguei até aqui. Concluo este percurso com a consciência leve, certa de que me dediquei plenamente à elaboração deste trabalho. Cada palavra, parágrafo e discussão presentes nele não apenas refletem meu esforço em contribuir academicamente para a área, mas também carregam uma parte de mim e da minha história, que, inevitavelmente, precisei abraçar.

Acontece que não ando só. O que sou é fruto daqueles que estão ao meu lado ou cruzaram o meu caminho. Graças a essas pessoas que fui capaz de seguir, mesmo diante das inseguranças que me cercam (e como, infelizmente, me cercam). Por isso, não poderia deixar de expressar minha gratidão. Alguns já receberam diretamente meu “muito obrigada”, enquanto outros, que talvez nem saibam o impacto que tiveram, continuam a ser lembrados com muito carinho por mim. Assim, com prazer, aproveito este espaço para registrar formalmente o quanto sou grata a todos que contribuíram para que eu chegasse até aqui.

Diante desse preâmbulo, começo agradecendo a Deus (nome que atribuo a essa energia bondosa), que me protege e fortalece minha existência. Depois, a toda a minha família (Cachuite, Mendes e Macêdo), por todo apoio e incentivo nessa trajetória do mestrado. Durante este período, vivi pela primeira vez a experiência de estar longe dos meus familiares e amigos, estando por dois anos ausente de celebrações e datas comemorativas. Então, agradeço especialmente ao meu parceiro de vida, Rafael, que mudou de planos para que pudesse estar comigo em mais essa nova etapa e não permitiu que eu me sentisse sozinha. Muito pelo contrário, esteve ao meu lado nos momentos de pressão, me aguentando (rs) e trazendo leveza, risadas e carinho. Ao meu primo Pedro, sua esposa Fatinha e seus filhos Arthur e Augusto, que me receberam de forma carinhosa em sua família e me tranquilizaram diante dos estresses e

mudanças que surgem ao chegar em uma cidade nova, onde não conhecia ninguém além deles (com exceção de Mari, que citarei mais adiante).

Claro, aos meus pais, que mudaram suas vidas pelo meu melhor. São meu porto seguro! Minha mãe, Fabíola, que é meu braço direito, me impulsiona a ser mais forte e me ensina a correr atrás dos meus sonhos. Aos meus pais, Herculana e Antônio, pelo amor incondicional, pelo acolhimento e proteção nos momentos mais difíceis e, acima de tudo, pela companhia nos inúmeros momentos felizes que compartilhamos. Obrigada por sempre priorizarem minha presença, por se esforçarem para estarmos juntos e por, mesmo com a distância gerada pelas circunstâncias do mestrado, me lembrarem da falta e da diferença que faço para vocês. Por mais que, na verdade, seja o contrário. Que continuemos a colecionar bons momentos, cada vez mais!

Ao meu padrasto, Gian, por todo suporte e orientação. Sou grata por seus caminhos e os de minha mãe terem se cruzado, permitindo que eu pudesse contar com a sua presença em minha vida. Aos meus irmãos, João Pedro e Augusto, obrigada por serem vocês a realização do meu sonho de infância. Que sejamos sempre unidos, com a certeza de que sempre teremos um ao outro para nos apoiar. Não posso deixar de agradecer ao meu pai, Alexsandro. Embora não esteja fisicamente presente, sei o quanto vibrou com a minha chegada em sua vida e, mesmo com sua ausência desde pequena, acredito que segue fazendo o mesmo, onde quer que esteja.

Sigo, então, agradecendo as pessoas especiais da minha vida. Agora, aos meus amigos, a família de coração que construí ao longo dessa “Vida”. Graças a Deus, a vida foi generosa comigo e, tenho a felicidade de colecionar muitas amizades queridas. Diante disso, não sou capaz de mencionar todas, mas gostaria de expressar minha gratidão, de maneira abrangente. Primeiramente, às minhas amigas de Esmeraldas, sou grata pelo amparo ao longo desses anos de amizade sincera. Agradeço também, às amigas de Florestal, que são, ao mesmo tempo, colegas de trabalho. Compartilhando experiências, formamos uma irmandade, apoiando e incentivando umas às outras. Assim, neste momento posso dizer que, foram elas, as mulheres “guerreiras” que me cercam – amigas, mães, avó, tias, primas – que, cada uma à sua maneira, se tornaram fontes de inspiração e motivação para o desenvolvimento deste trabalho, que busca, na sua medida, revelar a realidade feminina, por meio da visibilidade das trabalhadoras desta pesquisa.

Entre as amigas, um agradecimento especialmente à Mari, e explico o porquê. Seu apoio foi além dos conselhos. No início da jornada compartilhei com ela meus interesses acadêmicos e, ela disse: “Eu vou te ensinar, e você vai fazer.” Hoje, vejo o quanto essas palavras se

concretizaram. Obrigada por abraçar minha pesquisa, dedicar seu tempo, conhecimento e até terapia, acalmando minhas aflições durante o processo. Nunca esquecerei! Nessa mesma linha, sou grata a Samara Lara, Adriana Ventola, Vinícius e Silas pelo auxílio nas situações de dúvida, pela atenção sempre que precisei e pela generosidade demonstrada.

Também são lembrados com carinho os meus professores e professoras do Departamento de Administração (DAD-UFV), cujas aulas e correções foram de grande valor. Vejo o quanto evolui nesses dois anos e me transformei como pesquisadora e pessoa. Especialmente, ao meu orientador, prof. Luiz Ismael, a quem muito ensinou, direcionou e, sobretudo, enxergou em mim potenciais que eu mesma não acreditava ter ou ser capaz. Prossigo com os meus agradecimentos carinhosos à banca examinadora, às professoras e doutoras Luana F. dos Santos e Alice de Freitas e ao professor e doutor Diego Mendes, por suas valiosas leituras e contribuição ao longo deste estudo, que enriqueceram a construção dos resultados. Minha gratidão à UFV, pela oportunidade de uma educação gratuita e de qualidade, que me acompanha desde o ensino médio nesta instituição. Por isso, me considero um exemplo de como o conhecimento transforma vidas. Vivo e me sustento dos frutos colhidos no ambiente acadêmico, desde 2011. Sendo assim, creio ter tido a minha trajetória moldada positivamente, ampliando minha visão de mundo. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Agradeço aos colegas de mestrado/doutorado pelos momentos de estudo, parceria e descontração, e também aos meus colegas de trabalho que, na época, apoiaram a minha decisão de continuar os estudos, movendo os esforços necessários para que meu processo de afastamento desse certo, em especial ao meu chefe de diretoria administrativa, Rogério Torres, e à minha chefe de setor, Thaís Bastos. Por fim, sou imensamente grata a todas as mulheres generosas que se dispuseram a participar da pesquisa, contribuindo de forma significativa para sua realização.

Mexo, remexo na inquisição
Só quem já morreu na fogueira
Sabe o que é ser carvão

Eu sou pau pra toda obra
Deus dá asas à minha cobra
Hum hum hum hum
Minha força não é bruta
Não sou freira, nem sou puta

Porque nem toda feiticeira é corcunda
Nem toda brasileira é bunda
Meu peito não é de silicone
Sou mais macho que muito homem

Nem toda feiticeira é corcunda
Nem toda brasileira é bunda
Meu peito não é de silicone
Sou mais macho que muito homem

Letra de Pagu. Compositores: Rita Lee e Zelia Cristina Gonçalves Moreira.

RESUMO

MACÊDO, Luana Cachuite Mendes, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, março de 2025. **Conflito Trabalho-Família: um olhar sobre o cotidiano das servidoras de uma instituição pública de ensino superior.** Orientador: Luiz Ismael Pereira.

Este estudo analisa a percepção das servidoras públicas sobre o conflito trabalho-família, com ênfase no cotidiano dessas mulheres. Como mulher e servidora da instituição, essas questões despertaram e motivaram a pesquisadora a explorar essas dinâmicas, que se tornaram objeto desse estudo. A pesquisa combinou abordagens quantitativas e qualitativas. Na fase quantitativa foi aplicado um questionário com a Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF) adaptada por Aguiar (2016), avaliando as interferências entre trabalho e família. Foram coletadas 247 respostas válidas. A fase qualitativa adotou o estudo de caso, utilizando entrevistas semiestruturadas, análise documental e autoetnografia. Foram entrevistadas nove servidoras com diferentes perfis profissionais e pessoais. Além disso, foram analisados documentos institucionais da UFV para compreender a postura organizacional sobre a relação trabalho-família. Os resultados indicam que as mulheres percebem mais conflitos quando o trabalho afeta a família, com foco na dimensão tempo. Docentes e TAEs percebem as incompatibilidades de formas distintas, e quanto mais funções acumulam maior a percepção de conflito e menor o tempo disponível. Quanto às correlações críticas, os dados mostram que: o trabalho interfere na vida familiar considerando fatores como religião, continuidade dos estudos, função na UFV, carga semanal, jornada de trabalho e satisfação profissional. Já a família interfere no trabalho em relação à presença de filhos, outros dependentes, religião e satisfação. As estratégias de enfrentamento mais usadas por elas envolvem a organização da agenda e rede de apoio. Os achados reforçam a necessidade de políticas institucionais mais flexíveis e inclusivas para reduzir os efeitos desse conflito. Assim, a pesquisa contribui para o entendimento das dificuldades enfrentadas pelas servidoras diante do conflito trabalho-família e destaca a importância de mais estudos a respeito do tema na administração pública, visando dar visibilidade às fronteiras entre os espaços pessoais e profissionais, além de promover o bem-estar dos servidores(as) e a qualidade dos serviços prestados.

Palavras-chave: conflito trabalho-família; interferência do trabalho na família; interferência da família no trabalho; mulheres; serviço público

ABSTRACT

MACÊDO, Luana Cachuite Mendes, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, March, 2025. **Work-Family Conflict: a look at the daily lives of employees at a public higher education institution.** Adviser: Luiz Ismael Pereira.

This study analyzes the perception of female civil servants about work-family conflict, with an emphasis on the daily lives of these women. As a woman and a civil servant, these issues aroused and motivated the researcher to explore these dynamics, which became the subject of this study. The research combined quantitative and qualitative approaches. In the quantitative phase, a questionnaire was applied with the Work-Family Conflict Scale (WFCS) adapted by Aguiar (2016), assessing the interference between work and family. A total of 247 valid responses were collected. The qualitative phase adopted a case study approach, using semi-structured interviews, document analysis and autoethnography. Nine civil servants with different professional and personal profiles were interviewed. In addition, UFV institutional documents were analysed to understand the organizational stance on the work-family relationship. The research revealed that social roles, especially family roles, continue to shape female identity and interactions. The results indicate that women perceive more conflicts when work affects the family, with a focus on the time dimension. Teachers and TAEs perceive incompatibilities in different ways, and the more duties they accumulate, the greater the perception of conflict and the less time they have available. As for the critical correlations, the data shows that: work interferes with family life considering factors such as religion, continuity of studies, role at UFV, weekly workload, working hours and job satisfaction. Family interferes with work in relation to the presence of children, other dependents, religion and satisfaction. The coping strategies they use most involve organizing their schedules and their support network. The findings reinforce the need for more flexible and inclusive institutional policies to reduce the effects of this conflict. Thus, the research contributes to an understanding of the difficulties faced by female civil servants in the face of work-family conflict and highlights the importance of further studies on the subject in public administration, with a view to making the boundaries between personal and professional spaces visible, as well as promoting the well-being of civil servants and the quality of the services provided.

Keywords: work-family conflict; interference from work in family; interference from family on work; women; public service

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Fontes de Incompatibilidade entre os papéis de trabalho e a família.....	35
Figura 2 – Fluxograma da etapa quantitativa.....	60
Figura 3 – Fluxograma da etapa qualitativa.....	70
Figura 4 – Roteiro para a aplicação da etnografia.....	76
Figura 5 – Equilíbrio triádico da autoetnografia.....	77
Figura 6 – Síntese das comparações entre as interfaces trabalho e família e as variáveis pessoais, familiares e profissionais.....	137

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Abordagens nacionais sobre o conflito trabalho-família.....	49
Quadro 2 – Carreira dos técnico-administrativos.....	54
Quadro 3 – Itens da escala de conflito trabalho-família.....	59
Quadro 4 – Interpretação dos resultados da escala ECTF.....	63
Quadro 5 – Listagem dos documentos analisados.....	68
Quadro 6 – Categorias da análise de conteúdo das entrevistas.....	72
Quadro 7 – Categorias da análise documental.....	74
Quadro 8 – Perfil das servidoras entrevistadas.....	104
Quadro 9 – Estratégias de enfrentamento utilizadas pelas servidoras.....	149

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número de servidores por campus.....	53
Tabela 2 – Número de servidoras por campus.....	54
Tabela 3 – Perfil pessoal das participantes.....	90
Tabela 4 – Perfil familiar das participantes.....	94
Tabela 5 – Perfil profissional das participantes.....	99
Tabela 6 – Percepções subjetivas do trabalho desempenhado.....	100
Tabela 7 – Atribuição de importância às esferas da vida.....	103
Tabela 8 – Adequação da análise fatorial: KMO e teste de Bartlett (ITF).....	113
Tabela 9 – Comunalidades das variáveis (ITF).....	113
Tabela 10 – Cargas fatoriais para cada fator (ITF).....	114
Tabela 11 – Adequação da análise fatorial: KMO e teste de Bartlett (IFT).....	115
Tabela 12 – Comunalidades das variáveis (IFT).....	116
Tabela 13 – Cargas fatoriais para cada fator (IFT).....	117
Tabela 14 – Medidas de posição e dispersão (ECTF).....	118
Tabela 15 – Medidas de posição e dispersão (ITF).....	124
Tabela 16 – Medidas de posição e dispersão (IFT).....	131
Tabela 17 – Comparação entre variáveis pessoais, familiares e profissionais e IFT.....	142

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Análise de conteúdo
ACP	Método de componentes principais
AED	Análise exploratória de dados
AFC	Análise fatorial confirmatória
ASF	Apoio social na família
AST	Apoio social no trabalho
BTS	Esfericidade de Bartlett
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAF	Campus Florestal
CAP	Campus Rio Paranaíba
CAV	Campus Viçosa
CCH	Centro de Ciências Humanas Letras e Artes
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CEPE	Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
CFT	Conflito Família-Trabalho
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CTF	Conflito Trabalho-Família
CONSU	Conselho Universitário
COVID	Corona virus disease
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DGI	Diretoria de Governança Institucional
EBTT	Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
ECTF	Escala de Conflito Trabalho-Família
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
IFT	Interferência da família no trabalho
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
ITF	Interferência do trabalho na família
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LDH	Laboratório de Desenvolvimento Humano
LDI	Laboratório de Desenvolvimento Infantil
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgênero

MG Minas Gerais
MS Magistério Superior
NIEG Núcleo Interdisciplinar de Estudos de Gênero
QRSTA Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos
ODS Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT Organização Internacional do Trabalho
ONG Organização Não Governamental
ONU Organização das Nações Unidas
PCCTAE Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PCD Pessoa com deficiência
PCD Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários
PDI Plano de Desenvolvimento Institucional
PGD Programa de Gestão e Desempenho
PGP Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PIT População em Idade de Trabalhar
PNAD Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio
SSQ Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida
TAE Técnico Administrativo em Educação
TCC Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TSE Tribunal Superior Eleitoral
UFV Universidade Federal de Viçosa
KMO Kaiser-Meyer-Olkin

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	17
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
2.1 A trajetória da mulher no mercado de trabalho.....	22
2.2 Nova geração: obstáculos das mulheres no trabalho.....	26
2.3 Conflito Trabalho-Família.....	34
2.4 Conflito Trabalho-Família na vivência das mulheres.....	41
3. MÉTODO.....	52
3.1 Desenho da Pesquisa.....	52
3.2 Unidade de análise, unidade de observação e participantes da pesquisa.....	53
3.3 Aspectos éticos da pesquisa.....	56
3.4 Técnicas de coleta e procedimentos para análise de dados.....	57
3.4.1 Etapa quantitativa.....	57
3.4.1.1 Análise fatorial confirmatória (AFC).....	60
3.4.1.2 Estatística descritiva univariada.....	62
3.4.1.3 Análise de comparação de grupos (multivariada).....	63
3.4.2 Etapa qualitativa para a coleta.....	65
3.4.2.1 Descrição da condução das entrevistas.....	65
3.4.2.2 Aspectos da análise documental.....	67
3.4.2.3 Aspectos da autoetnografia.....	68
3.4.3 Etapa qualitativa para a análise.....	69
3.4.3.1 Análise de conteúdo (AC).....	70
3.4.3.2 Elaboração da análise documental.....	73
3.4.3.3 Elaboração da autoetnografia.....	74
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	78
4.1 Autoetnografia: como servidora e mulher, desperta o interesse pelo conflito na realidade feminina.....	78
4.2 Análise de descritiva dos dados pessoais e profissionais das participantes.....	89
4.2.1 Perfil das participantes do questionário.....	89
4.2.2 Perfil e cotidiano das participantes das entrevistas.....	104

4.3 Análise fatorial confirmatória (AFC).....	112
4.3.1 Interferência do trabalho na família (ITF).....	113
4.3.2 Interferência da família no trabalho (IFT).....	115
4.4 Apresentação e análise dos dados das dimensões do conflito trabalho-família.....	118
4.4.1. Avaliação das dimensões do trabalho na família.....	124
4.4.2 Avaliação das dimensões da família no trabalho.....	130
4.5 Relação entre as variáveis pessoais e profissionais com o conflito trabalho-família.....	136
4.5.1 Interferência do trabalho na família.....	138
4.5.2 Interferência da família no trabalho.....	142
4.6 Postura Institucional: percepção das servidoras versus práticas organizacionais.....	148
4.6.1 Estratégias pessoais para atenuar conflitos.....	149
4.6.2 Suporte oferecido para conciliação trabalho-família.....	154
4.6.3 Políticas e práticas para conciliação trabalho-família.....	158
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	175
REFERÊNCIAS.....	178
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (questionário).....	208
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO.....	211
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (entrevista).....	216
APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	219

1. INTRODUÇÃO

O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional tornou-se uma questão cada vez mais relevante, à medida que as mudanças nas formas de trabalho, impulsionadas pela modernidade, afetam as relações tanto dentro, quanto fora das organizações (Carlotto; Câmara, 2014; Silva; Nascimento; Melo, 2021). Nesse cenário, a dinâmica da vida profissional exige uma participação ativa em casa, no trabalho e em outros lugares (Fabrício *et al.*, 2022). Essa realidade tem gerado discussões sobre os impactos dessas exigências na saúde e no bem-estar dos indivíduos (Vilela *et al.*, 2018). A tentativa de equilibrar a relação trabalho-família pode resultar em conflitos para os indivíduos (Greenhaus; Beutell, 1985).

O conceito de conflito trabalho-família ganhou destaque a partir dos estudos de Greenhaus e Beutell (1985), que destacam que o conflito surge da incompatibilidade entre o “trabalho-família” (CTF), exigências do trabalho que afetam no cumprimento das tarefas familiares e o conflito “família-trabalho” (CFT) que ocorre quando questões familiares interferem nas obrigações do trabalho. Michel *et al.* (2010) identificam fatores que interferem na ocorrência desses conflitos. Para o CTF, incluem-se estressores do papel profissional (sobrecarga, demandas de tempo, ambiguidades, conflitos de papéis) e as características do trabalho (variedade de tarefas, autonomia, horas de trabalho, remuneração). Já para o CFT, os fatores abrangem estressores do papel familiar (exigências parentais, conflitos de papéis) e características familiares (horas de trabalho do cônjuge, clima familiar). Michel *et al.* (2010) ainda destacam que variáveis de personalidade (estado civil, gênero, estrutura familiar, existência de filhos) também têm impacto considerável na percepção de conflito.

Greenhaus e Beutell (1985) reconhecem três fontes associadas à percepção de conflito entre trabalho e família: a) o *tempo* dedicado a uma função que dificulta o cumprimento de requisitos de outra função, b) a *tensão* gerada por um papel que interfere no cumprimento de outra função e c) o *comportamento* exigido em uma função que dificulta o cumprimento de outra função. Essas fontes refletem que um maior tempo dedicado, maiores estressores ocupacionais ou padrões comportamentais relacionados ao papel da família podem impactar negativamente o trabalho e vice-versa (Aguiar; Bastos, 2013; Coelho Júnior *et al.*, 2023). Assim, estudos sobre o conflito trabalho-família têm destacado as dinâmicas entre trabalho e vida pessoal, visando compreendê-las (Chowdhury; Karmakar, 2023; Macedo; Ribeiro, 2022; Medeiros *et al.*, 2022; Silva; Nascimento; Melo, 2021; Vilela, *et al.*, 2018).

Neste sentido, o conflito pode ser diferentemente percebido entre gêneros (Pascucci; Sanchez; García, 2021). Estudos mostram que as mulheres enfrentam esse conflito de forma

mais acentuada devido às construções sociais de gênero que determinam seus papéis na sociedade (Souza; Quelha de Sá; Lemos, 2019). As trabalhadoras enfrentam dificuldades moldadas por percepções sociais das diferenças de gênero, afetando a distribuição de tempo e a divisão de tarefas, resultando em um impacto maior em seus projetos (Passos; Machado, 2022).

As relações sociais patriarcais, têm servido de fundamento para a superioridade do masculino e essa estrutura persiste por meio da família e da divisão de trabalho (Bonnetti; Lima; Souza, 2011). Neste sentido, as questões de gênero assumem uma relevância mundial, estando como uma das propostas da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU), na qual um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5) é alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Atrelado a isso, o ODS 5.4 visa o reconhecimento do trabalho de assistência e doméstico não remunerado das mulheres. Por meio da oferta de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, assim como pela promoção da responsabilidade compartilhada no ambiente familiar.

Embora a nova identidade tenha assumido posições profissionais e contribua para o orçamento familiar, ainda são responsáveis pelo cuidado da família e da casa, refletindo papéis de gênero convencionais (Bruschini, 2007; Barros; Mourão, 2018). Neste sentido, não acompanhar a dinâmica do dia a dia conforme suas expectativas pode interferir na dedicação das mulheres no trabalho, ao mesmo tempo em que se sentem culpadas por não participarem do cotidiano dos filhos e parentes no âmbito familiar (Costa, 2018).

A conciliação entre trabalho e família é uma realidade para trabalhadores e trabalhadoras, independente do setor, seja público, privado ou terceiro setor. Diante disso, a pesquisadora não se considera alheia a esse conflito. Pelo contrário, minha experiência como mulher e servidora pública teve um papel central no interesse em investigar o cotidiano das servidoras públicas, centrando-se na relação entre trabalho e família, propensos a conflitos. Pesquisas sobre essa relação na administração pública são fundamentais para garantir representatividade e fortalecer a legitimidade social nas ações governamentais. Compreender tais aspectos pode direcionar intervenções tanto institucionais quanto individuais, garantindo a efetividade e responsividade dos órgãos públicos (Barbosa; Silva; Lopez, 2021).

O setor público desempenha o papel de atender uma parcela significativa da população brasileira, orientado pelo interesse público e pela prestação de serviços. A divisão do poder público no Brasil é formada por uma unidade administrativa composta de funções, cargos e agentes previstos na estrutura organizacional (Enap, 2019). As instituições de ensino superior representam uma parte do aparelho público. De acordo com Noletto e Oliveira (2019), as

universidades estão inseridas em diferentes campos sociais, políticos e econômicos. Sua estrutura é influenciada não apenas por lutas e posicionamentos de agentes internos, mas também pelas dinâmicas externas que as orientam e delimitam.

Quanto à representatividade, as universidades revelam cenários em que há uma disparidade de gênero percebida. As mulheres enfrentam obstáculos profissionais em comparação aos homens, evidenciando diferenças de oportunidades, participação e engajamento em cargos de alto prestígio (Fiúza *et al.*; 2016; Ferreira; Teixeira, 2022; Barros; Mourão, 2020b; Gomes, 2020). Ainda assim, ambientes organizacionais favoráveis e de suporte, com mulheres em cargos de prestígio, não necessariamente garantem a igualdade de gênero. Muitas vezes, essas mulheres acabam adotando comportamentos masculinos e dão menos apoio às colegas. Tais instituições de ensino superior tendem a camuflar a existência de discriminação (Gomes Neto; Grangeiro; Esnard, 2022).

Conforme informações da Universidade Federal de Viçosa (UFV), lócus deste estudo, divulgadas no texto “O lugar das mulheres na Ufv” (Passos, 2017), a agrônoma Liene de Jesus Teixeira foi a primeira mulher a se formar na universidade, 24 anos após sua fundação, em um período em que algumas turmas eram compostas apenas por homens. Décadas depois, embora as mulheres sejam maioria nos cursos da UFV, elas ainda representam uma minoria significativa entre os formandos de Agronomia, refletindo a histórica predominância masculina nas áreas de ciências agrárias e exatas. A inserção tardia da mulher no ambiente acadêmico resultou em políticas científicas conduzidas por homens e na perpetuação de estereótipos de gênero, evidenciados pela escassez de modelos femininos na ciência e por situações de repressão, fazendo com que se sintam inseguras quanto às suas próprias capacidades (Barros; Mourão, 2020).

Adicionado a isso, aspectos como configurações familiares, responsabilidades no cuidado de filhos ou parentes, organização do tempo e fatores individuais também influenciam a participação feminina, nas suas trajetórias acadêmicas e na igualdade salarial no setor público. Mesmo em instituições públicas de ensino superior, onde se supõe critérios de seleção neutros, igualdade salarial e meritocracia, as servidoras enfrentam maiores desafios para conciliar a vida pessoal com a profissional, demonstrando que a divisão sexual persiste (Gomes, 2020).

Por este motivo, a UFV, lócus deste estudo e da qual eu faço parte – como estudante e servidora – proporcionou um contexto favorável para investigações sociais e culturais, permitindo destacar a dinâmica profissional dessa instituição e analisar as assimetrias de gênero presentes. Ao longo dos anos como servidora, compartilhei vivências com colegas e

percebi que, apesar da estabilidade na carreira, da qualificação profissional e da renda estável, ainda existem pressões sociais para que nós, mulheres, correspondamos às múltiplas expectativas que nos são impostas. No entanto, essas exigências, por vezes, dificultam o equilíbrio entre os papéis que “incorporamos” na vida – como servidora, mãe, esposa, dona de casa, filha – e acabam impactando nas nossas escolhas, incluindo na participação profissional em condições de igualdade com os homens.

Vale ressaltar que, embora o estudo de Greenhaus e Beutell (1985) abrange ambas as interferências entre trabalho e família, o termo “conflito trabalho-família” se destaca na literatura como principal conceito relacionado ao tema. No entanto, ao utilizar esse termo em pesquisas científicas, entende-se que ele engloba as duas dimensões do conflito. Dessa forma, o problema de pesquisa é: como o conflito trabalho-família é vivenciado pelas servidoras da Universidade Federal de Viçosa (UFV)?

Diante do contexto até aqui apresentado, o objetivo geral deste estudo é analisar o conflito trabalho-família pela percepção das servidoras da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Seguido pelos objetivos específicos:

- a) Descrever e discutir as características pessoais e ocupacionais das servidoras da UFV;
- b) Descrever e analisar as dimensões de tempo, tensão e comportamento do conflito trabalho-família na percepção das servidoras da UFV;
- c) Analisar se há diferenças nas características pessoais e ocupacionais das servidoras em relação a sua percepção do conflito, nas duas interfaces: interferência do trabalho na família e interferência da família no trabalho;
- d) Compreender a percepção das servidoras sobre a postura institucional, práticas e políticas organizacionais relacionadas ao conflito trabalho-família sob uma perspectiva de gênero.

A compreensão do conflito trabalho-família torna-se essencial, pois a sua existência pode provocar esgotamento, exaustão emocional e ansiedade. Por sua vez, reduzir esses conflitos beneficia a saúde (Vilela *et al.*, 2018). Compreender e enfrentar essa interação pode estimular estratégias para mitigar os seus efeitos. Estudos como o de Canuto e Mattos (2024) destacam a necessidade de a instituição de ensino superior adotar políticas de gestão de pessoas para diminuir o conflito e preservar a satisfação dos servidores, já que quanto mais conflitos, menor a satisfação.

Assim, esta pesquisa leva em consideração a experiência das servidoras de uma instituição de ensino superior (IES), realidade que também faz parte do meu cotidiano. Por

isso, escolhi me posicionar como participante ativa deste estudo, além do papel de pesquisadora. Busco, por meio do estudo, compreender os possíveis desafios enfrentados na conciliação entre trabalho e vida familiar, os quais, muitas vezes, estão relacionados às disparidades de gênero fundadas em estereótipos biológicos e sexuais. O que, por sua vez, levou à análise das dinâmicas de gênero em um ambiente público de trabalho.

Acredito que essa combinação entre o aspecto pessoal e acadêmico da pesquisa permitiu entender melhor as necessidades das servidoras, das quais também pertenço, com o intuito de contribuir para maior participação e competitividade feminina nos espaços públicos. Além disso, pretende-se transmitir conhecimentos com que nos ajudem, a lidar com as responsabilidades do trabalho e da família de maneira mais compreensiva e menos culpada, evitando que essas responsabilidades se transformem em fontes de conflito.

Quanto à instituição, ao compreender as consequências deste conflito, dispõe de ferramentas para se concentrar em novas políticas que ampliem as oportunidades de promoção para as servidoras, além de criar um ambiente propício para que nós, mulheres da comunidade acadêmica, possamos nos sentir acolhidas e incentivadas, fortalecendo nossa identificação com o trabalho e, conseqüentemente, nosso comprometimento. A administração pública deve atuar como referência, começando pelo seu quadro de pessoal, promovendo práticas de equidade e medidas que incentivem a conciliação entre trabalho e família, estando essas ações alinhadas ao movimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2012.

Dessa forma, ao identificar os fatores que contribuem para o conflito trabalho-família, a instituição pública em questão dispõe de saberes que viabilizem a implementação de mudanças para um ambiente de trabalho mais equilibrado, promovendo o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras e, assim, aprimorando a capacidade produtiva do serviço público. Esses resultados também servirão de fomento para a literatura, fornecendo informações e experiências para pesquisas a respeito do tema, ou similares ao tema.

Esta dissertação foi desenvolvida, após essa introdução, pelo referencial teórico. Nessa seção, se aprofunda nas questões de gênero e na compreensão do conflito trabalho-família. A seguir, a metodologia detalha o desenho do estudo, a descrição da amostra, os instrumentos de coleta e a análise de dados. Depois, os resultados são apresentados e discutidos, com as devidas comparações e discussões. Por fim, são expostas as considerações finais, contendo as limitações do estudo e sugestões para futuras pesquisas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico, será exposta uma breve contextualização teórica acerca das temáticas gênero e conflito trabalho-família, estruturada em quatro seções. A primeira seção aborda o percurso histórico da mulher no mercado de trabalho, enquanto a segunda seção se dedica a uma análise mais atenta aos debates contemporâneos sobre a realidade feminina. Ambas destacam tanto as suas barreiras enfrentadas quanto sua relevância. Na terceira seção, são apresentadas as abordagens do conceito de conflito trabalho-família na literatura. Por fim, a quarta seção se concentra nos efeitos desse conflito sobre as mulheres, com base nas perspectivas e resultados encontrados nos estudos.

2.1 A trajetória da mulher no mercado de trabalho

A presença das mulheres na força de trabalho desempenhou um papel significativo na evolução da sociedade brasileira. Desde o período da escravidão, em que as mulheres negras foram controladas e exploradas pelo colonizador branco, tanto pelo trabalho braçal quanto na exploração sexual, sendo encarregadas de serviços domésticos e ainda, tendo sua capacidade reprodutiva explorada para ampliar a força de trabalho escrava (Rezende; Tárrega, 2021). Com o avanço da industrialização, passaram a marcar presença nas fábricas têxteis, recebendo salários mais baixos e sendo consideradas mais fáceis de disciplinar (Bhering, 2016).

A entrada das mulheres no mercado de trabalho decorria não de um reconhecimento do valor da mão de obra feminina, mas sim pelo seu baixo custo e por sua subserviência (Andreucci, 2012). Os desafios eram ainda maiores para as mulheres negras ou mestiças – termo utilizado na época – devido aos resquícios da escravidão. Como resultado, os corpos negros eram associados à sexualização e a violência, enquanto as mulheres brancas disputavam com os homens certos cargos nas fábricas, sem receber a mesma valorização da mão de obra masculina, as mulheres negras estavam presentes em espaços domésticos, realizando trabalhos considerados invisíveis (Feltrin *et al.*, 2018).

No Brasil, somente na década de 1930 foram conquistados alguns direitos trabalhistas para as mulheres, como redução da jornada de trabalho, proibição do trabalho noturno, licença maternidade e assistência médica para gestantes (Rocha *et al.*, 2013). Nessa perspectiva, observa-se maior autonomia das mulheres sobre o seus corpos e sua sexualidade, impulsionado pelo desenvolvimento de métodos contraceptivos, como a pílula anticoncepcional. Vale destacar que, somente com a Lei nº 9.263 de 1996, o procedimento de

laqueadura deixou de ser considerado um crime de lesão corporal e passou a ser legalmente reconhecido como parte do planejamento familiar (Cabral; Rangel, 2022).

Denominadas por Feltrin *et al.* (2018) como Anarcofeministas ou Libertárias, certas mulheres realizaram movimentos importantes no Brasil em defesa do pensamento livre, questionando a submissão aos homens e a imposição do casamento e da maternidade. No entanto, essas figuras acabaram sendo apagadas da história. Entre elas, os autores destacam: Elvira Boni, ativa nas greves das costureiras e na revista libertária *Renovação*; Maria Lacerda de Moura, ativista, educadora e escritora libertária das causas feministas e do amor livre; Matilde Magrassi, imigrante italiana influente no teatro anarquista; Isabel Cerruti, colaboradora de inúmeros jornais anarquistas, também fez parte do Centro Educativo Feminino e da Liga Feminina Internacional e, por fim, Maria Alles, envolvida com a organização Anarcossindicalista.

Outras mulheres importantes surgem para dar visibilidade a narrativas antes silenciadas, estimulando o pensamento feminista. Uma dessas figuras é a escritora Simone de Beauvoir, cujo livro “O Segundo Sexo” discute sobre a construção da identidade de gênero, moldadas por um contexto social em vez de fatores biológicos (Beauvoir, 1975). Beauvoir convivia em um campo social influente e mesmo assim era marginalizada por ser mulher, escrever sobre mulheres e questionar a predominância masculina ao seu redor (Candiani, 2019). Além dessa perspectiva, o feminismo avança para novas fases, trazendo novos discursos e empasses (Bressiani, 2020).

A corrente inicial do feminismo buscava superar as diferenças de gênero, com as mulheres sendo igualmente capazes que os homens (Bressiani, 2020). Contudo, a chegada do feminismo da diferença questionou essa visão, argumentando que ela perpetuava padrões masculinizados e universalizados. As feministas dessa nova vertente defendem que a emancipação das mulheres está no reconhecimento das diferenças e na valorização da feminilidade. Porém, essa abordagem, muitas vezes, acaba reforçando assimetrias de gênero. Ainda assim, ambas as correntes, tendem a privilegiar estereótipos de mulheres brancas heterossexuais de classe média, excluindo as mulheres de diferentes raças, sexualidades e classes sociais. A interseccionalidade das formas de opressão passa a ser repensada dentro do movimento (Bressiani, 2020; Nancy Fraser, 2007).

Nota-se que a teoria feminista em si compreende diversas visões sobre um mesmo tema, influenciadas, por exemplo, por teóricas ocidentais como Seyla Benhabib, Judith Butler, Nancy Fraser e Drucilla Cornell, conhecidas por possuírem posições diferentes sobre o feminismo e suas projeções. Isso não é prejudicial, mas sim construtivo, uma vez que estamos

lidando com uma hegemonia de gênero que está enraizada na sociedade. Esta é uma concepção da autora Nicholson (2018) que propõe uma abordagem eclética, combinando as três teóricas para analisar como os significados culturais são perpetuados.

Utilizando-se da ciência, “o feminismo muda de muitas maneiras o conhecimento humano”, segundo Schiebinger (2001). A cientista destaca que as mulheres tendem a ter um pensamento mais holístico e integrativo, além de demonstrarem maior persistência e paciência em suas análises. Isso contrasta com o pensamento reducionista dos homens, que priorizaram um modelo de ciência mais objetivo, analítico e competitivo. Londa Schiebinger promove a adoção das análises de gênero na ciência, permitindo uma abordagem diferenciada do fenômeno como forma de abrir novas áreas para pesquisas e estimular a criatividade. Além disso, defende a introdução da consciência crítica de gênero na formação de jovens cientistas (Schiebinger 2001; 2008). Fox Keller (2006) reforça essa visão ao destacar que a inserção do gênero na ciência, como nas áreas de engenharia e medicina, trouxe transformações para as mulheres. Sua presença nos laboratórios e em posições de autoridade na ciência representa um avanço, ainda que, em muitos casos, seja apenas simbólico.

Haraway (1995), por sua vez, argumenta que as cientistas não necessitam aderir a uma certa “objetividade” tradicional, mas sim de um conhecimento que seja confiável e aplicável sobre as coisas, sem uso de jogos de poder e arrogância cientificista. Para a cientista, a abordagem feminista deve ser a favor de uma objetividade que possa ser contestada, desconstruída e que incentive a transformação dos sistemas de conhecimento, em oposição a uma visão universal. Assim, esses eventos reforçam a ideia de que as mulheres se tornam atuantes, assumindo o controle que antes lhes foi negado e intervindo no curso da história.

Vale destacar que os movimentos feministas desencadearam mudanças significativas no âmbito civil, político e educacional, abrindo novas perspectivas para as mulheres (Silva, 2009). Gianordoli-Nascimento *et al.* (2012), em seu livro, retratam a participação de mulheres militantes durante a ditadura militar no Brasil e constatarem que o ingresso das mulheres na vida universitária foi aspecto significativo em sua socialização política no país. Entretanto, a presença nos movimentos estudantis não eliminou as barreiras de gênero, ao contrário, sofreram retaliações tanto dentro quanto fora do movimento, apenas por serem mulheres. Inclusive, para as autoras, o livro cumpre, entre os outros objetivos, dar visibilidade a essas mulheres e a outras mulheres que foram intencionalmente ou não apagadas da história de repressão.

Nessa toada, estudos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2022) indicam que, entre 1950 e 2019, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho no

Brasil cresceu de forma contínua, contribuindo para a redução das disparidades entre homens e mulheres economicamente ativas. Conforme observado por Baylão e Schettino (2014), esta participação feminina significativa no mercado de trabalho está relacionada ao controle sobre suas próprias decisões e à busca por independência financeira, o que resultou em uma redução na taxa de fecundidade e em níveis educacionais frequentemente superiores aos dos homens. Apesar disso, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho ainda permanece inferior à dos homens (Ipea, 2022).

A luta por espaços, aliada às transformações do capitalismo e do mundo moderno, cada uma em sua devida proporção, propiciaram a participação feminina no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, esses movimentos evidenciam as múltiplas facetas (mãe, mulher, trabalhadora) das mulheres na sociedade (Aguiar *et al.*, 2022). Ao falar de conquistas, em 2011, o Brasil elegeu sua primeira mulher como presidenta da República, um marco histórico significativo para a representação feminina na política. Anos depois, conforme dados do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), em 2023, o Brasil registra o mandato de duas governadoras, são elas, a senhora Fátima Bezerra, do estado do Rio Grande do Norte e a senhora Raquel Lyra, no Pernambuco (TSE, 2022).

Em termos de representatividade, o Congresso Nacional, em 2022, passou a contar, pela primeira vez, com duas deputadas trans: Erika Hilton, de São Paulo, e Duda Salabert, de Belo Horizonte (Agência Senado, 2022). Esses fatos reforçam a representatividade, a igualdade de gênero e o empoderamento feminino, temas centrais nas discussões sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho. Ainda mais, em um espaço historicamente masculinizado, onde a bancada feminina do Senado, por exemplo, somente conquistou o direito ao banheiro feminino no Plenário em 2016. Antes disso, as candidatas precisavam recorrer ao banheiro do restaurante anexo ao Plenário (Agência Senado, 2016).

A conquista do empoderamento feminino, possibilita às mulheres a liberdade de escolhas, independência financeira e de vida, do mesmo modo gera ganhos econômicos pela sua inclusão (Império *et al.*, 2019). Em 2010, a ONU Mulheres Brasil, em conjunto com a Rede Brasileira do Pacto Global criou “Os Princípios de Empoderamento das Mulheres”. Esses princípios destacam que a sociedade deve concentrar seus esforços na promoção de espaços de liderança, igualdade de oportunidades, incentivo à formação, conhecimento e desenvolvimento, fim da violência, saúde e segurança das mulheres no local de trabalho e na comunidade.

Isso significa que as disparidades entre a participação das mulheres e dos homens ainda persistem. Em relação à População em Idade de Trabalhar (PIT), dados do Instituto

Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2024) revelam que a taxa de participação na força de trabalho das mulheres com 15 anos ou mais, em 2022, foi de 53,3% e a dos homens de 73,2%. Esses dados sugerem que as mulheres enfrentam maiores dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho. Sob apenas a perspectiva do setor público, de acordo com os dados do Observatório de Pessoal, houve um aumento gradual na presença feminina na Administração pública ao longo dos anos (1999-2020). Em 1999, a proporção de mulheres nos setores públicos era de 35,7%, enquanto em 2024 esse percentual alcançou 41,6%.

A carreira no serviço público oferece estabilidade econômica, o que atrai muitas mulheres. Porém, a pesquisa de Abreu e Meirelles (2012), que analisou o acesso a cargos de direção na Administração pública, concluiu que a participação feminina diminui à medida que a posição hierárquica aumenta sugerindo que essa discrepância pode ser atribuída ao interesse das mulheres em priorizar suas responsabilidades familiares, optando por não ocupar posições mais altas. Além disso, as mulheres recebem menos convites para promoções comparadas aos homens. Isso pode ser atribuído ao fato de que os homens têm uma presença mais ativa na esfera pública, recebendo mais convites, enquanto as mulheres têm menos oportunidades nesse meio devido às suas responsabilidades domésticas, o que resulta em uma rede de contatos reduzida.

O panorama em ambientes públicos continua a refletir desigualdades. Segundo uma pesquisa realizada por Ferreira e Teixeira (2022) em uma instituição de ensino superior, constatou-se que a maioria dos cargos de liderança é ocupada por homens brancos. Isso reforça a persistência das disparidades de gênero mesmo em carreiras públicas, onde se espera que não haja distinção salarial. Entretanto, as mulheres ainda enfrentam obstáculos quando se trata de oportunidades profissionais em comparação aos homens. Ademais, quando se considera a perspectiva racial, a situação se agrava mais, tornando-se ainda mais desfavorável.

2.2 Nova geração: obstáculos das mulheres no trabalho

De fato, a condição social das mulheres mudou bastante. Elas estão inseridas em espaços que antigamente eram inimagináveis, apresentando representatividade no mercado de trabalho, na política e na educação (Moraes, 2012). Para ilustrar, dados do IBGE (2024) indicam que as mulheres superam os homens nos índices educacionais. Em 2022, 35,5% dos homens com 25 anos ou mais não tinham instrução ou possuíam apenas o fundamental incompleto, enquanto entre as mulheres esse percentual era de 32,7%. Aliás, 21,3% das mulheres apresentam nível superior completo, em contraste com 16,8% dos homens. Isso

demonstra que as mulheres residentes no Brasil são, em média, mais instruídas que os homens.

No debate, surgem diferentes expressões de gênero e o reconhecimento de conceitos (sexo, orientação sexual, identidade de gênero) que provocam discussões sobre as diferenças entre homens e mulheres, para além das características físicas, como o sexo biológico. A identidade de gênero se refere à maneira como uma pessoa se identifica, uma vez que o gênero faz parte de uma construção social (Melo; Sobreira, 2018). Com o tempo, o conceito de gênero se distanciou do de sexo, passando a envolver os processos de aprendizagem do indivíduo e ao modo como a sociedade constrói as concepções de masculinidade e feminilidade, com base nas relações interpessoais e no contexto histórico, político e social de determinado grupo (Praun, 2013). Tais conceitos são essenciais para discutir o que significa “ser mulher” na sociedade contemporânea. A legitimidade do sujeito mulher não deve estar limitada aos estigmas da maternidade, feminilidade e à vagina (Alves, 2017).

Apesar disso, Moraes (2012) acrescenta que a identidade da mulher é construída na contradição. Significa que as conquistas de direitos também abrem espaço para contestação, situando assim, discursos sobre “mulheres sobrecarregadas” relacionado com a maternidade, conciliação de múltiplas tarefas e culpa pela demanda dos papéis, em contrapartida, “mulheres inseridas no mercado de trabalho” permeadas por aflições profissionais, disparidades, carreiras “tipicamente femininas”. De maneira geral, as mulheres ainda lidam com a imposição de padrões de beleza, uma preocupação com a aparência e “cuidado de si”.

Ampliando o debate, a cultura patriarcal tem, ao longo dos anos, perpetuado formas de controle do corpo feminino como meio de reproduzir os papéis de gênero e de submissão ao masculino (Oliveira, 2020; Soares, 2017). O patriarcado é uma das especificidades das relações de gênero, estabelecendo um processo de dominação e subordinação que ocorre nas relações sociais entre pelo menos dois sujeitos (Cunha, 2014, p. 154). Nesse contexto, a ideologia sexista sustenta essa relação, em que o homem, como patriarca e figura central da família, exerce autoridade sobre todos na casa, incluindo esposa e filhos (Castro; Santos; Santos, 2018). Historicamente, os preceitos morais e religiosos restringem a sexualidade da mulher apenas à reprodução. Aquelas que se afastam desses ideais são tachadas de “libertinas” e “promíscuas”, sendo até acusadas de bruxaria. Esse discurso de posse do corpo feminino persiste até os dias atuais, como evidenciado nos casos de violência e crimes sexuais sofridos pelas mulheres (Oliveira, 2020).

A objetificação do corpo feminino leva a ocupações profissionais sem prestígio, visto que os homens são associados a cargos de intelectualidade e racionalidade enquanto as

mulheres têm suas potencialidades vinculadas ao corpo e à sedução (Soares, 2017). Contudo, Ranhel (2019) defende que o culto à beleza tem mudado de significado para as mulheres. Nessa corrente, a imagem da beleza feminina tornou-se uma oportunidade de mercantilização, com anúncios publicitários e vendas de produtos gerando renda através da divulgação, por exemplo, de maquiagem ou itens da moda. Embora esse modelo tenha suas ressalvas, como o desejo por corpos irreais e ciclo de consumo, o que se percebe é que os ideais de beleza se adaptam às mudanças culturais e sociais da época.

Os desafios se intensificam quando se trata das mulheres transexuais. A pessoa transexual sofre conflitos internos sobre identidade de gênero. Como se não bastasse, também lida com os conflitos sociais, envolvendo outras pessoas, instituições e normas morais, que, no mínimo, não a acolhem, e normalmente, são preconceituosas. Para mudar essa situação, o Estado brasileiro tem adotado medidas de inclusão, como o uso do “nome social”. Essa medida garante que as pessoas sejam reconhecidas pelas instituições públicas pelo nome com o qual se identificam (Souza; Costa, 2016).

Apesar dos discursos de diversidade, inclusão e algumas melhorias de direitos, pesquisas como as de Campelo, Feliciano e Penha (2021) e Nascimento Junior, Teixeira e Gritti (2022) revelam que travestis e mulheres transexuais continuam sendo marginalizadas. Como resultado, são excluídas do convívio familiar, têm pouco acesso à educação e enfrentam escassez de oportunidades de emprego, apenas por não cumprirem os padrões de uma sociedade heteronormativa. Por tais motivos, Souza e Costa (2016) pontuam que o Estado deve agir de maneira decisiva, para além de políticas públicas, é necessário eliminar padrões de identificação de gênero, pois não cabe à sociedade ou às normas legais validar atributos de ser mulher ou ser homem.

O panorama da participação feminina na educação, no mercado e na sociedade revelam discrepâncias nas responsabilidades entre mulheres e homens em relação aos cuidados e ao trabalho remunerado, ocasionando padrões sociais distintos. Embora as mulheres sejam predominantes em cursos de graduação e pós-graduação, elas são sobrecarregadas por atividades domésticas e cuidados familiares (Barros; Mourão, 2018). Dados do IBGE (2024) mostram que, em 2022, as mulheres dedicaram (21,3 horas semanais) quase o dobro de horas do que os homens (11,7 horas semanais) em atividades domésticas e cuidado com os familiares. Esses aspectos, conforme apontado por Barros e Mourão (2018), contribuem para a percepção do homem como provedor e da mulher-mãe-cuidadora, assim dificultando o progresso da mulher na carreira.

O que se constata é uma exploração histórica do trabalho feminino não remunerado, isso porque a divisão sexual do trabalho regula a relação social entre os sexos, designando aos homens a esfera produtiva e às mulheres a esfera reprodutiva (Costa; Soares, 2022). Uma pressão social para que elas permaneçam em casa cuidando do lar, excluindo-as de posições de prestígios, como os cargos públicos. No entanto, ficar em casa passou a ser um privilégio de poucas mulheres, pois a maioria, por necessidade, recorreu a trabalhos remunerados. E na busca por aumentar a renda familiar, elas se submetem a empregos precários e invisibilizados (Feltrin *et al.*, 2018).

Acontece que as mulheres sempre trabalharam, mesmo que suas responsabilidades não tenham sido reconhecidas como tal. Seja o trabalho remunerado ou não remunerado, essas expectativas projetam sobre elas o cuidado com os filhos e as tarefas domésticas. Sendo, as funções femininas, socialmente rejeitadas (Silva; Coleti; Macedo, 2022). Por outro lado, a visão tradicional do trabalho remunerado foi estruturada em torno da figura masculina, branca e com o domínio do conhecimento. O resultado de tal modulação histórica é a apropriação, por parte dos homens, de funções com maior valor social, como as de políticos, religiosos e militares (Costa; Soares, 2022).

Nessa configuração, a participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil apresenta dois extremos: de um lado, ocupações de baixa qualidade com baixos rendimentos, pouca formalização e proteção; do outro, observa-se um promissor avanço da participação feminina em boas ocupações com altos níveis de formalização, rendimentos e proteção. Aos poucos, as mulheres têm expandido o leque de profissional feminino para além das carreiras de magistério e enfermagem, marcando presença em carreiras como medicina, arquitetura e advocacia (Bruschini; Lombardi, 2000).

No caso das ocupações de baixa qualidade, destaca-se o trabalho doméstico. Segundo Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio – PNAD (2023), dos 6,08 milhões de trabalhadores domésticos no país, 91,1% (5.539 milhões) são mulheres e apenas 8,9% (540 mil) homens. Os dados ainda mostram que a grande maioria são mulheres negras com idade média de 49 anos, sendo $\frac{1}{3}$ com carteira assinada (Brasil, 2024). Caracterizado como uma das ocupações mais precárias do mercado de trabalho, com menores remunerações, falta de carteira assinada, longas horas de trabalho e situações de desrespeito. Entretanto, para garantir melhores condições salariais e ampliar o registro na carteira de trabalho, em 2015, foi aprovada a lei da empregada doméstica (Bruschini; Lombardi, 2000; Brasil, 2024).

Mesmo assim, os dados indicam que ainda são necessários avanços na categoria. O número de trabalhadoras domésticas com carteira assinada diminuiu de 1,725 milhão em 2019

para 1,422 milhão em 2023. Por sua vez, o trabalho doméstico de diarista, conhecido pelas piores condições de trabalho e remunerações, registrou aumento no país em 2023 (Brasil, 2024). Conforme constatado por Costa e Costa (2020), a contratação de serviços domésticos remunerados é importante para a população brasileira, não apenas como forma de subsistência para as mulheres, mas também porque mantém o sistema de reprodução social pois, mesmo com a terceirização dessas tarefas, as mulheres continuam ocupando o papel principal das responsabilidades domésticas, estando as dinâmicas patriarcais fortemente presentes no Brasil. Sobretudo, as mulheres costumam encontrar nas trabalhadoras domésticas o apoio necessário para poder se dedicar às suas carreiras, criando um elo entre elas (Bruschini; Lombardi, 2000).

Assim, a posição das mulheres no capitalismo entra em pauta, sob duas perspectivas de articulação: feminismo e marxismo. Para a feminista Saffioti, o mercado de trabalho é o caminho para as mulheres conquistarem posições na sociedade. Do mesmo modo, denuncia as relações de poder e as condições desfavoráveis a que as mulheres são submetidas. Porém, ao focar na inclusão das mulheres nos espaços de trabalho, Saffioti tende a desvalorizar o trabalho reprodutivo e não remunerado realizado por elas (Severo, 2020). Ao passo que, a italiana Federici argumenta que o trabalho reprodutivo deve estar no centro das discussões sobre o capitalismo, visto que as atividades de reprodução e cuidado da força de trabalho são essenciais para a manutenção do sistema de capital de bens e serviços. Uma vez reconhecido como acumulador de capital, faz sentido que esse trabalho seja remunerado (Severo, 2020).

Na corrente nacional, Maria Lygia Quartim de Moraes, uma representante do feminismo marxista, em entrevista, destaca que, apesar dos avanços, ainda há resistência ao feminismo, inclusive dentro de grupos marxistas ou movimentos políticos. Na prática, o machismo persiste na história, muitas vezes subjugando as mulheres a papéis secundários, como o de “fazer um cafezinho”. O progresso e a liberdade conquistada pelas mulheres nos últimos tempos, têm provocado um certo ressentimento entre alguns homens, manifestado em diferentes formas de violência, que também estão expostos pretos e pobres. Para Maria Lygia, embora sejam desafios que precisam ser combatidos, o feminismo identitário não deve se desviar da luta contra o capitalismo, uma vez que, essa estrutura explora econômica e socialmente as mulheres (Miglioli; Zuleica; Gennari, 2024).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT (2018) estima, com base em dados de 64 países, que o trabalho de cuidados não remunerado equivale a 9% do PIB mundial, em 2011 corresponderia a US\$11 trilhões. Desse valor, as mulheres deixam de ganhar US\$8 trilhões no mercado formal para desempenhar uma atividade não remunerada em seus lares.

Dentro da classificação do trabalho de cuidados não remunerado, a maior parte consiste em trabalho doméstico (81,8%), seguido de cuidados pessoais diretos (13,0%) e trabalho voluntário (5,2%).

Portanto, a responsabilidade desproporcional das mulheres pelas atividades domésticas afeta diretamente seu poder econômico no mundo, conseqüentemente, impacta na sua independência e autonomia. Além do mais, não reconhecer o trabalho doméstico (não remunerado) acaba perpetuando os estereótipos e as disparidades de gênero na sociedade (Costa; Ribeiro; Gatto, 2021). Nesse contexto, a autora Severo (2020) incorpora ao diálogo a frase “esperam que as mulheres trabalhem como se não tivessem filhos e criem seus filhos como se não trabalhassem”, replicada nas mídias com a intenção de ilustrar a dicotomia vivida pelas mulheres. Enquanto isso, o capital continua a se beneficiar de ambas as formas de trabalho feminino.

Posto isso, apesar das conquistas históricas e dos avanços na proteção e na garantia de direitos das mulheres, o contexto atual ainda retrata uma sociedade patriarcal, centrada no homem. Nesse contexto, as mulheres continuam enfrentando diversas barreiras no âmbito profissional, como diferenças salariais, disparidades de carreira e a ocupação de cargos de menor prestígio e com menor atribuição de responsabilidades (Andrade, 2016; Bruschini, 2007). Silveira, Fleck e Abbondanza (2022) descrevem essas barreiras como o fenômeno de “teto de vidro”, são obstáculos invisíveis que permeiam o universo feminino. Mesmo com a profissionalização em diversas áreas, elas ainda enfrentam dificuldades para progredir na carreira. Sobretudo, essas barreiras refletem a segregação de gênero, que contribui para o desprestígio social, a baixa representatividade e a ausência de mulheres em espaços de poder (Costa; Gonçalves, 2023).

Mesmo quando as mulheres alcançam cargos de alto escalão isso não elimina as desigualdades de gênero, pois há casos em que as chefes replicam condutas patriarcais e adotam uma postura mais rigorosa com suas subordinadas (Lima-Souza; Mota-Santos; Carvalho Neto, 2020). Esses resultados indicam que as mulheres que ocupam posições de chefia incorporam o fenômeno *queen bee*, no português, abelha rainha. Este efeito também se manifesta nas mulheres em cargos de liderança nas Instituições de Ensino Superior (IES), que exibem comportamentos assertivos e comprometidos, além de se identificarem com mulheres em posições superiores. Elas tendem a aderir traços masculinos, apoiam discursos meritocráticos e a negam a existência de discriminação de gênero. A presença desses traços nas mulheres é mais influenciada pela atuação em áreas de conhecimento dominadas por

homens do que por fatores organizacionais, como bem-estar ou apoio institucional (Gomes Neto; Grangeiro; Esnard, 2022).

Além dos mais, dados do IBGE (2022) reforçam essa realidade, mostrando que, em 2022, as mulheres recebiam cerca de 21% a menos que os homens no país. No setor público, apesar de representarem 40% dos cargos ocupados, elas recebem 15% a menos que os homens. Além disso, de acordo com o Censo da Educação Superior, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), em 2022, as mulheres são minoria entre os docentes, representando 47,3% dos professores de instituições de Ensino Superior no Brasil. Embora esse percentual tenha aumentado lentamente (2,0 pontos percentuais) de 2012 a 2022 (IBGE, 2024).

Os entraves femininos no exercício das suas funções profissionais são teoricamente explicados pela presença de segregações horizontais (parede de cristal) e verticais (teto de vidro). Essas barreiras se tornam ainda mais intensas quando se considera o recorte racial, baixa renda e identidade LGBTQs (Costa; Ribeiro; Gatto, 2021; Silva; Bertoncini, 2021; Souto; Souto, 2022; Costa; Gonçalves, 2023). Além da segregação vertical, que restringe as mulheres a posições de menor competência e hierarquia (Souto; Souto, 2022). Há segregação horizontal, também conhecida como “parede de cristal”, impede que as mulheres estejam presentes em certas carreiras, limitando suas oportunidades profissionais. As mulheres tendem a se concentrar em áreas associadas ao cuidado e ao afeto (Costa; Ribeiro; Gatto, 2021; Mourão; Barros, 2020a; Silva; Bertoncini, 2021).

Os achados de Mourão e Barros (2020a) mostram que uma maior presença feminina nas áreas de Saúde, Humanas, Linguísticas e Artes enquanto os homens são maioria nas Ciências Exatas e da Terra, Engenharias e Ciências Agrárias. Tomando como exemplo a pesquisa Costa e Gonçalves, (2023), que analisa a segregação nos espaços de gestão pública, um campus universitário federal, nota-se que as mulheres enfrentam dificuldades para acessar espaços de comando e tomada de decisões. Adicionando aos entraves o conceito de “labirinto de cristal”, uma variação do teto de vidro, aponta uma lentidão na progressão das carreiras femininas. Isso sugere que as mulheres se deparam com barreiras adicionais em comparação aos homens.

Portanto, diversos aspectos relacionados às configurações familiares, estado civil, responsabilidades no cuidado de filhos ou parentes, organização do tempo e o próprio *habitus* têm influência na participação e engajamento em cargos e posições de alto prestígio nas universidades públicas, bem como em atividades como viagens para eventos e produtividade científica. Todavia, destaca-se que esses fatores operam de forma distinta em relação ao

gênero, evidenciando as vantagens que os homens, em geral, possuem para ascensão na carreira (Gomes, 2020).

Além disso, é importante destacar que aspectos como escolaridade e idade não diferenciam a entrada no mercado de trabalho entre os sexos. No entanto, o fator gênero ainda desempenha um papel determinante para o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. A distribuição de tempo e a divisão de tarefas ainda são influenciadas por relações de poder entre homens e mulheres, o que afeta principalmente as mulheres em termos de projetos familiares, estado civil, presença de crianças no lar e afazeres domésticos (Passos; Machado, 2022).

Conforme os dados de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE (2024), a presença de crianças pequenas no domicílio tende a reduzir a participação (32,4 pontos percentuais) das mulheres no mercado de trabalho comparado aos homens. Uma vez que, entre as mulheres de 25 a 54 anos que residem em lares com crianças de até 6 anos de idade ocupam 56,6% em relação à População em Idade de Trabalhar (PIT). Essa proporção é menor (9,6 pontos percentuais) do que a das mulheres, nessa mesma faixa etária, mas que não possuem crianças de até 6 anos de idade nos domicílios, que é de 66,2%.

Entre os homens, o nível de ocupação na força de trabalho é superior ao das mulheres, tanto para aqueles sem crianças nos lares (82,8%) quanto para aqueles com crianças de até 6 anos de idade, sendo de 89,0%. Neste sentido, Bernardi (2019) ressalta as muitas expectativas sociais que recaem sobre a mulher, exigindo que ela seja uma profissional de sucesso, uma boa esposa e uma mãe exemplar. A maternidade é percebida como uma obrigação imposta às mulheres, aquelas que pensam diferente não são apoiadas pela sociedade. E assim acabam por adiantar seus projetos pessoais enquanto conciliam suas responsabilidades familiares e profissionais.

Machado e Almeida (2021) vão além ao analisar a história das mulheres no mercado de trabalho e questionam as responsabilidades do Estado brasileiro e do mundo dos negócios, destacando que, muitas vezes, esses atores não estão atentos às necessidades profissionais e à sobrecarga de trabalho enfrentada pelas mulheres. Dessa forma, o incentivo às políticas de empregabilidade e equiparações salariais são, portanto, fundamentais no Brasil. Diante do exposto, não podemos ignorar a importância de abordar aspectos relacionados ao gênero nas pesquisas científicas, visando consolidar uma sociedade mais igualitária.

2.3 Conflito Trabalho-Família

O trabalho e a família são duas esferas centrais na vida das pessoas que por muito tempo foram consideradas separadas e independentes (Aguiar; Bastos, 2013). Contudo, estudos têm demonstrado uma visão contrária, na qual estariam interligadas em que questões apresentadas em uma instância podem interferir na outra. Com base nessa perspectiva, a investigação das interações entre trabalho e família tem se concentrado no desafio de equilibrar essas duas esferas (Bandeira; Ferreira; Cabral, 2019; Coelho Júnior *et al.*, 2023; Silva; Nascimento; Melo, 2021).

Neste sentido, estudos concentram-se em questões relativas à influência dos fatores conflitantes do trabalho e da família no bem-estar do indivíduo. São considerados os efeitos da interseção das demandas de trabalho com a esfera familiar e vice-versa, bem como os impactos bidirecionais entre as tensões familiares e o contexto profissional (Frone; Russel; Cooper, 1992; Netemeyer; Boles; McMurrin, 1996). Frone (2003) apresenta a relação como trabalho e no não-trabalho, que são todos os outros papéis que o indivíduo desempenha fora do ambiente de trabalho (família, estudo, lazer). Nessa abordagem, o conflito trabalho-não trabalho se refere ao impacto que pode ter sobre esses outros papéis e da mesma forma, o contrário.

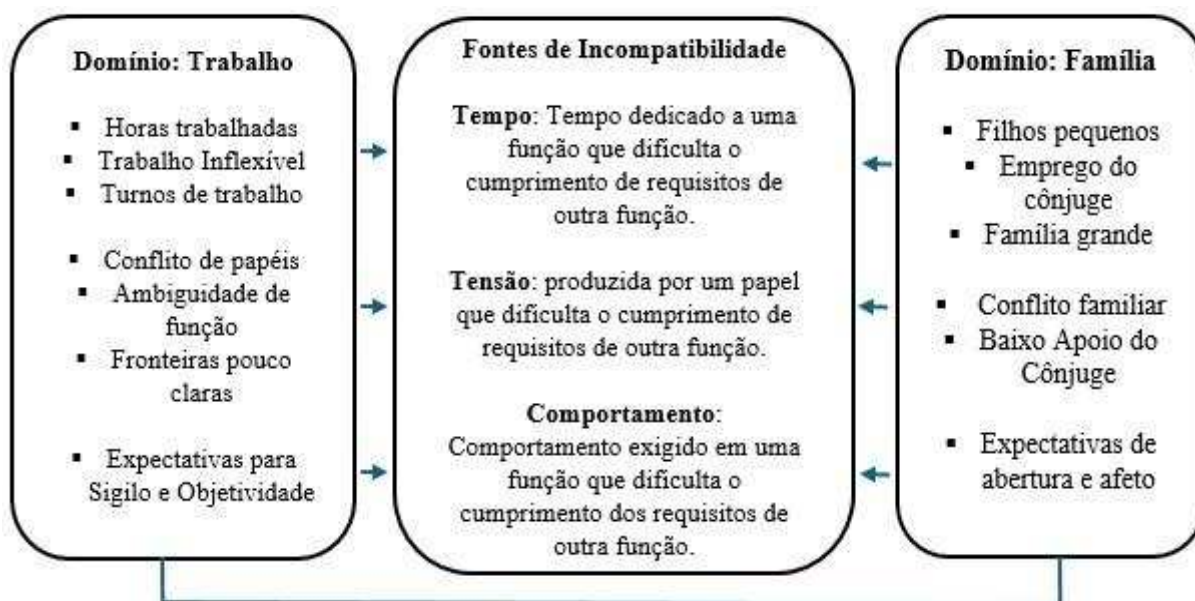
Como resultado, estudos que exploram a relação entre trabalho e família unem-se para integrar essas duas esferas de estudo e examinar como a influência desarmônica entre as esferas familiares e profissionais pode originar conflitos, capazes de afetar no bem-estar. Essa perspectiva ganha reconhecimento com o estudo teórico inicial de Greenhaus e Beutell (1985) (Bandeira; Ferreira; Cabral, 2019; Frone; Russel; Cooper, 1992). Em sua pesquisa, Greenhaus e Beutell (1985) indicam que o conflito existe diante da incompatibilidade em gerir os papéis do trabalho e da família. Tal relação está baseada em uma concepção mútua e interdependente entre os papéis, podendo o trabalho interferir no funcionamento das atividades familiares (conflito trabalho-família), assim como, a família pode afetar o desempenho do trabalho (conflito família-trabalho).

Além do mais, as circunstâncias presentes no ambiente de trabalho têm efeito na qualidade da vida familiar em razão de três fontes, da mesma forma que o contrário também pode ocorrer. Dessa forma, os autores Greenhaus e Beutell (1985) reconhecem que o tempo, a tensão e o comportamento são três elementos distintos que podem causar a percepção de conflito entre trabalho e família. No que diz respeito ao tempo, está associado ao quanto é alocado de tempo para a realização de um papel, seja ele trabalho ou família, mas que acaba

afastando o indivíduo do outro papel (horas extras, irregularidade de turnos, número de horas deslocadas no trabalho ou na família). Quanto ao comportamento, trata-se de quando padrões comportamentais específicos de um papel são incompatíveis com as expectativas em relação ao comportamento em outro papel (no trabalho espera-se que o indivíduo tenha estabilidade emocional e objetividade enquanto a família espera desse membro mais afeto e demonstração emocional), não sendo capaz de adaptar o seu comportamento de forma satisfatória.

Por fim, o fator tensão é um investimento instável entre ambos os papéis causando estranhamentos e afetando no bom desempenho de um deles (mudanças nos ambientes, estresses de comunicação, má adaptação, inflexíveis jornadas, falta de apoio). Assim, entende-se que qualquer acontecimento em um papel (no trabalho ou na família) que pressione essas fontes pode produzir conflitos entre os diferentes papéis, pois se tornam incompatíveis com as demandas que a pessoa exerce (Greenhaus; Beutell, 1985). A Figura 1 sintetiza as fontes de incompatibilidade entre trabalho e família identificadas pelos autores:

Figura 1 – Fontes de Incompatibilidade entre os papéis de trabalho e a família



Fonte: Adaptado de Greenhaus e Beutell (1985)

Silva, Rossetto e Rebelo (2010) avaliaram os resultados do estudo elaborado por Greenhaus e Beutell (1985) e concluíram que os três fatores interferem diretamente na vida pessoal e profissional das trabalhadoras do estudo: com a redução do tempo e a falta de diálogo; no comportamento dispersivo, limitação de tarefas e diminuição de desempenho e insatisfação. E por último, no fator tensão ocasionando estresse, impaciência, ansiedade e entre outros.

Posto isso, diferentes instrumentos têm sido elaborados com a necessidade de quantificar a investigação sobre o conflito entre trabalho e família. Netemeyer, Boles e McMurrin (1996) desenvolveram ferramentas de avaliação que permitiram a validação de construtos como o conflito trabalho-família e, também, o conflito família-trabalho, que até então eram pouco explorados. Através dessas escalas de validação, tornou-se viável mensurar as diferentes dimensões, fatores antecedentes e impactos desse conflito, contribuindo para uma compreensão mais profunda da interação entre os papéis desempenhados no ambiente de trabalho e na esfera familiar.

A escala elaborada ganhou reconhecimento e ampla aceitação em estudos (Aguiar; Bastos, 2013; Coelho Júnior *et al.*, 2023; Lubraÿska, 2014; Schetsche *et al.*, 2023). Aguiar e Bastos (2013) realizaram a tradução e adaptação da proposta original de Netemeyer, Boles e McMurrin (1996) para o contexto brasileiro. A mensuração do conflito trabalho-família é composta por duas dimensões: Interferência do trabalho na família e Interferência da família no trabalho, cada uma com cinco itens. A escala conflito trabalho-família validada por Aguiar e Bastos (2013) foi empregada no estudo de Coelho Júnior *et al.* (2023), que explorou profissionais da segurança pública.

Em um novo estudo, Aguiar (2016) explora a relação entre trabalho, família e vínculos organizacionais, analisando comprometimento, entrincheiramento, conflito e a interface positiva entre trabalho e família. A pesquisa ressalta fatores subjetivos, como percepções familiares e apoio organizacional, que têm uma influência maior do que fatores individuais específicos. Assim como, que a interface positiva entre esses dois domínios sugere que os benefícios dessa interação superam as desvantagens da interface negativa (conflito). Os achados de Hanson, Hammer e Colton (2006) e de Klerk, Nel e Koekemoer (2012) reforçam o lado positivo da interface trabalho-família.

Nesse contexto, o conflito entre vida pessoal e vida profissional tem recebido destaque na literatura nacional e internacional com a diversidade de abordagens e contribuições para o campo do conflito trabalho-família. As revisões de literatura têm ressaltado a importância deste tema para a compreensão das dinâmicas de trabalho e vida pessoal (Bandeira; Ferreira; Cabral, 2019; Chowdhury; Karmakar, 2023; Macedo; Ribeiro, 2022; Medeiros *et al.*, 2022; Silva; Nascimento; Melo, 2021; Vilela, *et al.*, 2018). A retrospectiva de 20 anos sobre a interface trabalho-família feita por Allen e Martin (2017) sugere que são necessárias mais investigações entre diferentes ambientes de trabalho e configurações familiares, além de políticas institucionais negligentes e intervenções para manter o equilíbrio dessa interação.

Os autores Andrade, Oliveira e Hatfield (2017) compararam, em estudo empírico, a percepção do conflito trabalho-família entre brasileiros e norte-americanos. Constatando que, em ambos os contextos, o conflito afeta negativamente a satisfação e aumenta o estresse no trabalho. No caso dos brasileiros, observaram que as demandas familiares influenciam o trabalho, em relação a satisfação no relacionamento amoroso. Além disso, Vilela *et al.* (2018) destacam que questões relacionadas à satisfação, equilíbrio entre trabalho e vida, aspectos organizacionais (como rotatividade, apoio da organização e demandas) e preocupações com a saúde (como esgotamento físico, mental, bem-estar) foram mais amplamente abordadas.

O conflito entre trabalho e família tem impacto negativo na percepção da saúde dos trabalhadores (Bandeira, 2019; Chambel; Carvalho; Neto, 2020; Jiménez-Figueroa, Busto-Ramirez, Orellana-Cornejo, 2023; Vallone; Zurlo, 2024). Demandas longas de trabalho tendem a aumentar a percepção de conflito, que, por sua vez, contribui em prejuízos à saúde mental. O estudo de Faria, Gonçalves e Sato (2021) ainda acrescenta que o conflito pode desencadear problemas físicos, como dores corporais. Assim como, impacta na percepção de bem-estar com o trabalho e vida pessoal (Jiménez-Figueroa; Busto-Ramirez; Orellana-Cornejo, 2023).

Com isso, o estresse resultante dessa relação é prejudicial ao bem-estar profissional (Miranda, *et al.*, 2021; Osca *et al.*, 2024). Da mesma forma, o estresse do trabalho pode gerar conflitos na esfera familiar (Miranda, *et al.*, 2021). O estresse e os conflitos diários podem desencadear não apenas o sofrimento individual (ansiedade, depressão, somatização) mas também interferir nos relacionamentos interpessoais dos profissionais, que se percebem mais sensíveis e hostis para com os outros (Vallone; Zurlo, 2024). A ansiedade também é outro traço de personalidade presente entre a dinâmica, podendo ser um fator que antecede o surgimento do conflito entre trabalho e família, sobretudo quando o trabalho interfere na família (Fabricio *et al.*, 2022).

As questões de gênero entrelaçam as discussões sobre o conflito trabalho-família, com estudos que investigam os efeitos dessa interface nas mulheres (Jiménez-Figueroa; Busto-Ramirez; Orellana-Cornejo, 2023; Kumar; Sujatha, 2023; Mullens; Laurijssen, 2024). Inclusive, as mães trabalhadoras (Lazzaro-Salazar; Barros, 2024; Sztányi-Szekér; Hýgye-Nagy; Szemán-Nagy, 2024) pois a incompatibilidade entre o trabalho e as responsabilidades familiares podem impactar negativamente um ao outro. À medida que o conflito entre trabalho e família aumenta, a percepção de igualdade de gênero diminui ou vice-versa (Jiménez-Figueroa; Busto-Ramirez; Orellana-Cornejo, 2023). Por outro lado,

Kumar e Sujatha (2023) destacam que equilibrar os limites entre as duas esferas, além de minimizar conflitos, pode trazer benefícios para as organizações.

No Brasil, o foco não é diferente. Silva, Nascimento e Melo (2021) ressaltam a desigualdade de gênero, evidenciando que as mulheres são mais afetadas pelo conflito, o que corrobora com os resultados de Vilela *et al.* (2018), Libardi *et al.* (2021), em especial no caso das mães, que enfrentam o acúmulo de papéis de forma acentuada (Madalozzo; Biofield, 2017; Simon; Nunes; Cardozo, 2021). Quanto às diferenças de gênero, Cheung e Wong (2013) enfatizam que homens e mulheres percebem, de modo diferente, os conflitos entre trabalho e família. As mulheres tendem a enfrentar maiores dificuldades na conciliação do trabalho para família, enquanto os homens sentem mais, de forma negativa, a interferência da família para o trabalho, evidências semelhantes às encontradas em um grupo de trabalhadores brasileiros (Pereira; Vieira; Matos, 2017). Ainda assim, essas percepções podem refletir assimetrias de gênero, em que os homens por não se considerarem tão responsáveis pelas questões familiares, acabam se sentindo mais afetados quando essa interação surge (Pereira; Vieira; Matos, 2017).

O conflito trabalho família também é analisado no contexto global do funcionalismo público (Canuto; Mattos, 2024; Jia; Phawitpiriyakliti; Terason, 2024). Por exemplo, no serviço público chinês, Jia, Phawitpiriyakliti e Terason (2024) afirmam que, promover um equilíbrio entre as demandas do trabalho e família podem melhorar o engajamento e o desempenho dos funcionários, sendo tão eficaz quanto o uso de habilidades técnicas, inovação e gestão de serviços. Com destaque para a carreira dos professores (Faria; Rachid, 2015; Freitas; Abrantes; Guimarães, 2020; Hlado; Harvankova, 2024; Moreira; Silva, 2018; Silva; Nascimento; Melo, 2021; Teles; Cotrim, 2024; Trillo *et al.*, 2024).

A exaustão emocional é comum entre docentes, devido à intensa dedicação às constantes demandas educacionais, o que pode causar conflitos entre trabalho e família (Trillo *et al.*, 2024). Hlado e Harvankova (2024) observam que esses conflitos podem levar à falta de atenção no trabalho, enquanto Teles e Cotrim (2024) identificam uma redução na percepção da qualidade de vida do profissional. O que não se distancia das pesquisas nacionais em que dificuldades em organizar as demandas pessoais e profissionais podem afetar no comprometimento e desenvolvimento na carreira das professoras universitárias (Freitas; Abrantes; Guimarães, 2020; Moreira; Silva, 2018; Silva; Nascimento; Melo, 2021).

Como agravante, a adaptação às novas tecnologias pode intensificar as exigências do trabalho e a percepção de conflitos dos docentes (Trillo *et al.*, 2024). Sobretudo, diante das mudanças nas formas tradicionais de ensino após a pandemia da COVID-19, que passam a ser

realizadas em casa ou em regime híbrido (Teles; Cotrim, 2024). Sendo assim, tais resultados sugerem que o modelo e a jornada de trabalho podem influenciar no gerenciamento das necessidades pessoais e profissionais. Neste sentido, após a pandemia da COVID-19 estudos se concentraram em avaliar o teletrabalho (ou *home office*) e a relação trabalho-família. No Brasil, o teletrabalho (ou *home office*) foi crucial para a garantia do distanciamento social, porém profissionais casados e com filhos têm uma tendência maior a enfrentar conflitos neste modelo de trabalho (Techio; Andrade; Oliveira, 2021). Enquanto Chowdhury e Karmakar (2023) mostram que a pandemia da COVID-19 desencadeou um aumento no conflito trabalho-família para mulheres, pois acabam assumindo uma sobrecarga maior de tarefas domésticas e cuidados com os filhos.

O teletrabalho atrai os funcionários pela flexibilidade no local de trabalho (Wickramasinghe; Nakandala, 2022). Contudo, essa nova dinâmica exige que os teletrabalhadores estejam disponíveis, em tempo integral, para atender as tarefas familiares e online para atender às solicitações do trabalho. Assim, a flexibilidade por si só não é suficiente para conciliar vida pessoal e profissional, também é preciso que a organização forneça autonomia para alinhar suas agendas com as questões familiares (Wang; Lee; Mao, 2024). Ambas as pesquisas internacionais indicam o apoio da organização, como programas de treinamento, para que os profissionais aprendam estratégias de ajuste das rotinas de trabalho com as suas necessidades individuais. Dessa forma, os benefícios dessa modalidade podem superar os conflitos que surgem entre trabalho e família, sobretudo para as mulheres (Aguiar *et al.*, 2022; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).

Da mesma forma, o funcionamento das famílias, os relacionamentos entre seus membros e o ambiente das crianças influenciam na forma como o trabalho e as questões familiares se organizam entre si (Cooklin *et al.*, 2016). Aliás, a chegada de um filho tende a aumentar os desafios de equilibrar a rotina familiar e profissional. Por conta disso, os profissionais com filhos recorrem a arranjos flexíveis de trabalho, visando melhor gerir essas demandas (Kim; Kim; Kim, 2019). Por sua vez, Zhao *et al.* (2021) revela que pais e mães com turnos de trabalhos irregulares vivenciam maior conflito e piora na saúde mental. A trajetória (1977-1997) de pais empregados feita por Nomaguchi (2009) aponta um aumento do conflito trabalho-família, em virtude da crescente força de trabalho feminina, do aumento no nível educacional, da maior pressão de tempo no trabalho remunerado e, conseqüentemente, do menor tempo livre.

Além disso, casais em que ambos estão empregados também costumam perceber um impacto negativo na gestão do conflito (Nomaguchi, 2009). Mesmo aspecto familiar

identificado nas pesquisas de Kim, Kim e Kim (2019) e Winslow (2005), uma vez que sentem mais pressões em exercer os papéis. Em complemento, pesquisa reitera que a parentalidade tende a ser mais desafiadora na conciliação da vida do trabalhador do que o sexo do indivíduo, com homens enfrentando níveis maiores de conflito trabalho-família (Oliveira; Lucas; Casado, 2017; Winslow, 2005). No entanto, isso não elimina cenários em que as mulheres enfrentam uma sobrecarga desproporcional (cuidado da casa e da família), o que acarreta conflitos prejudiciais ao seu bem-estar (Madalozzo, Biofield, 2017; Shimabuku; Orsiolli, 2019; Simon; Nunes; Cardozo, 2021).

Diante desse vínculo conflituoso, pesquisas apuram medidas de intervenção, entre elas, destacam-se o apoio social no trabalho e o apoio social familiar como variáveis consideráveis na redução do conflito trabalho-família. Isto é, o apoio social no trabalho (AST) e na família (ASF) foram significativos para equilibrar a vida pessoal e profissional, reduzindo as intenções de rotatividade, ou seja, a decisão do funcionário de sair do emprego. Um ambiente de apoio moral e material nas organizações diminui o desejo de deixar o emprego. Da mesma forma, uma rede familiar e de amigos que oferece suporte emocional e estrutural, como compartilhamento de tarefas e responsabilidades também contribui para reduzir a intenção de rotatividade (Bajaba; Azim; Uddin, 2022).

Os achados de Wattoo, Zhao e Xi (2018), Techio, Andrade e Oliveira (2021), Vallone e Zurlo (2024) e Wu *et al.* (2024) enfatizam o uso das mesmas estratégias para equilibrar as duas esferas. O apoio dos colegas e da família têm impacto positivo para além da relação trabalho-família, mas também na satisfação no trabalho e melhora na produtividade (Kumar; Sujatha, 2023). Para mais, a implementação de horários flexíveis e maior autonomia são citados como medidas significativas para mitigar os conflitos trabalho-família. Segundo Trillo *et al.* (2024), políticas flexíveis, associadas com estratégias de gestão, podem diminuir a exaustão emocional e propiciar um ambiente de trabalho saudável.

No entanto, apenas a flexibilidade nas horas de trabalho não é suficiente, mas também a possibilidade de a pessoa participar de decisões que impactam suas funções (Nomaguchi, 2009). Neste sentido, Chambel, Carvalho e Neto (2020) acrescentam estratégias individuais para administrar os papéis, como o gerenciamento do tempo e o estabelecimento de limites claros entre trabalho e família. Posto isto, a junção de fatores como a redução das horas de trabalho, aliada a maior autonomia e tempo para lazer tende a promover mudanças (Mullens; Laurijssen, 2024). Além do planejamento das atividades e de uma postura positiva em relação à dinâmica (Techio, Andrade; Oliveira, 2021).

2.4 Conflito Trabalho-Família na vivência das mulheres

A relação entre trabalho e família ganha destaque devido à sua capacidade de contribuir para a compreensão de diversos aspectos dos vínculos organizacionais e dos fenômenos da vida humana. O conflito trabalho-família tem mostrado correlações consistentes com medidas de satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, tensão e satisfação com a vida. Além disso, as diferenças de gênero têm sido exploradas na gestão desse conflito (Aguiar, 2016; Netemeyer; Boles; McMurrian, 1996; Pascucci; Sanchez; García, 2021).

Ao longo do tempo, a instituição família passou por adaptações, e a compreensão social do que ao certo constitui uma família, bem como suas relações estão em constante transformação. Por conta dessa capacidade de se modificar que permitiu à família sobreviver como uma instituição forte e rica simbolicamente (Moraes, 2011). As mudanças nas organizações das famílias não se encaixam mais aos modelos convencionais, mas, em vez disso, estão associadas às diversidades de trajetórias individuais (Aparicio, 2018). O parentesco, antes sustentado por laços de sangue e afinidades baseadas em escolhas pessoais, agora se expande para outros arranjos familiares, como uniões civis e diferentes técnicas reprodutivas, tornando-se uma questão social. Na prática, as transformações no conceito de família não sustentam mais a ideia de amor e fraternidade, levando ao aumento da judicialização da esfera privada, em que a lei garante a ideologia da família (Moraes, 2011).

Com isso, segundo Moraes (2011), às novas configurações familiares, como as possibilitadas pela união civil e as técnicas reprodutivas, rompem o conceito tradicional de parentesco que se baseia em laços de sangue. A autora questiona o crescente individualismo da sociedade moderna, refletido nas transformações da família e no aumento da judicialização das relações privadas, o que indica a necessidade de garantias legais para aspectos que o ideal de família e amor não assegura na prática (Moraes, 2011). A estrutura familiar nas metrópoles brasileiras nos anos 2000 revela uma tendência, tanto nas áreas centrais quanto nas periferias, de aumento dos arranjos domiciliares com menos indivíduos, como casais sem filhos e unipessoais, sendo influenciados pela queda das taxas de fecundidade (Aparicio, 2019).

Além disso, as configurações familiares têm sido impulsionadas por diversas mudanças sociais, incluindo o papel da mulher na sociedade e o seu ingresso no mercado de trabalho (Pinto, 2015). Famílias menores, monoparentais e, em sua maioria, chefiadas por mulheres (Andreucci, 2012). Observa-se uma crescente presença de famílias em que ambos os membros do casal possuem uma carreira profissional, mas também um aumento do número de

divórcios e na formação de famílias reconstituídas (Carvalho, 2016). Essas mudanças, que resultam em arranjos familiares mais complexos e diversos, têm implicações na dinâmica entre trabalho e família. A sobrecarga de diferentes papéis desempenhadas pelos indivíduos, muitas vezes, dificulta a conciliação de suas responsabilidades, levando-os a uma percepção de conflitos (Carvalho, 2016; Fernandes, 2020).

No Brasil, sobressai as mulheres como tutoras pela gestão de suas famílias. Segundo o relatório “Esgotadas” elaborado pela ONG Think Olga, em 2023, quatro em cada dez mulheres desempenham o papel exclusivo ou principal de prover sustento financeiro em seus lares. A forma como essas mulheres gerenciam suas responsabilidades varia conforme a classe social, pode ser contratando serviços domésticos ou, trabalhando como empregada doméstica, emprego de maioria feminina (Costa; Costa, 2020). Somado a isso, a psicóloga especialista em saúde mental feminina Juliane Callegaro Borsa, uma das entrevistadas do relatório “Esgotadas” salienta que a vulnerabilidade socioeconômica aumenta a vulnerabilidade emocional e a saúde mental das brasileiras.

Diante disso, essa divisão de papéis entre trabalho e família na sociedade é influenciada por relações de gênero que são moldadas por fatores sociais, econômicos, culturais e políticos cujas relações sociais são expressas em pressões sociais, econômicas, culturais e políticas que historicamente têm favorecido a superioridade do masculino em relação ao feminino (Sardenberg, 2004). Abreu e Meirelles (2012) disseram que as relações hierarquizadas e o modelo de família patriarcal foram processos determinantes para contribuir no modo como socialmente entendemos o papel da mulher, consideradas o sexo frágil, que necessitava da proteção e dependência do homem.

Posto isto, Vieira e Amaral (2013) ressaltam a existência de uma distribuição desigual das tarefas domésticas. Mesmo com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres permanecem como principais responsáveis pelo cuidado dos filhos e da casa. O que acaba exigindo dessas trabalhadoras, em muitos momentos, três jornadas de trabalho: profissional, familiar e educacional. O estudo de Salgado (2019) revela que, apesar do sacrifício dessa jornada tripla, muitas mulheres mantêm essa dinâmica para garantir sua independência financeira. No entanto, a pesquisa também destaca que, embora muitas mulheres desejem ser mães, em alguns momentos, a maternidade pode ser percebida como uma obrigação, diante de uma sociedade que aceita em partes a independência feminina.

Para as mulheres, o trabalho é fonte de orgulho e satisfação, mas sua identidade ainda está vinculada ao casamento, à maternidade e ao papel de cuidadora, sendo esses papéis ainda essenciais para se reconhecerem como mulheres. Essa identificação pode gerar conflitos, visto

que a busca pela conciliação entre trabalho e família afeta o arranjo de seus horários e espaços (Kraiser; Santos, 2021). Segundo Feijó *et al.* (2007) as dificuldades surgem devido às definições de papéis dentro da família e às demandas de tempo. A liberdade que o trabalho proporciona às mulheres vem carregada de penalizações diante de uma cobrança interna que afeta a saúde mental e o sentimento de impotência. Muitas vezes, chegam a anular-se enquanto mulher no esforço de equilibrar sua rotina. Além disso, a culpa é um sentimento constante devido ao afastamento da casa, dos filhos e dos parceiros, o que interfere nos relacionamentos afetivos. Diante dessa situação, as trabalhadoras acabam reduzindo suas jornadas de trabalho (Moraes; Abrão; Mito, 2015).

Nesse contexto, estudos nacionais estão sendo realizados para avaliar o impacto do conflito trabalho-família nas mulheres, uma vez que elas tendem a ser as mais afetadas. A pesquisa de Libardi *et al.* (2021) avalia o construto como um dos fatores estressores psicossociais no ambiente de trabalho, que prejudicam o bem-estar profissional. Os resultados indicam que as mulheres enfrentam maior sobrecarga de papéis, insegurança na carreira, falta de autonomia e conflito entre trabalho e família. O conflito reflete a desigualdade na divisão sexual do trabalho, com as mulheres assumindo mais tarefas do que os homens, levando ao cansaço físico. Além disso, a parentalidade aparece associada ao acúmulo de papéis, profissionais com filhos tendem a ter mais dificuldades em equilibrar as demandas familiares com o trabalho (Pereira; Vieira; Matos, 2017; Simon; Nunes; Cardozo, 2021).

Tanto homens quanto mulheres vivenciam o estresse parental diante dos conflitos existentes entre trabalho e família. Contudo, os homens relatam maior estresse no papel de pai quando as demandas familiares interferem nas relações profissionais, enquanto as mulheres sentem mais estresse quando o trabalho afeta as suas responsabilidades familiares, fazendo-as se sentirem em falta como mães (Pereira; Vieira; Matos, 2017). O estudo de Shimabuku e Orsiolli (2019), mostra que, para as mães, a rede de apoio reduz o estresse diário e aumenta o afeto com os filhos.

Ainda assim, essas diferenças reforçam os papéis de gênero, associando o homem ao papel de “provedor” e a mulher ao de “cuidadora” (Pereira; Vieira; Matos, 2017). Mesmo quando os pais participam das tarefas domésticas e dos cuidados com as crianças, as mulheres ainda dedicam mais tempo à função de cuidar (Shimabuku; Orsiolli, 2019). Aliás, os autores Pereira, Vieira e Matos (2017) identificam níveis maiores de satisfação parental entre as mulheres em relação aos homens. Nessa linha, Carlotto e Câmara (2017) apontam uma interação positiva também maior entre as mulheres entre a vida familiar e o trabalho. Por sua vez, esses resultados refletem, mais uma vez, a perpetuação das expectativas tradicionais de

gênero, pois, ao estarem mais envolvidas aos cuidados dos filhos e atividades familiares, as mulheres, por conta disso, tendem a se sentir mais competentes nesse papel.

Em contrapartida, outros estudos mostram que mulheres com filhos estão mais propensas a conflitos do que os homens com filhos e mulheres sem filhos (Madalozzo, Biofield, 2017; Shimabuku. Orsiolli, 2019; Simon; Nunes; Cardozo, 2021), inclusive com efeitos negativos na relação trabalhista. Em comparação, os homens veem a paternidade de maneira positiva, sendo notados pelos padrões como figuras mais responsáveis. Já para as mulheres, ter filhos pode aumentar o risco de desemprego, e mesmo empregadas, associam o trabalho como uma melhoria financeira para a família.

Os conflitos citados pelas mulheres, incluem pouco tempo com a família devido a carga de trabalho elevada, distanciamentos dos filhos após encerramento da licença maternidade, além de dificuldades de reintegração no trabalho e estagnação social (Shimabuku; Orsiolli, 2019). Entretanto, ao contrário dos outros estudos, Carlotto e Câmara (2017) mostram um impacto positivo na relação trabalho-família em sua população estudada, sugerindo que as experiências do trabalho podem, de alguma forma, contribuir para a dinâmica da vida dos pais e mães.

Estudos nacionais têm explorado diferentes profissionais que enfrentam conflitos entre o trabalho e a família, destacando as empreendedoras femininas. O aumento do interesse das mulheres pela carreira empreendedora está atrelado a flexibilidade de horários e autonomia na gestão. Porém, a tentativa de conciliar esses papéis pode propiciar conflitos (Strobino; Teixeira, 2014). Desta forma, trabalhos como os de Strobino e Teixeira (2014), Teixeira e Bonfim (2016), Bandeira *et al.* (2020), Kraiser e Santos (2021), Barbosa *et al.* (2021), Bandeira *et al.* (2021) e Picancio (2022) investigam o perfil dessas empreendedoras, suas dificuldades e estratégias para superá-los.

O ato de empreender pode ser reconhecido como sentimento de orgulho, satisfação e autoconfiança, mas, essa forte identificação com o trabalho deve ser conciliada com os papéis tradicionais de mulher, casamento e maternidade (Kraiser; Santos, 2021). Devido às rotinas extensas, o fator tempo é indicado como principal gerador de conflitos entre as empreendedoras (Bandeira *et al.*, 2021; Barbosa *et al.*, 2021; Picancio, 2022; Strobino, Teixeira, 2014). Ou seja, o tempo dedicado a um papel (esposa/mãe/profissional) pode afetar o tempo disponível em outro papel (Barbosa *et al.*, 2021). Acontece que, Barbosa *et al.* (2021) afirma que, o trabalho e a família ocupando o mesmo espaço de realização, muitas vezes, a própria casa, pende a uma esfera sobrepor a outra, permitindo que os conflitos aconteçam. Neste caso, é comum, as pendências da família e do lar comprometer os negócios.

Porém, Picancio (2022) observa que as horas destinadas à esfera familiar são mais afetadas nessa balança. Fato é, que a gestão dos múltiplos papéis, pode vir acompanhada do sentimento de frustração e de culpa, além de desgaste emocional e físico, o que pode atingir até mesmo a confiança da empreendedora (Teixeira; Bomfim, 2016). Sendo assim, a gestão do conflito trabalho-família apresenta-se como uma estratégia para a promoção do empreendedorismo feminino (Bandeira *et al.*, 2020). Importante destacar que o suporte familiar, inclusive o apoio emocional, é apontado como fator de incentivo ao empenho na carreira das empresárias (Bandeira *et al.*, 2021; Barbosa *et al.*, 2021; Strobino, Teixeira, 2014).

A influência do conflito entre trabalho e família também tem sido investigada no contexto educacional brasileiro. As mulheres são maioria na rede pública de ensino, e os professores nesses espaços fazem longas jornadas de trabalho, dedicadas pelo tempo de ensino e atividades extraclasse (Faria; Rachid, 2015). Não é diferente o regime de trabalho da carreira de docência no ensino superior, ao exigir dedicação exclusiva e alto comprometimento nas atividades em ensino, pesquisa e extensão, tornando difícil cumprir outras funções (Silva; Nascimento; Melo, 2021). Estudos destacam que as implicações do meio acadêmico impactam no dia a dia das mulheres (Freitas; Abrantes; Guimarães, 2020), estando mais suscetíveis à presença de conflitos (Silva; Nascimento; Melo, 2021).

De acordo com Faria e Rachid (2015), a rotina dos professores da rede pública envolve atender as demandas do governo por melhorias na qualidade de ensino, por exemplo, com iniciativas para inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) e de apoio a alunos expostos à violência. Em sala de aula, o cenário é de evasão, repetência, distorção idade-série e analfabetismo. Essa dubiedade exige uma cobrança interna para atender a tais expectativas, o que pode resultar em conflitos entre trabalho e família e, por conseguinte, o adoecimento e a redução na qualidade de ensino. Nas mulheres docentes em instituições de ensino superior, o conflito trabalho-família pode estar associado ao comprometimento e desenvolvimento da carreira, uma vez que a gestão desse conflito pode comprometer o comprometimento com a carreira (Freitas; Abrantes; Guimarães, 2020) e a percepção de sucesso profissional (Moreira; Silva, 2018).

Freitas, Abrantes e Guimarães (2021) avaliam que as docentes priorizam as obrigações do trabalho em relação à família, dispostas a dispensar um compromisso pessoal para resolver questões profissionais. Além disso, tanto o compromisso das docentes com a organização, quanto o comprometimento com a profissão podem gerar conflitos, mostrando que a falta de equilíbrio entre trabalho-família implica menor envolvimento com a carreira, assim como, os

achados de Kumar e Sujatha (2023). Entretanto, Moreira e Silva (2018) não confirmam uma relação direta entre conflito trabalho-família e as variáveis comprometimento e sucesso na carreira docente, mas o comprometimento mostrou ligação positiva com a percepção de sucesso. Apesar disso, as docentes relatam uma gestão ponderada entre carreira e vida pessoal, o que pode explicar a visão otimista sobre sua carreira.

Devido às suas particularidades, como horários de trabalho não fixos e responsabilidades constantes, as carreiras empreendedora e docente despertam o interesse dos estudos nacionais sobre conflito trabalho-família para essas profissionais. Apesar disso, a dinâmica de conciliar as demandas pessoais e profissionais não é exclusiva para essas carreiras. Por essa razão, outros contextos de trabalho são explorados para entender o impacto dessa dinâmica e os conflitos que surgem. É o caso da carreira de jornalista (Lima-Souza; Mota-Santos; Carvalho Neto, 2020), dos trabalhadores do atendimento pré-hospitalar (Libardi *et al.*, 2020), das mulheres *Digital Influencer* (Cursino *et al.*, 2023) e até analisar conflitos regionais com mulheres residentes em Brasília de Minas, Minas Gerais - MG (Silva; Macedo; Oliveira, 2022).

Ainda sobre o desenvolvimento de carreiras, as mulheres jornalistas relatam que o conflito trabalho-família e a maternidade dificultam a progressão profissional. Muitas evitam almejar cargos melhores para não adicionar mais demandas à sua rotina. Todavia, elas recebem apoio de colegas mulheres na troca de plantões e na execução das atividades. Por outro lado, os colegas homens tendem a naturalizar essas dificuldades, não percebendo os obstáculos enfrentados por elas (Lima-Souza; Mota-Santos; Carvalho Neto, 2020). De forma semelhante, as participantes da pesquisa de Silva, Macedo e Oliveira (2022), moradoras de Brasília de Minas, consideram que o trabalho interfere no ambiente familiar, citando falta de tempo para qualificações profissionais e distanciamento da família e amigos. Embora se sintam culpadas por, às vezes, priorizar a profissão, elas não abandonam por necessidade financeira e satisfação profissional. Esse esforço para equilibrar a rotina gera cansaço, sobrecarga e exaustão.

Por outro lado, ao optar pela carreira *Digital Influencers*, as mulheres vislumbram uma melhor administração das tarefas pessoais e profissionais, mas encontram o oposto, enfrentam dificuldades maiores de gestão. Acaba que as duas esferas da vida se misturam, causando um desequilíbrio de tempo, onde momentos de lazer são percebidos como trabalho pelo fato de estarem conectadas 24 horas por dia. O que levanta questões sobre como a flexibilidade em vez de facilitar, pode intensificar os conflitos na tentativa de conciliar trabalho e família (Cursino *et al.*, 2023). Essa situação corrobora com os desafios apontados por Strobino e

Teixeira (2014), Barbosa *et al.* (2021) e Picancio (2022) que, ao analisarem as empreendedoras, destacam como a autonomia sobre o tempo reduz as fronteiras entre trabalho e família, causando sobrecarga.

Do mesmo modo, ao abordar o surgimento de conflitos na dinâmica entre trabalho e família, é preciso considerar a configuração da jornada de trabalho do indivíduo. As demandas exercidas, inclusive a intensidade e a extensão dessa jornada devem ser analisadas, tal como os professores, como apontam Faria e Rachid (2015). Neste sentido, outras jornadas de trabalho são vinculadas à temática, além das professoras, empreendedoras, jornalistas e trabalhadores da saúde examinados anteriormente. O trabalho domiciliar é um exemplo, como as costureiras, que enfrentam no cotidiano a sobreposição de funções pois ocorrem no mesmo tempo e espaço, podendo também acentuar a divisão sexual do trabalho (Kraiser; Santos, 2021).

Entretanto, desde a pandemia da COVID-19 muitos outros profissionais tiveram que aderir essa modalidade, introduzida como teletrabalho (ou *home office*). Ocorre que esse formato de trabalho domiciliar começou a ser mais explorado para compreender como as mulheres lidam com a relação trabalho-família, agora conduzidas no mesmo local (Aguiar *et al.*, 2022; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020). Os resultados indicam que, apesar de muitas delas se sentirem sobrecarregadas ao conciliar as tarefas profissionais e domésticas no mesmo ambiente, isso não necessariamente resulta em conflitos para todas (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020). Dessa forma, o teletrabalho pode ser visto de forma positiva (Aguiar *et al.*, 2022; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Wang; Lee; Mao, 2024). Diferentemente da experiência de outras profissionais que equilibram essas duas esferas no mesmo espaço e associam aspectos negativos nesta condução (Barbosa *et al.*, 2021; Cursino *et al.*, 2023; Kraiser; Santos, 2021).

Para as mulheres que percebem aspectos positivos, o teletrabalho permite uma aproximação com os filhos e pais idosos, além de oferecer flexibilidade e autonomia nos arranjos de trabalho. A percepção é de que os benefícios se sobressaem as dificuldades proporcionando melhorias na qualidade de vida das mesmas (Aguiar *et al.*, 2022). De acordo com Lemos, Barbosa e Monzato (2020) este resultado revela que as horas que o trabalho exige fora de casa e a distância física também podem ser consideradas fontes de conflitos. Voydanoff (2005) sugere que essas duas condições de trabalho interferem de maneiras distintas com o conflito. O trabalho em casa pode aumentar a interferência da família no trabalho, enquanto o tempo de deslocamento para o trabalho está relacionado ao conflito em que o trabalho interfere nas questões da família.

Diante dos aspectos negativos relacionados à falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, alguns estudos buscam entender os fatores que contribuem para o surgimento de conflitos (Frone; Russel; Cooper, 1992; Michel *et al.*, 2010; Oliveira; Cavazotte; Paciello, 2013; Oliveira; Lucas; Casado, 2017). Vale ressaltar que, Fabricio *et al.* (2022) constatam que pessoas com traço de ansiedade são mais sensíveis a percepção de conflitos na relação trabalho-família. Mesmo que as mulheres não sejam o único objeto do estudo, os achados podem contribuir para os de Pereira, Vieira e Matos (2017), Aguiar *et al.* (2022) e Picancio (2022) que identificam a ansiedade como fonte de tensão marcante entre mulheres que vivenciam o conflito entre trabalho e família.

No que se refere às mulheres, a incompatibilidade de horários e a falta de tempo para a família devido às exigências do trabalho são apontadas por gestoras de banco como fatores que intensificam seus conflitos (Silva; Rossetto; Rebelo, 2010). Enquanto Oliveira, Lucas e Casado (2017) indicam também que o desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como a falta de apoio social dos colegas, aumenta a percepção de conflito nas mulheres. Independente de terem filhos, elas tendem a perceber menos suporte no trabalho, o que reflete as dificuldades que ainda passam nos ambientes organizacionais. Ainda assim, a presença de filhos se mostra um fator mais determinante na percepção dos antecedentes do que o sexo. Na pesquisa, homens com filhos enfrentam mais antecedentes que reforçam a percepção de conflito, talvez por acreditarem que não cabe a eles as responsabilidades de cuidado, diferentemente das mulheres (Oliveira; Lucas; Casado, 2017).

Uma forma de compreender esses antecedentes e consequentes do conflito trabalho-família que mais afetam as mulheres brasileiras é por meio de revisões de literatura, sejam elas bibliográficas ou sistemáticas. Elas auxiliam a reunir os achados da literatura existentes sobre o tema, como políticas de apoio à família entre países, incluindo o Brasil (Vilela; Lourenço, 2017), a análise de produções científicas internacionais (Bandeira; Ferreira; Cabral, 2020), assim como, o impacto das decisões das mulheres nos ambientes de trabalho diante do conflito trabalho-família (Macedo; Ribeiro, 2022). Tais estudos reiteram a necessidade de um olhar atento às incidências do conflito trabalho-família sobre as mulheres, que costumam ser impactadas de forma mais intensa (Bandeira; Ferreira; Cabral, 2020; Macedo; Ribeiro, 2022).

A fim de oferecer um panorama das discussões que emergem nos estudos sobre o conflito trabalho-família, com foco nas mulheres, foi elaborado um quadro que engloba as principais abordagens temáticas identificadas na literatura nacional. Em alguns estudos o conflito trabalho-família é o tema central, mas analisado em relação a variável sexo. Nesses

casos, as percepções femininas são investigadas e comparadas às dos homens (Faria; Rachid; 2015; Libardi *et al.*, 2020; Oliveira; Lucas; Casado, 2017; Pereira; Vieira; Matos, 2017; Silva; Nascimento; Melo, 2021; Simon, Nunes e Cardozo, 2021).

Embora as mulheres não sejam o único alvo das pesquisas, esses estudos trazem contribuições relevantes sobre a vivência feminina neste contexto e, portanto, foram incluídos no quadro. Logo, o quadro 1 possibilita a visualização dos diferentes enfoques sobre esse conflito na realidade das mulheres, além de permitir entender as tendências de pesquisa, assim como, contextos e dinâmicas que demandam maior atenção da academia.

Quadro 1 – Abordagens nacionais sobre o conflito trabalho-família

Estudos	Abordagens
Strobino e Teixeira (2014); Teixeira e Bomfim (2016); Bandeira <i>et al.</i> (2020); Barbosa <i>et al.</i> , (2021), Kraiser e Santos (2021); Bandeira <i>et al.</i> , (2021); Picancio (2022)	Empreendedorismo Feminino
Faria e Rachid (2015); Moreira e Silva (2018); Freitas, Abrantes e Guimarães (2021); Silva, Nascimento e Melo (2021)	Mulheres Docentes
Lima-Souza, Mota-Santos e Carvalho Neto (2020); Libardi <i>et al.</i> (2020); Silva, Macedo e Oliveira (2022); Cursino <i>et al.</i> (2023)	Outros contextos de trabalho específicos (regionais, jornalistas, atendimento pré-hospitalar, Digital <i>Influencer</i>)
Pereira, Vieira e Matos (2017); Madalozzo e Biofield (2017); Shimabuku e Orsiolli (2019); Simon, Nunes e Cardozo (2021)	Maternidade (parentalidade)
Faria e Rachid (2015); Lemos, Barbosa e Monzato (2020); Kraiser e Santos (2021); Aguiar <i>et al.</i> (2022)	Jornada de Trabalho (docência, trabalho domiciliar, home office na pandemia)
Vilela e Lourenço (2017); Bandeira, Ferreira e Cabral (2020); Macedo e Ribeiro (2022)	Revisões de Literatura (bibliográficas, sistemáticas)
Moraes, Abrão e Mioto (2015); Vilela e Lourenço (2017); Madalozzo e Biofield (2017)	Políticas de conciliação
Bandeira <i>et al.</i> (2020); Libardi <i>et al.</i> (2020); Simon, Nunes e Cardozo (2021)	Estratégias de Enfrentamento
Silva, Rossetto e Rebelo (2010); Oliveira, Lucas e Casado (2017)	Antecedentes do conflito
Moreira e Silva (2018); Freitas, Abrantes e Guimarães (2021);	Vínculos organizacionais (comprometimento, satisfação no trabalho)
Moreira e Silva (2018); Freitas, Abrantes e Guimarães (2021); Lima-Souza, Mota-Santos e Carvalho Neto (2020)	Desenvolvimento de carreiras
Libardi <i>et al.</i> (2020)	Saúde e bem-estar (ansiedade, estresse)

*cada artigo pode abordar mais de uma temática.

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Para além dos enfoques apresentados, ficou no centro do debate as questões de gênero que atravessam o conflito na relação trabalho-família. Nessa dinâmica, as mulheres assumem a responsabilidade de gerenciar e conciliar as demandas do trabalho com a vida familiar, enquanto, em sua maioria os homens se eximem dessas tarefas (Costa; Costa, 2020). Esse cenário é refletido no quadro 1, que evidencia o interesse das pesquisas nacionais em avaliar o impacto desse conflito na vida das trabalhadoras, considerando diferentes contextos e

condições de trabalho. A pesquisa de Vilela (2018) e Souza, Quelha de Sá e Lemos (2019) corrobora com essa percepção, pois embora, o escopo não tenha sido tratar especificamente do conflito nas mulheres nesses artigos, os resultados mostraram uma maior vivência de conflitos nesse grupo, estando relacionado à tradicional divisão sexual do trabalho, que socialmente impõe uma carga de trabalho maior às mulheres, principalmente aquelas com empregos formais (Souza; Quelha de Sá; Lemos, 2019).

O fato é que a sobrecarga enfrentada pelas mulheres prejudica seu desempenho nas tarefas diárias e pode causar transtornos mentais comuns (TMC), com sintomas como fadiga, insônia e irritabilidade (Pinho; Araújo, 2012). O relatório *Esgotadas* da ONG Think Olga (2023) aponta que 7 em cada 10 diagnósticos de depressão e ansiedade no Brasil são femininos. A falta de dinheiro e a dificuldade em conciliar trabalho e cuidados são fatores centrais, levando 45% das mulheres a relatar transtornos mentais. A pandemia agravou ainda mais esse cenário, impactando sua saúde e bem-estar.

Diante disso, conforme visto no quadro 1, estudos nacionais também apontam estratégias para atenuar o conflito trabalho-família, visando reverter os efeitos prejudiciais, mencionados anteriormente, para as trabalhadoras. Pesquisas como a de Bandeira *et al.* (2020) destacam que uma gestão participativa e o compartilhamento de responsabilidades, como a terceirização de serviços domésticos, são estratégias eficazes para reduzir conflitos. O que corrobora com os estudos nacionais de Teixeira e Bomfim (2016), Bandeira *et al.* (2020) e Barbosa *et al.* (2021) que também elencam o compartilhamento de papéis ou a rede de apoio familiar e por terceiros. O apoio dos colegas e da família pode culminar em maior satisfação no trabalho e melhora na produtividade (Kumar; Sujatha, 2023).

A escolha de carreiras baseada na satisfação pessoal também desempenha um papel significativo na prevenção do conflito (Zardo; Carlotto, 2020). Já os estudos de Strobino e Teixeira (2014) citam o controle emocional como ação mais eficaz para a gestão de conflitos. Além disso, avaliações de estratégias de *coping*, como os trabalhos de Libardi *et al.* (2020) e Simon, Nunes e Cardozo (2021), estão relacionados à iminência de conflitos entre as esferas de trabalho e família. Essas estratégias de *coping* são discutidas na literatura como padrões de enfrentamento adotados pelos indivíduos em situações de conflitos, por exemplo. Dessa forma, a escala desenvolvida por Latack (1986) classifica o *coping* pelas ações de manutenção, controle e esquiva (Simon; Nunes; Cardozo, 2021).

Os resultados da pesquisa de Simon, Nunes e Cardozo (2021) mostram que as estratégias de *coping* da categoria controle são menos usadas em situações de conflito família-trabalho (CFT). Isso indica que, quanto maior a vivência de conflitos familiares que

interferem no trabalho, menos ações são utilizadas para resolver esses problemas. No entanto, no caso específico das mulheres, observa-se uma tendência maior de utilizar estratégias de *coping* do tipo esquiva. Pode-se entender que elas tendem a desviar ou adiar o enfrentamento dos problemas. Por sua vez, Libardi *et al* (2020) sugerem que as organizações ofereçam programas de treinamento centrados nas estratégias de *coping*, com técnicas para ajudar as mulheres a gerenciarem seus estressores diante da tentativa de equilibrar as demandas do trabalho e da família, visando promover o compartilhamento de tarefas entre colegas de equipes e familiares.

Na mesma corrente, estão sendo estudadas a aplicabilidade de políticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, a fim de facilitar esse equilíbrio (Moraes; Abrão; Miotto, 2015; Madalozzo; Biofield, 2017; Vilela; Lourenço, 2017). Políticas como trabalho flexível e apoio de supervisores e colegas podem amenizar esses conflitos, mas devem ser acessíveis a quem, de fato, necessita e sem trazer prejuízos à carreira dos trabalhadores. Muitas vezes, essas políticas de apoio à família são criadas, mas pressões implícitas nas organizações para priorizar o trabalho acabam afastando os empregados de utilizá-las, tornando-as ineficientes (Vilela; Lourenço, 2017).

Acrescenta-se ao debate, o viés de gênero, com homens e mulheres percebendo e utilizando essas políticas de formas diferentes (Vilela; Lourenço, 2017). Porém, Madalozzo e Biofield (2017) evidenciam a existência de uma discriminação na contratação de mães de crianças pequenas. Neste sentido, os autores defendem que o Estado deve implementar políticas como creches e pré-escolas, de preferência em tempo integral, para auxiliar as mães a conciliarem o cuidado das crianças e outras responsabilidades familiares com o trabalho, e consequentemente reduzir as diferenças sociais entre homens e mulheres (Madalozzo; Biofield, 2017).

Enquanto isso, Picancio (2022) frisa que eliminar o conflito é uma tarefa penosa, na prática, as mulheres procuram amenizá-los através de táticas pessoais como psicoterapia, atividades físicas ou busca espiritual. Por conta disso, o debate sobre a conciliação entre trabalho e vida familiar tem ganhado relevância, pois afeta os relacionamentos familiares e a qualidade de vida das trabalhadoras. Por isso, é fundamental realizar mais pesquisas sobre o comportamento das mulheres e questões de gênero para aprofundar o entendimento sobre a divisão social do trabalho.

3. MÉTODO

Nesta seção, serão apresentados, de maneira detalhada, os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa, visando atingir os objetivos propostos. Este capítulo está organizado em quatro subseções, que são: o desenho da pesquisa, a unidade de análise, de observação e participantes da pesquisa que foram analisadas e, em seguida, os aspectos éticos, finalizando com os instrumentos utilizados para coleta e análise dos dados.

3.1 Desenho da Pesquisa

Tendo em vista a intenção deste estudo, realizou-se uma pesquisa descritiva e exploratória. Para Gil (2021, p. 48), “nem todas as pesquisas têm hipóteses. Quando são projetadas como pesquisas exploratórias, o que se espera como produto final é o conhecimento mais aprofundado de determinado tema”. Diante disso, não foram elaboradas hipóteses iniciais, a fim de compreender a realidade feminina em um contexto organizacional. Pesquisas exploratórias requerem a coleta de dados para análise do fenômeno e suas implicações, não sendo possível formular hipóteses previamente sem comprometer as análises seguintes (Glass; Hall, 2008).

Além disso, o uso dos métodos mistos na pesquisa, atendem às complexidades e as múltiplas dimensões de fenômenos, ao proporcionar uma visão ampla com frequência e extensão (quantitativa), e compreensão e profundidade (qualitativa) (Sampieri; Collado; Lucio, 2013). Creswell (2010) destaca que o uso do método misto possibilita empregar os pontos fortes de ambas as abordagens. Dessa maneira, foi possível integrar os dados quantitativos e qualitativos para obter uma melhor compreensão dos problemas de pesquisa (Creswell, 2010).

Assim, a presente pesquisa foi de campo (Gil, 2010), empregando mais de um método para analisar o mesmo fenômeno, caracterizando-a como triangulação sequencial, pois os dados quantitativos foram utilizados para, em seguida, desenvolver o roteiro semiestruturado da pesquisa (Vergara, 2012). De acordo com Yin (2016), a triangulação envolve a convergência de múltiplas fontes para reforçar a credibilidade e a confiabilidade do estudo. Essa interação permite que os resultados de um método aprimorem outro, além de integrar métodos para gerar análises mais específicas e aprofundadas (Creswell, 2010).

3.2 Unidade de análise, unidade de observação e participantes da pesquisa

A unidade de observação “é um elemento ou agregação de elementos de que se coleta informação. A unidade de análise e a unidade de observação muitas vezes são o mesmo” (Babbie, 2001, p. 123) conforme constatado nesta pesquisa. A unidade de análise e a unidade de observação foram as servidoras de uma Instituição de Ensino Superior (IES), com o estudo sendo conduzido na Universidade Federal de Viçosa (UFV).

Reconhecida como uma das instituições mais antigas do Brasil – fundada em 1926 – e uma referência nacional em ensino, pesquisa e extensão, a universidade possui, desde 2006, três *campi* localizados nas cidades mineiras de Viçosa, Florestal e Rio Paranaíba. Dados de 2024 fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) oferecem uma visão abrangente do corpo de funcionários da UFV, na qual orientou o presente estudo. De acordo com esses dados, a UFV conta com um corpo de 3.073 servidores, com 1906 homens e 1.167 mulheres. A tabela 1 mostra o número de servidores por campus.

Tabela 1 – Número de servidores por *campus*

Servidores	campus Viçosa		campus Florestal		campus Rio Paranaíba	
Masculino	1579	61,95%	188	65,73%	123	55,66%
Feminino	970	38,05%	98	34,27%	98	44,34%

Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados retiradas do site (PGP/UFV, 2024)

Esse panorama preliminar revela uma predominância masculina entre os servidores, representando cerca de 62% do total, enquanto as mulheres correspondem apenas a 38%. Essa discrepância aponta para uma baixa representatividade feminina e possíveis diferenças no ambiente de trabalho da UFV, o que pode intensificar os desafios enfrentados por elas. Entretanto, há uma perspectiva otimista do egresso de mulheres atuantes no ensino superior. De modo geral, no Brasil, a participação feminina na força de trabalho, considerando docentes e técnico-administrativas nas IES, tem crescido de forma gradativa, ao ponto de ultrapassar os homens, passando de 49,8% em 2011 para 51,2% em 2021 (Instituto Semesp, 2023). Assim, a UFV oferece um cenário propício para o estudo em questão.

O foco do estudo foram as 1.167 servidoras, distribuídas entre os três *campi* da UFV. Nas quais, são divididas em duas carreiras principais: docentes, que contam com 499, e técnico-administrativas em educação (TAEs), contendo 668 servidoras. A tabela 2 mostra a quantidade de servidoras por *campus*.

Tabela 2 – Número de servidoras por *campus*

Servidoras	<i>campus</i> Viçosa	<i>campus</i> Florestal	<i>campus</i> Rio Paranaíba
Técnico-administrativas	409	58	47
Docentes	561	40	51

Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados retiradas do site (PGP/UFV, 2024)

Ambas as carreiras foram objeto de análise nesta pesquisa. Mas vale ressaltar que as servidoras técnico-administrativas estão distribuídas em diversos cargos dentro do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA), conforme estabelecido pelo decreto nº 7.232/2010. O quadro 2 apresenta os cargos que integram o grupo dos técnico-administrativos (mulheres e homens) nos três *campi*, organizados conforme os níveis da carreira. Segundo informações em 2024 sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) (wikiTAE), ao longo dos anos, os cargos os TAE, sobretudo nos níveis A, B e C, foram extintos ou vedados para abertura de novos concursos. Porém, ainda há servidores ativos nesses níveis no quadro da UFV.

Quadro 2 – Carreira dos técnico-administrativos

Níveis	Cargos
A	Servente de limpeza, servente de obras, auxiliar operacional, auxiliar de serralheira, auxiliar de marcenaria.
B	Açougueiro, ajustador mecânico, apontador, amador, armazenista, assistente de som, auxiliar de industrialização e conservação de alimentos, aux. de agropecuária, aux. de eletricitista, aux. de laboratório, aux. de mecânica, bombeiro hidráulico, carpinteiro, jardineiro, marceneiro, montador/soldador, pedreiro e pintor.
C	Assistente de alunos, assist. de laboratório, assist. de laboratório, assist. de tecnologia da informação, aux. de biblioteca, aux. de enfermagem, aux. de veterinária e zootecnia, aux. em administração, brigadista de incêndio, contínuo, contra-mestre/ofício, cozinheiro, datilógrafo de textos gráficos, eletricitista, encadernador, encanador/bombeiro, fotógrafo, impressor, locutor, mecânico, motorista, operador de caldeira, oper. de central hidroelétrica, oper. de estação de tratamento d'água e esgoto, operard. de luz, oper. de máquinas agrícolas, oper. de máquinas de construção civil, oper. de máquinas de terraplanagem, porteiro, recepcionista, telefonista e topógrafo.
D	Assistente em administração, desenhista projetista, desenhista técnico/especialidade, diagramador, editor de imagens, mestre de edificações e infra estrutura, operador de câmera de cinema e TV, téc. de laboratório, téc. de tecnologia da informação, téc. em agropecuária, téc. em alimentos e laticínios, téc. em anatomia e necropsia, téc. em arquivo, téc. artes gráficas, téc. em audiovisual, téc. em cartografia, téc. em contabilidade, téc. em educação física, téc. em eletricidade, téc. em eletromecânica, téc. em eletrônica, téc. em enfermagem, téc. em estrada, téc. em herbário, téc. em mecânica, téc. em meteorologia, téc. em nutrição e dietética, técnico em ótica, téc. em radiologia, téc. em restauração, téc. em secretariado, téc. em segurança no trabalho, téc. em som, tradutor e intérprete de linguagem de sinais.
E	Administrador, analista de tecnologia da informação, assistente social, arquivista, bibliotecário-documentalista, biólogo, contador, diretor de produção, economista, economista doméstica, enfermeiro, engenheiro agrônomo, engenheiro de segurança no trabalho, farmacêutica, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, jornalista, médico, médico veterinário, nutricionista, odontologia, pedagogo, psicólogo, químico, regente, revisor de texto, secretário, técnico desportivo, técnico em assuntos educacionais, técnico em cooperativismo, tecnólogo, tradutor intérprete e zootecnista.

Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados retiradas do site (PGP/UFV, 2024)

Porém, cabe destacar que o grupo de servidores (homens e mulheres) não representa todos os trabalhadores da UFV, pois também há a presença de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados. A terceirização é vista como “uma alternativa de modelo de subcontratação de trabalho” (Leite; Henig, 2020, p. 2), conforme estabelecido pelas leis nº 13.429, de 31 de março de 2017 (Brasil, 2017a), e nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Brasil, 2017b), que autorizam à Administração pública a terceirizar qualquer atividade, inclusive a atividade principal, para empresas prestadoras de serviços. Mancebo (2017) destaca que a nova legislação não procura apenas a redução de custos da máquina estatal, mas também a transferência da gestão das relações trabalhistas para as empresas contratadas.

Conforme os dados fornecidos pela Diretoria de Governança Institucional (DGI) da UFV, datado em 18 de novembro de 2024, os trabalhadores terceirizados na universidade estão distribuídos entre as seguintes atividades: auxiliar agropecuário, auxiliar de cozinha, auxiliar veterinário, coletor de lixo, educador infantil, frentista, jardinagem, manutenção predial (auxiliar de pintor, auxiliar de serralheiro, auxiliar de marceneiro, aplicador de asfalto impermeabilizante, bombeiro hidráulico, marceneiro, pintor, serralheiro e servente de obras), manutenção veicular, motorista, operador de estação de tratamento de água e esgoto, portaria, recepcionista, servente de limpeza, serviço gráfico, suporte administrativo, vigilante e zelador.

Entre esses trabalhadores, aproximadamente 671, cerca de 231 são mulheres. Contudo, elas não estão representadas em todos os cargos descritos anteriormente, estando ausentes em funções como manutenção predial, jardinagem, manutenção veicular e transporte de pessoas e cargas (motorista). Por outro lado, as mulheres são maioria significativa no cargo de servente de limpeza, com 113 trabalhadoras no *campus* Viçosa, dezessete no *campus* Florestal e quinze no *campus* Rio Paranaíba. A média salarial dessas mulheres é de R\$1.945,37 para uma carga semanal de 44 horas, com variações a depender dos adicionais de insalubridade (noturno).

Em uma análise preliminar, evidencia-se a divisão tradicional de papéis de gênero na sociedade, demonstrada tanto pelas funções predominantemente ocupadas pelas mulheres (funções ditas femininas) quanto por sua ausência em determinados cargos (funções ditas masculinas), refletindo a divisão sexual do trabalho (Bitroli; Quintela, 2020). Além disso, os cargos ocupados por maioria feminina tendem a ter menor prestígio social e menor remuneração (Andrade, 2016). Isso fica evidente ao compararmos a média salarial dos homens nas atividades de motorista (R\$2.976,50) e na manutenção predial (R\$2.012,17). Essa disparidade salarial torna-se ainda mais latente quando comparamos as terceirizadas com as servidoras, que recebem salários mais altos, contam com plano de carreira e carga semanal oficial de 40 horas. Entretanto, apesar de integrarem o grupo de trabalhadores da UFV, não

foram o foco desta pesquisa, em virtude da limitada disponibilidade de dados públicos e disponíveis e da dificuldade de acesso e autorização para coletar informações junto às diferentes empresas contratadas pela instituição.

Diante disso, as participantes da pesquisa foram as servidoras lotadas nos três *campi* da UFV, que efetivamente aceitaram participar desta pesquisa. Segundo Gerhardt e Silveira (2009), as participantes da pesquisa são o universo do estudo, fonte das informações a serem coletadas. Conforme mencionado previamente, o estudo foi conduzido em duas etapas consecutivas. A primeira de caráter quantitativo, aplicação dos questionários, o público-alvo foi selecionado por meio da amostragem por conveniência (Creswell, 2010), mediante os critérios de acessibilidade e disponibilidade (Vergara, 2012).

Na segunda etapa, de caráter qualitativo, a seleção das participantes para as entrevistas empregou a amostragem intencional com base nas informações prévias da primeira etapa, combinado ao critério de disponibilidade para a participação nesta etapa da pesquisa. De acordo com Yin (2016), este tipo de amostragem é pertinente em pesquisas de natureza qualitativa, pois considera aquelas informações fartas e relevantes para a proposta de pesquisa. Dessa forma, foi possível contemplar os perfis de mulheres que participaram da primeira fase (do questionário), levando em conta as diferentes características pessoais (faixa etária, cor, estrutura familiar) e profissional (ocupação, níveis hierárquicos, carga horária de trabalho). Assim, uma etapa complementou a outra.

A seguir, será abordado os aspectos éticos, que fundamentam a condução da pesquisa envolvendo seres humanos conduzidos em duas etapas, e posteriormente, são exploradas as técnicas e métodos de coleta de dados utilizados no estudo.

3.3 Aspectos éticos da pesquisa

Este estudo seguiu as orientações das Resoluções nº 466, de 12 de dezembro de 2012; nº 510, de 7 de abril de 2016; e nº 674, de 6 de maio de 2022, todas do Conselho Nacional de Saúde, que regulamentam as pesquisas envolvendo seres humanos, sobretudo nas áreas de Ciências Humanas e Sociais assegurando os aspectos éticos envolvidos na pesquisa (CNS, 2012, 2016, 2022). Além disso, a pesquisa somente foi conduzida após a sua aprovação, por meio do parecer nº 6.915.392, pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Viçosa (CEP/UFV), datado de 27 de junho de 2024, intitulado “Conflito Trabalho-Família entre servidoras de uma instituição pública de ensino superior”. Após essa aprovação, iniciou-se a coleta dos questionários e o agendamento das entrevistas.

Neste sentido, os procedimentos éticos incluem, tanto o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) para as participantes do questionário, quanto outro (Apêndice D), específico para as participantes entrevistadas. Esses documentos detalham os riscos, benefícios e direitos enquanto participante da pesquisa, além de garantir que as informações serão usadas somente para fins acadêmicos e científicos, preservando o sigilo e confidencialidade das respostas. Concomitante, foram fornecidos os contatos dos responsáveis pela pesquisa para sanar dúvidas ou outras questões adicionais.

3.4 Técnicas de coleta e procedimentos para análise de dados

Nesta pesquisa, adotaram-se duas etapas distintas para a coleta de dados, e, para cada uma, foram descritas as técnicas utilizadas e, em sequência, os procedimentos de análise dos dados. A primeira etapa, de abordagem quantitativa, permitiu traçar um panorama introdutório do problema de pesquisa, levantando o perfil das servidoras e identificando questões relacionadas ao conflito, as quais mereceram maior atenção para estruturação de estratégias adequadas na próxima etapa de análise. Os dados quantitativos, coletados por meio do instrumento de pesquisa descrito a seguir, e analisados com o uso das seguintes técnicas: 1) análise fatorial confirmatória (AFC); 2) análise descritiva univariada e 3) análise de comparação de grupos (teste de *Mann-Whitney* e teste de *Kruskal Wallis*).

Na segunda etapa, abordagem qualitativa, foi possível obter percepções subjetivas sobre o conflito trabalho-família, que não podem ser mensuradas. Além disso, as informações coletadas nas entrevistas puderam ser comparadas com os dados da fase inicial, complementadas por outras técnicas qualitativas, autoetnografia e análise documental. Para essa análise, foram adotados os seguintes procedimentos: 1) técnica de análise de conteúdo, 2) análise documental e 3) autoetnografia. Inicia-se com a descrição da etapa quantitativa.

3.4.1 Etapa quantitativa

Os dados quantitativos foram obtidos através da aplicação do questionário (Apêndice B), mediante acessibilidade e disponibilidade das servidoras da UFV, usando uma amostra aleatória simples. A coleta teve início em 8 de julho de 2024, data em que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) constava um total de 1167 servidoras na instituição. De acordo com a Agência Comento (2025), foi realizado um cálculo amostral online considerando a

heterogeneidade da população, com um nível de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%, determinando a necessidade mínima de 290 questionários respondidos.

A coleta foi concluída em 16 de agosto de 2024, totalizando 289 questionários respondidos. No entanto, as respostas de 39 servidoras foram retiradas desta pesquisa por apresentarem uma ou mais questões em branco e três excluídas porque foram respondidas por homens. Dados perdidos são frequentes e normalmente estão associados às participantes, como a recusa em responder certas perguntas. Isso pode acontecer em questões sensíveis ou quando o respondente não possui opinião ou conhecimento suficiente para responder (Hair *et al.*, 2009). Após essa filtragem, foram validados 247 questionários, levando a um erro amostral de 6%, com um nível de confiança de 95%. Embora não tenha atingido o número exato, a amostra preserva a representatividade, mantém 95% de confiança e respeita o cronograma da pesquisa.

O questionário foi disponibilizado na plataforma *Google Forms*, um meio eletrônico gratuito e de fácil uso. O convite para participar das pesquisas foi enviado para todas as servidoras dos três *campi*, principalmente, via e-mails cadastrados na base de dados “Consulta Catálogo Telefônico e E-mails” do site da UFV. Reevios semanais foram feitos para aquelas que ainda não haviam respondido. Mas, alguns convites foram enviados por meio de um aplicativo de mensagens (*WhatsApp*), e foi divulgada a pesquisa (com o *link* do questionário) nas notícias do site institucional “UFV em Rede”. Essa etapa foi conduzida com cuidado, o sigilo das respostas e respeitando os princípios éticos, conforme descrito no tópico 3.3.

O questionário (Apêndice B) foi estruturado com perguntas pré-elaboradas, incluindo tanto questões fechadas quanto abertas, de respostas curtas, organizadas em quatro partes. A primeira parte contempla questões pertinentes aos dados pessoais, incluindo faixa etária, autodeclaração de cor/raça, renda pessoal, escolaridade, religião, se são mães ou responsáveis por outros dependentes, número de filhos e suas idades, além de grau de responsabilidade financeira pela manutenção da família.

A segunda seção obteve informações profissionais das participantes da pesquisa, através da trajetória profissional e de dados funcionais na UFV. Isso envolve experiência profissional anterior à UFV, percepção de ingresso na UFV (fácil/difícil), função na instituição, jornada de trabalho, tempo de trabalho na UFV e cargo de chefia. A terceira seção foi aplicada uma Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF) elaborada e validada por Aguiar (2016), uma versão adaptada à medida de Carlson, Kacmar e Williams (2000), que melhor contempla os elementos previstos no modelo teórico de Greenhaus e Beutell (1985). Aguiar e Bastos (2018) destacam a importância de compreender as dinâmicas pessoais e

profissionais em diferentes contextos culturais e demandas de trabalho, a fim de aprofundar nas perspectivas desse fenômeno.

A escala ECTF é composta por 16 itens que avaliam o conflito trabalho-família, utilizando uma escala *Likert* de seis pontos que expressam o grau concordância ou discordância, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. Essa escala trata-se de uma solução bifatorial, representando as duas direções do fenômeno: Interferência do trabalho na família (ITF) e a Interferência da família no trabalho (IFT). Para cada uma dessas interfaces, são contempladas as três naturezas do conflito: tempo, tensão e comportamento. A tabela 3 apresenta o conjunto de itens da escala ECTF.

Quadro 3 – Itens da escala de conflito trabalho-família

Dimensão	Item	Interferência do Trabalho na Família
Tempo	ITF1	Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria
	ITF4	O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa
	ITF7	Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho
Tensão	ITF5	Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotada para participar das atividades familiares
	ITF2	Eu frequentemente me sinto tão emocionalmente sugada pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família
	ITF6	Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressada para fazer as coisas que gosto
Comportamento	ITF3	Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa
	ITF8	Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (uma melhor mãe e/ou esposa)
Dimensão	Item	Interferência da Família na Trabalho
Tempo	IFT1	O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho
	IFT3	O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira
	IFT7	Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares
Tensão	IFT2	Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho
	IFT4	Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho
	IFT6	A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho
Comportamento	IFT5	Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho
	IFT8	Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho

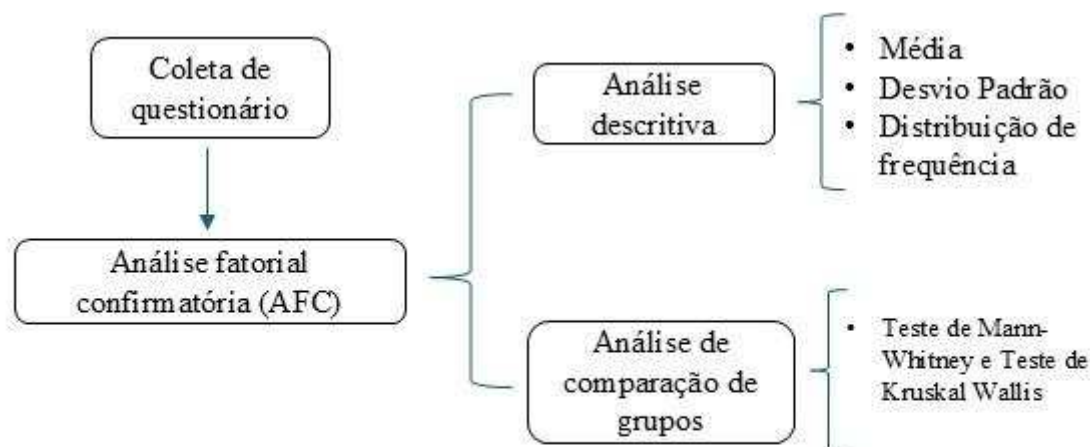
Fonte: elaborado pela autora e adaptado de Aguiar (2016)

A quarta parte analisa a maneira como as servidoras avaliam seu relacionamento com o trabalho prestado na instituição. Nesta parte, foram adaptadas ao questionário algumas questões empregadas por Aguiar (2012) e incorporadas na pesquisa, de como o vínculo do

indivíduo com o trabalho (satisfação/importância) podem impactar na percepção da sua relação entre trabalho-família e família-trabalho (Aguiar; Bastos, 2013; Canuto; Mattos, 2024). Adicionalmente, foi reservado um espaço de perguntas abertas para que as participantes pudessem compartilhar aspectos que deveriam ter sido abordados ao longo do questionário em relação à temática da pesquisa. Por fim, solicitou às servidoras interessadas em participar da próxima etapa, que consiste na entrevista, que informasse seu nome e contato para que pudessem receber o convite futuramente.

Para analisar os dados obtidos do questionário, foi realizada uma análise exploratória de dados (AED), por meio do uso de métodos estatísticos, sendo elas, a análise fatorial confirmatória (AFC), depois a estatística descritiva univariada (analisa cada variável separadamente) e análise de comparação de grupos, com base em estatísticas descritivas multivariadas (analisa a relação entre mais de duas variáveis) (Malhotra, 2001). Para a interpretação dos dados, foram adotados o *LibreOffice Calc* e o *software Stata*, versão 18.0. A figura 2 apresenta um esquema das sequências de análises realizadas na etapa quantitativa. A seguir, serão esclarecidas cada uma das técnicas utilizadas.

Figura 2 – Fluxograma da etapa quantitativa



Fonte: elaborada pela autora

3.4.1.1 Análise fatorial confirmatória (AFC)

Neste estudo, a análise fatorial confirmatória (AFC) foi a primeira técnica para tratamento dos dados quantitativos. Trata-se de um método estatístico que visa reduzir e

sumarizar os dados, identificando fatores subjacentes a um conjunto de variáveis e condensando as informações. Isso permite entender o grau de influência de variável e como elas se relacionam (ou correlacionam) com cada fator (ou dimensão). Diferente de outras técnicas, a análise fatorial analisa todas as variáveis de forma conjunta, sendo, portanto, interpretada como uma abordagem interdependente (Hair Jr. *et al.*, 2009; Malhotra, 2001).

As técnicas fatoriais podem ser usadas de duas formas: exploratória (AFE) ou confirmatória (AFC). Na AFE, o modelo fatorial é determinado a partir dos dados, sem interferência do pesquisador, isto é, não se estabelecem hipóteses ou modelos teóricos prévios, permitindo que os padrões e relações entre as variáveis surjam de forma natural. Na AFC, por outro lado, o pesquisador parte de um modelo teórico já existente, aplicando a análise fatorial para confirmar ou testar hipóteses. Dessa forma, é possível verificar se as variáveis são representativas para os conceitos propostos. Ou seja, a AFC adota uma perspectiva direcionada (Matos; Rodrigues, 2019).

Diante da proposta de pesquisa, adotou-se a abordagem confirmatória (AFC), confirmando as variáveis a serem medidas para o contexto explorado, com base no modelo teórico do conflito trabalho-família validado por Aguiar (2016) no Brasil. Para a operacionalização da análise fatorial (AFC), Hair Jr. *et al.* (2009, p. 589) definem:

A análise fatorial confirmatória (AFC) é semelhante à AFE em alguns aspectos, mas filosoficamente é muito diferente. Com a CFA, o pesquisador deve especificar o número de fatores que existem dentro de um conjunto de variáveis e sobre qual fator cada variável irá carregar elevadamente antes que resultados possam ser computados. A técnica não designa variáveis a fatores (...) Assim, ao invés de permitir que o método estatístico determine o número de fatores e cargas, como em AFE, a estatística de CFA nos diz o quão bem nossa especificação dos fatores combina com a realidade (os dados verdadeiros). Em um certo sentido, CFA é uma ferramenta que nos permite confirmar ou rejeitar nossa teoria pré-concebida (Hair Jr. *et al.*, 2009, p. 589).

Além disso, os *softwares* apresentam variações em seus formatos, todos fornecem informações suficientes para avaliar o ajuste do modelo (Hair Jr. *et al.*, 2009). Neste caso, a aplicação da AFC envolve as etapas: a) construir a matriz de correlação, b) método de extração, c) número de fatores, d) rotação dos fatores e; e) interpretação dos fatores (Malhotra, 2001). Esses procedimentos estão alinhados com aqueles adotados por Costa, Lara e Paiva (2024), Figueiredo Filho e Silva Júnior (2010) e Lara (2024), e os testes aplicados são descritos a seguir.

Primeiramente, foi realizado o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para avaliar a adequabilidade da análise fatorial. “Essa medida, que varia entre 0 e 1, representa a proporção da variância das variáveis que pode ser explicada pelos fatores ou traços latentes” (Matos;

Rodrigues, 2019, p. 43). Os escores de KMO são interpretados da seguinte forma: valores abaixo de 0,5 são considerados inaceitáveis, entre 0,5 e 0,7, medíocres, entre 0,7 e 0,8, bons, 0,8 e 0,9, ótimos e acima de 0,9, excelentes (Matos; Rodrigues, 2019). Em seguida, o teste de Esfericidade de Bartlett (BTS) usado para avaliar a correlação entre as variáveis da população (Malhotra, 2001). A análise fatorial será adequada quando o resultado for um valor de p menor que 0,05 ($p < 0,05$), indicando que as variáveis estão correlacionadas entre si (Matos; Rodrigues, 2019). Esses dois testes asseguram a fatorabilidade da matriz (Hair Jr. *et al.*, 2009).

Foi determinado o método de componentes principais (ACP) que considera a análise de variância total dos dados para avaliar se seguem uma estrutura simples, em que cada variável possui uma carga predominante associada a um único fator. Os critérios para estabelecer o número de fatores a serem extraídos, foram os autovalores (*eigenvalues*), que indicam a variância total explicada por cada fator e devem ser maiores que do que 1,0 e o percentual de variância atribuída, com no mínimo 60% da variância acumulada. A rotação dos fatores foi realizada por meio da rotação ortogonal, utilizando o critério varimax (Hair Jr. *et al.*, 2009; Malhotra, 2001). Em uma AFC, além de atender aos critérios estatísticos, o pesquisador deve justificar teoricamente a associação entre as variáveis e os fatores. Neste estudo, essa justificativa foi garantida por meio da abordagem qualitativa, a qual analisou os dados no contexto da pesquisa (entrevistas) e com o respaldo na literatura (Figueiredo Filho; Silva Júnior, 2010).

É também verificado o teste de comunalidades, que representa “a porção da variância que uma variável compartilha com todas as outras variáveis consideradas” (Malhotra, 2001, p. 506). Os valores de comunalidades inferiores a 0,50 devem ser eliminados antes da rotação (Hair Jr. *et al.*, 2009). Por fim, foi analisada a confiabilidade da escala por meio do coeficiente de Alfa de *Cronbach*. Esse coeficiente descreve as variáveis de cada fator (ou dimensão), sendo interpretado da seguinte forma: superiores a 0,80, indicam consistência quase perfeita, entre 0,61 a 0,80, substancial, entre 0,41 a 0,61, moderada, entre 0,21 a 0,40, razoável e abaixo de 0,21, pequena (Landis; Koch, 1977).

3.4.1.2 Estatística descritiva univariada

Em seguida, foram aplicados métodos estatísticos descritivos univariada para investigar como as servidoras percebem o fenômeno analisado. No caso deste estudo, incluiu medidas de posição de tendência central, com o cálculo das médias e o desvio-padrão para

avaliar a dispersão dos dados (raiz quadrado da variância). Além disso, foram consideradas a distribuição de frequência acumulada, tanto absoluta quanto relativa, das respostas em relação a cada interferência do trabalho-família e por dimensão de cada fonte dos conflitos (Malhotra, 2001). De acordo com Mattar (2001), essas medidas indicam o quão representativa essa amostra pode ser em relação à população total.

As escalas referentes à interferência trabalho-família (ITF) e à interferência da família-trabalho (IFT) foram analisadas por meio das médias, com base nos escores fornecidos por Aguiar (2012, p. 55). Esses escores foram incorporados e ajustados para o contexto desta pesquisa, uma vez que a escala ECTF, validada por Aguiar (2016), não apresentou uma faixa de interpretação dos resultados. Os valores médios de interferência das relações trabalho-família e família-trabalho, ajustados para faixas com intervalos mais coerentes, são interpretados da seguinte forma: abaixo de 2,5 (nenhuma ou baixa interferência), entre 2,5 e 4,5 (moderada interferência) e acima de 4,5 (alto grau interferência).

Essas análises de dados preliminares, além de ter oferecido informações detalhadas, também orientou e contribuiu para a interpretação das próximas análises (Malhotra, 2001). A tabela 4 apresenta as faixas de interpretação dos resultados de interferência do trabalho na família e de interferência da família no trabalho.

Quadro 4 – Interpretação dos resultados da escala ECTF

Interpretação	Escala	
Quanto maior o valor médio obtido, maior é a percepção de interferência	Abaixo de 2,5	Nenhuma ou baixa interferência
	Entre 2,5 e 4,5	Moderada interferência
	Acima de 4,5	Alto grau de interferência

Fonte: elaborado pela autora e adaptado de Aguiar (2012, p. 55)

3.4.1.3 Análise de comparação de grupos (multivariada)

A análise multivariada envolve técnicas estatísticas que examinam múltiplas variáveis ao mesmo tempo, aplicando-as sobre uma população ou objeto de estudo. Ao contrário das análises univariadas, que investigam uma única variável de cada vez, a análise multivariada permite explorar as relações entre diferentes variáveis (Hair Jr. *et al.*, 2009; Malhotra, 2001). Dentre essas diferenças, Malhotra (2001, p. 388) ainda salienta que “elas diferem das técnicas univariadas pelo fato de desviarem os focos dos níveis (médias) e distribuições (variâncias) dos fenômenos, concentrando-se nos graus de relacionamento (correlações ou covariâncias) entre esses fenômenos”.

Antes de aplicar os testes multivariados, é preciso avaliar a simetria dos dados (normal ou não normal). A normalidade (ou não) pode ser verificada por meio do histograma de frequência e da curtose, “em uma amostra com distribuição normal, o histograma se apresentará em forma de ‘sino’”, enquanto se apresentará com uma “cauda” em uma distribuição não normal” (Moya, 2021, p. 8). Além disso, a presença de valores atípicos (*outliers*) deve ser observada, pois ter muitos *outliers* na amostra podem indicar que os dados não seguem uma distribuição normal (Moya, 2021). E é o caso desta pesquisa.

Para tanto, foi possível verificar essa premissa através do teste de *Shapiro-Wilk*. Esse teste considera a hipótese nula (H_0) de que a amostra segue uma distribuição normal, e a hipótese alternativa (H_1), de que a amostra não possui distribuição normal. O valor de p deve ser maior que o nível de significância de 0,05 para que a hipótese nula não seja rejeitada (Moya, 2021). Dessa forma, os testes paramétricos são aplicados quando as variáveis são de natureza métrica (de intervalo ou razão) que seguem uma distribuição normal. Já os testes não-paramétricos são utilizados quando as amostras não têm distribuição normal ou quando as variáveis são de natureza não-métrica (nominal ou ordinal) (Malhotra, 2001; Moya, 2021).

O teste de *Mann-Whitney* é um método não paramétrico usado para comparar dois grupos independentes, verificando se há diferença significativa nas distribuições dos grupos. Ele testa a hipótese nula de que todas as distribuições são iguais, e, caso o p -valor seja menor que 0,05, a hipótese nula é rejeitada, indicando diferenças significativas entre os grupos. O teste de *Kruskal-Wallis*, por sua vez, compara três ou mais grupos independentes e serve como uma alternativa ao teste ANOVA. Assim como o teste *Mann-Whitney*, um p -valor menor que 0,05 no *Kruskal-Wallis* conclui que há diferença estatisticamente significativa entre as medianas dos grupos (Almeida *et al.*, 2022).

Para atender as intenções da pesquisa (objetivo c), adotou-se o método analítico-comparativos (testes de comparação) não-paramétricos, uma vez que, por meio do teste de normalidade (*Shapiro-Wilk*), verificou-se que os itens relacionados às interferências do conflito trabalho-família – ITF e IFT – não apresentam distribuição normal (para $p < 0,05$). Assim, por se tratar de uma análise não-paramétrica, utilizou-se o teste de *Mann-Whitney* para comparar a relação entre as interferências do conflito trabalho-família com apenas duas variáveis. Quando as hipóteses envolveram mais de duas variáveis, foi aplicado o teste de *Kruskal Wallis* (análise de medianas).

Esses testes foram realizados buscando identificar se existe diferença significativa entre dados demográficos e ocupacionais em relação à percepção do conflito, nas duas direções: Interferência do trabalho na família (ITF) e Interferência da família no trabalho

(IFT) (Malhotra, 2001; Moya, 2021). Tais como as variáveis estado civil, presença de filhos, horas trabalhadas, jornada de trabalho e cargo (Greenhaus; Beutell, 1985). Quanto ao emprego do p-valor, a hipótese nula é adotada quando não há diferença nas medianas dos grupos. A hipótese alternativa é considerada quando se observa uma diferença nas medianas. Com base na hipótese nula, assume-se que não há alteração entre as medidas investigadas (Moya, 2021). As hipóteses dos testes são:

(H_0): A percepção de conflito não é significativamente diferente nos grupos.

(H_1): Existe alguma diferença significativa na percepção de conflitos.

Através deste método de análise de dados, foi possível interpretar os resultados dos testes nesta pesquisa, adotando níveis de significância $p < 0,05$ (95% de confiança). Nos casos em que o valor foi superior ao nível de significância estabelecido, interpreta-se como hipótese nula.

3.4.2 Etapa qualitativa para a coleta

Em seguida, foi adotado o método de estudo de caso para a abordagem qualitativa. Yin (2001) define o estudo de caso como uma estratégia de pesquisa abrangente aplicada a contextos da vida real nos quais os limites entre o fenômeno a ser estudado e o contexto em que se insere não estão claramente definidos. Muitas vezes, este método demanda a utilização de várias fontes de evidências para compreensão do fenômeno em questão. Nesse sentido, os dados qualitativos foram coletados por meio de: 1) entrevistas; 2) análise documental e 3) autoetnografia.

3.4.2.1 Descrição da condução das entrevistas

Os dados foram inicialmente obtidos por meio de entrevistas individuais realizadas remotamente dentre as participantes do questionário que se disponibilizaram, utilizando a plataforma *Google Meet*. Esta técnica se revela apropriada e versátil para extrair uma quantidade significativa de dados e informações que enriquecem o trabalho (Britto Júnior; Feres Júnior, 2011), uma vez que o pesquisador interage diretamente com o entrevistado, o que possibilita a coleta de dados fidedignos através de relatos e experiências pessoais para tornar a pesquisa mais confiável (Silva *et al.*, 2012).

As entrevistas foram conduzidas a partir de um roteiro semiestruturado (Apêndice D), elaborado com base no modelo utilizado por Barbosa *et al.* (2021) e adaptado ao perfil

específico das entrevistadas desta pesquisa. As bases de dados dos questionários também auxiliaram na identificação dos pontos relevantes a serem abordados. As entrevistas foram gravadas com o consentimento das participantes (conforme TCLE) e, em seguida, transcritas na íntegra. Para a seleção das participantes, foi solicitado no questionário aplicado na primeira etapa que as interessadas em participar da próxima etapa – as entrevistas – informassem o e-mail e telefone para contato posterior.

Nesse contexto, um número significativo de mulheres forneceu essas informações, o que permitiu adoção da estratégia de amostragem intencional. No princípio, foram mapeados os estereótipos das participantes do questionário, e condensadas as diversas características em perfis representativos do grupo. Assim, foram selecionadas vivências de mulheres que desempenham diferentes dinâmicas pessoais e profissionais, considerando seus papéis, funções, rotinas e cargas de trabalho, sendo selecionado para as entrevistas um total de nove servidoras da UFV, dos três *campi*. Aliás, apesar de o estudo não ter como foco o exame comparativo entre os *campi*, houve a preocupação em selecionar servidoras de cada *campus*, como forma de garantir a representatividade dos três.

No total, foram entrevistadas quatro do *campus* Florestal, quatro do *campus* Viçosa e apenas uma servidora do *campus* Rio Paranaíba, ressaltando que o número limitado de servidoras deste último *campus* se deve à semelhança de perfis entre as participantes da primeira fase, além da indisponibilidade de algumas convidadas. O número de entrevistas no *campus* Florestal foi justificado pelo perfil específico das servidoras (jornada de trabalho) e a pequena representatividade desse grupo na UFV. Já no *campus* Viçosa, a seleção considerou características pessoais, como cor da pele. Em ambos os casos, foi possível contar com a disponibilidade dessas representantes.

Após a definição dos perfis representativos, foi enviado um e-mail para o contato inicial, e, quando necessário, alguns convites foram feitos por telefone. Algumas que foram convidadas, mas não responderam, foram substituídas por outras interessadas que apresentavam perfis semelhantes em termos de dinâmica pessoal/profissional, com base nos critérios de acessibilidade e disponibilidade. Diante disso, a primeira entrevista foi realizada no dia 10 de setembro de 2024 e a última no dia 21 de outubro de 2024, respeitando a conveniência das participantes para a realização das entrevistas.

Além do mais, as entrevistas foram suficientes para confirmar que não eram necessárias novas entrevistas, indicando a saturação dos dados, cujas informações não adicionam novos dados (Thiry-Cherques, 2009). As nove servidoras que concederam as entrevistas consentiram com a gravação e foram esclarecidas sobre os objetivos da pesquisa,

além dos riscos, benefícios e direitos como participante. Assim como, garantidas do anonimato e o uso dos dados somente para fins acadêmicos e científicos.

3.4.2.2 Aspectos da análise documental

Em seguida, procedeu uma análise documental, o intuito foi coletar as informações organizacionais, tais como relatórios, registros e comunicados internos divulgados pela gestão de pessoas, assim como políticas e diretrizes institucionais. A análise dos documentos, sejam contemporâneos ou retrospectivos, considerados autênticos, possibilita a compreensão dos fatos sociais relacionados a esses documentos (Gerhardt; Silveira, 2009). Isto é, documentos que surgem em um contexto específico e que oferecem informações sobre esse mesmo contexto, sendo uma fonte valiosa de evidências que fundamentam as afirmações e declarações do pesquisador, seja ao introduzir aspectos novos de uma temática, ou mesmo complementar dados obtidos por outras técnicas (Lüdke; André, 1986). E isto se deu neste estudo, obtendo informações sobre as políticas e práticas que afetam a conciliação entre trabalho e vida pessoal, sob uma perspectiva de gênero.

Com este intuito foi realizado um levantamento dos documentos eletrônicos divulgados nas mídias da UFV, sobretudo nos conteúdos fornecidos no site institucional (www.ufv.br). A seleção dos documentos para análise foi realizada por meio de uma busca intencional direcionada a políticas (normas e diretrizes formais) e práticas (ações, processos e rotinas de trabalho) relacionadas a dois eixos temáticos principais: 1) dinâmicas envolvendo trabalho, família e lazer; aspectos do comportamento organizacional e fatores psicossociais, independente do gênero 2) questões de gênero e a realidade das mulheres na UFV. A coleta iniciou em 26 de setembro de 2024 e se estendeu até 24 de janeiro de 2025. Além disso, foram incluídas as análises, documentos apontados pelas participantes como associadas à temática.

Tais documentos analisados foram confrontados com a percepção das servidoras entrevistadas sobre a postura organizacional: a) o suporte oferecido pela instituição para o equilíbrio entre trabalho e família; b) políticas e práticas apontadas como eficazes para auxiliar as servidoras na conciliação de suas responsabilidades no trabalho e em casa. A técnica “serve para ratificar, validar ou complementar as informações obtidas por outras técnicas de coleta de dados” (Lima Junior *et al.*, 2021, p. 47), reiterando o uso da triangulação de dados neste estudo.

A triangulação, ao combinar diferentes métodos, teorias ou fontes de dados na análise de um fenômeno, permite captar a realidade sob diversos ângulos, reduzindo vieses de uma única perspectiva (Santos *et al.*, 2020). Portanto, a adição desta análise qualitativa buscou identificar possíveis discrepâncias entre as políticas e práticas documentadas e a maneira como estão sendo interpretadas para a investigação de lacunas organizacionais ao conflito trabalho-família percebido pelas servidoras. O quadro 5 apresenta a lista dos documentos analisados no âmbito da pesquisa.

Quadro 5 – Listagem dos documentos analisados

Nº Documento	Fonte	Data de Publicação	Tipo de Documento	Abordagem
1	Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) de Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (PPO)	2024-2029	Planejamento estratégico da UFV para decisões e ações	Políticas e práticas
2	Programa de Gestão e Desempenho (PGD) Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022	25 de outubro de 2024	Instrumento de gestão de mensuração das atividades realizadas	Políticas e práticas
3	Relatório de Gestão Integrada Auditorias (acesso à informação)	2023	Transparência e prestação de contas	Prática
4	Resolução Nº 04/2017 Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP)	11/04/2017	Normas internas controle de frequência	Política
5	Instrução Normativa Nº 2, de 12 de setembro de 2018	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) 12/09/2018	Orientações sobre jornada e controle de frequência	Política
6	Resolução CEPE nº03, de 20 de março de 2023	Secretária de Órgãos Colegiados (SOC) 20/03/2023	Normas para o ensino a distância em cursos de graduação presenciais	Política
7	Pesquisa de Saúde e Qualidade de Vida na UFV	Observatório da saúde e qualidade de vida 11/10/2022	Diagnóstico de saúde e qualidade UFV	Prática
8	Projeto Político Pedagógico da Unidade de Educação Infantil UEI/LDI/LDH	Departamento de Economia Doméstica 2020	Infraestrutura escolar para desenvolvimento humano, educação infantil.	Políticas e práticas
9	Núcleo Interdisciplinar de Estudos de Gênero	Centro de Ciências Humanas Letras e Artes (CCH) Data indeterminada	Estudos de Gênero e Estudos Feministas	Prática
10	Portal Saúde Mental	Comissão Permanente em Atenção à Saúde Mental Data indeterminada	Portal de apoio à saúde mental	Prática

Fonte: elaborado pela autora

3.4.2.3 Aspectos da autoetnografia

Tendo como intenção compreender a percepção das servidoras da UFV em relação ao conflito trabalho-família, este estudo examina o fenômeno por meio da análise dos comportamentos, histórias, vivências e identidades dos sujeitos. Dito isso, “quem sou eu meio

a essas questões? Eu sou, ao mesmo tempo, sujeito e objeto deste estudo” (Fadini, 2020, p. 56). Como mulher e servidora da instituição, essa constatação permite representar, com autoridade e veracidade, a realidade e o contexto investigado (Paiva, 2019).

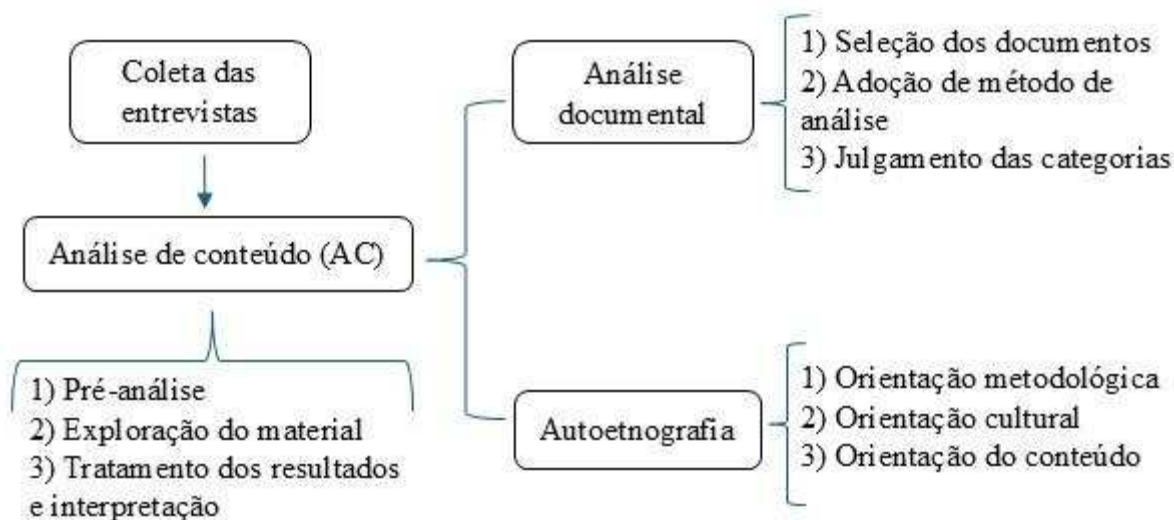
Dessa forma, adotou-se a autoetnografia neste estudo, que se baseia nas experiências e percepções do próprio pesquisador para analisar o grupo social em foco (Yin, 2016). A experiência da pesquisadora e sua imersão no contexto enriquecem as análises, visando uma compreensão sensível às nuances da realidade feminina dentro da instituição. Assim, a autoetnografia foi incorporada à pesquisa como uma fonte complementar para enriquecer as análises qualitativas, conforme proposto por Maia e Batista (2020). Por essa razão, a elaboração da escrita autoetnográfica ocorreu após a coleta dos demais dados e foi incluída como parte introdutória na apresentação dos resultados, uma vez que o relato da autora foi o que desencadeou a pesquisa, inclusive as outras discussões.

3.4.3 Etapa qualitativa para a análise

As entrevistas foram realizadas de forma remota e transcritas na íntegra. A análise dos dados qualitativos provenientes das entrevistas foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, que consiste em um conjunto de procedimentos sistemáticos utilizados para descrever e inferir significados das mensagens, permitindo uma interpretação aprofundada dos dados coletados (Bardin, 2006). A operacionalização da análise de conteúdo (AC) seguiu as fases descritas por Bardin (2016): 1) Pré-análise; 2) Exploração do material; e 3) Tratamento dos resultados obtidos e interpretação. Essas fases foram detalhadas no tópico a seguir.

Esta etapa de pesquisa proporcionou uma visão mais profunda das experiências vividas por diferentes perfis de servidoras da UFV, representadas pelas participantes. Dessa forma, foi possível entender como elas percebem o conflito trabalho-família e de que forma ele as afeta, além de identificar pontos de convergência e divergência entre elas. Considerando o intuito desta fase qualitativa, foram também empregadas, como complemento, a autoetnografia e a análise documental a fim de enriquecer as nuances da proposta deste estudo. Os procedimentos aplicados em cada técnica serão descritos nos próximos tópicos. Além disso, utilizou-se como suporte, para esta etapa, o *LibreOffice Calc*. A figura 3 ilustra as sequências de análise empregadas nesta fase da pesquisa.

Figura 3 – Fluxograma da etapa qualitativa



Fonte: elaborada pela autora

3.4.2.1 Análise de conteúdo (AC)

A análise de conteúdo foi baseada em Bardin (2016), que incluiu as etapas: 1) Pré-análise; 2) Exploração do material; e 3) Tratamento dos resultados e interpretação. A operacionalização se deu conforme a descrição que segue.

Primeira etapa: A pré-análise teve como objetivo organizar a condução da análise. Esta primeira fase contém quatro etapas: leitura flutuante; escolha dos documentos; formulações das hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores. Diante do contexto da pesquisa, foram utilizadas como ferramentas centrais para a leitura flutuante: a) entrevistas semiestruturadas realizadas com as servidoras da UFV; e b) os documentos fornecidos pela instituição, de suas políticas e práticas documentadas e sua implementação percebida pelas servidoras. Entretanto, esta pesquisa também utilizará: c) a coleta de dados por meio de questionários baseados na Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF).

Em seguida, a escolha dos documentos assegurou que todos os dados coletados na pesquisa (entrevistas, documentos e questionário) seguissem a regra da exaustividade, selecionando todos os elementos relevantes à pesquisa. Assim como, a regra da homogeneidade que contribuiu para formar um *corpus* representativo dos dados coletados, quanto a regra da homogeneidade, obedeceu aos critérios de escolha e uniformidade e, por fim, tem como regra a pertinência dos dados aos objetivos da análise (Bardin, 2016).

Na próxima etapa, avaliou-se os objetivos e hipóteses deste estudo. No caso das hipóteses, dentro da análise de conteúdo, não é obrigatório estabelecer hipóteses como guia

para realizar a análise (Bardin, 2016). Quanto ao objetivo da pesquisa, os dados coletados foram pertinentes para elucidar a percepção das servidoras da UFV com relação ao CTF e a CFT. Prosseguindo, a fase de elaboração dos indicadores preocupou-se em identificar os elementos frequentemente presentes nos materiais, o que orientou a etapa seguinte (Bardin, 2016). A princípio, diante do escopo da pesquisa, foram formulados indicadores temáticos: Interferência do trabalho na família – ITF (conflito trabalho-família) e a Interferência da família no trabalho – IFT (conflito família-trabalho).

Vale destacar que o questionário não foi foco direto da análise de conteúdo. O questionário, de tratamento quantitativo, foi aplicado para mapear o conflito em relação ao perfil das participantes, servindo como base para a realização das entrevistas (adequações subsequentes à coleta). Embora essa coleta forneça informações que puderam ser relacionadas ou confrontadas com as demais coletas (entrevistas, documentos), a fim de enriquecer a discussão. Com base nessas informações, prosseguiu-se com a preparação das entrevistas como material da técnica AC. As entrevistas foram gravadas e transcritas, permitindo uma sistematização dos dados e a construção do texto de análise, que serviu como base para as etapas seguintes. Além disso, cada participante foi identificada por pseudônimos, assegurado o anonimato das participantes.

Segunda etapa: Na fase de exploração do material na análise de conteúdo, que se iniciou pela codificação, segundo Bardin (2016), os dados brutos, a partir de recortes das entrevistas, foram transformados em unidades de análise, como palavras, frases ou segmentos de texto. Para o estudo em questão, a codificação ocorreu com base na repetição de temas e palavras, estabelecidos como unidades de registro, e as frases e parágrafos foram considerados unidades de contexto, para conseguinte realizar a categorização. A escolha da unidade de registro tema foi indicada para estudar motivações, opiniões, atitudes, valores, crenças, entre outros, permitindo uma compreensão mais profunda dos aspectos subjacentes dessas formas de comunicação. No caso das palavras, é possível focar nas palavras-tema (Cardoso; Oliveira; Ghelli, 2021).

O processo de categorização consistiu na classificação dos dados por meio do reagrupamento dos elementos, utilizando critérios previamente definidos. Segundo Bardin (2016), as categorias devem obedecer aos princípios de exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, objetividade e fidelidade. Neste estudo, o processo analítico se deu a partir do levantamento e da sistematização dos materiais, dispostos em unidades de registro (tema ou palavra) e de contexto (frase ou parágrafo). Esses materiais foram tabulados e agrupados com base nos indicadores temáticos (ITF e IFT), respeitando as características de cada categoria e

os critérios das subcategorias. O quadro 6 mostra os padrões recorrentes e aspectos de maior relevância nos relatos das participantes.

Quadro 6 – Categorias da análise de conteúdo das entrevistas

Indicadores Temáticos	Categorias	Subcategorias	
Interferência do trabalho na família (ITF)	Tempo	Horas trabalhadas	
		Trabalho inflexível	
	Tensão	Mudanças de ambiente	
		Estresse de comunicação	
		Má adaptação	
Comportamento	Falta de apoio		
	Controle emocional		
Interferência da família no trabalho (IFT)	Estratégias de atenuação	Expectativas incompatíveis	
		Avaliação da postura institucional	
		Tempo	Existência de filhos
			Presença de dependentes
Emprego do cônjuge			
Tensão	Divisão de responsabilidades		
	Lar com muitos membros		
Comportamento	Conflitos familiares		
	Baixo apoio do cônjuge		
	Demonstração emocional		
Estratégias de atenuação			

Fonte: elaborada pela autora com base no referencial de Greenhaus e Beutell (1985)

Terceira etapa: Na etapa final, tratamento dos resultados e interpretação, as etapas concluídas anteriormente ganharam sentido e significados através da descrição e interpretação dos elementos levantados (Bardin, 2016). Com o suporte da teoria de Greenhaus e Beutell (1985), foi possível identificar os principais aspectos das categorias *a priori* percebidos pelas entrevistadas. Foram extraídas as interferências percebidas pelas participantes em relação às fontes do conflito (tempo, tensão e comportamento), as estratégias adotadas para atenuar esses conflitos, e a avaliação das participantes sobre a postura da instituição nesse contexto de pesquisa. As interpretações consideraram tanto os aspectos semelhantes quanto às diferenças levantadas entre as participantes, bem como, as categorias analisadas. Os resultados serão apresentados de maneira detalhada no próximo capítulo.

3.4.3.2 Elaboração da análise documental

A análise documental é uma prática que busca organizar e apresentar a informação contida nos documentos de uma maneira diferente. Por meio de processos significativos, essa técnica transforma os dados em um formato mais conveniente e representativo (Bardin 2016). Segundo Bardin (2016) o tratamento da informação documental compartilha algumas similaridades com as técnicas da análise de conteúdo.

A pesquisa documental, em geral, para objetivos específicos, requer a consulta a diferentes tipos de arquivos, tanto públicos ou privados, contendo materiais diversificados (Gil, 2010). Nesta pesquisa, coletaram-se informações sobre as políticas e práticas que afetam a conciliação entre trabalho e vida pessoal utilizando duas fontes principais: (i) os documentos oficiais fornecidos pela UFV e (ii) os relatos das entrevistas, identificando recorrências, contradições e pontos de relevância em comparação com os documentos oficiais. Como ressaltam Lüdke e André (1986), a análise documental é apropriada quando se deseja validar informações obtidas por outras técnicas. Portanto, os procedimentos de análise documentais adotados seguiram as fases propostas por Lüdke e André (1986).

A fase inicial de seleção dos documentos não aconteceu de forma aleatória, foi feita uma leitura preliminar para a identificar os materiais da UFV, guiada da seguinte forma: a) materiais oficiais e eletrônicos selecionados de maneira intencional, conforme os dois eixos temáticos principais descritos no subtópico 3.4.2.2 (aspectos da análise documental), basicamente relacionados a dinâmicas de trabalho, família, gênero e realidade das mulheres, disponíveis no site institucional (www.ufv.br) e, b) materiais oficiais apontados pelas participantes como influentes na relação trabalho-família. Em seguida, procedeu inúmeras leituras e releituras da lista dos documentos condensados no quadro 4, com o intuito de organizar e classificar as informações que representam ou expressam o conteúdo da pesquisa.

Após a seleção dos segmentos específicos para análise, foi adotada a técnica de análise de conteúdo, cujas fases estão descritas no tópico acima, fundamentadas em Bardin (2016). A técnica, proposta por Lüdke e André (1986) e corroborada por Gil (2010), possibilita fazer inferências sobre o conteúdo. Neste caso, os dados foram categorizados em temáticas definidas *a posteriori* com base nas análises das entrevistas, isto é, nas percepções das servidoras sobre a postura organizacional com base: a) o suporte oferecido pela instituição para o equilíbrio entre trabalho e família b) políticas e práticas apontadas como eficazes para auxiliar as servidoras na conciliação de suas responsabilidades no trabalho e em casa.

Essas abordagens fundamentam os dois indicadores temáticos desta análise em específica: Suporte oferecido e políticas e práticas para conciliação trabalho-família. Conforme os indicadores temáticos previamente definidos, o material foi recortado em unidades de contexto (frase ou parágrafo) e de registro (tema ou palavra), sendo agrupado de acordo com os aspectos que refletem cada categoria. O quadro 7 exibe as categorias estabelecidas na identificação de padrões (semelhanças, tendências ou recorrências) nos relatos das participantes.

Quadro 7 – Categorias da análise documental

Indicadores Temáticos	Categorias
Suporte oferecido para conciliação trabalho-família	Acordos com a chefia imediata Afastamentos previstos na legislação Uso de banco de horas para computação de horas excedentes Redução da carga horária com ajuste proporcional de salário
Políticas e práticas para conciliação trabalho-família	Flexibilização de horários e teletrabalho Reformulação de políticas existentes Políticas preventivas de saúde ocupacional Infraestrutura de apoio às famílias

Fonte: elaborada pela autora

Finalmente, ocorre o julgamento das categorias, quando a exploração de novas fontes se torna redundante ou não adiciona informações relevantes. Nesta última fase, o campo avança para a interpretação e o estabelecimento de relações entre as categorias *a posteriore*, considerando aspectos que permitiu combiná-las, separá-las ou reorganizá-las. A apresentação e discussão dos resultados estarão dispostos no próximo capítulo.

3.4.3.3 Elaboração da autoetnografia

Também foi desenvolvida, uma autoetnografia. O interesse pelo estudo foi despertado pela experiência pessoal como mulher e servidora da instituição. Dessa forma, a técnica de autoetnografia permitiu dar espaço para uma compreensão subjetiva e inclusiva das experiências humanas. Por sua vez, deu visibilidade a discursos minoritários e à desconstrução de narrativas hegemônicas (Versiani, 2002). Por isso, a autoetnografia se revela como uma ferramenta metodológica capaz de capturar sentimentos, impressões e subjetividades que permeiam a experiência prática e o contexto de estudo (Almeida, 2020).

A autoetnografia, como estratégia de investigação, mostrou-se apropriada, pois a pesquisadora não apenas observa o cenário de pesquisa e, em decorrência, utiliza métodos

etnográficos comuns (entrevistas e análise documental), mas também, inevitavelmente, sendo mulher e servidora da UFV, participa ativamente do processo, integrando suas próprias experiências à análise. Diante disso, a técnica aproxima o leitor dos acontecimentos, permitindo que ele, de certa forma, participe da pesquisa, interprete os relatos e desenvolva uma compreensão mais pessoal sobre o fenômeno estudado.

Ao combinar elementos da etnografia e da autobiografia, a autoetnografia reflete as experiências pessoais que também são compartilhadas com os outros do grupo, obtendo suas percepções e vivências dos eventos narrados (Maia; Batista, 2020). Como é o caso desta pesquisa. Para aplicar essa técnica, foi utilizado o método denominado “equilíbrio triádico da autoetnografia”, proposto por Santos (2017) conforme o referencial de Chang (2008). Neste ponto, o autor associa três orientações, descritas a seguir.

Primeira fase: A primeira delas, é a orientação metodológica, que utiliza a técnica etnográfica. Segundo Creswell (2010), o pesquisador busca instituir significados ao fenômeno através da visão dos participantes. A observação e o estudo dos comportamentos e atividades dos participantes foram elementos centrais dessa pesquisa, com o diferencial de que a pesquisadora é parte integrante desse grupo.

Não obstante, a fase de orientação foi guiada pela abordagem etnográfica proposta por Vergara (2012, p. 74) com adaptações conforme o escopo da investigação. Neste ponto, a pesquisadora elaborou um tipo de “diário de campo” para, ao longo dos processos, registrar certos acontecimentos, conversas e lembranças que surgiam em sua memória, servindo como *insights* para posterior apresentação da autoetnografia, tal arquivo não seguiu uma estrutura específica, apenas anotações e ideias livres dos seus relatos.

Por conta disso, a pesquisadora adotou a estratégia de desenvolver a autoetnografia após a coleta, análise e discussão dos dados obtidos por outros procedimentos. O intuito foi, com maior tempo, alinhar, revisitar e confrontar as memórias sobre as dinâmicas pessoais e coletivas no ambiente de pesquisa, permitindo que surgissem reflexões sobre o cotidiano de trabalho na UFV, concomitante com os aspectos familiares, pessoais e de terceiros. A figura 4 mostra o guia para a aplicação da etnografia em pesquisas, fundamentada por Vergara (2012, p. 74).

Figura 4 – Roteiro para a aplicação da etnografia

- Definem-se o tema e o problema de pesquisa.
- Procede-se a uma revisão da literatura pertinente ao problema de investigação e escolhe(m)-se a(s) orientação(ões) teórica(s) que dará(ão) suporte ao estudo.
- Negocia-se o início da pesquisa de campo, ou seja, a entrada no ambiente do grupo investigado (nos casos em que há necessidade de negociação prévia).
- Iniciam-se os trabalhos em campo, com os primeiros contatos com o grupo.
- Coletam-se os dados por meio de observação simples e participante.
- Selecionam-se os sujeitos a serem entrevistados.
- Coletam-se os dados por meio de entrevistas, fotografias ou outros procedimentos.
- Registram-se os dados em um diário de campo.
- Codificam-se os dados.
- Comparam-se os dados obtidos por meio de entrevistas, observação e outros procedimentos utilizados.
- Analisam-se os dados.
- Resgata-se o problema que suscitou a investigação.
- Confrontam-se os resultados obtidos com a(s) teoria(s) que deu(ram) suporte à investigação.
- Formula-se a conclusão.
- Elabora-se o relatório de pesquisa.

Fonte: elaborado pela autora com base no referencial de Vergara (2012, p. 74)

Segunda fase: Depois, deve-se também seguir a orientação cultural, que envolve a interpretação: a) dos fatores vividos, utilizando a memória do pesquisador, b) das relações entre o pesquisador e os sujeitos/objetos da pesquisa, e c) dos fenômenos sociais observados no campo da pesquisa. Essa fase, fundamenta a escrita autoetnográfica, pois a motivação de pesquisa está pautada na própria experiência da pesquisadora, observações e trocas compartilhadas ao longo do seu exercício como servidora da UFV. Durante essas trocas, evidenciou alguns desafios comuns na conciliação das demandas profissionais e familiares, muitas vezes resultantes de conflitos.

O surgimento dessas questões despertou e motivou a pesquisadora a, de algum modo, visibilizar as dinâmicas familiares e profissionais dessas mulheres, que vieram a ser objeto de estudo posteriormente. Conforme Reed-Danahay (1997) a autoetnografia não somente coleta dados, mas pode ser agente de mudança e das vivências de quem fala e em favor das pessoas de quem fala. Além disso, a técnica reconhece que a experiência da pesquisadora pode gerar conhecimentos mais fidedigno ao campo de pesquisa, por entender e vivenciar as dinâmicas de trabalho da instituição, além de ser parte interessada pelo estudo. Por isso, conforme orientações de Yin (2016), a pesquisadora, enquanto observador-participante, emprega a primeira pessoa na maioria dos relatos, estilo de escrita mais comum para essa técnica. Porém, em algumas situações, opta por se referir a si mesma na terceira pessoa, como ocorre agora. Isso acontece quando aborda certos relatos delicados, de modo a facilitar o desenvolvimento

da escrita, permitindo um certo distanciamento do contexto e evitando constranger ou prejudicar a autora e terceiros.

Terceira fase: Por fim, a orientação do conteúdo, baseada na autobiografia, aliado a um caráter reflexivo. A reflexividade tem um papel crucial, pois impõe ao pesquisador a necessidade de conscientização contínua de sua influência no processo de investigação e nos resultados da pesquisa. As orientações dessa fase estiveram intrínsecas durante toda as etapas de elaboração da pesquisa (coleta, tratamento e interpretação dos dados), aplicando avaliação e reavaliação das ações como pesquisadora. A escrita etnográfica, de algum modo, introduz os preâmbulos e as justificativas de pesquisa, por isso, foi apresentada no próximo capítulo como a primeira discussão do estudo. A figura 5 apresenta a sistematização do método autoetnográfico aplicado na pesquisa.

Figura 5 – Equilíbrio triádico da autoetnografia



Fonte: elaborado por Santos (2017) apud Chang (2008)

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

As seções seguintes, divididas em seis partes, constam as discussões e análises conduzidas nesta pesquisa. O estudo inclui as análises quantitativas – análise fatorial confirmatória (AFC), análise de comparação de grupos (teste de *Mann-Whitney* e teste de *Kruskal Wallis*) e a análise descritiva dos dados e – análises qualitativas – análise de conteúdo (AC). Com esse propósito, apresenta-se primeiro uma reflexão sobre a experiência pessoal da autora que motivou a investigação do conflito vivenciado pelas servidoras em questão.

A segunda parte aborda o perfil das participantes dos questionários e das entrevistadas. Na terceira parte, foi feita a análise fatorial do construto, seguida pelas estatísticas descritivas e apresentação das dimensões do conflito (quarta parte). A quinta parte discute as relações de influência entre as características pessoais e profissionais da amostra pesquisada com os dados das interfaces do conflito. Por fim, a última parte analisa as percepções das servidoras em relação à vivência do conflito, e suas opiniões sobre as ações praticadas ou não pela instituição.

4.1 Autoetnografia: como servidora e mulher, desperta o interesse pelo conflito na realidade feminina

Esta pesquisa se torna relevante ao explorar as nuances da dinâmica de vida das mulheres trabalhadoras, destacando seus desafios e necessidades. No entanto, reconheço que, ao utilizar o termo “mulheres”, como é comum em pesquisas, muitas vezes estamos nos referindo a grupos específicos dentro de determinados contextos, como é o caso deste estudo. Ainda assim, essa generalização pode dar a impressão de que todas as mulheres compartilham as mesmas experiências, o que não corresponde com a realidade.

Por isso, de antemão, enfatizo que, ao me referir a “mulheres” nesta pesquisa, reconheço que não contempla todas. A realidade das mulheres investigadas não pode ser estendida a todas as outras, por exemplo, considerando a diversidade do contexto brasileiro. O Brasil, um país extenso como é, tanto quanto culturalmente diverso, onde fatores como classe social, raça e região impactam de maneiras distintas a vivência de cada mulher. O que, ao mesmo tempo, torna impossível abranger todas as realidades em um único estudo. Contudo, isso não significa que não devemos discutir a realidade feminina. Pelo contrário, quanto mais pesquisas abordarem diferentes cenários e os correlacionarem com distintos campos do

conhecimento, maior será a visibilidade e a valorização dessas vivências. Além disso, tais estudos contribuem para o avanço da literatura e para a transformação social.

Foi com essa perspectiva que me propus a investigar um grupo específico de mulheres: as servidoras da Universidade Federal de Viçosa (UFV). A UFV é uma renomada instituição de ensino superior cujas profissionais integram o quadro de servidores públicos federais. Me propondo a analisar as fronteiras entre a vida pública e privada dessas mulheres, uma questão pertinente, considerando que, historicamente, elas têm sido as principais responsáveis pelo cuidado da casa e da família. Assim, esta pesquisa busca, de alguma forma, representá-las. Para além de um interesse acadêmico, que por si só já é significativo, a motivação para estudar esse público, é também pessoal.

Logo, como participante ativa do processo – algo que será melhor compreendido adiante –, incorporo minhas próprias experiências na análise, com a intenção de que essa decisão proporcione maior entendimento da problemática investigada. A princípio, confesso que, como pesquisadora, não pensava em trazer à tona esse meu outro papel. Talvez por uma visão equivocada, principalmente para aqueles que apreciam abordagens não convencionais – na qual me incluo –, de que a subjetividade do pesquisador poderia causar a impressão de uma parcialidade nos resultados da pesquisa.

No entanto, durante minha defesa de projeto, ao questionar meu orientador sobre sugestões para minha apresentação à banca, ele recomendou enfatizar a motivação da pesquisa, que conseqüentemente eu fazia parte. Ao apresentar, os docentes da banca, comprometidos em contribuir com a dissertação, sugeriram que eu acolhesse esse outro papel e incorporasse a autoetnografia. Confesso, que no início, tive receios, talvez pelo medo da exposição, tanto minha quanto de terceiros e, certamente, pelo fato de que resultaria em adicionar mais uma técnica metodológica ao estudo. No entanto, como não costumo descartar contribuições (como uma pulga atrás da orelha), além do incentivo do meu orientador decidi estudar a técnica. Ao aprofundar-me nela, percebi que poderia agregar uma perspectiva relevante à pesquisa.

Cabe ressaltar que essa abordagem não fazia parte do projeto inicial e, por isso, me antecipo ao reconhecer que, embora tenha me dedicado, talvez não tenha explorado todas as potencialidades da autoetnografia, que, assim como a banca, também concordo que a pesquisa merece. Além disso, por se tratar de uma temática sensível, algumas passagens e memórias serão adaptadas para evitar constranger ou prejudicar a autora e terceiros. Diante disso, passo a reconhecer o fato de, inevitavelmente, fazer parte desse processo e começo a abraçar a minha trajetória, que desencadeou essa pesquisa.

Após esse preâmbulo, compartilho que a motivação para esta pesquisa surge, principalmente, da minha própria experiência e das conversas cotidianas com colegas de trabalho. Nessas conversas, ficou evidente que conciliar as demandas profissionais e familiares é um desafio comum, muitas vezes resultando em conflitos. Dessa forma, afirmo que, enquanto mulher e servidora da instituição, essas circunstâncias – que explorarei mais adiante – me sensibilizaram e me motivaram a dar visibilidade a essas mulheres.

Acontece que, na época, eu não conhecia o termo que poderia expressar o incômodo. Até que compartilhei esses relatos e minha intenção de estudo nessa perspectiva com minha orientadora de graduação, foi quando identificamos no conceito de conflito trabalho-família uma maneira de expressar essa incompatibilidade, que reflete negativamente tanto no trabalho quanto na vida familiar. Além do mais, não precisou ir muito a fundo na literatura sobre o termo para justificar a ênfase nas mulheres, pois, devido às construções sociais de gênero, elas costumam enfrentar esse conflito de forma mais acentuada.

Agora, faço uma pausa aqui. Antes de lançar luz sobre as dinâmicas entre trabalho e família no contexto de trabalho deste estudo, no qual estou inserida, sinto a necessidade de revisitar memórias e enredos pessoais para, assim, entender o porquê essa temática me aquieta. Pode soar clichê, mas, como mulher, mesmo assim posso reafirmar que cada mulher é única, carregando consigo suas vivências, lutas, conquistas e desafios. Por isso, abro esse parêntese aqui, não para falar de mim, mas para destacar as mulheres ao meu redor, que admiro e que, conseqüentemente, despertam em mim o interesse por querer discutir as vivências e os entornos de ser mulher.

Ao refletir sobre o que faria sentido incluir na autoetnografia, percebi que meu interesse por essa temática não surgiu agora, mas me acompanha há tempos. Ainda na graduação, desejava fazer meu trabalho de conclusão de curso (TCC) voltado para as mulheres, mas, na época, isso não se concretizou. Acabei realizando uma pesquisa, também interessante, sobre gênero e comprometimento organizacional, que já tem uma afinidade com o tema deste estudo, além de ter confirmado meu interesse tanto por essas questões de gênero quanto pelo comportamento humano relacionamento entre indivíduo e grupo, fortemente ligados à psicologia organizacional. Revisitando minha trajetória, percebo que minha história sempre esteve cercada por mulheres que me criaram e me apoiaram, o que possivelmente foi um fator central nas reflexões sobre meus objetivos e interesses futuros de carreira. Por isso, ao chegar a esta pesquisa, não posso deixar de destacar esse envolvimento como parte fundamental do meu percurso.

Assim como tantas outras crianças, sou filha de pais separados. Eles se separaram quando eu ainda era bebê, reflexo de uma relação que já não era saudável. Minha mãe, então, decidiu mudar de cidade para recomeçar sua vida e seguir seus estudos, o que resultou em um contato reduzido com o meu pai. Pouco tempo depois, ele faleceu, quando eu tinha apenas cinco anos. A partir desse momento, o enredo da vida da minha mãe se desenhou como o de muitas outras mulheres brasileiras: ela se tornou uma mãe solo. Porém, essa jornada não foi tão solitária, pois fui criada por duas mães e um pai. Pode parecer confuso à primeira vista, mas funciona muito bem aqui em casa.

Os meus avós acompanharam minha mãe na mudança para a nova cidade e ajudaram na minha criação. Desde sempre, chamei-os de pai e mãe – não apenas por chamar, mas porque, de fato, considero-os como tal – E o resultado disso? Duas mães e um pai que me criaram. Enquanto isso, meu pai partiu deixando duas filhas de mães diferentes (que quase não se encontraram ao longo da vida) e não deixou nada para elas. Mas, mais uma vez, um cenário nada incomum.

Apesar de meu pai (avô) ter estado ao meu lado, foram as mulheres que direcionaram minha vida, o que, de certa forma, evidencia a resiliência feminina. Minha mãe, por exemplo, me teve muito jovem, aos 17 anos, e precisou conciliar trabalho e estudos para me criar. Formou-se em Letras e tornou-se professora concursada em dois cargos na prefeitura. Desde pequena, acompanhei seus esforços e vi o quanto ela representa tantas outras mulheres que precisam “dar certo” na vida para oferecer o melhor a seus filhos. No entanto, ela não fez isso sozinha. Sem dúvida, a rede de apoio foi fundamental para que ela pudesse garantir minha educação, vestuário e outras necessidades. No caso dela, esse suporte veio principalmente dos seus pais, que ajudaram não apenas cuidando de mim enquanto ela trabalhava, mas também financeiramente. Ainda assim, minha mãe sempre foi a principal responsável financeira.

Além dela, minha avó (a quem chamo de mãe) desempenhou um papel essencial na minha criação. Enquanto minha mãe trabalhava, era ela quem cuidava de mim, assim como de outras netas, permitindo que seus filhos pudessem trabalhar. No meu caso, o vínculo era ainda mais intenso, pois, ao contrário das minhas primas, eu morava com ela. Dormia ao seu lado e não conseguia ficar longe. Em viagens, ela sempre me levava junto. No momento que nasci e nos mudamos para outra cidade, minha avó passou a não trabalhar fora dedicando-se exclusivamente à casa e aos cuidados das netas, mas anteriormente a essa fase trabalhava fora, como professora. No entanto, anos depois, precisou retornar às escolas, dessa vez, como bibliotecária, para garantir sua aposentadoria. Nessa época, eu já estava “maiorzinha” e me recordo do quanto esse período foi difícil para ela: chegava em casa exausta, enfrentava

longas horas de deslocamento até a escola e, muitas vezes, precisava contar com caronas devido à falta de infraestrutura de transporte público. Hoje, graças à sua aposentadoria, é ela quem sustenta a casa, já que meu pai (avô) não conseguiu se aposentar.

Minhas duas mães são meu espelho, e não poderia ser diferente diante de tudo o que vivi. Ambas possuem personalidades fortes e, ao longo de suas trajetórias, sempre defenderam suas opiniões e fizeram suas escolhas, tanto na vida pessoal quanto profissional. No entanto, isso nem sempre é bem recebido. Percebo o quanto essa postura pode, muitas vezes, prejudicá-las no ambiente de trabalho, onde são rotuladas como “bravas” ou “autoritárias”. Minha mãe, por exemplo, frequentemente me conta sobre os conflitos que enfrenta e costuma dizer: *“Não vou deixar de falar o que penso”*. Essa fala mostra uma realidade comum, ainda se espera que as mulheres se caleem ou evitem discordar, e o contrário não é bem-visto. Mas qual é o preço disso? Essa é a pergunta que faço a ela. E, por experiência, ela mesma reconhece que essa postura, por vezes, lhe traz desafios profissionais, envolvendo as famosas “picuinhas de trabalho” – cujos impactos, por ora, não cabe detalhar aqui. Mas entendo que, ao se calar como esperam, ela estaria indo contra sua própria identidade.

Mas, isso me lembra algumas experiências profissionais que me marcaram. Ao expor, as mulheres fortes que cercam minha vida, que sempre se impuseram, custe o que custar. Portanto, não aprendi a ser diferente. Levei essa postura para o mercado de trabalho – expondo minhas opiniões – e logo percebi que isso tem um preço. Trabalhei em uma empresa e, olhando para trás, percebo que o impacto não se deveu por uma questão de “personalidade”, mas ao simples fato de ser mulher, taxada de sexo frágil.

Na empresa fui designada para administrar a rota de entrega dos funcionários que faziam de moto – conhecidos na empresa como motoboys. Com o tempo, entendi que essa era uma função atribuída às novatas, um “teste”. A logística da empresa já era problemática, com entregas mal distribuídas e prazos apertados. Além disso, frequentemente me pediam para repassar pedidos de entregas urgentes, o que gerava revolta entre os motoboys. Eles reclamavam, me xingavam por telefone, e, em alguns casos, a situação piorava quando chegavam ao destino e o cliente não estava – algo que não era minha culpa, já que eu confirmava as entregas do dia com o cliente.

Nunca esqueço um dia específico: após uma entrega em que o cliente não estava, um dos motoboys voltou furioso, jogou o produto na minha mesa e, na frente de todos, disse que da próxima vez eu mesma deveria entregá-lo para que ele não fosse feito de palhaço. Sem reação, fiz um “sorrisinho sem graça” (nervoso) e fui chorar no banheiro. No dia seguinte, tudo seguiu como se nada tivesse acontecido. Nenhum pedido de desculpas. De fato, o

problema não era meu e nem dos motoboys – inclusive, compreendo a chateação deles – mas sim da administração, que deveria contratar mais pessoal ou terceirizar as entregas. No entanto, não pude deixar de me questionar: se eu fosse um homem, será que enfrentaria esse mesmo tipo de desrespeito?

Outra vez, me recordo de uma situação, em que, agora sim, minha personalidade foi vista como um problema. Eu trabalhava em um setor que passava por reformulações quando, nesse período, meu chefe adoeceu e minha colega já estava em licença-maternidade. Diante desse cenário, assumi a responsabilidade de coordenar as atividades. Lembro-me de que estava engajada em fazer a diferença no setor – o verdadeiro mostrar serviço. Admito que, nesse processo, adotei uma postura mais firme e assertiva. Mas, por que isso se torna um problema para nós, mulheres? Pouco tempo depois, percebi murmúrios entre os colegas, até que me alertaram: minha postura estava sendo vista como “fechada” e “brava” pelos superiores (normalmente homens). Fora o fato de que, por ser jovem (na época), associavam minha atitude à imaturidade. Tampouco, essa situação se restringe à minha pessoa, vi colegas sendo recriminadas por circunstâncias semelhantes.

Mais uma vez, me pergunto: se eu fosse homem, isso seria um problema? (estando errada ou certa, não é essa a questão). Então, retomo a minha mãe e percebo que não tenho a mesma disposição para assumir essa carga. Embora tenha herdado o “sangue quente”, escolhi adotar uma postura diferente. Hoje, cumpro minhas responsabilidades, mas evito me colocar à frente de grandes mudanças no trabalho e tento ponderar antes de compartilhar opiniões. Sempre mantive um bom relacionamento com chefes e colegas, porém, percebo como sutis expectativas vão moldando nosso comportamento. Provavelmente, para um perfil mais alinhado às expectativas sociais sobre o que é ser uma mulher no espaço profissional: voz suave, sempre sorridente e postura conciliadora.

Claro, ser gentil é necessário, mas, a meu ver, os homens têm mais liberdade para serem diretos, sem precisar suavizar suas falas ou se preocupar com rótulos. O que neles é visto como assertividade, em nós pode ser taxado como agressividade. A meu ver, esse padrão sutil, pode sim, influenciar as escolhas de muitas mulheres em assumir cargos de liderança, percebo que, as chefias femininas costumam ser alvo de críticas mais diretas. No fim, esse processo acaba podando nossas atitudes e influenciando nossa trajetória profissional, e eu me incluo nisso.

Meu caminho até o serviço público foi traçado por diferentes influências, em parte pela minha mãe e, em parte, pelo meu envolvimento acadêmico desde cedo. Já participei de uma empresa júnior, centro de empreendedorismo acadêmico e fui bolsista em setores do

campus, o que contribuiu para ter dito o conhecimento do concurso que fui chamada. Trabalhar nesse ambiente enquanto estudava foi, e ainda é, uma grande oportunidade. Sendo assim, ingressei no serviço público em uma instituição de ensino superior (IES), onde há duas carreiras principais: docentes e técnico-administrativos em educação (TAEs).

Os docentes são responsáveis pelo ensino em sala de aula (níveis técnico, superior e pós-graduação), além de desenvolverem atividades de pesquisa, extensão e gestão administrativa. Vale destacar que a docência no ensino superior e no ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) são carreiras exclusivas desse universo acadêmico, o que confere a esse grupo profissional características específicas para serem um objeto de estudo relevante. Já os TAEs executam funções administrativas para o funcionamento da universidade, dando suporte às atividades de pesquisa e extensão. A carreira na qual faço parte.

Assim, o espaço em que trabalho, além de ser um ambiente público responsável por atender a população e acadêmico, voltado à produção de conhecimento, oferece um ambiente propício para avançar em investigações sobre a dinâmica profissional e social dessa instituição, incluindo as assimetrias de gênero, as relações de poder e os desafios enfrentados na rotina do serviço público. Tanto que, é nesse contexto, que se origina minha proposta de pesquisa. Iniciei minha trajetória no serviço público em 2017, em um dos *campi* da UFV, na carreira de TAEs, ou seja, oito horas diárias exercendo uma função administrativa. A estrutura da universidade é dividida em setores e departamentos, e passei a integrar uma equipe em um desses espaços. Embora cada setor tenha sua própria sala, os prédios geralmente reúnem vários setores/departamentos, o que facilita a interação entre as equipes. Até porque alguns espaços são compartilhados como cozinha e banheiros, isso tanto para técnico quanto para docentes (em seus gabinetes). Assim, a dinâmica que descreverei a seguir, baseada na minha experiência como TAEs, pode, em certa medida, refletir também a vivência das docentes.

Nessa época, conciliava trabalho e estudos, quase não ficando em casa – cursando graduação. No entanto, desde que iniciei minha vida profissional, mesmo antes de ingressar na UFV, sempre me chamou a atenção o número extenso de horas que passamos no ambiente de trabalho, ainda mais quando consideramos o tempo de deslocamento. Inclusive, há muitos servidores que residem em cidades próximas aos *campi*. Com isso, as relações construídas no trabalho acabam sendo mais frequentes do que com a própria família. No meu caso, ao passar na universidade – como estudante –, acabei me mudando da casa dos meus avós para morar sozinha, o que futuramente contribuiu para tornar minhas/meus colegas de trabalho meu círculo social. Com o tempo, essa percepção foi corroborada por muitos dos meus colegas.

Dessa forma, a convivência diária naturalmente cria laços – é algo que considero natural! – mas, ao mesmo tempo que, pode gerar conflitos ou desentendimentos, em alguns casos, situações mais graves, como o assédio moral – felizmente, não foi minha experiência. No meu caso, essa proximidade fortaleceu as amizades e me proporcionou apoio em uma cidade onde não tenho familiares. Momentos de café, lanches e conversas informais permitiam conhecer as histórias, famílias e personalidades dos colegas, indo além das relações profissionais.

Lembro que, ao ser aprovada no concurso, não tinha carro e a universidade ficava distante da cidade – uma caminhada de cerca de 40 minutos, dependendo do departamento. Com a convivência, colegas começaram a me oferecer caronas. Aliás, eu morava próximo de uma dessas colegas, combinávamos horários para irmos juntas. Em algumas ocasiões, quando ela se atrasava, chegava a bater na porta de sua casa para ver se estava tudo bem – às vezes, ela perdia a hora. É desse tipo de intimidade e apoio que me refiro. São momentos felizes, tristes e de desabafo, onde você passa a oferecer conselhos e acolhimento. E a contar uns com os outros, tanto no trabalho quanto na vida pessoal.

O fato é que essas relações acabaram sendo mais compartilhadas entre mulheres, o que se justificava pelo maior número de mulheres nos setores ali de convívio. Na minha percepção, alguns fatores explicam essa preferência, como o processo seletivo mais democrático, por meio de concursos públicos, além da estabilidade, do plano de carreira e da maior flexibilidade em comparação ao setor privado. Porém, sob a minha óptica, essa questão de flexibilidade vem mudando, principalmente após a pandemia, com muitas empresas adotando modelos híbridos ou *home office*. No entanto, até o período em que minhas colegas fizeram suas escolhas profissionais, considero que esses fatores tenham sido determinantes. Apesar de ter conhecimento, pelos dados PGP/UFV (2024), que a universidade possui maioria masculina no meu entorno eram mais mulheres – como disse antes. Isso pode ser explicado pela natureza administrativa do setor em que atuava – me refiro no passado porque estou afastada para estudos –, já que a carreira TAE abrange diversos cargos. Por exemplo: técnico em laboratório, técnico em agropecuária, segurança do trabalho, engenharia, enfermagem e entre outras.

Conversando com minhas colegas, percebi que, mesmo no serviço público, as disparidades de gênero continuam evidentes. Nessas trocas, ficou claro que os papéis de gênero ainda estão bem demarcados, e as mulheres carregam grande parte da responsabilidade pelo cuidado da família, independentemente do estado civil ou de terem filhos. Muitas relataram cuidar dos pais idosos, levando-os ao médico e assumindo outras tarefas. Esse

também é o meu caso: não sou casada nem tenho filhos, mas, entre os cinco filhos – contando comigo – dos meus pais (avós), apenas minha mãe e eu somos mulheres, e a responsabilidade de acompanhá-los aos médicos recai principalmente sobre nós duas. Se um deles passa mal, somos nós que socorremos – ainda mais minha mãe.

É claro que, também observei que, o casamento e, sobretudo, a maternidade intensificam essa sobrecarga. No entanto, nota-se que estar em um ambiente de trabalho público não elimina essas demandas. Pelo contrário, a acumulação de funções gera desafios adicionais para as servidoras, tornando a conciliação entre trabalho e vida familiar uma dificuldade constante. Essa realidade, comum entre minhas colegas, me levou a refletir sobre como pode se estender a tantas outras mulheres, independentemente da área de atuação.

Nesse contexto, para mim, ficou evidente o peso da gestão dos papéis, principalmente para as mães, diante dos esforços para equilibrar o trabalho com a rotina dos filhos. Um exemplo marcante foi o de duas colegas com quem trabalhei: uma era da cidade e contava com o apoio dos pais para qualquer urgência, enquanto a outra, que não tinha familiares por perto, enfrentava dificuldades constantes para encontrar alguém que cuidasse dos filhos. Lembro que, naquela época, ela lidava com uma grande rotatividade de empregadas, o que a deixava desesperada para encontrar soluções para não deixar as crianças a sós – o pai trabalhava em outra cidade. Muitas vezes, precisava se afastar do trabalho e compensar as horas depois.

Nessa toada, compreendi que, apesar das particularidades de cada uma, todas nós somos atravessadas pelos desafios de ser mulher. Esses obstáculos, muitas vezes, se traduzem, nos relatos das colegas, em conflitos recorrentes, resumidamente pautados pela falta de tempo, tensões (estresse) e incompatibilidades entre as exigências da vida profissional e família. Esses incômodos compartilhados foram, mais tarde, reconhecidos por mim como o “conflitos trabalho-família”, fruto desta pesquisa. Trata-se de um conceito que me interessa entender na realidade feminina, considerando que as mulheres, em geral, assumem mais tarefas do que os homens.

Esse era um dos aspectos frequentes em nossas rodas de conversa: o trabalho do marido parecia sempre ter prioridade, além do fato de que, segundo minhas colegas, muitos contribuem minimamente com as tarefas domésticas. É claro que não posso afirmar que essa seja a realidade de todas as servidoras, pois, nas conversas, percebia-se que alguns maridos ofereciam mais apoio do que outros. No entanto, muitas vezes esse suporte era colocado em termos como “*meu marido é um ótimo pai*”, o que, na prática, significava apenas que ele ajudava a cuidar dos filhos. Cheguei a ouvir relatos de colegas que evitavam compromissos

fora do trabalho porque não confiavam em deixar os filhos com o marido. Se não encontrassem outra pessoa para ficar com as crianças, simplesmente desistiam. De modo geral, minha percepção é de que os homens ainda não assumem um papel tão ativo quanto as mulheres na administração da casa, exceto quando se trata da contribuição financeira. Além disso, observei que muitos, quando têm condições financeiras, utilizam esse aspecto como justificativa para se isentarem das responsabilidades domésticas.

Em compensação, somos nós que acabamos assumindo a carga mental da organização doméstica. Mesmo quando terceirizamos as tarefas, somos responsáveis por coordenar toda a logística da casa. Esse peso, por si só, já é exaustivo. Ouvi muitas colegas – e sinto isso – dizerem: “*estou cansada de pensar*”. No meu caso, minha mente está sempre acelerada, pensando no que precisa ser feito, no que comprar, no que lembrar de avisar, e em mim, essas questões afetam a qualidade do meu sono.

Esse cenário acaba impactando diretamente a trajetória profissional das servidoras. No caso das TAEs, percebo um certo desinteresse por cargos de chefia, ou seja, não apenas pela escassez de oportunidades, mas também pelo receio de acumular ainda mais sobrecarga na rotina. Além disso, mulheres em posições de liderança tendem a ser mais alvo de críticas. Falando por mim, por exemplo, não tenho interesse em assumir um cargo de chefia, pois não considero fazer parte do meu perfil – talvez eu tenha me deixado convencer por pressões passadas – mas, hoje, prefiro direcionar meus esforços para a qualificação profissional. Como costumamos dizer: “*o retorno financeiro não compensa a dor de cabeça que esse tipo de cargo traz*”. E mesmo entre as mulheres que ocupam cargos de liderança a percepção é a mesma – aquelas que tive contato.

No que diz respeito à qualificação profissional, nem todas conseguem dar prioridade a ela, como o meu caso. Muitas mães acabam adiando o retorno aos estudos para quando os filhos forem mais velhos. Em alguns casos, há acordos dentro do casal em que o marido se dedica à carreira enquanto a esposa se dedica a família. Isto é, ele se desenvolve profissionalmente primeiro e, só depois, ela investe na sua carreira. A meu ver, situações como essa contribuem para que os homens ocupem mais cargos de liderança e ganhem mais que as mulheres.

Com relação às docentes, no dia a dia, acabei convivendo menos profissionalmente, o que torna esta pesquisa ainda mais relevante para compreender seus desafios e demandas. No entanto, em palestras e seminários acadêmicos que participei, é comum ouvir relatos sobre a menor produtividade acadêmica das professoras, dificuldades em participar de projetos e

eventos científicos, além da progressão mais lenta na carreira, ligados à necessidade de conciliar o trabalho com as demandas familiares, um dilema que também afeta as TAEs.

Todos esses incômodos, segundo conversas, impactam pessoalmente em diferentes apontamentos. Desde a falta de tempo para o autocuidado e a prática de exercícios físicos até impactos diretos na saúde, como exaustão, estresse e ansiedade. Além disso, muitas relatam sentir culpa por não conseguirem desempenhar todos os seus papéis como gostariam. Até claro, surgem questionamentos sobre possíveis melhorias no ambiente de trabalho. Na UFV, porém, as alternativas para as TAEs – posso dizer – são limitadas. Entre as opções existentes (não exclusivas as mulheres), há a licença para cursar pós-graduação, destinada àqueles que desejam investir na carreira, e a redução da carga horária com perda proporcional do salário – uma medida vista como injusta por muitas de nós, considerando que outras soluções viáveis poderiam ser adotadas, fora o aspecto financeiro. Além disso, a redução de jornada só é permitida em casos específicos previstos em lei, como problemas de saúde próprio ou de familiares, ou para servidores de setores de atendimento contínuo, que cumprem seis horas diárias – medida recente.

Diante desse cenário, existe a percepção de que a instituição poderia oferecer melhores condições. O trabalho híbrido e o *home office*, por exemplo, são alternativas bastante debatidas entre as TAEs, principalmente porque muitas empresas privadas já implementaram essas modalidades para funções administrativas. No entanto, mesmo sendo uma instituição acadêmica, que se espera uma postura mais disruptiva, a universidade ainda encontra resistência para adotar tais flexibilizações.

Nesse contexto, durante uma troca de conversas, ouvi uma colega afirmar: “*culpa das feministas*”. Outras colegas concordaram, no sentido de que, ao lutarem pelos nossos direitos, incluindo o direito ao trabalho, acabamos acumulando dois: o produtivo e o não produtivo. Embora essa perspectiva seja infeliz, não a julgo, pois compreendo que sua fala expressava a frustração diante da sobrecarga de conciliar essas duas esferas. No entanto, esse tipo de discurso poderia ser ouvido em qualquer ambiente – no ônibus, em encontros de família, na academia – mas foi dito dentro da universidade, um espaço público e acadêmico onde se esperaria uma menor reprodução das diferenças de gênero.

O que, na verdade, reforça a necessidade desta pesquisa, que busca compreender as nuances do conflito trabalho-família na vida das mulheres, neste caso, das servidoras da UFV. Algo que, os resultados, que serão apresentados a seguir, puderam caminhar para essa compreensão: (1) da estrutura familiar, pessoal e profissional das servidoras, destacando suas rotinas (docentes e TAEs); (2) as principais fontes de conflito na tentativa de conciliar os

diferentes papéis; (3) os aspectos pessoais e ocupacionais que influenciam a percepção desse conflito entre os diferentes grupos, e (4) na visão das servidoras sobre a postura institucional diante do conflito trabalho-família, seus desafios e as estratégias adotadas.

Apaixonada pelo meio universitário, acredito na importância das pesquisas acadêmicas para o desenvolvimento da sociedade, inclusive vivencio isto na prática como estudante e servidora. Por isso, sigo ampliando meus conhecimentos, mas buscando dar a eles um sentido pessoal, ou seja, alinhando-os às inquietações que permeiam a minha vida e a de tantas outras mulheres ao meu redor. De modo que, esta pesquisa não apenas se volta para o bem-estar das trabalhadoras, mas também contribui para a gestão administrativa da instituição, fomentando melhorias nos serviços prestados, uma vez que, reconhece o potencial transformador das suas pesquisas para a comunidade.

4.2 Análise de descritiva dos dados pessoais e profissionais das participantes

Nos próximos tópicos, serão apresentados os perfis das servidoras que responderam aos questionários e os perfis das entrevistadas, acompanhadas das discussões relacionadas.

4.2.1 Perfil das participantes do questionário

Esta seção expõe uma análise descritiva do perfil pessoal e profissional das participantes do questionário aplicado (Apêndice B). Foram levantadas características pessoais (idade, cor da pele, escolaridade, renda, religião e estado civil), bem como, algumas informações familiares (presença de filhos, dependentes e responsabilidade financeira). Considerando que essas variáveis podem influenciar a maneira como essas mulheres conciliam as demandas do trabalho com as da família (Aguiar; Bastos, 2013).

Da mesma forma, foram obtidas informações sobre a trajetória profissional das participantes, isso inclui o início da vida laboral, cargo exercido na UFV, a carga horária, jornada de trabalho, atuação em cargos de chefia e percepções sobre o trabalho desempenhado. Esses aspectos permitem entender o contexto específico e as dinâmicas de trabalho das servidoras. A discussão começa com a apresentação do perfil pessoal das participantes na tabela 3, destacando os maiores percentuais em negrito, a fim de facilitar uma melhor compreensão do grupo analisado.

Tabela 3 – Perfil pessoal das participantes

Dados	Categoria	Frequência	Porcentagem
Idade	26-33 anos	26	10,53
	34-41 anos	113	45,75
	42-60 anos	101	40,89
	Acima de 60 anos	7	2,83
Cor da pele declarada	Amarela	1	0,4
	Branca	168	68,02
	Parda	62	25,1
	Preta	16	6,48
Escolaridade	Superior incompleto	1	0,4
	Superior completo	74	29,96
	Mestrado	76	30,77
	Doutorado	63	25,51
	Pós-doutorado	33	13,36
Ainda estuda	Sim	67	27,13
	Não	180	72,87
Renda bruta	De 1 a 3 salários-mínimos	16	6,48
	De 3 a 5 salários-mínimos	76	30,77
	De 5 a 7 salários-mínimos	56	22,67
	De 7 a 9 salários-mínimos	53	21,46
	Acima de 9 salários-mínimos	46	18,62
Religião	Católica	147	59,51
	Protestante (Batista, Evangélico)	19	7,69
	Cultos Afros	3	1,21
	Espírita	27	10,93
	Outra	5	2,02
	Não tem religião	46	18,62
Estado Civil	Solteira	40	16,19
	Casada	147	59,51
	Viúva	1	0,4
	Separada	5	2,02
	Divorciada	19	7,69
	Consensual	30	12,15
	União Estável	5	2,02

*ausência da faixa etária idade entre 18-25 anos

**níveis de fundamental, ensino médio incompleto e completo

***outras religiões: Universalista, Testemunha de Jeová, simpatizante da Adventista do Sétimo Dia, apenas cristã

Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados da pesquisa (2024)

De acordo com a tabela 3, observa-se que a maioria das mulheres se enquadram na faixa etária de 34 a 41 anos (45,75%), seguida da faixa etária de 42 a 60 anos (40,89%). As outras faixas etárias tiveram frequências menos expressivas, com a ausência de participantes na faixa de idade 18 a 25 anos. Esse cenário mostra a predominância de servidoras mais experientes, o que pode ser resultado de uma estabilidade no setor público que sugere uma permanência das pessoas ao longo dos anos. Por outro lado, também pode ser interpretado como um ingresso mais tardio na carreira pública da UFV. Isso pode estar interligado ao tipo de carreira pública, em que servidores das IES, como as docentes, precisam se qualificar antes de prestar concursos públicos.

Os editais de concursos para docentes incluem fases de avaliação de currículo (qualificação acadêmica e profissional) na área, e muitos exigem títulos de mestrado e doutorado, é o caso das carreiras do Magistério do Ensino Superior (MS) e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT). Isso pode demandar no mínimo seis anos de dedicação acadêmica por parte dessas mulheres. Dessa forma, o tempo investido na formação profissional pode explicar a maior concentração de servidoras em faixas etárias acima dos 34 anos. A análise da escolaridade das mulheres corrobora com esse cenário. Apesar das escolaridades para ensino fundamental, ensino médio incompleto e completo estivessem disponíveis para seleção, nenhuma mulher pertencente a esse grupo foi registrada. A maioria das participantes possui pós-graduação, incluindo mestrado (30,77%), doutorado (25,51%) e pós-doutorado (13,36%). Dessas mulheres, apenas 23,13% estão estudando no momento.

Os dados de renda bruta indicam uma distribuição relativamente proporcional entre as faixas salariais, exceto na faixa de 1 a 3 salários-mínimos, que apresenta percentuais significativamente menores em comparação com as outras categorias. As outras faixas registram que a maioria das mulheres ganham entre 3 e 5 salários-mínimos (30,77%), seguido pela faixa salarial de 5 a 7 salários-mínimos (22,67%), depois entre 7 e 9 salários-mínimos (21,46%). Por fim, 18,62% das participantes informaram ter rendimentos superiores a 9 salários-mínimos. No entanto, mesmo moderadamente, a proporção de servidoras diminui à medida que a renda aumenta.

Cabe ressaltar, que as participantes desta pesquisa pertencem a um perfil mais privilegiado de mulheres. Embora a trajetória de cada um inclua desafios e esforços singulares, os dados iniciais sugerem que elas podem ter tido maiores oportunidades, especialmente no acesso aos estudos e à formação profissional, o que pode ter contribuído para ingressarem em carreiras de concurso público. De maneira diferente, as mulheres terceirizadas, mencionadas anteriormente, geralmente ocupam cargos que exigem menor qualificação, oferecendo menores rendimentos, menos estabilidade e prestígio social na instituição. Embora essas mulheres não sejam objeto de análise nesta pesquisa, conforme justificado na metodologia, é relevante pontuar que, caso fossem incluídas, o perfil das mulheres da UFV discutido a partir deste estudo poderia apresentar diferenças marcantes, envolvendo dois contextos sociais distintos, possivelmente em termos de trajetória profissional, estrutura familiar e financeira.

De acordo com a autodeclaração do Censo IBGE (2022), verifica-se uma predominância de mulheres brancas, que representam 68,02% do total, seguidas por mulheres pardas, com 25,1%. As mulheres pretas correspondem a 6,48% das mulheres na UFV. Além

disso, apenas uma mulher se declarou amarela e nenhuma mulher respondente se identificou como indígena. Quanto ao estado civil, a maioria considerável das mulheres são casadas (59,51%). Em seguida, estão as solteiras (16,19%), depois aquelas em união consensual (12,15%) e as divorciadas (7,69%). As mulheres em união estável formalizadas por documento jurídico e as separadas apresentam o mesmo percentual, de 2,02% cada. Por fim, apenas uma mulher declarou-se viúva.

Em relação à religião das participantes, nota-se uma parcela significativa declarou ter uma religião, com a maioria proeminente da religião católica (59,52%). As demais religiões apresentam percentuais significativamente inferiores, com 10,93% das mulheres se identificando como espíritas, 7,69% como protestantes (batista, evangélico) e 1,21% ligadas aos cultos Afros. Outras religiões, como Universalista, Testemunha de Jeová, simpatizante da Adventista do Sétimo Dia e aquelas que se identificam apenas cristãs, representam 2,02%. Além disso, 18,62% das mulheres da UFV declararam não ter religião. Esse panorama (faixa etária, cor/raça, escolaridade, renda e estado civil) corroboram com o perfil geral das servidoras efetivas da UFV (PGP/UFV, 2024), confirmando a representatividade da amostra coletada.

Além dessas informações, também foi traçado o perfil familiar das participantes (tabela 8). Para começar, foi perguntado quantas dessas mulheres são mães, quantos filhos possuem e qual a idade deles. Entre as participantes, 71,66% disseram ter filhos, o que é justificável, levando em conta que estamos analisando perfis de mulheres em uma fase mais madura da vida adulta. No entanto, ao solicitar a informação da quantidade e a idade dos filhos em uma pergunta aberta, duas participantes não informaram o número de filhos e vinte e sete não forneceram a idade dos filhos.

Considerando esse total, 45,14% têm apenas um filho(a), seguido de 41,71% aquelas com dois filhos(as). Em percentuais significativamente inferiores, 11,43% das participantes têm três filhos(as). Já as mães com quatro, cinco e seis filhos(as) representam 0,57% cada, correspondendo a uma mãe para cada número de filhos(as). Os dados apontam uma proeminência de famílias menores e uma diminuição no número de mães com mais de dois filhos, isso pode estar atrelado às mudanças na identidade feminina e no ideal de mulher-mãe, como à independência financeira e à liberdade de escolhas (Machado; Penna; Caleiro, 2019). Esse cenário reflete a sociedade brasileira, a taxa de fecundidade caiu de 2,32 para 1,57 filho por mulher de 2000 a 2023 (IBGE, 2024).

Sobre a idade dos filhos, a maioria das mulheres têm filhos entre 7 e 12 anos (28,06%), seguida pela faixa etária de filhos(as) de 2 e 6 anos (27,27%). Além disso, há um

número de mulheres com filhos(as) na faixa etária entre 18 e 24 anos (12,65%), quase o mesmo percentual de mães com filhos(as) entre 13 e 17 anos (12,25%). As mães com filhos de até um ano e aquelas com filhos(as) na faixa etária de 25 e 30 anos, que apresentam o mesmo percentual cada, de 7,91%. Destaque que, de acordo com Greenhaus e Beutell (1985), esses aspectos da esfera familiar, como ter filhos pequenos e famílias numerosas, podem impactar na percepção de conflitos do indivíduo.

No Brasil, Vilela (2018) reforça que a conciliação entre trabalho e cuidado com a família e seus dependentes é uma fonte de conflitos, sendo um desafio ainda maior para as mulheres, que são vistas como as principais responsáveis pelo lar e pelos filhos. Essas conclusões podem ser corroboradas por outros estudos, como o Madalozzo e Blofield (2017) e Moreira e Silva (2018). O que, por sua vez, acaba afetando negativamente suas relações de trabalho após o nascimento dos filhos (Madalozzo; Blofield, 2017).

Além dos filhos, costuma recair sobre as mulheres a expectativa social de também cuidar de outros familiares, como pais e parentes que necessitam de cuidados específicos, adicionando mais uma responsabilidade às suas dinâmicas de vida (Renk; Buziquia; Bordini, 2022). Nesse contexto, foi questionado às servidoras da UFV se possuem outros dependentes sob sua responsabilidade, e apenas 24,19% indicaram cuidar de outros dependentes.

Por fim, a avaliação do grau de responsabilidade financeira das servidoras na manutenção de suas famílias e dependentes revelam, de certa forma, padrões que refletem a estrutura familiar dessas mulheres, sobretudo as expectativas sociais e culturais que as influenciam em seus papéis. Assim sendo, a maior parte das participantes (46,15%) apontam que divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa. Em seguida, 27,13% se declaram como as principais responsáveis pelo sustento, embora recebam ajuda de alguém, enquanto 15,79% se assumem como únicas responsáveis financeiras de suas famílias. Com menor representatividade, 6,88% contribuem apenas com uma pequena parte, e 4,05% não têm nenhuma responsabilidade financeira.

Quando observamos os dados, nota-se uma participação financeira considerável das servidoras da UFV. Mais uma vez, pode ser atribuído a mudanças sociais e culturais do papel da mulher na sociedade, refletindo não apenas a inserção feminina no mercado de trabalho, mas também como provedoras nos lares (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, 2023). Em complemento, uma pesquisa da Serasa (2024) corrobora com os achados deste estudo, indicando que 93% das mulheres têm uma participação ativa nas finanças das famílias brasileiras. Dentre elas, 32% são as únicas responsáveis pelo sustento da família.

No entanto, essas cargas familiares que as mulheres assumem podem afetar suas relações de trabalho e família. De acordo com o relatório “Esgotadas” elaborado pela ONG Think Olga em 2023, a situação financeira e a dificuldade de conciliar as diferentes áreas da vida são fatores que geram maior sofrimento e insatisfação entre as trabalhadoras. A tabela 4 sintetiza as características familiares das participantes, com os dados referentes às maiorias destacadas em negrito.

Tabela 4 – Perfil familiar das participantes

Dados	Categoria	Frequência	Porcentagem
Filhos	Sim	177	71,66
	Não	70	28,34
Quantidade de filhos	Um filho(a)	79	45,14
	Dois filhos(as)	73	41,71
	Três filhos(as)	20	11,43
	Quatro filhos(as)	1	0,57
	Cinco filhos(as)	1	0,57
	Seis filhos(as)	1	0,57
Idade dos filhos	Até um ano	20	7,91
	2-6 anos	69	27,27
	7-12 anos	71	28,06
	13-17 anos	31	12,25
	18-24 anos	32	12,65
	25-30 anos	20	7,91
Dependente	Acima de 30 anos	10	3,95
	Sim	60	24,29
Responsabilidade financeira	Não	187	75,71
	Único responsável	39	15,79
	Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa	67	27,13
	Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa	114	46,15
	Contribui apenas com uma pequena parte	17	6,88
	Não tem nenhuma responsabilidade financeira	10	4,05

Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados da pesquisa (2024)

Em termos profissionais, foi possível identificar que as servidoras participantes começaram a trabalhar, em sua maioria, com idades entre 18 e 25 anos (54,66%), o que não é incomum, já que essa faixa etária coincide com a conclusão dos estudos básicos. No entanto, isso não impediu que 29,96% terem iniciado a sua jornada de trabalho com menos de 18 anos, podendo estar relacionado a necessidade de complementar a renda familiar. Por fim, 14,98% começaram suas carreiras após os 25 anos, o que pode sugerir uma maior dedicação à formação acadêmica, algo esperado no contexto desta pesquisa.

Também foi questionado sobre experiências profissionais anteriores à UFV, 40,40% das participantes relataram ter tido algumas alternativas de emprego a comparar, enquanto, seguido 30,77% que destacam ter trabalhado em apenas um emprego antes da UFV. Por outro

lado, 22,67% não tiveram nenhuma experiência profissional anterior, e 6,07% tiveram muitas outras experiências para comparar com a instituição atual. As diferentes experiências profissionais podem influenciar na forma como as servidoras percebem sua vivência de trabalhar na UFV, uma vez que podem compará-las. Quanto à trajetória na UFV, uma parte significativa ingressou entre os anos de 2010 e 2019 (61,54%), com um tempo médio de permanência na instituição de 5 a 14 anos. Algumas servidoras ingressaram entre 2001 e 2009 (16,6%), variando de 15 a 23 anos de atuação na UFV. Outras entraram entre 2020 e 2024 (15,79%), estando no máximo quatro anos na instituição. As mulheres que entraram na UFV entre 1983 e 1999 representam 5,26%.

Conforme dito anteriormente, as servidoras participantes estão divididas em duas carreiras: as docentes, que compõem 33,6% das participantes. Além delas, a carreira de técnico-administrativas em educação (TAEs), que atuam na UFV com diferentes níveis e funções. Com base nisso, foi organizado a representação das participantes por áreas de atuação: (a) os cargos administrativos foram 47,77% distribuídas em cargos como assistente e auxiliar administrativo, administradora, contadora e técnica em contabilidade, analista de tecnologia de informação, bibliotecária, economista, engenheira civil e de segurança do trabalho, jornalista, secretária-executiva, revisora de textos e técnica em segurança do trabalho. Esses cargos foram classificados como administrativos, pois as atividades desempenhadas são realizadas, de maneira integral ou quase integral, em salas de escritório. Esse formato de trabalho é majoritário na UFV, o que explica sua proeminência na pesquisa.

Além dessa área de atuação na UFV, também foram identificadas as seguintes: b) Assistente de laboratório que representa 8,1% das participantes, um percentual menor, mas esperado, já que se trata de apenas um cargo entre as TAEs. Este cargo tem a função específica de coordenar os diferentes laboratórios de pesquisa da universidade, distribuídos nos três *campi*. As responsáveis incluem, por exemplo, preparar materiais para as aulas, apoiar os professores nas aulas práticas e zelar pela organização do laboratório (PGP/UFV, 2024). c) Áreas da saúde e biológicas corresponde a 5,67%, que incluem os cargos de auxiliar de enfermagem, enfermeira, bióloga, fonoaudióloga, nutricionista e médica veterinária. Embora esses cargos tenham diferentes funções e responsabilidades na UFV, integram a divisão de saúde, o centro e os institutos de ciências biológicas e da saúde em cada *campus*, conforme o organograma central da instituição.

Prosseguindo, identificou-se também: d) Assistente social foram seis (2,43%) participantes de um total de treze cargos ocupados na UFV, lotados na Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários no *campus* Viçosa e nas Diretoria de Assuntos Comunitários nos

Campus Florestal e Rio Paranaíba. e) Áreas educacionais representam 2,02% do grupo de participantes, constituem quatro técnicas em assuntos educacionais e uma tradutora e intérprete de libras. Esses cargos servem de apoio ao ensino e aprendizagem na instituição acadêmica. f) Técnico em agropecuária, são 44 na UFV no ano de 2024, desse grupo apenas uma mulher respondeu ao questionário. Embora não tenha sido possível coletar a distribuição de gênero nesse cargo, presume-se que haja uma predominância masculina, por se tratar de uma área historicamente dominada por homens (PGP/UFV, 2024).

A jornada de trabalho, que inclui número de horas trabalhadas, os turnos e, entre outros as condições, é também fator determinante no domínio do trabalho para a iminência de conflitos (Greenhaus; Beutell, 1985). A esse respeito a página eletrônica da PGP/UFV (2024) (www.pgp.ufv.br) fornece a Resolução nº 04 de 2017, que regulamenta o controle interno de frequência, o Registro Eletrônico de Ponto (REP), a assiduidade e a pontualidade na UFV. Esse documento constam as seguintes diretrizes formais referentes a jornada de trabalho das carreiras na UFV:

Art. 7º A jornada de trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação na UFV será de 40 (quarenta) horas semanais e 8 (oito) horas diárias, com intervalo destinado a alimentação e repouso, exceto para os cargos previstos em lei específica.

Art. 8º A jornada de trabalho dos integrantes da carreira do Magistério Federal na UFV poderá ser de 40 (quarenta) horas semanais/Dedicação Exclusiva, 40 (quarenta) horas semanais ou 20 (vinte) horas semanais, com intervalo destinado a alimentação e repouso.

Art. 9º Os servidores da UFV terão horários de início e término da jornada de trabalho e dos intervalos de refeição e descanso, definidos em observância ao interesse do serviço. Tais horários, deverão ser estabelecidos previamente e adequados às conveniências e às peculiaridades de cada órgão ou entidade, unidade administrativa ou atividade, respeitada a carga horária correspondente aos cargos.

Art. 10 Caso o servidor tenha outra modalidade de jornada de trabalho diferente das previstas nos artigos 7º e 8º, o intervalo de alimentação e repouso não seguirá o definido no artigo 9º desta Resolução (PGP/UFV, 2024).

Conforme previsto no Art. 10, nem todos os cargos cumprem as orientações dos artigos 7º e 8º, isso pode variar, de acordo com a especificidade da função desempenhada, como a adoção de turnos alternados, por exemplo 12/36 ou o Decreto-Lei 972/69 e o Decreto 83284/79 que estabelecem a jornada de trabalho de jornalistas de 5 horas diárias. Na UFV, setores como a biblioteca e o registro escolar, que exigem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno cumprem jornada de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, sem intervalo para refeições e reduções salariais baseado no art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995.

Além disso, em virtude do direito adquirido pelo servidor público federal conforme Art. 20 da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, publicada pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, é permitido ao servidor solicitar a redução da carga horária por motivos particulares, podendo optar por jornadas seis ou quatro horas diárias, totalizando 30 ou 20 horas semanais, com remuneração proporcional. No entanto, também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência. E a Lei nº 13.370, criada em 2016, também altera e § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 estende a necessidade de horário especial, sem redução salarial, para acompanhar dependentes com deficiência de qualquer natureza, com base na autorização médica.

Diante desses preâmbulos, a jornada de trabalho mais praticada entre as servidoras foi a de oito horas com intervalo (74,09%) de 40 horas semanais (78,14%), condizente com a resolução nº 04 de 2017 da instituição. Em percentuais inferiores, estão as jornadas de seis horas sem intervalo (10,93%) de 30 horas semanais (11,34%), depois por jornadas de quatro horas diárias (2,43%) com 20 horas semanais (2,43%). Há também a jornada de trabalho diária com turnos alternados (4,05%) e aquelas que destacam a sua carga semanal com dedicação exclusiva (5,67%). Presume-se que as docentes com dedicação exclusiva possam trabalhar em turnos alternados, conforme suas agendas de aulas, que podem incluir horários espaçados (manhã/tarde/noite).

Além disso, foi disponibilizado um espaço para que as servidoras que selecionaram “outro esquema” pudessem descrever suas jornadas diárias (8,5%) e carga horária semanal (2,43%). Essa abertura foi relevante para coletar informações sobre a percepção das servidoras em relação à conciliação do trabalho com a família. Entre as que responderam à pergunta aberta, sete relataram que, embora oficialmente trabalhem 40 horas semanais, na prática, ultrapassam essa carga. Uma delas detalhou como isso funciona na sua rotina: “*Com certeza acima das 40h, por se tratar de trabalho intelectual, antes (planejamento), durante (em aulas) e depois (em atividades de correção de atividades e lançamentos de notas), além do trabalho administrativo que nos consome*”. Outras três mencionaram que reduziram a sua carga horária com salário proporcional, sendo que uma delas justificou que essa decisão foi necessária para atender as necessidades familiares.

Nota-se que existe um desequilíbrio entre as exigências do trabalho que pode impactar no tempo disponível para a família. Tanto que, para algumas servidoras, esse conflito se mostrou tão intenso ao ponto de se verem obrigadas a reduzir a sua jornada e, conseqüentemente, sua renda, na tentativa de conciliar suas responsabilidades. Estudos como

o de Franco (2018) reiteram que muitas profissionais renunciam suas aspirações de carreira para priorizar a dos seus maridos e se dedicarem à família, sendo a maternidade a principal razão para essa escolha. As mulheres tendem a entender a maternidade como um sacrifício, devido às renúncias profissionais que os cuidados com os filhos exigem (Fiorin; Oliveira; Dias, 2014).

Em relação à jornada de trabalho diária, 11 dessas mulheres disseram não ter um horário fixo. A irregularidade nos turnos varia conforme as programações de aulas e as atividades de extensão e pesquisa. Uma delas mencionou que pode trabalhar “*manhã, tarde e noite, em função das demandas*”. Inclusive, uma professora em regime de dedicação exclusiva relatou que faz o que for necessário, sugerindo que essa rotina resulta em horas extras não remuneradas. A falta de previsibilidade nos horários pode interferir na organização das dinâmicas da vida e ser uma fonte de conflitos.

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985) fatores como horas extras e irregularidade de turnos fazem parte de fontes do conflito trabalho-família, contribuindo para a percepção de tempo entre as esferas de trabalho e família. Além disso, as servidoras participantes destacam que o trabalho não termina quando acaba a jornada oficial, pois ao chegar em casa possuem uma jornada adicional com os afazeres de casa e cuidado da família. Esse acúmulo de papéis pode gerar um desgaste nas trabalhadoras, intensificando o conflito entre trabalho e família e consequentemente os efeitos disso (Libardi *et al.*, 2021; Maia; Alloufa; Araujo, 2016).

O cargo de chefia pode ser entendido como uma adição de responsabilidades e dedicação. Assim, aumento nas demandas de trabalho tendem a ter interferência do trabalho na família (ITF), reduzindo o tempo e a energia para as atividades familiares (Aguiar, 2016; Michel *et al.*, 2010). No grupo de servidoras participantes, a maioria (74,49%) não ocupa cargos de chefia. Mas aquelas que exercem, estão distribuídas em: chefe de setor (11,34%), outros cargos (7,69%), chefe de departamento (6,07%) e apenas uma assessora (0,4%). Os outros cargos mencionados incluem assistente técnica, chefe de seção, chefe de serviço, chefe de expediente, chefe de divisão, coordenadora, diretora e secretária. Todos os aspectos profissionais são mostrados na tabela 5, com os dados mais relevantes destacados em negrito.

Tabela 5 – Perfil profissional das participantes

Dados	Categoria	Frequência	Porcentagem
Idade de início da vida profissional	Menos de 18 anos	74	29,96
	18-25 anos	135	54,66
	Mais de 25 anos	37	14,98
Ano de ingresso na UFV	1983-1999	13	5,26
	2001-2009	41	16,6
	2010-2019	152	61,54
	2020-2024	39	15,79
Alternativas para comparar com a UFV	Sim, muitas	15	6,07
	Sim, algumas	100	40,49
	Sim, apenas uma outra	76	30,77
	Não, apenas essa alternativa	56	22,67
Função atual na UFV	Cargos administrativos	118	47,77
	Docente	83	33,6
	Assistente de laboratório	20	8,1
	Técnico em agropecuária	1	0,4
	Assistente Social	6	2,43
	Áreas da saúde e biológicas	14	5,67
	Outras áreas	5	2,02
	Carga horária de trabalho semanal	Dedicação exclusiva	14
20 horas semanais		6	2,43
30 horas semanais		28	11,34
40 horas semanais		193	78,14
Outro esquema		6	2,43
Jornada de trabalho diária		8 horas com intervalo	183
	6 horas sem intervalo	27	10,93
	4 horas	6	2,43
	Turnos de trabalhos alternativos	10	4,05
	Outro esquema	21	8,5
	Cargos de chefia	Chefe de setor	28
Chefe de departamento		15	6,07
Assessora		1	0,4
Outro cargo		19	7,69
Não tem cargo de chefia		184	74,49

*idade de início da vida profissional, uma delas responde, mas digitou errado

**ano de ingresso na UFV, duas delas responderam, mas digitaram errado

Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados da pesquisa (2024)

O questionário também coletou informações sobre os aspectos subjetivos relacionados ao trabalho (tabela 10) das servidoras na UFV, buscando entender suas percepções e opiniões sobre essa relação. Essas impressões ajudam a compreender como as profissionais se envolvem em suas atividades e conciliam o trabalho com outras áreas da vida, como a família. Para que essas percepções fornecessem um diagnóstico sobre a postura das servidoras em relação à importância que atribuem ao trabalho, seu nível de satisfação e engajamento para, realizar atividades e propor mudanças nas condições de trabalho. A tabela 6 sintetiza as percepções subjetivas do trabalho desempenhado pelas participantes, com os dados referentes às maiorias destacados em negrito.

Tabela 6 – Percepções subjetivas do trabalho desempenhado

Dados	Categoria	Frequência	Porcentagem
Percepção de empregabilidade na UFV	Extremamente fácil	1	0,4
	Muito fácil	1	0,4
	Fácil	30	12,15
	Muito difícil	62	25,1
	Extremamente difícil	153	61,94
Importância atribuída ao trabalho	Indiferente	10	4,05
	Importante	30	12,15
	Muito importante	66	26,72
	Extremamente importante	141	57,09
Satisfação com o trabalho	Totalmente insatisfeito	8	3,24
	Muito insatisfeito	11	4,45
	Insatisfeito	11	4,45
	Nem satisfeito, nem insatisfeito	32	12,96
	Satisfeito	67	27,13
	Muito satisfeito	71	28,74
Engajamento na realização de mais trabalhos que o prescrito	Totalmente satisfeito	47	19,03
	Nunca	6	2,43
	Raramente	20	8,10
	Às vezes	17	6,88
	Ocasionalmente	33	13,36
	Frequentemente	57	23,08
	Quase sempre	46	18,62
Engajamento em voluntariar-se a fazer hora extra	Sempre	68	27,53
	Nunca	44	17,81
	Raramente	23	9,31
	Às vezes	23	9,31
	Ocasionalmente	35	14,17
	Frequentemente	36	14,57
Engajamento em esforços para mudar as condições de trabalho	Quase sempre	44	17,81
	Sempre	42	17,00
	Nunca	16	6,48
	Raramente	22	8,91
	Às vezes	26	10,53
	Ocasionalmente	37	14,98
Engajamento em negociar com os superiores maneiras de melhorar o trabalho	Frequentemente	54	21,86
	Quase sempre	37	14,98
	Sempre	55	22,27
	Nunca	22	8,91
	Raramente	22	8,91
	Às vezes	21	8,5
Engajamento em buscar formas de aprimorar o trabalho	Ocasionalmente	35	14,17
	Frequentemente	53	21,46
	Quase sempre	53	21,46
	Sempre	41	16,6
	Nunca	1	0,4
Engajamento em buscar formas de aprimorar o trabalho	Raramente	4	1,62
	Às vezes	6	2,43
	Ocasionalmente	23	9,31
	Frequentemente	53	21,46
	Quase sempre	78	31,58
	Sempre	82	33,2

Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados da pesquisa (2024)

A percepção de empregabilidade resulta de uma avaliação que o(a) profissional faz sobre sua capacidade de obter e manter um emprego, tanto no seu atual quanto no mercado de

trabalho (Torrice; Nunes; Cruz, 2022). Em vista disso, foi avaliado a percepção sobre o ingresso no cargo da UFV, e uma maioria significativa (61,94%) considerou que foi extremamente difícil obter esse cargo. Vale destacar que se trata de um cargo público em uma instituição federal, cujo ingresso exige um resultado de aprovação em prova escrita e/ou oral, dependendo do cargo disputado. Além disso, os concursos costumam atrair muitos interessados, devido à amplitude nacional e às vantagens da carreira, como a estabilidade.

No tocante às servidoras participantes, 57,09% atribuem o trabalho que desempenham na UFV como extremamente importante, seguido por 26,72% que percebem como muito importante. A relevância que o indivíduo confere ao seu trabalho reflete o quanto essa esfera é significativa em sua vida (Aguiar, 2012). O estudo de Aguiar (2012) destaca em seus resultados que, quanto maior a importância atribuída ao trabalho, menor é a tendência de perceber que as demandas familiares impactam o desempenho das obrigações ocupacionais. Complementando, foi explorado a nível de satisfação das servidoras com o trabalho.

Os dados mostram uma distribuição abrangente entre os escores de satisfação. Todavia, observou-se que os percentuais mais significativos estão nos escores de “satisfeito” (27,13%), incluindo “muito satisfeito” (28,74%) e “totalmente satisfeito” (19,03%). Nesse contexto, quanto maior a satisfação no trabalho, menor tende a ser a percepção de que ele interfere na família (Aguiar, 2012). Por outro lado, segundo o modelo de compensação apresentado por Frone (2003), a insatisfação em uma esfera da vida, como a família, pode resultar em um esforço no trabalho para compensar essa falta de realizações nesse outro domínio, e vice-versa.

Esses dados revelam que as servidoras sentem um reconhecimento em relação ao cargo que ocupam na UFV, o que pode se manifestar como apego e compromisso ao trabalho. Isso pode levar a uma maior dedicação ao trabalho e resultar em interferências no âmbito familiar, uma vez que os recursos investidos em um domínio da vida diminuem a disponibilidade desses mesmos recursos para a outra (Frone, 2003). Por sua vez, a alta valorização do trabalho percebida pelas servidoras pode levá-las a pensar que a relação entre profissional e pessoal é positiva, já que a avaliação favorável de sua experiência profissional sugere que não há conflitos nessas fronteiras.

Nesta perspectiva, o trabalho e família são diferentes esferas que se influenciam mutuamente (Netemeyer; Boles; McMurrian, 1996). Assim, entende-se que o engajamento em uma função pode impactar negativamente o desempenho em uma outra esfera da vida (Aguiar, 2012). Por essa razão, foram apresentadas algumas circunstâncias profissionais às participantes do questionário a fim de avaliar o engajamento delas nessas condutas. A

primeira questiona sobre o *engajamento na realização de mais trabalhos que o prescrito*, e os dados indicam que, a medida que o escore aumenta, também cresce a frequência de servidoras que adotam essa conduta no trabalho, com destaque para as categorias de “sempre” (27,53) e “frequentemente” (23,08%).

Em outra situação, foi questionado se as servidoras *voluntariam para fazer hora extra*. Os resultados mais significativos mostram dois grupos com comportamentos opostos, aquelas que “nunca” (17,81%) se voluntariam e outras que “quase sempre” (17,81%) realizam essa ação. Contudo, percebe-se no geral, que há um maior número de servidoras que adotam essa prática, do que o contrário. No sentido de propor algumas modificações na estrutura de trabalho na UFV, 22,27% das servidoras informaram que “sempre” *engajam em esforços para mudar as condições de trabalho*, conseqüentemente se mostram “frequentemente” (21,46%) e “quase sempre” (21,46%) *engajadas em negociar com os superiores maneiras de melhorar o trabalho*. Por fim, há um maior percentual de servidoras *engajadas a buscar formas de aprimorar o trabalho*, correspondente à categoria “sempre”, com 33,2%.

Esses resultados indicam, mais uma vez, um perfil de servidoras envolvidas com as atividades desempenhadas na UFV. Também reiteram que o número de horas trabalhadas não é suficiente para cumprir suas demandas, o que pode levá-las a um esforço adicional no trabalho, que compromete o empenho em outras áreas da vida. Isso pode intensificar a percepção do conflito trabalho-família (Greenhaus; Beutell, 1985). Além disso, Frone (2003) afirma que certos esforços para melhorar o funcionamento do trabalho podem ter como intenção reduzir o conflito trabalho-família, podem ser medidas de enfrentamento pessoal ou iniciativas organizacionais. Da mesma forma, no contexto familiar, ações poderiam ser adotadas com o intuito de minimizar a interferência da família no trabalho. Nesse sentido, o alto nível de engajamento demonstrado pelas servidoras ao propor mudanças nas condições de trabalho sugere uma tentativa de estabelecer um ambiente mais equilibrado.

Esse diagnóstico inicial das participantes indica que as mulheres possuem uma estabilidade profissional, o que pode influenciar a maneira como conciliam as demandas do trabalho e da família. Para aprofundar a compreensão, foi avaliado quais esferas da vida são priorizadas pelas servidoras, que distribuíram pontuações em um total de 100 pontos entre as seguintes áreas: lazer, comunidade, trabalho, religião e família (Frone, 2003). Vale destacar que não foi possível avaliar a percepção de 34 dessas participantes do questionário dentro dessa distribuição, pois elas interpretaram a questão de forma incorreta e atribuíram mais de 100 pontos a cada área apontada e outras não estabeleceram um total de 100 pontos. A tabela 7 apresenta a importância atribuída a cada uma dessas esferas pelas servidoras.

Tabela 7 – Atribuição de importância às esferas da vida

Esfera da vida	Grau de importância	Frequência	Porcentagem
Meu lazer (hobbies, esportes, recreação e contatos com amigos)	Importância inferior 10	87	40,85
	Importância entre 11 e 30	119	55,87
	Importância entre 31 e 50	6	2,82
	Importância entre 51 e 70	1	0,47
Minha comunidade (organizações voluntárias, sindicatos, organizações)	Importância inferior 10	199	93,43
	Importância entre 11 e 30	14	6,57
Meu trabalho	Importância inferior 10	14	6,57
	Importância entre 11 e 30	118	55,40
	Importância entre 31 e 50	68	31,92
	Importância entre 51 e 70	13	6,10
Minha religião (atividades e crenças religiosas)	Importância inferior 10	156	73,24
	Importância entre 11 e 30	54	25,35
	Importância entre 31 e 50	3	1,41
Minha família	Importância inferior 10	4	1,88
	Importância entre 11 e 30	84	39,44
	Importância entre 31 e 50	101	47,42
	Importância entre 51 e 70	19	8,92
	Importância entre 71 e 90	5	2,35

*34 participantes não foram incluídas, pois atribuíram incorretamente a questão

Fonte: elaborado pela autora por meio dos dados da pesquisa (2024)

Os papéis sociais são fundamentais na vida dos indivíduos, ajudando a definir sua identidade e seus limites em várias dimensões: comportamental, afetiva, cognitiva, temporal e espacial. Quando há desequilíbrios entre esses papéis, podem surgir conflitos, causando estresse, prejuízos na saúde e bem-estar (Frone, 2003). A pesquisa revela que a área de maior importância para as servidoras é a família, seguida pelo trabalho e lazer. Esse dado reforça que a legitimação da mulher continua associada à esfera familiar, devido à responsabilização pelas atividades do cuidado e do lar em uma sociedade patriarcal (Silva *et al.*, 2020). Ainda assim, os autores Pereira, Vieira e Matos (2017) identificam que as mulheres apresentam níveis maiores de satisfação parental em comparação aos homens. Cabe enfatizar que elas também sentem maior estresse quando o trabalho interfere em suas atividades familiares, sentindo que estão falhando como mães. Esses resultados, por sua vez, podem reforçar os papéis de gênero (Pereira; Vieira; Matos, 2017).

Diante disso, se a servidora valoriza a sua família, mas percebe que o trabalho consome muito do seu tempo e energia, como indicado em algumas análises anteriores, isso pode gerar desequilíbrios entre as esferas, sobretudo quando não consegue dedicar tempo suficiente nas áreas que considera mais importantes. Por outro lado, as demais esferas, que não mostraram um percentual tão expressivo de importância, não necessariamente significa que não são do interesse das servidoras, mas talvez, a prioridade as esferas de maior importância podem demandar tanto tempo e energia que acaba limitando os esforços para se dedicar às outras áreas. Como a pergunta foi aberta, uma servidora expressou essa visão ao

dizer “*não tenho tempo de frequentar igreja*”. Assim, os dados desse tópico ofereceram um panorama sobre as características estabelecidas que atravessam a dinâmica trabalho-família das servidoras da UFV.

4.2.2 Perfil e cotidiano das participantes das entrevistas

Após o mapeamento dos perfis das participantes do questionário, foram selecionadas nove para as entrevistas semiestruturadas, um representativo dos perfis de servidoras da UFV com base em suas características pessoais, dinâmicas familiares e profissionais. Diante da acessibilidade e disponibilidade, foram entrevistadas quatro lotadas no *campus* Viçosa e quatro no *campus* Florestal e uma servidora do *campus* Rio Paranaíba.

A fim de compreender as especificidades do perfil entrevistado, sobretudo a relação trabalho-família, foi questionado “*quais as funções (papéis) que você tem (profissionais, familiares e pessoais)?*” e, dessa forma, enriquecer o entendimento da rotina de vida das servidoras da UFV. Além disso, informações específicas que possam comprometer a privacidade e o anonimato das entrevistadas, como a lotação de cada servidora, não serão divulgadas. O quadro abaixo mostra o perfil das servidoras entrevistadas, e suas falas a seguir, além de estar entre aspas, também optou por itálico como forma de discriminá-las melhor ao longo do texto.

Quadro 8 – Perfil das servidoras entrevistadas

(continua)

Perfil 1: Herculana	Perfil 2: Fabíola	Perfil 3: Larissa
39 anos	33 anos	37 anos
Branca	Branca	Branca
Casada	Casada	Casada
Dois filhos: 5 anos e 1 ano	Uma filha: 2 anos	Um filho: 11 anos
Não tem dependente	Tem dependente	Não tem dependente
Não estuda	Não estuda	Estuda
Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa	Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa	Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa
Professora	Assistente de Laboratório	Assistente Administrativa
10 anos na UFV	8 anos na UFV	12 anos na UFV
Não tem cargo de chefia	Não tem cargo de chefia	Chefe de setor

<p>Perfil 4: Luísa 40 anos Branca Casada Não tem filhos Não tem dependente Não estuda Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa Técnico Administrativo Nível E 9 anos na UFV Chefe de setor</p>	<p>Perfil 5: Cynara 36 anos Parda Solteira Não tem filhos Não tem dependente Não estuda Não tem nenhuma responsabilidade financeira Professora 6 anos na UFV Coordenadora de curso</p>	<p>Perfil 6: Lorrana 39 anos Preta Solteira Não tem filhos Não tem dependente Não estuda Não tem nenhuma responsabilidade financeira Assistente Administrativa 11 anos na UFV Assessora</p>
<p>Perfil 7: Eurides 45 anos Parda Solteira Três filhos: 10, 5 e 3 anos Não tem dependente Não estuda Única responsável Professora 15 anos na UFV Coordenadora de curso</p>	<p>Perfil 8: Mara 49 anos Preta Divorciada Dois filhos: 21 e 16 anos Não tem dependente Não estuda Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa Professora 14 anos na UFV Não tem cargo de chefia</p>	<p>Perfil 9: Carolina 41 anos Branca Consensual (vive junto) Uma filha: 10 anos Não tem dependente Não estuda Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa Técnico Administrativo Nível E 12 anos na UFV Não tem cargo de chefia</p>

*cada participante foi identificada por pseudônimos assegurando o anonimato das participantes

Fonte: dados da pesquisa (2024)

O primeiro perfil corresponde à entrevistada Herculana. Quanto aos aspectos pessoais, ela se define “*sou mãe, sou esposa, sou dona de casa. Então eu tenho duas crianças pequenas...*”. Aos 39 anos, branca, casada e mãe de dois filhos (um menino de cinco anos e uma menina de um ano), Herculana é a principal responsável financeira da família, mas recebe ajuda de outra pessoa, assim como 27,13% das participantes, suas características pessoais refletem a representatividade das servidoras participantes do questionário da UFV com faixa etária de 34 a 41 anos (45,75%), casada (59,51%), branca (68,02%) e mãe (71,66%), sendo que 41,71% têm dois filhos, ficando atrás apenas das que têm um único filho (45,14%).

Profissionalmente, Herculana declara: “*E aqui na UFV, eu sou professora (...) Então eu exerço as minhas funções mesmo de professora, né? Acompanho as minhas aulas, atendo meus alunos, agora tô participando de uma banca de concurso, enfim*”. Atuando como professora há dez anos na UFV, representa 33,6% das participantes, ficando atrás apenas das servidoras em cargos administrativos (47,77%). O cargo de docente tem uma jornada de 40 horas semanais em regime de dedicação exclusiva, o que significa que sua rotina inclui turnos (manhã/tarde/noite) e horários variados, a depender da programação das aulas do período, além de atividades de pesquisa, extensão, administrativas e atendimento dos alunos. Quanto à sua declaração acerca do exercício do cargo de chefia revela uma sensação de alívio, ao dizer,

“Não tô com nenhum cargo administrativo, graças a Deus, porque demanda demais, né?”, sugerindo uma percepção negativa em relação a essas funções devido ao acréscimo de demandas e responsabilidades associadas.

Diferentemente, a entrevistada Fabíola, de 33 anos, branca e casada, pertence a uma faixa etária menos representativa (10,53%). Ela é mãe de uma menina de dois anos e tem como dependentes seus pais, que, devido à idade avançada, requerem maiores cuidados. Fabíola integra o grupo majoritário de mães com apenas um filho(a), são 45,14%. Entretanto, quanto ao fato de ter outros dependentes além do(a) filho(a), ela faz parte do menor grupo, somente 24,29% das servidoras declararam possuir dependentes. Em relação às responsabilidades financeiras, ela divide igualmente com o seu marido, como a maioria das participantes da pesquisa (46,15%).

Na UFV, Fabíola é técnica administrativa em educação (TAE) no cargo de assistente de laboratório nível D, atuando há oito anos na UFV. Esse cargo corresponde a 8,1% das participantes do questionário. Neste cargo, a servidora relata realizar as seguintes funções:

“Então os laboratórios aqui são laboratórios de ensino (...) Então as maiores demandas que eu tenho aqui é de preparar materiais didáticos, produção desses materiais, e auxiliar nos projetos de extensão que ocorrem no setor (...) Eu como gosto do que faço me envolvo também outras coisas que acontecem, eventos e formações paralelas, né, pequenos cursos para além dessas funções laborais”.

Diante disso, sua jornada de trabalho como TAE deveria ser de 40 horas semanais e 8 horas diárias e um intervalo mínimo de uma hora para alimentação e repouso, com registro de ponto eletrônico. No entanto, devido a necessidades familiares, que são especificadas por ela, logo abaixo:

“Em casa, eu sou mãe de uma menina. E assumo praticamente todas as responsabilidades de cuidar com ela, né? Apesar do pai morar comigo, ele não tem as maiores responsabilidades. Então, médico, dentista, levar para escola, resolver problemas relacionados a lazer, na maioria das vezes, sou eu, quem faço? E aliado a isso eu tenho também os meus pais, né, vivos, morando numa cidade aqui próxima e os dois são idosos e com dificuldade motora, então como eu sou a única filha próximo eu acabo assumindo também uma função de cuidado com eles, né, acompanhamento de médico, é, o fim de semana para ajudar em casa fazer algumas coisas, quando ele se acidentam, o que acontece com uma certa frequência sou eu que vou acompanhar durante os hospital e essas coisas” (Participante Fabíola).

O fato de acompanhar o crescimento da filha e prestar mais suporte aos pais, estimulou Fabíola, que solicitou em processo, a redução de sua carga horária para seis horas diárias (30 horas semanais) com remuneração proporcional, conforme Art. 20 da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, publicada pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Neste contexto, Fabíola descreve

dois aspectos importantes na relação trabalho-família, que são indicados como fatores influentes no conflito na análise do perfil das participantes dos questionários. Sendo assim, acabam sendo corroborados pelas entrevistas, uma vez que foram apontados por elas.

O primeiro é a presença de uma criança menor, ou seja, na primeira infância, assim como Herculana, que também tem “crianças pequenas” em casa, termo usado por ela mesma. Este fato é apontado por Greenhaus e Beutell (1985) como um dos fatores impactantes na percepção de conflitos do indivíduo, pois, nessa fase, a criança está “aprendendo a fazer as coisas”, isto é, desenvolvendo suas capacidades físicas, cognitivas e socioemocionais (Miranda *et al.*, s.d.). Isso demanda maior atenção e dedicação dos pais.

Segundo ponto que pode ser observado na relação trabalho-família é a perpetuação do estereótipo de que a mulher é a principal responsável pelo cuidado dos membros da família. A começar pelos filhos, papel que costuma ser atribuído às mulheres (Vieira; Amaral, 2013; Silva; Coleti; Macedo, 2022), que pode ser evidenciado por Fabíola, ao dizer que “*Em casa, eu sou mãe de uma menina de 2 anos e 9 meses. E assumo praticamente todas as responsabilidades de cuidar com ela, né?*”. Ou quando, a servidora Herculana, em outro momento da sua entrevista afirma que “*A maior parte é a mãe que faz não né?*”. Este ponto pode ser confirmado pelas demais entrevistas realizadas com mães na pesquisa, que serão apresentadas mais adiante.

Além disso, como discutido no tópico anterior, em relação às características familiares das participantes do questionário, recai sobre as mulheres a expectativa social de cuidar dos outros familiares (Renk; Buziquia; Bordini, 2022), como no caso de Fabíola. Contudo, ela evidencia que conciliar esses papéis gerou um conflito que impactou no seu trabalho, culminando na redução de sua jornada de trabalho mesmo com perdas salariais. Ela expressa: “*Ou terceirizaria isso ou eu não daria conta de permanecer trabalhando então existem os conflitos sim, né? (...) essa redução de carga horária para mim foi um alívio nesse sentido de eu conseguir vê-la (a filha), acompanhar de perto a infância dela podendo trabalhar*”. A trajetória de Fabíola também mostra que, é a mulher do casal que abdica das suas projeções profissionais para se dedicar à família (Passos; Machado, 2022).

O que não é o caso do próximo perfil de entrevistada. Larissa, 37 anos, também branca, ao falar sobre seus papéis, ao final de sua fala, os resume ao se descrever como “*(...) estou estudando mestrado, né? Então sou estudante, servidora, mãe, dona de casa e esposa*”. Diante disso, um filho com idade de 11 anos, já na pré-adolescência, presume uma certa independência, o que acaba exigindo menos supervisão dos seus pais. Inclusive, esse aspecto foi mencionado por Larissa quando conta sobre a divisão de tarefas em sua casa, enfatiza:

“(...) essa parte, por exemplo, de ajudar meu filho nas atividades de escola, hoje ele já faz muita coisa sozinho, né? Que ele já tem 11 anos. Mas sempre tem que estar ali de olho, né? Porque, às vezes, tem que orientar alguma coisa”.

Além disso, declara não ter dependentes além do seu filho, assim como Herculana. Ela divide igualmente as responsabilidades financeiras com o marido, como a servidora Fabíola. Profissionalmente, Larissa atua como assistente administrativa, nível D há doze anos e ocupa o cargo de chefe de um setor administrativo na UFV, o que atribui mais obrigações no domínio do trabalho, sua jornada de trabalho como TAE é de 40 horas semanais e 8 horas diárias. Entre as participantes do questionário, 25,51% informam ocupar cargos de chefia, como chefes de setor, 11,34%, assim como Larissa, que assume essa posição.

Porém, como dito por ela, no momento também é estudante, cursando uma pós-graduação. Frone (2003) implica que funções estudantis como mais um papel social na esfera familiar. Enquanto, o cargo de chefia, é mais uma ocupação existente na esfera do trabalho. Neste sentido, o estudo de Vieira e Amaral (2013) aponta que essa conciliação não acontece sem tensões e conflitos. Os autores destacam que, para as mulheres de sua pesquisa, o mestrado não representa apenas um avanço educacional, mas também social. Assim, elas assumem uma jornada adicional, e conseqüentemente mais sobrecarga, para obterem ganhos profissionais e competirem tanto com os homens quanto com as mulheres mais jovens (Vieira; Amaral, 2013).

Também foi entrevistada a servidora Luísa, de 40 anos, branca e casada, porém não tem filhos e nem dependentes sob sua responsabilidade. E divide igualmente as responsabilidades com o marido, assim como outras entrevistadas. Luísa faz parte do corpo de técnico-administrativo em educação da UFV há nove anos e ocupa o cargo de chefe de setor, com jornada de trabalho de 40 horas semanais e oito horas diárias. Diferentemente de Fabíola e Larissa, Luísa atua no cargo de nível E. De acordo com a lei nº 11.784 de 2008, os TAEs são classificados em diferentes níveis, o nível D exige ensino médio completo ou ensino médio profissionalizante, enquanto o nível E requer nível superior, resultando em plano de carreiras com pisos salariais distintos.

A próxima participante, foi a Cynara, de 36 anos, parda, que começou descrevendo suas funções profissionais. Na UFV, ela exerce o cargo de professora e, dentre as suas funções, é coordenadora de curso, o que adiciona mais responsabilidades em sua esfera profissional, função de supervisão mencionada em “outro cargo” no questionário (7,69%). Atualmente, não estuda de maneira formal, porém procura constantemente avançar seus

conhecimentos. Nos aspectos pessoais e familiares, diferente das mães, Cynara comenta sobre saúde, bem-estar, esporte e lazer, que pode ser visto a seguir:

“Minha relação familiar, é algumas vezes, que eu moro sozinha, não sou casada, não tenho filhos também. Então minha relação familiar é com meus pais, minha irmã, meus tios, tias primos e primas quando eu vou para minha cidade natal. E minha pessoal, né? O que eu tenho feito pessoal: Treino muito né? Eu gosto muito de esporte, então eu cuido do meu corpo, da minha saúde, tô sempre ali tentando cuidar da saúde, né? Faço as minhas rotinas de médico necessário, né? Principalmente ginecologista todo ano eu tô indo, algumas vezes, vou na terapia, cuido do cabelo, cuido das unhas, da pele. Tenho uma cachorrinha que é a minha parceira aqui. Éeeh, deixa eu ver o que mais... Acho que pessoal ando estudando, né? Faço curso de inglês também para poder melhorar o pessoal e o profissional e viajo, tenho viajado” (Participante Cynara).

O relato de Cynara indica uma diferença em seu estilo de vida e prioridades em relação a outras mulheres que são mães. Ao não ter filhos e morar apenas com seu animal doméstico, ela parece poder dedicar mais tempo e atenção a outras atividades como autocuidado e lazer. Deste modo, ela informa não ter nenhuma responsabilidade financeira, acompanhado de 4,05% das participantes do questionário. Nesse aspecto, esse perfil é o de menor representatividade na UFV, segundo os dados. Além disso, a autodeclaração da cor parda corresponde a 25,1% das mulheres participantes do questionário, embora seja menos expressiva em comparação com as autodeclarações de cor branca. Cynara também pertence ao grupo minoritário de servidoras sem filhos (28,34%) e ao número reduzido de mulheres solteiras (16,19%).

Com um perfil semelhante, a entrevistada Lorrana, 39 anos, preta e solteira, não tem filhos e nem outros dependentes sob sua responsabilidade. Ela afirma, portanto, não ter nenhuma responsabilidade financeira. Tal como Cynara, Lorrana aponta prioridades pessoais e familiares, como atividades sociais e de autocuidado, ao dizer o seguinte: *“E pessoais, eu moro sozinha, então assim, hoje eu consigo lidar bem com essa questão do trabalho e a vida pessoal porque todos, os meus, os meus planejamentos são fora do horário de trabalho, que é academia é, vida social, que é a noite ou aos finais de semana”*. Sua fala sugere que, por morar sozinha, ela percebe a relação entre trabalho-família de maneira mais positiva. Como mulher preta, representa 6,48% das servidoras participantes do questionário. Na UFV, atua como assistente administrativa, onde trabalha há onze anos como assessora. Do mesmo modo que os cargos de coordenadora e chefe de setor, esse cargo também demanda atribuições adicionais. A jornada de trabalho de Lorrana, como TAE, é de 40 horas semanais e oito horas diárias.

A entrevistada Eurides, 45 anos, parda, solteira e mãe de três filhos - uma menina de dez anos, e outros dois de cinco e três anos - declara ser a única responsável financeira de sua

família. Ao ser questionada sobre os papéis que desempenha no seu dia a dia, ela imediatamente inicia sua resposta com um desabafo “*Nossa, são muitas!*”, expressando um sentimento de acúmulo de responsabilidades e uma possível percepção de sobrecarga em sua rotina. Diante dessa declaração, apresenta as suas funções da seguinte forma:

“Pessoalmente, eu sou mãe de três crianças, né? Mãe solo, eu tenho, eles têm um pai que a gente separou já tem dois anos. Mas atualmente todas as despesas, todos os gastos com as crianças eu que assumo né? Então, sou mãe solo por isso. Por isso, não que eles não tenham um pai eles têm né? E, além disso, eu também sou apaixonada por esportes, né? Por atividades físicas (...) Fora de casa, né? Porque eu tenho a minha casa e eu cuido sozinha também por não ter o marido, então assim ela tem as atribuições de olhar o que tá faltando na casa, fazer as compras, organizar as contas, então também sou contadora” (Participante Eurides).

Observa-se que, assim como as demais mães participantes, Eurides se vê como mãe e responsável principal pelos filhos, além de dona de casa, cabendo a ela a gestão e coordenação das tarefas domésticas. Por outro lado, diferente das outras, aponta atividades de autocuidado em sua rotina, como a prática de esportes e atividades físicas, se assemelhando ao perfil das servidoras que residem sozinhas, como Lorrana e Cynara. Além dos filhos, não possui outros dependentes.

Diferentemente, da maioria significativa das servidoras, que possuem um (45,14%) ou dois filhos (41,71%), Eurides, com três filhos, faz parte de uma minoria que tem três filhos ou mais. Vale ressaltar que, segundo Greenhaus e Beutell (1985), tanto a presença de filhos pequenos quanto o fato de ter uma família numerosa são aspectos da dimensão familiar que podem aumentar a percepção de conflitos do indivíduo. Sua idade se enquadra na faixa etária entre 42 e 60 anos, com 40,89%, sendo a segunda faixa etária mais presente. Como única responsável, Eurides se insere nas 15,79% das servidoras participantes do questionário. Ela exerce o cargo de docente na UFV há 15 anos, com uma jornada de 40 horas semanais em regime de dedicação exclusiva. Além disso, é coordenadora de curso, o que agrega mais responsabilidades nas suas funções profissionais.

Já a servidora Mara, 39 anos, preta, divorciada e mãe de dois filhos com idades de 21 e 16 anos, não tem dependentes, assim como Herculana. No entanto, elas se diferem quanto às idades dos filhos, Herculana tem filhos pequenos que exige mais dependência, enquanto os filhos de Mara são mais velhos e requerem menos suporte da mãe, além de conseguirem contribuir para as responsabilidades familiares, segundo destacado pela própria entrevistada. Herculana também contempla o grupo das principais responsáveis financeiras pela família que recebem ajuda de outra pessoa (27,13%). No entanto, Mara ressalta que, embora tenha

recebido apoio financeiro no passado - atualmente não recebe mais agora que os filhos estão mais velhos - se considera única responsável pela gestão da vida dos seus filhos.

Em outra ocasião, mas desta vez, similar a Eurides, Mara também expressa uma frase relevante ao falar sobre a sua rotina de vida e os papéis que exerce: *“Então é até complicado pensar, porque eu acho que eu só penso no tanto de coisa que eu faço, no momento como esse, quando você está me perguntando. E isso é grave! Porque a gente não se faz esse questionamento ou faz essa avaliação, com tudo que eu estou fazendo e aí você descobre que seu dia não tem 24 horas, tem 48 horas!”*. Esse trecho reforça o contexto de sobrecargas enfrentadas pelas mulheres contemporâneas devido aos múltiplos papéis que desempenham.

Na vida pessoal, a entrevistada assume o cuidado e o acompanhamento da rotina dos filhos, dos seus animais domésticos e da gestão de sua casa, sendo responsável por cozinhar e garantir uma alimentação saudável para a família. Além disso, possui compromissos religiosos e sociais. Em vários momentos da sua fala, ela demonstra estar atarefada, muitas vezes requerendo a necessidade de mais tempo para si mesma, ao frisar *“E é isso, são tantas coisas que né, que quando eu lembro cadê eu”*.

Mara ocupa o cargo de docente, assim como Herculana, Cynara e Eurides, estando há quatorze anos na UFV. Entre as diversas atribuições associadas ao seu cargo, descritas por ela, por fim, pontua: *“Então são muitas essas demandas do ponto de vista profissional, por isso que jamais seria possível encaixar, né? Ensino, pesquisas, extensão e a administração, né? Quando a gente faz parte de comissões e etc. em 40 horas”*. Essa declaração se alinha com os apontamentos feitos sobre as características profissionais das participantes do questionário (primeira fase), analisadas no tópico anterior, em que as servidoras relataram que sua jornada de trabalho frequentemente ultrapassa as 40 horas semanais previstas.

Por último, tem-se o perfil da entrevistada Carolina, 41 anos, branca, mãe de uma menina de dez anos e além dela não possui outros dependentes. Ao expor seus papéis desempenhados, diz:

“Eu sou mãe e faço o serviço de casa quando tenho tempo, né? E aquilo que é mais urgente. Eu tenho muito o auxílio do meu marido. Por que sem ele né? Não teria como funcionar porque a maior parte do tempo eu não tô em casa. Ele ajuda a minha filha na minha falta, né, e com a tarefa de casa, mas enquanto eu estou no trabalho, às vezes ele me liga, né? Para eu auxiliar ou faz chamada de vídeo (...)”
(Participante Carolina).

Nesse sentido, Carolina mora com sua filha e companheiro, e declara ter um estado civil consensual (“vive junto”), o que corresponde a 12,15% das servidoras participantes do questionário. Em sua fala, Carolina sugere que, devido ao tempo que passa no local de trabalho, sente que falha em seus papéis familiares quando compara com a de seu parceiro,

que consegue participar das atividades domésticas e no cuidado da filha de Carolina em razão do seu regime de trabalho *home office*. Mesmo assim, fica evidente que muitas tarefas ainda requerem a supervisão e aprovação de Carolina, visto que seu parceiro a contata em busca de auxílio. Acontece que a percepção de Carolina reflete, na verdade, a autocobrança que as mulheres têm para atender as expectativas sociais que lhe são impostas. Como resultado, se sentem culpadas por não estarem presentes no cotidiano dos filhos (Costa, 2018). Fato este, inclusive, que levou a entrevistada Fabíola optar pela redução da sua jornada de trabalho com salário proporcional.

No que diz respeito às finanças da família, Carolina é a principal responsável, embora receba ajuda de outra pessoa (27,13%). Na UFV, Carolina é técnica-administrativa, nível E, há doze anos, exercendo um cargo que lhe concede o regime de trabalho específico. No entanto, Carolina relata que não reside na cidade onde está localizada um dos *campi* e, por conta disso, o tempo de deslocamento de ida e volta ao trabalho frequentemente ultrapassa a carga horária diária oficial da UFV de 8 horas.

Com base nas informações apresentadas, foi possível compreender as dinâmicas trabalho-família das servidoras da UFV, destacando os papéis pessoais, familiares e profissionais presentes nesse contexto. Dando continuidade à pesquisa e prosseguindo no entendimento da interação entre trabalho e família, sobretudo, provenientes de conflitos. O próximo tópico apresenta a análise dos dados relacionados à escala do conflito trabalho-família (ECTF).

4.3 Análise fatorial confirmatória (AFC)

Nesta seção, serão expostos os resultados da análise fatorial confirmatória (AFC) e, seguidos pela discussão dos fatores associados à dimensão do conflito trabalho-família (Greenhaus; Beutell, 1985), avaliados por meio da Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF). A AFC tem como intuito confirmar ou refutar um conjunto de fatores previamente definidos por uma teoria (Neves, 2018), visto que o instrumento (ECTF) aplicado nesta pesquisa foram adaptados e validados para outro contexto.

Diante disso, a aplicação da AFC – operacionalização da análise fatorial consta na metodologia, subtópico 3.4.1.1 – permitiu avaliar o modelo de Aguiar (2016), a esse novo contexto, que, neste caso, são as servidoras da UFV. Vale destacar que o processo de AFC foi aplicado às duas direções do conflito: Interferência trabalho-família (ITF) e a Interferência família-trabalho (IFT).

4.3.1 Interferência do trabalho na família (ITF)

A análise fatorial da interferência trabalho-família (ITF) mostrou a adequação da amostra para fatorabilidade, com base no teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que varia entre 0 e 1, apresentou o valor de 0,8752, classificando-a como ótima (Matos; Rodrigues, 2019). O teste de esfericidade de *Bartlett* resultou em significância de 0,000, com 1024,883 para a estatística qui-quadrada, 28 graus de liberdade (*df, degrees of freedom*), e o determinante da matriz de correlação (Det=0.010). Os resultados indicam que os dados estão adequadamente correlacionados para prosseguir com a análise fatorial (Hair Jr. *et al.*, 2009), conforme exposto na tabela 8.

Tabela 8 – Adequação da análise fatorial: KMO e teste de Bartlett (ITF)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0,8752
Teste de esfericidade de Bartlett	Chi-square	1024,883
	df	28
	p-valor	0,000

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Foram verificadas as comunalidades de cada variável. O critério adotado garante que variáveis com valores de comunalidade inferiores a 0,5 sejam consideradas insatisfatórias e, portanto, devem ser excluídas do estudo (Hair Jr. *et al.*, 2009). Na tabela 9, apresentam os valores das comunalidades das variáveis da interferência trabalho-família (ITF), mostrando que todas as oito variáveis possuem comunalidades superiores a 0,5.

Tabela 9 – Comunalidades das variáveis (ITF)

Item	Rótulo	COM
ITF1	Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria	0,707
ITF2	Eu frequentemente me sinto tão emocionalmente sugada pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família	0,743
ITF3	Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa	0,607
ITF4	O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa	0,730
ITF5	Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotada para participar das atividades familiares	0,707
ITF6	Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressada para fazer as coisas que gosto	0,659
ITF7	Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho	0,720
ITF8	Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (uma melhor mãe e/ou esposa)	0,662

Fonte: dados da pesquisa (2024)

A análise fatorial confirmatória não confirmou as três dimensões propostas por Greenhaus e Beutell (1985) para o público-alvo desta pesquisa. O resultado indicou a existência de apenas dois fatores, pois os demais apresentaram autovalores inferiores a 1 e baixa variância explicada (Hair Jr. *et al.*, 2009). Os fatores identificados foram denominados *tempo* e *comportamento-tensão*. Assim, a determinação dos fatores, com base da variância total explicada de 69,20% atende aos parâmetros recomendados pela literatura, maior que 60% (Hair Jr. *et al.*, 2009; Matos; Rodrigues, 2019). Na matriz rotacionada, cujos resultados estão apresentados na tabela 10, é possível verificar a carga fatorial de cada uma das oito variáveis, considerando como significativos os percentuais superiores de 0,5.

Tabela 10 – Cargas fatoriais para cada fator (ITF)

Dimensão Sugerida	Item	Carga fatorial	Alfa de Cronbach
Fator 1 – Tempo	ITF1 Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria	0,794	0,8673
	ITF4 O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa	0,840	
	ITF5 Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotada para participar das atividades familiares	0,738	
	ITF7 Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho	0,824	
Fator 2 – Comportamento-tensão	ITF2 Eu frequentemente me sinto tão emocionalmente sugada pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família	0,698	0,8079
	ITF3 Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa	0,779	
	ITF6 Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressada para fazer as coisas que gosto	0,681	
	ITF8 Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (uma melhor mãe e/ou esposa)	0,754	

Fonte: dados da pesquisa (2024)

De acordo com a tabela 14, para as participantes da pesquisa, os itens ITF1, ITF4, ITF5 e ITF7 estão correlacionados dentro da relação ITF, representando, portanto, uma única dimensão: *tempo* (fator 1). Na escala ECTF de Aguiar (2016), essa dimensão abrange os itens ITF1, ITF4 e ITF7. Contudo, o item ITF5, que descreve o esgotamento ao chegar em casa, foi integrado à dimensão “tempo”. Neste sentido, o cansaço mencionado em IFT5 pode ser interpretado como resultado do longo tempo dedicado às atividades profissionais, o que o torna um reflexo da dimensão “tempo”. A análise fatorial sugere que, assim como os outros itens, ITF5 também evidencia o impacto de dedicar mais tempo ao trabalho do que à família.

O fator 2, denominado *comportamento-tensão*, compreende que os itens ITF2, ITF3, ITF6 e ITF8 representam uma única dimensão dentro da relação ITF. Conforme a escala ECTF de Aguiar (2016), esses itens incluem fatores relacionados à dimensão “tensão” (ITF2, ITF6) e “comportamento” (ITF3, ITF8). A natureza emocional e comportamental das questões pode justificar o fato delas estarem agrupadas na mesma dimensão, sugerindo que os estressores e comportamentos adotados no ambiente de trabalho afetam os relacionamentos familiares. Além disso, estando integrados, a tensão gerada no trabalho pode influenciar os comportamentos e, por conseguinte, a gestão das demandas familiares. Igualmente, os comportamentos apreendidos no trabalho podem gerar tensões familiares por não serem eficazes nesta esfera. Juntos, esses itens formam a dimensão *comportamento-tensão*, em que a tensão emocional e comportamental, vindos do trabalho, podem impactar nas relações familiares.

Por fim, a confiabilidade da escala foi avaliada através do coeficiente de Alfa de Cronbach, com índice de 0,8673 para a dimensão *tempo*, e de 0,8079 para a dimensão *comportamento-tensão*, ambos revelaram uma consistência interna quase perfeita (Landis; Koch, 1977). Da mesma forma, os dados serão utilizados para avaliar a fatorabilidade da interferência trabalho-família (IFT) no próximo tópico.

4.3.2 Interferência da família no trabalho (IFT)

Para tanto, procedeu-se à análise fatorial da interferência família-trabalho (IFT). Primeiramente, com o resultado do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) com o valor de 0,8388, podendo variar entre 0 e 1. Este resultado classifica a amostra como adequada para fatorabilidade considerada como ótima (Matos; Rodrigues, 2019). O teste de esfericidade de Bartlett com significância de 0,000, obteve 28 graus de liberdade (df, *degrees of freedom*), valor qui-quadrada de 943,613 e o determinante da matriz de correlação (Det=0,020), garantindo que as correlações entre as variáveis são adequadas para seguir com a análise fatorial (Hair Jr. *et al.*, 2009), conforme mostra tabela 11.

Tabela 11 – Adequação da análise fatorial: KMO e teste de Bartlett (IFT)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0,8388
	Chi-square	943,613
Teste de esfericidade de Bartlett	df	28
	p-valor	0,000

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Foram analisadas as comunalidades de cada variável, considerando satisfatórias aquelas com valores de comunalidade superiores a 0,5, excluindo-se as que não atendem a esse parâmetro (Hair Jr. *et al.*, 2009). Para a interferência família-trabalho (IFT), as oito variáveis com comunalidades foram satisfatórias para o estudo, o que pode ser verificado na tabela 12.

Tabela 12 – Comunalidades das variáveis (IFT)

Item	Rótulo	COM
IFT1	O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho	0,687
IFT2	Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho	0,618
IFT3	O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira	0,595
IFT4	Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho	0,707
IFT5	Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho	0,842
IFT6	A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho	0,686
IFT7	Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares	0,545
IFT8	Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho	0,803

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Mais uma vez, a análise fatorial confirmatória não confirmou as três dimensões sugeridas por Greenhaus e Beutell (1985) para o público-alvo desta pesquisa com a determinação de dois fatores, resultante da variância total explicada de 68,58%, sendo superiores a 60%. Os demais fatores exibiram autovalores inferiores a 1 e baixa variância explicada, não sendo suficientes para justificar a inclusão de um novo fator (Hair Jr. *et al.*, 2009; Matos; Rodrigues, 2019). Os fatores identificados foram renomeados como *tempo-tensão* e *comportamento*. Após a determinação de dois fatores. No próximo passo, a matriz rotacionada apresentou, na tabela 13, as cargas fatoriais das oito variáveis IFT, considerando aquelas com valores maiores que 0,5.

Tabela 13 – Cargas fatoriais para cada fator (IFT)

Dimensão Sugerida	Item	Carga fatorial	Alfa de Cronbach
Fator 1 – Tempo-tensão	IFT1 O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho	0,825	0,8750
	IFT2 Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho	0,739	
	IFT3 O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira	0,771	
	IFT4 Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho	0,740	
	IFT6 A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho	0,735	
	IFT7 Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares	0,721	
	Fator 2 – Comportamento	IFT5 Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho	
IFT8 Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho		0,888	

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Nesta relação IFT, sugere-se que os fatores relacionados ao tempo e tensão estão correlacionados, formando uma única dimensão denominada *tempo-tensão* (fator 1). Neste caso, integram todos os itens de cada dimensão proposta pela escala ECTF de Aguiar (2016). Já os itens da dimensão *comportamento* (fator 2) são percebidos de maneira distinta dos outros fatores. Isso indica que os conflitos relacionados ao tempo dedicado à família podem resultar em tensões nesse contexto e influenciar nas atividades profissionais, e vice-versa. Por sua vez, os resultados indicam que os comportamentos adotados para lidar com os conflitos da família-trabalho podem não ter interferência na noção de tempo e tensão. Foi calculado o coeficiente de Alfa de Cronbach para verificar a confiabilidade da escala (IFT), classificando-a ambas como consistência interna quase perfeita para a dimensão *tempo-tensão* (0,8750) e *comportamento* (0,8079) (Landis; Koch, 1977).

Dessa forma, conforme os resultados apresentados, verifica-se que as variáveis da análise fatorial do construto, incluindo as duas direções – ITF e IFT – estão correlacionadas, tornando a amostra adequada para as análises seguintes. Esses resultados foram substanciais para confirmar o instrumento (ECTF) aplicado nesta pesquisa, onde não foi necessário ajustes no modelo de Aguiar (2016) para este público, pois apresentou valores satisfatórios de comunalidade, bem como cargas fatoriais significativas para os fatores avaliados. Além disso, foram identificados aspectos relevantes para este público, sugerindo um forte vínculo entre as dimensões, sobretudo ao fator tensão, que, em ambas as direções, pode ser percebido como parte de uma única dimensão (*comportamento-tensão* e *tempo-tensão*). Essa percepção pode

apontar que a gestão do tempo e os comportamentos relacionados ao trabalho e à família não são isolados, mas interagem com a existência de estressores. No próximo tópico, serão analisadas cada dimensão separadamente.

Cabe ressaltar que as análises descritivas dos dados quantitativos foram realizadas por meio dos cálculos estatísticas de médias (μ) e desvio padrão (σ) para as duas interferências do construto, seguidos de cada dimensão (Malhotra, 2001). Estando os valores, que serão apresentados nos subtópicos a seguir, interpretados em três faixas: abaixo de 2,5 (nenhuma ou baixa interferência), entre 2,5 e 4,5 (moderada interferência) e acima de 4,5 (alto grau interferência) (Aguiar, 2012).

4.4 Apresentação e análise dos dados das dimensões do conflito trabalho-família

Nesta seção, serão apresentados e discutidos os fatores relacionados ao conflito trabalho-família, através das dimensões validadas pelas servidoras desta pesquisa (AFC). A análise combina os dados do questionário com a análise de conteúdo das entrevistas. Inicialmente, a tabela 14 exibe os resultados das medidas de posição e dispersão da ECTF para as duas direções de interferência do conflito. As adaptações realizadas para interpretação da escala ECTF, descritas na seção metodológica (tópico 3.4.1.2), estabelecem que quanto maior o valor médio obtido, maior é a percepção de interferência.

Apesar de ambas as direções do conflito apresentarem um nível de percepção classificado como moderado, a comparação das médias revela uma interferência mais acentuada do trabalho na família (ITF), com uma média de 4,17 ($\sigma=1,11$), que se aproxima da faixa superior de categorização. Em contrapartida, na interferência família-trabalho (IFT), com uma média de 2,63 ($\sigma=1,06$), apresenta uma média próxima ao limite inferior da categoria moderada, indicando quase uma interferência de baixo grau ($\mu < 2,5$).

Tabela 14 – Medidas de posição e dispersão (ECTF)

Interfaces do conflito	Média	Interpretação	Desvio-padrão
Interferência Trabalho-Família (ITF)	4,17	Moderada ($2,5 \leq \mu \leq 4,5$)	1,11
Interferência Família-Trabalho (IFT)	2,63	Moderada ($2,5 \leq \mu \leq 4,5$)	1,06

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Conforme evidenciado pela diferença nas médias obtidas, esse resultado sugere que as servidoras participantes percebem um impacto maior do trabalho na sua vida familiar. Esses achados corroboram com determinados estudos que apontam que as mulheres enfrentam

dificuldades maiores quando o trabalho interfere em suas responsabilidades familiares (Cheung; Wong, 2013; Pereira; Vieira; Matos, 2017; Picancio, 2022; Mabilia *et al.*, 2023). Mas, as próprias servidoras entrevistadas validam, como Larissa destaca: “*Bom, com certeza existe conflito porque, principalmente, entre o trabalho e conciliar a família, né? (...)*”. Segundo os autores Pereira, Vieira e Matos (2017), isso reforça os papéis de gênero, associando a mulher aos valores do cuidado. Mesmo com as mudanças sociais – transformação nos arranjos familiares e participação feminina no mercado de trabalho – a função de cuidar não foi desvinculada da figura feminina (Passos; Machado, 2022). A partir disso, o estudo sugere que as servidoras participantes reproduzem a visão social sobre o ser mulher.

Nessa linha, Santos e Netto (2021) salientam que, devido aos múltiplos papéis que desempenham, as mulheres tendem a priorizar o cuidado dos outros em detrimento de si mesmas, seja no trabalho, na família, o que dificulta a conciliação de suas responsabilidades, sem abandonar seu papel como líder das atividades do lar. Este discurso foi replicado pelas servidoras entrevistadas, por exemplo, quando Larissa expressa “*eu falo muito com os meus colegas que eu foco mais na minha família, porque eu sei a importância que tem a família para mim e no meu caso, ela é em primeiro lugar*”.

No mesmo sentido, Fabíola se manifesta, até mesmo evidenciando que suas responsabilidades familiares vêm antes das demandas profissionais, ao dizer “*eu não consigo entregar na mesma proporção no trabalho e para mim a prioridade é realmente a família, então eu acabo reduzindo a entrega no trabalho*”. A sua fala indica que ela sente não ser capaz de atender às exigências de ambas as esferas de maneira equilibrada, o que é reforçado quando, mais à frente, Fabíola menciona que decidiu reduzir sua carga horária de trabalho para acompanhar mais de perto o crescimento de sua filha na primeira infância. Complementando, Herculana esclarece, ao menos para ela, o que o trabalho significa nessa relação:

“(...) eu entendo que o nosso trabalho ele veio para servir a nossa família. Então a minha família vem sim em primeiro lugar. Tá não é que eu deixe de fazer as coisas que eu deixo de cumprir as minhas responsabilidades, mas eu entendo que o meu trabalho precisa servir a minha casa, servir a minha família. Então se lá não tiver bem nada vai ficar bem, né? Então eu acho que é o nosso primeiro trabalho. A nossa primeira coisa mais importante é a nossa casa, a nossa família, né? nossos filhos.” (Participante Herculana).

Essas falas revelam que, em vez de si mesma ou de seus interesses, sua prioridade é, de fato, sua família. Por conseguinte, torna-se relevante para a pesquisa a análise de Kraiser e Santos (2021), que destacam que, embora o trabalho seja fonte de orgulho e satisfação, a

identidade das mulheres ainda está atrelada ao casamento, à maternidade e à gestão da casa. A partir do discurso das servidoras entrevistadas, é possível observar que esses papéis estão internalizados, sugerindo que, para elas, os aspectos familiares fazem parte de como se reconhecem enquanto mulheres.

Embora a tentativa de manter os papéis tradicionais da mulher no espaço doméstico possa impactar na sua carreira, não são percebidos como tão significativos quanto quando o trabalho interfere na sua esfera familiar. Isso pode ser evidenciado pelas entrevistadas, quando Herculana diz *“Então se lá não tiver bem nada vai ficar bem, né? Então eu acho que é o nosso primeiro trabalho”*. Tanto que, essa perspectiva é, por vezes, reconhecida nas entrevistas, pois, ao serem questionadas sobre como percebem sua rotina de trabalho e vida familiar, as entrevistadas ressaltam mais situações em que o trabalho interfere na dinâmica familiar. Mara, por exemplo, afirma que percebe conflitos em sua rotina e, apesar de reconhecer que o inverso pode acontecer, ao mencionar a possibilidade de conflitos, enfatiza que, no trabalho, em determinados períodos *“estou mais apertada”*, quer dizer que o meio profissional está exigindo mais dela. Nesses momentos, ela relata ter que *“abrir mão das coisas lá em casa”*.

Carolina, que é mãe, informa que *“tem muito conflito”*, principalmente devido à sua ausência de casa por causa do trabalho, o que gera insatisfação em sua filha: *“Ela reclama que eu não tô em casa com ela para discutir coisas que ela vivência na escola ou para ajudar com a arrumação do quarto, por exemplo”*. Outro conflito que ela enfrenta, é que, às vezes, *“eu trago demanda do trabalho para casa”*. De acordo com Carolina, tanto o tempo fora de casa quanto o fato de levar o trabalho para o lar intensificam os conflitos, que se mostram sendo uma interferência do trabalho na família (ITF). Com isso, ela sente que não consegue dar suporte à filha ou ao marido, conforme gostaria. Inicialmente, tanto as falas de Mara quanto a de Carolina reforçam a ideia previamente destacada pelas participantes do questionário, de que as horas oficiais destinadas ao trabalho, em algumas situações, não são suficientes para cumprir as tarefas profissionais.

Outro ponto que merece atenção é que o conflito compartilhado por Carolina, enquanto mãe, não é exclusivo a ela. Neste sentido, a entrevista, já mencionada anteriormente, revela que Larissa também sente essa dificuldade de o trabalho interferir em relação a atenção que ela gostaria de dedicar ao filho, como por exemplo, auxiliando nas suas atividades escolares. Ela, inclusive, relata se sentir culpada por precisar se dedicar aos seus estudos da pós-graduação e ao tempo exigido pelo trabalho, *“Tô lá no trabalho, não posso estar aqui”*, referindo-se à sua casa. A servidora Herculana, também mãe, compartilha esse sentimento de

culpa, devido à cobrança de seus filhos por mais presença sua: “*As crianças assim demandam bastante, então a gente, às vezes, se culpa um pouco do que tem que deixar, né? E querem estar mais juntos, mas às vezes não é possível, mas quando possível eu me faço presente, né?*”.

A princípio, diante dos relatos, observa-se que a maternidade intensifica o conflito trabalho-família (ITF), uma vez que as mães entrevistadas relatam sentir uma forte responsabilidade em atender às demandas emocionais e práticas dos filhos, em consonância aos estudos de Greenhaus e Beutell (1985) e Frone (2003). Assim, essas mulheres se esforçam para conciliar o desejo de estarem presentes na vida dos filhos com a manutenção das suas carreiras. Essa dualidade é refletida na fala da entrevistada Herculana: “*então assim eu costumo dizer que muitas vezes a gente é cobrada de ser mãe, como se não fosse profissional e de ser profissional, como se não fosse mãe*”, isso pode desencadear sentimento de culpa, uma percepção comumente apontada na literatura (Costa, 2018; Moraes; Abrão; Míoto, 2015; Santos; Netto, 2021; Silva; Macedo; Oliveira, 2022; Teixeira; Bomfim, 2016). Em particular, Silva, Macedo e Oliveira (2022) destacam que o trabalho pode tanto resultar no distanciamento da família e amigos quanto na falta de tempo para se qualificar profissionalmente.

Esse esforço feminino para equilibrar a rotina, conforme apontam Ceribeli e Silva (2017), coloca as mulheres em um dilema entre sua carreira e a maternidade. Conciliar ambas as esferas pode ser uma decisão difícil de conviver, com consequências negativas para a vida delas. Logo, muitas optam por abdicar do trabalho remunerado para se dedicar integralmente à maternidade, ou até reduzir suas jornadas de trabalho (Moraes; Abrão; Míoto, 2015). Esse foi o caso da servidora Fabíola, cuja redução da carga horária foi acompanhada por uma diminuição na sua remuneração. No entanto, isso não significa menor carga de trabalho, como ela mesma alega “*as minhas tarefas continuam as mesmas, eu tenho uma sobrecarga para lidar ali (...), mas eu consigo administrar*”.

Ainda assim, Fabíola vê essa decisão como um alívio, pois considera que “*o primeiro grande conflito*”, em suas palavras, na relação trabalho-família (ITF), é “*a gente não acompanha o crescimento dos filhos se você trabalha o dia todo, você entrega, você terceiriza isso a alguém, ou a escola, ou um ajudante, né? Então é um grande conflito!*”. Isso significa que, incapaz de atender às suas expectativas de gênero, a mulher terceiriza suas responsabilidades, normalmente para outras mulheres. Dessa forma, as dinâmicas patriarcais e a divisão social do trabalho se mantêm, com os homens não compartilhando as obrigações domésticas com as mulheres, pelo menos não o suficiente, ao ponto de elas deixarem de

serem vistas como as principais responsáveis pelas atividades do lar e pelo cuidado dos filhos (Silva *et al.*, 2020; Vieira; Amaral, 2013).

Mesmo aquelas que não são mães também percebem conflitos, sobretudo do trabalho na família (ITF), como é o caso de Lorrana, ao dizer “*Olha... é... um pouco complicado, porque às 8 horas que a gente fica no trabalho, com certeza fazem diferença, né, para esse contato com familiar e tudo mais (...)*”. Ela sente a necessidade de estar mais presente com a família, como, por exemplo, acompanhá-los ao médico, mas os horários fixos de trabalho a impedem. Situação semelhante é vivida por Luísa que, além disso, aponta que o tempo dedicado ao trabalho a impede de fazer suas tarefas domésticas e praticar atividades físicas. Pois, ao chegar em casa, se sente cansada para realizá-las, como descreve a seguir:

“Conflito assim, em termos de disponibilidade de tempo, sim, eu percebo um conflito, né? É pouco tempo. A gente tem pouco tempo para cuidar da casa, da saúde, né, dos entes queridos, né? Que eu tenho pais que já são mais de idade assim. (...) E é puxado assim quando não tem ninguém para fazer as atividades domésticas, né? Então chegar em casa ainda ter que exercer essas atividades. (...) Por exemplo, fazer uma atividade física, né? Quando chega nessa idade já não é mais uma questão assim é de estética, né? Recomendação médica, então assim, não pode abrir mão. Então, assim, às vezes, eu chego cansada e ainda tenho atividade para fazer, né?” (Participante Luísa).

Dentro do contexto do modelo tradicional de família, nota-se que, para as mulheres, independentemente de ser mãe ou não, o ambiente familiar representa uma esfera importante em suas vidas, incluindo tanto a supervisão dos filhos, para aquelas que são mães, quanto a administração da casa, a atenção aos familiares e o cuidado consigo mesmas. Vale ressaltar que as entrevistadas não foram direcionadas a abordar aspectos conflituosos nas duas direções (ITF e IFT). Ficou a critério de cada entrevistada refletir sobre sua rotina e, caso percebesse conflitos, mencioná-los. O interesse foi confirmar essa percepção pela análise descritiva dos dados (medidas de posição).

No entanto, o conflito pode se sobressair da família para o trabalho, como mostram os estudos chilenos de Jiménez-Figueroa, Busto-Ramirez e Orellana-Cornejo (2023) em que a maioria da amostra é predominantemente feminina. Segundo os autores, isso se deve ao acúmulo de cuidado ao lar enfrentado pelas mulheres, dificultando a separação entre as esferas familiar e profissional, o que impacta seu desempenho no trabalho. Além do mais, a pesquisa aponta uma correlação entre o conflito e a percepção de igualdade de gênero, indicando que à medida que o conflito aumenta, a percepção de igualdade diminui, refletindo a sobrecarga imposta pelos estereótipos de gênero.

Portanto, não significa que a vida familiar não tenha causado impacto na carreira das servidoras entrevistadas, como quando Fabíola comenta: “*Éh, eu falo que se eu não fosse uma*

funcionária da UFV, eu já teria sido demitida. Por conta das várias vezes que eu tive que sair do trabalho para atender demandas familiares, né?”. Porém, os impactos do trabalho sobre as responsabilidades familiares foram mais fortemente destacados, possivelmente pelas razões intrínsecas apresentadas na fala acima da entrevistada Fabíola. Isto é, por se tratar de um emprego público, com garantia de estabilidade e um plano de carreira com teto, pode proporcionar maior flexibilidade para atender demandas familiares sem acarretar prejuízos significativos ao cargo público.

O fato é que essa rotina coloca as mulheres em uma situação de sobrecarga. Como apontam Vieira e Amaral (2013, p. 413) “O ideal das mulheres é o de ser beija-flor, ágeis, bem-sucedidas em todos os papéis, mas com leveza e sem perder a feminilidade”. Entretanto, o desenrolar da tentativa de conciliação é a iminência de tensões e conflitos (Vieira; Amaral, 2013). Determinadas expressões foram mencionadas pelas entrevistadas, reforçando essa ideia, como algumas apresentadas a seguir:

“Éh! Os conflitos são constantes, né?” (Participante Eurides)

“Olha... é... um pouco complicado” (Participante Lorrana)

“É bem complicado! Assim é muito dinâmico, né? Tem dia que flui super bem. Tem dia que é muito, muito cansativo, a gente se culpa, né?” (Participante Herculana)

“O tempo é pouco para tanta coisa” (Participante Larissa)

O resultado disso são efeitos amplamente discutidos na literatura, isto é, mulheres cansadas, sobrecarregadas e exaustas por trabalharem sem serem valorizadas por isso (Caixeta; Barbato, 2004; Silva; Macedo; Oliveira, 2022). Observa-se, ainda, que permanece enraizado na figura feminina a necessidade de agradar os outros e de ceder às pressões sociais. Logo, possui dificuldade de dizer não, o que leva ao acúmulo de responsabilidades maternas, à falta de apoio e às exigências profissionais. Essas questões agravam um cenário que é tido como “natural”, desencadeando quadros de esgotamento físico, emocional e psíquico (Castro; Brandes, 2024).

No entanto, nem todas conseguem perceber uma relação com tantos conflitos e dificuldades entre trabalho e família. Entre as participantes, Cynara é um exemplo de servidora que demonstra administrar bem as duas esferas da vida, afirmando que *“na maioria das vezes eu tô conseguindo conciliar, é uma vez ou outra que eu não consigo”*. Ainda assim, algumas vezes, lamenta ocasionalmente não poder participar de datas comemorativas familiares por conta do trabalho. Neste sentido, cabe destacar que Cynara é solteira e mora apenas com sua cachorra, companheira e dependente. Sua percepção é relevante, pois pode representar a experiência de outras servidoras com o mesmo perfil. É o caso da participante Lorrana, também solteira e sem dependentes, que apesar de mencionar que as horas

cumpridas no trabalho comprometem seu tempo com a família, ela conclui “até então, eu estou conseguindo conciliar bem”. Após a análise descritiva das duas interfaces de interferência, nas duas seções posteriores, serão discutidos os principais fatores de cada direção do conflito (ITF e IFT).

4.4.1. Avaliação das dimensões do trabalho na família

A princípio, foram analisados os dados descritivos referentes aos fatores de interferência do trabalho na família (ITF), incluindo tanto as estatísticas de cada dimensão quanto os itens pertinentes a elas, conforme exposto na tabela 15. Paralelamente, foi realizada a análise de conteúdo das entrevistas, a fim de comparar e enriquecer a discussão. Ao confrontar as médias das duas dimensões, constata-se que a dimensão *tempo*, com média de 4,61 ($\sigma=1,20$), apresentou um valor maior que a dimensão *comportamento-tensão*, cuja média foi de 3,88 ($\sigma=1,25$). Interpretando, o resultado indica que o *tempo* é um fator de alto grau de interferência ($\mu>4,5$), enquanto *comportamento-tensão* é um fator com moderada interferência na relação trabalho-família ($2,5\leq\mu\leq4,5$).

Tabela 15 – Medidas de posição e dispersão (ITF)

Item	Média	Interpretação	Desvio-padrão
Dimensão: Tempo			
ITF1 Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria	4,73	Alto grau ($\mu>4,5$)	1,35
ITF4 O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa	4,60	Alto grau ($\mu>4,5$)	1,50
ITF5 Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares	4,73	Alto grau ($\mu>4,5$)	1,33
ITF7 Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho	4,39	Moderada ($2,5\leq\mu\leq4,5$)	1,50
Geral	4,61	Alto grau ($\mu>4,5$)	1,20
Dimensão: Comportamento-tensão			
ITF2 Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família	4,15	Moderada ($2,5\leq\mu\leq4,5$)	1,49
ITF3 Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa	3,70	Moderada ($2,5\leq\mu\leq4,5$)	1,58
ITF6 Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto	4,37	Moderada ($2,5\leq\mu\leq4,5$)	1,52
ITF8 Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (uma melhor mãe e/ou esposa)	3,30	Moderada ($2,5\leq\mu\leq4,5$)	1,68
Geral	3,88	Moderada ($2,5\leq\mu\leq4,5$)	1,25

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Compreende-se que há uma dificuldade em conciliar os horários e os prazos do trabalho com os compromissos familiares, o que sugere uma percepção de falta de tempo nessa esfera. Essas evidências reforçam estudos anteriores (Feijó *et al.*, 2017; Macedo; Ribeiro, 2022; Picancio, 2022; Shimabuku; Orsiolli, 2019; Strobino; Teixeira, 2014; Teixeira; Bomfim, 2016; Vilela; Lourenço, 2018) que apontam o fator tempo como principal gerador de conflitos trabalho-família, destacando seu impacto no equilíbrio entre os papéis. Aliás, Silva, Rossetto e Rebelo (2010) identificam que o tempo afeta mais nas dinâmicas familiares do que nas relações profissionais, conforme os resultados deste estudo.

Ao analisar cada item da dimensão, nota-se que as médias estão aproximadas entre si, com valores significativos para serem classificadas como de alto grau de interferência, com dois itens, ITF1 e ITF5, com valores superiores à média geral, ambos com média de 4,73, acompanhados por desvio padrão de 1,35 e 1,33, respectivamente. Seguido pelo item ITF4 com média de 4,60 ($\sigma=1,25$). A exceção é o item ITF7, classificado como de interferência moderada, apresentando uma média de 4,39 ($\sigma=1,50$). Esse item reflete o contexto em que as servidoras relatam “deixar de fazer coisas” com a minha família devido ao tempo dedicado ao trabalho. Por se tratar de uma situação mais ampla, é possível que algumas participantes não percebem o item como tão relevante quanto os outros itens.

Os relatos das participantes permitem compreender as razões por trás da percepção de “alto grau de interferência” encontrado, refletida na sensação de falta de tempo para o ambiente familiar. “*É falta tempo, se eu pudesse ter mais eu gostaria*”, destaca Eurides. Essa percepção está relacionada a dois aspectos principais levantados nos diálogos. O primeiro aspecto refere-se à insuficiência de horas trabalhadas para atender as demandas profissionais, o que leva algumas participantes a realizarem tarefas do trabalho em casa. Vilela e Lourenço (2018) apontaram resultados semelhantes, ressaltando a extensão das longas jornadas além do local de trabalho que contribuem para os conflitos enfrentados pelas profissionais. Essa dificuldade é mencionada por Cynara, Luísa, Eurides, Carolina e Mara, abrangendo tanto docentes quanto TAEs. No caso de Cynara e Luísa, observa-se que o aumento de horas dedicadas ao trabalho está relacionado às exigências de seus cargos de chefia. A seguir, alguns relatos:

“Assim porque, principalmente agora que eu tô na como coordenadora. Eu sempre tenho que estar trabalhando até tarde, às vezes final de semana eu tô tendo que trabalhar. E aí acaba assim que, às vezes, o lazer você vai ter que deixar um pouco de lado para poder suprir algumas demandas né?” (Participante Cynara).

“E mesmo eu tentando não trazer trabalho para casa, às vezes vem uma preocupação, né, um incômodo. Assumindo o carro de chefia, às vezes eu recebo mensagens fora do horário, né? É mais isso mesmo, não tem tempo para me

dedicar... eu sinto né? Que eu não tenho tempo para me dedicar a nenhuma outra atividade extra, de lazer, digamos assim, né?” (Participante Luísa).

“No trabalho para dar conta de fazer tudo e não precisar levar para casa ou precisar que a minha família sinta a minha falta porque eu trabalho sozinha no setor, eu não tenho outras pessoas para dividir tarefas comigo, né? Eu acumulo tarefas. E, às vezes, eu penso (...) ou eu precisaria de mais tempo ou eu preciso de mais ajuda.” (Participante Carolina).

Acontece que esse aspecto pode estar associado a percepção de sobrecarga, relatada pelas participantes em resultados anteriores. O outro aspecto apontado tem relação com o número de horas que devem ser cumpridas no ambiente de trabalho que impedem de estarem mais tempo com a família ou em casa cumprindo as tarefas domésticas. Teixeira e Bomfim (2016) confirmam que a intensa dedicação e o envolvimento no trabalho fazem com que as profissionais reclamem da falta de tempo para as suas famílias. Os relatos de algumas participantes exemplificam esta situação:

“Ah com certeza, a maior parte do meu tempo é no meu trabalho. Tanto é que eu criei meu ambiente de trabalho para que eu pudesse me sentir em casa, minhas plantas... Sabe como? Porque na maior parte do tempo é aqui.” (Participante Mara).

“Com certeza o trabalho do meu caso trabalho interfere muito na minha vida familiar porque a maior parte do dia né, quase o dia todo, praticamente, eu trabalho 8 horas diárias, eu deixo de estar com a minha família, né, com meu filho, eu preciso de alguém para estar com meu filho para eu poder trabalhar então interfere muito.” (Participante Larissa).

“Ah então, a questão da falta de tempo assim, às vezes eu chego em casa, bem cansada, eu tenho que, às vezes, preparar comida, colocar roupa para lavar essas questões assim de família (...) eu acho que a gente passa muito tempo no trabalho.” (Participante Luísa).

O interesse é que, a fala de Luísa evidencia como as longas horas no local de trabalho a deixam tão cansada, ao ponto de impedi-la de executar suas atividades domésticas e pessoais. Essa experiência reflete diretamente o item ITF5: “Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares”. Item que, inicialmente, associado à dimensão “tensão” no modelo teórico, mas de acordo com a AFC, para o público da pesquisa foi realocado para dimensão “tempo”, o que se revela coerente com o relato de Luísa. Muitas vezes, ambos os aspectos foram apontados pela mesma servidora e, segundo elas, dificultam a dedicação de mais tempo de convivência com os familiares, principalmente com os filhos, no caso das mães. Além disso, impactam na realização de atividades físicas voltadas à saúde e bem-estar, bem como na vivência de momentos de lazer e socialização.

Embora a dimensão *comportamento-tensão* tenha um impacto menos intenso em relação ao *tempo*, isso não significa que ela não interfira na relação trabalho-família. Esta dimensão está associada a pressões comportamentais e estressores. Porém, os resultados indicam que, com base nas médias, as questões emocionais e estressantes tiveram um impacto maior nas servidoras participantes da pesquisa, sendo os itens ITF2 e ITF6. O item ITF6, tem maior representatividade nesta dimensão com média de 4,37 ($\sigma=1,52$), seguido pelo item ITF2 apresentando média de 4,15 ($\sigma=1,49$). Voydanoff (2005) ressalta o transbordamento psicológico, que ocorre quando estresses e tensões profissionais afetam interações na vida familiar, podendo ser tão significativos quanto os aspectos do tempo.

O que se observa nos relatos é que a tentativa de conciliar as esferas da vida acaba gerando uma pressão para conseguir cumpri-las. Como mostra Fabíola: *“Sim, a gente tá o tempo todo pensando no que tem que fazer numa listinha imaginária de coisas, né? E aquele momento de sentar e apreciar o momento ele quase não existe porque você tá o tempo todo projetando as coisas que você não fez ou que precisa ser feito”*. Ocorre que, essa rotina resulta na presença de estressores e desgaste emocional, conforme mencionado pelas participantes, que, em menor ou maior intensidade, indicam tais impactos, alinhando-se aos resultados obtidos pelas médias. De modo geral, é destacado por elas:

“Sim, sim, principalmente pressão do trabalho em casa. Muitas vezes, a gente acaba não estando inteira lá, né? Eu, às vezes, desconto nas crianças. Eu tô estressada!” (Participante Herculana).

“É, tem dia que, assim, eu chego bem esgotada mesmo. Não, não fisicamente, mas parece que mentalmente né? Dá vontade de só chegar e deitar e não fazer mais nada. Mas acaba que tem que fazer, né? Mas assim, há um tempo atrás, eu tava me sentindo bem, bem cansada mesmo, bem sobrecarregada mesmo. O fato de ter voltado a fazer atividade física, eu acho que deu uma melhorada nisso.” (Participante Luísa).

“Eu consigo balancear bem consigo, já acostumei, né? No caso! Mas, com certeza, a gente fica cansado sim. Chega a época de férias, a gente já tá assim no limite, né?” (Participante Lorrana).

“A questão emocional ela tá funcionando de forma que o trabalho tá gerando um pouco de depressão, porque a gente vê, que a gente deixa de dar assistência para família em função do trabalho e não tem a mesma valorização que a gente recebe da família.” (Participante Carolina).

Como visto, os relatos evidenciam efeitos do desgaste físico e mental, manifestado por sentimentos de estresse, culpa, cansaço extremo, frustração e depressão, principalmente diante da necessidade de ter que balancear as pressões do trabalho com a casa, corroborando com estudos anteriores que apontam efeitos semelhantes (Silva; Rossetto; Rebelo, 2010; Picancio,

2022). Libardi *et al.* (2020) destaca que, neste contexto, as mulheres são mais afetadas, o que compromete a percepção de bem-estar delas no trabalho.

Essa percepção é consistente com o índice observado no item ITF6 ($\mu=4,37$), que reflete o impacto dos turnos longos e demandas excessivas de trabalho, resultando em esgotamento físico e mental ao final do dia. O estresse é atribuído às pressões do trabalho decorrentes da sobrecarga e das atividades extras (Vilela; Lourenço, 2018). O item ITF2 ($\mu=4,15$) também se mostrou significativo, indicando que as participantes frequentemente se sentem emocionalmente sugadas pelo trabalho. Contudo, os relatos sugerem que mesmo com o esgotamento não deixam de contribuir com as responsabilidades familiares. Mesmo cansadas, elas demonstram um senso de obrigação em atender as demandas familiares, talvez não conforme gostariam.

De fato, os efeitos dessa situação recaem sobre elas, no seu bem-estar e tempo dedicado a si mesmas. Teixeira e Bomfim (2016) destacam que, ao priorizarem a assistência afetiva aos outros, acabam se negligenciando, estando os seus cuidados pessoais condicionados à “sobra de tempo”. Mara ilustra isso: “(...) *porque diante de muitas coisas que eu tenho, entre dar conta da casa, das minhas responsabilidades, do meu trabalho que é o ganha pão da minha família. Eu fico! Eu fico em último lugar. Ou melhor, se eu for olhar direitinho, nem me olho para ter essa percepção*”. Por outro lado, Cynara e Lorrana, apesar de, em determinados momentos, sentirem cansaço ou preocupação relacionados ao trabalho, consideram equilibrar o emocional. Cynara comenta: “*Éh, mas é, eu sou uma pessoa que é muito difícil me tiraaar, como é que eu vou te dizer, abalar meu emocional na questão de trabalho só se tiver muita loucura mesmo que eu chegue a perder um pouco do sono*”. Um aspecto comum entre elas é que ambas são solteiras, não têm filhos e moram sozinhas.

Com médias menores, estão as exigências comportamentais, são eles, os itens ITF3 ($\mu=3,70$, $\sigma=1,58$) e ITF8 ($\mu=3,30$, $\sigma=1,68$). Apesar dos padrões comportamentais não serem percebidos com a mesma intensidade que questões como a falta de tempo e ainda, mesmo que em menor grau, a tensão, os relatos revelam aspectos que influenciam a maneira como esses padrões são determinados. Com base nas falas, não abordam diretamente questões comportamentais conforme descrito nos itens ITF3 e ITF8, ou seja, comportamentos que não são eficazes no trabalho para resolver ou melhorar questões pessoais e familiares. No entanto, são evidenciados que as participantes, em sua maioria, adotam comportamentos diferentes no trabalho e na família, como estratégias para lidar de maneira eficaz com cada contexto.

Os achados de Vilela e Lourenço (2018) confirmam que, embora algumas mulheres participantes da pesquisa relatem comportamentos semelhantes no trabalho e na família, isso

não gera conflitos significativos, pois a maioria consegue adaptar suas atitudes aos diferentes papéis. O que é também sustentado por Fabíola e Mara. Fabíola, por exemplo, descreve: *“Não, assim, eu acho que eu sou bem parecida nos dois ambientes, é do meu perfil, seja um pouco mais... ter mais liderança e comandar. Então aqui eu assumo a função de coordenadora mesmo, assim do espaço do uso e não tenho dificuldades nisso. E em casa acaba sendo também porque o meu marido não assume, então eu assumo essa função”*. Ela reconhece que tal postura pode levá-la a ser vista como “mandona”, mas ressalta que, para garantir o funcionamento das duas interfaces, entende que essa é a atitude que lhes resta.

No entanto, isso não se restringe a Fabíola. Rótulos como “mandona”, “agressiva” e “irritante” são comumente destinados a mulheres que se comportam de forma assertiva ou expressam suas ideias em público. Essa visão negativa perpetua estereótipos depreciativos e desqualificadores, reforçando preconceitos sobre o papel das mulheres nas organizações e na sociedade (Argolo, 2022; Ministério Público do Trabalho, 2018). E isso pode se intensificar quando alcançam cargos hierárquicos elevados, nos quais as mulheres são mais cobradas em relação ao seu comportamento do que os homens. Como resultado, “não podemos ser nós mesmas”, pois correm o risco de serem taxadas como “chata demais” ou “exigente demais” (Santana, 2021).

Embora Herculana e Cynara, no primeiro momento, mencionam terem os mesmos comportamentos, acabam revelando diferenças nas suas falas seguintes, assim como Luísa, Larissa, Lorrana, Eurides e Carolina. De modo geral, elas destacam que no trabalho são exigidas condutas mais formais e rígidas, que transmitem seriedade. Larissa exemplifica que essa necessidade se dá porque *“no trabalho a gente tem uma rotina (...) a gente tem muitos detalhes que a gente tem que seguir uma rotina certinha, a gente não pode mudar tem que ter uma certa organização”*.

Além disso, Cynara e Carolina sugerem que tais comportamentos são necessários devido ao gênero, como forma de assegurar respeito e reconhecimento em seus cargos. Por exemplo, Cynara comenta: *“Principalmente a gente que é mulher, né? (...) Então eu tenho que ter um comportamento que vai me condizer com a professora e assim ter um certo respeito da turma”*. Como destacado por Rodrigues e Silva (2015), as mulheres precisam diariamente provar que são competentes para se manterem em seus cargos, muitas vezes adotando posturas consideradas “masculinas”. Por outro lado, em casa, o ambiente é descrito como mais informal, descontraído e relaxante, tanto consigo quanto com seus familiares. Larissa compartilha sua percepção sobre essa diferença:

“Em casa, por mais que a gente tente ser mais organizado no dia a dia, a gente é mais relaxado, a gente fica mais tranquilo, né, com a família. Tô em casa, não tem aquela obrigação de ter que dar uma satisfação, às vezes, para o chefe, alguma coisa, a gente não tem isso em casa, então em casa é um momento que a gente relaxa a gente, descansa até de tanta rotina que a gente tem no trabalho.” (Participante Larissa).

Ocorrem conflitos, quando as condutas padrão de um papel são incompatíveis com as expectativas em relação ao comportamento em outro, como sugerido pelos estudos de Greenhaus e Beutell (1985), isso é confirmado pelo relato de Carolina. No trabalho, ela percebeu a necessidade de elevar a voz para ser ouvida em um ambiente dominado por homens. Acontece que, para ela, não é tão fácil se desvincular dessa postura: *“A gente chega muito estressada em casa trazendo a cabeça a mil do trabalho, né?”*. Como resultado, Carolina acaba falando alto com seus familiares, e quando isso ocorre *“o pessoal fica assim, nossa, você tá falando muito alto, não precisa disso”*. Essa experiência evidencia como os conflitos do trabalho afetam a família (ITF).

Além do mais, essa incompatibilidade de comportamentos provoca estressores em Carolina, revelando uma associação entre os aspectos comportamentais no trabalho que interferem gerando tensões no ambiente familiar. Isso corrobora com AFC, que indica que, para o público da pesquisa, os fatores de tensão e comportamento são percebidos como uma única dimensão, sugerindo estarem interligados, como mostra o tópico. Similar ao estudo de Silva, Rossetto, Rebelo (2010), que evidencia transbordamentos emocionais diante dos comportamentos causados pelos conflitos, afetando a concentração e redução de desempenho, enquanto na família gera insatisfação, aborrecimento e o desejo de ter mais tempo para a família. Algo semelhante é apontado por Mara, mas não ilustrando causadores de estressores, mas sim, comportamentos que funcionam na sua rotina para evitar tensões, trata-se de ter uma postura organizada e planejada para atender seus compromissos, se não, ela alega: *“eu não estaria dando conta até hoje, eu já teria surtado”*. Após apresentar os resultados e a discussão desta seção, avançaremos para as análises das dimensões relacionadas à interface família-trabalho.

4.4.2 Avaliação das dimensões da família no trabalho

Para analisar a interferência da família no trabalho (IFT), foram aplicadas estatísticas para cada dimensão e seus respectivos itens, junto a análise de conteúdo das entrevistas sobre a temática, permitindo um aprofundamento nas discussões. Os resultados mostram que a

dimensão *tempo-tensão* teve média de 2,48 ($\sigma=1,16$) e a dimensão *comportamento*, 2,95 ($\sigma=1,41$), conforme apresentado na tabela 16. Observa-se que o fator *tempo-tensão* foi classificado como baixo grau de interferência ($\mu < 2,5$), enquanto o *comportamento* apresentou interferência moderada na relação família-trabalho ($2,5 \leq \mu \leq 4,5$).

Conforme abordado anteriormente (tópico 4.4 desta seção), a IFT foi percebida de forma menos significativa pelas participantes. Inclusive, as entrevistas reforçaram esse resultado, já que, ao serem questionadas sobre aspectos relacionados ao tempo, tensão e comportamento, as participantes relataram com maior frequência circunstâncias em que o trabalho interferia na esfera familiar, apresentadas no tópico anterior. Ainda assim, impactos nessa relação podem ser explorados para entender possíveis fontes de conflito. Voydanoff (2005) destaca que, mesmo que em menor intensidade, fatores como horas extras imprevistas e a falta de suporte contribuem para o conflito família-trabalho.

Nesta pesquisa, a dimensão comportamento, ao apresentar um nível moderado de interferência, sugere que certos comportamentos no ambiente familiar podem influenciar as dinâmicas de trabalho. Pelo menos, um potencial maior de impacto em comparação aos aspectos relacionados ao tempo e à tensão.

Tabela 16 – Medidas de posição e dispersão (IFT)

Item	Média	Interpretação	Desvio-padrão
Dimensão: Tempo-tensão			
IFT1 O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho	2,84	Moderada ($2,5 \leq \mu \leq 4,5$)	1,56
IFT2 Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho	2,91	Moderada ($2,5 \leq \mu \leq 4,5$)	1,57
IFT3 O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira	2,56	Moderada ($2,5 \leq \mu \leq 4,5$)	1,62
IFT4 Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho	2,26	Baixo grau ($\mu < 2,5$)	1,38
IFT6 A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho	2,36	Baixo grau ($\mu < 2,5$)	1,44
IFT7 Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares	1,91	Baixo grau ($\mu < 2,5$)	1,28
Geral	2,48	Baixo grau ($\mu < 2,5$)	1,16
Dimensão: Comportamento			
IFT5 Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho	3,06	Moderada ($2,5 \leq \mu \leq 4,5$)	1,56
IFT8 Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho	2,84	Moderada ($2,5 \leq \mu \leq 4,5$)	1,51
Geral	2,95	Moderada ($2,5 \leq \mu \leq 4,5$)	1,41

Fonte: dados da pesquisa (2024)

No tocante, analisando cada item da dimensão *comportamento*, IFT5 ($\mu=3,06$, $\sigma=1,56$) e IFT8 ($\mu=2,84$, $\sigma=1,51$), percebe-se uma aproximação entre as médias, ambas classificadas como de interferência moderada. De certa forma, sugere que, para algumas servidoras, os comportamentos que funcionam em casa e usados para resolver problemas familiares não são os mesmos utilizados no trabalho, indicando que eles não contribuem para lidar com as situações profissionais. De fato, isso parece refletir uma estratégia, às vezes, consciente, da maioria das participantes para adotar comportamentos distintos para lidar de maneira eficaz e resolutiva em cada contexto. Como exemplificado por Lorrana, “*na família não demanda essa formalidade*”, referindo-se à diferença em relação às exigências do ambiente do trabalho.

Dessa forma, as participantes identificam a esfera familiar como um espaço de maior relaxamento, apesar das demandas existentes. Pois suas falas indicam menos preocupação com os comportamentos adotados em casa do que quando se referem ao trabalho, como se, no contexto familiar, suas atitudes não fossem julgadas, permitindo-lhes expressar uma versão mais “leve” de si mesmas. Isso pode ser ilustrado pela fala de Eurides: “*E em casa sou outra, né, com as crianças, eu brinco com eles. Então eu tenho outra postura totalmente diferente. Em alguns momentos também, eu tenho que ser rígida com eles, né? Educar e ensinar, mandar estudar, mandar tomar banho, aquelas coisas... então eu acho que o comportamento, ele muda muito assim?*”.

As falas também mostram que, mesmo sem a intenção, as participantes podem adotar atitudes mais rígidas ou acabar extravasando seus comportamentos em casa, muitas vezes, de maneira diferente do que gostariam. Isso pode ocorrer pelo peso da rotina, que acaba sendo descarregado no ambiente familiar, como quando Herculana diz “*Eu tento ser inteira onde eu tô, é claro que em casa, às vezes, a gente extravasa mais né*”, sugerindo que, se houver comportamentos menos eficazes, que seja com a família, quase como se esperasse uma compreensão por parte deles, diferentemente do trabalho. Essa perspectiva é reforçada por Carolina, ao afirmar que “*A família reconhece e valoriza e no trabalho a gente deixa de ficar com a família, a gente se desdobra, faz um monte de coisa e não tem o mesmo reconhecimento que a gente tem em casa, né?*”.

Observa-se que, embora a família exija responsabilidades e afazeres, é também o espaço que acolhe e reconhece os esforços das participantes. Assim, de maneira semelhante, Luísa compartilha essa percepção, reconhecendo a existência de conflitos decorrentes de incompatibilidades de sua visão e a da instituição em determinadas situações. Mas ressalta que não se relacionam à esfera familiar. Conforme descreve: “*em casa é muito boa assim, não tenho, a minha relação com o meu parceiro é de parceria mesmo (...) Eu não me sinto assim,*

eu sinto que nós dois somos sobrecarregados, digamos assim, pelas atividades domésticas e do trabalho em conjunto”.

Portanto, os conflitos que possam vir a surgir nessas relações estão associados ao fato de cada esfera – familiar e profissional – demandar comportamentos específicos. Quando essas expectativas não são atendidas, pode haver descompassos que geram conflitos (Greenhaus; Beutell, 1985). No caso da esfera familiar, as participantes destacam que as condutas adotadas no lar não funcionam no ambiente profissional. Para elas, atitudes mais “leves” e “espontâneas” são percebidas como prejudiciais à carreira, pois podem não transmitir a autoridade e o respeito necessários para atuar de forma eficaz nessa esfera.

Quanto à dimensão *tempo-tensão*, os itens, de maneira geral, pouco interferem na relação família-trabalho. No entanto, as exceções são IFT1 ($\mu=2,84$, $\sigma=1,56$), IFT2 ($\mu=2,91$, $\sigma=1,57$) e IFT3 ($\mu=2,56$, $\sigma=1,62$), classificadas como de interferência moderada. No contexto, isso sugere que, em certa medida, aspectos familiares que demandam tempo e geram estresse nas servidoras, tornando desafiador equilibrá-las com o empenho no trabalho, podem contribuir para conflitos na tentativa de equilibrar ambos. Mesmo essa dimensão apresentando menor interferência em comparação às demais, as participantes destacaram como percebem os impactos que, ainda assim, podem se tornar possíveis fontes de conflito.

O que se observa no contexto das participantes é que as demandas e preocupações provenientes da esfera familiar são constantes, alinhando-se aos achados de Vilela e Lourenço (2018), que apontam a sobrecarga de demandas familiares como uma fonte de tensão nessa esfera. Isso é esperado, considerando que, conforme exposto em outras discussões, elas priorizam a família e assumem o papel principal nos cuidados familiares. Mesmo quando terceirizam ou compartilham essas responsabilidades, a gestão dessa esfera permanece sob sua responsabilidade. Esse cenário, no entanto, pode levar à sobreposição da esfera familiar sobre a profissional, resultando em interferências que, em alguns casos, chegam a prejudicar a trajetória de suas carreiras na UFV. O relato de Herculana mostra como essa dinâmica se manifesta:

“Com certeza. Se eu quisesse dedicar mais ao meu trabalho, dedicaria. Eu passaria mais tempo, eu me envolveria em mais coisas, né, dentro da universidade. Mas vejo que não é o momento, então sim, o tempo que eu dedico para mim, para minha família, muitas vezes interfere eu poderia estar investindo mais na minha carreira no momento, mas não é o momento, entende? Mas interferir, interfere! Com certeza! Tanto que pessoas aí, que talvez não dê tanta importância, ou que não tenham filhos, tenham já muito galgado muito mais coisas dentro da instituição do que eu” (Participante Herculana).

O relato de Herculana pode representar o que ocorre com outras servidoras, conforme evidenciado em circunstâncias evidenciadas pelas respostas ao questionário nos itens IFT1, IFT3 e IFT7, que abordam questões relacionadas ao “tempo”. O item IFT1, em particular, apresentou a segunda maior interferência desta dimensão para as participantes, expressando fatores, de modo geral, relativos ao tempo gasto com responsabilidades familiares que interferem nas atividades de trabalho, que inclusive, acontecem com frequência. Além disso, na fala de Herculana, percebe-se que essa falta de tempo dedicada ao trabalho devido às intercorrências familiares impede que ela esteja “*investindo mais na minha carreira*” (IFT3).

Apesar da presença do item IFT7, os relatos indicam que, mesmo quando a quantidade de tempo dedicada à família for superior, isso não necessariamente implica deixar de realizar tarefas do trabalho, o que pode explicar a baixa significância desse item em relação aos outros. Fabíola, por exemplo, relata que, o fato de reduzir sua carga horária para estar mais presente cuidando da filha, as tarefas no trabalho permaneceram as mesmas. Segundo ela, “*as minhas tarefas continuam as mesmas*”, o que resultou em sobrecarga no trabalho. No entanto, ela consegue gerenciar essa situação graças à autonomia proporcionada pelo ambiente de trabalho, que lhe permite planejar suas demandas. Destacando que se trata de um serviço público, caracterizado por oferecer estabilidade aos trabalhadores, Fabíola afirma: “*Então eu tenho uma sobrecarga (...) mas eu consigo ainda administrar porque eu dilui isso ao longo do mês e aqui no meu setor eu tenho liberdade para administrar as minhas tarefas, sabe?*”.

Carolina também compartilha uma experiência semelhante, destacando a necessidade de se ausentar do trabalho para atender às demandas da filha, estando de acordo com a liberdade citada por Fabíola. No entanto, mais uma vez, a sua ausência não significa deixar de fazer o trabalho. Para isso, Carolina explica: “*Aí preciso distanciar do trabalho, né, para conseguir suprir e isso faz com que eu traga mais trabalho para casa, para repor as atividades também*”.

Retomando o depoimento de Fabíola, entre as outras participantes, ela foi a que mais destacou os impactos da família no trabalho, na tentativa de conciliar as duas esferas. Neste sentido, ela relata que está “*o tempo todo*” planejando e projetando o que precisa ser feito, o que, muitas vezes, gera tensões. Ela afirma:

“Então eu paro e falo: “não chega, né? Esse aqui é o meu limite!” Porque senão vai se tornar insustentável, então compromete. E eu vejo isso muito pelo meu trabalho anterior à maternidade e agora sabe, então antes, eu tinha muito mais disponibilidade, por exemplo, para ficar fora do horário (...) mas para mim a prioridade é realmente a família, então eu acabo reduzindo a entrega no trabalho” (Participante Fabíola).

Um ponto profissional específico de Fabíola é a sua carga horária reduzida com remuneração proporcional, que ela justificou pela necessidade de estar mais presente com a filha na sua primeira infância. Apesar de ter tomado uma decisão consciente para aliviar sua rotina, seus relatos sugerem que a chegada de sua filha acabou prejudicando o seu envolvimento com o trabalho. Como ela mesma aponta: *“Já senti que interferiu, por exemplo, no meu envolvimento, na minha vontade de me envolver no trabalho, de criar coisas novas, isso interfere porque você sabe que você já tá cansado, então né? Isso limita o seu avançar.”*

Além disso, essa incompatibilidade de horários provoca estressores, como o cansaço sentido por Fabíola, revelando uma associação entre os aspectos de “tempo”, neste caso, a falta dele para o trabalho, que gera “tensões” profissionais. Esses fatores confirmam a AFC deste estudo, que leva os participantes a perceberem a relação (IFT) entre tempo e tensão como uma mesma dimensão. Picancio (2022) corrobora essa percepção ao afirmar que a sobrecarga de trabalho, incluindo as horas do seu dia para o trabalho remunerado e o acúmulo de funções, principalmente as tarefas domésticas, resultam em altos níveis de estresse para essas mulheres. Sendo assim, o impedimento de dedicar mais tempo ao trabalho, devido às demandas familiares, podem gerar estressores e ansiedade, o que pode afetar a concentração (IFT4) e a capacidade de trabalho (IFT6).

Neste sentido, Eurides reforça a falta de concentração no trabalho, dizendo: *“Em vários momentos, sim, acontece, né? (...) outra hora muita coisa na família que me atrapalha a concentrar, né? No trabalho”*. Sua fala destaca a quão desafiadora pode ser a representatividade feminina no mercado de trabalho, diante dos custos envolvidos na conciliação dos papéis (Simões; Hashimoto, 2012). Até mesmo no serviço público, isso pode se traduzir em obstáculos adicionais para as servidoras (Andrade; Marques; de Melo, 2023; Silva *et al.*, 2020). De acordo com o Movimento Pessoas à Frente (2024), tais desafios resultam em menor ascensão a cargos de liderança e “espaços de poder” nos cargos públicos, além de uma maior concentração feminina em áreas sociais e de cuidado, como gestão de pessoas, educação, assistência social e saúde. Esses pontos foram retomados e aprofundados no tópico 4.5.2 deste estudo.

Isso conduz às questões expressas no item IFT2, envolvendo como as tensões vividas em casa frequentemente deixam as participantes preocupadas com problemas familiares no trabalho. Carolina exemplifica essa situação, ainda que de forma inconsciente: *“Eu tenho muito o auxílio do meu marido. Por que sem ele né? Não teria como funcionar porque a maior parte do tempo eu não tô em casa (...) mas enquanto eu estou no trabalho, às vezes ele me liga, né? Para auxiliar ou fazer chamada de vídeo?”*. Percebe-se que, embora Carolina

seja grata pelo apoio do marido, ela está presa às demandas familiares enquanto deveria estar se dedicando ao trabalho.

Acontece que essas barreiras estão enraizadas nas questões de gênero, que determinam os estereótipos sociais sobre os papéis de homens e mulheres, atribuindo, sobretudo, às mulheres da “cuidadora natural” (Mundim *et al.*, 2024). Isso pode causar uma preocupação constante em manter o domínio familiar sob controle. Em seguida, procurou-se analisar as relações existentes entre as variáveis pessoais e profissionais com as duas interfaces do conflito entre trabalho e família.

4.5 Relação entre as variáveis pessoais e profissionais com o conflito trabalho-família

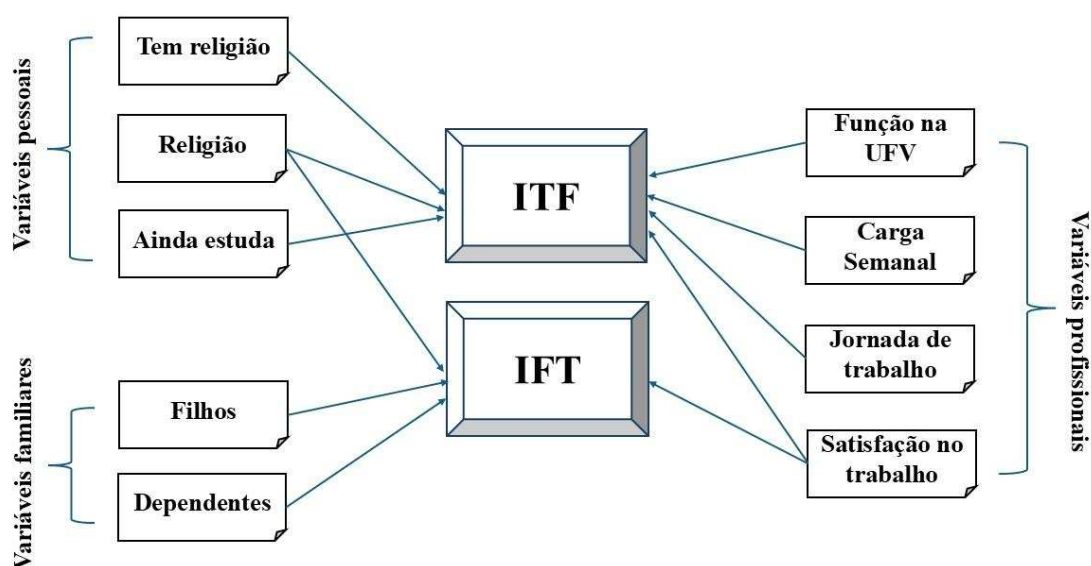
Michel *et al.* (2010) destacam que determinados fatores demográficos (estado civil, gênero, estrutura familiar, presença de filhos) podem influenciar na percepção e ocorrência de conflitos na dinâmica entre trabalho e família. Com base nisso, esta seção, investigou possíveis relações existentes entre as variáveis pessoais e profissionais das servidoras participantes da UFV e as interfaces do conflito – ITF e IFT – para verificar se essas variáveis demográficas afetam a percepção de conflito.

Embora a pesquisa não incluía comparações de gênero (mulher e homem), conforme ressaltado por Frone (2003), variáveis como idade, estado civil e status parental mostram-se relevantes no impacto entre trabalho e família e, por isso, foram consideradas na análise. Por meio de testes estatísticos (*Mann-Whitney* e *Kruskal Wallis*), foi possível identificar diferenças significativas nas variáveis pessoais, familiares e ocupacionais em relação à percepção do conflito das servidoras participantes, com base em dados coletados na primeira fase da pesquisa (questionário). Adotou-se um nível de significância de $p < 0,05$ para interpretar os resultados, conforme descrito no tópico metodológico 3.4.1.3.

Os dados coletados permitiram a comparação entre as variáveis a seguir em relação aos *p-valores* de ITF e IFT, respectivamente: idade ($p=0,1416$) ($p=0,1745$); escolaridade ($p=0,8677$) ($p=0,6680$); renda ($p=0,0763$) ($p=0,5413$); estado civil ($p=0,4498$) ($p=0,6286$); filhos ($p=0,2944$) ($p=0,0178$); outros dependentes ($p=0,4540$) ($p=0,0178$); grau de responsabilidade financeira ($p=0,9262$) ($p=0,1184$); tem religião ($p=0,0275$) ($p=0,6219$), religião ($p=0,0463$) ($p=0,0264$); ainda estuda ($p=0,0002$) ($p=0,6630$); função na UFV ($p=0,0463$) ($p=0,7242$); carga semanal ($p=0,0012$) ($p=0,9324$); jornada de trabalho ($p=0,0051$) ($p=0,6812$); tem cargo de chefia ($p=0,8269$) ($p=0,8063$), importância no trabalho ($p=0,3187$) ($p=0,4051$); satisfação no trabalho ($p=0,0001$) ($p=0,0191$).

Os resultados das correlações apontaram relações significativas em alguns casos. Inicialmente, observou-se a interferência trabalho-família nas seguintes variáveis: ter ou não religião ($p=0,0275$), determinada religião ($p=0,0463$), ainda estuda ou não ($p=0,0002$), função na UFV ($p=0,0463$), carga semanal ($p=0,0012$), jornada de trabalho ($p=0,0051$) e satisfação no trabalho ($p = 0,0001$). Depois, houve interferência família-trabalho nas seguintes variáveis: ter ou não filhos ($p=0,0178$), ter ou não outros dependentes ($p=0,0178$), religião ($p=0,0264$) e satisfação no trabalho ($p=0,0191$). A figura 6 apresenta uma síntese dos resultados que mostraram relações significativas ($p<0,05$) com cada interface, permitindo uma visão dos diferentes fatores (pessoais, familiares, profissionais) da vida das servidoras participantes que influenciam sua percepção do conflito entre trabalho e família.

Figura 6 – Síntese das comparações entre as interfaces trabalho e família e as variáveis pessoais, familiares e profissionais



Fonte: dados da pesquisa (2024)

Nas subseções a seguir, serão discutidos os resultados da análise para cada interface. Com isso, compreender os fatores que tendem a influenciar a conciliação entre trabalho e família, identificando, assim, possíveis antecedentes e mediadores de conflitos para o grupo de interesse da pesquisa. Os dados quantitativos serão confrontados e corroborados com os resultados qualitativos, possibilitando, mais uma vez, um enriquecimento na investigação da realidade observada (Santos *et al.*, 2020).

4.5.1 Interferência do trabalho na família

Para as participantes, a interferência do trabalho na família é mais influenciada por fatores ligados ao ambiente profissional, como carga semanal, a jornada de trabalho, a função desempenhada e o nível de satisfação no trabalho. De modo geral, essa conclusão é coerente, pois esses fatores que são decorrentes do trabalho podem afetar na gestão do tempo e da energia disponíveis para as atividades familiares. Contudo, aspectos pessoais, como a prática religiosa e a continuidade dos estudos, também exercem uma influência significativa na relação trabalho-família. A tabela 21 apresenta os dados que permitiram essa interpretação.

Tabela 21 – Comparação entre variáveis pessoais, familiares e profissionais e o ITF

Variável	P-valor
Tem religião	0,0275
Religião	0,0463
Ainda estuda	0,0002
Função na UFV	0,0463
Carga semanal	0,0012
Jornada de trabalho	0,0051
Satisfação no trabalho	0,0001

Fonte: dados da pesquisa (2024)

A carga semanal e a jornada de trabalho sugerem que a quantidade de horas e os turnos de trabalho estão associados ao impacto do trabalho na dinâmica familiar, em consonância com as perspectivas de Greenhaus e Beutell (1985) e Netemeyer, Boles e McMurrian (1996). Na UFV, segundo as participantes, existem diferentes tipos de jornadas de trabalho. Os dados levantados mostram que a mais comum é a de 8 horas com intervalo, seguida por menores percentuais de jornadas de 6 horas, 4 horas sem intervalos e turnos alternados. Além disso, resultados anteriores revelam que suas jornadas frequentemente ultrapassam as 40 horas semanais oficiais, evidenciando uma sobrecarga sobre as servidoras. Conforme Lubrajska (2014), quanto maior o envolvimento diário no trabalho, mais suscetível a experiência de conflitos entre os papéis.

Entretanto, a jornada de trabalho na UFV impacta de forma distinta as duas principais carreiras: TAEs e docentes. As técnica-administrativas (TAEs), com horas fixas de trabalho e o registro obrigatório de ponto diariamente, sentem que o tempo longe de casa as impedem de estarem mais presentes e de atender as necessidades familiares como gostariam. Larissa destaca essa questão ao afirmar: *“porque a gente poderia aproveitar esse tempo com a família, mas a gente tem que cumprir o horário, aquela carga horária do dia a dia. É uma*

rotina estressante também não só por causa da carga de trabalho, não, mas de ter que estar ali no local de trabalho”.

A carreira de docente exige 40 horas semanais e dedicação exclusiva, apresentando particularidades inerentes ao ambiente universitário. Neste sentido, as participantes docentes destacaram desempenhar múltiplas funções, abrangendo tanto atividades em sala de aula quanto extraclasse. Mara detalha sua rotina, representando a experiência das docentes na UFV:

“Aqui na UFV, eu desempenho minhas atividades de ensino, pesquisa e extensão, dou no mínimo 8 horas de aulas semanais todo semestre (...) Então isso é o resumo da carga básica. Do básico que eu sou obrigada a fazer. Agora você tem os outros que você tem que fazer e se você quiser fazer precisa se virar nos 30 por fora para escrever um artigo (...) Estou com um livro para finalizar que não dou conta que estou com 265 páginas e faltam assim que eu não sei disso. Tem uns editais para concorrer, e muitas vezes, os editais têm uns prazos e aí isso fica apertada (...) Então são muitas essas demandas do ponto de vista profissional por isso que jamais seria possível encaixar, né? Ensino, pesquisas, extensão e a administração, né? Quando a gente faz parte de comissões e etc. em 40 horas” (Participante Mara).

Essa rotina coaduna em longas jornadas de trabalho para cumprir as suas atribuições, o que sugere um acúmulo de funções na UFV. Acontece que as irregularidades de turnos dos turnos, combinada com a dedicação exclusiva, acaba exigindo alto comprometimento com ensino, pesquisa e extensão, o que pode levar a um desequilíbrio entre vida profissional e pessoal (Freitas; Abrantes; Guimarães, 2020; Silva, Nascimento; Melo, 2021).

Estando relacionado ao próximo fator que apresenta relação significativa com o trabalho-família (ITF): a função na UFV. Isso pode sinalizar que os diferentes cargos exercidos na UFV são impactados de maneira diferente pelas exigências do trabalho e da família. Em uma análise descritiva dos relatos, as docentes dedicaram mais tempo para apontar suas demandas profissionais na UFV, reiterando um possível acúmulo de funções na carreira, conforme discutido anteriormente.

No entanto, isso não significa, necessariamente, que as docentes enfrentam mais conflito, até porque as TAEs, ocupando diferentes cargos na instituição, também relataram desafios em conciliar a família com as demandas profissionais. Nesse processo, até mesmo, entre as TAEs, a percepção de interferência pode variar conforme as funções desempenhadas. Além disso, ambas as carreiras mencionaram dificuldades em acompanhar os estudos dos filhos, levar familiares ao médico, cuidar da alimentação da família, organizar a casa e praticar atividades físicas.

Além disso, a satisfação no trabalho tem uma forte influência sobre a interferência do trabalho na vida familiar. A literatura sobre o conflito trabalho-família aponta correlações

negativas entre esses fatores (Frone, 2003; Greenhaus; Beutell, 1985; Netemeyer; Boles; McMurrian, 1996), indicando que níveis menores de satisfação profissional tendem a uma maior percepção de que o trabalho interfere na vida familiar (Aguiar, 2012; Canuto; Matos, 2024). Apesar de não ser possível confirmar, nesta pesquisa, a existência de uma correlação negativa, constatou-se que a maioria das servidoras participantes apresentou altos níveis de satisfação no trabalho (tópico 4.2.1). Ainda assim, resultados anteriores identificam uma percepção de interferência do trabalho na vida familiar, o que, de forma preliminar, não pode ser sustentado pelo modelo compensatório proposto por Frone (2003).

Segundo Frone (2003), a insatisfação em um domínio, como o trabalho, pode levar a um esforço adicional na família como uma forma de compensação. No entanto, as participantes, embora satisfeitas no trabalho, relatam sentir a necessidade de compensar o tempo dedicado ao trabalho, esforçando-se para estarem mais presentes com a família. Adicionado a isso, algumas participantes manifestaram insatisfação com a aparente falta de preocupação da instituição em promover a conciliação entre trabalho e vida pessoal, o que sugere que, ainda que satisfeitas no trabalho, essa satisfação pode não ser completa. A análise detalhada da percepção das servidoras quanto à postura institucional da UFV será aprofundada em seções posteriores (tópico 4.6).

De certa forma, pode-se sugerir que a satisfação, inclusive laboral, pode atuar como mediadora na relação entre a adição de trabalho e a presença de conflitos trabalho-família. Isso implica que altos níveis de satisfação tendem a reduzir a percepção de sobrecarga, o que, por sua vez, diminui a existência de conflitos (Carvalho, 2024; Zardo e Carlotto, 2020). Assim, embora as participantes tenham apontado acúmulo de funções, sobrecarga de trabalho e certas discordâncias quanto à postura da UFV, elas se consideram satisfeitas com sua carreira. Essa satisfação pode levar a uma interpretação mais suave das situações desafiadoras, resultando, portanto, em uma menor intensidade de conflitos entre os papéis.

A continuidade dos estudos também impacta a percepção de interferência do trabalho na família (ITF). Frone (2003) entende que o estudo adiciona uma demanda extra à jornada familiar, sendo, a princípio, uma prática realizada fora da jornada de trabalho, que pode exigir tempo e energia além do trabalho. Conforme destacado por Larissa, que está cursando uma pós-graduação atualmente: *“Com isso tudo também... o meu (pós-graduação), ele não tem afastamento então eu tô trabalhando normalmente, executando minhas atividades e estudando e, às vezes, alguma coisa, a gente tem que abrir mão, né?”*

Porém, é importante considerar o contexto específico do ambiente investigado, neste caso, o meio acadêmico. Em que tanto TAEs quanto as docentes são estimuladas a dar

continuidade a qualificação profissional. Para as TAEs, essa qualificação garante a elas melhorias salariais. O mesmo ocorre com as docentes, mas também a atualização e o envolvimento com os estudos acabam sendo requisitos intrínsecos à carreira. As universidades são espaços competitivos para as professoras e professores, pois exigem a produção acadêmica constante gerando pressão por resultados, como participação em pesquisas, eventos acadêmicos, palestras, publicações de artigos e livros, avaliação de artigos em revistas acadêmicas, bancas e orientações de alunos, tornando-se pré-requisitos de um profissional capacitado. Por outro lado, a ausência de resultados pode levar a uma percepção negativa sobre o desempenho, oportunidades de progressão na carreira e avaliação institucional.

Diante disso, distinta a visão de Frone (2003), para as participantes, o estudo pode estar mais associado à esfera do trabalho. Essa interpretação é similar à observada no estudo de Silva, Rossetto e Rebelo (2010) sobre mulheres gerentes de banco, onde o estímulo à ascensão profissional através dos estudos resulta em uma diminuição ainda maior do tempo e energia disponíveis para a vida familiar. No caso da UFV, mesmo aquelas participantes que não estão formalmente estudando (matriculadas em cursos) reforçam a prática e necessidade de atualizar conhecimentos e buscar crescimento profissional. Fabíola, por exemplo, relatou ter realizado outros concursos para avançar na carreira. Ou como Cynara, que menciona fazer aula de inglês e Mara que comenta precisar concluir um livro que está escrevendo e concorrer a certos editais.

A religião, outra variável pessoal, se apresenta como um fator de interferência do trabalho na família, em duas medidas, primeiramente, o fato de ter ou não religião influencia na percepção das participantes sobre como o trabalho interfere, em algum nível, na família. Da mesma forma, pode impactar nessa relação o tipo de prática religiosa adotada pelas participantes da pesquisa. Os dados coletados mostram que a maioria declara ter uma religião, entre as crenças mais representativas estão, respectivamente, católicos, espíritas, protestantes e cultos afro.

De acordo com Lopes (2015), a religião é um dos aspectos importantes da vida humana que deve ser levado em consideração quando se trata da relação trabalho-família e vice-versa. Neste contexto, as esferas da vida, como família, trabalho, comunidade, lazer e a religião, foram avaliados, sendo que religião e comunidade tiveram menor destaque em termos de relevância (tabela 11). Isso também é evidenciado nos relatos, pois apenas Mara incluiu em sua rotina tanto compromissos religiosos como comunitários, ao dizer *“E aí eu tenho uma ligação religiosa também, tenho meus compromissos religiosos em uma*

comunidade aqui (cidade que reside) (...) Eeeh eu tenho compromissos porque eu também sou apoiadora da rádio comunitária. E é isso, são tantas coisas (...)”.

Poucos estudos exploram essa relação, como o caso desta pesquisa. Entretanto, os resultados indicam que a religião foi um fator de influência na dinâmica entre vida profissional e pessoal. Diante dos efeitos prejudiciais do conflito sobre o bem-estar, as pesquisas têm se voltado para estratégias que atenuem esse conflito. Neste sentido, Picancio (2022) destaca que as mulheres recorrem a táticas pessoais, como a busca espiritual. Assim, a prática religiosa pode atuar como um suporte emocional, servindo como uma estratégia de *coping* ou de rede de apoio que ajuda a lidar com as tensões existentes entre os papéis. A seguir, serão apresentadas as discussões decorrentes dos resultados da interface entre família-trabalho.

4.5.2 Interferência da família no trabalho

Na relação família-trabalho, por sua vez, espera-se que fatores vinculados à família, ou até mesmo pessoais, possam influenciar, por exemplo, na gestão do tempo e da energia disponíveis para as atividades profissionais. Os resultados foram condizentes com essa perspectiva, apontando que as participantes são significativamente afetadas por aspectos como filhos e dependentes, mas também pela religião e satisfação no trabalho, variáveis pessoais e profissionais, respectivamente. Os dados estão expostos na tabela 17.

Tabela 17 – Comparação entre variáveis pessoais, familiares e profissionais e IFT

Variável	P-valor
Religião	0,0178
Tem filhos	0,0178
Outros dependentes	0,0264
Satisfação no trabalho	0,0191

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Neste caso, apenas o tipo de religião praticada, influencia a percepção das participantes sobre como o papel na família interfere, de alguma forma, no trabalho. Embora os dados da pesquisa indiquem que a religião não foi apontada como uma das esferas mais relevantes na vida das participantes, mais uma vez ela se mostrou influente. Isso pode indicar que, conforme apontado nos achados de Picancio (2022), para esse grupo, a religião pode atuar como mediador, com sua presença funcionando como uma tática pessoal de suporte emocional nesta dinâmica, sobretudo por meio da escolha religiosa. Nos resultados, não foi

possível identificar qual prática religiosa específica exerce maior impacto. No entanto, por exemplo, uma religião que valoriza fortemente a família pode amenizar a percepção da interferência das demandas familiares na carreira da praticante.

Entre os fatores familiares, tiveram influência na vida profissional o fato de ter ou não filhos, assim como a presença ou ausência de dependentes sob sua responsabilidade. Nesse contexto, comparados a pessoas sem filhos ou dependentes, os pais – sobretudo aqueles com filhos pequenos ou famílias numerosas (Greenhaus; Beutell, 1985; Lubraÿska, 2014) – e a presença de dependentes adicionam mais responsabilidade às suas dinâmicas de vida (Renk; Buziquia; Bordini, 2022), o que pode impactar na percepção de conflitos (Greenhaus; Beutell, 1985; Netemeyer; Boles; McMurrin, 1996; Vilela, 2018). A participante Luísa, servidora da UFV que não é mãe, quando pontua as atividades familiares na sua rotina, reconhece e reitera em sua fala que a presença de uma criança tende a sobrecarregar mais a rotina. Ela diz: *“Eu acho que no meu caso ainda é um pouco, uum pooouco (prolongamento na fala) mais tranquilo, porque eu não tenho filhos ainda, né? É, mas o que eu vejo assim das minhas colegas que tem filho ainda mais puxado às vezes, né?”*.

Vale ressaltar que, para o grupo de mulheres participantes, a família, incluindo os filhos, é uma prioridade em suas vidas. Mesmo assim, o que esse resultado sugere é que a responsabilidade de cuidar dos filhos e dependentes impacta a forma como enxergam sua dedicação à carreira e a capacidade de acompanhar as demandas profissionais, ao menos conforme suas expectativas. Os relatos das participantes mães, ao serem questionadas sobre a influência da maternidade em seu desempenho profissional, indicam que essa dinâmica interfere em dois aspectos. Das seis participantes que são mães, quatro enfatizaram mais os impactos negativos em sua carreira, quando, por exemplo, Carolina, relata que em vários momentos precisa se distanciar do trabalho para atender as demandas da rotina da filha, como consultas e ocorrências na escola. Nesse sentido, Herculana, diz *“eu tento dar o meu melhor em cada lugar, mas é claro que se eu não tivesse filhos, eu teria mais tempo disponível para dar mais aqui, dentro da Universidade, né?”*.

Mas, para isso, Larissa levanta uma característica típica do serviço público em que trabalha, a baixa expectativa de crescimento na carreira TAEs: *“não tem expectativa de crescimento de carreira tão grande, né? Então, nesse caso, eu acho que ajuda um pouco a questão do filho porque você não tem aquela cobrança tanto assim”*. O que, por um lado, facilita lidar com as demandas da maternidade, já que, segundo ela, não valeria a pena dedicar tantas horas ao trabalho, uma vez que o retorno não seria significativo. Ao mesmo tempo, também considera que *“dentro dessa hierarquia que a instituição tem você tem possibilidade*

de melhorar de criar relacionamentos” sugerindo que isso poderia trazer alguns benefícios profissionais, mas, como mãe, sente que dedicar mais ao trabalho e a esses relacionamentos, significa abrir mão de cuidar do filho.

Fabiola reforça essa perspectiva “*não no nível de fazer ou não fazer bem-feito, eu não acredito que isso interfira não! Mas as demandas da maternidade ela interfere nas decisões que você toma acerca do seu trabalho, acerca das escolhas profissionais que você faz*”. Ou seja, as decisões profissionais das mães passam a ser moldadas ou limitadas pelo impacto que podem ter na vida dos filhos(as). No caso de Fabiola, por exemplo, precisou adaptar suas escolhas em dois momentos: ao adiar o ingresso no doutorado e ao recusar um concurso que oferecia maior retorno financeiro, mas exigia uma mudança de cidade que afetaria a rotina de sua filha e de sua família.

Porém, a maternidade também traz aspectos positivos. Eurides afirma que a chegada de um filho faz muita diferença, mas não apenas de forma negativa, como a falta de tempo. Mas, ela também destaca uma parte muito positiva da maternidade que é “*você ter um propósito*” e “*traz novas experiências*” que a enriqueceram profissionalmente. De forma semelhante, Mara vê a chegada dos seus filhos como uma “*bola propulsora*” que aumentou sua responsabilidade e determinação “*Porque, agora você fala, agora é para o resto da vida*”. Isso a motivou a investir ainda mais em sua carreira acadêmica “*Não podia parar!*”. Mesmo que tenha sido necessário “*levar filho para tudo*”, incluindo os filhos em suas atividades profissionais, como aulas, palestras e cursos ao longo de sua trajetória.

Além disso, mesmo aquelas que frisaram mais aspectos negativos, algumas, em uma tentativa que parece misturar culpa e autoaceitação em suas falas, como uma forma de amenizar a ideia de que os filhos possam ser vistos como um fator negativo em suas vidas. Para isso, buscam atenuar possíveis arrependimentos ou julgamentos, seja de si mesmas ou dos outros. Fabiola, por exemplo, reforça sua aceitação ao dizer: “*estou no lugar que gosto de trabalhar*”. Já Larissa enfatiza que algumas decisões na carreira eram um desejo pessoal, pois seu foco sempre foi a família. Herculana, por sua vez, encontra consolo ao afirmar: “*Você tem uma única versão e eu desempenho diversas funções, né?*”, em seguida, diz que faz o seu melhor para lidar com todas as demandas.

No geral, a relação mãe-profissional, pode ser representada por uma balança: ao se dedicar mais a um papel, pode parecer que outro fica em segundo plano. Assim, as escolhas feitas para equilibrar a vida familiar e a carreira nem sempre parecem atender a todas as expectativas. Acontece que, a chegada de um filho costuma dificultar o gerenciamento da rotina familiar e profissional (Kim; Kim; Kim, 2019; Pereira; Vieira; Matos, 2017; Simon;

Nunes; Cardozo, 2021). Nesta dinâmica, devido aos papéis de gênero, a responsabilidade pelos cuidados com o lar e a família, na grande maioria das vezes, recai sobre as mulheres (Silva *et al.*, 2020; Vieira; Amaral, 2013). O próprio contexto investigado nesta pesquisa confirma essa tendência, conforme as análises apresentadas até o momento.

Apesar de algumas participantes da UFV relatarem divisão de responsabilidades, em muitos casos, as mulheres assumem a maior parte das atividades domésticas e cuidados com os filhos. Com exceção de Carolina, que, devido a questões de saúde, percebe que seu marido “*tá fazendo tudo*”, ela destaca que, fora essas circunstâncias recentes, a organização da casa é compartilhada de forma igual. Diferentemente de Herculana, ela explica:

“A maior parte é a mãe que faz não né? Não adianta a gente achar que não, principalmente, porque meu marido trabalha em uma empresa privada, então assim suga muito mais a pessoa né, viaja muito, chega tarde (...) Existe uma questão que, às vezes, eu falo que parece que o trabalho do marido sempre é mais importante do que o nosso. Né, então, às vezes ele precisa realmente estar inteiro no trabalho aconteça o que acontecer. A mãe parece sempre que tem uma responsabilidade maior em relação aos filhos. Isso não é regra, tá? Talvez pela minha personalidade, pela personalidade dele, pelo tipo de trabalho dele, pelo tipo do meu trabalho. Mas, eu vejo isso, na maioria das famílias, assim que acaba que eu brinco, né? Não é à toa que a gente xinga filho da mãe, né? A gente não chega filho do pai.” (Participante Herculana).

Passos e Machado (2022) destacam que costuma ser as mulheres a renunciarem às suas aspirações profissionais para se dedicarem à família, enquanto o trabalho masculino é visto como prioridade entre o casal, mesmo quando as responsabilidades financeiras são compartilhadas, conforme sugere os achados deste estudo. Também revela que, mesmo quando as tarefas domésticas são divididas, a carga mental da organização dos lares permanece, na grande maioria, com as mulheres. Luísa, por exemplo, afirma que as atividades são igualmente distribuídas, mas relata: “*nem sempre ele consegue ir lá e fazer sem a minha, vamos dizer assim, não é minha autorização (pequeno sorriso), né, mas minha confirmação, né? De estar conversando comigo... tem que ter a minha lembrança (risadas)*”. Essa percepção é compartilhada por outras participantes da pesquisa.

“Então hoje, basicamente, limpeza e comida é a minha ajudante que faz, mas quem coordena sou eu então o que quem diz: “o que tem que limpar”, “o que tem que ser feito de almoço, coisas” sempre fui, e nunca teve uma iniciativa por parte do meu marido para fazer isso.” (Participante Fabíola).

“Mesmo ele sendo assim, sabendo que a responsabilidade fica mais para mulher e ele dividindo essa responsabilidade comigo, mesmo assim, eu tenho que, eu sinto a necessidade de ter que estar orientando e demandando, às vezes, certos tipos de coisas. Porque eu vejo, às vezes, assim, eu não sei se a questão de perfil, se é de gênero, alguma coisa assim. De a gente é mais ativa, né? (...) eu sinto que por mais que a gente divide as atividades, eu tenho que ficar organizando e demandando. Todo mundo faz, mas tem que ter uma iniciativa de alguém orientando para fazer.” (Participante Larissa).

“E a questão da gestão da casa também sabe é mulher; a gente aqui que enxerga, que vê, que porque senão chega lá não tem pasta de dente, não tem sabonete é? Cadê acabou. Ué, ninguém comprou né? Então assim é a mente da mulher, realmente eu acho que ela tem essa, essa dinâmica mais pesada.” (Participante Herculana).

Luísa, complementa, que o processo de administrar e coordenar as tarefas da casa *“faz a gente sobrecarregar, às vezes, eu penso e até falo, às vezes: Nossa, tô cansada de pensar!”*. Larissa compartilha uma experiência similar, relatando que essa sobrecarga contribuiu para seu adoecimento. Durante boa parte do casamento, ela assumia todas as demandas da casa e o cuidado com o filho, pois o marido tinha dois empregos, e esse era o acordo entre eles. Contudo, essa situação a deixou *“(…) superesgotada. Exausta tá! Começando a ficar doente emocionalmente. Porque eu já não tinha mais aquela motivação, já tava muito estressada”*. Foi somente durante a pandemia, quando o marido deixou um dos empregos, que as atividades familiares passaram a ser mais equilibradas.

As falas das participantes evidenciam a sobrecarga feminina nos lares, muitas vezes atribuída a características pessoais, como sugerem Herculana e Larissa, ao relacionarem a proatividade a traços de personalidade. Herculana diz *“talvez pela minha personalidade, pela personalidade dele, pelo tipo de trabalho dele, pelo tipo do meu trabalho”* e Larissa reforça *“eu não sei se a questão de perfil, se é de gênero, alguma coisa assim. De a gente é mais ativa, né? Ai tem que fazer isso, então vamos fazer, a gente não fica enrolando”*. Ainda que mencionem a influência de questões de gênero, é possível identificar a internalização de visões sociais que reforçam a ideia de que as mulheres *“preferem”* ou *“são naturalmente mais aptas”* em lidar com as tarefas domésticas e o cuidado familiar (Clímaco, 2020; Santos; Santos; Silva, 2023), conforme evidenciado em resultados anteriores desta pesquisa.

Fabíola ilustra essa percepção ao afirmar que seu parceiro considera *“natural”* que ela assume esses papéis, ao mesmo tempo, ela reconhece que essas atribuições podem estar relacionadas a pressões sociais. Ao dizer: *“ele trata como se fosse uma, naturalmente eu assumo esse papel porque é natural para mim e não porque alguém precisa fazer o que tem que ser feito, sabe?”*. No entanto, esse cenário perpetua a divisão tradicional de tarefas e dificuldades de mudanças na percepção das responsabilidades entre os cônjuges.

Mas Fabíola acrescenta outro aspecto: *“mas eu acho que ele sabe das, digamos assim, das regalias como funcionária, sabe?”*, levantando o contexto do trabalho desta pesquisa. Diante disso, as características associadas ao cargo público, como a possibilidade de se ausentar do trabalho sem grandes prejuízos devido à garantia de emprego acabam sendo utilizadas como justificativa para as servidoras assumirem maiores responsabilidades

familiares, e assim “*não se dispõe a fazer porque ele sabe que eu tenho uma regalia entre aspas para fazer isso, entendeu? Então, ao mesmo tempo, que entende ele também se aproveita da situação para não assumir responsabilidades*”. Isso, de certa forma, reforça a visão de que as servidoras participantes da UFV precisam conciliar sua carreira pública com a dinâmica familiar, esfera em que assumem mais atribuições e responsabilidades.

Com isso, as mulheres acabam assumindo uma sobrecarga maior de tarefas em comparação aos homens (Chowdhury; Karmakar, 2023), o que as leva a enfrentar obstáculos que impactam seu crescimento profissional (Fiúza *et al.*; 2016; Madalozzo; Blofield, 2017; Ferreira; Teixeira, 2022; Gomes, 2020). Isso, muitas vezes, pode resultar, segundo Costa e Gonçalves (2023), em lentidão na progressão das carreiras femininas. Em outros casos, pode levá-las a abandonar o trabalho remunerado para se dedicar à maternidade (Moraes, Abrão, Mioto, 2015).

Por fim, observa-se novamente a associação entre satisfação no trabalho, dessa vez associada a interferência no trabalho. Maia, Alloufa e Araújo (2016) afirmam que, em um ambiente de trabalho satisfatório, a pessoa tende a não levar conflitos para casa, transferindo esse bem-estar para sua vida pessoal. Caso contrário, o ambiente de trabalho pode gerar conflitos. Zardo e Carlotto (2020) complementam, destacando o papel mediador da satisfação com a vida na percepção de conflitos.

Dessa forma, se as servidoras estão satisfeitas no trabalho e percebem menos interferência da família no trabalho conforme resultados anteriores, isso pode indicar uma relação positiva entre os dois fatores, em que a satisfação no trabalho pode contribuir para uma gestão familiar equilibrada, sem impactar negativamente o desempenho profissional. Contudo, não foi possível investigar a satisfação das participantes além do trabalho (satisfação com a vida, conjugal, parental). Além disso, mesmo com a abertura para certos questionamentos, esses aspectos (tipos de satisfação) também não foram levantados pelas participantes.

Ainda assim, um aspecto que pode ser relacionado a esses aspectos foi o papel de mãe. Para elas, a família é prioridade em sua vida, o que pode indicar uma fonte de satisfação por terem construído uma família. No entanto, há uma dualidade, pois, ao mesmo tempo, sentem que a maternidade interferiu em seu desempenho profissional. Nesse contexto, buscando atenuar os conflitos, a próxima seção aborda as estratégias adotadas pelas servidoras para lidar com essa situação, incluindo uma análise tanto de suas iniciativas pessoais quanto da postura institucional.

4.6 Postura Institucional: percepção das servidoras *versus* práticas organizacionais

Nesta seção, busca-se responder ao quarto objetivo específico, que é compreender a percepção das servidoras sobre a postura institucional, práticas e políticas organizacionais relacionadas ao conflito trabalho-família sob uma perspectiva de gênero. As dinâmicas familiares e as condições de trabalho impactam na percepção de conflitos, tornando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal um desafio para as pessoas economicamente ativas (Aguiar, 2016), o que se confirma nos relatos das servidoras da UFV.

Sobretudo, nas sociedades ocidentais passa a ser dominante o modelo familiar em que a mulher também desempenha uma atividade profissional (Silva; Souza, 2022), com o trabalho e a família se consolidando como as duas esferas centrais a serem conciliadas em suas vidas (Akintayo, 2010). Reconhecendo a relação inerente entre trabalho e família, merece atenção a identificação das estratégias de enfrentamento adotadas pelo público desta pesquisa, assim como a compreensão das fontes de conflitos e correlações mais críticas já contempladas no presente estudo.

Frone (2004) aponta a possibilidade de redução dos diferentes conflitos entre trabalho e família por meio da busca e desenvolvimento de suporte social adequado, reorganização do tempo, controle do envolvimento psicológico e pela gestão eficaz de estressores e sofrimento em ambas as esferas. As estratégias mencionadas, à primeira vista, dependem da capacidade e das escolhas individuais, mas podem ser apoiadas ou implementadas pelas organizações, facilitando a adoção dessas práticas. Dessa forma, considera-se tanto estratégias individuais quanto organizacionais para harmonizar os conflitos trabalho-família (Souza *et al.*, 2020).

Diante disso, este capítulo aborda a questão sob três perspectivas principais. Inicialmente, examina as estratégias pessoais adotadas pelas servidoras para atenuar parte dos conflitos, pautada nos relatos das participantes. As duas outras perspectivas são de âmbito organizacional. A primeira analisa o suporte percebido pelas participantes, considerando as práticas e políticas citadas por elas, e que são oferecidas (ou não) pela UFV, confrontando-as com os documentos oficiais que se referem a essas estratégias organizacionais, listados no quadro 4. A análise documental complementa a pesquisa, por meio da triangulação, o que permite validar as informações das servidoras participantes (Lüdke; André, 1986; Santos *et al.*, 2020).

A perspectiva final analisa as condições organizacionais que, segundo o diagnóstico das participantes, facilitariam a conciliação entre suas demandas pessoais e profissionais, confrontando-as, mais uma vez, com os documentos oficiais listados. Através do

levantamento das estratégias pessoais e profissionais que funcionam para as participantes no enfrentamento do conflito, foi possível identificar as discrepâncias entre as políticas e práticas documentadas e a forma como foram interpretadas por elas. O que contribui para a identificação de lacunas organizacionais do conflito trabalho-família, as quais foram discutidas a seguir.

4.6.1 Estratégias pessoais para atenuar conflitos

Tendo em vista os relatos das participantes sobre suas tentativas de gerenciar o cotidiano, cabe a elas recorrerem a ações imediatas e aos recursos ao seu alcance para lidar com as demandas conflitantes. Na intenção de compreender essas condutas, foram questionadas sobre o que fazem quando surgem incompatibilidades entre o trabalho e a vida familiar. Assim, as estratégias de enfrentamento mencionadas por elas resumem-se na tabela 23 a seguir, esclarecendo as ações que caracterizam cada uma delas. Na sequência, constam relatos que contextualizam a aplicação dessas estratégias no cotidiano a fim de ampliar o entendimento.

Quadro 9 – Estratégias de enfrentamento utilizadas pelas servidoras

Estratégias	Categorias
Rede de apoio	Terceirização das tarefas Compartilhamento de responsabilidades Apoio emocional
Organização da agenda	Planejamento prévio Ajuste da agenda Flexibilidade Renúncias pessoais e profissionais

Fonte: dados da pesquisa (2024)

As estratégias de enfrentamento do conflito foram agrupadas em duas principais, sendo a primeira delas a “rede de apoio”. Essa rede inclui pessoas citadas pelas participantes, como familiares (marido, pais, irmãos) e ajudantes domésticas, que oferecem suporte para lidar com as demandas entre os papéis profissionais e familiares. Herculana exemplifica essa dinâmica ao afirmar: *“eu vou tentando me organizar com a minha rede de apoio, né? Que é minha ajudante e meu marido, porque aqui a gente não tem ninguém, a gente não tem família aqui, mas assim, se for uma coisa a longo prazo, eu até converso com meu pai, né?”*.

Inclusive, os familiares e ajudantes foram os mais apontados pelas participantes. Porém, além deles, Fabíola destaca seus colegas de trabalho, que também fazem parte dessa rede de apoio: *“uma coisa que eu vejo muito como positivo aqui é ter uma relação pessoal*

com os meus colegas de trabalho, né? Eles conhecem a minha rotina familiar e eu a deles também e eles são muito compreensivos e vice-versa, então existe uma rede de apoio aqui dentro do trabalho”. Além disso, a rede de apoio é fundamental, principalmente no que diz respeito à terceirização de tarefas. Em situações de acúmulo de responsabilidades ou imprevistos torna-se necessário delegar algumas atividades cotidianas a outras pessoas.

A grande maioria mencionou, em algum momento da entrevista, contar com ajudante contratada para auxiliar em atividades domésticas, como faxina, e até no cuidado dos filhos. Esse suporte funciona como um atenuante diante do acúmulo de papéis que as servidoras precisam desempenhar. Eurides, por sua vez, demonstra em sua fala, a importância desse tipo de apoio na rotina das mulheres que trabalham: *“eu administro a casa, mas eu tenho um ajudante que trabalha comigo integralmente, né? Ela fica das 7 da manhã às 3 horas da tarde na minha casa todos os dias e aos sábados. Sem ela não existiria!”*. Apenas Mara, Lorrana e Cynara não pontuaram este tipo de ajuda. Pode até ser que tenham, porém não mencionaram. Um ponto em comum entre Lorrana e Cynara é que ambas são solteiras e moram sozinhas. Já Mara, que possui filhos mais velhos, afirma que eles dividem com ela as demandas da casa.

Diante desse diagnóstico, vale reiterar que o estudo aborda mulheres escolarizadas, majoritariamente branca, de classe média e alta, cuja posição privilegiada não representa a realidade da maioria das brasileiras. Acontece que as políticas de igualdade de gênero, como acesso a altos cargos e melhores salários, beneficiam sobretudo mulheres já favorecidas social, cultural e economicamente (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019). Essas mulheres podem terceirizar responsabilidades domésticas para outras menos privilegiadas, o que lhes permite se dedicar às demandas profissionais (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019; Bruschini; Lombardi, 2000).

A contratação de trabalhadoras domésticas permite que mulheres economicamente ativas, como as servidoras da UFV, deleguem parte das tarefas domésticas, enquanto esse serviço se torna fonte de renda para muitas outras mulheres. No entanto, essa dinâmica mantém na sociedade o modelo tradicional de divisão de tarefas baseado em gênero, perpetuando a associação das responsabilidades familiares, como o cuidado dos filhos e da casa, às mulheres (Costa; Costa, 2020). Por sua vez, mulheres pobres, negras, imigrantes e racializadas enfrentam condições precárias em funções de cuidado e serviços domésticos (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019). Sem recursos para contratar apoio, muitas recorrem à ajuda de pessoas identificadas como “pessoas amigas”, podem ser vizinhas, amigas e

familiares, para gerenciar trabalho e família (Vieira; Amaral, 2013). Isso acaba evidenciando desigualdades estruturais entre gênero, raça e classe.

Outro aspecto que reforça essa percepção de privilégio é a estrutura familiar apresentada pelas participantes. A maioria delas é casada e, quando preciso, recorre à delegação de certas atividades aos seus parceiros. Um exemplo é Larissa, que passou a delegar mais tarefas ao marido após iniciar a pós-graduação. Essa situação, no entanto, não é exclusiva dela, já que Herculana relata uma dinâmica semelhante. Mesmo as participantes que não são casadas (ou moram juntos) encontram apoio em outros entes familiares. Como é o caso de Eurides, que reside no mesmo prédio que seus pais e sua irmã, o que, segundo ela, facilita o suporte que eles oferecem sempre que necessário.

Ainda, a rede de apoio também pode se manifestar como compartilhamento de responsabilidades, que se destacam nos momentos de divisão de tarefas entre os cônjuges. No caso de Luísa e Carolina, um apoio mútuo levantado por elas, ao dividir as atividades com seus esposos, ficando responsáveis por algumas tarefas enquanto seus parceiros assumem outras. Contudo, deve-se ter cautela em relação ao “apoio” dos maridos, em diferentes circunstâncias relatado pelas participantes, visto que, pode indicar a persistência da imagem social da mulher como frágil, que necessita de um protetor (Vieira; Amaral, 2013). Conforme ressaltado por Shimabuku e Orsiolli (2019), apesar da participação paterna nos lares, as mulheres ainda dedicam mais tempo à função de cuidar. Em outro exemplo, há o compartilhamento de atividades domésticas entre Mara e seus filhos:

“Na verdade, como a gente tem uma casa, a gente tem esse conceito, onde todo mundo usufrui, né? (...) Por exemplo, quem cozinha sou eu, mas quem lava os pratos, quem arrumar as louças são eles. E assim vai, quem cuida desse gato, de manhã quem cuida a tarde, quem tira o lixo, quem leva os lixos, né? Lá fora. Todas as tarefas são assim divididas e esses tipos de estresse lá em casa eu não tenho.” (Participante Mara).

O apoio emocional, ainda que de forma implícita, esteve presente oferecendo suporte psicológico e moral dentro da dinâmica da rede de apoio mencionada pelas participantes. Isso pode ser observado nas interações com as pessoas próximas a elas. Lorrana, por exemplo, busca equilibrar a ausência gerada pelo tempo dedicado ao trabalho mantendo contato frequente com sua família “antes de ir para casa”, demonstrando encontrar neles a estabilidade emocional necessária. O impacto emocional de contar com alguém também é perceptível no caso de Carolina, ao enfatizar “Porque sem ele, né? Não teria como funcionar porque a maior parte do tempo eu não tô em casa”, reconhecendo o apoio que recebe do seu marido. Eurides reforça essa perspectiva ao afirmar que sem o suporte de sua ajudante “não

existiria”. Assim como Larissa ao destacar contar com a compreensão de seus colegas para suprir suas demandas durante eventuais ausências.

Outra estratégia adotada pelas participantes foi a organização da agenda, que envolve o gerenciamento do tempo dedicado às diversas funções que precisam ser cumpridas, seja de forma diária, semanal ou mensal. Para tanto, elas destacam a necessidade de um planejamento prévio. Eurides, retrata essa dinâmica: *“Essa questão do tempo eu tenho que tentar dividir um pouco, né? Porque se eu não tiver muita atenção eu fico muito só focada no trabalho ou só focada na família e eu tenho que dividir bem as coisas, né? Então, por isso, que eu tenho essa questão da agenda para ter uma divisão boa”*. Com isso, ela explica que todos os seus horários são cuidadosamente marcados para evitar conflitos. Inclusive, Mara reconhece a importância dessa estratégia em sua vida para lidar com as múltiplas tarefas que exerce:

“Aliás, isso é uma estratégia que eu uso para vida, senão eu estaria dando conta até hoje, eu já teria surtado. Essa mesma organização, planejamento, divisão de tarefas e compromissos assumidos, agendas. Sistematizar tudo que há de ser feito, eu adoto esse mesmo compromisso dentro do trabalho quando em casa também. É tudo muito bem planejado e é uma forma de minimizar.” (Participante Mara).

O planejamento da rotina foi claramente pontuado por Eurides – docente e mãe de três crianças – e por Mara – docente e mãe de dois filhos. Essa prática, no entanto, foi mencionada em diversos momentos por outras participantes, envolvendo temáticas como administração da rotina dos filhos, o agendamento com a ajudante doméstica (diarista) e a organização da alimentação da família. O que se percebe, mais uma vez, é que, embora deleguem algumas tarefas, são as próprias servidoras responsáveis por coordenar e gerenciar a rotina de seus lares.

Alinhado ao planejamento prévio, estão o ajuste de agenda e a flexibilidade, sendo ações interligadas. Uma vez que, quando é possível ajustar horários e reorganizar a agenda, pode-se considerar a presença da flexibilidade na rotina e vice-versa. Diante disso, algumas participantes enfatizaram o ajuste da agenda ou de seus horários como ação estratégica, enquanto outras citaram a flexibilidade. Foi o caso de Cynara, que considerou a flexibilidade como uma característica intrínseca ao seu emprego, diferenciando-o de outros. Ela explica: *“Nós servidores públicos, a gente tem uma certa flexibilidade. Então, provavelmente eu iria né para poder resolver meu problema familiar e deixar aí uma atividade para os meus alunos, né, para eles não ficarem prejudicados quanto a isso”*. Sua fala evidencia que, em situações de imprevisto, ela tem a liberdade de reorganizar suas tarefas para atender outras demandas.

Entre as docentes, essa autonomia é mais evidente, pois o regime de trabalho não exige o registro de ponto, o que lhes concede maior liberdade na gestão de suas atividades. Diferentemente, as técnica-administrativas precisam registrar o ponto eletrônico. Nessa circunstância, elas recorrem ao recurso do banco de horas para lidar com demandas inesperadas, como evidenciado pelas participantes Fabíola e Carolina. Sempre que necessário, elas realizam atividades adicionais, como participação em eventos institucionais ou horas extras, para compensar eventualidades. A princípio, essa prática foi interpretada por elas como uma estratégia pessoal, justificando-se pelo fato de serem responsáveis por gerir o banco de horas. Entretanto, trata-se de uma prática institucional que permite certa autonomia, razão pela qual será explorado no tópico seguinte.

Quanto ao ajuste da agenda, Eurides explica como essa prática funciona em sua rotina. No primeiro momento, ela esclarece que, com um planejamento, consegue prever possíveis conflitos, ao dizer “*eu já prevejo, né?*”. Assim, caso precise cancelar algum compromisso, o planejamento a auxilia reorganizar a agenda. Ela detalha: “*Então, às vezes, eu preciso abrir mão de algum compromisso pessoal, por causa de um profissional. Às vezes eu abro mão de um profissional por causa de pessoal. Então eu vou dosando isso, mas vira e mexe acontece (...)*”.

Também acontece da organização do tempo e dos compromissos não serem suficientes para atender a múltiplas demandas entre trabalho e família. Muitas vezes, para algumas participantes o melhor ajuste para preservar o bem-estar é a renúncia a compromissos pessoais ou profissionais. Isso é evidenciado por Fabíola, Luísa e Mara. Diante da sobrecarga, nem sempre é possível atender a todas as demandas, e por isso elas renunciam a atividades que, geralmente, são benéficas para elas, a fim de atender outras necessidades mais urgentes. Portanto, Luísa destaca: “*As estratégias é não fazer, às vezes (pequenas risadas)*”, referindo-se ao fato de que em dias cansativos não consegue realizar as tarefas programadas de antemão.

Situação semelhante é apontada por Mara, que, devido ao acúmulo de demandas e à falta de tempo, afirma que “*Hoje em dia, eu estou começando, até a abrir mão de certas coisas, sabe? Coisas que seriam boas para minha trajetória profissional mais que determinado momento eu olho e não dou conta*”. Por fim, o peso da rotina levou Fabíola a tomar a decisão de reduzir a carga horária como uma forma de atenuar os conflitos entre trabalho e família: “*Reduzir a carga horária foi uma coisa essencial, né? Para eu dar conta de administrar os dois ambientes de forma que eu ficasse satisfeita com o meu rendimento em ambos*”.

Os relatos confirmam que as estratégias identificadas no estudo estão alinhadas à literatura existente (Bandeira *et al.*, 2020; Barham; Vanalli, 2012; Barbosa *et al.*, 2021; Cursino *et al.*, 2023; Silveira; Bendassolli, 2018; Souza *et al.*, 2020; Souza *et al.*, 2022; Souza *et al.*, 2024; Strobino; Teixeira, 2013; Vilela; Lourenço, 2018), reforçando sua relevância para uma gestão com menos conflito entre os papéis profissionais e familiares entre as mulheres. Esses achados não apenas valorizam tais práticas, mas também ressaltam a necessidade de fomentar alternativas de enfrentamento, baseadas na compreensão dos desafios femininos em suas diferentes configurações sociais e familiares. Neste sentido, os dois próximos tópicos discutem a adoção de estratégias institucionais de apoio para atenuar os conflitos trabalho-família considerando o contexto das servidoras analisadas.

4.6.2 Suporte oferecido para conciliação trabalho-família

Em seguida, foram levantadas questões sobre a percepção das participantes em relação ao suporte institucional da UFV para a conciliação entre trabalho e família, abordando a existência de práticas, políticas ou medidas que promovam o equilíbrio ou minimizem demandas conflitantes. As respostas foram complementadas por uma análise documental das estratégias organizacionais adotadas (ou não) pela instituição, buscando compreender como essas ações impactam o contexto do conflito trabalho-família.

A percepção geral é de que as práticas institucionais da UFV refletem pouca preocupação com as demandas relacionadas à conciliação trabalho-família, sobretudo relativas ao reconhecimento da sobrecarga feminina. Somado a isso, as participantes sentem que a instituição não tem avançado na implementação de políticas próprias que favoreçam um ambiente mais flexível e compreensivo. As poucas medidas existentes decorrem, em sua maioria, de previsões da legislação federal aplicáveis a todos os servidores públicos. A seguir, constam as declarações das participantes que coadunam essa percepção:

“Olha, formalmente a instituição ela não, eu acho que ela não dá esse apoio é sempre no sentido assim de cobrança, tem que cumprir os horários, eu percebo que os acordos são feitos informalmente entre as chefias e subordinados (...) Agora como instituição ela é rigorosa e eu percebo assim que a UFV em relação às outras ela é mais rígida quanto a essas políticas. Eu sinto isso (...) a instituição parece até contra os avanços, né (...) e eu percebi que assim que, na UFV é mais rigorosa no sentido de dificultar, digamos assim né.” (Participante Luísa).

“Eu não vejo essa compreensão não. E não entra aqui uma questão de gênero, nem nada disso, mas eu vejo que a nossa instituição ainda tá muito atrasada, nessa questão, eu vejo muitas instituições já trabalhando remoto, com redução de carga horária e isso é muito importante principalmente, né? Para nós mulheres, apesar de estarmos falando aqui que não é uma questão de gênero, mas é muito importante e a

nossa instituição não tem ainda esse trabalho, essa dedicação e essa abertura isso.” (Participante Larissa).

“Então, não vejo nada. Na verdade, assim eu, eu, em termos institucionais, principalmente das pessoas mais próximas, das chefias imediatas, né? É! Não vejo nenhuma mudança no fato de ter filho ou, né, de alguma flexibilidade, nenhuma (...) nenhuma nesse sentido não.” (Participante Eurides).

“Certo. Olha eu vejo que a empatia não é muito da instituição, mas os chefes imediatos que autorizam que eu falte para que eu dê suporte para minha família (...)” (Participante Carolina).

“Compreensão zero. A gente é só um número de matrícula (...) imagina, se uma situação legalmente chega aqui na universidade que é o adoecimento dos docentes, em que exige um afastamento, nem nesses momentos a chefia imediata ou a universidade se preocupa nem para mandar um e-mail para saber se está viva. Imagine como é que eles vão se preocupar com as minhas demandas que são problema meu, assim dizendo. Você que tem, o problema é seu!” (Participante Mara).

Essas falas registram críticas contundentes à ausência de suporte formal por parte da instituição, porém esse tema será aprofundado mais adiante. Neste momento serão apresentadas as poucas ações institucionais mencionadas pelas participantes, que contribuem para equilibrar as duas esferas ou para a mitigação de conflitos. Dentre essas práticas, destaca-se, de forma considerável, a prevalência de acordos informais com chefias imediatas e o apoio entre colegas de trabalho. Larissa considera ter uma gestão mais colaborativa “*no sentido de compreender as necessidades, né, de cada um, familiar e trabalhista, e tentar adequar as nossas realidades*”. Visão semelhante é compartilhada por outras participantes, como Herculana, Luísa, Carolina e Cynara. Esta última destaca: “*eu sempre fui bem assistida quando precisei*”, referindo-se a flexibilidade que sente de seus superiores imediatos.

Apenas Eurides e Mara afirmaram não perceber nenhuma compreensão, seja por parte da instituição ou das chefias imediatas. Mara exemplifica sua crítica ao relatar: “*Por exemplo, a gente que tem filho, se ficar doente, nenhum e-mail da sua chefia imediata, você recebe. Então imagina se preocupar com outras coisas*”. Assim, a relação entre os servidores e suas chefias encontra base documental, uma vez que cabe às chefias imediatas o controle da jornada de trabalho (assiduidade e pontualidade) dos servidores federais da UFV, tanto docentes quanto técnico-administrativos. Para os técnico-administrativos, esse controle inclui, adicionalmente, o registro de frequência por meio do Registro Eletrônico de Ponto (REP).

Vale destacar que, até 2024, os docentes do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) também estavam sujeitos ao registro de ponto, exigência que foi revogada pela Portaria nº 750, de 30 de julho de 2024. Com essa mudança, a categoria passou a ter o mesmo tratamento do Magistério Superior (MS), que já era dispensado desse controle. Essas

diretrizes estão estabelecidas na Resolução Interna nº 04 de 2017 da UFV e na Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018.

Art. 1º O controle de frequência dos servidores federais da UFV dar-se-á das seguintes formas: Registro Eletrônico de Ponto (REP) e controle da jornada de trabalho (assiduidade e pontualidade) pela chefia imediata (Decreto nº 1.867/1996 e Lei nº 8.112/1990).

Art. 2º O controle de frequência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação em exercício na UFV, far-se-á por identificação biométrica, em equipamento de Registro Eletrônico de Ponto (REP), conforme Art. 1º do Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996.

Art. 3º Os integrantes da carreira do Magistério Federal e os ocupantes de Cargos de Direção (CD) hierarquicamente iguais ou superiores a CD-3 serão dispensados do controle da frequência a partir do REP, estando, entretanto, sujeitos ao controle da jornada de trabalho (assiduidade e pontualidade) pela chefia imediata, conforme prevê a legislação em vigor (§7º do Art. 6º do Decreto nº 1.867/1996 e Lei nº 12.772/2012) (Resolução nº 04/2017 – CONSU).

Entre os acordos estabelecidos entre chefias e subordinados, realça-se a autorização para afastamentos previstos na legislação vigente e o uso do banco de horas para computação de horas excedentes (folgas), recursos mencionados pelas participantes como costumeiramente utilizados. Dentre os afastamentos previstos legalmente, Lorrana e Fabíola ressaltaram a possibilidade de liberação sem necessidade de compensação de horas para acompanhar familiares e dependentes em questões médicas, sendo essa uma ferramenta útil para equilibrar as demandas familiares e profissionais. Sobre esse tema, a Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018 dispõe:

Art. 13. Ficam dispensadas de compensação, para fins de cumprimento da jornada diária, as ausências para comparecimento do servidor público, de seu dependente ou familiar às consultas médicas, odontológicas e realização de exames em estabelecimento de saúde (Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018).

Ao mesmo tempo, Fabíola reconhece que essa não é uma política de preocupação institucional da UFV: *“Não é UFV, mas, na verdade, é uma Legislação Federal, né? Que permite que você acompanhe seus familiares e tem essa possibilidade de tirar licenças para acompanhamento familiar. Isso é maravilhoso, né? Porque isso também te permite permanecer no emprego, mas, ainda assim prestar apoio a quem precisa, né? Você não precisa escolher entre uma coisa e outra”*. Concomitante a isso, Fabíola também pontuou a possibilidade de redução de carga horária, com redução proporcional de salário, escolha feita por ela e prevista na Medida Provisória nº 2.174, de 24 de agosto de 2001. Embora tenha destacado a burocracia envolvida nesse processo, ela ressaltou que o apoio da chefia e dos colegas foi fundamental para garantir a aprovação em seu caso. Todavia, Fabíola observou que essa compreensão e empatia não são uma realidade em todos os setores da UFV.

Desse modo, é possível retomar neste tópico com as constatações sobre a ausência de suporte formal. As participantes apontaram percepções que revelam práticas não adotadas ou, no mínimo, insuficientes para atender às demandas conflitantes da rotina, marcadas pela multiplicidade de papéis. Entre as conclusões sobre a postura institucional, destacam-se: (1) Burocracia excessiva associada às autorizações de processo para afastamentos ou licenças, que podem, inclusive, ser negadas; (2) Rigidez institucional, já que, em comparação com outras instituições, a UFV é percebida como mais rígida e lenta na adoção de novas políticas, como trabalho remoto e flexibilização da carga horária. Nesse sentido, Luísa observa: *“Agora como instituição, ela é rigorosa. E eu percebo assim que a UFV em relação às outras, porque eu acabo tendo contato com colegas de outras instituições, ela é mais rígida quanto a essas políticas (...) parece até contra os avanços, né?”*.

Larissa ainda complementa: *“eu vejo que a nossa instituição ainda tá muito atrasada, nessa questão. Eu vejo muitas instituições já trabalhando remoto, com redução de carga horária e isso é muito importante”*. Esse ponto interliga ao próximo aspecto: (3) Falta de atenção institucional, o que leva as participantes a sentirem descaso por parte da instituição, além de ausência de comunicação e cuidado, sobretudo em relação à sobrecarga enfrentada pelas mulheres nos discursos recorrentes, como demonstrado, mais uma vez, pelas palavras de Larissa:

“Para nós mulheres, apesar de estar falando aqui que não é uma questão de gênero, mas é muito importante e a nossa instituição não tem ainda esse trabalho, essa dedicação e essa abertura isso (...) principalmente para nós mulheres que temos essa carga, essa sobrecarga, né? de trabalho, de tarefas, porque a gente sai do trabalho oficial, mas a gente tem um segundo trabalho, né?” (Participante Larissa).

Isso evidencia a ausência de mecanismos institucionais claros para atender às demandas conflitantes, além das disposições já previstas pela legislação federal. A conciliação entre trabalho e família, assim, acaba dependendo da empatia das chefias imediatas, o que contribui para a visão de Mara:

“Imagina, se uma situação legalmente chega aqui na universidade que exige um afastamento, nem nesses momentos a chefia imediata ou a universidade se preocupa nem para mandar um e-mail para saber se está viva. Imagine como é que eles vão se preocupar com as minhas demandas que são problema meu, assim dizendo. Você que tem, o problema é seu!”.

Nesse contexto, faz-se pertinente o próximo tópico, que busca explorar, a partir da realidade das participantes, quais práticas e políticas, em sua percepção, seriam relevantes para a instituição implementar a fim de auxiliar as servidoras a equilibrarem suas

responsabilidades profissionais e familiares. Além disso, será aprofundado a análise documental sobre as ausências mencionadas anteriormente.

4.6.3 Políticas e práticas para conciliação trabalho-família

A análise das estratégias pessoais e profissionais utilizadas pelas participantes para lidar com o conflito trabalho-família revelou lacunas organizacionais relacionadas a esse tema na UFV. Para compreender as necessidades e propor estratégias eficazes, foram levantadas percepções das participantes sobre práticas e políticas que atendam à realidade das servidoras, visando o equilíbrio entre as duas interfaces. Isso porque entender a dinâmica dos conflitos entre vida pessoal e profissional permite a instituição desenvolver políticas e práticas que favoreçam o equilíbrio para os trabalhadores, além de contribuir para um ambiente organizacional mais estável, eficiente e produtivo (Oliveira; Cavazotte; Paciello, 2013). Para alinhar as demandas identificadas às diretrizes existentes ou sugeridas, realizou-se uma análise documental das práticas e políticas institucionais apontadas. Entre as principais propostas, destacam-se as quatro analisadas a seguir:

- (1) Flexibilização de horários e teletrabalho/PGD: A implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), que inclui o teletrabalho, oferece flexibilidade para realizar tarefas em casa, o que facilita a conciliação com responsabilidades domésticas e familiares e pode melhorar o rendimento das servidoras.

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD), nome dado ao modelo de gestão instituído pela Administração Pública Federal por meio do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022 para os servidores técnico-administrativos, voltado para a entrega por resultados e a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade. Entre as medidas contempladas, destaca-se o teletrabalho, que se torna atrativo, visto que oferece flexibilidade para realizar tarefas profissionais em casa.

Parágrafo único. O PGD é um instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas, com foco na vinculação entre o trabalho dos participantes, as entregas das unidades e as estratégias organizacionais.

Art. 2º Somente poderão participar do PGD os servidores técnico-administrativos em educação, ocupantes de cargo efetivo que já tenham cumprido, pelo menos, 1 (um) ano de estágio probatório.

§ 1º O regime de execução parcial será adotado com a manutenção da carga horária presencial mínima de 60% (sessenta por cento) em relação ao regime de trabalho semanal do participante, com autonomia da chefia imediata e no interesse institucional, para distribuir a alternância de horários, de modo que não haja

interrupção no trabalho presencial no cômputo total da carga horária da unidade (Resolução CONSU/UFV nº 13, de 25 de outubro de 2024).

Das técnicas-administrativas entrevistadas, apenas Fabíola não mencionou o teletrabalho ou o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) como medidas a serem adotadas pela UFV. Isso pode estar relacionado à sua opção de reduzir a carga horária (com salário proporcional), uma medida que ela adotou para conciliar trabalho e família, o que permitiu ajustar seus horários para atender a essas demandas. Para as demais participantes, a implementação dessas medidas contribuiria para a conciliação entre responsabilidades domésticas e familiares, além de potencializar o desempenho profissional.

O PGD é visto como uma oportunidade para aumentar a flexibilidade no trabalho. As técnicas-administrativas participantes acreditam que, ao permitir maior liberdade para gerenciar seu tempo, elas poderiam fazer intervalos quando necessário, seja descansar ou realizar atividades em casa, ao mesmo tempo em que atendem às demandas do trabalho. Nos relatos, são destacados dois pontos centrais: a melhoria na qualidade de vida e o aumento da produtividade.

A pandemia e a greve, segundo as participantes, acabaram se mostrando um modelo positivo no que diz respeito ao teletrabalho, em que o rendimento pode até ser maior. Conforme Larissa esclarece: *“E no teletrabalho também a gente pode trabalhar de casa, principalmente, na área administrativa que, é o meu caso, a gente pode trabalhar tranquilamente de casa, eu fiz isso durante a greve e funciona perfeitamente”*. As servidoras mencionam que no ambiente presencial há muitas distrações, como interrupções de colegas para conversas ou barulho nas áreas comuns, o que compromete a concentração e a produtividade. No *home office*, elas conseguem evitar essas interrupções, como descreve Luísa:

“O rendimento lá não é 100% presencial, né? Porque tem essas interrupções (...) quando você está fazendo alguma atividade vem alguém que não está fazendo alguma atividade e vem conversar com você e fica conversando muito tempo, ou assim, pessoal que fica no cafezinho mais tempo e faz um barulho que atrapalha na concentração das atividades.” (Participante Luísa).

Luísa também menciona que as reuniões online tendem a ser mais produtivas, pois as pessoas se tornam mais objetivas em relação à demanda da reunião e não se alongam desnecessariamente: *“E aí percebe que eu tô em reunião online. E aí não demora, faz o que tem que fazer lá na sala e vai embora quando a gente está presencial a pessoa, às vezes acaba interrompendo mesmo a reunião”*. Outro aspecto, dessa vez destacado por Larissa, são

as condições físicas do ambiente de trabalho, como o mobiliário desconfortável, que contribui para dores físicas e desconforto. Ela afirma:

“O home office, e aí, eu posso trabalhar em casa rende muito mais que eu já trouxe trabalho para casa, então eu tenho experiência e eu sei que rende muito mais, eu sei que o meu mobiliário da minha casa, né, é mais confortável para mim que o do trabalho, a minha cadeira, por exemplo, tá quebrada há um tempão.” (Participante Larissa).

Além disso, a necessidade de transporte diário entre casa e trabalho reflete um desgaste, pois o tempo de deslocamento poderia ser melhor aproveitado tanto para as demandas do trabalho, já apontadas pela servidora, quanto para as responsabilidades domésticas. Isso interliga ao próximo ponto que é a melhoria da qualidade de vida. Considerando que o tempo gasto no trânsito gera cansaço e estresse, além de representar riscos à saúde e à segurança, conforme apontado pela participante.

No contexto do teletrabalho, as participantes destacam que ele possibilita maior controle sobre pausas e condições de trabalho, contribuindo para preservar a saúde física e mental. Isso ocorre porque, trabalhando em casa, elas podem fazer intervalos regulares para se movimentar, evitando ficar por longos períodos na mesma posição, de acordo com orientação médica citado por Luísa: *“eu consigo parar tomar um café, tomar uma água (...) eu levanto da cadeira, sabe eu não fico o tempo todo sentado porque isso também é tenho que fazer essas pausas, me movimentar”*.

Mais ainda, as servidoras ressaltam que, apesar da carga horária oficial de 8 horas, há momentos no trabalho presencial em que não há tarefas a serem realizadas, o que poderia ser aproveitado para pequenas atividades domésticas. Luísa exemplifica, como *“ligar a máquina de lavar, coloquei uma roupa para lavar”*, e, enquanto a máquina funciona, ela retorna às demandas do trabalho. Dessa forma, é possível *“eu consigo mesclar as duas coisas sem ficar sobrecarregada”*, evitando que tarefas domésticas fiquem acumuladas para o fim do expediente presencial.

Larissa também reforça o benefício de que *“poderia estar usando para estar com a família”*, permitindo-lhe cuidar do filho sem precisar delegar a responsabilidade para outra pessoa. Essas ações, é apontado por Luísa como uma forma de melhorar o bem-estar: *“então assim, é isso que a instituição poderia fazer para melhorar a questão da qualidade de vida nossa mesmo, sabe? Para a gente conseguir conciliar melhor essas atividades”*. Posto que, além de aliviar a sobrecarga percebida pelas servidoras, podem promover uma percepção mais positiva da instituição, pois demonstraria preocupação com a qualidade de vida de seus servidores.

No entanto, embora o projeto tenha sido aprovado pelo governo, ele ainda está em fase de implantação na UFV. No momento, uma comissão está sendo formada para acompanhar e assessorar o PGD. No momento, não há conhecimento de data oficial para sua execução, sendo prevista uma fase de testes com alguns servidores em 2025. Inclusive, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), principal instrumento de planejamento de médio/longo prazo da UFV para o período de 2024 a 2029, não inclui o PGD e nem medidas similares.

Tais posturas ou falta dela coloca a UFV em uma posição desfavorável, como evidenciado pelas lacunas organizacionais discutidas no tópico 4.6.2. Portanto, a demora na implementação de práticas mais flexíveis e a ausência de políticas claras, como o PGD, são apontadas como sinais de descaso e falta de compreensão. As servidoras destacam que, frequentemente, a instituição prioriza o rendimento em detrimento do bem-estar e da saúde dos servidores, o que resulta em afastamentos que poderiam ser evitados. Algumas críticas confirmam essa percepção:

Tem sido muito negligenciado essa parte e assim por mais que tenha tido bons resultados, por exemplo, em questão da pandemia, as pessoas que ficaram em home office, né? Tiveram produtividade maior, eu recebi relatos assim de vários setores falando. Apesar de que tava naquela situação interna mesmo, né, com medo, mas assim todo mundo (...) das pessoas que eu conversei dos meus colegas, né? Todo mundo teve um rendimento acima do esperado. E, mesmo assim, a instituição fechou os olhos para isso assim “ó, vão voltar e vão voltar do jeito que tava antes.” (Participante Luísa).

“Ele está na pauta de estudo, mas ainda a gente não tem o resultado desse estudo e a questão do trabalho remoto, né? do teletrabalho que é chamado na política e a nossa instituição só vai empurrando não, não faz, não tem retorno, não fala que vai aderir, que não vai, não discute, não mostra, não tem transparência em qual situação que tá e fica só enrolando, postergando a análise disso e porque já existe solicitações nossa.” (Participante Larissa).

“Eu tô solicitando aquele PGD que é o trabalho remoto, né? E assim, já era para autorizar de imediato, já tem uma documentação que me permite, uma legislação que permite, uma documentação que como é que fala (...) E até hoje nada, entendeu?” (Participante Carolina).

A adoção do PGD em outras instituições foi mencionada como um exemplo positivo que as servidoras gostariam de sugerir. De acordo com o painel de implementação do programa, desde novembro de 2024, 184 instituições já adotaram o PGD, enquanto a UFV ainda está em fase de implementação e testes. Além disso, a minuta do PGD sofreu alterações até sua aprovação no Conselho Universitário da Universidade Federal de Viçosa (CONSU), restringindo as práticas flexíveis para o teletrabalho, que será permitido apenas de forma parcial, com obrigatoriamente de 60% presencial, e exigindo o cumprimento das 8 horas diárias. Essa postura mais rígida e conservadora da UFV sugere uma resistência à adoção de novas políticas, refletindo a percepção de Carolina sobre a instituição:

“E também difícil, um monte de gente, pedindo né? Ninguém consegue, porque parece que a UFV é contra. Tanto que não implantaram até hoje, enquanto várias instituições já implantaram.” (Participante Carolina).

Inclusive, Luísa destaca que, apesar de a flexibilidade ser benéfica para ela, o PGD pode gerar mais demandas e uma maior cobrança por desempenho da instituição, devido aos pré-requisitos relacionados à jornada de trabalho no programa. Nesse sentido, o PGD se apresenta como uma das propostas mais sugeridas para promover o gerenciamento do tempo e adaptações nas interfaces de trabalho, sobretudo para as TAEs, ao buscar minimizar conflitos. Além do mais, a ferramenta se mostra interessante para a instituição, pois, além de viabilizar o teletrabalho, visa uma gestão mais eficiente e a entrega de serviços de qualidade.

(2) Reformulação de políticas existentes: Aperfeiçoamento na execução de políticas já estabelecidas, promovendo um ambiente mais colaborativo e flexível. Os pontos mencionados pelas participantes incluem:

As políticas acadêmicas relacionadas às aulas remotas para os docentes foram um dos aspectos a serem aprimorados. A Resolução nº 03 de 20 de março de 2023, do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), estabelece as normas para a oferta de carga horária de ensino a distância em cursos de graduação presenciais na Universidade Federal de Viçosa, que representa um avanço na flexibilização de aulas ministradas pelos professores da UFV. Visto que, a carga horária de aulas dos docentes é ajustada a cada semestre, baseado no cronograma dos cursos e nas negociações com o departamento (ou instituto), com horários que podem variar entre manhã, tarde ou noite, dependendo desses acordos. Com a definição desses horários, as aulas devem ocorrer de acordo com o planejado, e os docentes ficam vinculados a esses horários. A ausência sem justificativa ou autorização da chefia comprometeria a qualidade do ensino, além de afetar negativamente a postura do professor.

De acordo com a Resolução nº 04 de 2017, a carreira docente não exige controle biométrico, apenas o acompanhamento da jornada de trabalho pela chefia imediata. Ainda assim, cabe ressaltar novamente que, até julho de 2024, os docentes EBTT tinham a obrigatoriedade de registrar o ponto diariamente. Essa exigência só foi revogada em atendimento a uma das pautas discutidas durante a greve do mesmo ano pela Portaria nº 750, de 30 de julho de 2024. Já os professores do Magistério Superior (MS) são dispensados do registro de ponto para controle da frequência, conforme previsto no Decreto nº 1.590 de 10 de agosto de 1995, art. 7º, inciso e.

A princípio, a liberação do ponto biométrico na UFV, para ambos os cargos de docente sugere uma maior flexibilidade, diante da liberdade de gerenciar os horários, em comparação com as TAEs. Mas com ressalvas, pois, conforme a resolução, os professores devem cumprir o cronograma de aulas, dos cursos de graduação, presencialmente. Até a Resolução CEPE nº 03 de 2023, que estabelece:

Art. 1º Ficam aprovadas as normas para oferta de carga horária de ensino a distância em cursos de graduação presenciais oferecidos pela Universidade Federal de Viçosa – UFV, nos termos desta Resolução.

Art. 2º Os cursos de graduação presenciais da UFV poderão incluir em seus Projetos Pedagógicos disciplinas que, em todo ou em parte, utilizem carga horária de ensino a distância.

Art. 5º O Projeto Pedagógico do Curso – PPC deverá detalhar a forma de integralização da carga horária das disciplinas ofertadas parcial ou integralmente a distância, que não poderá exceder ao limite de vinte por cento (20%) da carga horária total do curso de graduação (Resolução CEPE nº 03/2023).

Vale enfatizar que essa política se aplica a todos os docentes, independentemente de gênero, tornando-se relevante para a conciliação entre trabalho e família das servidoras da UFV, que é o foco desta pesquisa. A política contribui para a flexibilização das políticas de ensino, conseqüentemente maior liberdade nas práticas pedagógicas, permitindo que os docentes adaptem seus métodos de ensino. Inclusive, a docente Herculana ressalta a flexibilidade como um fator que ajuda a reduzir o conflito entre trabalho e família: *“E assim, se precisar, né, de fazer mudanças, sendo possível, a gente consegue fazer mudanças em horário, mudanças em algumas questões”*.

No entanto, Cynara, ao mencionar essa medida de aulas remotas, destaca que sua implementação poderia ser mais eficiente. Ela explica que, para os docentes ministrarem aulas remotas é necessário que essa modalidade esteja incluída no Projeto Pedagógico do Curso, o que pode dificultar sua prática, pois o docente precisa garantir que a norma esteja autorizada no curso que está ministrando aulas, antes de adotá-la. Além disso, necessita da autorização da chefia. A seguir, o relato de Cynara:

“Essa política ela já é instituída, então assim, só é um pouco complicado a prática dela, por quê, por exemplo, para você... É... desses 20% à distância isso tem que estar inserido no projeto pedagógico do curso, então às vezes, isso não tá e você precisa, então é uma política que existe, mas ela não é muito bem implementada. Então eu acho assim uma forma de melhorar isso seria implementar de verdade essa questão.” (Participante Cynara).

Portanto, a política visa flexibilizar o ensino remoto, mas ainda envolve certos obstáculos administrativos. De acordo com o relato de Cynara, apesar de a política ter sido estabelecida nos cursos de graduação, sua implementação não parece funcionar da forma esperada. Isso pode ser atribuído ao fato de se tratar de uma medida recente na UFV, ou

talvez, possa existir a percepção de que os superiores possam não ver com bons olhos os docentes que aderem a essa modalidade. Reitera-se que isso não foi mencionado por Cynara, mas podem ocorrer pressões organizacionais que afastem os profissionais das políticas flexíveis, conforme sugere a literatura (Vilela; Lourenço, 2017).

No que se refere à jornada dos docentes, além das horas dedicadas às aulas, eles acumulam diversas funções, como pesquisa, extensão e atividades administrativas. Como resultado, mesmo com uma jornada formal de 40 horas semanais, na prática, os docentes frequentemente ultrapassam esse limite devido às exigências da carreira, como publicação de artigos em revistas, participação em comissões e cumprimento de prazos de editais. Essas demandas, conforme mencionado por Mara, estão inseridas nas diretrizes estabelecidas pela Resolução CONSU nº 03 de 20 de março de 2023, que regulamenta os critérios para progressão, promoção e aperfeiçoamento do corpo docente.

Mais ainda, essas constatações foram confirmadas por outras docentes participantes da pesquisa, tanto por meio dos questionários aplicados quanto pelas entrevistas realizadas. Adicionalmente, Mara ao ser questionada sobre políticas e práticas institucionais para mitigar os conflitos entre trabalho e família, compartilhou sua perspectiva:

“Eu vou ser bem sincera, à medida que eu vejo para isso, para compatibilizar, esse meu cansaço, essa minha sobrecarga, essas coisas todas, sou eu tomando decisões de que eu preciso realmente exercer aquilo que é necessário e não aquilo tudo que continuo e sempre dei pela instituição. Hoje eu tenho essa consciência. Essa é uma postura que depende de mim, hoje eu sei que eu faço muito mais do que meu trabalho demanda (...) então essa é a única medida que eu vejo possível, sou eu acordar e começar a renegociar a minha vida, as minhas prioridades, reduzir os meus excessos de trabalho.”

“Porque, eu creio, e nem espero da universidade nenhum tipo de política nesse sentido. Pelo contrário, eu vejo uma tendência de mais cobrança, porque você tem um edital o edital vai cobrar uma pontuação de que você tem produzido, então você tem que produzir. E aí se você não está lá em cima no topo, você não está no circuito, você não está indicada para nada. É complicado!” (Participante Mara).

Como pode ser observado no relato de Mara, ela não acredita que a compatibilização de suas tarefas profissionais e pessoais possa ser resolvida por meio das políticas institucionais, mas sim de sua capacidade de gerenciar suas prioridades e reduzir excessos de trabalho. Ela expressa um certo ceticismo em relação à postura institucional, pois não espera que a universidade se preocupe com o equilíbrio entre as exigências acadêmicas e pessoais do seu corpo docente. Pelo contrário, deixa entender que a universidade continuará pressionando os professores a entregarem produções acadêmicas e a manter-se competitivos.

Embora Mara não veja políticas específicas para enfrentar o conflito entre trabalho e família, sua fala aponta para a necessidade de reduzir as exigências desproporcionais em

relação ao desempenho acadêmico, que, muitas vezes, resultam em um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e o tempo disponível para a família. Inclusive, resultados anteriores desta pesquisa indicam que a carga de trabalho semanal impacta nas dinâmicas familiares. Nesse sentido, uma medida que poderia ser reestruturada para melhorar a conciliação entre trabalho e família, para as docentes, seria a revisão dos critérios de pontuação de desempenho acadêmico, estabelecendo progressões mais realistas e menos sobrecarga, favorecendo um equilíbrio mais sustentável entre a vida profissional e pessoal. Inclusive, os editais do CNPq incorporam uma avaliação distinta para as pesquisadoras que são mães, sem que essa responsabilidade (cuidado com o filho ou filha) prejudique sua análise em comparação com outros pesquisadores. Percebe-se que medidas nesse sentido já estão sendo promovidas, e ações semelhantes a essas podem ser adotadas ou ajustadas na UFV (Silva, 2024).

Além da reformulação das políticas direcionadas às docentes, também há políticas a serem revistas voltadas para as TAEs, conforme discutido de maneira detalhada no item 1 deste tópico, a respeito da implementação do PGD sugerido pelas TAEs, como a intenção de apoiar o equilíbrio entre trabalho e família. No entanto, além das propostas mencionadas anteriormente (item 1 deste tópico), a participante Larissa sugere a importância de reduzir a jornada de trabalho para 30 horas semanais. Ela observa: *“eu vejo que o teletrabalho e a redução de carga horária seriam ideais para a gente poder melhorar a qualidade de vida do trabalho”*. Atualmente, para os TAEs, a jornada de trabalho oficial é de 40 horas semanais e 8 horas diárias, com intervalo para alimentação e descanso. Fora desses parâmetros, as jornadas podem ser reduzidas de acordo com os critérios estabelecidos no art. 3º do Decreto nº 1.590/1995:

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições (Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003).

A UFV oferece aos TAEs a possibilidade de redução de carga horária, conforme sugerido por Larissa, mas essa medida se aplica apenas aos setores que exigem atendimento contínuo. Dessa forma, a política não contempla todos os TAEs dos três *campi*, limitando sua aplicabilidade. Além disso, a redução de carga horária, exceto em casos específicos estabelecidos pela legislação, ainda se distancia das possibilidades previstas aos servidores públicos federais. No momento, a principal medida em progresso é o PGD, adotado por outras universidades. Contudo, essa sugestão (redução de carga horária) foi apresentada neste

estudo, pois foi destacada por Larissa como uma estratégia para amenizar os conflitos entre trabalho e família, além da adoção do teletrabalho.

No entanto, isso pode ser um tema a ser discutido pela administração, uma vez que as TAEs relatam a existência de momentos ociosos em sua rotina de trabalho. Essa situação varia conforme o período de trabalho e poderia ser ajustada caso a cobrança fosse baseada na entrega de tarefas (desempenho profissional), em vez do cumprimento de horas trabalhadas. Como Lorrana ressalta, há motivos consistentes para que essas medidas, como o teletrabalho, tenham êxito, visto que a administração pública já incorporou sistemas acadêmicos que garantem a manutenção da qualidade dos serviços, independentemente do local de trabalho: *“Porque hoje, a gente trabalha muito com sistema, né então?”. Então acredito que a gente consiga bater as metas e continuar com a excelência no trabalho mesmo estando em Home Office (...) mantendo a mesma qualidade no trabalho.”*

Ao analisar documentos, como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2029, que estabelece o planejamento de médio e longo prazo das políticas da UFV, e o Relatório de Gestão, que apresenta as principais ações realizadas e os resultados alcançados – especialmente o mais recente, referente a 2023 –, constata-se que não há menções específicas à conciliação entre trabalho e família, tampouco relacionado a perspectiva das servidoras. No entanto, alguns registros indicam iniciativas voltadas à realidade feminina, como ações de promoção à saúde da mulher e o desenvolvimento de programas e projetos. Entre os exemplos, como o segundo concurso de fotografia, com o tema “Mulher e sua vida ativa”, realizado em 2021, e uma roda de conversa sobre mulher e exercício, promovida em 2022, entre outras atividades.

Além disso, o PDI (2024-2029) encontra-se em fase de construção contínua, sendo atualizado à medida que os anos avançam. No entanto, no que se refere à política de gestão e desenvolvimento de pessoas (Eixo Temático 4: Gestão de Pessoas), não há diretrizes específicas que considerem a realidade das servidoras, seus desafios e políticas voltadas a essa temática. Isso inclui, por exemplo, iniciativas tratadas neste estudo, como a implantação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), regulamentado pela Resolução CONSU/UFV nº 13 de 2024, ou novas resoluções que tratam do ensino remoto, como a Resolução CEPE nº 03 de 2023.

- (3) Políticas preventivas de saúde ocupacional: Instituir políticas que contemplem a saúde mental dos servidores, incluindo práticas que favoreçam a gestão equilibrada entre trabalho e vida familiar.

A saúde ocupacional foi um dos aspectos destacados por Fabíola e Luísa ao abordarem as dinâmicas conflitantes entre trabalho e família. Isso se justifica, pois questões de saúde são apontadas na literatura como consequências desse conflito (Silva; Macedo; Oliveira, 2022; Silva; Rossetto; Rebelo, 2010; Picancio, 2022), afetando principalmente as mulheres (Libardi *et al.*, 2020). Ambas percebem uma ausência de preocupação institucional com a sobrecarga mental, o que compromete a saúde psicológica das trabalhadoras. Além disso, identificam uma falta de compreensão sobre os impactos desses conflitos. Como destaca Luísa:

“Eu vejo que isso é uma grande questão que a UFV, que eu digo, né, eu não sei as outras instituições. Mas a UFV, ela é muito displicente, digamos assim em relação a isso (...) questão de sobrecarga mental, às vezes, né, de preocupação da saúde mental (...) Parece que ela protege muito, às vezes, a chefia, né, e deixa de levar em consideração a saúde mental dos servidores de forma geral, né?” (Participante Luísa).

Nos relatos, as participantes ressaltam a necessidade de medidas preventivas para enfrentar o conflito trabalho-família e promover a saúde mental. A primeira envolve aspectos discutidos nos dois pontos mencionados acima, como a flexibilização de horários, o teletrabalho/PGD e a reformulação de políticas mais flexíveis. Essas ações visam conciliar as duas esferas, principalmente por meio da autonomia na gestão do tempo em ambos os papéis. Isso é importante considerando as horas exigidas no ambiente de trabalho, que dificultam o cumprimento das demandas familiares, como estar com a família, realizar tarefas domésticas ou se dedicar às atividades pessoais, como exercício físico, referindo-se principalmente a realidade das TAEs. Em outros casos, envolve os turnos irregulares enfrentados pelas docentes. Esses fatores, como mencionado nas seções anteriores, são fontes de conflito. No caso das TAEs, vale destacar que medidas para mitigar esses desafios estão sendo implementadas por outras instituições federais.

No entanto, um ponto relevante levantado nesta pesquisa é que o conflito entre trabalho e família gera nas mulheres a percepção de sobrecarga, devido aos múltiplos papéis que desempenham. Essa sobrecarga, como indicado anteriormente, resulta na presença de estressores e desgaste emocional, afetando a saúde das profissionais. Sentimentos como estresse, culpa, cansaço extremo, frustração e depressão são algumas das consequências relatadas pelas participantes. Isso aponta para a necessidade de ações mais eficazes na divisão de saúde ocupacional da UFV, pois, conforme as percepções aqui descritas, os serviços atuais não são suficientes para atender às trabalhadoras diante dos conflitos enfrentados.

“Ela está mais preocupada em relação ao rendimento do que em relação a qualidade de vida, né, acontece que ela vai tentando levar e chega em um ponto que a pessoa precisa se afastar e às vezes a instituição fica na mão, com falta de pessoal por causa desses afastamentos. Mas o que ela não enxerga é que muitos desses afastamentos poderiam ser evitados.” (Participante Luísa).

“Sim, eu acredito muito na divisão de saúde ocupacional que existe aqui na universidade e eu acho que ela tinha que ser um serviço que você acessasse com mais frequência, né? E que servisse a esse tipo de conflito também assim antes que eles acontecessem. Porque é uma condição que a maioria das mulheres hoje estão submissas, né? (...) Então eu acho que uma política interna que valorizasse mais essa questão dos conflitos, né? E tratasse de uma forma mais preventiva, né, atuando mesmo dentro dos departamentos prevenindo os assédios e favorecendo um acolhimento maior poderia facilitar a gestão desses conflitos?” (Participante Fabíola).

Conforme sugere a fala de Luísa, ao ignorar os sinais de sobrecarga, a instituição pode levar a servidora a um ponto de exaustão, o que pode resultar em afastamento. Como consequência, a instituição enfrenta a falta de pessoal por afastamentos, o que compromete o funcionamento do setor. Isso pode envolver ampliar os serviços de saúde ocupacional, com ações que englobam a saúde mental dos servidores, a prevenção ao assédio moral, a saúde da mulher e entre outras. Com esse foco, foram avaliadas estruturas relacionadas à saúde mental, qualidade de vida e bem-estar feminino, a fim de verificar se existem políticas eficazes e se as práticas adotadas têm, de fato, atendido essas questões.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2029, planejamento de médio/longo da UFV divulgado para a comunidade acadêmica, junto ao Relatório de Gestão de 2023, apresenta ações do último ano pautadas no PDI (2018-2023). No novo plano (o PDI), observam-se preocupações voltadas à melhoria da qualidade de vida e a promoção da saúde da comunidade universitária, inclusive a saúde mental (eixo temático 5) e no âmbito da gestão de pessoas, contempla ações de saúde ocupacional destinadas aos servidores (eixo temático 4):

Objetivo Estratégico do Eixo Temático 4: Gestão de Pessoas

M10: Implementar a Política de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional.

M12: Alcançar 40% dos servidores assistidos pelas ações relacionadas à saúde do trabalhador

Objetivo Estratégico do Eixo Temático 5: Assuntos Comunitários

M7: Disseminar cultura de saúde mental na comunidade universitária. (Plano de Desenvolvimento Institucional - 2024/2029)

No que se refere à gestão de pessoas, as políticas institucionais estão principalmente direcionadas à saúde ocupacional. No entanto, percebe-se que a instituição ainda apresenta lacunas nesse aspecto, buscando aprimorar sua abordagem por meio de uma gestão mais proativa. Para isso, está em processo de estruturação de um Comitê de Gestão de Pessoas, visando a implementação de ações mais eficazes, sobretudo nas áreas de qualidade de vida, saúde ocupacional, segurança e higiene no trabalho, conforme consta na página 138 do PDI.

Além disso, o documento destaca que a UFV oferece espaços voltados ao lazer, cultura e práticas esportivas, no intuito de atender às comunidades universitárias. Em

específico para os servidores docentes e técnico-administrativos, essas iniciativas estão detalhadas na página 140 do PDI:

A UFV também oferece aos servidores docentes e técnico-administrativos: Projeto Superação, em parceria com o Departamento de Educação Física, com o objetivo de oferecer atividades físicas regulares e ginástica laboral; Práticas Corporais Somáticas, em parceria com o Departamento de Dança; e acompanhamento individualizado, como parte do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). Oferece ainda acompanhamento de equipe multiprofissional, visando ao bem-estar e segurança nos locais de trabalho, considerados parte importante das ações voltadas à qualidade de vida.

Em complemento, o Relatório de Gestão de 2023 apresenta um retrato das ações do Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (SSQ) da UFV ao longo do ano, destacando o grande volume de atendimentos realizados, incluindo suporte via *WhatsApp*, análise de atestados médicos e avaliações periciais. O documento também menciona a realização do evento “Estratégias e Ações na Prevenção de Agravos e Promoção da Saúde dos Servidores da UFV”, que ofereceu orientações em saúde, atividades físicas e momentos de lazer para os servidores e seus familiares. De acordo com o relatório, essas iniciativas contribuíram para a promoção de um ambiente de trabalho mais positivo e saudável.

Além disso, articula-se a implementação de ações administrativas e assistenciais que promovam a cultura de saúde mental na comunidade universitária, por meio da Divisão Psicossocial no *campus* Viçosa (CAV) em parceria com outros setores da UFV. Tanto o PDI quanto o Relatório de Gestão de 2023 indicam a ampliação dos atendimentos individuais em psicologia, psiquiatria e serviço social, assim como atividades em grupo (oficinas, grupos terapêuticos e palestras) tanto no cunho informativo como terapêutico, tais como:

Grupo Desenvolver-Ser; Grupo FortaleSer; Grupo Juntos.com (em parceria com a APG); Grupo Hombridade; Oficina terapêutica “Minha rotina organizada”; Oficina de como falar em público; Oficina de leitura dinâmica; atividades interativas na semana de recepção aos calouros; Oficina de acolhimento aos residentes de medicina da UFV; participação na Comissão de Acolhimento da Divisão de Assistência Estudantil; e palestras em semanas acadêmicas de cursos de graduação (Relatório de Gestão, 2023).

Também foram realizadas campanhas, como o Outubro Rosa, com atendimentos para avaliação global da saúde da mulher e avaliação da realização de mamográficas, focando exclusivamente na necessidade feminina. E houve campanhas institucionais contra o assédio, como o evento “NÃO É NÃO”, ofertado apenas no Campus Rio Paranaíba. Ambos os documentos fornecem um panorama geral das questões relacionadas à saúde, com ênfase na saúde mental. Adicionalmente, a Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários (PCD) disponibiliza o Portal Saúde Mental, que oferece informações sobre programas, contatos da Divisão

Psicossocial, Rede de Acolhimento, bem como eventos e pesquisas com enfoque a esse tema, acessíveis à comunidade acadêmica.

Ademais, a UFV conta com o programa “Observatório da Saúde e Qualidade de Vida”, uma iniciativa do PCD em parceria com o Departamento de Ciências Sociais e a PRAXCIS (Empresa Júnior de Ciências Sociais). Por meio de um site, o programa visa fornecer um diagnóstico das condições de saúde e qualidade de vida da comunidade universitária, auxiliando na identificação de desafios, públicos prioritários e possíveis melhorias nas ações implementadas. Contudo, ao consultar o site, não foram encontrados resultados concretos até o ano de 2024, sendo apresentado um cronograma de execução, sugerindo estar em andamento.

Embora a UFV tenha se dedicado a implementar políticas e iniciativas voltadas para a promoção da saúde ocupacional, qualidade de vida e saúde mental da comunidade acadêmica, as servidoras ainda percebem lacunas organizacionais. Isso indica que as ações não são suficientes para lidar com a sobrecarga mental enfrentada pelas mulheres, bem como o conflito trabalho-família gerado. Pode-se entender que essas iniciativas, apesar de destinadas a toda a comunidade acadêmica, podem não ser acessíveis ou visíveis para as servidoras. Devido à rotina de trabalho, é possível que as servidoras, tanto TAEs quanto docentes, percebam que essas políticas são mais direcionadas aos discentes e se sintam deslocadas ao serem incluídas em ações voltadas ao contexto dos estudantes.

Para melhorar a eficácia dessas políticas, pode ser interessante para a instituição ampliar campanhas e eventos institucionais, como as de prevenção ao assédio e saúde da mulher, para que não se restrinjam a períodos específicos, como o Outubro Rosa. Isso tornaria as ações mais visíveis e acessíveis ao longo do ano. Em relação ao combate ao assédio, apenas em 2024 entrou em vigor a Política de Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões na UFV, resultado do trabalho de uma comissão nomeada em 2022 (Resolução CONSU nº 6 de 2024). A resolução também promove o combate a outras formas de opressão, como discriminação racial, direitos das pessoas deficientes e proteção contra violência da mulher.

Além do mais, ocorre que, muitas políticas que são destinadas a toda a comunidade acadêmica estão mais concentradas na comunidade do CAV, isso inclui os recursos, práticas e centros de apoio. Tal circunstância pode dificultar o acesso das servidoras dos outros *campi* às práticas institucionais, o que contribui para as percepções negativas apontadas pelas servidoras quanto à postura da UFV.

Em vista dessas constatações, sugere-se que a instituição precisa repensar suas políticas e práticas para atender de forma mais eficaz às necessidades das servidoras, considerando as particularidades do seu trabalho na academia. Inclusive, os desafios relacionados ao conflito trabalho-família, um aspecto ainda não abordado de maneira direta pela instituição. Por exemplo, o PDI 2024-2029 no âmbito da gestão de pessoas, não menciona o Programa de Gestão de Desenvolvimento (PGD). Atrelado a isso, poderiam estar presentes questões interligadas, como a sobrecarga feminina, os estereótipos de gênero e assédio, o que, por sua vez, pode se associar a problemas relacionados à saúde mental, como ansiedade e depressão.

- (4) Infraestrutura de apoio às famílias: Reativar ou instituir creches oferecidas exclusivamente aos filhos de servidores(as), garantindo suporte para os servidores.

Entre as participantes, apenas Eurides mencionou a disponibilização de creches. Mãe de três filhos e única responsável por eles, ela relatou que, com sua primeira filha, o programa foi essencial para que pudesse concluir seus estudos sem precisar de licença maternidade ou qualquer outra licença, o que possibilitou seu progresso na carreira docente. Na UFV, a Unidade de Educação Infantil é composta pelo Laboratório de Desenvolvimento Infantil (LDI) e pelo Laboratório de Desenvolvimento Humano (LDH), ambos espaços dedicados à formação profissional e à produção de conhecimento sobre a primeira infância.

O Projeto Político Pedagógico da Unidade de Educação Infantil, composta pelo Laboratório de Desenvolvimento Infantil (LDI) e Laboratório de Desenvolvimento Humano (LDH), mantido pela Universidade Federal de Viçosa, vinculado ao Departamento de Economia Doméstica.

O programa de educação infantil desenvolvido nos Laboratórios tem por objetivo precípuo promover o desenvolvimento integral da criança de 4 (quatro) meses a 5 (cinco) anos e 11 meses, nos aspectos físico-motor, social, afetivo, cognitivo e moral, proporcionando-lhes um ambiente adequado às suas necessidades e aos seus interesses, em complementação à ação da família e da comunidade, bem como desenvolver atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão por meio do atendimento às crianças (Proposta Político Pedagógica, 2020).

Mais do que um simples espaço de educação infantil, a estrutura oferece suporte às famílias ao proporcionar um ambiente seguro e educativo para as crianças enquanto os pais cumprem suas jornadas profissionais. Isso se torna ainda mais relevante para aqueles que não contam com o apoio de outros membros da família para o cuidado dos filhos.

Quando se trata de conciliar trabalho e família, é evidente que essa medida, na UFV, alivia a sobrecarga de responsabilidades familiares, sobretudo para as mulheres, que, como vimos anteriormente, ainda são as principais responsáveis pelo cuidado infantil e pelas tarefas domésticas. Com o suporte de creches, as servidoras ganham mais oportunidades para

continuar suas carreiras sem a necessidade de interromper seus estudos ou trabalhos para cuidar dos filhos. Para docentes e TAEs, a continuidade nos estudos se torna fundamental para o avanço na carreira e melhorias salariais.

No entanto, a proposta de Eurides para amenizar os conflitos vivenciados pelas servidoras é que esse espaço educacional seja exclusivo para os filhos de servidores(as) da UFV. No caso das servidoras, seria possível ajustar a rotina, equilibrando seus múltiplos papéis. Eurides compartilha essa sugestão com base em sua própria experiência, pois utilizou o recurso para conciliar a chegada de sua primeira filha com sua carreira, sem negligenciar nenhuma das duas esferas. Ela aponta que, ao ter seus outros filhos, precisou recorrer a outro suporte, contratando uma ajudante para auxiliá-la enquanto continuava trabalhando. Conforme constatado anteriormente, essa é uma medida de conciliação adotada por muitas outras servidoras da UFV. Segue o relato de Eurides:

“Então uma questão que a gente, eu já pensei nisso muito, aqui dentro tem o LDI e o LDH são instituições ensino voltada para as crianças e na época que a minha filha mais velha nasceu o LDI era para, exclusivamente, para filho de funcionários, né? E aí, eu coloquei a minha filha no LDI. Ela ficava 8 horas por dia, ela ficava de 8 da manhã às 6 horas da tarde. Tinha almoço, lanche, tinha tudo lá e para mim isso foi super fundamental para eu conseguir terminar o meu doutorado em quatro anos sem licença maternidade, sem tirar licença.”

“Hoje o LDI já não atende essa demanda mais, né? Ele é aberto para comunidade, né? Então eu acho que falta na Instituição um acolhimento, nesse sentido, então assim, um lugar específico para filhos de funcionários e, principalmente das funcionárias, né? Que é o que vai possibilitar esse suporte. Então tem que ter uma ajudante para ficar em casa, mas se tivesse uma instituição aqui 8 horas por dia para poder deixar, eu venho trabalhar, trago as crianças e eu vou para casa eu levo. Nossa a vida seria outra, em termos de qualidade também, né?” (Participante Eurides).

A UFV conta com uma estrutura de LDI e LDH para apoio às famílias. No entanto, em 2015, o serviço passou a atender toda a comunidade viçosense, com o processo seletivo sendo realizado por sorteio público. Como resultado, não é possível atender a todos os servidores(as), aqueles que são pais e não foram contemplados precisam buscar outra rede de apoio. Além disso, para aumentar o número de vagas ofertadas, o atendimento à criança deixou de ser integral e passou a ser parcial, em dois turnos. Além disso, para ampliar o número de vagas, o atendimento às crianças deixou de ser integral, passando a ser oferecido de forma parcial, em dois turnos. Segundo a administração superior da UFV, essas mudanças foram necessárias para adequação à Resolução nº 1, art. nº 1 do Centro de Educação Básica (CEB):

No segundo semestre de 2015, a administração superior da UFV, convocou reunião com a coordenação do LDI, solicitando sistematização de uma proposta (...) A proposta sistematizada foi aprovada e o LDI modificou seu formato de atendimento passando a atender em dois turnos, duplicando o número de vagas ofertadas. Considerando a Resolução no 1 da CEB a f. 44 que em seu art. nº 1, inciso I que

determina: “Oferecer igualdade de condições de acesso e permanência de todas as crianças na faixa etária que se propõe atender”, o processo seletivo foi modificado para sorteio público, atendendo além da comunidade acadêmica a comunidade em geral (Proposta Político Pedagógica, 2020).

Como observado, a presença de uma estrutura educacional às crianças, como essa na UFV, é uma postura institucional eficiente no que diz respeito à conciliação entre trabalho e família. Mesmo para as servidoras que ainda não têm filhos, mas pensam em ter, essa medida pode demonstrar uma preocupação da instituição com seus projetos pessoais. No entanto, trata-se de uma política que não atende a todas as servidoras com filhos, uma vez que a Unidade de Educação Infantil está localizada apenas no CAV, o que limita o acesso das servidoras dos outros *campi*.

Ao investigar outras medidas de apoio às mulheres, foi identificado o Núcleo Interdisciplinar de Estudos de Gênero (NIEG) da UFV, vinculado ao Centro de Ciências Humanas Letras e Artes (CCH). O NIEG desenvolve atividades de ensino, pesquisa e extensão focadas no enfrentamento das desigualdades de gênero, capacitando profissionais e influenciando políticas públicas. Entre suas ações, destaca-se o “Programa Casa das Mulheres”, uma rede de acolhimento e encaminhamento para mulheres em situação de violência, criada em 2009 pelo Conselho Municipal de Direitos da Mulher de Viçosa. No entanto, o programa foi interrompido em abril de 2020 devido ao rompimento do convênio pela prefeitura do município de Viçosa. A presença de mais iniciativas como essas nos três *campi* é relevante para a temática, pois sensibiliza a comunidade acadêmica, principalmente a administração superior para as questões enfrentadas pelas mulheres, como desigualdade de gênero, sobrecarga e exaustão. Essas ações podem influenciar a UFV a adotar políticas institucionais mais eficazes, alinhadas à proposta desta pesquisa.

Neste tópico, foi possível identificar as lacunas organizacionais e, além disso, perceber as discrepâncias entre as políticas institucionais e a maneira como elas são interpretadas pelas participantes, o que reflete a percepção do público envolvido nesta pesquisa. Observa-se que as poucas estratégias de enfrentamento apontadas pelas participantes como auxiliares na conciliação entre trabalho e família são, em grande parte, provenientes de previsões da legislação federal aplicável a todos os servidores públicos federais. Contudo, muitas dessas políticas, embora autorizadas pelo governo, parecem ser implementadas tardiamente pela UFV, o que pode transmitir a percepção de que a instituição é conservadora em relação à adoção de políticas flexíveis.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFV revela a intenção de ser mais proativa na gestão de pessoas. No entanto, os resultados apontam que, de acordo com as participantes, a universidade tem avançado de forma limitada na implementação de políticas próprias que favoreçam um ambiente mais flexível e compreensivo. Na prática, isso nem sempre se reflete nas ações cotidianas da instituição. Quando as políticas são implementadas, muitas vezes, elas envolvem uma burocracia excessiva, o que pode indicar uma discrepância entre o discurso oficial (política) de flexibilidade e a realidade (prática) enfrentada pelos servidores. Os documentos oficiais e registros revelam que a UFV apoia núcleos, pesquisas, programas e eventos que ocorrem paralelamente à administração superior, mas a sensação é de que essa autorização não tem sido suficiente. O que sugere que há uma necessidade de repensar e criar políticas mais claras, modernas e com práticas mais simples e eficazes na execução.

A postura conservadora, como é percebido, não apenas deixa de atender às necessidades e expectativas de seus servidores, em se tratando da realidade feminina, mas também não parece garantir maior eficiência. Os relatos indicam que, durante a pandemia, quando a instituição precisou adotar práticas flexíveis, foi possível manter o funcionamento administrativo. Como afirma Mabilia *et al.* (2023), embora o caminho para um equilíbrio entre vida profissional e pessoal seja árduo e difícil, ele é possível, e pode resultar em um trabalho mais produtivo e organizado, aumentando a satisfação tanto pessoal quanto profissional. Os resultados deste estudo indicam que a UFV tem oportunidades de contribuir para esse processo, combatendo práticas rígidas e incentivando políticas que valorizem o bem-estar do servidor(a). Isso não só beneficia o servidor, mas também pode levar a um maior produtividade e qualidade dos serviços prestados pela instituição.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao refletir sobre a realidade feminina, busquei dar sentido ao incômodo que percebo diariamente: a pressão para corresponder a padrões sociais sobre o que é ser mulher. Mesmo sendo profissionais qualificadas, instruídas e economicamente ativas, os estereótipos ainda influenciam na divisão desigual das tarefas entre os gêneros. Isso nos coloca diante do desafio de conciliar papéis que nos são tradicionalmente impostos.

Aliás, esta pesquisa revelou que, mesmo em contextos de privilégio intelectual e financeiro, continuamos sendo atravessadas por essas amarras. O que, muitas vezes, nos coloca diante da necessidade de fazer escolhas, optando por dedicar menos à carreira ou abdicar de vontades pessoais e familiares. Seja qual for a decisão, o impacto é real, ainda que velado, o que nos leva a pensar que é algo “natural” e “necessário”, enquanto a sociedade se beneficia de nossa dupla jornada.

Os papéis sociais, principalmente os familiares, ainda moldam a identidade feminina e suas interações. Isso se reflete nos resultados, que indicam que as mulheres percebem mais conflitos quando o trabalho afeta a família. Além disso, quanto mais funções acumulam – servidora, estudante, filha, mãe, dona de casa – maior a percepção de conflito e menor o tempo para si mesmas, como estudos, saúde e atividades físicas.

Sob este aspecto, os achados revelam que as duas principais carreiras da UFV percebem de forma distinta as incompatibilidades entre trabalho e família, que, por vezes, geram dinâmicas conflitantes. Para as técnicas administrativas, a carga horária fixa no trabalho dificulta o cumprimento das demandas familiares. Já entre as docentes, os conflitos decorrem do acúmulo de funções, como pesquisa, extensão e atividades administrativas, que costumam ultrapassar os limites da jornada, resultando em desequilíbrio entre trabalho e família. No caso das professoras do MS e EBTT, trata-se de uma realidade específica ao contexto desta pesquisa, o ambiente universitário, o que ressalta a pertinência desta pesquisa ao considerar características únicas de contextos de trabalho.

A essa medida, os conflitos levam as servidoras a relatarem desgaste emocional e exaustão, podendo resultar em afastamentos do trabalho, o que não é benéfico nem para elas e nem para a instituição. No entanto, os resultados indicam que a instituição deve se comprometer mais com essa questão, não apenas produzindo conteúdo, mas adotando políticas mais flexíveis e de igualdade de gênero, visando reduzir a desigualdade nas jornadas de trabalho. Para as servidoras, as estratégias mais utilizadas de enfrentamento aos conflitos

entre trabalho e família são aquelas por elas mesmas adotadas, como a organização da agenda e a rede de apoio.

A pesquisa, que tinha como problema “Como o conflito trabalho-família é vivenciado pelas servidoras da Universidade Federal de Viçosa (UFV)?”, cumpriu seu objetivo ao analisar as principais fontes de conflito, com destaque para a falta de tempo para as demandas familiares devido à jornada de trabalho. Também foram identificadas as correlações críticas entre trabalho e família, evidenciando que fatores como carga horária, função na universidade, continuidade dos estudos e satisfação profissional impactam a vida familiar, enquanto a presença de filhos, dependentes e religião influenciam a vida profissional.

O estudo ressalta a importância de estudar o contexto feminino, visto que questões de gênero são determinantes na relação trabalho-família, retrato do acúmulo de responsabilidades impostas pelo estereótipo de gênero. Além disso, as análises documentais revelaram pontos de conflito e lacunas organizacionais, sugerindo intervenções para reduzir gradualmente as percepções das servidoras e melhorar a administração pública.

Pelo exposto, os achados da pesquisa sobre o conflito trabalho-família vivenciado pelas mulheres corroboram com a literatura existente sobre o tema, incluindo seus efeitos e possíveis atenuantes. Entretanto, apontam que o setor público ainda carece de estudos sobre o assunto, bem como, medidas eficazes. A princípio, poderia-se supor que a estabilidade no setor público tornaria esse ambiente menos propenso a conflitos. No entanto, observa-se que a esfera pública pode se mostrar mais resistente a mudanças do que o setor privado, que, principalmente após a pandemia, tem avançado em políticas flexíveis. Esse contraste destaca a contribuição da pesquisa no contexto público, particularmente nas IES. Outra contribuição importante foi a metodologia empregada, a triangulação metodológica, que combinou diferentes métodos quantitativos e qualitativos para aprofundar as discussões.

Como limitação do estudo, aponta-se o número reduzido de participantes, tanto nos questionários quanto nas entrevistas, devido à dificuldade de retorno dos convites, além da coleta ter sido realizada com um único grupo de mulheres, representando somente algumas das diversas realidades femininas no contexto brasileiro.

Para estudos futuros, sugere-se avaliar a viabilidade do modelo de instrumento de medição em novos contextos, buscando aprimorar as medidas de apreensão do fenômeno. Outro ponto relevante é considerar diferentes ambientes de trabalho e estruturas familiares, para identificar variáveis conflitantes ou moderadoras entre as esferas pessoal e profissional. Recomenda-se, ainda, expandir a pesquisa para todos os servidores da instituição deste estudo, incluindo homens, a fim de comparar a percepção de ambos os sexos sobre o conflito

trabalho-família. Também seria pertinente avaliar a efetividade do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), que está prestes a ser implementado na UFV. Por fim, sugere-se ampliar a pesquisa para outras instituições públicas, visando lançar luz com relação ao tema na administração pública e, assim, avançar nas discussões sobre as fronteiras entre os espaços públicos e privados.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Maria Aparecida A.; MEIRELLES, Raquel de L. Mulheres e Homens em ocupação de cargos de direção e assessoramento superior (das) na carreira de especialista em políticas públicas e gestão governamental (EPPGG). **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA**, Rio de Janeiro, p. 07-51, nov. 2012. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1000>. Acesso em: 11 jan. 2022.
- AGÊNCIA SENADO. **Bancada Feminina do Senado conquista direito a banheiro feminino no Plenário**, Brasília, 06 jan. 2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/bancada-feminina-do-senado-conquista-direito-a-banheiro-feminino-no-plenario>. Acesso em: 9 fev. 2025.
- AGÊNCIA SENADO. **Congresso terá mulheres trans, indígenas e trabalhadores sem terra**. Brasília, 03 out. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/10/03/congresso-tera-mulheres-trans-indigenas-e-trabalhadores-sem-terra>. Acesso em: 9 fev. 2025.
- AGUIAR, Carolina Villa Nova. **Conflito trabalho-família e comprometimento organizacional: um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos**. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012. Disponível em: https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/carolina_aguiar.pdf. Acesso em: 14 set. 2024.
- AGUIAR, Carolina V. N. **Interface entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: explorando a tríade família-trabalho-organização**. 2016. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016. Disponível em: https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/carolina_villa_nova_tese.pdf. Acesso em: 11 jan. 2022.
- AGUIAR, Carolina V. N.; BASTOS, Antonio V. B. Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. **Avaliação Psicológica**, Salvador, v. 12, n. 2, p. 203-212, ago. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v12n2/v12n2a11.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2022.
- AGUIAR, Carolina V. N.; BASTOS, Antonio V. B. Interfaces entre o trabalho e a família: questões conceituais e empíricas. **Estudos de Psicologia**, v. 23, n. 3, p. 212-223, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20180021>. Acesso em: 29 set. 2024.
- AGUIAR, Sara F. B. de; OLIVEIRA, Fátima, B. de; HRYNIEWICZ, Lygia G. C.; SANT'ANA, Anderson de S. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p. 836-850, nov/dez. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120210244>. Acesso em: 16 jan. 2023.
- ALLEN, Tammy D.; MARTIN, Angela. The work-family interface: a retrospective look at 20 years of research in JOHP. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 259-272, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/ocp0000065>. Acesso em: 20 set. 2024.

ALMEIDA, Déborah C.; PITANGA, Heraldo N.; SILVA, Taciano O. da; SILVA, Natália Assunção B.; AVELAR, Marcela G. de. Utilização dos testes estatísticos Kruskal-Wallis e Mann-Whitney para avaliação de sistemas de solos reforçados com geotêxteis. **Revista Matéria**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1517-7076-RMAT-2021-45351>. Acesso em: 12 nov. 2024.

ALMEIDA, Rebeca V. de Q. Autoetnografia da prática interpretativa: um levantamento de teses e dissertações brasileiras. In: **Simpósio Brasileiro de Pós-graduandos em música**, n. 6, 2020, Rio de Janeiro. Anais do VI SIMPOM. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro – UNIRIO, p. 1066-1077, 2020. Disponível em: <https://seer.unirio.br/simpom/article/view/10747>. Acesso em: 12 nov. 2024.

ALVES, Cláudio E. R. Mulheres Cisgênero e Mulheres Transgênero: Existe um modelo legítimo de mulher? In: **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress**, 2017, online. Anais Eletrônicos. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, p. 1-11, 2017. Disponível em: https://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1518011872_ARQUIVO_Mulherescisgeneroemulherestransgenero-ClaudioEduardoResendeAlves.pdf. Acesso em: 25 jul. 2024.

ANDRADE, Alexsandro L. de; MARQUES, Ana Carolina R.; MELO, Mariana R. de. Barreiras na carreira feminina no serviço público. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, p. 140-159, out/dez. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.12712/rpca.v17i4.59923>. Acesso em: 03 jan. 2025.

ANDRADE de, Alexsandro L.; OLIVEIRA de, Manoel Z.; HATFIELD, Elaine. Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 17, n. 2, p. 106-113, abr/jun. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>. Acesso em: 14 jan. 2022.

ANDRADE, Tânia. Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade? **Estudo Técnico: Consultoria Legislativa**, Brasília, p. 07-68, jul. 2016. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/29160>. Acesso em: 14 jan. 2022.

ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan. **Igualdade de gênero e ações afirmativas: desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós-Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2012. Disponível em: <https://www.dropbox.com/scl/fi/dgvddechosu6wi8xnbzck/Igualdade-de-g-nero-e-a-esafirmativas.pdf?rlkey=7mfoctu7oxxz3ut25u8c1tmj&dl=0>. Acesso em: 4 fev. 2024.

APARICIO, Cimar A. P. **Notas sobre a operacionalização dos conceitos de família e domicílio na PNAD e na PCV**. Núcleo de Estudos de População “Elza Berquó”. Campinas: TEXTOS NEPO 85, 2018. Disponível em: https://www.nepo.unicamp.br/publicacoes/textos_nepo/textos_nepo_85.pdf. Acesso em: 4 fev. 2024.

APARICIO, Cimar A. P.; FARIAS, Luiz Antonio C de. A geografia das famílias nas metrópoles brasileiras nos anos 2000. In: **XVI Simpósio Nacional de Geografia Urbana**, 2019, Espírito Santo. Anais do XVI SIMPURB. Espírito Santo: Universidade Federal do

Espírito Santo – UFES, v. 1, p. 1-17, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/simpurb2019/article/view/26565>. Acesso em: 4 fev. 2024.

ARGOLO, Fernanda. Mães e medusas: a mídia e o enquadramento das mulheres políticas. In: **XVIII Encontro de Estudos Multidisciplinares em Cultura**, Salvador, 2022. Anais ENECULT18. Salvador: Universidade Federal da Bahia – UFBA, 2022. Disponível em: <https://www.enecult.ufba.br/modulos/submissao/Upload-607/139131.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2024.

ARRUZZA, Cinzia; BATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. São Paulo: Boitempo, 2019. Disponível em: <https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/2021/04/Feminismo-para-os-99-um-manif-Cinzia-Arruzza.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2025.

AKINTAYO, D. I. Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. **Journal of Psychology and Counseling**, v. 2, n.1, p. 1-8, 2010. Disponível em: <https://academicjournals.org/journal/IJPC/article-full-text-pdf/C76E5AE14249.pdf>. Acesso em: 07 jan. 2025.

BABBIE, Earl R. **Métodos de pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: UFMG, 2001.

BAJABA, Saleh; AZIM, Mohammad Tahlil; UDDIN, Md. Aftab. O apoio social e a intenção de rotatividade de pessoal: o papel mediador do conflito trabalho-família. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 48-65, jan/mar. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i1.4153>. Acesso em: 16 jan. 2023.

BANDEIRA, Emanuella L.; CABRAL, Augusto C. de A; LIMA, Tereza C. B.; IPIRANGA, Ana Silvia R.; SANTOS, Sandra M. Estratégias de atenuação do conflito trabalho-família utilizadas por empreendedoras. **Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, Fortaleza, v. 18, n. 15, p. 208-226, jan./dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.19094/contextus.2020.44134>. Acesso em: 4 fev. 2024.

BANDEIRA, Larissa L.; MESQUITA, Rafael F. de; ARAÚJO, Maria Kélvia F. de; MATOS, Fátima R. N. As dificuldades de percurso das mulheres empreendedoras. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 12, n. 3, p. 1-18, set/dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.7769/gesec.v12i3.1213>. Acesso em: 07 de set. 2024.

BANDEIRA, Emanuella L.; FERREIRA, Virgínia C.; CABRAL, Augusto C. de A. Conflito Trabalho-Família: a produção científica internacional e a agenda de pesquisa nacional. **Revista Eletrônica de Administração – READ**, Porto Alegre, v. 25, n. 1, p. 49-82, jan/abr. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.232.87660>. Acesso em: 14 jan. 2022.

BANDEIRA, Rita F. **A influência da relação trabalho-família no bem-estar dos trabalhadores da banca: o papel moderador da insegurança de emprego**. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/41614/1/ulfpie053555_tm.pdf. Acesso em: 14 jan. 2022.

BARBOSA, Hávila M. A.; ROCHA NETO, Manoel P. da; CÂMARA JÚNIOR, S. L.; SILVA da, Pablo M. M. Gerenciando o conflito trabalho-família no empreendedorismo feminino: evidências de um estudo com microempreendedoras individuais. **Revista GeSec**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 94-121, mai/ago. 2021. Disponível em:

<https://doi.org/10.7769/gesec.v12i2.1123>. Acesso em: 09 fev. 2022.

BARBOSA, Sheila; SILVA, Tatiana; LOPEZ, Felix. Por Trás da Ação Governamental: panorama da estrutura e do funcionalismo público. **Boletim de Análise Político-Institucional**, Brasília, n. 29, 2021. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/boletim_analise_politico/214043_BAPI_29_Artigo_7.pdf. Acesso em: 13 abr. 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016. Disponível em:

<https://madmunifacs.files.wordpress.com/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BARHAM, Elizabeth Joan; VANALLI, Ana Carolina Gravena. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-60, jan/abr. 2012. Disponível em:

<http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>. Acesso em: 22 jan. 2025.

BARROS, Suzane C. V.; MOURÃO, Luciana. Gênero e ciência: uma análise na pós-graduação brasileira. **Estudos de psicologia**, Campinas, n. 37, p. 1-12, 2020a. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e180108>. Acesso em: 16 set. 2024.

BARROS, Suzane C. V.; MOURÃO, Luciana. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, p. 1-11, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30i174090>. Acesso em: 16 set. 2024.

BARROS, Suzane C. V.; MOURÃO, Luciana. Trajetória profissional de mulheres científicas à luz dos estereótipos do gênero. **Psicologia em estudo**, n. 25, p. 1-16, 2020b. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.46325>. Acesso em: 15 set. 2024.

BAYLÃO, André L. S.; SCHETTINO, Elisa M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: **XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2014, Rio de Janeiro. Anais SEGeT. Rio de Janeiro: Centro Universitário Dom Bosco do Rio de Janeiro – UniDomBosco, p. 1-13, 2014. Disponível em:

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2022.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiencia vivida**. São Paulo: Difel, 1975. Disponível em:

<https://www.afoiceomartelo.com.br/posfsa/Autores/Beauvoir,%20Simone%20de/O%20Segundo%20Sexo%20-%20II.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2024.

BHERING, Mariana Cunha. Participação das mulheres trabalhadoras das fábricas têxteis nos boicotes e paralisações no período de 1889 a 1930 na cidade de São Paulo, 2016, Londrina.

In: **XI Seminário de Pesquisa em Ciências Humanas**. Anais SEPECH. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, p. 1014-1024, 2016. Disponível em:

https://pdf.blucher.com.br/socialsciencesproceedings/xi-sepech/gt12_46.pdf. Acesso em: 09 fev. 2025.

BERNARDI, Denise. Transformações na trajetória da mulher contemporânea. In: **7º Simpósio de Pesquisa e 13º Seminário de Iniciação Científica da FAE**, 2019, Curitiba. Anais do 7º Simpósio de Pesquisa e 13º Seminário de Iniciação Científica da FAE. Curitiba: FAE Centro Universitário, p. 70-81, 2019. Disponível em: <https://sppaic.fae.edu/sppaic/article/view/58>. Acesso em: 18 fev. 2022.

BITROLI, Flávia; QUINTELA, Débora F. Divisão Sexual do Trabalho, Separação e Hierarquização: contribuições para a análise do gênero das democracias. **Revista de Ciências Sociais**, n. 53, p. 72-89, jun/dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/51417/33129>. Acesso em: 19 nov. 2024.

BONNETI, Alinne, LIMA e SOUZA, Ângela M. F. (Orgs.). **Gênero, mulheres e feminismos**. Salvador: Coleção Bahianas, 2011. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/6921/3/bahianas-n14_repositorio%20Copy.pdf. Acesso em: 17 fev. 2024.

BORGES, Ariane. C. S. Trabalho Home Office e os reflexos na vida pessoal e profissional das mulheres durante a pandemia de COVID19. **Revista de Gestão Estratégica de Organizações**, Santo Ângelo, v. 10, n. 2, p. 61-74, jul/dez. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.31512/gesto.v10i2.637>. Acesso em: 17 fev. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466 de 2012**. Brasília, DF, 2012. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 21 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510 de 2016**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html. Acesso em: 21 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 674, de 6 de maio de 2022**. Brasília, DF, n. 203, p. 65, out. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/resolucoes/2022/resolucao-no-674.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas. **Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 10013 set. 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/40731752/do1-2018-09-13-instrucao-normativa-n-2-de-12-de-setembro-de-2018-40731584. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Emprego doméstico no Brasil é formado por mulheres: Dos mais de 6 milhões de trabalhadores domésticos no país, 91,1% são mulheres**. Brasília: 13 mar. 2024. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/emprego-domestico-no-brasil-e-formado-por-mulheres#:~:text=Em%20dezembro%20de%202019%2C%20o%20em%202023%20s%C3%A3o%204.614%20milh%C3%B5es>. Acesso em: 24 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 750, de 30 de julho de 2024**. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/media/portaria_750_30072024.pdf. Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 83.284, de 13 de março de 1979**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d83284.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2083.284%2C%20DE%2013.7%20de%20dezembro%20de%201978. Acesso em: 04 nov. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm#:~:text=3%C2%BA%20Quando%20os%20servi%C3%A7os%20exigirem,seis%20horas%20di%C3%A1rias%20e%20carga. Acesso em: 05 nov. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 9.263, de 12 de janeiro de 1996**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9263.htm. Acesso em: 9 fev. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm#art12. Acesso em: 21 out. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13370.htm. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017a**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017b**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. Presidência da República. **Medida Provisória nº 2.174-28, de 24 de agosto de 2001**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2174-28.htm. Acesso em: 23 jan. 2025.

BRASIL. Programa de Gestão e Desempenho. **Painel de implementação do PGD**. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/painelimplementacaopgd>. Acesso em: 28 jan. 2025.

BRESSIANI, Nathalie. Nancy Fraser e o feminismo. **Mulheres na Filosofia**, v. 6, n. 3, p. 77-98, 2020. Disponível em:

<https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/wp-content/uploads/sites/178/2020/03/PDF-Nancy-Fraser-e-o-Feminismo.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRITTO JÚNIOR, Álvaro F. de; FERES JÚNIOR, Nazir. A utilização da técnica da entrevista em trabalhos científicos. **Evidência**, Araxá, v. 7, n. 7, p. 237-250, 2011. Disponível em:

<https://madmunifacs.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/09/britto-e-feres-a-utilizac3a7c3a3o-da-tc3a9cnica-da-entrevista.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, jul. 2000. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/643/661>. Acesso em: 24 jul. 2024.

BRUSCHINI, Maria Cristina A. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>. Acesso em: 11 jan. 2022.

CABRAL, Carulini P.; RANGEL, Tauã L. V. Autonomia sobre o corpo feminino? O (ir)reconhecimento do direito à laqueadura como direito reprodutivo no ordenamento brasileiro. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 9, n. 25, p. 38–55, 2022. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/526>. Acesso em: 9 fev. 2025.

CAIXETA, Juliana E.; BARBATO, Silviane. Identidade feminina: um conceito complexo. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 28, p. 211-220, ago. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2004000200010>. Acesso em: 23 nov. 2024.

CAMPELO, Arandi M.; FELICIANO, Erivaldo S.; PENHA, Kathiane M. da. Inclusão Social: Desafios de pessoas transgênero no ambiente de trabalho. **Revistox Metropolitana**, n. 06, p. 111-126, fev. 2022. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.48097/2674-8673.2022n6p08>. Acesso em: 27 jul. 2024.

CANDIANI, Heci Regina. O que pode ser criticado nas críticas a O Segundo Sexo. **Cadernos Pagu: Dossiê Simone de Beauvoir**, Campinas, n. 56, p. 1-25, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201900560001>. Acesso em: 12 mar. 2024.

CANUTO, Samara S. P. R.; MATTOS, Carlos André C. de. A relação entre conflito trabalho-família e satisfação no trabalho: um estudo com servidores de uma instituição federal de ensino superior. **Desafio Online**, Campo Grande, v. 12, n. 1, p. 162-183, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.55028/don.v12i1.19010>. Acesso em: 04 set. de 2024.

CARDOSO, Márcia R. G.; OLIVEIRA, Guilherme S. de; GHELLI, Kelma G. M. Análise de Conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 43, p. 98-111, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2347>. Acesso em: 02 jun. de 2024.

CARLOTTO, Mary S.; CÂMARA, Sheila G. Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família *Nijmen* (SWING) em uma amostra de professores brasileiro. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 19, n. 3, p. 157-238, jul/set. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300006>. Acesso em: 12 mar. 2024.

CARLOTTO, Mary S.; CÂMARA, Sheila G. Preditores individuais e ocupacionais da Interação Trabalho Família e Família-Trabalho. **Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica – PSIENCIA**, Buenos Aires, v. 1, n. 9, p. 1-12, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3331/333152921002.pdf>. Acesso em: 08 set. 2024.

CARLSON, Dawn S.; KACMAR, K. Michele; WILLIAMS, Larry J. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. **Journal of Vocational Behavior**, v. 2, n. 56, p. 249-276, abr. 2000. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/228079357_Construction_and_Initial_Validation_of_a_Multidimensional_Measure_of_Work-Family_Conflict. Acesso em: 27 set. 2023.

CARVALHO, Vânia S. G. **A relação trabalho/família: o desafio para ontem**. 2016. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2016. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/23633/1/ulsd072691_td_Vania_Carvalho.pdf. Acesso em: 25 set. 2023.

CARVALHO, Virgínia D. Papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral e saúde mental de docentes em relação com o comprometimento organizacional afetivo. **Cadernos de Saúde Pública – CSP**, v. 40, n. 10, p. 1-12 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT143723>. Acesso em: 13 dez. 2024.

CASTRO, Ana Beatriz C.; SANTOS, Jakciane S. dos; SANTOS, Jássira S. dos. Gênero, patriarcado, divisão sexual do trabalho e a força de trabalho feminina na sociabilidade capitalista. In: **VI seminário CETROS: crise e mundo do trabalho no Brasil desafios para a classe trabalhadora**, p. 1-14, 2018, Fortaleza. Anais VI CETROS. Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará – UECE, 2018. Disponível em: https://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51197-29062018-084053.pdf. Acesso em: 08 dez. 2024.

CASTRO, Daniela C. de M.; BRANDES, Lídia A. Saúde mental da mulher: o acúmulo de funções e a necessidade constante em agradecer o outro. In: **honorem pharaonis Cleopatrae VII**, n. 41, 2024, online. Anais Editorial do Bius de Agosto. Maranhão: Universidade Federal do Maranhão, v. 47, p. 1-12, ago. 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/BIUS/article/view/16059>. Acesso em: 23 nov. 2024.

CERIBELI, Harrison B.; SILVA, Edlane R. da. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **RPCA - Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 5, p. 116-139, out/dez. 2017. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.12712/rpca.v11i5.1056>. Acesso em: 21 nov. 2024.

CHAMBEL, Maria José; CARVALHO, Vânia Sofia; NETO, Mariana. Job Demands-Control model and employees' mental health: The mediate role of work-family conflict. **Revista Psicologia**, v. 34, n. 1, p. 13-23, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i1.1467>. Acesso em: 17 set. 2024.

CHANG, Heewon. **Autoethnography as method**. Walnut Creek, CA: Left Coast Press, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/40010651_Autoethnography_as_Method. Acesso em: 04 out. 2024.

CHEUNG, Millissa F. Y.; WONG, Chi-Sum. Conflito trabalho-família/família-trabalho: os papéis moderadores do gênero e do estatuto laboral conjugal. **Revista de Recursos Humanos da Ásia-Pacífico**, v. 51, p. 330–346, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2013.00064.x>. Acesso em: 18 set. 2024.

CHOWDHURY, Subhasish M.; KARMAKAR, Senjuti. The interrelationship between the COVID-19 pandemic and conflict behavior: A survey. **Journal of Economic Surveys**, v. 38, n. 4, p. 1473-1489, set. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joes.12587>. Acesso em: 18 set. 2024.

CLÍMACO, Júlia Campos. Maternidades, matrifocalidade e a ética feminista do cuidado. **Debates feministas**, n. 14, p. 1-32, nov. 2020. Disponível em: https://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/11/DebatesFeministas_Maternidades-matrifocalidade-e-a-%C3%A9tica-feminista-do-cuidado.pdf. Acesso em: 20 dez. 2024.

COELHO JÚNIOR, Francisco A.; RODRIGUES, Mariana S.; MAUCH, Ana Gabriela D.; LOPES, Gislene S. L. CHAMBEL, Maria José; TORRES, Cláudio V.; MACEDO, Francisco G. L. Evidências de Validade da Escala Conflito Trabalho-Família para Profissionais da Segurança Pública. **Revista Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho**, Brasília, v. 39, e. 39503, p. 1-7, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e39503.pt>. Acesso em: 25 set. 2023.

COMENTTO. **Calculadora Amostral**. São Paulo, 22 mar. 2025. Disponível em: <https://comentto.com/calculadora-amostal/>. Acesso em: 22 mar. 2025.

COOKLIN, Amanda R.; WESTRUPP, Elizabeth M.; STRAZDINS, Lyndall; GIALLO, Rebecca; MARTIN, Angela; NICHOLSON, Jan M. Fathers at work: work–family conflict, work–family enrichment and parenting in an Australian cohort. **Journal of Family Issues**, v. 37, n. 11, p. 1611-1635, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0192513X1455305>. Acesso em: 19 set. 2024.

COSTA, Ana M.; RIBEIRO, Marcela B.; GATTO, Maria Fernanda. Divisão sexual do trabalho e segregação ocupacional: um recorte de gênero. **Revista Cronos**, v. 22, n. 1, p. 7-23, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.21680/1982-5560.2021v22n1ID22047>. Acesso em: 28 jul. 2024.

COSTA, Fabiana da A. Mulher, Trabalho e Família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, Belo Horizonte, v. 3, n. 6, p. 434-452, set. 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986/13632>. Acesso em: 09 fev. 2022.

COSTA, Francilene S. de M.; COSTA, Tiago B. de A. Tensões diante dos conflitos entre demandas do mundo do trabalho e da reprodução social no Brasil: a relevância do trabalho doméstico remunerado e do trabalho feminino. **Serviço Social em Revista**, [S. l.], v. 23, n. 1,

p. 197-216, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1679-4842.2020v23n1p197>. Acesso em: 24 jul. 2024.

COSTA, Marli M. M. da; SOARES, Etyane G. Divisão sexual do trabalho e os desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras no Brasil do século XXI. **Revista VIDERE**, v. 14, n. 30, p. 304-322, mai/ago. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.30612/videre.v14i30.16306>. Acesso em: 15 de jul. 2024.

COSTA, Neila P.; GONÇALVES, Lenira M. M. Liderança feminina na gestão pública: um estudo de caso na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB. **Revista Feminismos**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 1-19, jul/dez. 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/51093>. Acesso em: 28 jul. 2024.

COSTA, Silas D. M.; LARA, Samara de M.; PAIVA, Kely C. M. de. Jovens aprendizes: trabalhadores efetivamente comprometidos e/ou ajustados aos papéis organizacionais? **Cad. EBAPE.BR**, v. 22, n. 5, Rio de Janeiro, 2024. Disponível: <https://doi.org/10.1590/1679-395120230132>. Acesso em: 22 mar. 2025.

COSTA, Silas D. M. **Sentidos, Comprometimento, Consentimento e Engajamento no Trabalho: um estudo com jovens aprendizes brasileiros**. 2023. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/62828/1/Tese_Silas_Dias_Mendes_Costa_2023.pdf. Acesso em: 22 mar. 2025.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa: Método qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. Disponível em: <https://doceru.com/doc/ens0x85>. Acesso em: 21 set. 2024.

CUNHA, Bárbara M. Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero. In: **XVI Jornada de iniciação científica de direito da UFPR**, p. 149-170, 2014, Curitiba. Anais Acadêmico do Direito da UFPR. Curitiba: Universidade Federal do Paraná – UFPR, 2014. Disponível em: <https://direito.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2014/12/Artigo-B%C3%A1rbara-Cunha-clasificado-em-7%C2%BA-lugar.pdf>. Acesso em: 08 dez. 2024.

CURSINO, Adélio M. de C.; MOTA-SANTOS, Carolina M.; CARVALHO-NETO, Antônio M. de; DINIZ, Daniela M. “Todo dia ela faz tudo igual”: o conflito trabalho família a partir da percepção de mulheres Digital Influencer. **Revista Administração em Diálogo**, v. 25, n. 3, p. 26-43, set/dez. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2023v25i3.58390>. Acesso em: 07 set. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho**. Boletim Especial 8 de março: Dia da Mulher, p. 1-14, mar. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 13 out. 2024.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – ENAP. Estruturas Organizacionais e o Estado. In: **Estruturas Organizacionais do Poder Executivo Federal**.

Brasília: Siorg, 2019. Disponível em:

<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/5190/1/M%C3%B3dulo%20-%20Estruturas%20Organizacionais%20e%20o%20Estad%20.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2025.

FABRICIO, Adriane; CANEPPELE, Nairana R.; LOPES, Luis Felipe D.; PASQUALINI, Fernanda; SMANEOTO, Cecilia. A integração flexível e permeável entre o conflito trabalho-família e a ansiedade. **Revista E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 22, n. 62, p. 4-19, mai/ago. 2022. Disponível em:

<https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2022v22n62p4-19>.

Acesso em: 17 fev. 2023.

FADINI, Karina A. **Autoetnografia e processos de subjetificação em educação linguística: (trans)formações de uma professora de inglês**. 2020. Tese (Doutorado em Linguística) - Programa de Pós-Graduação em Estudos Linguísticos, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2020. Disponível em:

<https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/613?show=full>. Acesso em: 24 set. 2024.

FARIA, Beatriz S. F.; GONÇALVES, Josiane S.; SATO, Tatiana de O. Associação entre fatores psicossociais em trabalhadores e dor multirregional: estudo transversal. **Sociedade Brasileira para Estudo de dor – BrJP**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 2-7, jan/mar, 2022.

Disponível em: <https://doi.org/10.5935/2595-0118.20220002>. Acesso em: 14 fev. 2023.

FARIA, Graciela S. S.; RACHID, Alessandra. Jornada de trabalho dos professores da rede pública de ensino. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 18, n. 2, p. 162-177, 2015. Disponível em:

<https://revistafae.fae.edu/revistafae/issue/view/4>. Acesso em: 04 set. 2024.

FELTRIN, Taciele; BATISTA, Natália L.; Correa, Guilherme C.; BECKER, Elsbeth L. S. O século XX para o Feminismo no Brasil. **Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade – RELACult**, v. 4, n. 734, p. 1-18, fev. 2018. Disponível em:

<https://doi.org/10.23899/relacult.v4i0.734>. Acesso em: 15 jul. 2024.

FERNANDES, Cristina S. G. **A relação trabalho-família, as características do trabalho e a satisfação laboral**. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Educação e Psicologia, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2020. Disponível em:

https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/23633/1/ulsd072691_td_Vania_Carvalho.pdf. Acesso em: 17 fev. 2024.

FERREIRA, Edimara M; TEIXEIRA, Karla M. D. Hierarquias raciais e de gênero na gestão administrativa e acadêmica da UFV. **Revista Argum**, Vitória, v. 14, n. 1, p. 99-117, jan/abr. 2022. Disponível em:

<https://doi.org/10.47456/argumentum.v14i1.37128>. Acesso em: 05 jun. 2023.

FIGUEIREDO FILHO, Dalson B. F.; SILVA JÚNIOR, José Alexandre da. Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. **Opinião Pública**, Campinas, v. 16, n. 1, jun., p. 160-185, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-62762010000100007>. Acesso em: 05 jun. 2023.

FIORIN, Pascale C.; OLIVEIRA, Clarissa T. de.; DIAS, Ana Cristina G. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. **Revista Brasileira de Orientação**

Profissional, v. 15, n. 1, p. 25-35, 2014. Disponível em:
<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/05.pdf>. Acesso em: 16 out. 2024.

FIÚZA, Ana Louise. C; PINTO, Neide M. de A; COSTA, Elenice R. Desigualdades de gênero na universidade pública: a prática dos docentes das ciências agrárias em estudo. **Revista Educação Pesquisa**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 803-818, jul/set. 2016. Disponível em:
<https://doi.org/10.1590/S1517-9702201609148223>. Acesso em: 05 jun. 2023.

FRANCO, Simone A. **Mulheres que abandonam a carreira profissional: uma análise da ocorrência do fenômeno *opt-out* entre brasileiras**. 2018. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, 2018. Disponível em:
<https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/29130>. Acesso em: 16 out. 2024.

FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Estudos Feministas**, v. 15, n. 2, p. 291-308, mai/ago. 2007. Disponível em:
<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2007000200002>. Acesso em: 13 mar. 2024.

FREITAS, Sonaly M. V. de; ABRANTES, Luciene A. F.; GUIMARÃES, Larissa L. Conflito Trabalho-Família e Comprometimento com a carreira: uma análise da percepção de mulheres docentes de uma instituição de ensino superior (IES). **Revista Valore**, v. 5, p. 12-26, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22408/rev50202085212-26>. Acesso em: 04 set. 2024.

FRONE, M. R. Work-family balance. In: QUICK, J. C.; TETRICK, L. E. (Org.). **Handbook of Occupational Health Psychology**, American Psychological Association, Washington, p. 143-162, jun. 2003. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/259177003_Work-Family_Balance. Acesso em: 17 out. 2024.

FRONE, Michael R., RUSSELL, Marcia.; COOPER, M. Lynne. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. **Journal of Applied Psychology**, v. 77, n. 1, p. 65-78, marc. 1992. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/21599770_Antecedents_and_Outcomes_of_Work-Family_Conflict_Testing_a_Model_of_the_Work-Family_Interface. Acesso em: 12 jan. 2022.

GERHARDT, Tatiana E.; SILVEIRA, Denise T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em:
<https://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: 21 set. 2024.

GIANORDOLI-NASCIMENTO, Ingrid F.; TRINDADE, Zeidi A.; SANTOS, Maria de Fátima de S. **Mulheres e Militância: Encontros e confrontos durante a ditadura militar**. Belo Horizonte: UFMG, 2012. Acesso em: 25 out. 2024.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. Acesso em: 18 set. 2024.

GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021. Acesso em: 09 jan. 2025.

GLASS, David J.; HALL, Ned. A Brief History of the Hypothesis. *Cell*. Cambridge, v. 134, n. 3, p. 378–381, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.cell.2008.07.033>. Acesso em: 09 jan. 2025.

GOMES, Jamile M. F. A. **Divisão Sexual do Trabalho e a Dimensão Generificada do Campo Científico: um recorte da Universidade Federal de Viçosa**. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2020. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/28547>. Acesso em: 05 jun. 2023.

GOMES NETO, Manoel B.; GRANGEIRO, Rebeca R.; ESNARD, Catherine. Mulheres na academia: um estudo sobre o fenômeno *queen bee*. **Revista da Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 1-30, fev. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220211.pt>. Acesso em: 17 set. 2024.

GREENHAUS, Jeffrey H.; BEUTELL, Nicholas J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of management review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, jan. 1985. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/259309989_Source_of_Conflict_Between_Work_and_Family_Roles. Acesso em: 11 jan. 2022.

HAIR JR., Joseph F.; BLOCK, William C.; BABIN, Barry J.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. Disponível em: https://archive.org/details/kupdf.net_hair-j-f-anaacutelise-multivariada-de-dados-6ordf-edicce/dilatildeopdf/page/n2/mode/1up. Acesso em: 27 set. 2024.

HANSON, Ginger C.; HAMMER, Leslie B.; COLTON, Cari L. Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 11, n. 3, p. 249-265, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249>. Acesso em: 17 set. 2024.

HARAWAY, Donna. Saberes Localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos pagu**, v. 5, p. 07-41, 1995. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1773/1828>. Acesso em: 09 fev. 2024.

HLADO, Petr; HARVANKOVA, Klara. Teachers' perceived work ability: a qualitative exploration using the Job Demands-Resources model. **Humanities and Social Sciences Communications**, v. 11, n. 304, p. 1-10, fev. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02811-1>. Acesso em: 17 set. 2024.

IMPÉRIO, Daniele A. do; ALMEIDA, Jéssica M. de; FUZARO, Pollyanna da S.; NEUMANN, Helena R. A mulher no mercado de trabalho: lutas e conquistas. In: **III Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação**, n. 1, 2019. Anais do EIGEDIN. Naviraí: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS, v. 3, p. 1-12, 2019. Acesso em: 15 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos**

ou ao cuidado de pessoas, [S. l.], 31 jul. 2023. 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-a-fazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 26 jul. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, [S. l.], n. 38, 3. ed., 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 26 jul. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Mulheres: Inserção no Mercado de Trabalho**. Pnad Contínua. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://assets.cut.org.br/system/uploads/ck/Mulheres%20-%20Brasil%20e%20regi%C3%B5es.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Panorama do Censo 2022**, [S. l.], 2024. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 13 out. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **População do país vai parar de crescer em 2041**. Estatísticas Sociais, [S. l.], 22 ago. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41056-populacao-do-pais-vai-parar-de-crescer-em-2041>. Acesso em: 14 out. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Ministério do Trabalho. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: Ipea, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt73>. Acesso em: 09 fev. 2025.

INSTITUTO SEMESP. **Levantamento do Instituto Semesp para o Dia Internacional da Mulher: Mulheres no Ensino Superior e no Mercado de Trabalho 2023**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2023/03/levantamento-mulheres-ensino-superior-mercado-trabalho-2023-instituto-semesp.pdf>. Acesso em: 22 set. 2024.

JIA, Li; PHAWITPIRIYAKLITI, Chaithanaskorn; TERASON, Sid. The effects of work-family conflict and work-family support on job performance of Chinese grassroots civil servants. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, Miami, v. 18, n. 8, p. 1-17, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n8-022>. Acesso em: 16 set. 2024.

JIMÉNEZ-FIGUEROA, Andrés; BUSTO-RAMÍREZ, Ana; ORELLANA-CORNEJO, Michelle. Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. **Ciencias Psicológicas**, v. 17, n. 1, e-2904, p. 1-15, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904>. Acesso em: 15 set. 2023.

KELLER, Evelyn Fox. Qual foi o impacto do feminismo na ciência? **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 27, p. 13-34, 2006. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644756>. Acesso em: 15 mar. 2024.

KIM, Hyondong; KIM, Youngsang; KIM, Dae-Lyong. Negative work–family/family–work spillover and demand for flexible work arrangements: the moderating roles of parenthood and gender. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 30, n. 3, p. 361-384, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1278252>. Acesso em: 19 set. 2024.

KLERK, Marissa de; NEL, Jan A.; KOEKEMOER, Eileen. Positive side of the work-family interface: a theoretical review. **Journal of psychology in Africa**, v. 4, n. 22, p. 683-694, 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/14330237.2012.10820588>. Acesso em: 17 set. 2023.

KRAISER, Marina; SANTOS, Carolina M. M. O trabalho dentro da casa ou a casa dentro do trabalho? Um estudo com Mulheres (Trabalhadoras em Domicílio e Empreendedoras) do Setor de Lingerie em Minas Gerais. **Revista GeSec**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 205-230, jan/abr. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.7769/gesec.v12i1.1138>. Acesso em: 16 jan. 2023.

KUMAR, Sasi G; SUJATHA, S. A holistic study on work-family enrichment of women employees in the Indian electronics manufacturing industry. **International Journal of Professional Business Review**, Miami, v. 8, n. 4, p. 01-16, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1687>. Acesso em: 16 set. 2024.

LANDIS, Richard J.; KOCH, Gary G. The measurement of observer agreement for categorical data. **International Biometrics Society**, v. 33, n.1, p. 159-174, 1977. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2529310>. Acesso em: 8 nov. 2024.

LARA, Samara de Menezes. **Justiça, Comprometimento, Consentimento e Comportamento de Cidadania Organizacional**. 2024. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/72640/1/JUSTI%c3%87A%2c%20COMPROMETIMENTO%2c%20CONSENTIMENTO%20E%20COMPORTAMENTO%20DE%20CIDADANIA%20ORGANIZACIONAL%20um%20estudo%20com%20jovens%20trabalhadores.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2025.

LAZZARO-SALAZAR, Mariana; BARROS, Sebastián. Work-family interface during COVID-19: a sociolinguistic study of working mums' identity and mental health. **BMC Psychology**, v. 12, n. 423, p. 1-13, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01923-2>. Acesso em: 16 set. 2024.

LEITE, Suellen Moura; HENIG, Edir Vilmar. Terceirização nas universidades públicas a partir da percepção das classes representativas: O caso da Universidade Federal de Rondonópolis. **Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, v. 6, n. 1, p. 1-27, jan/abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.23899/relacult.v6i1.1776>. Acesso em: 19 de nov. 2024.

LEMOS, Ana Heloisa da C.; BARBOSA, Alane O.; MONZATO, Priscila P. Mulheres em Home Office Durante a Pandemia da Covid-19 e as Configurações do Conflito Trabalho-Família. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, n. 6, p.

388-399, nov/dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>. Acesso em: 17 fev. 2022.

LIBARDI, Mônica; ARRAIS, Alessandra; ANTIOGA, Carla S. X.; FALAD, Cristiane; RODRIGUES, Carlos M. L.; BARROS, Ângelo F. Questões de gênero, estressores psicossociais, bem-estar e coping em trabalhadores do atendimento pré-hospitalar. **Revista Brasileira de Enfermagem – REBEn**, Brasília, v. 74, n. 3, p. 1-6, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0579>. Acesso em: 17 fev. 2022.

LIMA-JUNIOR, Eduardo B.; OLIVEIRA, Guilherme S. de; SANTOS, Adriana C. O. dos; SCHNEKENBERG, Guilherme F. Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 44, p. 36-51, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2356>. Acesso em: 26 set. 2024.

LIMA-SOUZA, Érica C. P.; MOTA-SANTOS, Carolina M.; CARVALHO NETO, Antonio. Das Operárias a Abelhas Rainhas: Obstáculos que impactam a carreira das jornalistas. **Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação**, v. 24, p. 1-20, jan/dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.30962/ec.2224>. Acesso em: 06 set. 2023.

LOPES, André Francisco Moura. **A satisfação no trabalho e o conflito trabalho-família: o papel moderador da variável gênero**, 2015. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ulisboa.pt/handle/10451/20760>. Acesso em: 13 dez. 2024.

LUBRAYSKA, Anna. Work-family conflict and family-work conflict in aspects of sex and intergenerational differences. **The Psychologist-Manager Journal**, v. 65, n. 4, p. 521-533, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.13075/mp.5893.00040>. Acesso em: 20 set. 2024.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. **Pesquisas em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986. Disponível em: https://hugoribeiro.com.br/area-restrita/Ludke_Andre-Pesquisa_Educaca_abordagens_qualitativas.pdf. Acesso em: 20 set. 2024.

MABILIA, Maria; PIZZOLI, Maria de Fátima F. F.; GANZER, Paula P.; DULLIUS, Rodrigo; OLEA, Pelayo M. Conflito trabalho e família: um estudo sobre a percepção das servidoras de uma instituição federal de ensino. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, São José dos Pinhais, v. 16, n. 12, p. 30248-30272, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/revconv.16n.12-072>. Acesso em: 31 jan. 2025.

MACEDO, Luana C. M.; RIBEIRO, Livia Maria de P. O impacto do conflito trabalho-família no processo decisório das mulheres: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 13, n. 2, p. 365-381, 2022. Disponível em: <https://sustenere.inf.br/index.php/rbadm/article/view/7158>. Acesso em: 06 set. 2023.

MACHADO, Jacqueline S. de A.; PENNA, Cláudia M. de M.; CALEIRO, Regina C. L. Cinderela de sapatinho quebrado: maternidade, não maternidade e maternagem nas histórias contadas pelas mulheres. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 123, p. 1120-1131, out/dez. 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/gNVpQTvHSW8GhbhfbsNv8K/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 out. 2024.

MACHADO, Raimunda N. da S.; ALMEIDA, Ana Carla C. de M. Mulheres no mercado de trabalho do magistério superior. **Revista do Centro de Ciências da Educação**, Florianópolis, v. 39, n. 2, p. 01–22, abr/jun. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-795X.2021.e67713>. Acesso em: 16 jan. 2023.

MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 215-240, jan/abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>. Acesso em: 07 set. 2024.

MAIA, Suzana; BATISTA, Jeferson. Reflexões sobre a autoetnografia. **Prelúdios**, Salvador, v. 9, n. 10, p. 240-246, ago/dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/revpre.v10i10.37669>. Acesso em: 23 out. 2024.

MAIA, Kadma L. da S.; ALLOUFA, Jomária M. de L.; ARAÚJO, Richard M. de. Conflito trabalho-família: a interação de papéis na visão de secretários executivos. **Desenvolve: Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas, v. 5, n. 1, p. 33-56, mar. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18316/2316-5537.16.14>. Acesso em: 07 out. 2024.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3769547/mod_resource/content/1/Malhotra_20_AnaliseDeAgrupamentos.pdf. Acesso em: 07 out. 2024.

MANCEBO, Deise. Trabalho terceirizado e universidade pública: uma análise a partir da UERJ. **EccoS – Revista Científica**, São Paulo, n. 44, p. 159–174, set/dez. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/eccos.n44.7907>. Acesso em: 19 nov. 2024.

MATOS, Daniel A. S.; RODRIGUES, Erica C. **Análise fatorial**. Brasília, DF: Enap, 2019. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4790/1/Livro%20An%C3%A1lise%20Fatorial.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2024.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de Marketing**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001. Acesso em: 16 set. 2024.

MELO, Talita G. R.; SOBREIRA, Maura V. S. Identidade de Gênero e Orientação Sexual: Perspectivas Literárias. **Temas em Saúde**, João Pessoa, v. 18, n. 3, p. 381-404, 2018. Disponível em: <https://temasemsaude.com/wp-content/uploads/2018/09/18321.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2024.

MICHEL, Jesse S., KOTRBA, Lindsey M., MITCHELSON, Jacqueline K., CLARK, Malissa A.; BALTES, Boris B. Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. **Journal of organizational behavior**, v. 32, n. 5, p. 689-725, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.695>. Acesso em: 27 jul de 2024.

MIGLIOLI, Aline M; ZULEICA, Vicente M.; GENNARI, Adilson M. Entrevista com Maria Lygia Quartim de Moraes. **Revista Fim do Mundo**, São Paulo, n. 11, p. 373-395, jan/jun.

2024. Disponível em: <https://doi.org/10.36311/2675-3871.2024.v5n11.p373-395>. Acesso em: 14 set. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O ABC da violência contra a mulher no trabalho**. Ministério Público do Trabalho, Brasília, 2018. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 26 dez. 2024.

MIRANDA, Mônica C.; PIZA, Carolina T.; OLIVEIRA, Maria Cristina A. C. R.; ASSIS, Nelma; FREITAS, Tatiana G.; VILLACHAN-LYRA, Pompeia; NIKAEDO, Carolina; BUENO, Orlando F. A. O crescimento e o desenvolvimento dos 0 aos 5 anos. **Projeto Pela Primeira Infância: Temas do Desenvolvimento Infantil**, [S.d.]. Disponível em: https://www.projetoprimeirainfancia.com.br/wp-content/uploads/2020/05/Apostila02_web.pdf. Acesso em: 06 nov. 2024.

MIRANDA, Ronaldo; PEREIRA, Péricles E. J.; CARVALHO de, Antonio R. M. CARVALHO de, Luciano C. Justificativa Organizacional, Estresse e o Conflito Trabalho-Família: Os Efeitos da Tríade em uma Prefeitura do Sul do Brasil. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 11, p. 1-16, jan/dez. 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7956010>. Acesso em: 16 jan. 2023.

MORAES, Érika de. Ser mulher na atualidade: a representação discursiva da identidade feminina em quadros humorísticos de maitena. In TASSO, I., and NAVARRO, P., orgs. **Produção de identidades e processos de subjetivação em práticas discursivas** [online]. Maringá: Eduem, p. 259-285, 2012. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/hzj5q/pdf/tasso-9788576285830-12.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2024.

MORAES, Maria Lygia Q. de. A nova família e a ordem jurídica. **Cadernos Pagu**, n. 37, p. 407-425, jul/dez. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332011000200017>. Acesso em: 14 set. 2024.

MORAES, Patricia M.; ABRÃO, Kênia C. L.; MIOTO, Regina C. T. Conciliação entre trabalho e vida familiar: um debate necessário. **Revista Serviço Social & Saúde**, Campinas, v. 14, n.1, p. 105-118, jan/jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/sss/article/view/8638904/6507>. Acesso em: 11 jan. 2022.

MOREIRA, Martiele G.; SILVA, Andressa H. S. A Influência do Conflito Trabalho-Família e o Comprometimento com a Carreira na Percepção de Sucesso na Carreira de Mulheres Docentes. **Revista Alcance**, v. 25, n. 2, p. 177-193, 2018. Disponível em: [https://doi.org/alcance.v25n2\(Mai/Ago\).p177-193](https://doi.org/alcance.v25n2(Mai/Ago).p177-193). Acesso em: 09 fev. 2022.

MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. **Mulheres no Serviço Público Brasileiro: Recomendações para o acesso, ascensão e permanência nos cargos de liderança**. Ministério Público, Brasília, 2024. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/11/mulheres-no-servico-publico-brasileiro-recomendacoes-para-o-acesso-ascensao-e-permanencia-nos-cargos-de-lideranca.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2025.

MOYA, Claudia Regina. **Como escolher o teste estatístico: um guia para o pesquisador iniciante**. São Paulo: Ed. da Autora, 2021. Disponível em:

<https://www.sbquadril.org.br/app/uploads/2021/10/Como-escolher-o-teste-estati%CC%81stic-o-Um-guia-para-o-pesquisador-iniciante.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2024.

MULLENS, Francisca; LAURIJSEN, Ilse. An organizational working time reduction and its impact on three domains of mental well-being of employees: a panel study. **BMC Public Health**, v. 24, n. 1727, p. 1-14, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19161-x>. Acesso em: 15 set. 2024.

MUNDIM, Gabriela D. A.; PIRES, Maria Raquel G. M.; TORRES, Maria Verônica S.; SILVEIRA, Aline O. Analysis of care and gender stereotypes in nursing scientific research: a scoping review. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 58, p. 1-13, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2024-0066en>. Acesso em: 03 jan. 2024.

NASCIMENTO JUNIOR, Marcos B.; TEIXEIRA, Marina C. A.; GRITTI, Neusa H. S. A inserção de transexuais no mercado de trabalho. **Revista Fatec Zona Sul – REFAZ**, v. 8, n. 5, p. 1-21, jun. 2022. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8661609>. Acesso em: 27 jul. 2024.

NETEMEYER, Richard G.; BOLES, James S.; MCMURRIAN, Robert. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 4, p. 400-410, 1996. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/228079311_Development_and_Validation_of_Work-Family_and_Family-Work_Conflict_Scales. Acesso em: 11 jan. 2022.

NEVES, Jorge A. B. **Modelo de equações estruturais: uma introdução aplicada**. Brasília: Enap, 2018. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3334>. Acesso em: 08 nov. 2024.

NICHOLSON, Linda. In: BENHABIB, Seyla; BUTLER, Judith; CORNELL, Drucilla; FRASER, Nancy. **Debates feministas: um intercâmbio filosófico**. São Paulo: Unesp, 2018. NOLETO, Sylvana de O. B.; OLIVEIRA, João F. de O. Estado, Educação Superior e universidade no Brasil: processos de reconfiguração em tempos de reestruturação do capital. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação – RBPAE**, v. 35, n. 2, p. 427-446, mai/ago. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.21573/vol35n22019.95411>. Acesso em: 13 abr. 2024.

NOMAGUCHI, Kei M. Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. **Journal of Marriage and Family**, v. 71, n. 1, p. 15-32, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2008.00577.x>. Acesso em: 19 set. 2024.

OBSERVATÓRIO DE PESSOAL. **Painel Estatístico de Pessoal**. Brasil, 2023. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 25 mai. 2023.

OLIVEIRA, Érica C. de; LUCAS, Angela C.; CASADO, Tania. Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar. **Revista De Gestão - REGE**, v. 24, n. 4, p. 293-303, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.rege.2017.07.001>. Acesso em: 05 set. 2024.

OLIVEIRA, Lorena de. A Sexualidade Feminina no Brasil: Controle do corpo, vergonha e má-reputação. **Revista Direito e Sexualidade**, Salvador, v. 1, n. 2, p. 99-117, jun/dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revdirsex/article/view/42440>. Acesso em: 28 jul. 2024.

OLIVEIRA, Lucia B.; CAVAZOTTE, Flávia de S. C. N.; PACIELLO, Raul R. Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, art. 2, p. 418-437, jul/ago. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-6552013000400003>. Acesso em: 12 jan. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Care work and care obs for the future of decent work**. International Labour Office. Geneva: ILO, 2018. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633135.pdf. Acesso em: 27 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego: Módulo 4: Equilíbrio entre Trabalho e Família**. Brasília: OIT, v. 1, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_430964.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Princípios de Empoderamento das Mulheres**, Brasília, 2016. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf. Acesso em: 15 de jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**, Brasília, 15 set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 18 de nov. de 2023.

OSCA, Amparo; MILLÁN, Laura; VELA, Laura; BARRADO, Javier. Development, validation, and cut-off points for a questionnaire to measure sources of stress in veterinary medicine (SOS-VetMed). **BMC Public Health**, Madrid, v. 24, n. 2165, p. 1-11, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19704-2>. Acesso em: 15 de set. 2024.

PAIVA, Rodrigo C. Contando histórias para pesquisar: autoetnografia e implicações para o estudo de ensino-aprendizagem de línguas. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo, v. 7, n. 15, p. 326-355, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33361/RPQ.2019.v.7.n.15.192>. Acesso em: 24 de set. 2024.

PASCUCCI, Tancredi; SANCHEZ, Brizeida H.; GARCÍA, José Carlos S. Being stressed in the family or married to work? A literature review and clustering of work-family conflict. **European Journal of Management and Business Economics**, Espanha, p. 239-265, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/355207764_Being_stressed_in_the_family_or_married_with_work_A_literature_review_and_clustering_of_work-family_conflict. Acesso em: 11 jan. 2022.

PASSOS, Adriana. **O lugar das mulheres na UFV**. Universidade Federal de Viçosa – UFV, 23 mar. 2017. Disponível em:

<https://www2.dti.ufv.br/noticias/scripts/exibeNoticiaMulti.php?codNot=26814>. Acesso em: 12 fev. 2025.

PASSOS, Luana; MACHADO, Danielle. Determinantes do trabalho produtivo no Brasil: as normas de gênero e a decisão intrafamiliar. **Revista Economia e Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 1, p. 203-227, jan/abr. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2022v31n1art10>. Acesso em: 16 jan. 2023.

PAULA, Vanessa M. de; TELES, Júlia; COTRIM, Teresa P. Organizational and individual factors influencing the quality of working life among Brazilian university professors during COVID-19. **Sustainability**, v. 16, n. 15, p. 1-12, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su16156351>. Acesso em: 16 set. 2024.

PEREIRA, Antonio V.; VIEIRA, Joana M.; MATOS, Paula M. Interface trabalho-família, vinculação romântica e parentalidade, **Análise Psicológica**, v. 1, p. 73-90, 2017. Disponível em: <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/ap/article/view/1071/pdf>. Acesso em: 06 set. 2024.

PICANCIO, Amanda. Um estudo inicial sobre os fatores determinantes no conflito trabalho-família na vida de mulheres empreendedoras. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, ed. 217, v. 10, 2022. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_cientifico_amanda_fonseca_0.pdf. Acesso em: 06 set. 2023.

PINHO, Paloma de S.; ARAÚJO, Tânia M. de. Associação entre sobrecarga doméstica e transtornos mentais comuns em mulheres. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 560-572, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2012000300010>. Acesso em: 06 set. 2023.

PINTO, Susana M. P. **Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal/Familiar e a Satisfação Organizacional**. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações) – Ciências Sociais e Humanas, Universidade da Beira Interior, Corvilhã, 2015. Disponível em: https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/5626/1/4632_8894.pdf. Acesso em: 27 jul. 2023.

PRAUN, Andréa. G. Sexualidade, gênero e suas relações de poder. **Revista Húmus**, Barcelona, v. 1, n. 1, p. 55-65, jan/abr. 2011. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/1641>. Acesso em: 09 fev. 2025.

RANEL, Natalia C. da S. O corpo feminino como meio de comunicação de padrões estéticos. **Revista Leitura Flutuante**, v. 11, n. 1, p. 3-14, 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/leituraflutuante/article/view/41343>. Acesso em: 28 jul. 2024.

REED-DANAHAY, Deborah E. Introdução. In: REED-DANAHAY, Deborah. **Auto/Ethnography: Rewriting the Self and the social**. New York: Berg, 1997. Disponível em: https://www.academia.edu/10643895/Introduction_Auto_Ethnography_Rewriting_the_Self_and_the_Social. Acesso em: 05 out. 2024.

RELATÓRIO ESGOTADAS. **Think Olga**, [S. l.], 2023. Disponível em: <https://lab.thinkolga.com/esgotadas/>. Acesso em: 06 set. 2023.

RENK, Valquiria E.; BUZQUIA, Sabrina P.; BORDINI, Ana Silvia J. Mulheres cuidadoras em ambiente familiar: a internalização da ética do cuidado. **Cadernos de Saúde Coletiva**, v. 30, n. 3, p. 416-423, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1414-462X202230030228>. Acesso em: 13 out. 2024.

REZENDE, Damaris T. de; TÁRREGA, Maria Cristina V. B. Colonialidade do corpo feminino negro: trabalho reprodutivo no período escravocrata brasileiro e justiça racial. **Revista Videre**, v. 13, n. 27, p. 227-243, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.30612/videre.v13i27.14416>. Acesso em: 09 fev. 2025.

ROCHA, Anderson C.; SANTOS, Izabela K. B. SANTOS, Marcelo H. L.; SANTOS, Mércia de O.; SANTOS dos, Philipe B.; COSTA, Carmen L. N. do A. A evolução dos direitos trabalhistas da mulher ao longo dos tempos. **Cadernos de Graduação: Ciências Humanas e Sociais**, Sergipe, v. 1, n. 3, p. 77-84, 2013. Disponível em: 2013. <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/950>. Acesso em: 11 jan. 2022.

RODRIGUES, Stephane Carvalho; SILVA, Gleiciane Rosa da. A liderança feminina no mercado de trabalho. **Revista Digital de Administração Faciplac**, Distrito Federal, v. 1, n. 4, p. 1-38, 2015. Disponível em: <https://ojs.uniceplac.edu.br/index.php/reaif/issue/view/57/107>. Acesso em: 26 dez. 2024.

SALGADO, Daiane G. Qualidade de vida de mulheres com tripla jornada: mães, estudantes e profissionais. **Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, Belo Horizonte, v. 4, n. 8, p. 308-320, jul/dez. 2019. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/18657/16151>. Acesso em: 11 jan. 2022.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, María Del Pilar B. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso Editora. 2013. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Metodologia_de_Pesquisa/AKU5AgAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1. Acesso em: 14 abr. 2024.

SANTANA, Ana Paula P. **Entre discursos e fatos: gênero e gestão na Rede Federal**. Ponta Grossa, PR: Atena, 2021. Disponível em: <https://atenaeditora.com.br/catalogo/ebook/entre-discursos-e-fatos-genero-e-gestao-na-rede-federal>. Acesso em: 10 fev. 2025.

SANTOS, Diego Vinícius Brito dos; SANTOS, Geiza Venícia dos; SILVA, Priscilla Moreira da. Limitações da emancipação feminina: a divisão de gênero no trabalho doméstico. **Revista Goitacá**, v. 2, n. 2, p. 1-19, jul/dez. 2023. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagoitaca/article/view/59849>. Acesso em: 20 de dez. 2024.

SANTOS, Isabela F. dos; NETTO, Luciana. Implicações da multiplicidade de atribuições para a saúde da mulher. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 12, p. 1-15, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i12.20415>. Acesso em: 21 nov. 2024.

SANTOS, Karine da S.; RIBEIRO, Mara C.; QUEIROGA, Danlyne E. U. de; SILVA, Ivisson A. P. da; FERREIRA, Sonia M. S. O uso de triangulação múltipla como estratégia de validação em um estudo qualitativo. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 2, p. 1230-1242, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020252.12302018>. Acesso em: 09 dez. 2024.

SANTOS, Silvio M. A. O método da autoetnografia na pesquisa sociológica: atores, perspectivas e desafios. **PLURAL: Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 214-241, 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/plural/article/view/113972>. Acesso em: 05 out. 2024.

SANTOS, Steffani C. A. **Estruturas Organizacionais do Poder Executivo Federal - Siorg**. Fundação Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, Brasília, 2019. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5190>. Acesso em: 13 abr. 2024.

SARDENBERG, Cecília M. B. O Trabalho Feminino no Brasil: Desigualdades de Gênero e contrastes regionais. In: SARDENBERG, Cecília M, FERREIRA; Sílvia Lúcia F.; COSTA, Ana Alice A. (org.). **A Face Feminina do Complexo Metal-Mecânico: Mulheres Metalúrgicas no Norte e Nordeste**. Bahia: Coleção Bahianas, 2004. Cap. 1, p. 27-49. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/6872/1/Trabalho%20Feminino%20no%20Brasil_%20Desigualdades%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Contrastes%20regionais.pdf. Acesso em: 09 fev. 2022.

SCHETSCHÉ, Christian; Caccia, Paula A.; Simaes, Ailín C.; Mancini, Natalia A.; Gómez, Florencia N.; Kusmuk, Mariana; Pedrón, Valeria; Elgier, Angel Manuel. Validación inicial argentina de las escalas del conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo. **Psicodebate**, v. 22, n. 2, p. 18-31, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.18682/pd.v22i2.4995>. Acesso em: 20 set. 2024.

SCHIEBINGER, Londa. **O feminismo mudou a ciência?**. São Paulo: EDUSC, 2001. Disponível em: <https://bibliotecaonlinedahisfj.files.wordpress.com/2015/03/schienbinger-2001.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2024.

SCHIEBINGER, Londa. Mais mulheres na ciência: questões de conhecimento. **Fontes: Hist. cienc. saude**, v. 15, p. 269-281, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-59702008000500015>. Acesso em: 13 mar. 2024.

SERASA. **Relevância das mulheres nas finanças das famílias brasileiras**. [S.l.], 2024. Disponível em: <https://cdn.builder.io/o/assets%2Fb212bb18f00a40869a6cd42f77cbeefc%2F32a6ba02de9f44e0961c4511c428f9d8?alt=media&token=01572ffb-be11-42f5-9f03-270bec7d4588&apiKey=b212bb18f00a40869a6cd42f77cbeefc>. Acesso em: 13 out. 2024.

SEVERO, Cecília. Múltiplas Faces do Feminismo Marxista: Heleieth Saffioti e Silvia Federici. **Profanações**, v. 7, p. 221-246, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.24302/prof.v7i0.2634>. Acesso em: 17 jul. 2024.

SHIMABUKU, Juliana R. F.; ORSIOLLI, Thamella H. E. O impacto do trabalho na vida das mães trabalhadoras. **Revista Orbis Latina**, Foz do Iguaçu, v. 9, n. 2, p. 245-254, jul/dez. 2019. Disponível em: <https://revistas.unila.edu.br/orbis/article/view/1727/1650>. Acesso em: 04 set. 2024.

SILVA, Ailane. CNPQ amplia prazo para avaliação de bolsistas após parto ou adoção. **Agência Gov**. Brasília, 07 jan. 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202401/cnpq-amplia-prazo-para-avaliacao-de-bolsistas-apos-parto-ou-adocao>. Acesso em: 10 fev. 2025.

SILVA, Allana M. M. da; SOUZA, Anizaura L. R. de. A relação trabalho-família e seu impacto na vida da mulher. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 17, n. 1, p. 1-10, jan/dez. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.54372/pc.2022.v17.3389>. Acesso em: 07 jan. 2025.

SILVA, Anielson; ROSSETTO, Carlos; REBELO, L. Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 15-25, 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388539126003>. Acesso em: 12 jan. 2022.

SILVA, Juliana Marcia S.; CARDOSO, Vanessa C.; ABREU, Kamila E.; SILVA, Lívia S. A feminização do cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia. **Revista Feministas**, v. 8, n. 3, p. 149-161, set/dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/42114>. Acesso em: 18 out. 2024.

SILVA, June M. C.; MACEDO, Reginaldo M. de; OLIVEIRA, Milena R. de. Conflitos na Relação Trabalho-Família enfrentados pelas mulheres de Brasília, MG – Brasil. **Revista Multidisciplinar do Vale do Jequitinhonha – ReviVale**, Araçuaí, v. 2, n. 2, p. 1-19, jul/ago. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.56386/2764-300X2022105>. Acesso em: 06 set. 2023.

SILVA, Kátia R.; COLETI, Jamile de C.; MACEDO, Karla G. A evolução da mulher no mercado de trabalho e a situação atual: ponderações sobre o setor financeiro. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 16, p. 1-20, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i16.38105>. Acesso em: 17 jul. 2024.

SILVA, Lianzi dos S. **Mulheres em Cena: as novas roupagens do primeiro damismo na Assistência Social**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). 2009. Departamento de Serviço Social do Centro de Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-RIO, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.17771/PUCRio.acad15501>. Acesso em: 10 fev. 2022.

SILVA, Lisiane V. da; MACHADO, Lisiane; SACCOL, Amarolinda; AZEVEDO, Debora (Org.). **Metodologia de pesquisa em administração: uma abordagem prática**. São Leopoldo: Unisinos, 2012. Disponível em: <http://biblioteca.asav.org.br/vinculos/000045/000045b4.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2024.

SILVA, Priscila C. M. da; BERTONCINI, Carla. Entraves Para a Feminização Igualitária da Advocacia Brasileira. **Revista Direito Público**, Brasília, v. 18, n. 98, p. 324-345, abr/jun. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11117/rdp.v18i98.5318>. Acesso em: 28 jul. 2024.

SILVA, Sérgio L. P.; NASCIMENTO, Italo C. S.; de MELO, Géison C. V. Conflito Trabalho-Família: Pesquisas Científicas Nacionais e Internacionais sobre Docentes no Ensino Superior. **Revista Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 11, n.1, p. 118-143, jan/abr. 2021. Disponível em:

<https://doi.org/10.22478/ufpb.2236-417X.2021v11n1.54773>. Acesso em: 16 jan. 2023.

SILVEIRA, Josianne C.; FLECK, Carolina F.; ABBONDANZA, Márcia V. P. Ainda temos limites? Uma análise dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho no Rio Grande do Sul-Brasil. **Revista do GELNE**, n. 17, p. 398-417, 2022. Disponível em:

<https://doi.org/10.18002/cg.i17.6996>. Acesso em: 16 jan. 2023.

SILVEIRA, Susana S.; BENDASSOLLI, Pedro F. Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 3, p. 422-429, jul/set. 2018. Disponível em:

<https://doi.org/10.17652/rpot/2018.3.14299>. Acesso em: 22 jan. 2025.

SIMÕES, Fatima I. W.; HASHIMOTO, Francisco. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas**, Diamantina, v. 1, n. 2, p. 1-25, 2012. Disponível em:

http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culo-XX_fatima.pdf. Acesso em: 03 jan. 2024.

SIMON, Roberta; NUNES, Maiana F. O.; CARDOZO, Louisi. Conflito Trabalho-Família e Estratégias de Coping em Profissionais com e sem Filhos. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, v. 13, n. 2, p. 20-38, 2021. Disponível em:

<https://doi.org/10.18256/2175-5027.2021.v13i2.4208>. Acesso em: 05 set. 2023.

SOARES, Marly C. Sexualização e Pertencimento do corpo feminino em Florbela, Judith e Valeska Popozuda. In: **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress**, 2017, online. Anais Eletrônicos. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, p. 1-8, 2017. Disponível em:

https://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503601777_ARQUIVO_Texto_completo_MM_FG.pdf. Acesso em: 28 jul. 2024.

SOUTO, Daniela C., SOUTO, Renata C. Importância das iniciativas de inserção de meninas e mulheres na área de STEM no Brasil. **Revista Ibero – Americana De Humanidades, Ciências E Educação**, São Paulo, v. 8, n. 10, p. 4319-4333, out. 2022. Disponível em:

<https://doi.org/10.51891/rease.v8i10.7478>. Acesso em: 28 jul. 2024.

SOUZA, Ana Carolina M. B. M.; QUELHA DE SÁ, Renata G.; LEMOS, Ana Heloísa da C. Em Busca do Equilíbrio: O Debate Atual sobre o Conflito Trabalho-Família nos Periódicos Científicos Brasileiros. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 10, n. 3, p. 89-113, 2019. Disponível em:

<https://doi.org/10.7769/gesec.v10i3.887>. Acesso em: 17 jan. 2023.

SOUZA, Caroline C. F. de; CORRÊA, Rúbia O.; VIEIRA, Darlane A.; ANDRADE, Jefferson R. G.; LINS, Maria Teresa G.; GOMES DE CARVALHO, Gustavo D. Estratégias para harmonização dos conflitos decorrentes da relação trabalho-família: o caso da Companhia de Saneamento de Sergipe. In: **XVII Congresso Virtual de Administração**, 2020, online. Anais

Convibra. São Paulo: Instituto Pantex de Pesquisa Ltda, p. 1-19, 2020. Disponível em: <https://convibra.org/publicacao/22723/>. Acesso em: 07 jan. 2025.

SOUZA, Mariana B. de; COSTA, João Paulo R. Mulheres Transexuais: Quando se tornar mulher é um desafio. In: **XII Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na sociedade contemporânea**, 2016, online. Anais UNISC. Santa Cruz do Sul: Universidade de Santa Cruz do Sul, p. 1-20, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.21574/remipe.v10i1.424>. Acesso em: 27 jul. 2024.

SOUZA, Nathan A. R. de; CORREA, Rúbia O.; ANDRADE, Jefferson R. G.; COSTA, José L. B.; SANTOS, Manuela de J. S. Empreendedorismo feminino: redes de apoio social para atenuar os conflitos trabalho-família. **Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco – REMIPE**, Osasco, v. 10, n. 1, p. 166-184, abr/set. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.21574/remipe.v10i1.424>. Acesso em: 22 jan. 2025.

STROBINO, Márcia R. C.; TEIXEIRA, Rivanda M. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **RAUSP Management Journal**, São Paulo, v. 49, n. 1, p. 59-76, jan/mar. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.5700/rausp1131>. Acesso em: 12 jan. 2022.

SZTÁNYI-SZEKÉR, Barbara; HYGYE-NAGY, Ágnes; SZEMÁN-NAGY, Anita. Relationships between work-family conflict and family structure in the lives of working mothers in Hungary – a pilot study. **BMC Psychology**, v. 12, n. 427, p. 1-12, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01925-0>. Acesso em: 15 set. 2024.

TECHIO, Gabriela; ANDRADE de, Alexsandro L.; OLIVEIRA de, Manoela Z. Conflito Trabalho-Família e COVID-19: Estratégias, Qualidade de Vida e Conjugalidade. **Revista Psicologia: Organizações & Trabalho**, v. 21 n. 4, p. 1672-1680, out/dez. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23072>. Acesso em: 27 jul. 2023.

TEIXEIRA, Rivanda M.; BOMFIM, Lea C. S. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo – RBTUR**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 44-64, jan/abr. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.7784/rbtur.v10i1.855>. Acesso em: 18 fev. 2022.

THIRY-CHERQUES, Hermano R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Af-Rev PMKT**, v. 4, n. 8, p. 20-27, 2009. Disponível em: https://revistapmkt.com.br/wp-content/uploads/2009/03/SATURACAO_EM_PESQUISA_QUALITATIVA_ESTIMATIVA_EMPIRICA_DE_DIMENSIONAMENTO.pdf. Acesso em: 23 set. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. **100% das seções totalizadas: confira como ficou o quadro eleitoral após o 1º turno**: último estado a concluir a totalização foi o Amazonas, na manhã desta terça-feira. Brasília, DF, 04 out. 2022. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Outubro/100-das-secoes-totalizadas-confira-como-ficou-o-quadro-eleitoral-apos-o-1o-turno>. Acesso em: 18 nov. 2024.

TRILLO, Antonio; BRETONES, Francisco; D.; GIULIANO, Roberto; MANUTI, Alessandra. Beyond occupational exhaustion: exploring the influence of positive meaningful work on

teachers' psychoemotional well-being in the digital age. **Humanities and Social Sciences Communications**, v. 11, n. 1, p. 1-12, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02860-6>. Acesso em: 17 set. 2024.

TORRICO, Grasiela; NUNES, Maiana F. O.; CRUZ, Roberto M. Percepção de empregabilidade de trabalhadores em condições incertas do mercado de trabalho. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 15, n. 1, p. 150-166, jan/abr. 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v15i1.6616>. Acesso em: 17 out. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. Laboratório de Desenvolvimento Infantil; Laboratório de Desenvolvimento Humano. **Projeto Político-Pedagógico da Unidade de Educação Infantil – UEI/LDI/LDH**. Viçosa, 2020. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1XX_W2Q_HfSC12q8OI9wjTY-llkzNXrPE/view. Acesso em: 30 jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. **Núcleo Interdisciplinar de Estudos de Gênero (NIEG)**. Viçosa, 2025. Disponível em: <https://nieg.ufv.br/>. Acesso em: 30 jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. Observatório da Saúde e Qualidade de Vida. **Pesquisa de Saúde e Qualidade de Vida na UFV**. Viçosa, 2022. Disponível em: <https://observatoriosaude.ufv.br/wp-content/uploads/2023/09/PROJETO-PESQUISA-SAUDE-E-QUALIDADE-VIDA-NA-UFV.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2024-2029**. Viçosa, 2024. Disponível em: https://www.ufv.br/wp-content/uploads/2024/01/PDI_versao_28_12.pdf. Acesso em: 30 jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. **Portal Saúde Mental**. Viçosa, 2025. Disponível em: <https://saudemental.ufv.br/>. Acesso em: 30 jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP). **Perfil dos servidores ativos**. Viçosa, 2022. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYWWE5ODc3NGQ4YzUxYi00NTM4LWE1NWMTYjRhY2ViMzZwNGNjIiwidCI6IjY3YWE0MDVmLTA2YjEtNGQ4Ni1hMmQ0LWNiYTUyYmEyNDc5YyJ9>. Acesso em: 26 de jun. de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. **Relatório de Gestão 2023**. Viçosa, 2024. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/16c094QSZsto42w0i8xso1mabIfYjhTrT/view>. Acesso em: 30 jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. Conselho Universitário. **Resolução CEPE N° 03, de 20 de março de 2023**. Disponível em: <https://soc.ufv.br/wp-content/uploads/Resolucao-Cepe-no-3-2023-1.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. Conselho Universitário. **Resolução CONSU n° 13, de 25 de outubro de 2024**.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. Conselho Universitário. **Resolução CONSU nº 03, de 20 de março de 2023**. Disponível em: <https://soc.ufv.br/wp-content/uploads/Resolucao-Consu-3-2023-Rappad1.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. Conselho Universitário. **Resolução nº 04 de 2017, de 06 de abril de 2017**. Disponível em: <https://soc.ufv.br/wp-content/uploads/06-2024.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV. Conselho Universitário. **Resolução CONSU nº 6, de 8 de abril de 2024**. Disponível em: <https://soc.ufv.br/wp-content/uploads/04-2017-CEPE-Revoga-Res.-05-19911.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2025.

VALLONE, Federica; ZURLO, Maria Clelia. Stress, interpersonal and inter-role conflicts, and psychological health conditions among nurses: vicious and virtuous circles within and beyond the wards. **BMC Psychology**, v. 12, n. 197, p. 1-16, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01676-y>. Acesso em: 26 de jun. de 2022.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. 5. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2012.

VERSIANI, Daniela B. Autoetnografia: uma alternativa conceitual. **Letras de Hoje**, Porto Alegre, v. 37, n. 4, p. 57-72, dez. 2002. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fale/article/view/14258>. Acesso em: 17 abr. 2024.

VIEIRA, Adriane; AMARAL, Grazielle Alves. A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Revista Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 403-414, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/sYY4pGvn5HKn6L9dMrPFLfK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 06 nov. 2024.

VILELA, Nágila G. S. Conflito Trabalho-Família: uma revisão sistemática da produção científica nacional. **Revista Liceu On-line**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 27-49, 2018. Disponível em: https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1782. Acesso em: 06 set. 2023.

VILELA, Nágila G. S.; LOURENÇO, Mariane L. Conflito trabalho-família: um estudo de casos múltiplos com mulheres trabalhadoras. **Pensando Famílias**, v. 22, n. 2, p. 52-69, 2018. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1679-494X2018000200005. Acesso em: 06 set. 2024.

VILELA, Nágila G. S.; LOURENÇO, Mariane L. Conflito trabalho-família, políticas de apoio à família e gênero: um panorama do atual cenário de estudos. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo**, v. 11, n. 6, p. 1377-1393, jul/dez. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.15210/reat.v11i6.12498>. Acesso em: 11 jan. 2022.

VILELA, Nágila G. S.; LOURENÇO, Mariane L.; KAI, Flavia O.; ÁVILA, Lara K. M. Panorama da produção acadêmica internacional sobre conflito trabalho-família. **Revista de**

Administração FACES Journal. Belo Horizonte, v. 17, n. 3, p. 64-83, jul/set. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2018V17N3ART5665>. Acesso em: 11 jan. 2022.

VOYDANOFF, Patricia. Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: direct and indirect relationships. **Journal of Family Issues**, v. 26, n. 6, p. 707-726, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0192513X05277516>. Acesso em: 20 set. 2024.

WATTOO, Mashal Ahmed; ZHAO, Shuming; XI, Meng. Perceived organizational support and employee well-being: testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. **Chinese Management Studies**, v. 12, n. 2, p. 469-484, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211>. Acesso em: 20 set. 2024.

WANG, Mei-Ling; LEE, Ming-Chi; MAO, Hsiao-Yen. Work interrupted at home: examining the influence of supportive teleworking practices on work–family conflict. **Personnel Review**, v. 53, n. 6, p. 1361-1374, 2024. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/0048-3486.htm>. Acesso em: 17 set. 2024.

WICKRAMASINGHE, Vathsala; NAKANDALA, Isuri. COVID-19 and working from home: determinants and consequences of work-family and family-work conflicts. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 129, p. 153-176, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/rccs.14021>. Acesso em: 17 set. 2024.

WINSLOW, Sarah. Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. **Journal of Family Issues**, v. 26, n. 6, p. 727-755, set. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0192513X05277522>. Acesso em: 19 set. 2024.

WIKITAE. **Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE)**. [S.l.], 29 jun. 2024. Disponível em: https://wiki.taes.com.br/wiki/P%C3%A1gina_principal. Acesso em: 28 set. 2024.

WU, Jijun; Li, Yuxin; Lin, Qin; Fan, Yutting; Zhang, Jiquan; Liu, Zhenfan; Liu, Xiaoli; Dai, Ping; Rong, Xian; Zhong, Xiaoli. The mediating role of perceived social support between work-family conflict and presenteeism among ICU nurses working shift work in Chinese public hospitals: A cross-sectional investigation. **PLoS ONE**, Malaysia, v. 19, n. 8, p. 1-17, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0308673>. Acesso em: 19 set. 2024.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001. Disponível em: https://moodle.passofundo.ifsul.edu.br/pluginfile.php/118677/mod_resource/content/1/Livro%20Robert%20Yin.pdf. Acesso em: 15 abr. 2024.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016. Disponível em: <https://toaz.info/doc-view-3>. Acesso em: 24 set. 2024.

ZARDO, Edegar; CARLOTTO, Mary S. O papel mediador da satisfação com a vida na relação entre adição ao trabalho e o conflito trabalho-família. **Revista Psicologia em Pesquisa**, Juiz de Fora, v. 14, n. 2, p. 50-68, mai/ago. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.34019/1982-1247.2020.v14.27410>. Acesso em: 17 jan. 2023.

ZHAO, Yixuan; COOKLIN, Amanda R.; RICHARDSON, Alice; STRAZDINS, Lyndall; BUTTERWORTH, Peter; LEACH, Liana S. Parents' Shift Work in Connection with Work–Family Conflict and Mental Health: Examining the Pathways for Mothers and Fathers. **Journal of Family Issues**, v. 42, n. 2, p. 445–473, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0192513X20929059>. Acesso em: 17 set. 2024.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (questionário)

A Sra. está sendo convidada como voluntário(a) a participar da pesquisa **CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: UM OLHAR SOBRE O COTIDIANO DAS SERVIDORAS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**.

Nesta pesquisa **pretendemos** analisar o conflito trabalho-família pela percepção das servidoras da Universidade Federal de Viçosa – UFV. O motivo que nos leva a estudar tal assunto se concentra no fato de que tais resultados poderão servir de fomento para a literatura ao promover informações e experiências para pesquisas a respeito do tema, ou similares ao tema. Além disso, **espera-se com este estudo** transmitir conhecimentos para as trabalhadoras lidarem com mais compreensão e menos culpa às responsabilidades do trabalho e da família, não as transformando em fontes de conflitos. Enquanto a instituição, ao compreender as consequências deste conflito serão capazes de buscar alternativas para solucioná-las ou minimizá-las.

Para tal pesquisa serão adotados os seguintes procedimentos:

- a) Revisão bibliográfica de textos;
- b) Entrevistas semiestruturadas, ou seja, com perguntas abertas, com duração de aproximadamente 60 (sessenta) minutos, visando compreender como as servidoras percebem o conflito trabalho-família e de que forma ele as afeta, além de identificar pontos de convergência e divergência entre elas. A entrevista será registrada por meio de gravação de voz e/ou audiovisual posteriormente transcrita para ser incluída no trabalho escrito; e
- c) Aplicação de **questionários** on-line como instrumento de dados, que será por meio do Google Forms, com duração de aproximadamente **20 (vinte) minutos**, correlacionadas às características pessoais e ocupacionais das participantes com os indicadores da Escala de Conflito Trabalho-Família – ECTF a fim de avaliar a intensidade e as fontes do conflito trabalho-família. **Neste momento, este será seu momento de participação.**

No que diz respeito aos **riscos** envolvidos na pesquisa **ao responder o questionário**, estes consistem na possibilidade de desconforto, constrangimento e/ou vergonha ao responder às perguntas, medo ou receio de não saber responder ou de ser identificada, devido à possibilidade de vazamento de informação e dados coletados on-line, ou interrupções causadas por limitações tecnológicas do ambiente virtual. Para **minimizar** tais riscos, os pesquisadores responsáveis pela condução da pesquisa estarão atentos aos sinais verbais e não verbais de desconforto. A Sra. também terá garantido o anonimato, não sendo identificada em nenhuma publicação, para isso será adotado códigos, visando a resguardar a sua imagem, privacidade e intimidade, e além disso, a Sra. têm a liberdade para não responder questões que julguem constrangedoras ou que, porventura, não queiram responder por qualquer motivo. Serão respeitados os valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos, bem como os hábitos e costumes.

Para também **mitigar** esses riscos, será assegurada a confidencialidade e privacidade, garantindo a não utilização das informações em prejuízo dos participantes da pesquisa. Para tal, os dados coletados serão armazenados o *download* em um drive físico, de uso exclusivo dos pesquisadores e intransferível, com todos os registros em plataformas virtuais, ambientes compartilhados ou na “nuvem” sendo apagados para evitar acesso por terceiros. Caso ocorram interrupções devido a limitações tecnológicas, o questionário permanecerá acessível no link fornecido pelos pesquisadores para que as perguntas possam ser refeitas.

Os **benefícios indiretos** desta pesquisa, e a sua participação, contribuirão para toda comunidade acadêmica da UFV, assim como às mulheres trabalhadoras brasileiras, e incluem: 1) promover um equilíbrio mais saudável entre o trabalho e a família ao proporcionar uma

compreensão dos conflitos enfrentados pelas servidoras na conciliação dessas duas esferas da vida; 2) auxiliar as mulheres a lidar com suas responsabilidades de forma mais compreensiva e com menos culpa, não as transformando em fontes de conflitos; 3) oferecer um diagnóstico das consequências deste conflito, permitindo o desenvolvimento de discussões e intervenções educativas para a instituição proporcionar um ambiente onde as mulheres se sintam ouvidas e acolhidas; 4) contribuir para uma compreensão mais abrangente da realidade das mulheres trabalhadoras, incluindo seus desafios e avanços, ao apresentar um panorama das diferenças de gênero em uma instituição pública de ensino superior; e 5) fomentar a literatura ao fornecer informações e experiências para pesquisas a respeito do tema, ou similares ao tema.

Para participar de tal estudo a Sra. não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, diante de eventuais danos identificados e decorrentes da pesquisa, a Sra. tem assegurado o direito à **indenização** nos termos da legislação brasileira. Além disso, a Sra. tem garantida plena **liberdade** de **recusar-se** a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem a necessidade de comunicação prévia, vez que a participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que a Sra. é atendida pelos pesquisadores. Os resultados obtidos através da pesquisa estão à sua **disposição** quando finalizada e a Sra. não será identificada em nenhuma publicação que possa resultar, não sendo seu nome ou o material que indique sua participação, liberados sem a sua permissão.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em **duas vias originais**, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra está sendo fornecida à Sra. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável para fins de consulta e utilização em novos trabalhos e pesquisas por um período de **cinco anos** após o término da pesquisa, respeitados os termos de confidencialidade.

Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, às **Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde**, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos. No caso de eventual descontinuidade da pesquisa, a Sra. será contata e informada da situação de sua participação e do descarte dos dados coletados na sua entrevista.

Eu, _____,
contato _____, fui informada dos objetivos da pesquisa **CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: UM OLHAR SOBRE O COTIDIANO DAS SERVIDORAS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR** de maneira clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar e que recebi uma via original assinada deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Pesquisadora responsável: Luana Cachuite Mendes Macedo
Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário, Departamento de Pós-Graduação em
Administração da Universidade Federal de Viçosa/MG.
Telefone: (31) 99725-6608
E-mail: luana.macedo@ufv.br.

Pesquisador membro da Equipe: Luiz Ismael Pereira

Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário, Departamento de Direito da Universidade Federal de Viçosa/MG.

Telefone: (31) 3612-7356.

E-mail: luiz.ismael@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 da Universidade Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, piso inferior

Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário

CEP: 36.570-900, Viçosa/MG

Telefone: (31) 3612-2316

Email: cep@ufv.br

www.cep.ufv.br

Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP

SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D – Edifício PO 700, 3º andar – Asa Norte CEP: 70719-040, Brasília-DF

Viçosa, _____ de _____ de 20 ____.

Assinatura da Participante

(Na participação *on-line*, a gravação já supre a assinatura)

Assinatura da Pesquisadora

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

Cara Servidora,

Convidamos a participar da **pesquisa acadêmica abordando a temática do Conflito Trabalho-Família para o programa de pós-graduação do curso de mestrado em Administração na Universidade Federal de Viçosa**. Este estudo visa compreender a percepção do conflito entre as responsabilidades profissionais e familiares por parte das servidoras que integram a comunidade acadêmica da UFV.

As suas respostas são confidenciais e os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos e científicos.

Para garantir a transparência da pesquisa, apresentamos alguns pontos fundamentais relacionados à sua participação na pesquisa:

- (1) Os pesquisadores estão comprometidos a conhecer e respeitar as políticas e procedimentos destinados à condução de pesquisas com seres humanos, **conforme as diretrizes do Comitê de Ética em Pesquisa e as orientações da Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS**.
- (2) Asseguramos que os dados coletados serão armazenados adequadamente, visando o sigilo e confidencialidade das informações.
- (3) Informamos que você tem o direito de não responder a qualquer pergunta, sem a necessidade de justificativa.

Para participar da pesquisa é necessário **ler atentamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido** antes de responder às perguntas do questionário. Este documento esclarece os detalhes da pesquisa, os possíveis riscos e benefícios, seus direitos enquanto participante e os compromissos do pesquisador. Ao prosseguir para o questionário, você estará concordando com os termos estabelecidos neste documento.

O questionário a seguir, que está dividido em quatro partes:

Parte I: Dados Pessoais

Parte II: Trajetória Profissional e dados funcionais

Parte III: Escala Conflito Trabalho-Família

Parte IV: Sua relação com a organização com quem trabalha

PARTE I – DADOS PESSOAIS

Nesta seção, busca-se conhecer os dados pessoais dos participantes da pesquisa. Não há interesse na identificação de cada um, mas sim de traçar o perfil geral do grupo. Assinale as questões abaixo com um “X” dentro do quadrado correspondente e/ou complete, quando for o caso.

Idade:

- 18-25 anos
- 26-33 anos
- 34-41 anos
- 42-60 anos
- Acima de 60 anos

Estado Civil:

- Solteira
- Casada
- Viúva
- Separada
- Divorciada
- Consensual (vive junto)
- Outro.

Renda:

- De 1 a 3 salários-mínimos
- De 3 a 5 salários-mínimos
- De 5 a 7 salários-mínimos
- De 7 a 9 salários-mínimos
- Acima de 9 salários-mínimos

Tem filhos?

- Não
- Sim

Qual? _____

Quantos e a idade de cada um, respectivamente?

Além de filhos, você tem algum outro membro da família que dependa do seu cuidado?

- Não
- Sim

De acordo com a Autodeclaração do Censo IBGE (2022) como você identifica sua raça/cor?

- Amarela
- Indígena
- Branca
- Parda
- Preta

Escolaridade:

- Fundamental
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Superior incompleto
- Superior completo
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-doutorado

Tem religião?

- Não
 - Sim.
- Qual? _____
- Católica
 - Protestante (Batista, Evangélico)
 - Cultos Afros
 - Espírita
 - Outra.

Qual? _____

Ainda estuda?

- Não
- Sim

É praticante?

- Não
- Sim.

Grau de responsabilidade financeira no âmbito familiar:

Em que grau você é responsável pela manutenção de sua família/ dependentes em termos financeiros?

- Único responsável
- Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa
- Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa
- Contribui apenas com uma pequena parte
- Não tem nenhuma responsabilidade financeira

PARTE II – TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E DADOS FUNCIONAIS

Nesta seção, buscam-se informações profissionais das participantes da pesquisa. Vale reforçar que o objetivo é traçar o perfil geral do grupo pesquisado. Complete as questões ou assinale com um “X” dentro dos quadrados correspondentes.

1- Com que idade você começou a trabalhar? _____ anos. O que você fazia?

2- Ano que ingressou na UFV? _____

3- Qual a sua função (ocupação, trabalho) atualmente na UFV?

4- Qual a sua carga horária semanal de trabalho? _____ horas.

5- Como se caracteriza sua jornada (regime) de trabalho?

8 horas com intervalo

4 horas

Outro esquema: _____

6 horas sem intervalo

Turnos de trabalho alternantes

6- Em que medida você julga ter sido fácil ou difícil ingressar na UFV?

Extremamente fácil

Fácil

Muito Difícil

Muito fácil

Difícil

Extremamente Difícil

7- Você teve alternativas de emprego para comparar quando ingressou na UFV?

Sim, muitas

Sim, apenas uma outra

Sim, algumas

Não, apenas esta alternativa

8- Você ocupa algum cargo comissionado ou chefia atualmente?

Não

Sim

9- Caso sim, qual o seu cargo?

Chefe de Setor

Chefe de Departamento

Supervisora

Coordenadora

Assessora

Outro. Qual? _____

10- Há quanto tempo você está trabalhando em seu cargo/função atual?

Menos de 01 ano

Entre 05 e 10 anos

Mais de 15 anos

Entre 01 e 05 anos

Entre 10 e 15 anos

PARTE III – ESCALA CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

1 – Vamos apresentar para você algumas frases sobre como o seu trabalho pode influenciar a sua vida familiar. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.

Discordo			Concordo		
1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

1	Meu trabalho me afasta das minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.	
2	Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugada pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.	
3	Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa.	
4	O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.	
5	Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotada para participar das atividades familiares.	
6	Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressada para fazer as coisas que gosto.	
7	Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.	
8	Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor mãe; esposa; filha).	

2 – Agora, vamos apresentar para você algumas frases sobre como a sua família pode influenciar sua vida no trabalho. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.

Discordo			Concordo		
1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

1	O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.	
2	Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupada com problemas familiares no trabalho.	
3	O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.	
4	Como eu frequentemente estou estressada por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.	
5	Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.	
6	A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.	
7	Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.	
8	Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.	

PARTE IV – SUA RELAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO PARA A QUAL TRABALHA

1 – Agora, avalie com que frequência você se engajou em cada um dos comportamentos listados nos últimos doze meses, de acordo com a escala abaixo:

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Sempre
-------	---	---	---	---	---	---	---	--------

1	Fazer mais trabalho que o prescrito	
2	Voluntariar-se a fazer hora extra	
3	Fazer tentativas de mudar as condições de trabalho	
4	Negociar com os superiores maneiras de melhorar o trabalho	
5	Pensar em formas de aprimorar o trabalho	

2 – Indique a importância do trabalho para você indicando um dos quadrados desta escala:

Nada importante	1	2	3	4	5	6	7	Extremamente importante
-----------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------

3 – Considerando todos os aspectos do seu trabalho atual, qual o grau de satisfação que você sente?

Insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Satisfeito
--------------	---	---	---	---	---	---	---	------------

4 – Atribua pontos para indicar a importância que as seguintes áreas têm na sua vida (a soma deve dar 100 pontos):

- A. _____ Meu lazer (hobbies, esportes, recreação e contatos com amigos)
 B. _____ Minha comunidade (organizações voluntárias, sindicatos, organizações políticas)
 C. _____ Meu trabalho
 D. _____ Minha religião (atividades e crenças religiosas)
 E. _____ Minha família

Total = **1 0 0 pontos**

Para finalizar, gostaríamos de saber se há algum ponto que você acredita que deveria ter sido abordado ao longo do questionário e não foi? Esteja aberta para apresentar:

Além disso, gostaria de informar que a próxima etapa deste estudo consiste em uma entrevista com alguns dos participantes da primeira etapa.

Podemos contar com a sua colaboração? Caso sim, preencha os dados abaixo para que possamos contatá-lo(a).

Nome: _____

Telefone: _____ E-mail: _____

Obrigada pela colaboração!
A equipe de pesquisa

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (entrevista)

A Sra. está sendo convidada como voluntário(a) a participar da pesquisa **CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: UM OLHAR SOBRE O COTIDIANO DAS SERVIDORAS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**.

Nesta pesquisa **pretendemos** analisar o conflito trabalho-família pela percepção das servidoras da Universidade Federal de Viçosa – UFV. O motivo que nos leva a estudar tal assunto se concentra no fato de que tais resultados poderão servir de fomento para a literatura ao promover informações e experiências para pesquisas a respeito do tema, ou similares ao tema. Além disso, **espera-se com este estudo** transmitir conhecimentos para as trabalhadoras lidarem com mais compreensão e menos culpa às responsabilidades do trabalho e da família, não as transformando em fontes de conflitos. Enquanto a instituição, ao compreender as consequências deste conflito serão capazes de buscar alternativas para solucioná-las ou minimizá-las.

Para tal pesquisa serão adotados os seguintes procedimentos:

- a) Revisão bibliográfica de textos;
- b) Aplicação de questionários como instrumento de dados, com duração de 20 (vinte) minutos, correlacionadas às características pessoais e ocupacionais das participantes com os indicadores da Escala de Conflito Trabalho-Família – ECTF a fim de avaliar a intensidade e as fontes do conflito trabalho-família; e
- c) **Entrevistas semiestruturadas**, ou seja, com perguntas abertas, com duração de aproximadamente **60 (sessenta) minutos**, visando compreender como as servidoras percebem o conflito trabalho-família e de que forma ele as afeta, além de identificar pontos de convergência e divergência entre elas. **Neste momento, este será seu momento de participação.**

A entrevista será registrada por meio de gravação de voz ou audiovisual e posteriormente transcrita para ser incluída no trabalho escrito. Existe a opção de realizar a entrevista presencial ou on-line, ficando a critério da entrevistada. Por meio on-line poderá ser Google Meet, Zoom, Microsoft Teams, que você preferir. Caso prefira presencialmente, o Sra. poderá nos informar o local que achar melhor para realizarmos a entrevista. A possibilidade da nossa conversa ser realizada no Departamento de Administração e Contabilidade – DAD, da Universidade Federal de Viçosa – UFV. Ele se localiza na Av. Peter Henry Rolfs s/n – Campus Universitário – Viçosa – MG, onde há espaço para conversa individual.

No que diz respeito aos **riscos** envolvidos na pesquisa **ao participar da entrevista**, estes consistem na possibilidade de cansaço, desconforto, constrangimento e/ou vergonha ao responder às perguntas, medo ou receio de não saber responder ou de ser identificada, devido à possibilidade de vazamento de informação e dados coletados on-line, ou interrupções causadas por limitações tecnológicas do ambiente virtual. Para **minimizar** tais riscos, os pesquisadores responsáveis pela condução da pesquisa estarão atentos aos sinais verbais e não verbais de desconforto. A Sra. também têm a liberdade para não responder questões que julguem constrangedoras ou que, porventura, não queiram responder por qualquer motivo. Serão respeitados os valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos, bem como os hábitos e costumes. Além disso, caso se sinta cansada ou desconfortável, podemos interromper a sua participação a qualquer momento e reagendar para outro momento mais adequado.

A Sra. **não será identificada** em nenhuma publicação que possa resultar desta pesquisa. Para também **mitigar** os riscos de identificação e vazamento das informações será adotado um código alfanumérico aleatório (por exemplo, “P001”) para o registro, a fim de

resguardar a sua imagem, privacidade e intimidade. Asseguramos a confidencialidade e privacidade, garantindo a não utilização das informações em prejuízo dos participantes da pesquisa. Para tal, os dados coletados na entrevista (gravação de audiovisual e transcrição) por meio on-line serão feitos *downloads* e armazenados em um drive físico, de uso exclusivo dos pesquisadores e intransferível, com todos os registros em plataformas virtuais, ambientes compartilhados ou na “nuvem” sendo apagados para evitar acesso por terceiros. Caso ocorram interrupções devido a limitações tecnológicas, como a falta de acesso à internet, a entrevista poderá ser reagendada de acordo com a sua disponibilidade. Se a Sra. preferir ser entrevistada presencialmente, a confidencialidade e privacidade estarão garantidas da mesma forma, com o armazenamento do *download* (gravação de voz e transcrição) sendo feito também em um drive físico, de uso exclusivo dos pesquisadores e intransferível.

Os **benefícios indiretos** desta pesquisa, e a sua participação, contribuirão para toda comunidade acadêmica da UFV, assim como às mulheres trabalhadoras brasileiras, e incluem: 1) promover um equilíbrio mais saudável entre o trabalho e a família ao proporcionar uma compreensão dos conflitos enfrentados pelas servidoras na conciliação dessas duas esferas da vida; 2) auxiliar as mulheres a lidar com suas responsabilidades de forma mais compreensiva e com menos culpa, não as transformando em fontes de conflitos; 3) oferecer um diagnóstico das consequências deste conflito, permitindo o desenvolvimento de discussões e intervenções educativas para a instituição proporcionar um ambiente onde as mulheres se sintam ouvidas e acolhidas; 4) contribuir para uma compreensão mais abrangente da realidade das mulheres trabalhadoras, incluindo seus desafios e avanços, ao apresentar um panorama das diferenças de gênero em uma instituição pública de ensino superior; e 5) fomentar a literatura ao fornecer informações e experiências para pesquisas a respeito do tema, ou similares ao tema.

Para participar de tal estudo a Sra. não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, diante de eventuais danos identificados e decorrentes da pesquisa, a Sra. tem assegurado o direito à **indenização** nos termos da legislação brasileira. Além disso, a Sra. tem garantida plena **liberdade** de **recusar-se** a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem a necessidade de comunicação prévia, vez que a participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que a Sra. é atendida pelos pesquisadores. Os resultados obtidos através da pesquisa estão à sua **disposição** quando finalizada e a Sra. não será identificada em nenhuma publicação que possa resultar, não sendo seu nome ou o material que indique sua participação, liberados sem a sua permissão.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em **duas vias originais**, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra está sendo fornecida à Sra. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável para fins de consulta e utilização em novos trabalhos e pesquisas por um período de **cinco anos** após o término da pesquisa, respeitados os termos de confidencialidade.

Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, às **Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde**, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos. No caso de eventual descontinuidade da pesquisa, a Sra. será contata e informada da situação de sua participação e do descarte dos dados coletados na sua entrevista.

Eu, _____, contato _____, fui informada dos objetivos da pesquisa **CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: UM OLHAR SOBRE O COTIDIANO DAS SERVIDORAS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR** de maneira clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar, inclusive **autorizo expressamente a gravação de imagem e áudio desta entrevista, bem como o uso dessa gravação para fins de divulgação científica**. Recebi uma via original assinada deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Pesquisadora responsável: Luana Cachuite Mendes Macedo

Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário, Departamento de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Viçosa/MG.

Telefone: (31) 99725-6608

E-mail: luana.macedo@ufv.br.

Pesquisador membro da Equipe: Luiz Ismael Pereira

Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário, Departamento de Direito da Universidade Federal de Viçosa/MG.

Telefone: (31) 3612-7356.

E-mail: luiz.ismael@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 da Universidade Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, piso inferior

Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário

CEP: 36.570-900, Viçosa/MG

Telefone: (31) 3612-2316

Email: cep@ufv.br

www.cep.ufv.br

Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP

SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D – Edifício PO 700, 3º andar – Asa Norte CEP: 70719-040, Brasília-DF

Viçosa, _____ de _____ de 20____.

Assinatura da Participante

(Na participação *on-line*, a gravação já supre a assinatura)

Assinatura da Pesquisadora

APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA

PERGUNTAS:

- 1.** Para começar, você se importa de me informar a sua idade?
- 2.** Quanto tempo está na UFV? E qual carreira exerce na UFV?
- 3.** Quais as funções (papéis) que você tem (profissionais, familiares e pessoais)?
- 4.** Como você percebe sua rotina de trabalho e sua vida familiar? Existe alguma percepção de conflito entre as duas áreas?
- 5.** Você percebe que o tempo dedicado no trabalho e o tempo que passa com a família interfere no outro? Se sim, como isso acontece?
- 6.** Você considera que o cansaço emocional e as pressões do trabalho ou familiares impactam na sua participação em ambas as esferas e no seu bem-estar?
- 7.** Você acha que os comportamentos que usa no trabalho funcionam da mesma forma em casa, ou são diferentes? Como isso afeta sua vida em casa e no trabalho?
- 8.** Você mora com outras pessoas? Se sim, como são divididas as atividades familiares em seu lar?
- 9.** Como você e seu(sua) companheiro(a) percebem as responsabilidades de trabalho e familiares um do outro? Há equilíbrio na participação? Além disso, você sente que precisa cobrar a participação do seu companheiro(a) nas tarefas domésticas?
- 10.** Se tiver filhos: você acredita que ser mãe interfere no seu desempenho profissional?
- 11.** Se tiver filhos: Como é seu envolvimento com os filhos em comparação com o do seu(sua) companheiro(a)? Isso afeta sua dedicação ao trabalho?
- 12.** Quando surgem incompatibilidades entre seu trabalho e sua vida familiar, quais estratégias ou ações você adota para lidar com esses conflitos? (ou quais seriam?)
- 13.** Como você avalia a compreensão e o suporte da instituição em relação ao equilíbrio entre trabalho e família?
- 14.** Quais práticas e políticas você acredita que seriam mais eficazes para ajudar as servidoras a equilibrarem suas responsabilidades no trabalho e em casa?