

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**  
**Centro de Ciências Sócio-organizacionais**  
**Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração Pública em Rede**  
**Nacional – PROFIAP**



Dissertação

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA:**  
**UMA INVESTIGAÇÃO COM AS SERVIDORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE**  
**PELOTAS**

**Thâmisa Ramos Flores dos Santos**

Pelotas, 2023.

**Thâmisa Ramos Flores dos Santos**

**Satisfação no trabalho e conciliação Trabalho-Família:**  
uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas

Dissertação de Mestrado submetida ao Centro de Ciências Sócio-organizacionais da Universidade Federal de Pelotas, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, para obtenção do grau de Mestre em Administração Pública.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Francielle Molon da Silva

Pelotas, 2023.

Thâmisa Ramos Flores dos Santos

Satisfação no trabalho e conciliação Trabalho-Família: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração Pública, Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, Universidade Federal de Pelotas.

Data da defesa: 11/04/2023.

Banca examinadora:

Profª Dra. Francielle Molon da Silva (Orientadora)

Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Profª Dra. Flavia Regina Czarneski Vieira

Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Profª Dra. Isabel Cristina Barros Rasia

Doutora em Administração pela Universidade de Caxias do Sul (UCS)

Profª Dra. Tatiana Ghedine

Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas  
Catalogação na Publicação

S237s Santos, Thâmisa Ramos Flores dos

Satisfação no trabalho e conciliação trabalho-família :  
uma investigação com as servidoras da Universidade  
Federal de Pelotas / Thâmisa Ramos Flores dos Santos ;  
Francielle Molon da Silva, orientadora. — Pelotas, 2023.

138 f. : il.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação  
Profissional em Administração Pública em Rede Nacional,  
Centro de Ciências Socio-Organizacionais, Universidade  
Federal de Pelotas, 2023.

1. Satisfação no trabalho. 2. Conflito trabalho-família. 3.  
Mulheres. 4. Múltiplos papéis. 5. Instituições federais de  
ensino superior. I. Silva, Francielle Molon da, orient. II.  
Título.

CDD : 351

*Dedico este trabalho aos meus filhos  
Manuela e Murilo que são a razão de todo  
o meu esforço e que me ensinam, da  
melhor forma, como conquistar sonhos.*

## **Agradecimentos**

Primeiramente, ao Criador pela vida e pelas bênçãos que recebo.

Aos meus pais Margareth e Rogério, que sempre estiveram comigo nos momentos mais difíceis e nos mais felizes da minha vida.

Ao meu esposo Rafael, pelo apoio e incentivo e por entender minha ausência em diversos momentos.

Aos meus filhos Manuela e Murilo, que mesmo tão pequenos, se mostraram gigantes ao compreender que muitas vezes precisei estar ausente dos nossos momentos de brincadeiras e lazer para me dedicar ao mestrado.

À minha irmã Thaynã, pela disponibilidade e auxílio de sempre.

Às minhas amigas que foram grandes incentivadoras nesse processo.

Aos professores do PROFIAP pelos ensinamentos e pela condução das aulas. Apesar dos desafios impostos pelas aulas remotas, vocês foram excelentes mestres.

Aos meus colegas da turma do PROFIAP 2021 pela parceria e trocas que tivemos, em especial à Micaela Larroque que foi um grande presente que ganhei neste período. Obrigada por todo o teu apoio, dupla!

À minha orientadora - que virou amiga, Professora Francielle Molon da Silva, a quem não tenho palavras para agradecer. És inspiração e acolhimento. Gratidão por acreditar no meu trabalho e guiar meus passos de forma tão leve e acolhedora nesse caminho, até então, desconhecido. Tens a minha total gratidão e admiração!

Às Professoras Isabel Rasia, Flávia Czarneski e Tatiana Ghedine, por aceitarem o convite para integrarem a banca de qualificação e defesa, enriquecendo a construção deste trabalho. Vocês foram fundamentais!

À Universidade Federal de Pelotas, pela oportunidade de capacitação e crescimento profissional e pessoal em uma universidade pública e de qualidade e por me permitir realizar a pesquisa na Instituição.

Aos meus colegas da PROGEP/UFPel, que assumiram minhas responsabilidades para que eu pudesse me afastar para dedicação integral ao mestrado, em especial à Pró-Reitora e amiga Taís Fonseca, pelo incentivo na concretização deste sonho.

Por fim, às muitas colegas mulheres da UFPel que responderam e ajudaram na divulgação da pesquisa, auxiliando na construção desta dissertação. Sem vocês, não seria possível!

## Resumo

SANTOS, Thâmisa Ramos Flores. **SATISFAÇÃO NO TRABALHO E CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: UMA INVESTIGAÇÃO COM AS SERVIDORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS.** 2023.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Francielle Molon da Silva. 2023. 137f. Projeto de Dissertação de Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Administração Pública – Centro de Ciências Sócio-organizacionais, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2023.

O trabalho e a família se apresentam como pontos centrais da vida do ser humano e demandam altos níveis de regulação emocional no processo de atingir os objetivos e a satisfação. A satisfação no trabalho é um fenômeno da relação pessoa-trabalho que influencia na vida pessoal do trabalhador, afetando seu comportamento familiar e profissional. Algumas pesquisas sugerem que as mulheres apresentam menores índices de satisfação no trabalho seja pelo excesso de trabalho ou pela dificuldade de ascensão na carreira, aliados à necessidade de conciliação entre as demandas profissionais e familiares. Diante disso, este estudo tem por objetivo analisar o nível de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas, considerando a conciliação das obrigações familiares e profissionais. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, por meio de aplicação de questionário on-line (*Survey*) às servidoras ativas da UFPel. A pesquisa foi motivada pelos muitos desafios enfrentados pelas mulheres para equilibrar a vida profissional com a vida pessoal, além da lacuna de objeto de pesquisa na UFPel. O estudo utilizou a técnica de análise dos escores médios para identificar a intensidade dos níveis de satisfação no trabalho das servidoras, além da correlação para verificar a relação entre os escores de Trabalho-Família e Família-Trabalho com a média do escore da Escala de Satisfação no Trabalho. Os resultados indicaram que as servidoras da UFPel no geral estão satisfeitas nas dimensões colegas e chefia, apresentando sentimento de indiferença na natureza do trabalho e promoções e, ainda, insatisfeitas com a dimensão salário. Além disso, percebem uma influência negativa do Trabalho na Família e predomínio do fator positivo na relação Família-Trabalho. Como proposta de intervenção, recomenda-se aos gestores de pessoas da Universidade Federal de Pelotas que sejam implementadas ações que busquem promover a sensibilização e a discussão sobre a satisfação no trabalho e conciliação responsabilidades familiares e profissionais com o foco nas mulheres.

**Palavras-chave:** Satisfação no Trabalho. Conflito Trabalho-Família. Mulheres. Múltiplos papéis. Instituições Federais de Ensino Superior.

## Abstract

SANTOS, Thâmisa Ramos Flores. **JOB SATISFACTION AND WORK-FAMILY CONCILIATION: AN INVESTIGATION WITH SERVANTS AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF PELOTAS.** 2023.

Advisor: Prof. Dr. Francielle Molon da Silva. 2023. 137f. Master's Dissertation Project – Graduate Program in Public Administration – Socio-organizational Sciences Center, Federal University of Pelotas, Pelotas, 2023.

Work and family are central points in human life and demand high levels of emotional regulation in the process of achieving goals and satisfaction. Job satisfaction is a phenomenon of the person-work relationship that influences the personal life of workers, affecting their family and professional behavior. Some surveys suggest that women have lower levels of job satisfaction, whether due to overwork or the difficulty of moving up the career ladder, combined with the need to reconcile professional and family demands. Therefore, this study aims to analyze the level of job satisfaction of women technical-administrative servants and professors at the Federal University of Pelotas, considering the reconciliation of family and professional obligations. For that, a descriptive research, with a quantitative approach, was carried out through the application of an online questionnaire (Survey) to the active servants of UFPel. The research was motivated by the many challenges faced by women to balance their professional and personal lives, in addition to the research object gap at UFPel. The study used the technique of analysis of average scores to identify the intensity of levels of job satisfaction of the servants, in addition to correlation to verify the relationship between the Work-Family and Family-Work scores with the average score of the Satisfaction Scale at work. The results indicated that UFPel employees are generally satisfied in terms of colleagues and leadership, showing a feeling of indifference in the nature of work and promotions, and also dissatisfied with the salary dimension. In addition, they perceive a negative influence of Work on the Family and a predominance of the positive factor in the Family-Work relationship. As an intervention proposal, it is recommended that people managers at the Federal University of Pelotas implement actions that seek to promote awareness and discussion about job satisfaction and conciliation of family and professional responsibilities with a focus on women.

**Keywords:** Job Satisfaction. Work-Family Conflict. Women. Multiple roles. Federal Institutions of Higher Education.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – Cinco fatores de satisfação no trabalho em uma abordagem multidimensional.....	30
<b>Figura 2</b> - Força de trabalho entre homens e mulheres e nível de ocupação das mulheres com e sem filhos.....	41
<b>Figura 3</b> - Mulheres no mercado de trabalho – Conflito Trabalho-Família – Satisfação no Trabalho .....	49
<b>Figura 4</b> - Cálculo de Tamanho da Amostra.....	53
<b>Figura 5</b> - Comparações do nível de satisfação entre servidoras com base nos valores de escores obtidos na Escala de Satisfação no Trabalho – EST.....	74
<b>Figura 6</b> - Comparação dos escores entre os fatores da Escala Spillover Trabalho-Família .....	77
<b>Figura 7</b> - Comparação Trabalho-Família <i>versus</i> Família-Trabalho .....	79
<b>Figura 8</b> - Evidências encontradas no estudo – Satisfação no Trabalho e Conflito Trabalho-Família .....	86

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> - Satisfação no Trabalho: correntes teóricas e autores .....	25
<b>Quadro 2</b> - Desenvolvimento do conceito Satisfação no Trabalho .....	27
<b>Quadro 3</b> - Estudos sobre satisfação no trabalho nas IFES – 2013 a 2020 .....	32
<b>Quadro 4</b> - Resumo do delineamento da pesquisa e procedimentos metodológicos .....	51
<b>Quadro 5</b> - Identificação das dimensões, atributos e variáveis pertencentes à EST de Siqueira (2008).....	56
<b>Quadro 6</b> - Identificação das dimensões, atributos e variáveis pertencentes à Escala de Spillover Trabalho-Família (2007) .....	57
<b>Quadro 7</b> - Análise da Escala de Satisfação no Trabalho (EST).....	60
<b>Quadro 8</b> - Convergências e divergências entre as servidoras técnico-administrativas e docentes para a Escala de Satisfação no Trabalho .....	72

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Análise do $\alpha$ de Cronbach para EST (n=309).....	61
<b>Tabela 2</b> - Análise do $\alpha$ de Cronbach para Escala Spillover Trabalho-Família (n=309) .....	62
<b>Tabela 3</b> - Características sócio demográficas das servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas – 2022 (n=309).....	63
<b>Tabela 4</b> - Características ocupacionais das servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas – 2022 (n=309).....	64
<b>Tabela 5</b> - Análise da Escala de Satisfação no Trabalho – EST (n=309) .....	65
<b>Tabela 6</b> - Análise escores médios Escala de Satisfação no Trabalho - EST por categoria de servidoras (n=309).....	70
<b>Tabela 7</b> - Comparações das médias dos escores de respostas das servidoras para a Escala de Satisfação no Trabalho .....	73
<b>Tabela 8</b> - Comparação da Média dos escores de respostas das servidoras para a Escala Spillover Trabalho-Família, dividida nos fatores de 1 a 4 (n=309).....	76
<b>Tabela 9</b> - Comparação da Média dos escores de respostas das servidoras para a Escala Spillover Trabalho-Família (n=309) .....	78
<b>Tabela 10</b> - Correlação entre as Escalas Spillover Trabalho-Família e EST (n=309) .....	79
<b>Tabela 11</b> - Percepção das servidoras por categoria em relação à satisfação no trabalho e à conciliação das obrigações familiares e profissionais durante período de trabalho remoto (n = 284).....	82
<b>Tabela 12</b> - Comparação entre as servidoras com e sem filhos em relação à percepção quanto ao impacto do trabalho remoto quanto à satisfação no trabalho e a conciliação das obrigações familiares e profissionais (n = 284) .....	84

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> - Avaliação da Satisfação com o tipo de amizade que os colegas demonstram .....	67
<b>Gráfico 2</b> - Avaliação da Satisfação com o grau de interesse que as tarefas despertam .....	68
<b>Gráfico 3</b> - Servidoras que recomendam a UFPel para trabalhar.....	74
<b>Gráfico 4</b> - Servidoras que se imaginam trabalhando na UFPel nos próximos 10 anos .....	75

## LISTA DE SIGLAS

ANDES	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
CCA	Centro de Ciências Agrárias
CD	Cargo de Direção
COVID-19	Corona Virus Disease (Doença do Coronavírus)
EST	Escala de Medida para a Satisfação no Trabalho
EIPST	Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho
FACISA	Faculdade de Ciências da Saúde do Trairi
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
IFG	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
IFRN	Instituto Federal do Rio Grande do Norte
IFTM	Instituto Federal do Triângulo Mineiro
IMST	Inventário de Motivação e Significado no Trabalho
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
PGD	Plano de Gestão de Desempenho
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFPEL	Universidade Federal de Pelotas
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFS	Universidade Federal de Sergipe
UFV	Universidade Federal de Viçosa
URS	Universidade Rural do Sul

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1 Objetivo geral.....	17
1.1.1 Objetivos específicos .....	17
1.2 Justificativa .....	18
1.3 Estrutura do trabalho .....	21
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>23</b>
2.1 Satisfação no Trabalho: conceitos, importância e possibilidades de identificação.....	23
2.2 Estudos sobre Satisfação no Trabalho nas Instituições Federais de Ensino Superior....	31
2.3 Conflito Trabalho-Família.....	36
2.4 Mulheres no mercado de trabalho: desafios e oportunidades .....	39
2.4.1 Atuação das mulheres nas Instituições Federais de Ensino Superior .....	46
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>50</b>
3.1 Classificação da pesquisa.....	50
3.2 Caracterização e estrutura do local de investigação da pesquisa: Universidade Federal de Pelotas – UFPel.....	52
3.3 População e amostra .....	53
3.4 Procedimentos para a coleta de dados .....	53
3.4.1 Instrumento de coleta de dados .....	55
3.5 Tratamento dos dados .....	59
3.6 Aspectos éticos da pesquisa.....	62
<b>4. RESULTADOS, ANÁLISES E DISCUSSÕES</b> .....	<b>63</b>
4.1 Resultados dos dados demográficos .....	63
4.2 Resultados, Análise e Discussão dos Escores Médios da Escala de Satisfação no Trabalho – EST.....	65
4.2.1 Níveis de Satisfação no Trabalho: comparação entre as categorias de servidoras (Técnico-administrativas e Docentes).....	70
4.2.2 Níveis de Satisfação no Trabalho: comparação considerando as características pessoais e profissionais das servidoras.....	73
4.3 Resultados, Análise e Discussão da Escala <i>Spillover</i> Trabalho-Família .....	75
4.3.1 Relação Escala <i>Spillover</i> Trabalho-Família e Escala de Satisfação no Trabalho (EST) .....	79
4.3.2 Trabalho remoto em condições emergenciais: percepção das servidoras com relação à satisfação no trabalho e conciliação Trabalho-Família.....	81
<b>5. RECOMENDAÇÕES</b> .....	<b>87</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>89</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>92</b>
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>106</b>
APÊNDICE A – RELATÓRIO TÉCNICO.....	107
APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE PESQUISA .....	119
APÊNDICE C – CARTA DE ANUÊNCIA DA INSTITUIÇÃO PESQUISADA E PARECER DE APROVAÇÃO NO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....	136

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho é um dos fatores que levaram à organização da vida em sociedade e é elemento estruturante da formação do indivíduo (GONDIM; SILVA, 2014; SOARES; AFONSO, 2014). Segundo Pumariega *et al.* (2018), é através do trabalho que o indivíduo constrói relações sociais, podendo inclusive construir sua identidade e subjetividade.

Sabe-se o quanto é importante que as pessoas se sintam valorizadas e satisfeitas no seu ambiente de trabalho, isso porque as atividades laborais ocupam grande parte do cotidiano da pessoa e não se fazem organizações sem pessoas. As instituições, independentemente de sua finalidade, precisam de pessoas satisfeitas para alcançar seus objetivos. Os gestores das organizações sabem que a insatisfação no trabalho repercute em baixa produtividade, serviço desqualificado e consequente prejuízo aos objetivos da organização (WAGNER; HOLLENBECK, 2012).

Segundo Siqueira (2008), a satisfação no trabalho é um tema que interessa não só aos pesquisadores, mas também aos gestores que buscam identificar fatores que possam influenciar nos níveis de satisfação no trabalho, adequando, assim, suas políticas e práticas de gestão. Desta forma, buscar compreender como está a relação entre as pessoas e seu trabalho deve ser uma preocupação para os pesquisadores do comportamento organizacional e, sobretudo, para os gestores de organizações.

Pode-se dizer que a satisfação no trabalho é um fenômeno da relação pessoa-trabalho que pode vir a impactar na vida pessoal do trabalhador, afetando seu comportamento familiar e profissional, comprometendo assim seus níveis de bem-estar e até sua saúde física e mental, e consequentemente seu desempenho na organização (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Assim, estimular estudos que investiguem o tema torna-se cada vez mais importante para as instituições de modo a oportunizar aos gestores a compreensão de quais são os fatores relacionados à satisfação/insatisfação de seus colaboradores, buscando aprimoramento das práticas de gestão. Identificar os níveis de satisfação das pessoas em relação ao seu trabalho oportuniza aos gestores de organizações públicas e privadas a criarem condições para que o trabalhador possa se sentir satisfeito e motivado, de forma a melhorar a produtividade, compreendendo quais são as necessidades e o que mantém as pessoas em seus respectivos trabalhos (FERREIRA, 2016).

Nessa linha, considerando que as instituições públicas, assim como as privadas, podem apresentar servidores insatisfeitos em seus quadros, é preciso que os gestores de organizações públicas estejam atentos a esse importante tema, uma vez que uma pessoa satisfeita no trabalho influencia diretamente nos resultados esperados pelas instituições e, por consequência, na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Observa-se várias pesquisas desenvolvidas nos últimos anos com o objetivo de identificar o grau de satisfação no trabalho dos servidores públicos, o que demonstra que pesquisadores estão preocupados em identificar os níveis de satisfação no trabalho no setor público (FIGUEIREDO; AVELATO, 2013; ALMEIDA, 2015; BALIEIRO; BORGES, 2015; BARROS, 2015; BONIFÁCIO *et al.*, 2015; FRAZÃO, 2016; CARDOSO; COSTA, 2016; LUCHINI, 2016; MATTOS *et al.*, 2017; QUEIROZ, 2018; RIBEIRO, 2018; SILVA, 2018; SANTOS, 2019; CONSTANTINO, 2019; LA FALCE *et al.*, 2020; SMIDT, 2020).

A Universidade Federal de Pelotas, *lócus* da presente pesquisa, enquanto instituição pública de ensino superior, promotora de conhecimento e aprendizado, exercendo seu papel de desenvolvimento social, precisa estar atenta a questões relacionadas ao seu capital humano, direcionando seu olhar para o comportamento dos seus servidores, uma vez que, como já mencionado anteriormente, a satisfação da pessoa em relação ao seu trabalho é um importante pilar para o desempenho e comprometimento organizacional.

Dentro do conjunto de servidores em educação da UFPel, para este estudo, optou-se por focar nas mulheres servidoras (docentes e técnico-administrativas em educação), sendo um total de 1.388 servidoras<sup>1</sup>, representando cerca de 49% do número total de servidores da instituição. É relevante ressaltar que, ao realizar buscas em bases de dados para pesquisa (Scielo, Spell e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações - BDTD), não foram encontradas pesquisas que investigassem o nível de satisfação no trabalho com ênfase exclusiva às mulheres nas Instituições Federais de Ensino Superior, o que sugere a existência de uma lacuna de objeto de pesquisa que busque compreender a relação pessoa-trabalho com foco nas mulheres servidoras das Instituições Federais de Ensino Superior.

---

<sup>1</sup> Dados coletados em 10 de maio de 2022, junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFPel.

Destaca-se que a escolha pelas servidoras ocorreu em função de motivações pessoais da autora, mas também ao fato de que, atualmente, as mulheres vêm ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho. De acordo com dados do IPEA (2019), a presença feminina no mercado de trabalho no Brasil, ou seja, a quantidade de mulheres entre 17 e 70 anos empregadas no país passou de 56,1% em 1992 para 61,6% em 2015, com projeção para atingir 64,3% no ano de 2030, sendo 8,2 pontos percentuais acima da taxa em 1992. Entretanto, esses mesmos dados apontam que, apesar do maior número de mulheres trabalhando no país, atualmente ainda há uma grande disparidade entre a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Para Barbosa (2014) e Barbosa e Costa (2017), vários fatores podem explicar essa diferença, incluindo a discriminação no mercado de trabalho, desestimulando as mulheres a quererem participar desse mercado, além das normas culturais, que estabelecem um papel para a mulher como principal cuidadora dos filhos e responsável pela maior parte dos trabalhos não remunerados domésticos.

Reis (2017) reforça essa ideia, argumentando que a mulher enfrenta muitos conflitos no caminho para o seu desenvolvimento profissional. Para este mesmo autor, em determinado momento a mulher precisa optar entre a maternidade e sua carreira profissional e apesar de ter uma visível melhora nas estruturas das organizações, onde a flexibilização de horários e até mesmo o *home office* contribuem para minimizá-los, esses conflitos continuam existindo.

Neste sentido, percebe-se que as mulheres inseridas no mercado de trabalho possuem uma série de enfrentamentos pelo caminho, precisando lidar com o desafio de conciliar os múltiplos papéis desempenhados (mãe, esposa, responsável pelas tarefas domésticas) com as demandas profissionais, gerando uma sobrecarga, além do desgaste físico e mental.

As mulheres ao exercer suas atividades profissionais, o fazem além das responsabilidades domésticas que já eram a elas atribuídas. Em muitos lares, as mulheres são as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados com os filhos e, em alguns deles, são as únicas responsáveis por essas atividades. Dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2021) sobre o número de horas semanais dedicadas às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos no Brasil, apontam que, em 2019, as mulheres dedicaram

aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens, sendo 21,4 horas contra 11,0 horas. Assim, reforça-se o argumento da escolha frente as servidoras uma vez que, para as mulheres, equilibrar a vida profissional com a vida pessoal torna-se um desafio recorrente diante da sobrecarga de trabalho (VALADÃO JR *et al.*, 2018).

As muitas responsabilidades, a multiplicidade de papéis, o excesso de demandas e a conseqüente sobrecarga das mulheres ficaram mais visíveis no contexto pandêmico, deflagrado em março de 2020 no Brasil, em decorrência da doença da COVID-19, que revelou um enorme dilema para as mulheres, pois precisaram lidar com os desafios ainda maiores na busca pelo equilíbrio entre trabalho e família. Um exemplo disso foi o desafio de executar atividades antes desempenhadas em ambientes distintos que passaram a ser enfrentadas de forma conjunta e contínua (LEMOS, BARBOSA e MONZATO, 2021).

Com as medidas adotadas pelas autoridades de saúde para conter o aumento de casos da doença e a conseqüente sobrecarga nos sistemas de saúde, escolas tiveram suas atividades suspensas, fazendo com que as mulheres tivessem uma maior demanda de atenção e cuidados com os filhos, pois precisavam acompanhá-los nas aulas *online* e nas atividades pedagógicas, dando o suporte necessário (TEREBELI; ANTÔNIO ; AYUB, 2020).

O trabalho de algumas dessas mulheres passou a ser realizado de forma remota, o *home office*, sendo a única opção disponível para grande parte das empresas, o que gerou uma sobrecarga de trabalho ainda mais pesada para muitas mulheres. Além disso, aquelas mulheres que contavam com o apoio de profissionais para auxiliar nos afazeres domésticos, que incluem cuidados com a casa, roupas e alimentação, precisaram dispensar esse suporte, o que acarretou em um aumento da demanda doméstica (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021).

No estudo de Lemos, Barbosa e Monzato (2021), cujo objetivo foi compreender os impactos que a adoção do *home office*, no período da quarentena da COVID-19, teve no conflito trabalho-família vivida por trabalhadoras brasileiras, entrevistando 14 mulheres em diferentes arranjos familiares, constatou que todas as entrevistadas relataram sobrecarga de trabalho devido às exigências organizacionais, às demandas com os filhos e com a casa.

Em síntese, percebe-se que, mesmo com os avanços e as mudanças que foram conquistadas pelas mulheres em relação ao seu papel na sociedade, de forma mascarada ainda é esperado que as mulheres participem integralmente do processo doméstico, de suporte e orientação do lar e do cuidado com os filhos e sua aprendizagem escolar, criando uma contradição não só econômica, política e social, mas principalmente psicológica com estas mulheres (VINHAS, 2009).

Portanto, buscando auxiliar no aprimoramento da gestão pública, em particular a Universidade Federal de Pelotas, no que tange, sobretudo, ao fortalecimento dos vínculos positivos entre pessoa (mulher), trabalho e organização, levando em conta que a multiplicidade de papéis das mulheres gera um desgaste físico e mental e que “a mulher que trabalha não pendura sua condição na entrada da empresa, como se fosse um guarda-chuva. Quando entra, além do crachá, leva consigo tudo o que compõe sua identidade” (SINA, 2005 p. 3) e, por fim, compreendendo que a satisfação no trabalho tem o poder de impactar no rendimento da pessoa dentro da organização, mas também na sua vida pessoal, na sua saúde e na sua felicidade e nas relações com a família e os amigos, a presente pesquisa busca responder a seguinte pergunta: **Qual o nível de satisfação no trabalho das servidoras das Instituições Federais de Ensino Superior, considerando a conciliação das obrigações familiares e profissionais?**

## **1.1 Objetivo geral**

Considerando o interesse em auxiliar no aprimoramento da gestão pública, em particular a Universidade Federal de Pelotas, no que tange, especialmente, ao fortalecimento dos vínculos positivos entre pessoa, trabalho e organização, tem-se como objetivo principal desta pesquisa analisar o nível de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas, considerando a conciliação das obrigações familiares e profissionais.

### **1.1.1 Objetivos específicos**

Detalhando o objetivo geral supracitado, sucedem os seguintes objetivos específicos:

- a) investigar a intensidade de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas;
- b) verificar se o perfil pessoal e profissional das respondentes afeta os níveis de satisfação no trabalho;
- c) compreender as possíveis diferenças e semelhanças entre as categorias de servidoras (docentes e técnico-administrativas), no que tange aos níveis de satisfação no trabalho;
- d) observar a influência mútua entre as responsabilidades familiares e profissionais das servidoras da Universidade Federal de Pelotas;
- e) recomendar ações que busquem promover a sensibilização e a discussão sobre a satisfação no trabalho e conciliação das responsabilidades familiares e profissionais com o foco nas mulheres.

## **1.2 Justificativa**

A realização de pesquisas sobre o tema satisfação no trabalho é relevante, pois identificar os fatores que contribuem para maior satisfação do servidor no trabalho auxilia gestores de pessoas a investir de forma mais assertiva em aspectos que sejam relevantes aos objetivos institucionais, garantindo, assim, melhor desempenho, maior eficácia no trabalho e melhoria no funcionamento da organização. Segundo Robbins (2009, p. 61), a satisfação no trabalho é a “atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”. Para o autor, uma pessoa com alto nível de satisfação com o seu trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele, sendo verdadeira também a interpretação contrária, ou seja, a insatisfação com o trabalho estimula atitudes negativas no trabalhador com relação ao trabalho que realiza e para com a organização em que atua.

No contexto das instituições públicas de ensino superior, objeto desta pesquisa, torna-se oportuno investigar sobre o tema satisfação no trabalho, pois conforme Ribeiro (2018) destaca, a política de gestão de pessoas dessas instituições obedece ao regramento legal, seguindo uma perspectiva instrumental de valorização dos servidores, focada em ações e incentivos à capacitação e qualificação desses servidores.

Mattos *et al.* (2017), ao considerarem a relevância de estudos sobre satisfação no trabalho para a gestão pública universitária, afirmam que tais estudos poderão suprir as necessidades institucionais ao mesmo tempo que poderão possibilitar aos gestores a garantida participação efetiva dos colaboradores, estimulando-os a atuarem proativamente com afinidades cada vez mais estratégicas para o sucesso da organização, ultrapassando os aspectos exclusivamente técnicos. E, no caso desse estudo com o olhar voltado às servidoras, em função do apresentado anteriormente e reforçado a seguir.

Ao buscar publicações referentes ao nível de satisfação no trabalho em instituições públicas de ensino superior, observa-se uma lacuna dentro do grupo feminino. Frazão (2016), em sua pesquisa que buscou analisar a satisfação no trabalho dos servidores públicos (técnico-administrativos e docentes) do Instituto Federal Goiano (Campus Urutaí) e sua relação com o clima organizacional, identificou que as servidoras mulheres participantes do estudo apresentaram 3,52 vezes mais chances de insatisfação em relação às promoções quando comparado aos homens, o que demonstra que esse público carece de pesquisa para melhor compreensão dos aspectos que influenciam na satisfação/insatisfação das mulheres servidoras no ambiente de trabalho.

Desta forma, no que tange ao público-alvo da presente pesquisa, apresenta-se como justificativa os desafios enfrentados pelas mulheres inseridas no mercado de trabalho, uma vez que, na maioria das vezes, ao exercer suas atividades profissionais, as mulheres o fazem além das responsabilidades domésticas que já eram a elas atribuídas. Desta forma, a multiplicidade de papéis, associada à sobrecarga e desgaste físico e mental, além dos obstáculos enfrentados pelas mulheres na carreira, oportuniza e faz necessária a investigação sobre o nível de satisfação das mulheres servidoras da UFPel no ambiente laboral, proporcionando uma discussão acerca da relação dessas mulheres servidoras com o trabalho que desempenham.

Segundo Saffioti e Vargas (1994), apesar da mulher ter assumido atividades remuneradas no espaço público, ela continua a desempenhar atividades domésticas, exercendo múltiplas jornadas de trabalho, o que leva a crer que os papéis tradicionais da mulher ainda pesam em seus cotidianos, as levando a uma sobrecarga de trabalho. Sina (2005) corrobora essa ideia ao afirmar que “a mulher que trabalha não pendura sua condição na entrada da empresa, como se fosse um guarda-chuva. Quando entra,

além do crachá, leva consigo tudo o que compõe sua identidade”. A mesma autora destaca que “a mulher busca relações de trabalho mais harmoniosas e manifesta isso quando em ação. Está pronta para ouvir e considerar, mas também quer ser ouvida e considerada” (SINA, 2005, p. 195). Portanto, torna-se importante conhecer os elementos pessoais que podem impactar no nível de satisfação das mulheres com relação ao trabalho, evidenciando possíveis ações voltadas a esse público-alvo.

Desse modo, com este estudo, pretende-se contribuir com o conhecimento relacionado ao tema, focando no grupo feminino, tendo em vista que nenhum estudo foi encontrado nesse sentido até o presente momento. O que se encontra são estudos sobre o nível de satisfação no trabalho tendo como público todos os servidores (BALIEIRO; BORGES, 2015; FRAZÃO, 2016; MATTOS *et al.*, 2017; SANTOS, 2019; CONSTANTINO, 2019; LA FALCE *et al.*, 2020) ou apenas focando em uma categoria de servidores dentro da IFES (FIGUEIREDO; AVELATO, 2013; ALMEIDA, 2015; BARROS, 2015; BONIFÁCIO *et al.*, 2015; LUCHINI, 2016; CARDOSO; COSTA, 2016; SILVA, 2018; RIBEIRO, 2018; QUEIROZ, 2018; SMIDT, 2020).

Algumas pesquisas sugerem que as mulheres apresentam menores índices de satisfação no trabalho quando comparadas com os homens e isso pode ser justificado pelo excesso de trabalho e dificuldade de ascensão na carreira, aliados à necessidade de conciliação entre as demandas profissionais e as obrigações domésticas e familiares (ERGENELI; ILSEV; KARAPINAR, 2010; LOPES, 2015; FRAZÃO, 2016; CUNHA *et al.*, 2016). Ergeneli, Ilsev e Karapınar (2010) ao sintetizarem algumas das implicações do conflito Trabalho-Família, concluíram que a Satisfação no Trabalho, no caso das mulheres, quando comparada com a dos homens, tem uma probabilidade maior de ser negativamente influenciada pelo conflito Trabalho-Família. Os autores constataram também que as responsabilidades familiares podem ser um elemento que sobrecarrega as mulheres que trabalham, colaborando para uma maior insatisfação com as suas atividades profissionais.

Segundo Cunha *et al.* (2016), as mulheres têm revelado níveis de satisfação inferiores aos dos homens e a causa disso pode ser diferença salarial e a desigualdade de oportunidades. O estudo de Oliveira *et al.* (2012), com docentes da área da saúde, confirmou que docentes mulheres, em geral, apresentam sobrecarga de trabalho extra classe, pois precisam lidar com o desafio de executar as atividades

acadêmicas (planejamento de aulas e as atualizações pela necessidade de titulação), associadas às tarefas domésticas e dedicação à família.

O estudo de Lopes (2015), concluiu que as mulheres têm níveis de Conflito Trabalho-Família superiores aos dos homens e níveis de Satisfação no Trabalho inferiores aos dos homens. A pesquisa confirma ainda que, para as mulheres, a Satisfação no Trabalho tem – em comparação com os homens – mais probabilidade de ser negativamente influenciada pelo Conflito Trabalho-Família, algo que poderá advir do fato das responsabilidades familiares que sobrecarregam as mulheres serem geradoras de níveis mais baixos de Satisfação no Trabalho.

No que diz respeito à Universidade Federal de Pelotas, objeto da presente pesquisa, ainda há essa lacuna de objeto de pesquisa, esse olhar para as mulheres servidoras que por muitas vezes passam por dilemas e enfrentamentos em prol da busca por equilibrar vida e trabalho, lidando com a sobrecarga e o desgaste mental e físico trazido pelos múltiplos papéis desempenhados por essas mulheres.

Por fim, apresenta-se uma justificativa de caráter pessoal, uma vez que a pesquisadora é servidora técnico-administrativa do quadro efetivo da UFPel, com especial interesse em investigar o nível de satisfação das colegas no ambiente de trabalho, objetivando propor aos gestores de pessoas da UFPel ações que promovam ações para sensibilização e discussão dos temas apresentados, buscando uma melhoria no bem-estar dessas mulheres e, por consequência, nos serviços prestados pela instituição.

### **1.3 Estrutura do trabalho**

O presente trabalho está estruturado em seis capítulos. O primeiro capítulo é a introdução, na qual constam o problema de pesquisa, os objetivos do estudo e a justificativa para a realização desta pesquisa.

No segundo capítulo está o referencial teórico, no qual é abordada a base conceitual sobre a satisfação no trabalho, a importância e possibilidades de identificação, apresentando os estudos sobre o tema nas Instituições Federais de Ensino Superior, o conflito Trabalho-Família e, por fim, discorrendo sobre a inserção e atuação das mulheres no mercado de trabalho e nas IFES.

O terceiro capítulo apresenta os procedimentos metodológicos adotados no estudo, tipo e estratégia de pesquisa utilizada, além do cenário, população e amostra da pesquisa.

O quarto capítulo apresenta as análises e discussões acerca dos resultados encontrados na presente pesquisa.

O quinto capítulo apresenta as recomendações propostas aos gestores de pessoas da Universidade Federal de Pelotas, com a intenção de contribuir para o aperfeiçoamento das práticas de gestão na instituição e, por fim, são apresentadas as considerações finais no sexto capítulo.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo será abordada a base conceitual da presente pesquisa, apresentando as principais teorias do tema. O capítulo é dividido em quatro seções: a primeira aborda os conceitos, a importância e as possibilidades de identificação da satisfação no trabalho; a segunda, apresenta estudos realizados sobre a satisfação no trabalho nas IFES; a terceira abarca a definição do conflito Trabalho-Família, abordando a influência mútua entre as duas esferas e, a última seção, discorre sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, apresentando o panorama geral, os desafios e oportunidades, abordando também a atuação das mulheres nas instituições federais de ensino superior.

### **2.1 Satisfação no Trabalho: conceitos, importância e possibilidades de identificação**

O trabalho é um elemento de extrema significância na vida humana, tendo em vista que ocupa boa parte do tempo de vida do indivíduo, compondo um dos mais significativos tempos sociais. O trabalho é um dos fatores que levaram à organização da vida em sociedade e é elemento estruturante da formação do indivíduo (GONDIM; SILVA, 2014; SOARES; AFONSO, 2014).

Segundo Antunes (1999), o trabalho se apresenta como um dos pontos centrais da vida do ser humano. Também é inegável a importância e a influência que o capital humano exerce dentro das organizações (PIMENTA; EL-AOUAR; OLIVEIRA, 2012), o que possibilita concluir que a existência de uma harmonia entre as relações existentes entre pessoas e organizações pode se mostrar muito vantajosa para ambas as partes envolvidas.

Para Siqueira (2008), a chegada da Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, transformou a realidade das organizações, acarretando em uma reestruturação nos modos de produção e, por consequência, estimulou estudos preocupados com as influências que as condições de trabalho e os sentimentos que os trabalhadores tinham sobre a produção, buscando compreender as variáveis que influenciam na produtividade das organizações e, ainda, a influência que a satisfação no trabalho pode ter sobre a vida pessoal desse trabalhador (BRANDÃO *et al.*, 2014).

Neste sentido, de acordo com Marqueze e Moreno (2005), o estudo sobre tema satisfação no trabalho tem despertado a atenção de muitos estudiosos de várias áreas há bastante tempo (LOCKE, 1969; HERZBERG, 1971; HENNE; LOCKE, 1985; BERGAMINI; BERALDO, 1988; HARRIS, 1989; FRASER, 1996; BEGLEY; CZAJKA, 1993; BÜSSING *et al.*, 1999; ELOVAINIO *et al.*, 2000; WRIGHT; CROPANZANO, 2000; O'DRISCOLL; BEEHR, 2000; REGO, 2001; ROBBINS, 2002; MARTINEZ, 2002).

Em razão da relevância do tema da satisfação no trabalho para pessoas e organizações, é pertinente o entendimento do conceito deste construto. As definições desse construto podem ser relacionadas à motivação, à atitude, a um estado emocional positivo (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; SIQUEIRA, 2008) ou a um vínculo afetivo no trabalho entendendo que “trabalhador satisfeito seja também produtivo” (SIQUEIRA, 2008).

Na visão de Martinez (2002) e Martinez e Paraguay (2003), esse fenômeno é complexo e de difícil definição por ser subjetivo, uma vez que reflete as experiências e percepções do trabalhador, espelhando aspectos da sua vida individual, influenciadas não só pelas condições de trabalho, mas também por situações que estão fora dele, mas que impactam em sua vida laboral, o que também é defendido por Carlotto e Câmara (2008). A satisfação no trabalho pode variar conforme os diferentes sujeitos de acordo com diferentes situações ou mesmo para a mesma pessoa em diferentes etapas da vida (FRASER, 1983 *apud* MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

Figueiredo (2012) argumenta que o conceito de satisfação no trabalho é de difícil compreensão por se tratar das experiências e percepções do indivíduo representadas pela vida pessoal, situação econômica e social, não abrangendo o seu trabalho em si, mas o que o afeta diretamente. Assim, ainda que se aprofunde no estudo do tema, efetivamente não se consegue identificar uma definição única e completa de satisfação no trabalho.

Segundo Leite (2013), há várias correntes teóricas que definem a satisfação no trabalho de formas diferentes que se encaixam em dois grandes grupos, sendo o primeiro grupo a definindo como um estado emocional – nesse grupo, os teóricos veem o tema satisfação no trabalho enquanto respostas emocionais, ou seja, o que

conta para satisfação no trabalho é o estado emocional do trabalhador, como ele se sente em relação ao ambiente de trabalho, ao trabalho executado e aos colegas. Um dos teóricos mais importantes dessa corrente é Locke (1969) que define satisfação no trabalho como “um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e por tratar-se de um estado emocional, a satisfação possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação)”.

Já o segundo grupo, de acordo com Leite (2013), explica a satisfação no trabalho como atitude generalizada em relação ao trabalho. Esse conceito compreende três partes que se unem na tentativa de dar uma teoria definitiva: cognitiva, comportamental e afetiva. A parte cognitiva tem o conhecimento acerca da tarefa executada pelo trabalhador, ou seja, é a avaliação do trabalhador sobre o seu trabalho a partir de seu conhecimento; a afetiva é a forma com que o trabalhador se sente em relação ao seu trabalho (ambiente, tarefa e pessoas), e, por fim, o aspecto comportamental se refere às intenções do trabalhador em relação ao objeto de trabalho.

A seguir, no Quadro 1, são apresentadas as correntes teóricas, elucidadas por Leite (2013), suas respectivas definições e principais autores.

**Quadro 1** - Satisfação no Trabalho: correntes teóricas e autores

(continua)

<b>CORRENTES TEÓRICAS</b>	<b>AUTORES</b>	<b>CONCEITOS</b>
Satisfação como estado emocional – Sentimentos ou respostas afetivas relacionadas a aspectos do trabalho. Como o trabalhador se sente em relação ao ambiente de trabalho, ao trabalho executado e aos colegas.	Smith, Kendall e Hullin (1969)	Sentimentos ou respostas afetivas relativamente a aspectos específicos da situação laboral.
	Crites (1969)	Estado afetivo, no sentido do gostar ou não, em termos gerais, de uma determinada situação relacionada com o seu trabalho.
	Locke (1976)	Estado emocional positivo que resulta da percepção subjetiva das experiências no trabalho como empregado.
	Price e Mueller (1986)	Orientação afetiva positiva para o emprego.
	Muckinsky (1993)	Resposta emocional ou afetiva em relação ao trabalho.

	Newstron e Davis (1993)	Conjunto de sentimentos e emoções favoráveis ou desfavoráveis resultantes da forma como os empregados consideram o seu trabalho.
Satisfação como uma atitude generalizada em relação ao trabalho - Atitude generalizada em relação ao trabalho, atendendo a três elementos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cognitiva (avaliação do trabalhador sobre o seu trabalho a partir de seu conhecimento)</li> <li>• Afetiva (sentimentos, emoções positivas ou negativas)</li> <li>• Comportamental (predisposição comportamental/ intenções do trabalhador em relação ao objeto de trabalho)</li> </ul>	Beer (1964), Salancik e Ptefer (1977), Harpaz (1983), Peiró (1986), Griffin e Bateman (1986) e Arnold, Robertson e Cooper (1991).	Atitude generalizada em relação ao trabalho, atendendo a três componentes: cognitiva (pensamentos ou avaliação do objeto de acordo com o conhecimento, afetiva (sentimentos, emoções positivas ou negativas), comportamental (predisposições comportamentais/ de intenção em relação ao objeto)

Fonte: Adaptado pela autora, com base em Leite (2013, p. 8)

Segundo Steuer (1989) *apud* Martinez e Paraguay (2003), os primeiros estudos acerca da satisfação no trabalho surgiram em 1920 e, desde então, decorreram várias definições e interpretações sobre o assunto, sendo que o conceito de satisfação no trabalho foi se modificando ao longo dos anos e dos estudos realizados. Inicialmente, a satisfação no trabalho estava associada a questões salariais e possíveis influências na produtividade, entretanto percebeu-se que era determinada mais pelas relações sociais do que pelo salário, resultando em um conceito integrado por várias dimensões constitutivas, sendo que as dimensões que conseguiram se sustentar ao longo dos anos foram: satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho (FERREIRA, 2011; SIQUEIRA, 2008).

A seguir, apresenta-se um quadro-resumo (Quadro 2) com a desenvolvimento do conceito da satisfação no trabalho, abarcando as principais abordagens teóricas acerca do tema, utilizadas e aceitas no meio acadêmico.

**Quadro 2 - Desenvolvimento do conceito Satisfação no Trabalho**

(continua)

<b>ABORDAGEM</b>	<b>FOCO</b>	<b>PESQUISADOR</b>
Investimentos em padronização, fragmentação das tarefas, incentivos salariais e prêmios, pressupondo que os trabalhadores são motivados apenas por interesses salariais e materiais	Fadiga e salário como fatores mais importantes para Satisfação no Trabalho	Taylor (1911)
Ampliação dos fatores relacionados à satisfação, aumentando a importância de grupos informais (supervisão, percepção que o trabalhador tinha de seu trabalho, dentre outros)	Preponderância do fator psicológico sobre o fisiológico na Satisfação no Trabalho	Mayo (1933)
Primeira investigação detalhada sobre Satisfação no Trabalho. Destaque para os múltiplos fatores que influenciam a Satisfação no Trabalho (fadiga, supervisão e monotonia do trabalho etc.)	Enfatiza a relação dos fatores que influenciam na Satisfação no Trabalho com aspectos afetivos	Hoppock (1935)
Dois grupos de fatores distintos são responsáveis pela Satisfação no Trabalho: fatores intrínsecos são chamados motivacionais e fatores extrínsecos são chamados higiênicos	Crescimento psicológico que advém do próprio trabalho como condição para a Satisfação no Trabalho	Herzberg et al. (1959)
Reação antecipada a um resultado ou expectativa que o empregado espera conseguir	Variáveis situacionais de personalidade (expectativas)	Vromm (1964)
A Satisfação no Trabalho é determinada pelo grau no qual o trabalho atende as necessidades de realização do indivíduo, que são básicas para o seu bem estar	Necessidade de realização individual (visão altruísta)	Porter Lof Quist e David Wolfords (1961, 1969 e 1971)
Estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho de experiência no trabalho	Natureza afetiva e processo mental na avaliação do trabalho	Locke (1976)
A Satisfação no Trabalho determinada por estados psicológicos críticos causados por cinco características do trabalho: variedade, identidade, significância, autonomia de tarefa e feedback	Influência e relação com fatores do trabalho	Hackman e Oldham (1974)
Se os valores do indivíduo não são respeitados nas situações de trabalho, os trabalhadores se sentirão insatisfeitos	Respeito aos valores	Orpen (1981)
Satisfação no Trabalho é causada por características e ocorrências situacionais. As características são aspectos que podem ser pré-avaliados e as ocorrências são situações que não podem ser previstas	Equilíbrio entre as variáveis	Quarstein, McAfee e Glasmann (1992)

Satisfação no Trabalho vinculada à saúde do trabalhador e ao estresse sofrido por ele devido ao aumento de problemas que não se definem somente profissionais, mas também pessoais	Saúde do trabalhador	Martinez (2002)
Satisfação no Trabalho vinculada a cinco fatores: satisfação com colegas, satisfação com salário, satisfação com chefia, satisfação com natureza do trabalho e satisfação com promoções	Conceito de bem estar no trabalho	Siqueira (2008)
Satisfação no Trabalho como um estado psicológico relacionado com o bem-estar, vinculado também à qualidade de vida do indivíduo com todos os seus componentes.	Conceito de bem estar no trabalho vinculado à qualidade de vida do indivíduo	Siqueira e Padovam (2008)
Satisfação no Trabalho é a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza. Uma pessoa com alto nível de satisfação com o seu trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele, sendo verdadeira também a interpretação contrária, ou seja, a insatisfação com o trabalho estimula atitudes negativas no trabalhador com relação ao trabalho que realiza e para com a organização em que atua.	Atitude do trabalhador	Robbins (2009)
Satisfação no Trabalho é uma variável de atitude que atesta como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que desempenham e é combinada como o produto da adequação entre indivíduo e seu trabalho entre três perspectivas: ambiente, personalidade e a interação com o todo.	Relação entre ambiente, personalidade e interação	Spector (2010)
Satisfação no Trabalho afeta tanto aspectos comportamentais, como a saúde física e mental dos trabalhadores e a própria empresa, sendo aquela uma variável de atitude que demonstra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que exercem, seja no todo ou em relação a alguns de seus aspectos como suas necessidades, seus valores e os valores dos outros, todos os elementos biológicos e psicossociais essenciais para a sua sobrevivência e a do grupo	Influência e relação comportamento, saúde do trabalhador e empresa	Ferreira (2011)
Satisfação no Trabalho tem relação com a satisfação do indivíduo no meio social, sendo impossível separar o indivíduo profissional do indivíduo social, o que implica em afirmar que, havendo insatisfação durante as relações sociais, poderá haver transferência deste sentimento para o ambiente organizacional	Influência do indivíduo social no profissional	Vieira <i>et al.</i> (2011)

Satisfação no Trabalho é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho. Para esses mesmos autores, há três elementos básicos que devem ser considerados no entendimento da satisfação: os valores, sua importância e sua percepção	Percepção de valores	Wagner e Hollenbeck (2012)
Satisfação no Trabalho é influenciada pelo conjunto de elementos de uma organização: políticas, estrutura, cultura, normas e valores da organização, de acordo com a percepção e reação (positiva ou negativamente) dos trabalhadores, contribuindo para a promoção da satisfação/insatisfação em tal ambiente e, portanto, na evolução organizacional	Percepção, interpretação e reação dos trabalhadores ao conjunto de elementos da organização	Stefano, Koszalka e Zampier (2014)

Fonte: Adaptado pela autora, com base em Figueiredo (2012)

Para Rueda, Santos e Lima (2012), foi no século XX que o conceito de satisfação no trabalho começou a se aproximar da noção de saúde do trabalhador. Desta forma, a satisfação passou a ser observada por meio da ligação que o trabalhador tem com seu trabalho, das características afetivas envolvidas nessa ligação e de sua abrangência quanto a outros aspectos da vida do trabalhador, como a saúde e a qualidade de vida (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Muitos anos antes, Locke (1976) *apud* ZANELLI *et al.* (2014, p. 302) conceituou a satisfação no trabalho como “uma resposta emocional positiva advinda da avaliação que o trabalhador faz de seu ambiente de trabalho, na medida em que este trabalho atende as suas necessidades e proporciona boas experiências”.

Segundo Locke (1976) e Fraser (1996), a satisfação no trabalho é um estado de ânimo de caráter eminentemente pessoal, mutável e dinâmico por natureza, no qual o indivíduo subjetivamente avalia as condições de sua atividade laboral, resultando em estados de alegria e de desprazer, sendo ambos, sentimentos do mesmo fenômeno.

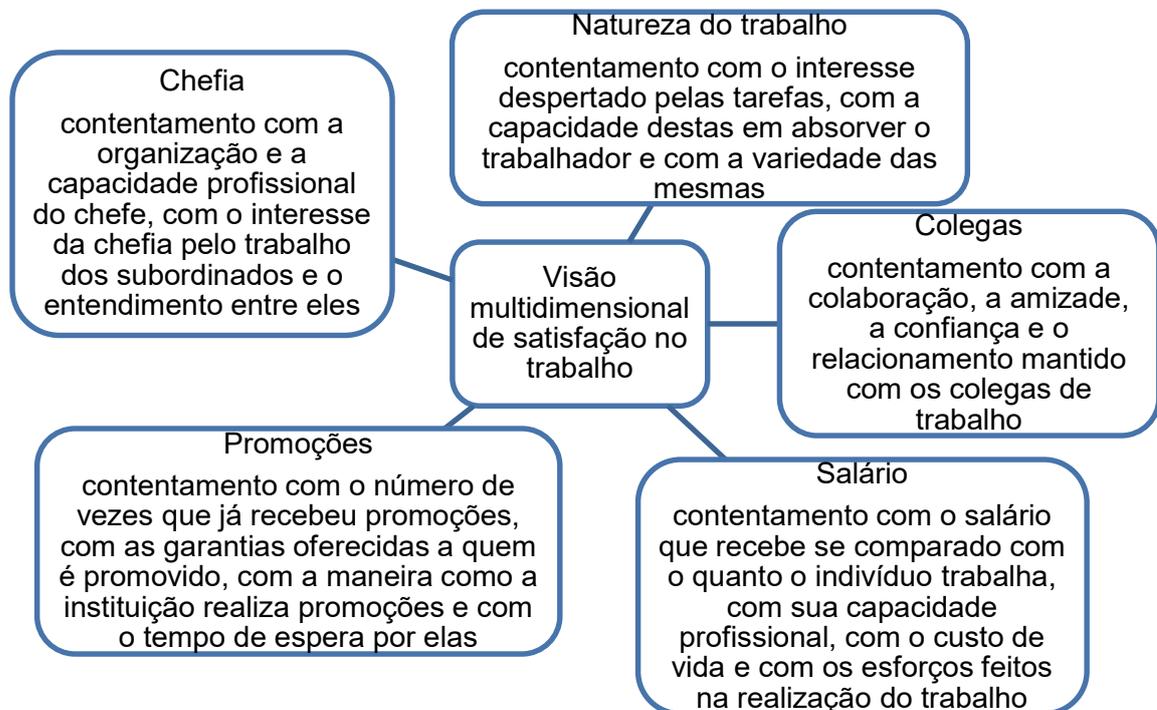
Em vista disso, outros autores defendem que a satisfação dos trabalhadores deve ser percebida como fator importante para a competitividade organizacional, porque eles são vistos como estratégicos, por serem responsáveis pelo atendimento às demandas e por influenciarem os resultados organizacionais (RIOS, 2009; GREGOLIN; PATZLAFF, 2011). Desta forma, torna-se imprescindível que as organizações estejam atentas ao nível de satisfação dos trabalhadores dentro do

ambiente de trabalho, para que desempenhem suas atividades com qualidade em benefício das organizações onde atuam (STEFANO; KOSZALKA; ZAMPIER, 2014, p. 104).

Na presente pesquisa, o conceito utilizado para o tema está ancorado na corrente teórica que defende que a satisfação no trabalho está relacionada com o estado emocional positivo do trabalhador (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; SIQUEIRA, 2008). Na abordagem de bem-estar no trabalho, apresentada por Siqueira (2008), enquadrada na corrente teórica que defende que a satisfação no trabalho está associada ao estado emocional do trabalhador e adotada neste estudo por compreender que atende as dimensões a serem estudadas, a satisfação no trabalho é dimensões que precisam ser estudadas como um grau de contentamento da pessoa em relação a cinco dimensões: satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com o próprio trabalho e com as promoções.

Na Figura 1 são apresentados os cinco fatores de satisfação no trabalho nessa abordagem multidimensional de satisfação no trabalho apresentada por Siqueira (2008).

**Figura 1** – Cinco fatores de satisfação no trabalho em uma abordagem multidimensional de Siqueira 2008



Fonte: Elaborado pela autora, com base em Siqueira (2008).

Considerando essas cinco dimensões, Siqueira (1995) construiu uma Escala de Medida para a Satisfação no Trabalho (EST) composta por 25 frases agrupadas nas cinco dimensões. Em 2008, a autora atualizou a sua escala, desenvolvendo uma versão reduzida com 15 itens, sendo considerada como alternativa para a versão original de 25 itens (RUEDA, 2015).

A Escala de Medida para a Satisfação no Trabalho (EST), desenvolvida pela autora, está fundamentada em uma visão multidimensional de satisfação no trabalho, e seus itens cobrem as cinco dimensões teóricas do conceito, podendo ser utilizada tanto em sua forma completa quanto em sua versão reduzida para verificar níveis de satisfação no trabalho de indivíduos dos sexos masculino e feminino que tenham preparo para ler e compreender as instruções, os itens e o procedimento de responder à medida, por meio do uso de uma escala de sete pontos (SIQUEIRA, 2008, p. 267).

Ressalta-se que estudos sobre o tema demonstraram que a escala de Siqueira (2008) é fiel ao construto satisfação no trabalho, sendo utilizada em várias pesquisas (ALMEIDA, 2015; AMANCIO, 2014; ANDRADE *et al.*, 2015; ARAÚJO; FILHO, 2018; AZEVEDO; MEDEIROS, 2012; BALEIRO; BORGES, 2015; BRAUER *et al.*, 2018; CARDOSO; MEDEIROS, 2018; CAVALHIERI; KRAWULSKI, 2013; FIGUEIREDO; AVELATO, 2013; FRAZÃO, 2016; GUERRA; PARANHOS, 2016; HEDLER; CASTRO, 2015; JESUS; JESUS, 2012; LA FALCE *et al.*, 2020; LELIS *et al.*, 2018; MACEDO, 2017; PAIXÃO; BARBOSA, 2016; PEREIRA; PESSOA, 2014; RIBEIRO, 2018; RIFANE; BASTOS, 2014; RUEDA MARÍN, 2015; WU; MELO, 2016; SMIDT, 2020; VELOSO SOBRINHO; 2019).

Na sequência serão apresentados estudos que abordam a satisfação no trabalho dos servidores de instituições federais de ensino superior, objeto da presente pesquisa.

## **2.2 Estudos sobre Satisfação no Trabalho nas Instituições Federais de Ensino Superior**

Sabe-se que no serviço público a relação de trabalho não é contratual, mas estatutária, regida pela Lei nº 8.112/90 (MELLO, 2009). Essa lei regula a admissão por meio de concurso público, assim como o estabelecimento de carreira única e a

estabilidade do servidor após três anos de exercício no cargo (GONDIM; SILVA, 2004).

Considerando as diferenças nas relações de trabalho entre funcionários públicos e empregados de empresas privadas, algumas pesquisas se concentram em investigar a satisfação dos servidores públicos comparando aos empregados do setor privado. A pesquisa de Borges (2013) concluiu que o trabalhador do setor público está mais satisfeito que o do privado quanto ao aspecto estabilidade, entretanto no que se refere a crescimento e compensações, esta situação se inverte. Assim, pode-se dizer que as instituições públicas não estão livres de terem em seus quadros servidores insatisfeitos, o que exige que as instituições estejam atentas a esse importante elemento, visto que o trabalhador satisfeito no trabalho influencia diretamente nos resultados esperados pelas instituições.

No que se refere às Instituições Federais de Ensino Superior, foco do presente estudo, uma crescente demanda pela melhoria da qualidade e eficiência dos serviços prestados à sociedade tem exigido um novo perfil de servidor público. Desta forma, Barros (2015) defende a importância da realização de pesquisas aplicadas aos servidores públicos dessas instituições que busquem identificar os níveis de motivação e satisfação no trabalho desses servidores.

Na sequência, é apresentado um quadro-resumo (Quadro 3) contendo estudos sobre satisfação no trabalho realizados nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) entre os anos de 2013 a 2020.

**Quadro 3** - Estudos sobre satisfação no trabalho nas IFES – 2013 a 2020

(continua)

<b>Título do trabalho</b>	<b>Autores</b>	<b>Método</b>	<b>Resultados</b>
A satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IES	Figueiredo e Avelato (2013)	Questionário com base na Escala de Satisfação no Trabalho – EST de Siqueira (2008) e Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPST de Ferreira e Mendes (2003)	Os profissionais pesquisados estão conseguindo equilibrar o prazer e o sofrimento no trabalho, apontando, assim, mais satisfação do que insatisfação entre as dimensões abordadas.
Satisfação no trabalho: um estudo de caso dos servidores assistentes em administração do	Almeida (2015)	Questionário com base na Escala de Satisfação no Trabalho – EST de Siqueira (2008)	Alto grau de satisfação dos servidores em estágio probatório, em especial nos aspectos que independem de

Instituto Federal Goiano em 2015			uma intervenção maior da universidade, como é o caso da sociabilidade e colaboração dos colegas na execução do trabalho, em que se encontram os maiores níveis de satisfação entre os servidores pesquisados.
Satisfação no Trabalho	Balheiro e Borges (2015)	Questionário com base na Escala de Satisfação no Trabalho – EST de Siqueira (2008)	Nas dimensões “colegas”, “salário”, “chefia” e “promoções”, os respondentes encontram-se satisfeitos. Em relação à “natureza do trabalho”, as variáveis pertencentes a este construto, “capacidade do meu trabalho absorver-me” e “grau de interesse que minhas tarefas me despertam” são as que mostraram maior insatisfação dentro do construto.
Motivação e satisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação	Barros (2015)	Questionário com base na Escala de Satisfação no trabalho S20/23 de Carlotto e Câmara (2008) e o Inventário de Motivação e Significado no Trabalho (IMST)	Maior satisfação com relação ao nível de satisfação no ambiente físico de trabalho, já as dimensões referentes à satisfação intrínseca no trabalho e com a satisfação das relações hierárquicas mostraram-se parcialmente satisfeitos
O estudo da satisfação no trabalho em instituições públicas paraibanas de ensino superior	Bonifácio <i>et al.</i> (2015)	Questionário com base na Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (2008) – EST	Os professores demonstraram estarem satisfeitos com o trabalho, proporcionando qualidade de vida no trabalho, realizações pessoais e profissionais.
Fatores influentes da satisfação no trabalho de servidores públicos	Luchini (2016)	Questionário com base na Escala de Satisfação no Trabalho S20/23 de	Considerável índice de insatisfação dos secretários acadêmicos em geral,

da Universidade Federal de São Carlos		Carlotto e Câmara (2008)	praticamente 1 em cada 5 indivíduos se diz insatisfeito, sendo o índice maior entre os secretários de programas de pós-graduação
Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição	Cardoso e Costa (2016)	Entrevistas abordando fatores de satisfação e insatisfação com a carreira	Os pesquisados manifestaram atitude positiva e não possuem desejo de abandonar a carreira.
Índice de satisfação no trabalho e sua relação com o clima organizacional entre servidores de uma instituição pública federal	Frazão (2016)	Questionário com base nas Escalas de Satisfação no Trabalho (S20/23) de Carlotto e Câmara (2008) e da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008)	Parcialmente satisfeitos. Servidores sem cargo administrativo apresentaram menores índices de satisfação intrínseca e com relação à hierarquia, tendo maiores chances de insatisfação global, com relação à chefia e com relação às promoções. Em relação aos técnico-administrativos, os resultados apresentaram uma maior insatisfação em relação a salário e promoções.
Satisfação e Trabalho na Administração Pública Federal: uma investigação com servidores do Ensino Superior	Mattos <i>et al.</i> (2017)	Entrevistas com base no instrumento de coleta de dados de Quijano e Navarro (1999)	Evidências significativas da presença de satisfação com o trabalho no local da pesquisa, com destaque para aspectos como estabilidade, relacionamento interpessoal e oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional.
Satisfação no trabalho com base na EST: O caso da Faculdade de Ciências da Saúde do Trairi	Silva (2018)	Questionário com base Escala de Satisfação no Trabalho – EST de Siqueira (2008)	Servidores, de modo geral, expressam satisfação com todas as dimensões, exceto na que diz respeito a “satisfação com promoções”, na qual demonstraram indiferença.

Sentidos do Trabalho e Satisfação no Trabalho no Setor Público	Ribeiro (2018)	Questionário com base Escala de Satisfação no Trabalho – EST de Siqueira (2008)	Servidores sentem-se satisfeitos em relação às dimensões “satisfação com os colegas”; “satisfação com a chefia”, “satisfação com a natureza do trabalho”, e insatisfeitos com as dimensões “satisfação com o salário”, “satisfação com as promoções”
A satisfação no local de trabalho-fatores influenciadores dos servidores técnicos administrativos em educação do IFTM-Campus Uberlândia Centro, um estudo de caso	Queiroz (2018)	Entrevistas abordando questões que envolvem fatores influenciadores da Satisfação no Trabalho	Os fatores em que houve maior número de servidores insatisfeitos foram: Plano de carreira, remuneração e desenvolvimento profissional; Práticas institucionais que visam o crescimento profissional, regulamentação das atividades profissionais e adequação da sala de trabalho às atividades executadas.
Satisfação no trabalho no serviço público: um estudo com os servidores do Instituto Federal da Paraíba	Santos (2019)	Questionário com base na Escala de Satisfação no Trabalho – EST de Siqueira (2008)	Satisfação com a natureza do trabalho foi abaixo da média, o que demonstra uma insatisfação sobre o ambiente de trabalho. Entretanto, os resultados demonstraram que a dimensão “salário” foi bem satisfatória com poucos pontos de discrepância em relação a totalidade dos respondentes. Em relação à chefia e às promoções, os resultados se mostraram medianos, considerados até indiferente em alguns pontos.
Satisfação no Trabalho: Estudo longitudinal em uma organização pública de ensino superior	La Falce <i>et al.</i> (2020)	Questionário com base na Escala de Satisfação no Trabalho – EST de Siqueira (2008) e entrevistas	Os resultados apontaram que nos dois primeiros anos da pesquisa houve indiferença por parte dos funcionários públicos. Contudo, em

			2018, as dimensões de satisfação com o salário, com a chefia e as promoções resultaram em insatisfação, diferentemente do primeiro ano em que os funcionários se demonstraram indiferentes em todas dimensões. A maioria dos participantes alegou que a mudança de horário implementada na instituição foi o motivador da insatisfação.
Determinantes da satisfação no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Maria: avaliação via duas escalas de medidas	Smidt (2020)	Questionário com base na Escala de Satisfação no Trabalho (S20/23) de Carlotto e Câmara (2008) e na Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008)	Servidores técnico-administrativos estariam satisfeitos com os laços de afetividade entre os colegas e chefias. Entretanto, em relação ao contexto organizacional, foi apontado sentimento de indiferença.

Fonte: Elaborado pela autora.

Alguns estudos afirmam que a satisfação no trabalho é fortemente influenciada pela compatibilidade das exigências do trabalho com outros papéis, nomeadamente o papel familiar, uma vez que este assume uma grande importância para a maioria dos indivíduos (MARCH; SIMON, 1958 *apud* LOPES, 2015), estimulando que seja investigada a interferência do conflito trabalho-família nos níveis de satisfação no trabalho.

Desta forma, a próxima seção abordará a definição do conflito trabalho-família, apresentando a relação entre essas duas esferas tão significativas na vida dos indivíduos.

### 2.3 Conflito Trabalho-Família

O conflito trabalho-família é definido como um conjunto de pressões que ocorrem quando, ao se desempenhar os papéis profissional e pessoal, o atendimento a um papel torna difícil a conformidade com o outro (EBY *et al.*, 2005; LESLEI; KING;

CLAIR, 2019; ZHAO *et al.*, 2020). Para Fraser (2005), o conflito trabalho-família decorre das dificuldades encontradas para equilibrar os múltiplos papéis tanto no domínio do trabalho quanto no domínio pessoal.

Nesta linha, Farradinna e Halim (2016) defendem que as questões de trabalho e família demandam altos níveis de regulação emocional no processo de atingir os objetivos e a satisfação nesses dois domínios. Para os autores, quando os indivíduos possuem excessivas responsabilidades no trabalho e na família, há um desequilíbrio de papéis, afetando o desempenho não somente quanto ao trabalho, como o compromisso organizacional, mas também nas relações familiares.

De acordo com Frone, Russel e Cooper (1992), adversidades associadas às responsabilidades do trabalho interferem na realização de obrigações relativas à família, e essas obrigações familiares/domésticas, quando não cumpridas, também podem interferir no próprio funcionamento do cotidiano no trabalho. Ou seja, se problemas relacionados às responsabilidades familiares/domésticas começam a interferir na realização de obrigações relativas ao trabalho, essas obrigações do trabalho não cumpridas podem interferir no próprio funcionamento do dia a dia na família.

Observa-se na literatura uma frequente associação dos níveis de conflito trabalho-família ao gênero. Várias pesquisas indicam que as mulheres vivenciam conflitos superiores aos homens (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; 2012; COLTRANE, 2000; SORJ; FONTES; MACHADO, 2007; BIANCHI; MILKIE, 2010; SILVA; REBELO; ROSSETTO, 2010; ÖUN, 2012; REIS, 2017; ROMAN, 2017; MELO; THOMÉ, 2018), outras sugerem que não há diferença entre homens e mulheres em relação ao conflito trabalho-família (BYRON, 2005; STOIKO *et al.*, 2017) e ainda há pesquisas que apontam que os homens vivenciam mais conflito trabalho-família que as mulheres (ANNOR; AMPONSAH-TAWIAH, 2017).

No entanto, para Pedrosa (2015), a primeira afirmação é a mais comum e está relacionada com a convicção de que as diferenças de gênero possuem efeito sobre os papéis desempenhados no domínio do trabalho e da família, ainda que se observe os avanços e as mudanças que foram conquistadas pelas mulheres em relação ao seu papel na sociedade. A literatura sobre o conflito trabalho-família revela essa pressuposição ao evidenciar que o conflito, quando ocorre, atinge de forma mais intensa as mulheres, sobretudo aquelas que são mães (ROMAN, 2017).

Segundo Santujá e Barham (2005) a entrada da mulher no mercado de trabalho intensificou o conflito trabalho-família. Para Sorj, Fontes e Machado (2007), isso ocorre devido à crescente participação delas na força de trabalho, contribuindo para a ocorrência de alterações no mercado de trabalho e, por consequência, na harmonia entre trabalho e família nas últimas décadas.

Antes, a responsabilidade com os cuidados da casa e dos filhos cabia exclusivamente às mulheres, enquanto o sustento financeiro do lar ficava a cargo dos homens. Atualmente, apesar dos avanços no que diz respeito à inserção e atuação das mulheres no mercado de trabalho, ainda são elas as principais responsáveis pelas obrigações familiares/domésticas (VINHAS, 2009).

Segundo Saffioti e Vargas (1994), apesar da mulher ter assumido atividades remuneradas no espaço público, ela continua a desempenhar atividades domésticas, exercendo múltiplas jornadas de trabalho. Coltrane (2000) corrobora essa ideia, afirmando que ainda há a expectativa de que as mulheres sejam as responsáveis pelo trabalho doméstico e, por isso, a tentativa de equilibrar as atribuições da vida profissional com a pessoal pode gerar conflitos.

Melo e Thomé (2018) afirmam que, no Brasil, cabe historicamente às mulheres a maior responsabilidade pelos cuidados com a casa e com os filhos. Estudos realizados pelo IBGE confirmam essa constatação e apontam que, em 2019 no Brasil, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas). Esses indicadores sugerem também que a necessidade de conciliar os afazeres domésticos e o cuidado com os filhos com o trabalho trouxe uma sobrecarga para as mulheres.

Desta forma, de acordo com Silva, Rebelo e Rossetto (2010), as mulheres tendem a possuir maiores chances de vivenciar conflitos entre o trabalho e a família, pois elas têm mais dificuldades em compatibilizar os papéis que podem vir a desempenhar em suas vidas (trabalho, filhos, marido, cuidados com a casa). Nesta linha, Melo e Thomé (2018) defendem que essa desigualdade de tempo e energia provoca maiores dificuldades para as mulheres dedicarem-se à área profissional.

Alguns autores afirmam que quando essas mulheres são mães, os desafios tornam-se ainda maiores. Para Ceribeli e Silva (2017) muitas mulheres interrompem suas carreiras em razão das demandas familiares. De acordo com Peters e Blomme (2019), muitas mulheres-mães restringem sua participação na força de trabalho para

atender às necessidades familiares. Reis (2017) acompanha essa ideia ao afirmar que há um determinado momento que a mulher precisa optar entre a maternidade e sua carreira profissional e apesar de ter uma visível melhora nas estruturas das organizações, em que a flexibilização de horários e até mesmo o *home office* contribuem para reduzi-los, esses conflitos continuam existindo.

Assim, considerando o exposto sobre os elementos da satisfação no trabalho e a articulação frente a intersecção de trabalho-família vivenciada especialmente pelas mulheres, a próxima seção aborda a inserção e atuação das mulheres no mercado de trabalho, apresentando os desafios e oportunidades vivenciados por elas.

## **2.4 Mulheres no mercado de trabalho: desafios e oportunidades**

A inserção das mulheres no mercado de trabalho no Brasil é algo recente. Segundo Probst e Ramos (2003), a partir do século XIX, a sociedade passou por diversas transformações que contemplavam o surgimento da máquina a vapor, a utilização da energia elétrica e o desenvolvimento tecnológico, culminando na Revolução Industrial e na consolidação do capitalismo, o que levou a mão de obra feminina para as fábricas.

Bruschini (2007) reforça que foi nas últimas décadas do século XX que houve uma mudança do papel da mulher na sociedade, alterando a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado, pois foi nesse período que o Brasil passou por significativas transformações demográficas, culturais e sociais (queda da taxa de fecundidade, redução no tamanho das famílias, envelhecimento da população, com maior expectativa de vida para as mulheres, e o crescimento acentuado de arranjos familiares, chefiados por mulheres) as quais tiveram grande impacto no aumento do trabalho feminino.

Paula (2018) também considera que foi a partir da Revolução Industrial que começou a se observar um aumento do trabalho feminino nas fábricas, onde as mulheres tinham condições precárias de trabalho, com elevada carga horária diária e, ainda assim, recebendo um salário inferior ao dos homens.

Assim, é possível perceber que a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi impulsionada por diversos fatores que podem estar associados, por exemplo, a questões de ordem econômica, tendo em vista a necessidade da

contribuição financeira da mulher para o orçamento doméstico, além de fatores de ordem sociocultural, com o rompimento gradual das barreiras culturais e institucionais influenciado pelas lutas feministas, queda da taxa de fecundidade, além do crescimento de famílias chefiadas por mulheres.

É válido ressaltar que, por muito tempo, a atuação das mulheres era restrita à esfera doméstica. Mesquita e Teixeira (2019) afirmam que os papéis femininos e masculinos foram construídos socialmente de maneira dicotômica, ou seja, divididos, associando as mulheres às tarefas domésticas e os homens a tarefas sociais e produtivas. Reforçando esse conceito, Nascimento e Villas Bôas (2016) destacam que o papel da mulher determinado na sociedade é historicamente fruto do patriarcalismo, onde a mulher era responsável somente pelo cuidado da casa e educação dos filhos, enquanto aos homens eram atribuídas apenas as responsabilidades de sustento financeiro do lar.

Nos últimos anos, o trabalho feminino no Brasil passou por diversas transformações. O ingresso da mulher na universidade, a expansão da escolaridade e a redução da taxa de fecundidade influenciaram as mulheres na busca por novas oportunidades em suas carreiras profissionais (BRUSCHINI, 2007). Para Hirata (2005) e Guiraldelli (2012), a inserção das mulheres no mercado de trabalho aconteceu de forma precarizada e desigual, em função das assimetrias que se constituíram historicamente, das tradições culturais e dos preconceitos que persistem e que cercam o trabalho feminino.

Ainda que se observe uma maior participação das mulheres no trabalho produtivo fora do lar, conquistando mais espaço em diferentes dimensões de sua vida, permanece o discurso social dominante que associa a identidade feminina às atividades domésticas, pois elas são as principais encarregadas do desempenho dessas atividades.

Em recente levantamento divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2021) é possível observar que 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país em 2019, já entre os homens esse percentual foi 73,7%. Além disso, o levantamento apontou também que o nível de ocupação entre as mulheres que têm filhos até 3 anos é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não têm, situação oposta entre os homens, pois aqueles que vivem com crianças até 3 anos registraram nível de ocupação de 89,2%, superior aos 83,4% dos

que não têm filhos nessa idade. No Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens - 21,4 horas contra 11,0 horas (IBGE, 2021). A Figura 2 ilustra o percentual comparativo da força de trabalho entre homens e mulheres, além do nível de ocupação no Brasil entre as mulheres que têm filhos e as que não têm, conforme levantamento do IBGE, em 2019.

**Figura 2** - Força de trabalho entre homens e mulheres e nível de ocupação das mulheres com e sem filhos



Fonte: Elaborada pela autora.

Nessa linha, percebe-se que para as mulheres inseridas no mercado de trabalho, o repertório de papéis é enorme e pode incluir ser mãe, esposa, responsável pelas tarefas domésticas, trabalhadora, entre tantos outros. De acordo com Cappelle (2006), o século passado foi marcado pelo conceito de que a mulher era responsável pelo zelo da casa e dos filhos, enquanto o papel do homem era o de provedor econômico.

Pode-se dizer que, na prática, o novo modelo ampliou as oportunidades para as mulheres participarem da “esfera pública”, mas não houve uma transferência para os homens das tarefas do lar, mantendo a antiga divisão sexual do trabalho, o que coloca as mulheres frente a desafios para conciliação das atividades nos domínios profissional e doméstico. Vinhas (2009) argumenta que, ainda que se observe os avanços e as mudanças que foram conquistadas pelas mulheres em relação ao seu papel na sociedade, de forma mascarada ainda é esperado que as mulheres participem integralmente do processo doméstico, de suporte e orientação do lar e do

cuidado com os filhos e sua aprendizagem escolar, criando uma contradição não só econômica, política e social, mas principalmente psicológica com estas mulheres.

Sorj, Fontes e Machado (2007) defendem que, nas últimas décadas, observa-se, de maneira global, uma grande transformação na composição sexual do mercado de trabalho e nas práticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, substituindo o modelo clássico do homem provedor e da mulher dedicada aos cuidados do lar por outro, no qual mulheres e homens se inserem no mercado de trabalho. Contudo, ainda que com as novas configurações os homens tenham uma maior participação nas questões domésticas, sua atuação, em muitos casos, é apenas um coadjuvante, permanecendo os cuidados com a família a cargo das mulheres. Para Madalozzo e Blofield (2017) a responsabilidade principal de realizar as tarefas de cuidar da casa e das crianças ainda é atribuída às mulheres nos dias atuais.

Neste sentido, os múltiplos papéis desempenhados pelas mulheres podem gerar uma sobrecarga e, por consequência, desgaste físico e mental, conforme apontado por Bezerra e Vieira (2013). Para Segnini (1997) *apud* Corrêa (2004) um dos motivos por não ter a mulher ainda alcançado conquistas equivalentes às do homem no mercado de trabalho é o fato de cumprir dupla jornada de trabalho, já que ela continua responsável pelas atividades do lar, aspecto a que atribui a maioria dos casos de doenças profissionais femininas evidenciadas nas pesquisas que realizou.

Reforçando esse argumento, Agostinho e Saboia (2011) afirmam que a combinação entre vida profissional e cuidados com a família pode trazer dificuldades para que as mulheres possam ser mais produtivas, impactando, por exemplo, em uma menor remuneração, em menos oportunidades de inserção e estabilidade no mercado de trabalho, e em dificuldades para obtenção de cargos de liderança ou de chefia, considerando que, no Brasil, a média de horas que as mulheres utilizam para realizar as tarefas domésticas é quase o dobro da média de horas que os homens utilizam para isso.

Para Valadão Jr *et al.* (2018), para as mulheres equilibrar a vida profissional com a vida pessoal torna-se um desafio recorrente diante da sobrecarga de trabalho. Além disso, acrescentado aos desafios já mencionados, De Siqueira *et al.* (2016) afirmam que uma outra dificuldade enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho é a questão da maternidade, já que nas organizações pode ser visto como um fator negativo.

Na pesquisa de Madalozzo e Blofield (2017), mulheres-mães destacaram a intensidade de conflitos entre trabalho e família após a maternidade, em que muitas vezes tiveram que reduzir a carga de trabalho para se ocupar dos filhos, fato não muito bem visto pelas organizações, enquanto que, para homens, o fato de ter filhos, é percebido pela organização como uma qualidade de responsabilidade. Na pesquisa realizada por Miranda *et al.* (2013) foi evidenciado que uma docente que ocupava um cargo de gestão em uma universidade federal sofreu preconceito de colegas quando engravidou. Segundo a pesquisa, na opinião desses colegas, os homens produzem mais, já que as mulheres se afastam do trabalho no período em que estão em licença maternidade.

O percurso da carreira das mulheres possui uma série de desafios que podem desacelerar ou até mesmo impedir o desenvolvimento profissional das mulheres. Associada à multiplicidade de papéis e à consequente sobrecarga de trabalho, as mulheres ainda enfrentam a discriminação nos ambientes de trabalho, isso porque ainda há uma visível distinção de gênero no mercado de trabalho. Não é raro observar as mulheres designadas a trabalharem em áreas que exigem baixa qualificação profissional e, por conseguinte, com remuneração inferior. Cappelle, Melo e Souza (2013) argumentam que ainda que existam empresas que prezam pela diversidade de gênero em seu quadro de funcionários, de certa forma, as mesmas não estão isentas da discriminação em suas políticas de gestão de pessoas.

Na prática, as mulheres enfrentam barreiras invisíveis em suas carreiras que determinam sua inserção e manutenção no mercado de trabalho, sobretudo em cargos de liderança. Para Cabrera (2007), as mulheres têm menor probabilidade de conseguir realizar o plano de carreira que traçaram para si próprias que os homens, uma vez que carreira e família coexistem como centrais nas suas vidas e suas carreiras estão inseridas no contexto de vida mais amplo, de modo que trabalho e vida privada parecem intimamente interligados.

Para representar essas barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres, são abordadas as três metáforas amplamente utilizadas para caracterizar os obstáculos que impedem mulheres de progredir profissionalmente em altos cargos de liderança, sendo o “Muro de Concreto”, a mais antiga metáfora, revelada nos anos 30. Na década de 70, esta metáfora foi substituída pelo “Teto de Vidro”. Atualmente, algumas linhas defendem a ideia de que esta metáfora está ultrapassada e sugerem o termo

“Labirinto” para retratar os obstáculos que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho.

Surgida nos anos 30, a metáfora do “Muro de Concreto”, como o próprio nome sugere, trata-se de uma barreira que bloqueia o caminho das mulheres no mercado de trabalho. Segundo Eagly e Carli (2007), na maior parte da história da humanidade as barreiras para liderança de mulheres foram baseadas em regras explícitas, gerando falta de equidade legal e política. Para as autoras, a forma mais eficaz de evitar que pessoas avancem na carreira é bloqueando o caminho delas com barreiras absolutas, como aquelas explicitamente impostas às mulheres até os anos 70. Para exemplificar essa ideia, cita-se a conquista das mulheres brasileiras pelo direito ao voto que ocorreu somente em 1932 e além disso, até 1962, as mulheres casadas dependiam da permissão de seus maridos para trabalhar fora de casa.

O muro de concreto era uma divisão do trabalho entre homens e mulheres, sendo que os homens eram os provedores, trabalhando fora de casa e as mulheres, as donas de casa. Na realidade, as mulheres eram impedidas de ter carreiras de prestígio, pois, na época, era assumida uma ordem natural da vida, a qual esperava-se que a mulher trabalhasse em casa. Algumas lutaram contra isso, mas a maioria aceitava que essa barreira era absoluta e intransponível (EAGLY; CARLI, 2007).

Ao final dos anos 70, as barreiras começaram a mudar de forma e os obstáculos não excluía totalmente as mulheres de todas as posições de trabalho, mas apenas de níveis mais altos, surgindo a metáfora “Teto de Vidro”, criado por Marilyn Loden em 1978 (ANDRADE, 2010). O conceito foi amplamente disseminado depois de ser usado em um artigo do *Wall Street Journal* por Hymowitz e Schellhardt (1986) representando as dificuldades das mulheres em avançarem para cargos executivos a partir de uma colisão com uma obstrução invisível, o teto de vidro (CARLI; EAGLY, 2016). Morrison (1994) argumenta que o fato de o teto ser de vidro representa uma barreira não explícita e muitas pessoas não veem que ela existe.

Segundo Arrow (1998) a principal causa que explica o teto de vidro é a discriminação, que acontece por fatores culturais e psicológicos, dentre eles a premissa de que a produtividade das mulheres é menor que a dos homens e a suposição de que mulheres possuem mais atividades fora da empresa, como os cuidados com a casa e com seus filhos, gerando menor envolvimento com as empresas. Para Eagly e Carli (2007), mulheres com filhos ou que planejavam serem

mães eram especialmente penalizadas quando disputavam cargos em altos níveis hierárquicos. Para as autoras, a situação das mulheres passou da exclusão total, representada pelo Muro de Concreto, para a exclusão em altos níveis hierárquicos, representada pelo Teto de Vidro.

Revelando uma nova metáfora, Eagly e Carli (2007) explicam que o obstáculo no caminho profissional das mulheres não é constituído apenas por um teto, mas de paredes por todos os lados, caracterizando o “labirinto”, que reflete a ideia de que há um objetivo desafiador a ser alcançado: a ascensão profissional de mulheres. Sabendo que todos os labirintos têm um centro, as mulheres sabem que é possível chegar lá e que o caminho exige muita persistência, conhecimento e uma análise cuidadosa do percurso, pois algumas barreiras enfrentadas podem ser conhecidas e esperadas, mas muitas vezes são inesperadas e ainda mais desafiadoras.

Assim, o labirinto surge como uma metáfora encorajadora para as mulheres, ao mesmo tempo que reconhece os desafios que elas enfrentam. Eagly e Carli (2007) apontam que o labirinto possui quatro obstáculos que impedem mulheres de crescer em suas carreiras: responsabilidades familiares, discriminação, tipos de liderança e mentoria.

Diante do exposto, torna-se evidente que, apesar dos avanços em relação ao aumento de mulheres nos espaços públicos e no mundo do trabalho, há muitas barreiras impostas às mulheres no mercado de trabalho, pois elas ainda enfrentam dificuldades de permanência nas organizações, tanto nas organizações privadas como nas públicas, seja pela existência de barreiras ou, ainda, pelas desigualdades de diversas ordens.

Considerando as instituições federais de ensino superior, objeto da presente pesquisa, Vaz (2013) argumenta que também é possível observar o fenômeno do teto de vidro na administração pública federal, onde os cargos comissionados são provisórios e preenchidos através de nomeação. Ao encontro dessa ideia, Miranda *et al.* (2013) afirma que o fenômeno também pode ser observado em Universidades Federais.

Nesse sentido, a próxima subseção abordará a inserção e atuação das mulheres nas Instituições Federais de Ensino Superior, contexto da presente pesquisa, abordando os desafios e oportunidades das mulheres servidoras, além de apresentar estudos acerca do tema.

### **2.4.1 Atuação das mulheres nas Instituições Federais de Ensino Superior**

A presença das mulheres nas instituições de ensino superior tem sido bastante importante para contribuir nas reflexões sobre gênero no mundo do trabalho, isso porque o papel dessas instituições na sociedade ultrapassa a transmissão do saber, se legitimando formadoras do pensamento da sociedade. Para Eco (2014), um dos espaços que permite a interlocução e reivindicação de direitos é nas universidades, sendo estas o lugar em que podem proliferar confrontos e discussões e onde surgem ideias melhores por um mundo melhor, assim como o reforço e a defesa dos valores fundamentais universais.

Atualmente, é possível observar que, ao longo dos anos e depois de muitas lutas feministas, há um incremento no número de mulheres nas universidades enquanto discentes, entretanto é importante também analisar a inserção e atuação das mulheres nestes espaços enquanto servidoras. Para as autoras Silva, Militão e Grangeiro (2019), diferente do que ocorre em organizações privadas, nas instituições públicas a garantia de igualdade entre gêneros não é tão contestada, isso porque o ingresso se dá a partir da aprovação prévia em concurso de provas e títulos, no qual se supõe a não distinção entre os sexos na seleção e com salários iguais no início da carreira. No entanto, algumas evidências sugerem que o serviço público tampouco escapa das atitudes discriminatórias, que circundam a esfera privada, sugerindo que o caminho das mulheres que ingressam no serviço público também é cheio de obstáculos, pois apesar do ingresso na administração pública ser via concurso público, ainda há muito que se discutir com relação à igualdade de gênero no serviço público.

No que tange às instituições federais de ensino superior, alguns estudos reforçam a ideia de que as mulheres servidoras enfrentam grandes desafios ao longo da carreira. Para Domingues e Parisotto (2017), as mulheres ainda enfrentam obstáculos de grande magnitude dentro das instituições de ensino superior, não somente no momento de seu ingresso no meio, como também nas mais diversas etapas de sua carreira. Vaz (2013) argumenta, por meio das suas pesquisas, que existe um pequeno número de mulheres que assumem altos cargos na administração pública e nas IFES. Para a autora, o fato de a contratação ser realizada por meio de concurso público, garantindo a igualdade entre os concorrentes de uma mesma

carreira, dá a falsa impressão de que não exista o fenômeno do teto de vidro no setor público. No entanto, de acordo com a autora, mesmo na administração pública federal, é possível verificar a existência desse fenômeno ao se analisar a pouca participação feminina nos cargos de comissão da administração central das instituições.

Na pesquisa de Atanázio Jr *et al.* (2016), com o objetivo de mapear a presença de mulheres em cargos gerenciais na Universidade Federal de Sergipe (UFS), foi verificado que a maioria dos cargos gerenciais é ocupada por homens (técnicos administrativos e professores), sobretudo, em cargos de alto nível hierárquico. Os autores identificaram que, mesmo as mulheres sendo maioria em números absolutos no Estado de Sergipe e na própria Universidade, entre os servidores em geral da UFS, a diferença de ocupação dos cargos e funções de liderança entre homens e mulheres é de 50%, em favor dos homens. Além disso, apenas no universo masculino, um em cada seis servidores ocupam postos de direção, já para as mulheres, essa proporção é de apenas uma em cada dez servidoras.

Valente (2016), na pesquisa intitulada “Percepção das mulheres em cargos de chefia quanto a sua qualidade de vida pessoal, social e familiar: um estudo de caso na Universidade Federal de Viçosa – UFV”, buscou verificar a inserção da mulher na Universidade Federal de Viçosa – UFV e em cargos de chefia. A pesquisa apresentou como resultado que as servidoras avançaram na posse das funções de chefia na UFV, mas em número menor em relação aos homens, principalmente, nos cargos denominados Cargos de Direção - CDs. Além disso, verificou-se os impactos na vida pessoal, social e familiar das servidoras ao ocuparem essas funções, e as principais consequências estavam na gestão do tempo e na convivência familiar, pois a partir do momento que se dedicavam mais ao trabalho, faltava tempo para resolverem questões pessoais e se dedicarem à família, além de apresentarem mais cansaço e estresse.

Nessa linha, Ambrosini (2017) realizou um levantamento quantitativo da representação de mulheres que ocupam os cargos de Reitor e Vice-Reitor nas universidades federais do Brasil, no ano de 2017, identificando que, das 63 universidades federais existentes no Brasil, somente 30,2% eram lideradas por Reitoras mulheres. Além disso, o segundo cargo mais importante das instituições de ensino superior, de Vice-Reitor, tinha 34,4% de representatividade de mulheres no cargo.

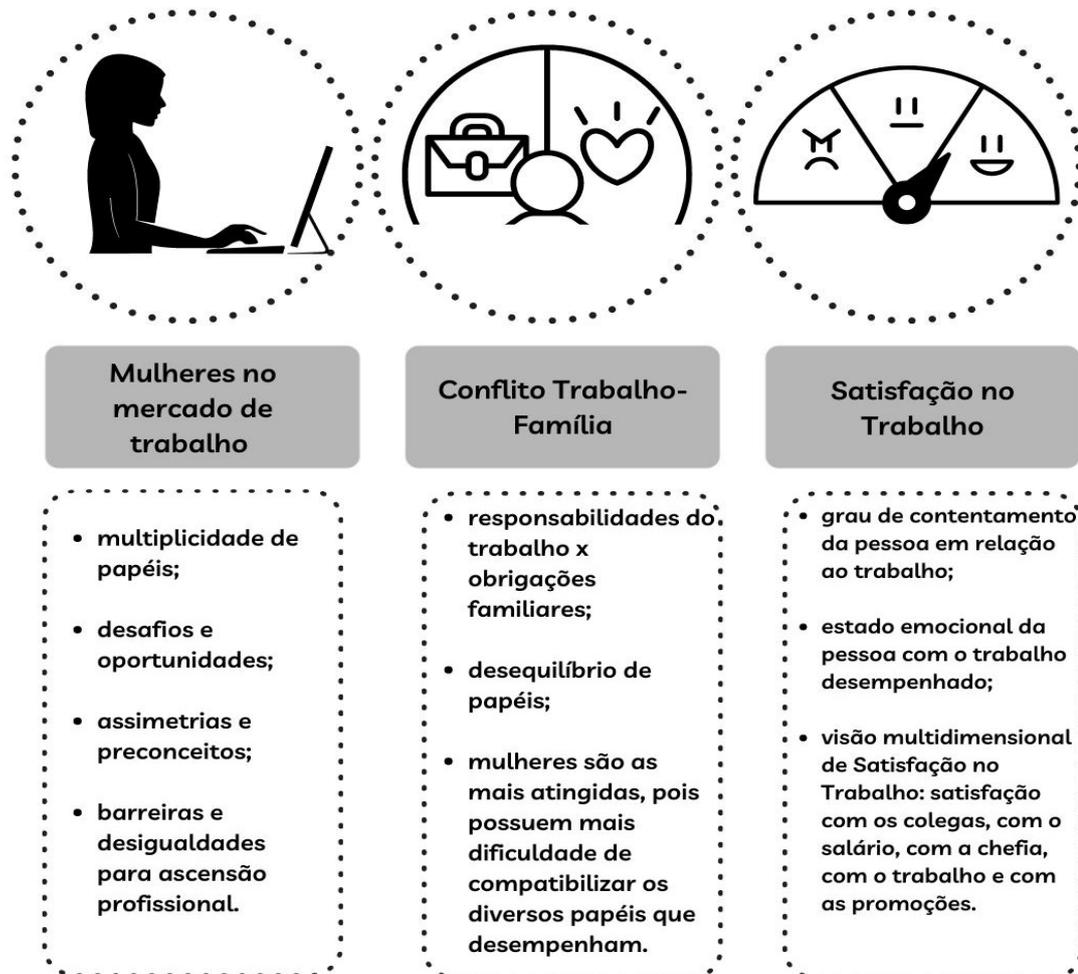
Vasconcelos, Presser e Silva (2018) desenvolveram uma pesquisa qualitativa para analisar o alcance e as condições do acesso das mulheres, servidoras públicas da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), aos cargos de gestão instituídos na instituição. O estudo constatou que, do ponto de vista do cômputo geral de servidores, a situação se mantém favorável às mulheres. No entanto, o estudo apontou que os homens, na área da docência, assumem mais cargos de gestão que as docentes do sexo feminino, incluindo as posições mais altas na hierarquia e, por consequência, recebem valores mais altos relativos à gratificação pelos cargos ocupados, bem como ascendem aos cargos em menor tempo que as mulheres. O estudo revelou, ainda, que as mulheres, de um modo geral, ainda que presentes em número crescente, não se distribuem de modo uniforme pelos diferentes cargos para gerir a universidade, o que evidencia a presença de barreiras e discriminação.

No estudo de Grangeiro e Militão (2020), o qual buscou investigar a inserção da mulher em cargos de gestão em uma instituição federal de ensino superior, levando em conta também a percepção dessas gestoras sobre as barreiras e as desigualdades enfrentadas para ascensão profissional na Universidade Federal do Cariri, foi identificado que havia um desequilíbrio entre os percentuais de servidores homens e mulheres na ocupação de cargos de direção na instituição analisada. Além disso, o estudo revelou que a participação feminina decresce à medida que os níveis hierárquicos avançam. No que diz respeito às barreiras e as desigualdades observadas pelas gestoras da instituição, as autoras identificaram que, a metade das entrevistadas afirmam que não existe discriminação durante a ascensão ou no exercício profissional pelo fato de ser mulher. Entretanto, para outra metade da amostra estudada, tal discriminação acontece e, por vezes, ela se manifesta de forma velada com gestos ou olhares ou ainda na predileção por servidores do sexo masculino para o preenchimento de cargos vagos.

Na pesquisa de Santos (2021), que investigou a participação e representatividade das mulheres nos cargos de gestão instituídos pelo Centro de Ciências Agrárias (CCA), Campus II, da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), foi constatado que as barreiras enfrentadas pelas mulheres em suas carreiras profissionais na instituição estudada fazem com que elas, ainda que presentes em número crescente, tenham dificuldade no acesso e permanência nos cargos de gestão.

Com base em todo o exposto no referencial teórico, a seguir tem-se a Figura 3 que apresenta um resumo dos temas pesquisados relacionados às mulheres inseridas no mercado de trabalho.

**Figura 3** - Mulheres no mercado de trabalho – Conflito Trabalho-Família – Satisfação no Trabalho



Fonte: Elaborada pela autora

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são abordados os procedimentos metodológicos que foram adotados para responder o problema de pesquisa. Primeiramente, será apresentado o delineamento da pesquisa, abordando os procedimentos metodológicos que nortearam a coleta dos dados. Em seguida, será apresentado o cenário da instituição, além da população e amostra da pesquisa. Posteriormente, tem-se procedimentos e instrumento utilizados na coleta de dados, além das técnicas de tratamento e análise dos dados. Por fim, são apresentados os aspectos éticos do estudo.

#### 3.1 Classificação da pesquisa

Buscando atingir o objetivo geral do presente estudo que é analisar o nível de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da UFPel, considerando a conciliação das obrigações familiares e profissionais, optou-se por adotar a pesquisa quantitativa. Gil (2010) explica que as pesquisas quantitativas possibilitam uma interrogação direta aos indivíduos visando à compreensão de seu comportamento e permitem minimizar a heterogeneidade dos dados, conferindo maior confiabilidade aos resultados devido ao estabelecimento de uma estrutura pré-definida. Segundo Martins e Theóphilo (2009, p. 107), “a pesquisa quantitativa é aquela em que os dados e as evidências coletados podem ser quantificados, mensurados”.

Ademais, a pesquisa possui caráter descritivo. Segundo Gil (2017, p. 26), as pesquisas descritivas são aquelas que têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno. De acordo com o autor, são incluídas neste grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população, como é o caso desta pesquisa.

A técnica adotada para essa pesquisa será o levantamento de campo (*Survey*), considerando que essa técnica possui como finalidades a exploração, descrição e explicação de um fenômeno (BABBIE, 1999). Segundo Gil (2017, p. 32) as pesquisas deste tipo caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida,

mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

O Quadro 4 resume o delineamento da pesquisa e os procedimentos metodológicos que foram adotados no presente estudo.

**Quadro 4** - Resumo do delineamento da pesquisa e procedimentos metodológicos

<b>Problema de Pesquisa</b>	Qual o nível de satisfação no trabalho das servidoras dos Institutos Federais de Ensino Superior, considerando a conciliação das obrigações familiares e profissionais?
<b>Objetivo geral</b>	Analisar o nível de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas, considerando a conciliação das obrigações familiares e profissionais.
<b>Objetivos específicos</b>	a) investigar a intensidade de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas; b) verificar se o perfil pessoal e profissional das respondentes afeta os níveis de satisfação no trabalho; c) compreender as possíveis diferenças e semelhanças entre as categorias de servidoras (docentes e técnico-administrativas), no que tange aos níveis de satisfação no trabalho; d) observar a influência mútua entre as responsabilidades familiares e profissionais das servidoras da Universidade Federal de Pelotas; e) recomendar ações que busquem promover a sensibilização e a discussão sobre a satisfação no trabalho e conciliação das responsabilidades familiares e profissionais com o foco nas mulheres.
<b>Classificação da pesquisa</b>	Descritiva
<b>Abordagem da pesquisa</b>	Quantitativa
<b>Técnica da pesquisa</b>	<i>Survey</i>

Fonte: Elaborado pela autora

Por fim, ressalta-se que, buscando contribuir com o conhecimento relacionado ao tema, em especial na Universidade Federal de Pelotas, será recomendado aos gestores de pessoas da UFPel que sejam implementadas ações destinadas aos servidores buscando promover a sensibilização e a discussão sobre tema com foco nas mulheres servidoras da Universidade Federal de Pelotas.

Para tanto, a partir dos resultados encontrados na presente pesquisa, foi elaborado o Produto Técnico e Tecnológico (APÊNDICE A), exigência do Programa de Pós-graduação Profissional em Administração Pública – PROFIAP, apresentado no formato de relatório, contextualizando os resultados encontrados, além das considerações da autora acerca da pesquisa realizada, propondo que sejam

promovidas ações no âmbito da Universidade que estejam alinhadas com a discussão do tema satisfação no trabalho e conciliação trabalho e família, com foco no grupo feminino.

### **3.2 Caracterização e estrutura do local de investigação da pesquisa: Universidade Federal de Pelotas – UFPel**

Considerando que a presente dissertação teve como estratégia de investigação a pesquisa *Survey* e que, de acordo com Freitas *et al.* (2000), a técnica consiste em um estudo de campo específico que necessita ser contextualizado a partir de uma organização determinada, na sequência será apresentada a Universidade Federal de Pelotas, local da presente pesquisa.

A UFPel está localizada no Sul do Rio Grande do Sul, na cidade de Pelotas, a 250 km de Porto Alegre, capital do Estado, foi criada em 1969. Sua história remonta à Universidade Rural do Sul (URS), cujo surgimento, em 1960, resultou de esforços movidos por professores da Escola de Agronomia Eliseu Maciel, que desde 1957 lutavam por sua criação (UFPEL, 2021).

Possuindo 22 unidades acadêmicas, a UFPel conta com 181 cursos de graduação presenciais, sendo 67 bacharelados, 22 licenciaturas, 85 Licenciaturas à distância, 7 tecnólogos. Na pós-graduação, são 33 doutorados, 49 mestrados, 11 residências médicas e 43 especializações. Na área da pesquisa, estão em andamento 1.886 projetos ativos, distribuídos em diferentes áreas do conhecimento, além de milhares projetos de extensão voltados para a inserção da universidade na comunidade local (UFPel, 2021).

Em termos de estrutura física, atualmente a Universidade conta com quatro campi: Campus Anglo, onde está instalada a Reitoria e demais unidades administrativas; Campus Capão do Leão; Campus Centro; e, Campus da saúde (UFPel, 2021). Com relação aos números de recursos humanos, a UFPel conta, atualmente, com 1.455 servidores docentes e 1.332 Técnicos Administrativos em Educação (UFPEL, 2021).

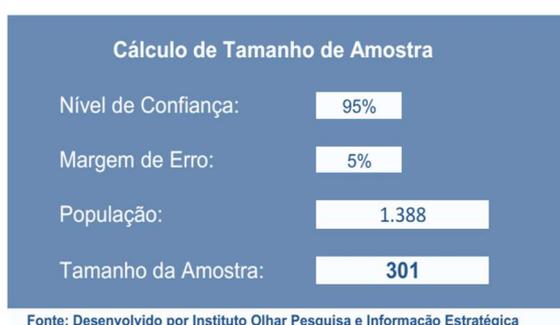
### 3.3 População e amostra

Dentro do contexto apresentado, em termos de recursos humanos, a população do presente estudo foi o conjunto das servidoras docentes e técnico-administrativas da Universidade Federal de Pelotas. De acordo com levantamento realizado junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, no mês de maio de 2022, a UFPel contava com 1.388 servidoras ativas no quadro, considerando o número total de servidoras docentes e técnico-administrativas.

A amostra foi feita por amostra probabilística, porque se sabe a população total para a pesquisa. Segundo Baptista e Campos (2016, p. 107), “a amostra deve realmente representar a população em estudo, e os participantes voluntários só devem ser aceitos quando estiverem nessa condição”. Cabe esclarecer que o questionário foi enviado para o e-mail institucional de todas as servidoras ativas da UFPel, guardando os cuidados referente a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - Lei nº 13.709/2018.

Para tanto, considerando a população total de 1.388, o erro amostral de 5% e a confiabilidade de 95%, foi realizado o cálculo da amostra no Excel e obteve-se como resultado 301, conforme ilustrado na Figura 4 a seguir:

**Figura 4 - Cálculo de Tamanho da Amostra**



### 3.4 Procedimentos para a coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por instrumento específico, contando com 3 seções, composto por 49 questões ao todo (APÊNDICE B). A aplicação do questionário se deu no período de 06 de outubro a 05 de novembro de 2022, de forma não presencial, através da plataforma *on-line* de questionários “Survey Monkey”

(<https://pt.surveymonkey.com/>). A utilização da referida plataforma ocorreu em razão da possibilidade de não identificação das respondentes do questionário, garantindo o sigilo da identidade das servidoras participantes da pesquisa. De acordo com Collis e Hussey (2005), esse tipo de instrumento permite o alcance de amostras maiores, além de promover o processamento das respostas em arquivos digitais, o que otimiza a sua análise.

O *link* do questionário foi enviado por meio de endereço eletrônico da pesquisadora para os endereços eletrônicos institucionais das servidoras da UFPel. Os endereços eletrônicos das servidoras foram encontrados no Portal Institucional da UFPel (<https://institucional.ufpel.edu.br>). Juntamente com o questionário, houve uma breve apresentação do estudo proposto, além do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os sujeitos da pesquisa constituíram-se de todas as servidoras ativas (técnico-administrativas e docentes) da Universidade Federal de Pelotas, sendo uma população de 1.388 mulheres, segundo a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFPel. Além dos e-mails enviados a todas as servidoras, foram realizadas divulgações da pesquisa através dos e-mails às secretárias e direção de unidades acadêmicas e administrativas, além de mensagens para servidoras que são contatos da pesquisadora e grupos de WhatsApp e Facebook com *card* e *link* para divulgação. Do total de 1.388 que corresponde a toda a população de servidoras mulheres da UFPel, à época, a amostra contou com 323, restando 309 respostas completas.

Ressalta-se que foi realizado o pré-teste do questionário proposto, no mês de setembro de 2022, contando com 4 servidoras do quadro de servidores ativos da UFPel, sendo 2 técnico-administrativas e 2 docentes, oportunizando diferentes olhares para o instrumento, objetivando assim que a pesquisa fosse compreendida pelo público, aumentando a eficiência e eficácia da mesma. A finalidade do pré-teste do questionário é mitigar possíveis erros na formatação do instrumento, possibilitando que ajustes sejam feitos, caso necessário, antes da aplicação da pesquisa completa. De acordo com Appolinário (2006), para se obter um bom questionário é fundamental aplicar um pré-teste. O autor orienta que sejam selecionados entre 3 e 5 indivíduos que não participarão da coleta real de dados para preencher o questionário, possibilitando, a partir das críticas recebidas, adequar o uso do português correto para

evitar dificuldades de compreensão causadas por uma formulação confusa das perguntas do questionário.

### 3.4.1 Instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados utilizado para a pesquisa foi um questionário organizado em três seções e contou com duas escalas testadas e validadas. Segundo De Vellis (2003), a construção de escalas de atitude é uma tarefa difícil e requer experiência e muitos conhecimentos da psicometria, pois, há um conjunto de conhecimentos muito bem estruturado sobre a construção de escalas. Desse modo, pode-se usar escalas já construídas, testadas e validadas, encontrando esses instrumentos em estudos e pesquisas por meio de consultas às bases de dados na internet, como por exemplo Spell ou Scielo.

A primeira seção do questionário abordou questões que avaliaram a Satisfação no Trabalho, tendo por base a Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (2008), que avalia o nível de contentamento da pessoa frente a cinco dimensões de cunho afetivo emocional: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com as promoções, permitindo assim verificar o nível de satisfação no trabalho das servidoras. A referida escala foi utilizada na sua versão reduzida de 15 itens, contando com 3 perguntas para cada dimensão, constituída por uma escala *Likert* de sete pontos – (1) Totalmente insatisfeita, (2) Muito insatisfeita, (3) Insatisfeita, (4) Indiferente, (5) Satisfeita, (6) Muito satisfeita e (7) Totalmente satisfeita, permitindo o estudo da satisfação por meio de mensuração de atitudes, conforme propiciam escalas dessa natureza. Vale destacar que o instrumento utilizado no presente estudo já foi aplicado em outras pesquisas nas IFES, demonstrando consistência nos resultados (FIGUEIREDO; AVELATO, 2013; BALIEIRO; BORGES, 2015; FRAZÃO, 2016; SILVA; COSTA, 2018; RIBEIRO, 2018; SANTOS, 2019; SMIDT, 2020).

Segundo Siqueira (2008), a referida escala deve ser utilizada tanto em sua forma completa (25 itens) quanto em sua versão reduzida (15 itens). Rueda (2015), por meio da análise fatorial confirmatória, analisou a estrutura interna de ambas as versões da Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (2008) e concluiu que a escala na forma reduzida pode ser utilizada como alternativa para a versão original,

uma vez que o ajuste obtido foi muito bom. Além disso, conforme destacado por Smidt (2020), a versão reduzida da EST possibilita uma fácil e rápida aplicação, o que leva a uma maior adesão, celeridade e precisão à pesquisa.

O Quadro 5 apresenta as dimensões, as definições e as variáveis da Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (2008), na versão reduzida, além das questões que formaram a primeira seção do instrumento de pesquisa.

**Quadro 5** - Identificação das dimensões, atributos e variáveis pertencentes à EST de Siqueira (2008)

<b>Dimensões</b>	<b>Atributos</b>	<b>Variáveis</b>
<b>Satisfação com a chefia</b>	Contentamento com a organização e a capacidade profissional do chefe, com o interesse da chefia pelo trabalho dos subordinados e o entendimento entre eles	<b>Questões (11, 13 e 16)</b> 11. ao entendimento entre mim e meu chefe. 13. à maneira como meu chefe me trata. 16. à capacidade profissional do meu chefe.
<b>Satisfação com os colegas</b>	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho	<b>Questões (2, 5 e 15)</b> 2. ao espírito de colaboração dos meus colegas. 5. ao tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. 15. à confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.
<b>Satisfação com o trabalho</b>	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade destas em absorver o trabalhador e com a variedade das mesmas	<b>Questões (6, 9 e 14)</b> 6. ao grau de interesse que minhas tarefas me despertam. 9. à capacidade de meu trabalho me absorver. 14. à variedade de tarefas que realizo.
<b>Satisfação com o salário</b>	Contentamento com o salário que recebe se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho	<b>Questões (4, 7 e 12)</b> 4. ao meu salário comparado com o quanto eu trabalho. 7. ao meu salário comparado à minha capacidade profissional. 12. ao meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
<b>Satisfação com as promoções</b>	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira como a instituição realiza promoções e com o tempo de espera por elas	<b>Questões (3, 8 e 10)</b> 3. ao número de vezes que já fui promovida nesta instituição. 8. à maneira como esta instituição realiza promoções de seu pessoal. 10. às oportunidades de ser promovida nesta instituição.

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008)

A segunda seção do instrumento contou com questões que buscaram verificar a influência mútua entre obrigações familiares e atividades profissionais, sendo adaptada da Escala de *spillover* Trabalho-Família, formulada por Marisa Matias (2007)

em sua dissertação intitulada “Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis”, adaptando de um estudo nacional dos Estados Unidos nomeado MIDUS, desenvolvido pela Fundação John e Catherine MacArthur (2000). Ressalta-se que a referida escala é validada e já foi utilizada em outros estudos (REIA, 2012; CORREIA, 2013; ANDRADE; RODRIGUES, 2017; MEDEIROS, 2018).

A escala na versão adaptada composta por 18 itens com 4 fatores, sendo o primeiro relacionado a interferências negativas em termos de disponibilidade, cumprimento de obrigações e transferência de bem-estar entre o papel profissional e o papel familiar (*spillover* negativo trabalho-família), o segundo consistindo nas interferências negativas entre família e trabalho (*spillover* negativo família-trabalho), o terceiro fator referem-se às interferências positivas entre o papel familiar e o papel profissional, avaliando o grau em que as competências, comportamentos e afetos recebidos na família os quais afetam positivamente o ambiente laboral (*spillover* positivo família-trabalho) e, por fim, o quarto fator correspondendo a transferência de competências, afeto e comportamentos entre os ambientes profissional e familiar (*spillover* positivo trabalho-família).

As questões avaliaram a frequência com que determinadas situações aconteceram, permitindo que se possa mensurar a influência das duas dimensões - Trabalho e Família, contando com uma escala tipo *Likert* de cinco pontos: (1) Muito Frequentemente, (2) Frequentemente, (3) Eventualmente, (4) Raramente e (5) Nunca, de forma que a uma maior pontuação corresponde uma menor percepção de *spillover* (negativo ou positivo).

O Quadro 6 apresenta as dimensões e o fator correspondentes às questões que constam no instrumento.

**Quadro 6** - Identificação das dimensões, atributos e variáveis pertencentes à Escala de *Spillover* Trabalho-Família (2007)

(continua)

Dimensões	Atributos	Variáveis
Família – Trabalho	Fator 1 – Positivo	<p><b>Questões (24, 27 e 30)</b></p> <p>24. A minha vida familiar me ajuda a descansar e a sentir-me preparada para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.</p> <p>27. O afeto e a consideração que recebo em casa me dão</p>

		<p>mais autoconfiança na minha atividade profissional.</p> <p>30. Conversar com meu/minha companheiro (a) me ajuda lidar melhor com problemas profissionais.</p>
<b>Trabalho – Família</b>	Fator 2 – Negativo	<p><b>Questões (17, 19, 20, 22, 33 e 34)</b></p> <p>17. Devido à minha atividade profissional me sinto muito cansada para fazer as coisas que tenho que fazer em casa.</p> <p>19. Devido à minha atividade profissional tenho menos tempo para as atividades de casa.</p> <p>20. Após um dia de trabalho estressante fico facilmente irritável.</p> <p>22. Não consigo me desligar das preocupações profissionais quando estou em casa.</p> <p>33. A minha atividade profissional dificulta o cumprimento das obrigações familiares.</p> <p>34. A minha atividade profissional me impede de estar com a família o tempo que desejaria.</p>
<b>Família – Trabalho</b>	Fator 3 - Negativo	<p><b>Questões (25, 26, 28, 29, 31 e 32)</b></p> <p>25. As tarefas de casa me impedem de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha atividade profissional.</p> <p>26. O estresse em casa me torna mais irritável no trabalho.</p> <p>28. As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso me dedicar à minha atividade profissional.</p> <p>29. Não consigo me desligar das preocupações familiares ou pessoais durante a atividade profissional.</p> <p>31. As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais (por exemplo, pontualidade, rendimento diário, horas extras, etc.).</p> <p>32. As minhas obrigações familiares me impedem de ter o tempo que gostaria para a minha atividade profissional/carreira.</p>
	Fator 4 – Positivo	<b>Questões (18, 21 e 23)</b>

<b>Trabalho – Família</b>		<p>18. Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa.</p> <p>21. As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com problemas em casa.</p> <p>23. O que faço no eu trabalho torna as conversas em casa mais interessantes.</p>
---------------------------	--	---

Fonte: Elaborado pela autora.

Além disso, a segunda seção do questionário abordou 4 questões, sendo uma delas a pergunta filtro que buscou identificar as servidoras que estiveram em trabalho remoto emergencial (modalidade de trabalho adotada pela Universidade Federal de Pelotas durante o período de março de 2020 a agosto de 2022, afim de atender aos protocolos de segurança sanitária com a finalidade de conter o avanço de casos da doença da COVID – 19) e outras 3 perguntas que buscaram identificar a percepção da respondente quanto à influência do período de trabalho remoto emergencial no seu nível de satisfação no trabalho e na conciliação das atividades profissionais e obrigações domésticas e familiares.

Por fim, a terceira e última seção do instrumento compreendeu questões relacionadas ao perfil pessoal e profissional das respondentes para comparações entre os níveis de Satisfação no Trabalho em diferentes grupos, com perguntas de múltipla escolha.

A próxima seção abordará as técnicas de tratamento dos dados coletados, as quais foram empregadas no presente estudo.

### 3.5 Tratamento dos dados

Após a coleta, os dados foram tabulados no software Microsoft® Excel 2010 e tratados através do software PRISM 8.0 Windows®. A análise estatística descritiva foi realizada para Escala de Satisfação do Trabalho (EST), Escala *Spillover* Trabalho-Família e características sócio demográficas e laborais.

A primeira etapa da análise de dados foi a estatística descritiva das variáveis para caracterizar a amostra, objetivando delinear um panorama global do perfil das respondentes da pesquisa e para compreender melhor o comportamento e as percepções das servidoras no que se refere aos aspectos investigados. A estatística

descritiva apresentada na presente pesquisa contou, para as variáveis sociodemográficas, com a análise de frequência com seus respectivos percentuais.

Para análise da EST, Siqueira (2008) orienta que deve ser realizado o somatório dos valores atribuídos pelas respondentes da pesquisa a cada item da dimensão, dividindo esse resultado pela quantidade de itens da dimensão. Para interpretação dos resultados, deve-se considerar que, quanto maior for o valor do escore médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação da servidora com aquela dimensão de seu trabalho. Salienta-se que conforme ilustrado no Quadro 7 a seguir, os valores entre 5 e 7 indicam satisfação. Doutro modo, valores entre 1 e 3,9 indicam insatisfação, e aqueles entre 4 e 4,9 significam indiferença, ou seja, não há satisfação e nem insatisfação (SIQUEIRA, 2008).

**Quadro 7** - Análise da Escala de Satisfação no Trabalho (EST)

Escala de 7 pontos	Escore médio	Grau de satisfação com a dimensão
(1) Totalmente insatisfeita	1 a 3,9	Insatisfação
(2) Muito insatisfeita		
(3) Insatisfeita		
(4) Indiferente	4,0 a 4,9	Indiferença
(5) Satisfeita	5 a 7	Satisfação
(6) Muito satisfeita		
(7) Totalmente satisfeita		

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008)

Para a comparação entre os escores das Escalas *Spillover* Trabalho-Família e Escala Satisfação no Trabalho, bem como para a comparação entre os fatores (positivos e negativos) na Escala *Spillover* Trabalho-Família, foi utilizado o teste de Wilcoxon para amostras pareadas para verificar se existem diferenças significativas entre seus resultados.

Para medir o grau de correlação linear entre os escores de Trabalho-Família e Família-Trabalho com a média do escore da EST, foi utilizado o teste de Correlação de Spearman, quando o pressuposto de homogeneidade não foi confirmado. As comparações com relação ao nível de satisfação entre os grupos de servidoras foram realizadas utilizando o teste de Mann-Whitney.

O teste de qui-quadrado foi utilizado para a comparação das proporções, verificando se havia diferenças significativas para os grupos de servidoras analisados, objetivando identificar a percepção das servidoras em relação à satisfação no trabalho e à conciliação das obrigações familiares e profissionais durante período de trabalho

remoto emergencial na UFPel. Todas as conclusões estatísticas foram tomadas a um nível de significância de 5%.

Além disso, para a análise de consistência do instrumento, foi calculado o coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ). Este coeficiente tem como finalidade estimar a confiabilidade de um questionário aplicado em uma pesquisa, ou seja, ele mede a correlação entre respostas em um questionário através da análise das respostas dadas pelos respondentes, apresentando uma correlação média entre as perguntas. O coeficiente  $\alpha$  é calculado a partir da variância dos itens individuais e da variância da soma dos itens de cada avaliador de todos os itens de um questionário que utilizem a mesma escala de medição (MATTHIENSEN, 2010). A confiabilidade do coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) normalmente varia entre 0 e 1 (GLIEM; GLIEM, 2003). O valor mínimo aceitável para o alfa é 0,70, sendo que a consistência interna dos itens da escala é considerada baixa para valores abaixo desse limite.

Para Freitas e Rodrigues (2005), a classificação da confiabilidade do coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) obedece aos seguintes limites:

- I.  $\alpha \leq 0,30$  – Muito baixa
- II.  $0,30 < \alpha \leq 0,60$  - Baixa
- III.  $0,60 < \alpha \leq 0,75$  - Moderada
- IV.  $0,75 < \alpha \leq 0,90$  - Alta
- V.  $\alpha > 0,90$  – Muito alta

Portanto, foi realizada a avaliação para as duas escalas aplicadas - Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e Escala *Spillover* Trabalho-Família. Para ambas, os valores encontrados seguem descritos nas tabelas 1 e 2 a seguir, o que demonstra a confiabilidade dos dados analisados posteriormente.

**Tabela 1** - Análise do  $\alpha$  de Cronbach para EST (n=309)

Respostas escala	$\alpha$ Cronbach
Dimensão colegas	0.5899
Dimensão chefia	0.6053
Dimensão salário	0.7639
Dimensão promoções	0.7758
Dimensão natureza do trabalho	0.6686
<b>Total das 5 dimensões</b>	<b>0.9083</b>

Fonte: Dados coletados (2022)

**Tabela 2** - Análise do  $\alpha$  de Cronbach para Escala *Spillover* Trabalho-Família (n=309)

<b>Respostas escala</b>	<b><math>\alpha</math> Cronbach</b>
Fator 1 – Trabalho-Família negativo (TF-)	0.7967
Fator 2 – Trabalho-Família positivo (TF+)	0.5235
Fator 3 – Família-Trabalho negativo (FT-)	0.8097
Fator 4 – Família-Trabalho positivo (FT+)	0.7537
<b>Total dos 4 fatores</b>	<b>0.7515</b>

Fonte: Dados coletados (2022)

### 3.6 Aspectos éticos da pesquisa

No presente estudo, foi garantido o anonimato, assegurando a confidencialidade dos dados das participantes. Juntamente com o questionário, foi disponibilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), composto por uma página de esclarecimento sobre a pesquisa, além da solicitação da anuência sobre a voluntariedade em participar da pesquisa. Vale destacar que tanto o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), quanto os instrumentos de coleta de dados obedeceram a todos os preceitos éticos estabelecidos pela Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde, a qual aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Como critério de inclusão foram selecionadas todas as servidoras ativas da universidade, proporcionando a todas a livre escolha em participar da pesquisa.

No Apêndice C, está o termo de anuência da Instituição pesquisada, além do parecer de aprovação do projeto junto ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina da UFPel.

## 4. RESULTADOS, ANÁLISES E DISCUSSÕES

Com o objetivo de analisar o nível de satisfação no trabalho das servidoras docentes e técnico-administrativas da Universidade Federal de Pelotas, considerando a conciliação das obrigações familiares e profissionais, este capítulo apresentará a análise e discussão dos resultados encontrados na presente pesquisa, iniciando pelos resultados dos dados demográficos, analisando o perfil da amostra pesquisada. Em seguida, serão apresentados os resultados encontrados para a Escala de Satisfação no Trabalho – EST, comparando os diferentes perfis pessoais e profissionais das servidoras. Por fim, são apresentados os resultados da Escala *Spillover* Trabalho-Família e as percepções das servidoras pesquisadas com relação à Satisfação no Trabalho e a conciliação das responsabilidades familiares e profissionais durante o período de trabalho remoto emergencial adotado na Universidade Federal de Pelotas.

### 4.1 Resultados dos dados demográficos

Do total de 1.388 servidoras técnico-administrativas e docentes que correspondem a toda a população de mulheres servidoras ativas da Universidade Federal de Pelotas, à época da pesquisa, 323 responderam ao questionário, obtendo 309 respostas completas.

A partir da análise do perfil socio demográfico das servidoras participantes da pesquisa, constatou-se que 79% possuem idades entre 31 e 50 anos, 71,85% são casadas/união estável, 72% possuem filhos e 89% possuem nível de Pós-graduação – Especialização, Mestrado, Doutorado ou Pós Doutorado, conforme Tabela 3.

**Tabela 3** - Características sócio demográficas das servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas – 2022 (n=309)

Variáveis	N	%
(continua)		
<b>Faixa etária</b>		
18 – 30 anos	9	2,91
31 – 40 anos	123	39,81
41 – 50 anos	121	39,16
51 – 60 anos	49	15,86
61 – 70 anos	6	1,94
+ 70 anos	1	0,32
<b>Estado Civil</b>		
Casada/união estável	222	71,85

Solteira	59	19,09
Divorciada/Separada	27	8,74
Viúva	1	0,32
<b>Filhos</b>		
Sim	223	71,84
Não	86	28,16
<b>Escolaridade</b>		
Ensino Fundamental	1	0,32
Ensino Médio	1	0,32
Graduação	32	10,36
Especialização	56	18,12
Mestrado	59	19,09
Doutorado	125	40,45
Pós Doutorado	35	11,33

Fonte: Dados coletados (2022)

Com relação às características ocupacionais das servidoras pesquisadas, identificou-se que 48,22% correspondiam à categoria de Docentes e 51,78% respostas representavam a categoria de Técnico-Administrativas em Educação, 88,67% possuem jornada de trabalho de 40 horas semanais e 71,84% não possuem cargo de gestão. A média de tempo de trabalho das servidoras na UFPel observada nesta pesquisa é de 10,5 anos.

**Tabela 4** - Características ocupacionais das servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas – 2022 (n=309)

Variáveis	N	%
<b>Categoria</b>		
Docentes	149	48,22
Técnico-administrativas	160	51,78
<b>Jornada de Trabalho semanal</b>		
20 horas	12	3,88
30 horas	18	5,83
40 horas	274	88,67
Outro	5	1,62
<b>Cargo de gestão</b>		
Sim	87	28,16
Não	222	71,84
<b>Tempo médio de trabalho na UFPel (em anos)</b>	10,5	

Fonte: Dados coletados (2022)

Concluída a caracterização da amostra pesquisada, as próximas seções apresentarão os resultados obtidos na Escalas de Satisfação no Trabalho (EST) e *Spillover* Trabalho-Família e suas respectivas interpretações e discussões.

## 4.2 Resultados, Análise e Discussão dos Escores Médios da Escala de Satisfação no Trabalho – EST

Para analisar o nível de satisfação no trabalho das servidoras da Universidade Federal de Pelotas serão apresentados os resultados obtidos para a Escala de Satisfação no Trabalho – EST, conforme o modelo construído e validado por Siqueira (2008), que avalia a satisfação na visão multidimensional frente a cinco dimensões (colegas, chefia, salário, promoções e a natureza do trabalho). Conforme já mencionado no capítulo anterior, a referida escala foi utilizada na sua versão reduzida, composta por 15 itens, sendo 3 itens para cada dimensão.

Na Tabela 5 será apresentada a análise obtida para a Escala de Satisfação no Trabalho, considerando as cinco dimensões, atribuídas as médias encontradas em cada dimensão.

**Tabela 5** - Análise da Escala de Satisfação no Trabalho – EST (n=309)

Dimensão	No meu trabalho atual, como me sinto em relação...	Média	(continua)
			Desvio Padrão
<b>Satisfação com os Colegas</b>	ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	5,02	1,445
	ao tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	5,24	1,313
	à confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	4,87	1,394
	<b>Média Total da Dimensão</b>	<b>5,04</b>	
<b>Satisfação com a Chefia</b>	ao entendimento entre mim e meu chefe	5,59	1,318
	à maneira como meu chefe me trata	5,64	1,376
	à capacidade profissional do meu chefe	5,56	1,396
	<b>Média Total da Dimensão</b>	<b>5,60</b>	
<b>Satisfação com as Promoções</b>	ao número de vezes que fui promovida nesta instituição	4,40	1,598
	às oportunidades de ser promovida nesta instituição	3,94	1,580
	à maneira como a instituição realiza promoções de seu pessoal	3,94	1,482
	<b>Média Total da Dimensão</b>	<b>4,09</b>	
	ao grau de interesse que minhas tarefas me despertam	5,34	1,158
	à capacidade de meu trabalho me absorver	4,36	1,463

<b>Satisfação com o Trabalho</b>	à variedade de tarefas que realizo	4,86	1,326
	<b>Média Total da Dimensão</b>	<b>4,85</b>	
<b>Satisfação com o Salário</b>	ao meu salário comparado com o quanto eu trabalho	3,76	1,536
	ao meu salário comparado com a minha capacidade profissional	3,56	1,540
	ao meu salário comparado com os meus esforços no trabalho	3,64	1,557
	<b>Média Total da Dimensão</b>	<b>3,65</b>	

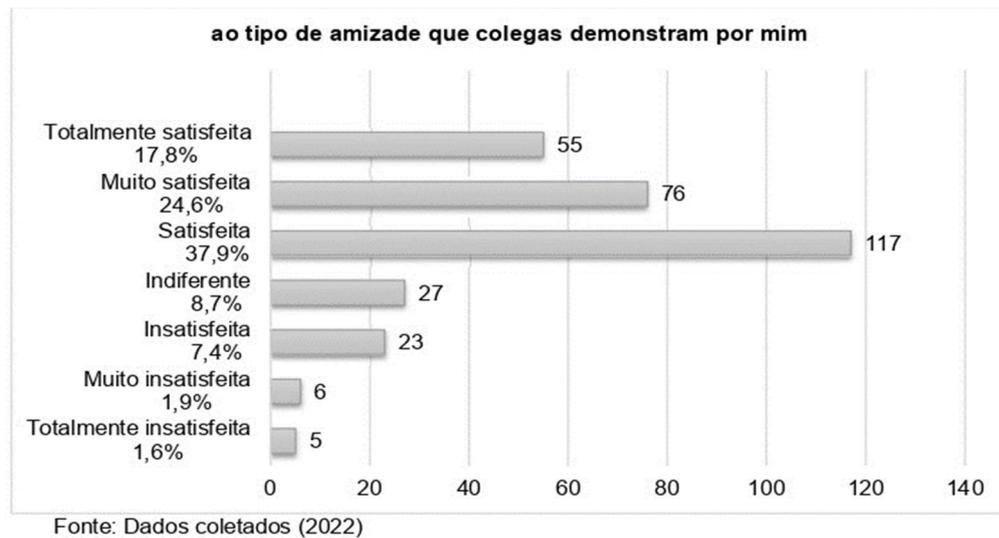
Fonte: Dados coletados (2022)

De acordo com a Tabela 5, as dimensões colegas e chefia apresentam escore médio total acima de 5, o que evidencia que as servidoras sentem-se satisfeitas com os colegas de trabalho, assim como com as chefias. Percebe-se que nessas duas dimensões, os três resultados estão com valores próximo ou acima de 5, o que confirma o sentimento de satisfação com todos os componentes da dimensão.

Observa-se que a dimensão “satisfação com a chefia” foi a melhor avaliada, apresentando média 5,60 e a variável mais expressiva foi “maneira como meu chefe me trata”, demonstrando uma boa relação de convivência entre o chefe e subordinado, o que expressa o sentimento da satisfação das servidoras em relação à chefia. As pesquisas de Jesus (2012), Almeida (2015), Frazão (2016), Santos (2019) e Smidt (2020) também apresentaram resultados semelhantes para a dimensão “satisfação com a chefia”.

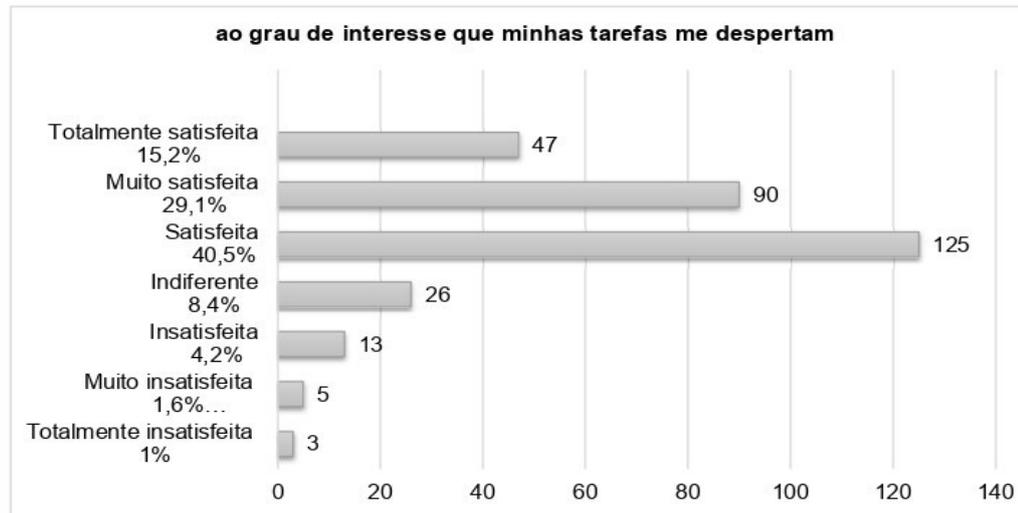
Em relação à dimensão “satisfação com os colegas” percebe-se que a avaliação foi acima de 5, o que denota que há um bom nível de satisfação nas relações pessoais. Resultados similares foram encontrados nos estudos de Figueiredo (2012), Frazão (2016), Santos (2019) e Smidt (2020).

Quando analisadas as frequências de respostas para a questão que apresentou maior média na dimensão “colegas”, referente ao tipo de amizade que colegas demonstram, observa-se que a maioria das servidoras indicaram níveis de satisfação, sendo 80% das respostas concentradas em satisfeita, muito satisfeita e totalmente satisfeita, conforme ilustra o Gráfico 1 a seguir.

**Gráfico 1 - Avaliação da Satisfação com o tipo de amizade que os colegas demonstram**

A Tabela 5 também traz informações com relação às dimensões de trabalho, promoções e salário. No que diz respeito à dimensão “Satisfação com o Trabalho”, é possível notar que os escores médios indicam sentimento de indiferença das servidoras. De acordo com Siqueira (2008), a satisfação com o trabalho é o “contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade destas em absorver o trabalhador e com a variedade das mesmas”. Nos estudos de Almeida (2015) e Smidt (2020) também foi identificado o sentimento de indiferença dos servidores com relação a dimensão “satisfação com o trabalho” e isso pode estar relacionado com as rotinas de trabalho.

No cenário pesquisado, apenas as médias das respostas encontradas para afirmativa “ao grau de interesse que minhas tarefas me despertam” demonstraram que há um sentimento de satisfação dentro da dimensão “Natureza do Trabalho”. As frequências de respostas apresentadas no Gráfico 2 a seguir demonstram que aproximadamente 85% das participantes da pesquisa expressam satisfação com relação ao grau de interesse que as tarefas despertam.

**Gráfico 2** - Avaliação da Satisfação com o grau de interesse que as tarefas despertam

Com relação à dimensão “Satisfação com as Promoções”, a pesquisa identificou que as servidoras também se sentem indiferentes à esta dimensão, a qual obteve média de 4,09, embora não gere insatisfação, também não é suficiente para gerar satisfação. As pesquisas de Almeida (2015) e Smidt (2020) também demonstraram indiferença dos servidores com relação a esta dimensão. Frazão (2016) identificou no seu estudo que as servidoras mulheres apresentaram 3,52 vezes mais chances de insatisfação em relação às promoções quando comparado aos homens. Para Siqueira (2008), a quantidade de vezes que o trabalhador recebe uma promoção influencia na satisfação com as promoções em seu trabalho. Tamayo (2000) argumenta que essa dimensão é uma componente muito importante quando se analisa a satisfação no trabalho, uma vez que diz respeito às políticas de promoção dos colaboradores.

Miranda (2006) em seu estudo cujo objetivo era avaliar se homens e mulheres possuem a mesma oportunidade na empresa, dos 172 respondentes, 41% responderam que poucas vezes na empresa onde trabalham homens e mulheres tiveram a mesma oportunidade de crescimento, comprovando a dificuldade das mulheres em terem oportunidades de crescimento nas organizações onde trabalham. Para a autora, as mulheres que trabalham em empresas públicas percebem mais as barreiras de crescimento, além disso a insatisfação em relação ao chefe do sexo masculino faz com que aumente a insatisfação no trabalho para essas mulheres, pois

a percepção de discriminação é maior do que as mulheres que trabalham em empresas privadas.

No cenário pesquisado, o fato do estudo ter como público-alvo as mulheres, o sentimento de indiferença pode estar associado às barreiras invisíveis impostas às mulheres no mercado de trabalho. Agostinho e Saboia (2011) afirmam que a combinação entre vida profissional e cuidados com a família pode trazer dificuldades para que as mulheres possam ser mais produtivas, impactando, por exemplo, em dificuldades para obtenção de cargos de liderança ou de chefia.

Considerando que a instituição pesquisada obedece às leis que regulamentam o tempo, as formas, as normas e condições para as promoções na carreira tanto de Técnico-administrativo em Educação quanto de Docentes, acredita-se que essa indiferença possa ser explicada também pela falta de expectativa das servidoras pesquisadas em relação a tais promoções, devido às essas limitações impostas pela legislação pertinente. Isso pode explicar o fato de que dois dos três itens avaliados na dimensão “promoções”, apresentam médias de 3,94, representando sentimento de insatisfação com relação às oportunidades de promoção e à forma como a instituição realiza suas promoções.

A dimensão “Satisfação com o Salário”, respectiva a quanto o trabalhador recebe como salário comparado ao quanto o mesmo trabalha, à capacidade profissional deste trabalhador e aos esforços dispensados na execução das tarefas de trabalho, foi a que apresentou menor média, variando entre 3,56 e 3,76, com média total de 3,65 indicando que as servidoras da UFPel, de maneira geral, se sentem insatisfeitas com o salário que recebem. Carlotto e Câmara (2008) defendem que um dos requisitos básicos para a satisfação no trabalho perpassa obrigatoriamente pelo salário, em virtude de se tratar de fator importante na vida das pessoas. Siqueira (2008) e Spector (2010) apontam que questões relacionadas a salário não envolvem apenas a quantia recebida, mas também as percepções de justiça retributiva e de reciprocidade organizacional por parte dos sujeitos, a qual se refere ao grau de justiça com que o trabalhador percebe a atribuição dos prêmios no seu ambiente de trabalho e ao grau de expectativa do indivíduo em relação às retribuições ou recompensas pelo exercício de um cargo/função.

Ressalta-se que a insatisfação com os salários também foi evidenciada nas pesquisas de Figueiredo (2012), Almeida (2015), Frazão (2016) e Ribeiro (2018).

Contudo, a pesquisa de Santos (2019) identificou que os servidores técnico-administrativos do IFRN estariam satisfeitos com a dimensão salário. Na presente pesquisa, considerando o cenário atual, acredita-se que a insatisfação esteja no fato de que os servidores não recebem aumento salarial, sequer reposição da inflação há, pelo menos, 5 anos. Segundo o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES-SN, os servidores públicos federais estão sem reajuste desde 2017 e acumulam uma defasagem nos salários de, ano menos, 49,28%.

#### 4.2.1 Níveis de Satisfação no Trabalho: comparação entre as categorias de servidoras (Técnico-administrativas e Docentes)

Para compreender possíveis diferenças e semelhanças entre as categorias de servidoras (docentes e técnico-administrativas), no que tange aos níveis de satisfação no trabalho, foi elaborada a Tabela 6 a seguir que evidencia os escores médios da Escala de Satisfação no Trabalho para as duas categorias. Após, será apresentada a interpretação e discussão dos resultados com as devidas distribuições do grau de satisfação, de acordo com a definição de escores médios de Siqueira (2008) já mencionado anteriormente.

**Tabela 6** - Análise escores médios Escala de Satisfação no Trabalho - EST por categoria de servidoras (n=309)

(continua)

Dimensão	No meu trabalho atual, como me sinto em relação...	Categoria de Servidoras	
		Docentes	Técnicas
Satisfação com os Colegas	ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	4,66 (DP = 1,42)	5,35 (DP = 1,39)
	ao tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	4,98 (DP = 1,28)	5,49 (DP = 1,30)
	à confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	4,48 (DP = 1,32)	5,23 (DP = 1,37)
	<b>Média Total Dimensão</b>	<b>4,70</b>	<b>5,36</b>
Satisfação com a Chefia	ao entendimento entre mim e meu chefe	5,54 (DP = 1,23)	5,62 (DP = 1,40)
	à maneira como meu chefe me trata	5,70 (DP = 1,24)	5,59 (DP = 1,49)

	à capacidade profissional do meu chefe	5,51 (DP = 1,35)	5,60 (DP = 1,44)
	<b>Média Total Dimensão</b>	<b>5,58</b>	<b>5,60</b>
<b>Satisfação com Promoções</b>	ao número de vezes que fui promovida nesta instituição	4,54 (DP = 1,56)	4,27 (DP = 1,62)
	às oportunidades de ser promovida nesta instituição	4,23 (DP = 1,47)	3,66 (DP = 1,64)
	à maneira como a instituição realiza promoções de seu pessoal	4,12 (DP = 1,30)	3,76 (DP = 1,62)
	<b>Média Total Dimensão</b>	<b>4,29</b>	<b>3,90</b>
<b>Satisfação com a Natureza do Trabalho</b>	ao grau de interesse que minhas tarefas me despertam	5,49 (DP = 1,13)	5,20 (DP = 1,17)
	à capacidade de meu trabalho me absorver	4,49 (DP = 1,48)	4,24 (DP = 1,44)
	à variedade de tarefas que realizo	4,81 (DP = 1,34)	4,91 (DP = 1,32)
	<b>Média Total Dimensão</b>	<b>4,93</b>	<b>4,78</b>
<b>Satisfação com o Salário</b>	ao meu salário comparado com o quanto eu trabalho	3,89 (DP = 1,45)	3,63 (DP = 1,60)
	ao meu salário comparado com a minha capacidade profissional	3,67 (DP = 1,54)	3,45 (DP = 1,54)
	ao meu salário comparado com os meus esforços no trabalho	3,79 (DP = 1,57)	3,51 (DP = 1,53)
	<b>Média Total Dimensão</b>	<b>3,78</b>	<b>3,53</b>

Fonte: Dados coletados (2022)

Analisando a Tabela 6, percebe-se algumas diferenças entre as categorias de servidoras. Na dimensão “satisfação com colegas”, a categoria de servidoras docentes apresentam média 4,70 indicando sentimento de indiferença, enquanto que as servidoras técnico-administrativas apresentam escore médio de 5,36 para essa dimensão, demonstrando sentimento de satisfação.

A dimensão “satisfação com promoções” também expôs uma diferença entre as categorias de servidoras, uma vez que as docentes apresentaram média de 4,29 revelando sentimento de indiferença, enquanto que as servidoras técnico-administrativas demonstram insatisfação, apresentando média de 3,90 para essa dimensão da Escala de Satisfação no Trabalho e isso pode estar relacionado às diferenças nos planos de carreiras das categorias de servidores.

Ao observar a Tabela 6 é possível identificar também as semelhanças entre as categorias de docentes e técnico-administrativas, as quais retratam sentimentos iguais para as dimensões chefia, trabalho e salário.

Docentes e técnico-administrativas apresentam escores de 5,58 e 5,60, respectivamente, para a dimensão de “satisfação com chefia”, indicando sentimento de satisfação com a referida dimensão, o que aponta boas relações entre chefia e subordinado. Para a dimensão “satisfação com o trabalho”, ambas as categorias demonstraram sentimento de indiferença, sendo os escores médios de 4,93 para a categoria de docentes e 4,78 para a de técnico-administrativas. Com relação à dimensão “satisfação com o salário”, observa-se que a categoria de servidoras docentes apresentam escores médios de 3,78 e a de técnico-administrativas de 3,53, ambos escores retratam sentimento de insatisfação que, conforme discutido anteriormente, pode ser explicada pela ausência de aumento salarial há pelo menos 5 anos.

Para sintetizar a análise da comparação entre as duas categorias de servidoras, o Quadro 8 a seguir apresenta as convergências e divergências entre as categorias técnico-administrativas e docentes, quando analisados e interpretados os escores médios para as dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho.

**Quadro 8** - Convergências e divergências entre as servidoras técnico-administrativas e docentes para a Escala de Satisfação no Trabalho

(continua)

Convergências	Divergências
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes e Técnico-administrativas sentem-se satisfeitas com a dimensão “chefia”, apresentando escores médios acima de 5;</li> <li>• Ambas as categorias de servidoras apresentam sentimento de indiferença com relação à dimensão “trabalho”;</li> <li>• Apresentando escores médios de 3,78 e 3,53 docentes e técnico-administrativas demonstram insatisfação quanto à dimensão “salário”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servidoras docentes apresentam sentimento de indiferença em relação à dimensão “colegas”, enquanto que as técnico-administrativas demonstram satisfação com essa dimensão;</li> <li>• Na dimensão “promoções”, as docentes apresentam indiferença, enquanto que as servidoras técnico-administrativas demonstram insatisfação.</li> </ul>

Fonte: Dados coletados (2022)

#### 4.2.2 Níveis de Satisfação no Trabalho: comparação considerando as características pessoais e profissionais das servidoras

Sabe-se que as mulheres que trabalham fora assumem as exigências corporativas, as atividades do lar e a educação dos filhos, o que pode gerar sobrecarga e conseqüente desgaste físico e mental (VALADÃO JR. *et al.*, 2018). Quelhas (2010) reforça esse argumento e afirma que essa responsabilidade familiar e doméstica influencia na disponibilidade das mulheres para o trabalho, havendo uma interferência maior para aquelas que têm filhos.

Neste sentido, para verificar se o perfil pessoal e profissional das respondentes impacta nos níveis de satisfação no trabalho, foram realizadas comparações entre os escores médios de respostas das servidoras para a Escala de Satisfação no Trabalho, conforme apresentado na Tabela 7 a seguir.

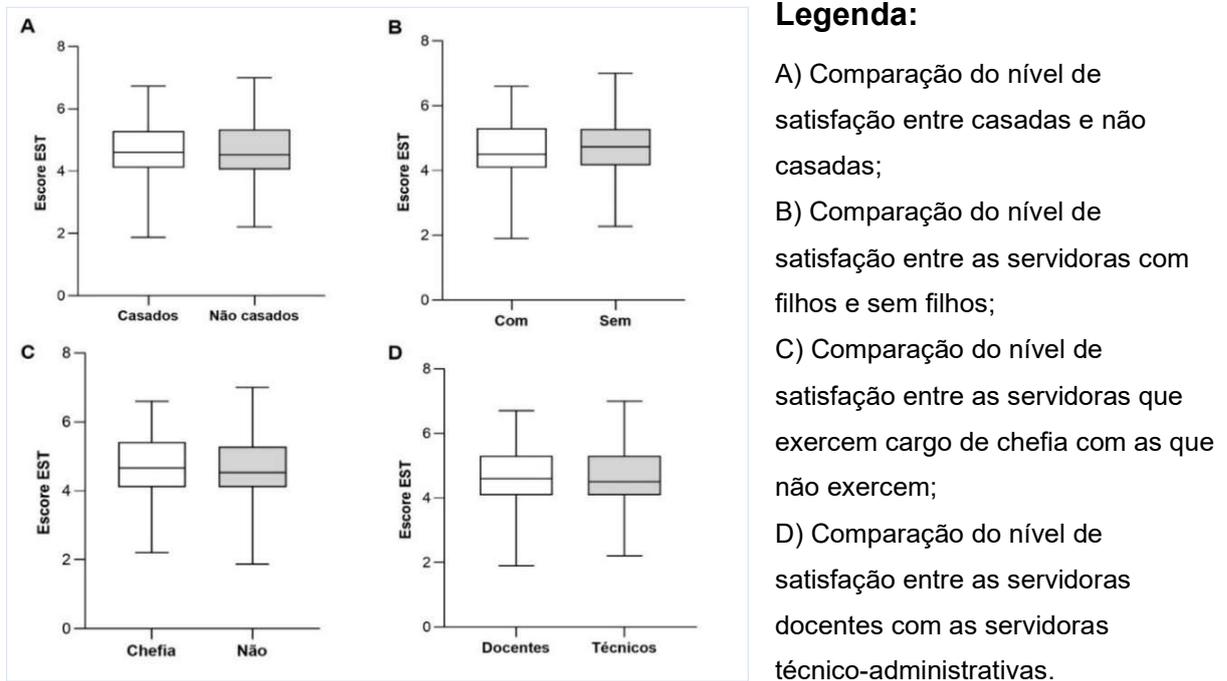
**Tabela 7** - Comparações das médias dos escores de respostas das servidoras para a Escala de Satisfação no Trabalho

Variáveis	p-valor
Casadas x não casadas	0.631
Docentes x técnicas	0.714
Com filhos x sem filhos	0.270
Cargo de chefia x não exerce	0.452

Fonte: Dados coletados (2022)

É possível observar que as comparações realizadas não apresentaram uma diferença estatística significativa, o que indica que as médias obtidas para os grupos de servidoras comparados na pesquisa são semelhantes. De forma complementar, na Figura 5 a seguir é possível verificar as comparações dos escores médios da EST para esses diferentes grupos de servidoras, evidenciando que, ao analisar os escores médios obtidos na Escala de Satisfação no Trabalho, não há diferenças significativas que demonstrem que o perfil pessoal e profissional das servidoras estudadas possui influência nos seus níveis de satisfação no trabalho.

**Figura 5** - Comparações do nível de satisfação entre servidoras com base nos valores de escores obtidos na Escala de Satisfação no Trabalho – EST



Fonte: Dados coletados (2022)

Observa-se que, embora algumas dimensões não tenham atingido níveis que podem ser interpretados como sentimento de satisfação na Escala de Satisfação no Trabalho, a pesquisa evidenciou que 90% das servidoras recomendam a UFPel para trabalhar, como ilustra o Gráfico 3 a seguir, demonstrando que a maioria da amostra pesquisada percebe que a Instituição é boa para trabalhar.

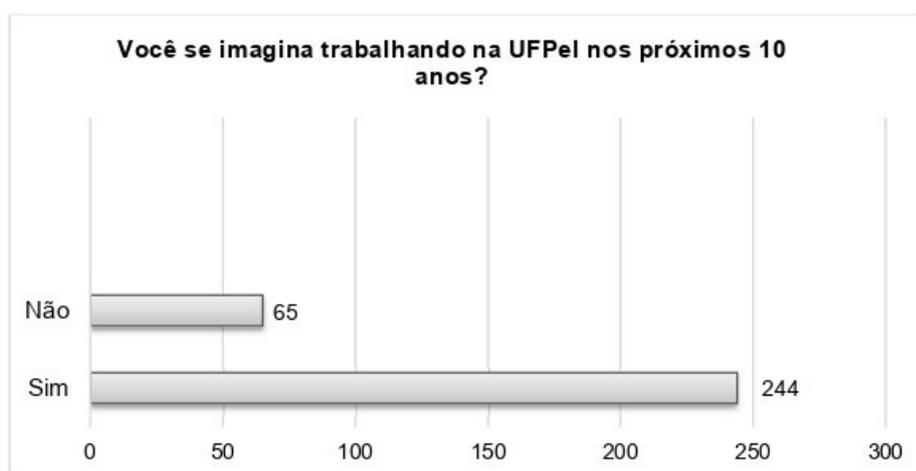
**Gráfico 3** - Servidoras que recomendam a UFPel para trabalhar



Fonte: Dados coletados (2022)

Adicionalmente, os dados coletados também permitem observar que 79% das servidoras pesquisadas se imaginam trabalhando na UFPel pelos próximos 10 anos, conforme o Gráfico 4 na sequência.

**Gráfico 4** - Servidoras que se imaginam trabalhando na UFPel nos próximos 10 anos



Fonte: Dados coletados (2022)

Percebe-se, assim, que grande parte das servidoras entendem que a UFPel é uma boa instituição para se trabalhar e imaginam sua vida profissional dentro da UFPel nos próximos anos, o que, em suma, reflete em um fator positivo para a Instituição.

A próxima seção aponta os resultados encontrados na Escala *Spillover* Trabalho-Família, apresentando a análise e discussão dos mesmos.

#### **4.3 Resultados, Análise e Discussão da Escala *Spillover* Trabalho-Família**

Considerando que a família e o trabalho são grupos sociais importantes na vida e na formação do indivíduo, torna-se relevante investigar a interação entre essas esferas buscando compreender como o trabalho influencia na vida familiar e como a vida familiar influencia no trabalho das servidoras da UFPel. Com o objetivo de compreender as maneiras como se relacionam essas duas esferas, apresentam-se os resultados encontrados no presente estudo, analisando as formas de interação entre esses domínios.

Segundo Silva, Rebelo e Rossetto (2010), as mulheres tendem a possuir maiores chances de vivenciar conflitos entre o trabalho e a família, pois em razão dos múltiplos papéis desempenhados (trabalho, filhos, marido, cuidados com a casa), elas

têm mais dificuldades em compatibilizá-los. Para Öun (2012), as mulheres são mais propensas do que os homens a enfrentarem conflitos entre o trabalho e a família.

Para a interpretação dos dados, a Escala *Spillover* Trabalho-Família foi dividida em quatro fatores, conforme descrito no Quadro 6 do capítulo anterior e calculados os escores médios para cada fator.

Com relação à média dos escores para os 4 fatores da Escala *Spillover* Trabalho-Família, os dados são apresentados na Tabela 8, sendo também relatadas as diferenças estatísticas.

**Tabela 8** - Comparação da Média dos escores de respostas das servidoras para a Escala *Spillover* Trabalho-Família, dividida nos fatores de 1 a 4 (n=309)

Variáveis	Média ± desvio padrão	p-valor
Trabalho-Família negativo	2,28±0,85	<0,0001
Trabalho-Família positivo	3,34±0,79	
Família-Trabalho negativo	3,37±0,67	<0,0001
Família-Trabalho positivo	2,21±0,95	

Fonte: Dados coletados

De acordo com o resultado da Tabela 8, levando em conta a escala *Likert* cotada de 1 a 5 de forma que uma menor pontuação representa uma maior percepção de *Spillover* (negativo ou positivo), isto é uma maior frequência de ocorrência dos eventos da Escala, observa-se que há uma maior interferência negativa na condição Trabalho-Família. Isso pode ser observado com o valor do escore médio (2,28±0,85) que ao ser comparado com o valor médio do escore de Trabalho-Família positivo (3,34±0,79) apresentou uma diferença estatística significativa com  $p < 0,0001$ .

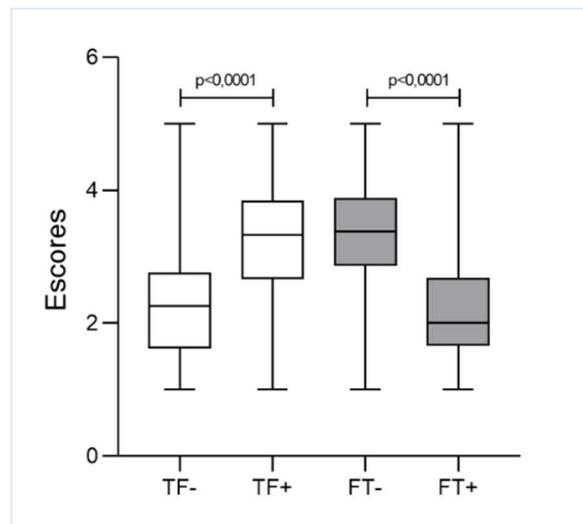
Sabe-se que o indivíduo pode transferir uma determinada experiência de uma esfera para a outra, bem como estabelecer interconexões entre elas e essas interconexões podem ser negativas ou positivas, sendo que as negativas estão relacionadas ao conflito entre os dois domínios (AGUIAR; BASTOS, 2017). Para os autores, quanto maior for o acúmulo de papéis, maior será o risco de incompatibilidade e conflitos.

Neste estudo, observa-se que os resultados apontam que na condição Trabalho-Família, havendo uma maior interferência do fator negativo em relação ao fator positivo, pode-se concluir que as servidoras percebem o seu desempenho profissional como causador de maiores impactos negativos no papel familiar.

Desta forma, é possível dizer que as servidoras pesquisadas percebem dificuldade para equilibrar as duas esferas, que pode estar associada ao fato de não conseguir se desligar das preocupações profissionais quando estão em casa ou, ainda, que as suas atividades profissionais estão impedindo ou dificultando o cumprimento das obrigações familiares.

Adicionalmente, os resultados permitem observar fenômeno contrário na condição Família-Trabalho, em que há um predomínio do fator positivo sobre o negativo, apresentando escore médio ( $2,21 \pm 0,95$ ) que comparado com o valor médio do escore Família-Trabalho negativo ( $3,37 \pm 0,67$ ) também apresentou uma diferença estatística significativa com  $p < 0,0001$ . Essas diferenças estatísticas significantes entre as variáveis Família-Trabalho positivo e negativo e Trabalho-Família positivo e negativo podem ser observadas na Figura 6.

**Figura 6** - Comparação dos escores entre os fatores da Escala *Spillover* Trabalho-Família



Fonte: Dados coletados (2022)

Desta forma, considerando os escores médios, pode-se dizer que o trabalho interfere de forma significativa e negativa na família e que a família influencia de forma significativa e positiva no trabalho, pois, como mencionado anteriormente, os resultados demonstram que na condição Família-Trabalho ocorre um predomínio do fator positivo sobre o negativo, ou seja, as servidoras percebem mais contribuição positiva da sua família para o trabalho e isso está relacionado a aspectos como apoio, reconhecimento e afeto familiar que ocorrem com frequência, o que quer dizer que,

na percepção das pesquisadas, as experiências e o afeto da família, por exemplo, podem levar à melhoria no domínio profissional.

Para Demerouti (2012), quando o *spillover* acontece de forma positiva, ocorre a transferência de comportamentos, valores, afetos e competências de uma esfera para outra. Na presente pesquisa, essa transferência é observada do domínio Família para o Trabalho.

Considerando o fato de que as percepções da Escala *Spillover* (positivo/negativo) não podem ser vistas como opostas, uma vez que ambas podem ocorrer de forma simultânea, foram agrupados os fatores e avaliados da forma que está apresentado na Tabela 9.

**Tabela 9** - Comparação da Média dos escores de respostas das servidoras para a Escala *Spillover* Trabalho-Família (n=309)

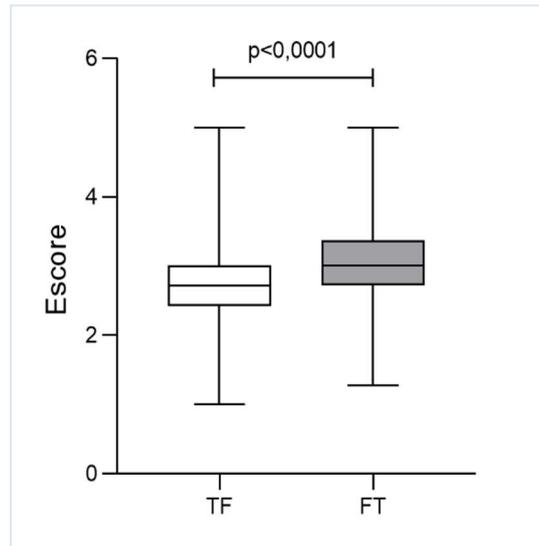
Variáveis	Média ± desvio padrão	p-valor
Família – Trabalho	3,05±0,54	<0,0001
Trabalho – Família	2,73±0,58	

Fonte: Dados coletados (2022)

Diante disso, observa-se que os valores médios dos escores confirmam que há uma maior interferência do trabalho na família do que do família no trabalho, fenômeno que pode ser explicado pelo fato de que as mulheres consideram a dimensão familiar mais importante e o seu papel profissional como menos importante, diferente da percepção dos homens em relação a esses dois domínios (BIANCHI; MILKIE, 2010).

Assim, sendo a presente pesquisa voltada exclusivamente para mulheres, é possível dizer que as servidoras percebem que, de uma maneira geral, as atividades profissionais interferem na vida familiar.

A Figura 7, a seguir, ilustra a diferença significativa entre as duas variáveis (Trabalho-Família e Família-Trabalho).

**Figura 7 - Comparação Trabalho-Família versus Família-Trabalho**

Fonte: Dados coletados (2022)

#### 4.3.1 Relação Escala *Spillover* Trabalho-Família e Escala de Satisfação no Trabalho (EST)

Para identificar se há relação entre a média dos escores da Escala *Spillover* Trabalho-Família com a média dos escores da Escala de Satisfação no Trabalho, foi realizada a análise de correlação apresentada na Tabela 10 a seguir.

**Tabela 10 - Correlação entre as Escalas *Spillover* Trabalho-Família e EST (n=309)**

Variáveis	Nível de satisfação no trabalho <i>r</i>	p-valor
Família – trabalho	0,12	0,028
Trabalho – família	0,11	0,047

Fonte: Dados coletados (2022)

As correlações demonstram uma relação linear fraca entre as variáveis Família-Trabalho e Trabalho-Família e o nível de Satisfação no Trabalho (EST), indicando que há outras variáveis que podem influenciar nesta relação. Porém, apesar de apresentar uma relação fraca, foi estatisticamente significativa. Desta forma, há uma leve tendência que o nível de satisfação com o trabalho aumente de acordo com o aumento

dos resultados observados nas respostas da Escala *Spillover* Trabalho-Família. Portanto, considerando a escala utilizada no questionário adotado, sendo que uma maior pontuação na Escala *Spillover* Trabalho-Família representa que os eventos ocorrem raramente ou, ainda, nunca ocorrem, pode-se dizer que uma maior satisfação com o trabalho está levemente associada com uma menor percepção do conflito trabalho-família. Frone (1996) *apud* Lourenço (2019) argumenta que as elevadas exigências a nível profissional estão relacionadas a uma alta percepção de conflito trabalho-família, o que tem como consequência uma baixa percepção de satisfação no trabalho.

No presente estudo, os resultados encontrados podem fazer sentido considerando o público-alvo da pesquisa, sendo esta direcionada exclusivamente a mulheres. Segundo Ergeneli, Ilsev e Karapinar (2010), a satisfação no trabalho, no caso das mulheres, quando comparada com a dos homens, tem uma probabilidade maior de ser negativamente influenciada pelo conflito Trabalho-Família, isso porque as responsabilidades familiares podem ser um elemento de sobrecarga para as mulheres que trabalham, o que acarreta em uma maior insatisfação com as suas atividades profissionais.

A pesquisa Marques (2014), ao investigar a relação trabalho-família, comparando os gêneros, revelou que a relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação profissional foi forte e significativa apenas para o sexo feminino, reforçando que a satisfação no trabalho, para as mulheres, é influenciada pelo conflito Trabalho-Família.

Por fim, a pesquisa de Lopes (2015) também concluiu que, para as mulheres, a Satisfação no Trabalho tem – em comparação com os homens – mais probabilidade de ser influenciada pelo conflito Trabalho-Família, algo que poderá advir do fato das responsabilidades familiares que sobrecarregam as mulheres serem geradoras de níveis mais baixos de Satisfação no Trabalho. Para o autor, pode existir uma relação negativa entre a satisfação no trabalho e o conflito trabalho-família quando o trabalho canaliza para si tempo e energia que poderia ser utilizado em outras atividades.

A relação Trabalho-Família ficou ainda mais conflituosa no período da pandemia da COVID-19, deflagrada em março de 2020 no Brasil, quando o trabalho precisou ser modificado e essas mudanças tiveram implicações no conflito trabalho-família (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021; FERREIRA *et al.*, 2021;

FIGUEIREDO, 2022; AGUIAR *et al.*, 2022). Para Ferreira *et al.* (2021), a conciliação dessas duas esferas impacta não só no nível de estresse, mas também na satisfação no trabalho, pois quando as demandas de trabalho e família são conflitantes pode ser difícil para o indivíduo alcançar metas e cumprir suas responsabilidades em ambos os domínios.

Impulsionadas pelas alterações nas relações de trabalho resultantes da adoção do regime de trabalho remoto em razão das restrições impostas pela pandemia da COVID-19, muitas pesquisas recentes têm se concentrado em investigar como o trabalho remoto impacta na conciliação entre trabalho e família (CASTRO; CHAGURI, 2020; ALMEIDA, 2021; DA COSTA, 2022; FIGUEIREDO, 2022; AGUIAR *et al.*, 2022). Algumas delas sugerem que a fácil transição dos aspectos relacionados com o trabalho para questões relativas à família e vice-versa pode ser um problema para os profissionais em trabalho remoto, isso porque há uma tendência à dificuldade de estabelecer limites entre os dois domínios (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2021).

Desta forma, na sequência serão apresentados os resultados encontrados na presente pesquisa que demonstram a percepção das servidoras da UFPel quanto à satisfação no trabalho e à conciliação das responsabilidades profissionais e familiares durante o período de trabalho remoto emergencial adotado na Instituição.

#### **4.3.2 Trabalho remoto em condições emergenciais: percepção das servidoras com relação à satisfação no trabalho e conciliação Trabalho-Família**

Em decorrência da pandemia da COVID-19, a alteração do regime de trabalho presencial para o trabalho remoto se deu de forma abrupta para grande parte dos profissionais (PIMENTA, 2020). A Universidade Federal de Pelotas, objeto do presente estudo, buscando atender às recomendações de segurança sanitária com a finalidade de conter o avanço de casos da doença da COVID – 19, adotou a modalidade de trabalho remoto emergencial durante o período de março de 2020 a agosto de 2022.

Para Magnan *et al.* (2020), o regime de trabalho em casa trouxe uma sobrecarga a muitos profissionais, em particular as mulheres, sendo-lhes exigido lidar com quantidade excessiva de demandas, simultaneamente às tarefas domésticas.

Nesta linha, buscando compreender a percepção das servidoras da UFPel em relação à satisfação no trabalho e à conciliação das obrigações familiares e profissionais durante o período de trabalho remoto, foi elaborada a Tabela 11 a seguir demonstrando a proporção de servidoras por categoria para cada pergunta, de acordo com as respostas.

Destaca-se que, considerando que estas questões sobre trabalho remoto em condições emergenciais levantadas no questionário contavam com uma pergunta anterior para filtrar as servidoras que estiveram nesta modalidade de trabalho, o número de respondentes para estas perguntas foi de 284, ou seja, do total da amostra pesquisada, 284 servidoras estiveram em trabalho remoto emergencial no período de março de 2020 a agosto de 2022.

**Tabela 11** - Percepção das servidoras por categoria em relação à satisfação no trabalho e à conciliação das obrigações familiares e profissionais durante período de trabalho remoto (n = 284)

Pergunta	Categoria (%)		p-valor
	Docentes	TAEs	
<b>Avalie quanto a modalidade de trabalho remoto impactou na sua satisfação no trabalho</b>			<0,001
1 - Prejudicou Muito	15,28	4,29	
2 – Prejudicou	33,33	13,57	
3 - Não prejudicou nem melhorou	25,69	28,57	
4 – Melhorou	16,67	25,71	
5 - Melhorou muito	9,03	27,86	
<b>Avalie quanto a modalidade de trabalho remoto impactou desempenho com as obrigações familiares</b>			<0,001
1 - Prejudicou Muito	9,72	2,14	
2 – Prejudicou	31,25	15,71	
3 - Não prejudicou nem melhorou	20,83	17,86	
4 – Melhorou	29,17	36,43	
5 - Melhorou muito	9,03	27,86	
<b>Avalie quanto a modalidade de trabalho remoto impactou no nível de sobrecarga, considerando a conciliação das obrigações familiares e profissionais</b>			0,002
1 - Prejudicou muito	27,78	12,14	
2 – Prejudicou	40,28	37,86	
3 - Não prejudicou nem melhorou	16,67	29,29	
4 – Melhorou	11,11	11,43	
5 - Melhorou muito	4,17	9,29	

Fonte: Dados coletados (2022)

Observando a Tabela 11, é possível identificar que cerca de 48% das servidoras docentes consideram que o trabalho remoto impactou negativamente na satisfação no trabalho. Com relação às servidoras técnico-administrativas, aproximadamente 53% consideram que o trabalho remoto impactou positivamente no nível de satisfação no trabalho, demonstrando uma diferença de percepção entre as categorias.

Em relação ao impacto no desempenho com as obrigações familiares, observa-se que 38% das servidoras docentes entendem que o período de trabalho remoto melhorou ou melhorou muito o desempenho com as obrigações familiares, enquanto que para 64% das servidoras técnico-administrativas, o trabalho remoto impactou de forma positiva no desempenho das atividades com a família.

Quando analisado o impacto do período de trabalho remoto no nível de sobrecarga de trabalho, considerando a conciliação das obrigações familiares e atividades profissionais, é possível verificar que aproximadamente 68% das servidoras docentes entendem que foi prejudicado. Para 50% das técnico-administrativas, o período de trabalho remoto refletiu de forma negativa no nível de sobrecarga de trabalho.

Lemos, Barbosa e Monzato (2021) constataram que para as mulheres, a adoção do *home office* no período da quarentena da COVID-19, impactou de forma negativa no conflito trabalho-família, levando em conta a sobrecarga de trabalho devido às exigências organizacionais, às demandas com os filhos e com a casa.

Segundo Aguiar *et al.* (2022), as pessoas com crianças consideram a combinação do encerramento de escolas e creches com o trabalho remoto particularmente impactante sobre suas rotinas e produtividade, o que tornou esse período ainda mais conflituoso para mulheres-mães.

Diante disso, a partir dos dados coletados na pesquisa, foi elaborada a Tabela 12 a seguir que compara as servidoras com e sem filhos em relação à percepção sobre o impacto do trabalho remoto quanto à satisfação no trabalho e à conciliação das obrigações familiares e profissionais.

**Tabela 12** - Comparação entre as servidoras com e sem filhos em relação à percepção quanto ao impacto do trabalho remoto quanto à satisfação no trabalho e a conciliação das obrigações familiares e profissionais (n = 284)

Pergunta	Filhos (%)		p-valor
	Sim	Não	
<b>Avalie quanto a modalidade de trabalho remoto impactou na sua satisfação no trabalho</b>			0,20
1 - Prejudicou muito	8,82	12,50	
2 – Prejudicou	21,57	28,75	
3 - Não prejudicou nem melhorou	30,88	17,50	
4 – Melhorou	21,08	21,25	
5 - Melhorou muito	17,65	20,0	
<b>Avalie quanto a modalidade de trabalho remoto impactou desempenho com as obrigações familiares</b>			0,03
1 - Prejudicou muito	5,88	6,25	
2 – Prejudicou	27,45	13,75	
3 - Não prejudicou nem melhorou	16,18	27,50	
4 – Melhorou	34,31	28,75	
5 - Melhorou muito	16,18	23,75	
<b>Avalie quanto a modalidade de trabalho remoto impactou no nível de sobrecarga, considerando a conciliação das obrigações familiares e profissionais</b>			0,29
1 - Prejudicou muito	19,61	21,25	
2 – Prejudicou	42,16	31,25	
3 - Não prejudicou nem melhorou	23,04	22,50	
4 – Melhorou	9,31	16,25	
5 - Melhorou muito	5,88	8,75	

Fonte: Dados coletados (2022)

Analisando a Tabela 12, identificou-se que comparando as servidoras com e sem filhos, não foram observadas significativas diferenças nas proporções no que se refere ao impacto do período em que estiveram em trabalho remoto no nível de satisfação no trabalho, apresentando  $p=0,20$  portanto não-significativo estatisticamente.

Para aproximadamente 33% das servidoras com filhos, o período de trabalho remoto prejudicou o desempenho com as obrigações familiares, enquanto que 20% das servidoras sem filhos percebem da mesma forma. O ponto que merece atenção é que cerca de metade das servidoras com e sem filhos avaliam que o período de trabalho remoto melhorou o desempenho com as obrigações domésticas/familiares, não havendo, assim, diferença entre as servidoras mães e não-mães. Em síntese, a maioria das servidoras de modo geral avaliaram que o desempenho com as obrigações familiares melhorou ou melhorou muito.

Na pesquisa de Aguiar *et al.* (2022) foi observado que a maioria das mulheres pesquisadas destaca que o trabalho remoto trouxe mais vantagens do que desvantagens, como por exemplo uma maior convivência familiar, com a participação mais ativa na vida dos filhos menores, bem como a autonomia de tempo.

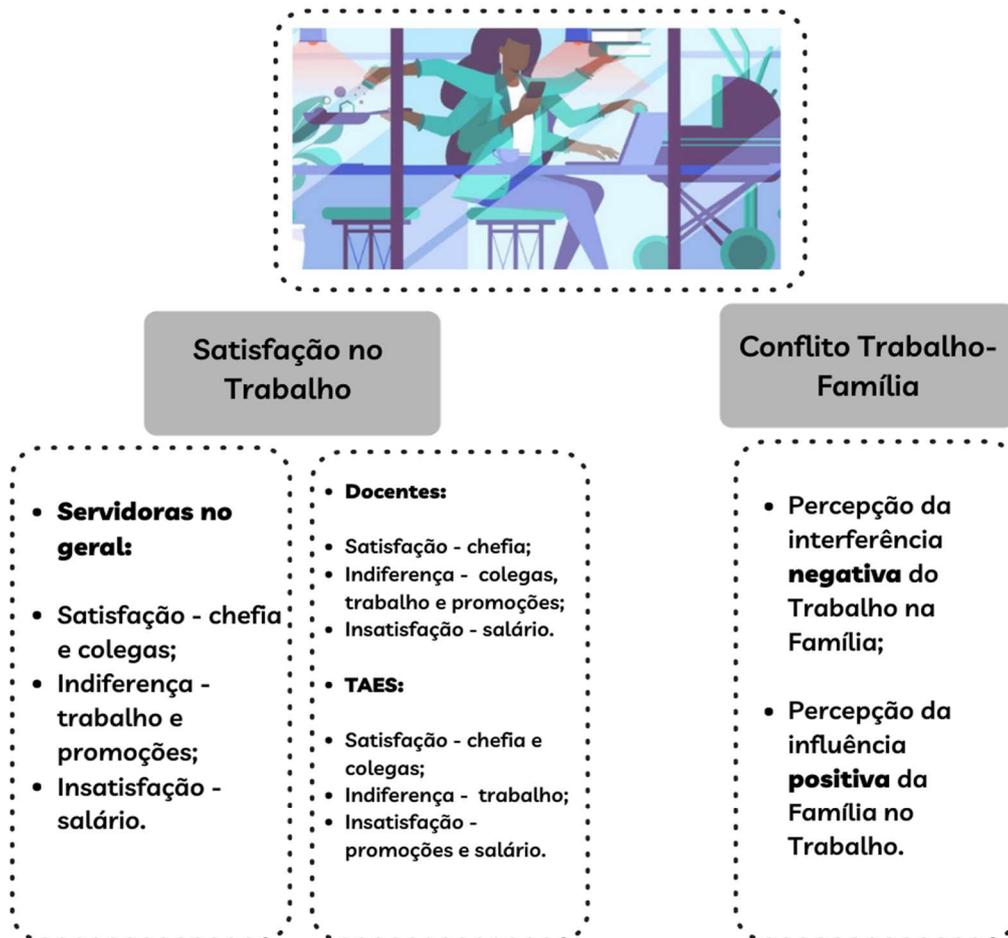
Segundo Boa Morte (2022), trabalhadores em trabalho remoto que não precisavam se deslocar até o local de trabalho, tinham a possibilidade de poupar tempo e energia, o que possibilitava passar mais tempo em casa para cumprir com mais eficiência as responsabilidades familiares, reduzindo a ocorrência de conflitos entre o trabalho e a família. Fato que pode explicar também os resultados encontrados na presente pesquisa.

Por fim, com relação à percepção das servidoras quanto ao impacto do trabalho remoto no nível de sobrecarga de trabalho, considerando a conciliação das obrigações familiares e atividades profissionais, foi observado que 62% das servidoras com filhos entendem que houve um impacto negativo, enquanto que 52% das servidoras sem filhos percebem que o período de trabalho remoto prejudicou o nível de sobrecarga de trabalho e isso pode ser explicado pelo fato de que, durante o trabalho remoto, as fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal se tornam menos claras, acarretando em elevados níveis de pressão para equilibrar os muitos papéis desempenhados.

Concluindo a análise e discussão dos resultados encontrados e levando em conta o objetivo geral do estudo que foi analisar o nível de satisfação no trabalho das servidoras da Universidade Federal de Pelotas, considerando a conciliação das obrigações familiares e as atividades profissionais e, ainda, a abordagem multidimensional de Siqueira (2008), adotada na presente pesquisa, os resultados encontrados revelam que as servidoras da Universidade Federal de Pelotas estão satisfeitas nas dimensões colegas e chefia, indiferentes nas dimensões de natureza do trabalho e promoções e, por fim, insatisfeitas com a dimensão salário.

Ademais, observa-se que, analisando a conciliação dos domínios trabalho e família, os resultados revelaram que na condição Trabalho-Família, as servidoras percebem que há um predomínio da forma negativa, enquanto que na condição Família-Trabalho, há uma maior percepção do fator positivo. Assim, diante do exposto neste capítulo, tem-se a Figura 8 que sintetiza as evidências encontradas nesta pesquisa.

**Figura 8** - Evidências encontradas no estudo – Satisfação no Trabalho e Conflito Trabalho-Família



Fonte: Elaborada pela autora

## 5. RECOMENDAÇÕES

Esta pesquisa buscou analisar os níveis de satisfação no trabalho das servidoras – docentes e técnico-administrativas da Universidade Federal de Pelotas, considerando a conciliação das responsabilidades familiares e profissionais. Para tanto, foi realizada a pesquisa, através de questionário *online*, com as servidoras ativas docentes e técnico-administrativas da Instituição.

De acordo com os resultados encontrados, as servidoras, no geral, estão satisfeitas nas dimensões colegas e chefia, apresentando sentimento de indiferença quanto à natureza do trabalho e promoções e, ainda, insatisfeitas com a dimensão salário. Quando analisados os resultados em relação à conciliação das responsabilidades familiares e profissionais, nota-se que as servidoras percebem uma influência negativa do Trabalho na Família, o que pode estar relacionado a aspectos relacionados ao cansaço físico e mental e, ainda, o tempo dedicado à profissão que resulta em menos tempo para a vida familiar. Fenômeno contrário quando analisada a influência da Família no Trabalho, em que há um predomínio do fator positivo na relação Família-Trabalho, refletindo na transferência de comportamentos, valores e atitudes como afeto e apoio familiar para o domínio profissional.

Sabe-se que, para o bom desempenho organizacional, é fundamental que o indivíduo, homem ou mulher, consiga administrar a vida pessoal e profissional de forma que elas não se conflitem, pois são dois domínios de grande importância na vida das pessoas.

Nesse contexto, segundo a literatura sobre conflito Trabalho-Família, o conflito, quando ocorre, atinge de forma mais intensa as mulheres (SAFFIOTI; VARGAS, 1994; SANTUJÁ; BARHAM, 2005; SORJ, FONTES e MACHADO, 2007; COLTRANE, 2000; BIANCHI; MILKIE, 2010; ÖUN, 2012; REIS, 2017). Além disso, pesquisas anteriores que investigaram sobre níveis de satisfação no trabalho, alertam que para as mulheres, a Satisfação no Trabalho tem mais probabilidade de ser negativamente influenciada pelo conflito Trabalho-Família, isso porque as muitas responsabilidades familiares que sobrecarregam as mulheres podem gerar níveis mais baixos de Satisfação no Trabalho (ERGENELI; ILSEV; KARAPINAR, 2010; FRONE, 1996; MARQUES, 2014; LANG *et al.*, 2020; LOPES, 2015).

Assim, diante do exposto, considerando especialmente os resultados encontrados na presente pesquisa, as diversas consequências negativas do conflito trabalho-família no desempenho profissional e, ainda, buscando auxiliar no fortalecimento dos vínculos positivos entre pessoa (mulher), trabalho e organização, recomenda-se aos gestores de pessoas da UFPel que invistam em ações e práticas como palestras, oficinas e/ou rodas de conversa que possam discutir e sensibilizar seus servidores quanto às temáticas de satisfação no trabalho, considerando a conciliação do trabalho com a família com foco nas mulheres servidoras da Instituição.

O formato e a periodicidade dessas ações poderão ser analisadas pela instituição, considerando as suas ações já adotadas como atividades alusivas ao Dia Internacional da Mulher realizadas no mês de março, a Semana referente ao Dia do Servidor promovida em outubro, o projeto Capacita na *Web*, os cursos de Formação de Gestores (as) e, ainda, as Rodas de Conversa, levando em conta também a agenda da instituição e as limitações - orçamentárias ou de outra natureza. Entretanto, aconselha-se que, acatando a recomendação proposta, o planejamento para essas atividades deverá prever uma continuidade, oportunizando a atualização de servidores e contemplando, também, o ingresso de novos servidores.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou contribuir para a compreensão dos níveis de satisfação no trabalho, levando em conta a relação entre trabalho-família na percepção das servidoras docentes e técnico-administrativas da Universidade Federal de Pelotas, no sentido de mostrar as dificuldades e os desafios no gerenciamento da carreira com as demandas familiares, especificamente pelo universo das mulheres.

Ao investigar a intensidade de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da UFPel, os resultados permitiram concluir que as servidoras da UFPel de uma forma geral estão satisfeitas com as dimensões de chefia e colegas, o que demonstra que há boas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Entretanto as servidoras apresentam sentimento de indiferença na natureza do trabalho, o que sugere que as rotinas de trabalho possam ser revistas. O mesmo sentimento de indiferença foi identificado na dimensão promoções, que pode ser explicado pela legislação atual que regulamenta as promoções na carreira de docentes e técnico-administrativos em educação, enquanto que na dimensão salário, há sentimento de insatisfação que pode ser justificado pelo congelamento de salário dos servidores públicos há, no mínimo, 5 anos.

Ao analisar se os perfis pessoal (estado civil, se possui filhos ou não) e profissional (categoria de servidora, se exerce cargo de chefia ou não) das servidoras impactam nos níveis de satisfação no trabalho, não foram constatadas evidências que as diferenças pessoais e profissionais das respondentes impactam nos níveis de satisfação no trabalho.

Comparando as duas categorias de servidoras pesquisadas (docentes e técnico-administrativas), os resultados obtidos permitiram concluir que ambas apresentam sentimento de satisfação na dimensão chefia, indiferença com relação à natureza do trabalho e insatisfação no que diz respeito ao salário. Ademais, foi observado que as servidoras docentes apresentam sentimento de indiferença em relação à dimensão colegas, enquanto que as servidoras técnico-administrativas se mostraram satisfeitas com essa dimensão. Outra diferença foi com relação à dimensão promoções, em que as servidoras docentes demonstraram indiferença, enquanto que as técnico-administrativas revelaram insatisfação com essa dimensão.

Quanto aos resultados do conflito Trabalho-Família, as servidoras percebem uma influência negativa do Trabalho na Família, o que pode estar relacionado a aspectos associados ao cansaço físico e mental e, ainda, o tempo dedicado à profissão que resulta em menos tempo para a vida familiar. Adicionalmente, há um predomínio do fator positivo na relação Família-Trabalho que reflete na transferência de comportamentos, valores e atitudes como afeto e apoio familiar para o domínio profissional. Vale lembrar que, sendo este um estudo com foco em mulheres, percebe-se que as mesmas possam estar com dificuldade de equilibrar as atividades profissionais com as obrigações familiares/domésticas. Diante disso, recomenda-se que estudos futuros aprofundem a investigação sobre esta temática envolvendo todos os servidores, ou seja, os públicos feminino e masculino, oportunizando a comparação da percepção de homens e mulheres sobre a conciliação Trabalho-Família.

Além disso, analisando os resultados encontrados na seção que trata da percepção das servidoras sobre o nível de satisfação no trabalho durante o período de trabalho remoto emergencial, recomenda-se que estudos futuros aprofundem a discussão sobre o tema, com foco nas servidoras técnico-administrativas da UFPel, após a adesão ao Programa de Gestão de Desempenho, modalidade implementada e regulamentada pela UFPel em 08 de agosto de 2022 conforme Portaria nº 1600, de 08 de agosto de 2022, em conformidade com o Plano de Gestão de Desempenho – PGD da Administração Pública Federal, disposto no Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, da Presidência da República.

Dentre as possíveis contribuições desta pesquisa destaca-se a importância em ampliar o campo de conhecimento sobre os temas satisfação no trabalho e conflito trabalho-família na área de administração pública, com foco no público feminino. Além disso, o estudo buscou contribuir com a Universidade Federal de Pelotas no fortalecimento do vínculo pessoa-trabalho-organização, recomendando aos gestores de pessoas da Instituição a promoção de ações que possibilitem reflexões e discussões com ênfase nos níveis de satisfação no trabalho e nas relações entre trabalho e família, proporcionando, assim, o bem-estar geral das mulheres servidoras da Universidade Federal de Pelotas.

Por fim, como limitações do estudo, cita-se o fato da escolha da abordagem da pesquisa, sendo quantitativa, limitando as análises a interpretações pautadas nas escalas propostas. Desse modo, sugere-se, para estudos futuros, pesquisas de cunho

qualitativo, em que as servidoras possam verbalizar suas percepções e anseios em relação às temáticas levantadas.

## REFERÊNCIAS

- AGOSTINHO, C. S.; SABOIA, A. L. (2011) **Indicadores sobre trabalho decente: uma contribuição para o debate da desigualdade de gênero**. *Cíntia Simões Agostinho, Ana Lucia Saboia –Rio de Janeiro: IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais*.
- AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 15-21, 2017.
- AGUIAR, S. F. B. et al. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 20, p. 836-850, 2022.
- ALMEIDA, D. B. **O teletrabalho e as implicações na relação entre trabalho e a vida pessoal e familiar**. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Gestão e Negócios), Universidade do Minho, Portugal, 2021.
- ALMEIDA, P. D. D. **Satisfação no trabalho: um estudo de caso dos servidores assistentes em administração do Instituto Federal Goiano em 2015**. 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Centro Universitário, UNIALFA, Goiânia, 2015.
- AMÂNCIO, L. A. **Relações interpessoais, satisfação no trabalho e a vulnerabilidade ao estresse em uma organização de saúde**. 2014. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2014.
- AMBROSINI, A. B. A representação das mulheres como Reitoras e Vice-Reitoras das Universidades Federais do Brasil: um estudo quantitativo. 2017. In: **XVII Colóquio Internacional de Gestão Universitária: universidade, desenvolvimento e futuro na sociedade do conhecimento**. Mar del Plata, Argentina, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/181013>. Acesso em: 10 de maio de 2022.
- ANDRADE, C.; RODRIGUES, A. Smartphone, spillover trabalho-família e preferência pela segmentação: o papel das dimensões profissionais e individuais= Smartphone, work-family spillover and segmentation preference: the role of work and personal dimensions. **International Journal on Working Conditions**. n. 13, June 2017, p. 68 – 83, 2017.
- ANDRADE, S. R. “Eu sou uma pessoa de tremendo sucesso!”: trajetórias, identidades e representações de mulheres executivas. **X Encontro Nacional de História Oral**, Universidade Federal de Pernambuco–UFPE, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, 2010.

ANDRADE, T. F. et al. Valores humanos e satisfação no trabalho de professores e servidores técnico-administrativos de uma universidade pública. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 397-406, 2015.

ANTUNES, R. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia social do trabalho**, v. 2, p. 55-59, 1999.

ANNOR, F.; AMPONSAH-TAWIAH, K. Evaluation of the psychometric properties of two scales of work–family conflict among Ghanaian employees. **The Social Science Journal**, 54(3), 336-345, 2017.

APPOLINÁRIO, F. **Metodologia da Ciência: Filosofia e Prática da Pesquisa**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

ARAÚJO, I. C.; FILHO, A. A. Satisfação no trabalho sob a ótica dos funcionários do Grupo WT. **Revista Espacios**, v. 39, n. 8, p. 1-17, 2018.

ARAÚJO, M. F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicologia Clínica**, v. 17, p. 41-52, 2005.

ARROW, K. J. What has economics to say about racial discrimination? **Journal of Economics Perspectives**, v.12, n.2, 1998. p.91-100.

ATANÁZIO JÚNIOR, J. M. et al. Mulheres em cargos gerenciais na Universidade Federal de Sergipe. In: **I-Congresso Nacional de Mestrados Profissionais em Administração Pública**. Anais do I Congresso Nacional de Mestrados Profissionais em Administração Pública, Eixo – Políticas Pública: Formulação e Gestão. (pp. 1-10), Curitiba, Paraná. 2016.

AZEVEDO, A. J. D. **Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria-Geral de Justiça do Rio Grande do Norte**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso. (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

BABBIE, E. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Tradução: Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999. 519 p. (Coleção Aprender).

BALIEIRO, S; BORGES, L. C. Satisfação no Trabalho. 2015. In: **XI CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO**. Em 13 e 14 de agosto de 2015. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T\\_15\\_165.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_165.pdf). Acesso em: 06 de maio de 2022.

BAPTISTA, M. N.; CAMPOS, D. C. **Metodologias Pesquisa em Ciências - Análise Quantitativa e Qualitativa**, 2ª edição. Grupo GEN, 2016.

BARBOSA, A. L. N. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **BMT – Boletim Mercado de Trabalho**, v. 57, p. 31-41, 2014.

BARBOSA, A. L. N.; COSTA, J. S. M. Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. **BMT – Boletim Mercado de Trabalho**, v. 62, p. 23-34, 2017.

BARROS, F. C. **Motivação e satisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação**. 2015. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2015.

BEZERRA, S. A. C.; VIEIRA, A. Dilemas e desafios vividos por mulheres que migraram em função do trabalho do cômputo. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 6, p. 216-243, 2013.

BIANCHI, S.M.; MILKIE, M.A. Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. **Journal of Marriage and Family**, 72, 705-725, 2010.

BOA MORTE, F. A. R. **O conflito trabalho-família, bem-estar no trabalho e teletrabalho: um estudo com uma amostra portuguesa durante a pandemia por Covid-19**. 2022. Tese de Doutorado – Portugal, 2022.

BONIFÁCIO, M. et al. O estudo da satisfação no trabalho em instituições públicas paraibanas de ensino superior. **Revista ADMpg Gestão Estratégica**, Ponta Grossa, v. 8, n. 1, p.57-64, 2015.

BORGES, R. Are public officials really less satisfied than private sector workers? A comparative study in Brazil. **Revista de Administração Pública**, v. 47, p. 1477-1496, 2013.

BRANDÃO, I. F. et al. Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 20, p. 90-113, 2014.

BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), de 14 de agosto de 2018**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 09 de junho de 2022.

BRASIL. **Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, da Presidência da República**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/decreto/D11072.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/D11072.htm). Acesso em: 05 de fevereiro de 2023.

BRAUER, M. et al. Satisfação no trabalho: uma análise dos servidores técnicos administrativos da faculdade de administração e finanças da UERJ. **Revista Vianna Sapiens**, v. 9, n. 1, p. 22-22, 2018.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 537-572, 2007.

BYRON, K. A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. **Journal of Vocational Behavior**, v. 67, n. 2, p. 169-198, 2005.

CABRERA, E. F. Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International*, [S. l.], v. 12, n. 3, p. 218-237, 2007.

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

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; DE SOUZA, N. L. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de gestão social**, v. 2, n. 2, 2013.

CARDOSO, C. G. L. V.; COSTA, N. M. S. C. Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 2357-2364, 2016.

CARDOSO, M. M.; MEDEIROS, L. S. **Investigação da satisfação no trabalho dos funcionários da Prefeitura Municipal de Araruna-PB**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Federal da Paraíba, Araruna, 2018.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). **Psico-USF**, v. 13, p. 203-210, 2008.

CARLI, L. L.; EAGLY, A. H. Women face a labyrinth: An examination of metaphors for women leaders. **Gender in Management: An International Journal**, 2016.

CASTRO, B.; CHAGURI, M. M. Gênero, tempos de trabalho e pandemia: Por uma política científica feminista. **Linha mestra**, v. 14, n. 41a, p. 23-31, 2020.

CAVALHIERI, K. E.; KRAWULSKI, E. Processo de adaptação de uma escala de satisfação no trabalho ao contexto das empresas juniores: resultados preliminares. **Barbarói**, p. 164-191, 2013.

CERIBELI, H. B.; DA SILVA, E. R. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 5, p. 116-139, 2017.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. Bookman, 2005.

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

CONSTANTINO, G. L. G. **Determinantes da satisfação no trabalho e seus reflexos no desempenho: um estudo com servidores de uma universidade federal**. 2019. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2019.

CORRÊA, A. M. H. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida**. 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

CORREIA, S. I. R. **Spillover trabalho-família e engagement em casais trabalhadores**. 2013. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Évora. Évora, 2013.

CUNHA, M. P. et al. **Manual de Comportamento Organizacional e Gestão**. 8ª Edição, Lisboa: Editora RH, Ltda., 2016.

DA COSTA LEMOS, A. H. **Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero**. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Administração), PUC-Rio, 2022.

DA SILVA, F. G. A.; MILITÃO, M. L.; DA ROCHA GRANGEIRO, R. Mulheres em cargos de liderança: uma análise a partir do filme o diabo veste prada. **Conhecimento Interativo**, v. 13, n. 1, p. 52-65, 2019.

DE JESUS, M. S. P.; DE JESUS, J. S. Medidas de satisfação no trabalho em uma instituição de ensino superior. **Revista Negócios em Projeção**, v. 3, n. 2, p. 29-48, 2012.

DE MATTOS, C. A. C. et al. SATISFAÇÃO E TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: UMA INVESTIGAÇÃO ENTRE SERVIDORES DO ENSINO SUPERIOR. **Revista Cereus**, v. 9, n. 1, p. 57-75, 2017.

DE MELO, H. P.; THOMÉ, D. **Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores**. Editora FGV, 2018.

DE SIQUEIRA, R. F. B. et al. A presença de docentes mulheres em cargos gerenciais nas universidades federais do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 9, n. 2, p. 49-69, 2016.

DE VELLIS, R. F. *Scale Development: Theory and Applications* (2nd ed., Vol. 26). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2003.

DEMEROUTI, E. O transbordamento e o cruzamento de recursos entre os parceiros: o papel da facilitação do trabalho-auto e da família-auto. **Revista de Psicologia da Saúde Ocupacional**, v. 17, n. 2, pág. 184, 2012.

DOMINGUES, M. J. C. S.; PARISOTTO, I. R. S. (Org.). **Administração Universitária: temas emergentes**. 1. ed. Blumenau: EDIFURB, 2017. v. 500. 126p.

EAGLY, A; CARLI, L. **Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders**. Boston: Harvard Business School Press, 2007.

EBY, L.T; CASPER, W.J; LOCKWOOD, A.; BORDEAUX, C; BRIMLEY, A. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). **Journal of Vacational Behavior**, 66 (1), p. 124 – 197, 2005.

ECO, U. **Por que as universidades?** Universitas, n. 131, 55-59, 2014.

ERGENELI, Azize; ILSEV, Arzu; KARAPINAR, Pınar Bayhan. Work–family conflict and job satisfaction relationship: The roles of gender and interpretive habits. **Gender, Work & Organization**, v. 17, n. 6, p. 679-695, 2010.

FARRADINNA, S.; HALIM, F. W. The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 219, p. 241-247, 2016.

FERREIRA, A. C. M. **Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior: reflexos na qualidade de vida**. 2011. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

FERREIRA, C. A. A. Percepção da motivação e satisfação no trabalho pelos trabalhadores de uma instituição psiquiátrica no Brasil. **Revista Capital Científico-Eletrônica (RCCe)-ISSN 2177-4153**, v. 14, n. 2, p. 25-41, 2016.

FERREIRA, R.; PEREIRA, R.; BIANCHI, I. S.; DA SILVA, M. M. Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving forces and challenges. **Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity**, 7(1), 1–24, 2021. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>

FIGUEIREDO, C. S. A. **A relação entre o teletrabalho e o empenhamento organizacional: o papel mediador do conflito trabalho-família**. 2022. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Gestão e Negócios), Universidade do Minho, Portugal, 2022.

FIGUEIREDO, J. M. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES**. 2012. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) Faculdade de Engenharia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.

FIGUEIREDO, J. M.; ALEVATO, H. M. R. A satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES. 2013. In: **XXXIII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**. Salvador, BA, 2013. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/493>. Acesso em: 25 de abril de 2022.

FLACH, L. et al. Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. **Psicologia & Sociedade**, v. 21, p. 193-202, 2009.

FRASER, M. T. D. **Vivências Cotidianas do Conflito Trabalho-Família: Um Estudo em Profundidade com Casais**. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia, BA, Salvador, Brasil, 2005.

- FRAZÃO, E. B. **Índice de Satisfação no Trabalho e sua relação com o Clima Organizacional entre Servidores de uma Instituição Pública Federal**. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Organizacional) Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2016.
- FREITAS, A. L. P., RODRIGUES, S. G. A. Avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach In: **SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 12, 2005**, 07-09 nov, Bauru-SP. Anais... Bauru-SP: UNESP, 2005.
- FREITAS, H. et al. O método de pesquisa *survey*. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 35, n. 3, 2000.
- FRONE, M. R.; RUSSELL, M.; COOPER, M. L. 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, 1992.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- GLIEM, Joseph A.; GLIEM, Rosemary R. Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales In: **MIDWEST RESEARCH TO PRACTICE CONFERENCE IN ADULT, CONTINUING, AND COMMUNITY EDUCATION**, Columbus, p. 82-88, 2003.
- GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. Motivação no trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014.
- GREGOLIN, M. R.; PATZLAFF, A. C.; PATZLAFF, P. M. G. Motivação para o trabalho e o comportamento humano nas organizações. **Emancipação**, v. 11, n. 1, 2011.
- GRANGEIRO, R.; MILITÃO, M. L. Mulheres na Gestão Universitária: trajetória profissional, vivências e desafios. **Revista Ciências Administrativas**, v. 26, n. 3, 2020.
- GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, 10(1), 76-88, 1985.
- GUERRA, L. G.; PARANHOS, R. L. Satisfação no Trabalho: Uma Pesquisa Aplicada ao Ramo do Comércio Varejista. **Intervozes: trabalho, saúde, cultura**. Petrópolis, v. 1, n. 2, p 05-20, 2016.
- GUIRALDELLI, R. Adeus à divisão sexual do trabalho: Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 27, n. 3, p.709-732, 2012.

HEDLER, D. L.; DE CASTRO, A. L. Satisfação do servidor público no trabalho: um estudo de caso nos centros de referência de assistência social de Paranaíba. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, v. 16, n. 2, p. 192-198, 2015.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho: Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo, 2012. 336 p.

IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, número 38. Rio de Janeiro, 2021.

IPEA. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Ano 25, 2019. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190515\\_bmt\\_66\\_NT\\_decomposicao\\_e\\_projecao.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190515_bmt_66_NT_decomposicao_e_projecao.pdf). Acesso em: 28 de setembro de 2022.

JÚNIOR, V. M. V. et al. As multimulheres da universidade: carreira, vida pessoal e competências docentes de professoras de programas de pós-graduação. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, p. 133-155, 2018.

LA FALCE, J. L. et al. Satisfação no trabalho: Estudo longitudinal em uma Organização Pública de Ensino Superior. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 20, n. 4, p. 153-175, 2020.

LEITE, M. C. S. B. **Satisfação no trabalho: determinantes organizacionais e pessoais mais relevantes**. 2013. Dissertação (Mestrado em Administração) – Instituto Superior de Línguas e Administração, 2013.

LELIS, J. W. F. et al. Estresse e satisfação no trabalho: um estudo entre gestores da área comercial. **Revista Científica Hermes**, v. 20, p. 110-132, 2018.

LEMOS, A. H. da C.; BARBOSA, A.de O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 388-399, 2021.

LOPES, A. F. M. **A satisfação no trabalho e o conflito trabalho-família: o papel moderador da variável gênero**. 2015. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2015.

LOURENÇO, D. G. **Mulheres em cargos de liderança: a relação do conflito trabalho-família com a satisfação no trabalho e no Burnout**. 2019. Tese de Doutorado – Instituto Politécnico de Coimbra, Coimbra, 2019.

LUCHINI, T. C. **Fatores influentes da satisfação no trabalho de servidores públicos da Universidade Federal de São Carlos**. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2016.

MACEDO, P. G. C. **Satisfação e motivação: um estudo com trabalhadores da Superintendência Financeira da VALEC**. 2017. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família?. **Revista Estudos Feministas**, v. 25, p. 215-240, 2017.

MAGNAN, E. S. et al. **Cartilha sobre Home Office em tempos de pandemia: O que você precisa saber para trabalhar bem e com saúde**. Porto Alegre: PUCRS/Vitória: UFES/ Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2020. Disponível em: [https://www.pucrs.br/coronavirus/wp-content/uploads/sites/270/2020/07/2020\\_07\\_13-coronavirus-estudos\\_e\\_pesquisas-cartilhas-psicovida-cartilha\\_sobre\\_home\\_office\\_em\\_tempos\\_de\\_pandemia-o\\_que\\_voce\\_precisa\\_saber\\_para\\_trabalhar\\_bem\\_e\\_com\\_saude.pdf](https://www.pucrs.br/coronavirus/wp-content/uploads/sites/270/2020/07/2020_07_13-coronavirus-estudos_e_pesquisas-cartilhas-psicovida-cartilha_sobre_home_office_em_tempos_de_pandemia-o_que_voce_precisa_saber_para_trabalhar_bem_e_com_saude.pdf). Acesso em: 26 de fevereiro de 2023.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. Atlas, 2003.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, D. F. **Relação entre conflito trabalho-família e satisfação profissional: o papel moderador das diferenças intergeracionais**. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, Portugal, 2014.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, p. 69-79, 2005.

MARTINEZ, M. C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador**. 2002. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental), Faculdade de Saúde Pública - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B.; LATORRE, M. R. D. O. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Revista de Saúde Pública**, v. 38, p. 55-61, 2004.

MARTINS, G.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MATIAS, M. **Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis**. 2007. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, 2007.

MATTHIENSEN, Alexandre. **Uso do Coeficiente Alfa de Cronbach em Avaliações por Questionários**. 2010.

MEDEIROS, T. J. **Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre equilíbrio trabalho-família**. 2018. Tese de Doutorado (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2018.

MELLO, C. A. B. **Curso de direito administrativo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros Editoras, 2009.

MESQUITA, J. S.; TEIXEIRA, J. C. Teto de Vidro: por que as Discussões pararam no Tempo: Um olhar sob a Perspectiva da Interseccionalidade. In: **X Encontro de Estudos Organizacionais da Anpad**, 2019. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MjU5NzQ=](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjU5NzQ=) Acesso em: 06 de abril de 2022.

MIRANDA, L. C. **A percepção da mulher no mercado de trabalho: Emprego, carreira ou Vocação**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Economia e Finanças IBMEC. Programa de Pós-graduação e pesquisa em Administração e Economia, Rio de Janeiro, 2006.

MIRANDA, A. R. A. *et al.* O exercício da gerência universitária por docentes mulheres. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 1, p. 106-123, 2013.

MORRISON, A. M. **Breaking the glass ceiling: can women reach the top of America's largest corporations?** Massachusetts: Updated edition, 1994.

NASCIMENTO, G. A. F.; BÔAS, R. V. Proteção da Mulher: Direito Individual e Social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade. In: **III Encontro de Internacionalização do CONPEDI – MADRID**, 6, 2016, Madrid.

OLIVEIRA, E. R. A. *et al.* Gênero e qualidade de vida percebida: estudo com professores da área de saúde. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 741-7, mar. 2012.

ÖUN, I. Work-family conflict in the Nordic countries: A comparative analysis. **Journal of comparative family studies**, v. 43, n. 2, p. 165-184, 2012.

PAIXÃO, A. R.; BARBOSA, M. A. C. Satisfação no Trabalho: Um estudo na Agência da Caixa Econômica Federal de Cícero Dantas-BA. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 10, n. 30, p. 10-26, 2016.

PAULA, A. C. A. S. **Maternidade e trabalho, um equilíbrio possível? uma análise das vivências profissionais e dos desafios enfrentados por um grupo de ex-gestantes**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2018.

PEDROSA, J. R. S. **Mulheres versus homens: uma análise multigrupo da relação entre o conflito trabalho-família, compromisso afetivo e da percepção**

**geral de saúde.** Dissertação de Mestrado (Mestrado em Psicologia). Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal, 2015.

PEREIRA, L. Z.; PESSOA, J. K. D. Satisfação no Trabalho: Estudo de Caso em uma Cooperativa de Crédito do Setor Público. **Revista Cesumar–Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v. 19, n. 1, 2014.

PETERS, P.; BLOMME, R. J. Forget about “the ideal worker”: A theoretical contribution to the debate on flexible workplace designs, work/life conflict, and opportunities for gender equality. **Business Horizons**, 62, 603-613, 2019.

PIMENTA, R. C. Q.; EL AOUAR, W. A.; DE OLIVEIRA, J. A. Clima organizacional em instituto de pesquisa tecnológica. **RAUnP-ISSN 1984-4204-Digital Object Identifier (DOI): [http://dx. doi. org/10.21714/raunp](http://dx.doi.org/10.21714/raunp)**., v. 4, n. 2, p. 23-38, 2012.

PIMENTA, R. et al. **Guia de Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia para Profissionais em Home Office.** Porto Alegre: PUCRS/Rio de Janeiro: PUC-Rio/Porto Alegre: UFCSPA. Disponível em: <https://linktr.ee/ftpsicovida> Acesso em: 26 de fevereiro de 2023.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003.

PUMARIEGA, Y. N. et al. “Envelheci no trabalho de tanto estresse”: Um estudo de caso sobre estresse e sobrecarga no trabalho (original). **Olimpia: Publicación científica de la facultad de cultura física de la Universidad de Granma**, v. 15, n. 47, p. 103-116, 2018.

QUELHAS, F. C. Mulheres executivas no mercado de trabalho. **Anais do VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, 5 a 7 de agosto de 2010.

QUEIROZ, M. A. **A satisfação no local de trabalho-fatores influenciadores dos servidores técnicos administrativos em educação do IFTM-Campus Uberlândia Centro, um estudo de caso.** 2018. Dissertação (Mestrado de Assessoria em Administração) – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Porto, 2018.

QUIJANO, S. D.; NAVARRO, J. ASH (Auditoria del Sistema Humano), los modelos de calidad y la evaluación organizativa. **Revista de Psicología General y Aplicada**, v. 52, p. 301 -328. 1999.

REIA, Susana da Conceição Margarido. **Trabalho e família: aliados? Recursos laborais e recursos familiares como preditores do spillover positivo trabalho-família.** 2012. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Évora, Évora, 2012.

REIS, T. A. **Estudo do Perfil e Expectativa de Carreira dos Alunos Ingressantes em Administração.** UNIMEP. Piracicaba, 2017.

RIBEIRO, E. L. **Sentidos do trabalho e satisfação no trabalho no setor público.** 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP) - Universidade Federal de Viçosa, Florestal, 2018.

RIFANE, D. M. F. L.; BASTOS, A. P. P. Clima organizacional e satisfação no trabalho: Estudo da Biblioteca de Ciências e Tecnologia da Universidade Federal do Ceará. In: XVIII **SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS**, 2014, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <https://www.bu.ufmg.br/snbu2014/wp-content/uploads/trabalhos/558-2343.pdf> Acesso em: 06 de abril de 2022.

RIOS, A. L. F. **As relações entre satisfação, longevidade no trabalho e comprometimento organizacional em uma empresa do segmento metalúrgico de Fortaleza.** 2009. 135 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria), Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza-CE, 2009.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** 11ª ed. Sao Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

RODRIGUES, M. U. Análise de conteúdo em pesquisas qualitativas na área da educação matemática. **Curitiba: CRV**, 2019.

ROMAN, C. Between Money and Love: Work-family Conflict Among Swedish Low-income Single Mothers. **Nordic Journal of Working Life Studies**, 7(3), 2017. <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97093>

RUEDA, F. J. M. Análise fatorial confirmatória da Escala de Satisfação no Trabalho nas versões de 25 e 15 itens. **Psicologia, Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 15, n. 1, p. 82-88, 2015.

RUEDA, F. J. M.; SANTOS, A. A. A.; LIMA, R. C. Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores. **Boletim de Psicologia**, v. 62, n. 137, p. 129-140, 2012.

SAFFIOTI, H. I. B.; VARGAS, M. M. Mulher Brasileira é Assim. In: Bruchini, Cristina. **O trabalho da mulher no Brasil: Tendências Recentes.** Brasília: Rosa dos Tempos, 1994.283p.

SANTOS, A. R. S. **Satisfação no trabalho no serviço público: um estudo com os servidores do Instituto Federal da Paraíba.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tecnólogo em Gestão Comercial) – Instituto Federal da Paraíba, Guarabira, 2019.

SANTOS, I. J. C. **Mulheres na gestão pública: um estudo de caso na Universidade Federal da Paraíba–Campus II.** 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021.

SANTUJÁ, G.; BARHAM, E. J. Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. **Nucleus**, v. 3, n. 1, p. 1-10, 2005.

SILVA, A. **Satisfação no trabalho com base na Escala EST: o caso da Faculdade de Ciências do Trairil (UFRN/FACISA)**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Departamento de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Currais Novos, 2018.

SILVA, A. B.; REBELO, L. M. B.; ROSSETTO, C. R. Fontes e Consequências na Relação Trabalho-Família de Mulheres-Gerentes. **Anais do Encontro da Divisão de Estudos Organizacionais da ANPAD**. Florianópolis/SC, Brasil, 2010.

SINA, A. **Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. Servidores federais farão ato de mobilização na terça (28), dia de nova reunião com MGI. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/servidores-federais-farao-ato-de-mobilizacao-na-terca-28-dia-de-nova-reuniao-com-mGI1> Acesso em: 05 de março de 2023.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. 1995. Tese de Doutorado - Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas de Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 265-274.

SIQUEIRA, M. M. M; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 24, p. 201-209, 2008.

SMIDT, M. R. **Determinantes da satisfação no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Maria: avaliação via duas escalas de medidas**. 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2020.

SOARES, C.; AFONSO, R. M. Valores associados ao trabalho: Um estudo com a população residente na Covilhã. **Análise Psicológica**, v. 32, n. 1, p. 91-103, 2014.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa Fundação Carlos Chagas**, v. 37, n. 132, p. 573, set./dez. 2007.

STEFANO, S. R.; KOSZALKA, J. A.; ZAMPIER, M. A. Clima organizacional: Elementos influentes na percepção de futuros administradores de uma instituição de ensino superior paranaense. **Gestão & Regionalidade**, v. 30, n. 88, p. 96-106, 2014.

STOIKO, R. R. et al. Understanding “his and her” work-family conflict and facilitation. **Current Psychology**, 36(3), 453-467, 2017.

TAMAYO, A. et al. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 17, p. 27-35, 2001.

TEREBELI, G. C. R.; ANTÔNIO, N. C; AYUB, S. R. C. **Impacto da Pandemia no âmbito familiar e profissional da mulher**. In: Zago, M. C. (Org.) **Saúde Mental no século XXI indivíduo e coletivo pandêmico**. Guarujá, SP: Editora Científica, 2021, p. 140 – 155. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.org/books/978-65-87196-90-9.pdf>. Acesso em: 27 de fevereiro de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Histórico**. Disponível em: <https://portal.ufpel.edu.br/>. Acesso em: 15 de maio de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Portaria nº 1600, de 08 de agosto de 2022**. Disponível em: [https://sei.ufpel.edu.br/sei/publicacoes/controlador\\_publicacoes.php?acao=publicacao\\_visualizar&id\\_documento=2044018&id\\_orgao\\_publicacao=0](https://sei.ufpel.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=2044018&id_orgao_publicacao=0). Acesso em: 05 de fevereiro de 2023.

VALENTE, S. L. A. J. **Percepção das mulheres em cargos de chefia quanto a sua qualidade de vida pessoal, social e familiar: um estudo de caso na Universidade Federal de Viçosa-UFV**. 2016. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2016.

VASCONCELOS, K. E.; PRESSER, N. H.; DA SILVA, E. L. A representatividade das mulheres na gestão das universidades. **P2P E INOVAÇÃO**, 5(1), p. 120-140, 2018.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, p. 765-790, 2013.

VELOSO SOBRINHO, A. K. **Satisfação no ambiente de trabalho: estudo de caso com servidores públicos do CIEP Professor Octavio Cesar Borghi**, 2019. Trabalho de conclusão de curso (Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial) - Faculdade de Tecnologia de Americana, Americana, 2019.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. Atlas, 2005.

VIEIRA, C. B. et al. Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. **Revista ADM Gestão Estratégica**, v.4, n.1. p. 1-18, 2011.

VINHAS, A. P. L. B. **Mitos da maternidade: um estudo a partir do olhar sistêmico**. 2009. 41 f. Monografia (Curso de Especialização em Terapia Relacional Sistêmica) – Familiare Instituto Sistêmico, Florianópolis, 2009.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: criando vantagens competitivas**. Tradução de Silvio F. A. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

WU, K. L.; MELO, M. A. de S. Satisfação no trabalho: um estudo na percepção dos trabalhadores de um órgão público municipal. **ANAIS-Seminário de Pesquisa, Pós-Graduação, Ensino e Extensão do CCSEH-SEPE. Recuperado em**, v. 21, 2017.

ZHAO, Y; COOKLIN, A. R.; RICHARDSON, A; STRAZDINS, L.; BUTTERWORTH, P; LEACH L.S. Parent's shift work in connection with work-family conflict and mental health: examining the pathways for mothers and fathers. **Journal of Family Issues**, 1-29, 2020.

## **APÊNDICES**



**RELATÓRIO  
TÉCNICO**

**APÊNDICE A**

# **SATISFAÇÃO NO TRABALHO E CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: UMA INVESTIGAÇÃO COM AS SERVIDORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**



# RESUMO

---

O trabalho e a família se apresentam como pontos centrais da vida do ser humano e demandam altos níveis de regulação emocional no processo de atingir os objetivos e a satisfação. A satisfação no trabalho é um fenômeno da relação pessoa-trabalho que influencia na vida pessoal do trabalhador, afetando seu comportamento familiar e profissional (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Para as mulheres, equilibrar a vida profissional com a vida pessoal torna-se um desafio recorrente diante da sobrecarga de trabalho (VALADÃO JR et al., 2018). Diante disso, podem apresentar maiores níveis de conflito Trabalho-Família. Ademais, estudos indicam que as mulheres apresentam menores níveis de satisfação no trabalho, quando comparadas com os homens (ERGENELI, ILSEV E KARAPINAR, 2010; LOPES, 2015; FRAZÃO, 2016; CUNHA et al., 2016).

Assim, este estudo teve por objetivo analisar o nível de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas, considerando a conciliação das obrigações familiares e profissionais. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, por meio de aplicação de questionário on-line (Survey) às servidoras ativas da UFPel. A pesquisa foi motivada pelos muitos desafios enfrentados pelas mulheres para equilibrar a vida profissional com a vida pessoal, além da lacuna de objeto de pesquisa na UFPel.

Busca-se contribuir com o avanço das pesquisas sobre satisfação no trabalho com foco nas mulheres servidoras das Instituições Federais de Ensino Superior, além de colaborar com a Universidade Federal de Pelotas no que tange ao fortalecimento dos vínculos pessoa-trabalho-organização, propondo à Instituição que sejam implementadas ações que busquem promover a sensibilização e a discussão sobre a satisfação no trabalho e conciliação responsabilidades familiares e profissionais com o foco nas mulheres.

# INSTITUIÇÃO

---

Esta pesquisa foi desenvolvida na Universidade Federal de Pelotas, situada na cidade de Pelotas, Rio Grande do Sul.

# PÚBLICO-ALVO

---

Este estudo foi realizado tendo como público-alvo exclusivamente as mulheres servidoras ativas (docentes e técnico-administrativas) da Universidade Federal de Pelotas.



# DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA



O trabalho e a família se apresentam como pontos centrais da vida do ser humano e demandam altos níveis de regulação emocional no processo de atingir os objetivos e a satisfação.

A satisfação no trabalho é um fenômeno da relação pessoa-trabalho que influencia na vida pessoal do trabalhador, afetando seu comportamento familiar e profissional (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

As mulheres inseridas no mercado de trabalho possuem uma série de enfrentamentos pelo caminho, precisando lidar com o desafio de conciliar os múltiplos papéis desempenhados que pode incluir ser mãe, esposa, responsável pelas tarefas domésticas com as demandas profissionais, gerando uma sobrecarga, além do desgaste físico e mental (VALADÃO JR et al., 2018). Conforme Silva, Rebelo & Rossetto (2010), as mulheres tendem a possuir maiores chances de vivenciar conflitos entre o trabalho e a família, pois em razão dos múltiplos papéis desempenhados (trabalho, filhos, marido, cuidados com a casa), elas têm mais dificuldades em compatibilizá-los.

Considerando, também, que algumas pesquisas sugerem que as mulheres apresentam menores índices de satisfação no trabalho seja pelo excesso de trabalho ou pela dificuldade de ascensão na carreira, aliados à necessidade de conciliação entre as demandas profissionais e familiares (ERGENELI, ILSEV E KARAPINAR, 2010; LOPES, 2015; FRAZÃO, 2016; CUNHA et al., 2016), buscou-se investigar o nível de satisfação no trabalho das servidoras (docentes e técnico-administrativas) da Universidade Federal de Pelotas, considerando a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares.

Desta forma, ao investigar o nível de satisfação no trabalho das mulheres servidoras da UFPel, este estudo busca contribuir para que a Instituição possa estudar a adoção de ações que busquem sensibilizar e discutir sobre as temáticas levantadas.

# OBJETIVOS

---



## OBJETIVO GERAL

O tema que trata esta pesquisa está relacionado com a satisfação no trabalho e a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares. Desta forma, o objetivo geral do estudo foi analisar o nível de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas, considerando a conciliação das obrigações familiares e profissionais.

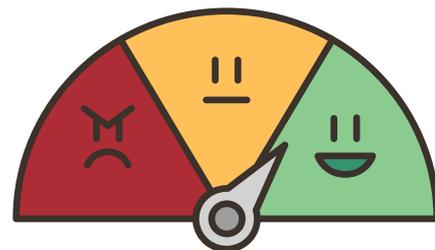
## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para atingir o objetivo geral, são apresentados os seguintes objetivos específicos:

- a) investigar a intensidade de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas;
- b) verificar se o perfil pessoal e profissional das respondentes afeta os níveis de satisfação no trabalho;
- c) compreender as possíveis diferenças e semelhanças entre as categorias de servidoras (docentes e técnico-administrativas), no que tange aos níveis de satisfação no trabalho;
- d) observar a influência mútua entre as responsabilidades familiares e profissionais das servidoras da Universidade Federal de Pelotas;
- e) recomendar aos gestores de pessoas da Universidade Federal de Pelotas que sejam implementadas ações que busquem promover a sensibilização e a discussão sobre a satisfação no trabalho e a conciliação responsabilidades familiares e profissionais com o foco nas mulheres.

# RESULTADOS

## SATISFAÇÃO NO TRABALHO



Buscando analisar o nível de satisfação no trabalho das servidoras da UFPel, considerando a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares, foi adotado um questionário *online* com escalas validadas - Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (2008) e Escala *Spillover* Trabalho-Família.

Segundo Siqueira (2008), a a satisfação no trabalho é como um grau de contentamento da pessoa em relação a cinco dimensões: satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com o próprio trabalho e com as promoções.

Para investigar a intensidade da satisfação no trabalho destas servidoras, foram calculados os escores médios para cada dimensão e interpretados de acordo com a orientação da autora da Escala. Os resultados encontrados são apresentados a seguir.

SATISFAÇÃO	INDIFERENÇA	INSATISFAÇÃO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Chefia</li><li>• Colegas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promoções</li><li>• Natureza do Trabalho</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salário</li></ul>

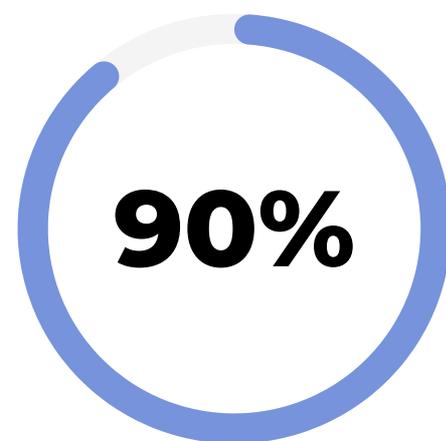
Fonte: Elaborado pela autora

Para compreender as possíveis diferenças e semelhanças entre as categorias de servidoras (docentes e técnico-administrativas), no que tange aos níveis de satisfação no trabalho, foram calculados os escores médios de cada dimensão para cada categoria de servidoras, apresentando os resultados demonstrados a seguir:

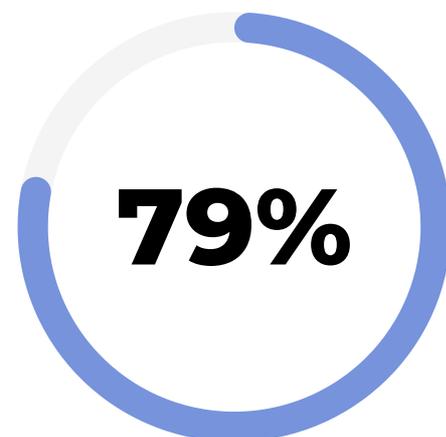
<b>DOCENTES</b>	<b>TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Satisfação: Chefia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Satisfação: Chefia e Colegas</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Indiferença: Colegas, Natureza do Trabalho e Promoções</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Indiferença: Natureza do Trabalho</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Insatisfação: Salário</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Insatisfação: Promoções e Salário</li></ul>

Fonte: Elaborado pela autora

Observa-se que, embora algumas dimensões não tenham atingido níveis que podem ser interpretados como sentimento de satisfação na Escala de Satisfação no Trabalho, a pesquisa evidenciou que 90% das servidoras recomendam a UFPel para trabalhar, o que pode significar um ponto positivo para a Instituição.



Os dados coletados também permitem observar que 79% das servidoras pesquisadas se imaginam trabalhando na UFPel pelos próximos 10 anos.



# CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA



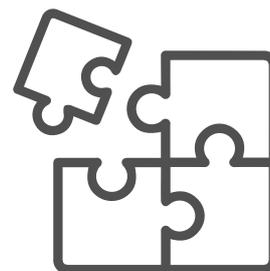
Para observar a influência mútua entre as responsabilidades familiares e profissionais foram analisados os resultados da Escala *Spillover* Trabalho-Família que foi dividida em 4 fatores (Trabalho-Família positivo, Trabalho-Família negativo, Família-Trabalho positivo e Família-Trabalho negativo), sendo realizada a média dos escores para os 4 fatores.

Os resultados permitiram concluir que há uma maior interferência negativa do Trabalho-Família. Desta forma, as servidoras percebem que o Trabalho afeta de forma negativa a Família e isso pode estar associado ao fato de que as servidoras não conseguem se desligar das preocupações profissionais quando estão em casa ou, ainda, que as suas atividades profissionais estão impedindo ou dificultando o cumprimento das obrigações familiares.

Além disso, os dados obtidos demonstram que fenômeno contrário é observado da Família para o Trabalho, em que a percepção é de uma influência positiva da Família no Trabalho. Pode-se dizer que as servidoras percebem mais contribuição positiva da sua família para o trabalho e isso está relacionado a aspectos como apoio, reconhecimento e afeto familiar que podem levar à melhoria no domínio profissional.

Segundo Bianchi & Milkie (2010), as mulheres consideram a dimensão familiar mais importante e o seu papel profissional como menos importante, diferente da percepção dos homens em relação a esses dois domínios.

# RECOMENDAÇÕES



## E daqui pra frente?

Esta pesquisa buscou analisar os níveis de satisfação no trabalho das servidoras – docentes e técnico-administrativas da Universidade Federal de Pelotas, considerando a conciliação das responsabilidades familiares e profissionais, buscando contribuir com a Universidade Federal de Pelotas no fortalecimento dos vínculos positivos entre pessoa (mulher), trabalho e Instituição.

Sabe-se que, para o bom desempenho organizacional, é fundamental que o indivíduo, homem ou mulher, consiga administrar a vida pessoal e profissional de forma que elas não se conflitem, pois são dois domínios de grande importância na vida das pessoas.

Nesse contexto, segundo a literatura sobre conflito Trabalho-Família, o conflito, quando ocorre, atinge de forma mais intensa as mulheres (SAFFIOTI & VARGAS, 1994; SANTUJÁ & BARHAM, 2005; SORJ, FONTES & MACHADO, 2007; COLTRANE, 2000; BIANCHI & MILKIE, 2010; ÖUN, 2012; REIS, 2017). Além disso, pesquisas anteriores que investigaram sobre níveis de satisfação no trabalho, alertam que para as mulheres, a Satisfação no Trabalho tem mais probabilidade de ser negativamente influenciada pelo conflito Trabalho-Família, isso porque as muitas responsabilidades familiares que sobrecarregam as mulheres podem gerar níveis mais baixos de Satisfação no Trabalho (ERGENELI, ILSEV E KARAPINAR, 2010; FRONE, 1996; MARQUES, 2014; LOPES, 2015).

Assim, diante do exposto, considerando especialmente os resultados encontrados na presente pesquisa e as diversas consequências negativas do conflito trabalho-família no desempenho profissional, **recomenda-se aos gestores de pessoas da UFPel que apostem em ações e práticas como palestras, oficinas e/ou rodas de conversa que possam discutir e sensibilizar seus servidores quanto às temáticas de satisfação no trabalho das mulheres, considerando a conciliação do trabalho com a família, visando também a melhoria no equilíbrio dessas duas esferas tão significativas.**

O formato e a periodicidade dessas ações poderão ser analisadas pela instituição, considerando as suas ações já adotadas - Semana do Servidor, Projeto Capacita na Web, Formação de Gestores, além das limitações da Universidade. Recomenda-se que seja realizado considerando as atividades a seguir:

- ações alusivas ao Dia Internacional da Mulher realizadas no mês de março;
- atividades relacionadas a Semana referente ao Dia do Servidor promovida em outubro;
- curso de Formação de Gestores (as);
- previsão de ações com esta temática no projeto Capacita na Web e Rodas de Conversa.

A Figura a seguir sintetiza as ações recomendadas para a UFPel.

# RECOMENDAÇÕES DE AÇÕES

## Palestras e oficinas sobre satisfação no trabalho com foco nas mulheres

- Atividades alusivas ao Dia do Servidor Público
- Ações previstas no Projeto Capacita na Web



## Palestras e oficinas sobre conciliação trabalho e família com foco nas mulheres

- Atividades alusivas ao Dia Internacional da Mulher
- Curso de Formação de Gestores (as)



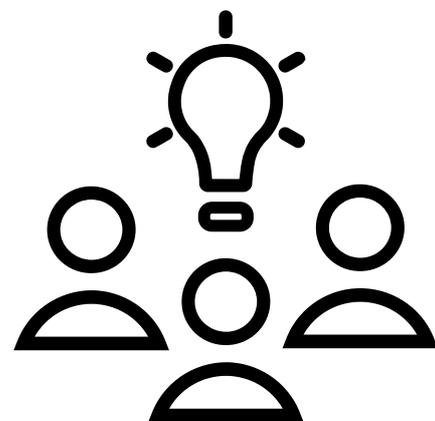
## Rodas de Conversa com discussões sobre as temáticas Satisfação no trabalho e conciliação Trabalho-Família com foco nas mulheres

- Ações no Projeto Capacita na Web
- Atividades alusivas ao Dia Internacional da Mulher



# RESPONSÁVEIS

---



---

Egressa: Thâmisa Ramos Flores dos Santos  
Contato: [thamisa.ufpel@gmail.com](mailto:thamisa.ufpel@gmail.com)

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Francielle Molon da Silva  
Contato: [franmolon@yahoo.com.br](mailto:franmolon@yahoo.com.br)

---

Data da realização do relatório: 13 de março de 2023.

# REFERÊNCIAS

- BIANCHI, S.M.; MILKIE, M.A. Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705-725, 2010.
- COLTRANE, S. Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1208-1233, 2000.
- CUNHA, M. P. et al. *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. 8ª Edição, Lisboa: Editora RH, Ltda., 2016.
- ERGENELI, Azize; ILSEV, Arzu; KARAPINAR, Pinar Bayhan. Work-family conflict and job satisfaction relationship: The roles of gender and interpretive habits. *Gender, Work & Organization*, v. 17, n. 6, p. 679-695, 2010.
- FRONE, M. R.; RUSSELL, M.; COOPER, M. L. 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, 1992.
- JÚNIOR, V. M. V. et al. As multimulheres da universidade: carreira, vida pessoal e competências docentes de professoras de programas de pós-graduação. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, p. 133-155, 2018.
- LOPES, A. F. M. *A satisfação no trabalho e o conflito trabalho-família: o papel moderador da variável gênero*. 2015. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2015.
- MARQUES, D. F. *Relação entre conflito trabalho-família e satisfação profissional: o papel moderador das diferenças intergeracionais*. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, Portugal, 2014.
- MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de psicologia social do trabalho*, v. 6, p. 59-78, 2003.
- ÖUN, I. Work-family conflict in the Nordic countries: A comparative analysis. *Journal of comparative family studies*, v. 43, n. 2, p. 165-184, 2012.
- REIS, T. A. *Estudo do Perfil e Expectativa de Carreira dos Alunos Ingressantes em Administração*. UNIMEP. Piracicaba, 2017.
- SAFFIOTI, H. I. B.; VARGAS, M. M. Mulher Brasileira é Assim. In: Bruchini, Cristina. *O trabalho da mulher no Brasil: Tendências Recentes*. Brasília: Rosa dos Tempos, 1994.283p.
- SANTUJÁ, G.; BARHAM, E. J. Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. *Nucleus*, v. 3, n. 1, p. 1-10, 2005.
- SILVA, A. B., REBELO, L. M. B., & ROSSETTO, C. R. Fontes e Consequências na Relação Trabalho-Família de Mulheres-Gerentes. *Anais do Encontro da Divisão de Estudos Organizacionais da ANPAD*. Florianópolis/SC, Brasil, 2010.
- SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Medidas de Comportamento Organizacional*. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 265-274.
- SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa Fundação Carlos Chagas*, v. 37, n. 132, p. 573, set./dez. 2007.

## APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE PESQUISA

### Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas

Bem-vinda, servidora!



Olá servidora da UFPel!!

Você está sendo convidada a participar de uma pesquisa sobre Satisfação no Trabalho das servidoras da Universidade Federal de Pelotas, sob responsabilidade da discente do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP/UFPel e também servidora Thâmisa Ramos Flores dos Santos, com orientação da Professora Dr<sup>a</sup> Francielle Molon da Silva.

Sua participação por meio deste questionário é muito importante para a elaboração do nosso Trabalho de Conclusão do Curso.

O questionário está dividido em três seções e o tempo médio para preenchimento é de **5 a 10 minutos**.

O período de participação é de **06 de outubro a 05 de novembro de 2022**.

Informamos que os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, entretanto a sua identificação será guardada em sigilo.

A pesquisa foi aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina da UFPel, conforme parecer nº 5.598.064.

Agradeço desde já e reforço que a sua participação é essencial para a nossa pesquisa.

## Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisadora responsável: Thâmisa Ramos Flores dos Santos  
Instituição: Universidade Federal de Pelotas  
Endereço: Rua Gomes Carneiro, 01  
Telefone (aceito ligação à cobrar e contato via WhatsApp): 53 - [REDACTED] 37

Concordo em participar do estudo “Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas”. Estou ciente de que estou sendo convidada a participar voluntariamente do mesmo.

**PROCEDIMENTOS:** O objetivo geral será “analisar o nível de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas” cujos resultados somente serão usados para fins de pesquisa. Estou ciente de que a minha participação envolverá preencher um questionário com perguntas objetivas, com duração aproximada de 5 a 10 minutos.

**RISCOS E POSSÍVEIS REAÇÕES:** Estou ciente de que o risco da pesquisa é mínimo por envolver apenas a resposta ao questionário online, o qual foi elaborado com o intuito de que o tempo gasto para seu preenchimento seja mínimo. Ressalta-se que poderá haver algum constrangimento ou desconforto em responder alguma pergunta do questionário, podendo suspender sua participação em qualquer momento.

**BENEFÍCIOS:** Estou ciente que os benefícios e vantagens em participar são indiretos, relacionados ao fato que os resultados serão incorporados ao conhecimento científico e posteriormente ao retorno através das ações que serão propostas aos gestores de pessoas da UFPel.

**PARTICIPAÇÃO VOLUNTÁRIA:** Como já me foi dito, minha participação neste estudo será voluntária e poderei interrompê-la a qualquer momento, sem necessidade de justificativa.

**DESPESAS:** Eu não terei que pagar por nenhum dos procedimentos, nem receberei compensações financeiras.

**CONFIDENCIALIDADE:** Estou ciente que a minha identidade permanecerá confidencial durante todas as etapas do estudo.

**CONSENTIMENTO:** Recebi claras explicações sobre o estudo, todas registradas neste formulário de consentimento. Os investigadores do estudo responderam e responderão, em qualquer etapa do estudo, a todas as minhas perguntas, até a minha completa satisfação. Portanto, estou de acordo em participar do estudo.

Para ter uma cópia deste TCLE você deverá imprimi-lo ou deverá gerar uma cópia em

PDF para guarda-lo em seu computador. Você também poderá solicitar aos pesquisadores do estudo uma versão deste documento a qualquer momento por um dos e-mails registrados no final deste termo.

Responsáveis:

Professora Orientadora: Professora Dr<sup>a</sup>. Francielle Molon da Silva – CCSO/UFPEL

Pesquisadora: Thâmisa Ramos Flores dos Santos – PROFIAP/UFPEL - E-mail:

thamisa.ufpel@gmail.com

Se o participante tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina da UFPel – Endereço: Av Duque de Caxias, 250 – Fragata – Pelotas/RS- CEP: 96030-000 - Pelotas/RS; Telefone: (53) 3310-1800. E-mail: cep.famed@gmail.com

**\* 1. Você aceita participar do estudo “Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas”?**

Sim

Não







## Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas

### Seção 02: INFLUÊNCIA DA ATIVIDADE PROFISSIONAL SOBRE A VIDA FAMILIAR

Esta seção possui 22 afirmações que expressam como você se sente com relação à influência da vida profissional sobre a vida familiar e vice-versa.

Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada a seguir para expressar sua sensação sobre cada uma delas:

Muito Frequentemente 1	Frequentemente 2	Eventualmente 3	Raramente 4	Nunca 5
---------------------------	---------------------	--------------------	----------------	------------

Indique em que medida, na escala de 1 a 5, de que forma a sua atividade profissional influenciou na sua vida familiar, ao longo do último ano:

\* 17. Devido à minha atividade profissional, me sinto muito cansada para fazer as coisas que tenho que fazer em casa.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

\* 18. Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

\* 19. Devido à minha atividade profissional, tenho menos tempo para as atividades de casa.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

\* 20. Após um dia de trabalho estressante, fico facilmente irritável.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

\* 21. As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com problemas em casa.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

\* 22. Não consigo me desligar das preocupações profissionais quando estou em casa.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

\* 23. O que faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

## Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas

Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada a seguir para expressar sua sensação sobre cada uma delas:

Muito Frequentemente 1	Frequentemente 2	Eventualmente 3	Raramente 4	Nunca 5
------------------------------	---------------------	--------------------	----------------	------------

Indique em que medida, na escala de 1 a 5, ao longo do último ano, a sua vida familiar influenciou a sua atividade profissional:

\* 24. **A minha vida familiar me ajuda a descansar e a sentir-me preparada para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.**

1                      2                      3                      4                      5

\* 25. **As tarefas de casa me impedem de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha atividade profissional.**

1                      2                      3                      4                      5

\* 26. **O estresse em casa me torna mais irritável no trabalho.**

1                      2                      3                      4                      5

\* 27. **O afeto e a consideração que recebo em casa me dão mais autoconfiança na minha atividade profissional.**

1                      2                      3                      4                      5

\* 28. **As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso me dedicar à minha atividade profissional.**

1                      2                      3                      4                      5

\* 29. Não consigo me desligar das preocupações familiares ou pessoais durante a atividade profissional.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

\* 30. Conversar com meu/minha companheiro/a me ajuda lidar melhor com problemas profissionais.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

### Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas

As afirmações que se seguem têm a ver com a conciliação das suas obrigações familiares e profissionais.

Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada a seguir para expressar sua sensação sobre cada uma delas:

Muito Frequentemente 1	Frequentemente 2	Eventualmente 3	Raramente 4	Nunca 5
------------------------------	---------------------	--------------------	----------------	------------

Indique em que medida, na escala de 1 a 5, de que forma as obrigações familiares influenciaram nas atividades profissionais e vice-versa.

**\* 31. As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais (por exemplo pontualidade, rendimento diário, etc.)**

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

**\* 32. As minhas obrigações familiares me impedem de ter o tempo que gostaria para a minha atividade profissional/carreira.**

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

**\* 33. A minha atividade profissional dificulta o cumprimento das obrigações familiares.**

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

**\* 34. A minha atividade profissional me impede de estar com a família o tempo que desejaria.**

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

### Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas

As afirmações que se seguem têm a ver com a conciliação das suas obrigações familiares e profissionais **durante o período de trabalho remoto**, caso tenha trabalhado nessa modalidade:

\* 35. **Você esteve trabalhando em regime de trabalho remoto em algum período durante os meses de março de 2020 a agosto de 2022?**

(Em caso afirmativo, responda as próximas 3 perguntas, por favor)

Sim

Não

### Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas

Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada a seguir para expressar sua sensação sobre cada uma delas:

Prejudicou Muito 1	Prejudicou 2	Não prejudicou, nem melhorou 3	Melhorou 4	Melhorou Muito 5
--------------------------	-----------------	--------------------------------------	---------------	------------------------

Indique em que medida, na escala de 1 a 5, as suas obrigações familiares impactaram nas suas atividades profissionais e vice-versa, **durante o período de trabalho remoto**, caso tenha trabalhado nessa modalidade:

36. **Avalie o quanto a modalidade de trabalho remoto impactou na sua satisfação no trabalho.**

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

37. **Avalie o quanto a modalidade de trabalho remoto impactou no seu desempenho com as obrigações familiares.**

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

38. **Avalie o quanto a modalidade de trabalho remoto impactou no nível de sobrecarga de trabalho, considerando a conciliação das suas obrigações familiares e profissionais.**

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

## Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas

### Seção 03: PERFIL PROFISSIONAL E SOCIECONÔMICO

Esta seção possui 11 perguntas para identificação do perfil profissional e socioeconômico.

\* 39. **Categoria**

Docente

Téc. Administrativa em Educação

\* 40. **Estado Civil**

Solteira

Viúva

Casada

União Estável

Divorciada/Separada

\* 41. **Faixa Etária**

18 a 30 anos

51 a 60 anos

31 a 40 anos

61 a 70 anos

41 a 50 anos

+ 70 anos

\* 42. **Você tem filhos (as)?**

Sim

Não

\* 43. **Qual (is) idade (s) do/a (s) seu/ua(s) filho/a (s)?**

0 meses a 4 anos e 11 meses

5 a 12 anos e 11 meses

acima de 13 anos

Não tenho filhos

\* 44. **Escolaridade**

Ensino Fundamental

Mestrado

Ensino Médio

Doutorado

Ensino Superior Completo

Pós Doutorado

Especialização

\* 45. **Tempo de serviço na UFPel (em anos - apenas números). Especifique em anos completos, desconsiderando os meses. Exemplo: se você tiver 10 anos e 8 meses, considere 10 anos.**

\* 46. **Qual é a sua jornada de trabalho semanal na UFPel?**

20 horas

30 horas

40 horas

Outro (especifique)

\* 47. **Atualmente, você exerce algum cargo de chefia na UFPel?**

Sim

Não

\* 48. **Você recomendaria a UFPel para trabalhar?**

Sim

Não

\* 49. **Você se imagina trabalhando na UFPel nos próximos 10 anos?**

Sim

Não

**Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas**



Obrigada pela sua participação!!!

A sua participação é essencial para o sucesso desta pesquisa!!!

## APÊNDICE C – CARTA DE ANUÊNCIA DA INSTITUIÇÃO PESQUISADA E PARECER DE APROVAÇÃO NO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



Universidade Federal de Pelotas  
Reitoria  
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

### CARTA DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins, que estamos de acordo com a execução do projeto de pesquisa “SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UMA INVESTIGAÇÃO COM AS SERVIDORAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS”, desenvolvido pela pesquisadora THÂMISA RAMOS FLORES DOS SANTOS, discente do Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP/UFPel, sob a orientação da Professora Dr<sup>a</sup> FRANCIELLE MOLON DA SILVA.

A pesquisa tem como objetivo geral investigar o nível de satisfação no trabalho das mulheres servidoras técnico-administrativas e docentes da Universidade Federal de Pelotas, considerando o interesse em auxiliar no aprimoramento da gestão pública, em particular a Universidade Federal de Pelotas, no que tange, especialmente, ao fortalecimento dos vínculos positivos entre pessoa, trabalho e organização.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento por parte da pesquisadora aos requisitos das Resoluções do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares, comprometendo-se a utilizar os dados pessoais dos participantes da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas.

Pelotas/RS, 06 de junho de 2022.

Flávio Fernando Demarco  
Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação  
Universidade Federal de Pelotas

**Flávio Fernando Demarco**  
Pró-Reitor de Pesquisa,  
Pós-Graduação e Inovação/UFPel  
SIAPE: 421574

## DETALHAR PROJETO DE PESQUISA

## - DADOS DA VERSÃO DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Satisfação no Trabalho: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas  
**Pesquisador Responsável:** THAMISA RAMOS FLORES DOS SANTOS  
**Área Temática:**  
**Versão:** 2  
**CAAE:** 60988822.6.0000.5317  
**Submetido em:** 16/08/2022  
**Instituição Proponente:** Faculdade de Medicina  
**Situação da Versão do Projeto:** Aprovado  
**Localização atual da Versão do Projeto:** Pesquisador Responsável  
**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio



Comprovante de Recepção:  PB\_COMPROVANTE\_RECEPCAO\_1983671

## - DOCUMENTOS DO PROJETO DE PESQUISA

	Tipo de Documento	Situação	Arquivo	Postagem	Ações
<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Versão Atual Aprovada (PO) - Versão 2               <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Pendência de Parecer (PO) - Versão 2                   <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Documentos do Projeto                       <ul style="list-style-type: none"> <li>Comprovante de Recepção - Submissã</li> <li>Declaração de Pesquisadores - Submis</li> <li>Declaração de concordância - Submiss</li> <li>Folha de Rosto - Submissão 3</li> <li>Informações Básicas do Projeto - Subm</li> <li>Outros - Submissão 3</li> <li>Projeto Detalhado / Brochura Investigaç</li> <li>Recurso Anexado pelo Pesquisador - S</li> <li>TCLE / Termos de Assentimento / Justif</li> </ul> </li> <li>▶ Apreciação 3 - Faculdade de Medicina da U</li> </ul> </li> <li>▶ Projeto Completo</li> </ul> </li> </ul>					

## - LISTA DE APRECIÇÕES DO PROJETO

Apreciação *	Pesquisador Responsável *	Versão *	Submissão *	Modificação *	Situação *	Exclusiva do Centro Coord. *	Ações
PO	THAMISA RAMOS FLORES DOS SANTOS	2	16/08/2022	23/08/2022	Aprovado	Não	   