

**RECOMENDAÇÕES DE POLÍTICAS
INSTITUCIONAIS VOLTADAS ÀS SERVIDORAS
MÃES DE FILHOS PEQUENOS NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA, CAMPUS
UFV-FLORESTAL**

Ana Luíza Santos Nascimento
Orientadora: Adriana Ventola Marra
Florestal
2024



RECOMENDAÇÕES DE POLÍTICAS INSTITUCIONAIS VOLTADAS ÀS SERVIDORAS MÃES DE FILHOS PEQUENOS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA, CAMPUS UFV-FLORESTAL

Relatório técnico apresentado pela mestranda Ana Luíza Santos Nascimento ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação da docente Adriana Ventola Marra, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Descrição da situação problema

04

Contextualização

04

Objetivos

04

Diagnóstico

04

Recomendações de melhorias

05

Responsáveis pela proposta de intervenção e data

07

Referências

07

Protocolo de recebimento

09

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

CONTEXTUALIZAÇÃO

Desde os primórdios, os estereótipos e desigualdades de gênero se manifestam na sociedade, principalmente através da divisão sexual do trabalho (Hirata, 2015; Martins et al., 2022). As mulheres são associadas a funções domésticas e homens a atividades remuneradas fora de casa. Movimentos feministas e femininos em prol de igualdade de direitos conquistaram avanços e mudanças sociais (Silveira; Bendassolli, 2018). Apesar disso, as mulheres ainda são as maiores responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidados e precisam conciliar seus múltiplos papéis familiar e laboral (Padavic et al., 2019). non molestiae doloremque.

Frente a esse contexto, a dissertação de mestrado “CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO NO SUPORTE ÀS SERVIDORAS PÚBLICAS”, buscou-se descobrir, ouvindo as servidoras docentes e técnicas administrativas, mães de filhos pequenos da UFV-campus florestal quais os tipos de suporte organizacional podem ajudá-las a conciliar trabalho e família e melhorar seu desempenho no trabalho.

Considerando os resultados obtidos, é relevante que a organização pública analisada seja alvo de uma proposta de intervenção. Tal medida busca alcançar os objetivos do Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP e possibilitar benefícios tangíveis, como maior produtividade e satisfação no trabalho, o que pode impulsionar o sucesso da organização como um todo.

OBJETIVOS

O objetivo deste Relatório Técnico é propor formas de suporte organizacional que possam auxiliar as servidoras da UFV-CAF na conciliação das esferas familiar e laboral. Ressalta-se que tais ações de suporte foram elaboradas com base na análise da realidade e nos anseios das servidoras pesquisadas. Portanto, é importante que sejam analisadas e debatidas quanto à sua aplicabilidade e viabilidade.

DIAGNÓSTICO

Este diagnóstico foi realizado com base na análise dos dados coletados por meio de entrevistas com as servidoras docentes e técnicas administrativas, mães de filhos pequenos, da UFV-CAF. De acordo com a teoria, filhos, principalmente pequenos é um fator determinante entre as mulheres para situações de conflito entre trabalho e família. A faixa etária dos filhos foi determinada com base no limite máximo de pagamento do auxílio-creche, concedido para os dependentes de servidores públicos federais, conforme Decreto nº 977 de 1993.

Na UFV-CAF, em um total de 297 servidores efetivos, 100 são mulheres (Universidade Federal de Viçosa, 2022b). Dentre as 100 servidoras efetivas do Campus, 25 são mães de filhos até 5 anos de idade e, portanto, público-alvo desse estudo. No total foram realizadas 14 entrevistas, entre os meses de dezembro de 2023 e fevereiro de 2024.

Inicialmente, buscou-se analisar as dinâmicas familiares das servidoras em relação as tarefas domésticas e cuidados com os filhos e suas experiências e perspectivas em relação ao trabalho na UFV-CAF. Os resultados mostraram que as servidoras enfrentam desafios significativos em sua rotina diária, tornando a conciliação entre trabalho e família uma tarefa árdua. Ambas assumem a maior parte das responsabilidades no planejamento e execução das atividades domésticas e de cuidados com os filhos em suas residências e possuem uma alta demanda de trabalho.

Observou-se que as servidoras utilizam diversas estratégias para equilibrar os papéis familiar e laboral, incluindo o uso de remédios para ansiedade, prática de atividades físicas e negociações de flexibilização no trabalho. Elas também recebem suporte de familiares, instituições como escola e creche, e benefícios governamentais como auxílio-creche e extensão da licença maternidade. Além disso, contam com apoio de colegas e superiores no ambiente de trabalho.

Contudo, as estratégias pessoais utilizadas e o suporte social recebido são insuficientes para minimizar a sobrecarga com o acúmulo de funções. Essa luta contínua tem impactos não apenas em suas carreiras, mas também em suas vidas familiares. Foram relatados impactos na saúde física e casos de estresse, exaustão, burnout, sentimento de culpa e frustração, além da queda na produtividade no trabalho e absenteísmo.

Esse diagnóstico reflete a necessidade de se pensar em formas de suporte que possam promover um ambiente de trabalho mais equitativo e saudável para as servidoras da UFV-CAF, mães de filhos pequenos, melhorando assim o seu desempenho e produtividade.

RECOMENDAÇÕES DE MELHORIAS

A partir do diagnóstico apresentado, recomenda-se a implementação de algumas formas de suporte organizacional que propiciem um ambiente de trabalho mais saudável e equitativo na UFV-CAF.

As entrevistadas compartilharam sugestões de suporte, que poderiam auxiliar na conciliação entre seus papéis. Destacaram a necessidade de uma volta gradual da licença maternidade e flexibilidade de horário para lidar com imprevistos familiares, especialmente para mães com crianças pequenas. Autores como Kim, Ma e Wang (2023) destacam as mulheres têm uma maior propensão a buscar flexibilidade no ambiente de trabalho, o que pode reduzir o tempo dedicado ao trabalho e as demandas associadas a ele, permitindo que atendam às suas responsabilidades familiares. A possibilidade de jornada de trabalho híbrida foi apontada como uma medida facilitadora da

Outra demanda foi a necessidade de estruturas adequadas no local de trabalho para amamentação e creches nas instalações da instituição, com a criação de uma creche no local de trabalho sendo a proposta mais aclamada. Piszczek (2018) ressalta que a introdução de programas de cuidados infantis pode diminuir as taxas de rotatividade e ter um impacto positivo no desempenho organizacional.

Além disso, enfatizou-se a importância de programas de apoio comunitário, como rodas de conversa e suporte psicológico, para promover o bem-estar emocional das mães servidoras. Slingh et al. (2018) relatam que os indivíduos que percebem um nível mais elevado de suporte por parte da organização geralmente demonstram uma maior dedicação e vínculo com sua profissão.

Diante do exposto, considerando os anseios e as necessidades das servidoras pesquisadas, propõem-se as seguintes ações de suporte organizacional:

- Implementação de uma jornada de trabalho mais flexível nos primeiros anos de maternidade;
- Oferecimento de programas de suporte a saúde e bem-estar voltados para mães;
- Criação de um espaço, dentro da UFV-CAF, para que as mães possam deixar seus filhos.

É importante reforçar que existe a ciência de que, para a implementação de tais medidas de suporte é necessário, antes de tudo, um estudo da sua viabilidade. Além disso, seria essencial a criação de um plano de implementação para cada uma delas. Contudo, a proposição de tais ações contribui para um debate e reflexão dos gestores da instituição acerca da importância da conciliação entre trabalho e família no aumento da satisfação no trabalho e na melhora do desempenho das servidoras.

No quadro 1, apresenta-se uma síntese da proposta de intervenção sugerida para a UFV-CAF, com o objetivo de auxiliar na conciliação entre trabalho e família das servidoras docentes e técnicas administrativas que são mães de filhos pequenos.

Quadro 1 – Síntese da proposta de intervenção sugerida para a UFV-CAF

Diagnóstico
• Incidência de conflito entre trabalho e família • Estresse • Exaustão • Burnout • Absenteísmo
Proposta de intervenção – Medidas de Suporte Organizacional
• Implementação de uma jornada de trabalho flexível nos primeiros anos de maternidade • Oferecimento de programas de suporte a saúde e bem-estar voltados para mães • Criação de um espaço (creche), dentro da UFV-CAF, para que as mães pudessem deixar seus filhos
Melhorias esperadas
• Satisfação no trabalho • Aumento do desempenho • Comprometimento • Comportamento de cidadania organizacional

Fonte: Elaborado pela autora

RESPONSÁVEIS PELO RELATÓRIO

• Prof. Dra. Adriana Ventola Marra
(aventola@ufv.br)

• Ana Luíza Santos Nascimento
(ana.l.nascimento@ufv.br)

Data de realização: 29 de maio de 2024

REFERÊNCIAS

BRASIL, Decreto nº 977 (1993). Dispõe sobre a assistência pré-escolar destinada aos dependentes dos servidores públicos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretos/antigos/d0977.htm. Acesso em 02 out. 2022.

HIRATA, H. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. Friedrich Ebert Stiftung Brasil, n.7, p. 4-20, 2015.

KIM, M.; MA, E.; WANG, L. Work-family supportive benefits, programs, and policies and employee well-being: Implications for the hospitality industry. International Journal of Hospitality Management, v. 108, n.10, p. 1-17, 2023.

MARTINS, S. dos S. V. et al. Entre a casa e o trabalho: dilemas e conciliações na perspectiva dos casais de dupla jornada. In: ENCONTRO DA ANPAD, 46., 2022, on-line. Anais eletrônicos [...]. Maringá: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2022. Disponível em: <http://www.anpad.org.br>. Acesso em: 10 abril de 2023.

PADAVIC, I.; ELY, R. J.; REID, E. M. Explaining the persistence of gender inequality: The work-family narrative as a social defense against the 24/7 work culture. Administrative Science Quarterly, v. 65, n. 1, p. 61-111, 2019.

PISZCZEK, M. M. Reciprocal Relationships Between Workplace Childcare Initiatives and Collective Turnover Rates of Men and Women. *Journal of Management*, v. 46, n. 3, p. 470-494, 2020.

SINGH, Romila et al. Why do women engineers leave the engineering profession? The roles of work-family conflict, occupational commitment, and perceived organizational support. *Human resource management*, v. 57, n. 4, p. 901-914, 2018.

SILVEIRA, S. S.; BENDASSOLLI, P. F. Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 18, n. 3, p. 422-429, 2018.

UFV, Serviço de Gestão de Pessoas UFV-CAF, 2022.

PROTOCOLO DE RECEBIMENTO DO PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO

Ao
Diretor Geral
Universidade Federal de Viçosa, Campus UFV-Florestal

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado “Recomendações de políticas institucionais voltadas às servidoras mães de filhos pequenos na Universidade Federal de Viçosa, Campus UFV-Florestal”, derivado da dissertação de mestrado “CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO NO SUPORTE ÀS SERVIDORAS PÚBLICAS”, de autoria de Ana Luíza Santos Nascimento.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada [Universidade Federal de Viçosa](#).

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um [Relatório Técnico Conclusivo](#) e seu propósito é [propor formas de suporte organizacional que possam auxiliar as servidoras da UFV-CAF na conciliação das esferas familiar e laboral](#).

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço profiap@ufv.br.

Forestal, MG, 04 de junho de 2024.

Registro de recebimento

Diretor Geral UFV-FLORESTAL

Discente: Ana Luíza Santos Nascimento

Orientadora: Pra. Dra. Adriana Ventola Marra

Universidade Federal de Viçosa

04 de junho de 2024