



**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.

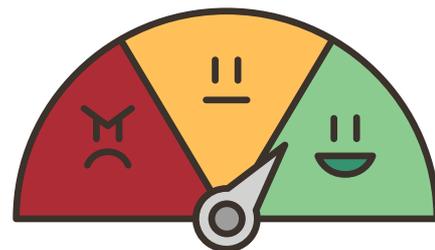
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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">• Chefia• Colegas	<ul style="list-style-type: none">• Promoções• Natureza do Trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Salário

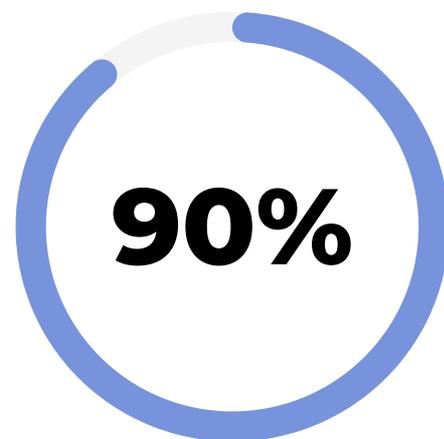
Fonte: Elaborado pela autora

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:

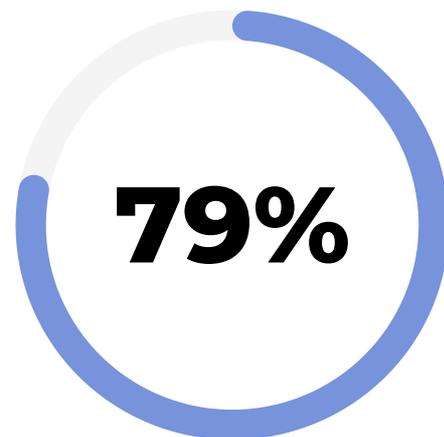
DOCENTES	TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS
<ul style="list-style-type: none">• Satisfação: Chefia	<ul style="list-style-type: none">• Satisfação: Chefia e Colegas
<ul style="list-style-type: none">• Indiferença: Colegas, Natureza do Trabalho e Promoções	<ul style="list-style-type: none">• Indiferença: Natureza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

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



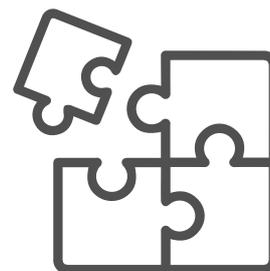
Para observar a influência mútua entre as responsabilidades familiares e profissionais foram analisados os resultados da Escala *Spillover* Trabalho-Família que foi dividida em 4 fatores (Trabalho-Família positivo, Trabalho-Família negativo, Família-Trabalho positivo e Família-Trabalho negativo), sendo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

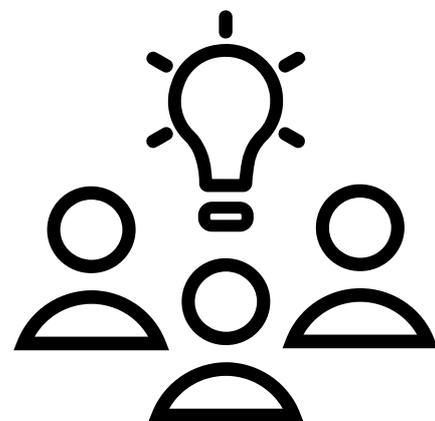


Rodas de Conversa com discussões sobre as temáticas Satisfação no trabalho e conciliação Trabalho-Família com foco nas mulheres

- 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

Orientadora: Prof^a Dr^a Francielle Molon da Silva

Contato: 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.