

EVIDENCIANDO A PROBLEMÁTICA DO TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO DAS TAES NA UFG

Relatório Técnico



EVIDENCIANDO A PROBLEMÁTICA DO TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO DAS TAES NA UFG

Relatório técnico apresentado pela mestrand **Hélida Carolinne Medeiros de Moraes Silva** ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação da docente Profa. Dra. Maria Carolina Carvalho Motta, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



SUMÁRIO

Resumo 03

Contexto e/ou organização e/ou
setor da proposta 05

Público-alvo da proposta 07

Descrição da situação-problema 09

Objetivos da proposta de intervenção 11

Diagnóstico e análise 13

Proposta de intervenção 15

Responsáveis pela proposta de
intervenção e data 17

Referências 19

RESUMO

O presente relatório destaca a importância das políticas institucionais na redução da desigualdade de gênero e sugere a técnica de implantação de políticas públicas institucionais na Universidade Federal de Goiás (UFG), com foco na redução da desigualdade de gênero entre os servidores, especialmente no apoio às servidoras Técnicas Administrativas da Universidade Federal de Goiás (UFG) que são mães.

Na pesquisa, que deu origem a este relatório, foi identificada a existência de desigualdade de gênero na UFG e, por isso,

sugeriu-se a aplicação da metodologia do marco lógico para a construção de uma política institucional na Universidade. Além disso, foram elaborados indicadores e um questionário censitário, que serão recomendados para a UFG. Espera-se que este estudo contribua para uma compreensão mais profunda da maternidade e suas consequências, e promova o equilíbrio entre as demandas de cuidado e o desenvolvimento da carreira das mulheres que são mães, visando uma maior equidade de gênero no mercado de trabalho.



Destaca-se, aqui, a importância da observância de perspectivas feministas, por meio de teorias como da economia do cuidado, do teto de vidro e da transversalidade de gênero na construção de políticas que visam reduzir a desigualdade de gênero, especialmente no contexto da gestão de pessoas nas organizações.

Políticas públicas e institucionais ineficazes contribuem para a perpetuação da desigualdade de gênero e afeta tanto as famílias quanto as organizações e a economia.

Diante dessa realidade, a dissertação de mestrado intitulada **“Rompendo barreiras e desafiando limites: trabalho produtivo e reprodutivo das mulheres técnico-administrativas da Universidade Federal de Goiás”** buscando entender como as mulheres que são mães e servidoras técnicas administrativas da UFG conciliam maternidade e carreira, o papel das políticas institucionais nessa dinâmica e, especialmente, como implantar uma política dentro da Universidade, esta pesquisa investigou técnica de implantação de políticas públicas institucionais na Universidade Federal de Goiás (UFG), com foco na redução da desigualdade de gênero entre os servidores, especialmente no apoio às servidoras Técnicas Administrativas que são mães. A revisão bibliográfica da pesquisa buscou compreender a realidade vivida pelas mulheres brasileiras, considerando aspectos culturais, históricos e legislativos que influenciam na conciliação do trabalho formal com a criação dos filhos e outras atividades de cuidado. Também foi realizada uma reflexão sobre as teorias da economia do cuidado, do teto de vidro e da transversalidade de gênero na construção de políticas que visam reduzir a desigualdade de gênero, especialmente no contexto da gestão de pessoas nas organizações.

Na metodologia, foram utilizadas abordagens quantitativas e qualitativas, utilizando dados numéricos e descritivos por meio de pesquisa documental e bibliográfica, com base em fontes secundárias, como informações obtidas na UFG e em outras universidades federais brasileiras, além de análises legislativas relacionadas a essas instituições e seus servidores. Foi utilizada a técnica de análise e formulação de políticas públicas baseada em evidências, que envolve a coleta e análise rigorosa de dados e informações. Após a análise dos resultados, foi identificada a existência de desigualdade de gênero na UFG.

Diante disso, o trabalho sugeriu a aplicação da metodologia do marco lógico (MML) (Pfeiffer, 2014; Pereira et al, 2009; Ortegón et al, 2005) para a construção de uma política institucional na universidade. Essa metodologia é fundamentada em uma perspectiva racional do processo de formulação de políticas.

Assim, como fruto do referido trabalho acadêmico-profissional, foram elaborados indicadores e um questionário censitário, que serão apresentados à UFG com a recomendação de sua aplicação. Espera-se que este estudo e essa recomendação contribua para uma compreensão mais profunda da maternidade e suas consequências, além de possibilitar o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais que promovam um equilíbrio entre as demandas de cuidado e o desenvolvimento da carreira das mulheres que são mães. O objetivo final é aproximar-nos de uma maior equidade de gênero no mercado de trabalho.

CONTEXTO

Relatórios recentes da Organização das Nações Unidas (ONU) revelam uma grande disparidade no trabalho remunerado entre homens e mulheres. Segundo a ONU, as mulheres dedicam três vezes mais horas a esse tipo de trabalho do que os homens (ONU, 2022). A desigualdade se acentua ainda mais após a chegada dos filhos, quando as responsabilidades de trabalho doméstico e cuidado recaem principalmente sobre as mulheres. Isso levanta questões importantes sobre a conciliação da maternidade e do trabalho formal, especialmente no que diz respeito às políticas institucionais parentais e seu impacto na vida profissional e pessoal das mulheres mães (Duffy, et al, 2020).

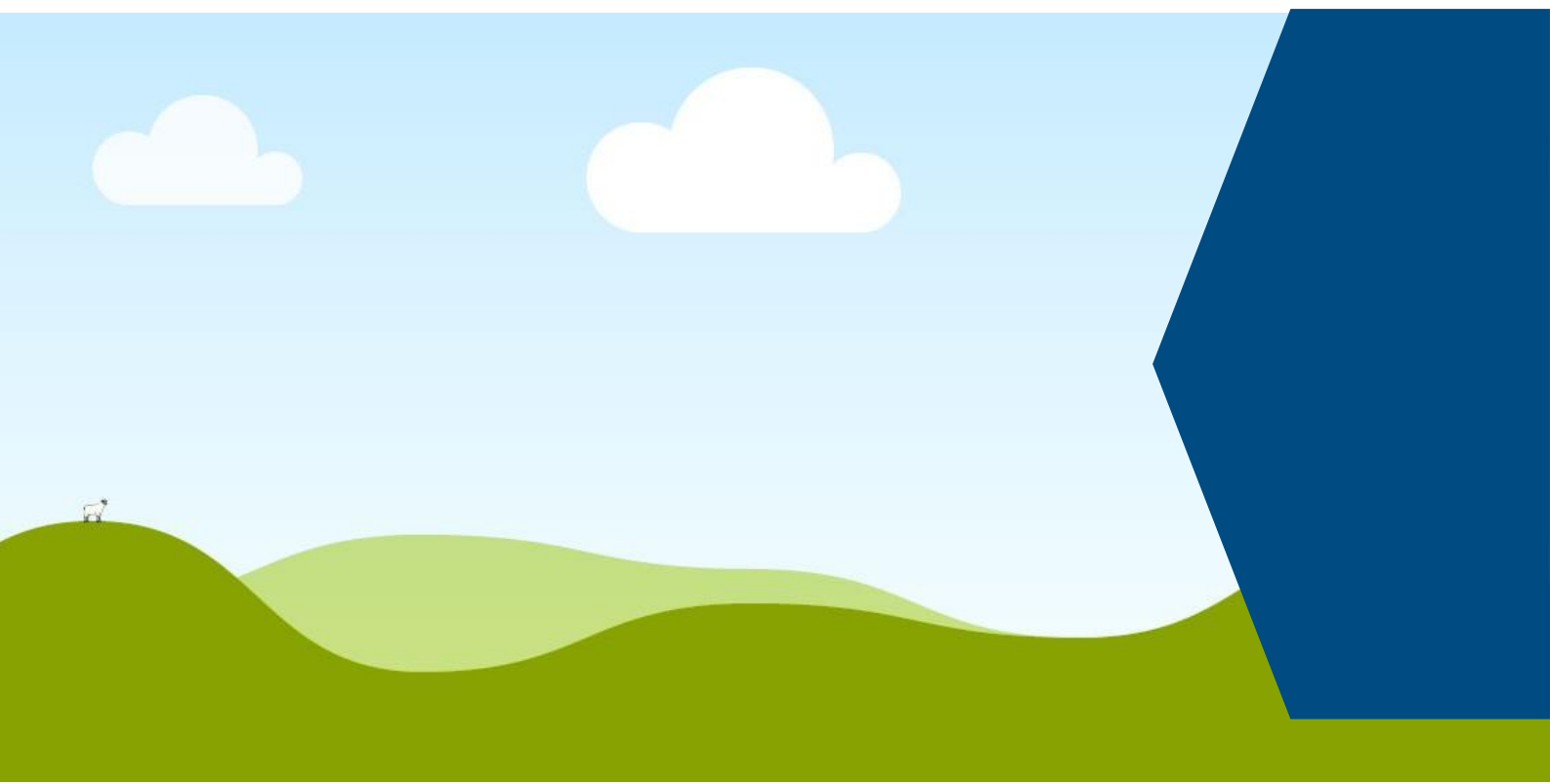
Em vista a esse contexto, a pesquisa objetivou, numa perspectiva de gênero, investigar como implementar políticas públicas institucionais dentro da Universidade Federal de Goiás (UFG), com foco na redução da desigualdade de gênero, dentre os servidores da UFG, em especial no apoio às servidoras Técnico Administrativas da UFG (TAE's), que são mulheres e mães, em relação ao desempenho de trabalho produtivo e reprodutivo.

A escolha de TAE's se justifica devido à dificuldade de flexibilidade na jornada de trabalho desses profissionais. Exclui-se do presente trabalho servidoras docentes da UFG, em razão da natureza do trabalho delas, que têm horário de trabalho presencial e em casa.

A implantação de uma política institucional parental dentro da UFG, como, por exemplo, a flexibilização da jornada de trabalho, ajudará no cumprimento do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), em referência à política de inclusão.

Partindo da hipótese de que as servidoras, que são responsáveis por tarefas de cuidados no campo privado, e não têm apoio institucional, sentem-se inseguras no desempenho de suas funções, a política institucional parental será um alento e oportunidade de melhoria de desempenho das diversas funções que lhe são conferidas, bem como ferramenta de combate à desigualdade de gênero e inclusão social.

as mulheres dedicam três vezes mais horas a esse tipo de trabalho do que os homens (ONU, 2022)



Não é por acaso que um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS 5), intenciona alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, dentre outros, pelo reconhecimento e valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais (ONU, 2022).

Isto pois, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na conciliação do trabalho doméstico e vida profissional têm raízes históricas, sociais e culturais profundas, conforme demonstrado na breve retrospectiva histórica acima, o que significa que as barreiras e desafios que as mulheres enfrentam ao tentar conciliar suas responsabilidades domésticas com suas carreiras não são apenas resultado de circunstâncias atuais, mas têm origens que remontam ao longo da história e são influenciadas por dinâmicas sociais e culturais.

E, ao ter filhos, a mulher tem impacto direto no seu trabalho formal, pois a divisão das tarefas de cuidado é majoritariamente exercida pelas mães, que se veem com maior sobrecarga pelo acúmulo de funções (Simões e Hashimoto, 2012; Emídio e Castro, 2021).

Lavar, passar, fazer compras, dar banho, escovar os dentes, dar remédio, fazer a lancheira da escola, levar ao médico, levar ao dentista, planejar o café da manhã, almoço, lanche da tarde, jantar, essas e muitas outras atividades desempenhadas rotineiramente e em sua grande maioria por mulheres e mães é um trabalho invisibilizado, por não ter o devido reconhecimento nem ser valorado. A teoria da economia do cuidado, conceito teórico, estudado dentro da economia feminista, busca justamente valorar o trabalho reprodutivo, bem como articular demandas de equidade de gênero (Carrasco, 2018; Diaz e Wosniak, 2022;). A importância da conceituação da economia do cuidado se dá pelo seu papel norteador para os formuladores de políticas públicas, especialmente para formulação de políticas sociais.

A economia do cuidado foi escolhida para orientar este estudo precisamente por tratar-se de uma proposta de mudança cultural e social para criação de uma política pública com perspectiva de gênero no que se refere à sobrecarga de trabalho atribuída às mulheres. Segundo Carrasco (2018), que adota em seu trabalho a economia feminista da ruptura. A economia feminista tem uma premissa clara: não nos agrada a realidade socioeconômica e, portanto, desejamos alterá-la e para isso é preciso um conhecimento do funcionamento da realidade que se deseja transformar, para poder averiguar os problemas mais relevantes, os mecanismos mais adequados e as alianças necessárias que façam com que seja possível experimentar o início dessa transformação rumo aos objetivos propostos.

Em atenção à uma perspectiva feminina, além da invisibilidade do trabalho de cuidado, desempenhado majoritariamente pelas mulheres (Simões e Hashimoto, 2012; Emídio e Castro, 2021), elas, quando inseridas no mercado de trabalho, ainda, precisam lidar com outros desafios, advindos do estereótipo de gênero. Dessa forma, ao traçar uma trajetória profissional, as mulheres se deparam com diversas barreiras, como é o caso do teto de vidro, termo utilizado para representar a barreira invisível (transparente), mas firme o suficiente para impedir que as mulheres alcancem cargos de comando e tornando a jornada profissional da mulher mais penosa e opressora (Nunes e Lima, 2021).

A divisão sexual do trabalho, que reserva às mulheres a responsabilidade pelo trabalho doméstico e cuidado com os filhos, sobrecarrega e desencadeia diferenças salariais entre homens e mulheres, bem como, exclui as mulheres de cargos de liderança, acarretando de certo modo uma segregação hierárquica, pois, além do fator discriminatório, manifesto ou velado, elas desejam evitar os obstáculos e conflitos de conciliar suas vidas profissionais e familiares (Vaz, 2013 e Abbondanza et al, 2021).

A evolução da mulher no mercado de trabalho tem sido um processo de conquista progressiva de mais espaço e oportunidades, mas ainda enfrenta muitos desafios significativos. Estereótipos de gênero, a sobrecarga da economia do cuidado sobre as mulheres e mães e o teto de vidro, que limita seu acesso a cargos de alto nível e salários mais altos, são obstáculos que precisam ser superados a fim de se atingir a igualdade de gênero.

PÚBLICO-ALVO

O público alvo desta pesquisa são todos os servidores, especialmente servidoras Técnica Administrativas que são mulheres e mães, da Universidade Federal de Goiás, pois o objetivo do questionário, bem como o preenchimento dos indicadores é que a UFG conheça e levante dados suficientes para subsidiar o levantamento e definição precisa do problema.

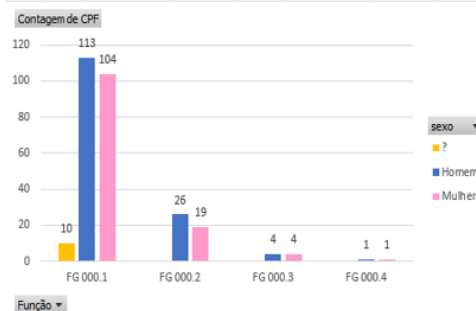
O objetivo é que a administração da Universidade utilize o questionário para obter informações sobre seus servidores e servidoras por meio de uma pesquisa que valorize a economia do cuidado e compreenda seu impacto em suas vidas. Essas informações serão essenciais para a formulação de uma política ideal e mais benéfica para o público beneficiário e para a própria universidade.

TÍTULO DADO

EVIDENCIANDO A PROBLEMÁTICA DO TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO DAS TAES NA UFG

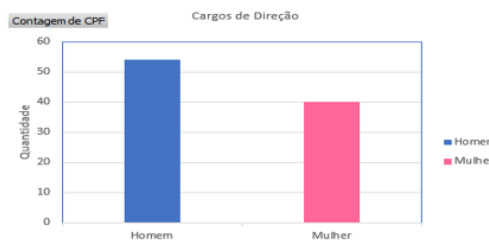
Questionário censitário para preenchimento de indicadores.

Figura 6: Número de ocupantes de função gratificada da UFG por gênero



Fonte: Extraído do Portal da Transparência do Governo Federal (2023)

Figura 7: Número de ocupantes de Cargos de Direção UFG por gênero



Fonte: Extraído do Portal da Transparência do Governo Federal (2023)

DADOS

➤ AFASTAMENTOS

– mais de 80% (oitenta por cento) dos afastamentos para acompanhamento familiar foi realizado por

– mais de 70% (setenta por cento) dos **afastamentos** por questões de **saúde mental** são de servidoras mulheres

➤ Teto de vidro

– cerca de 51% são Funções gratificadas na UFG são ocupadas por homens

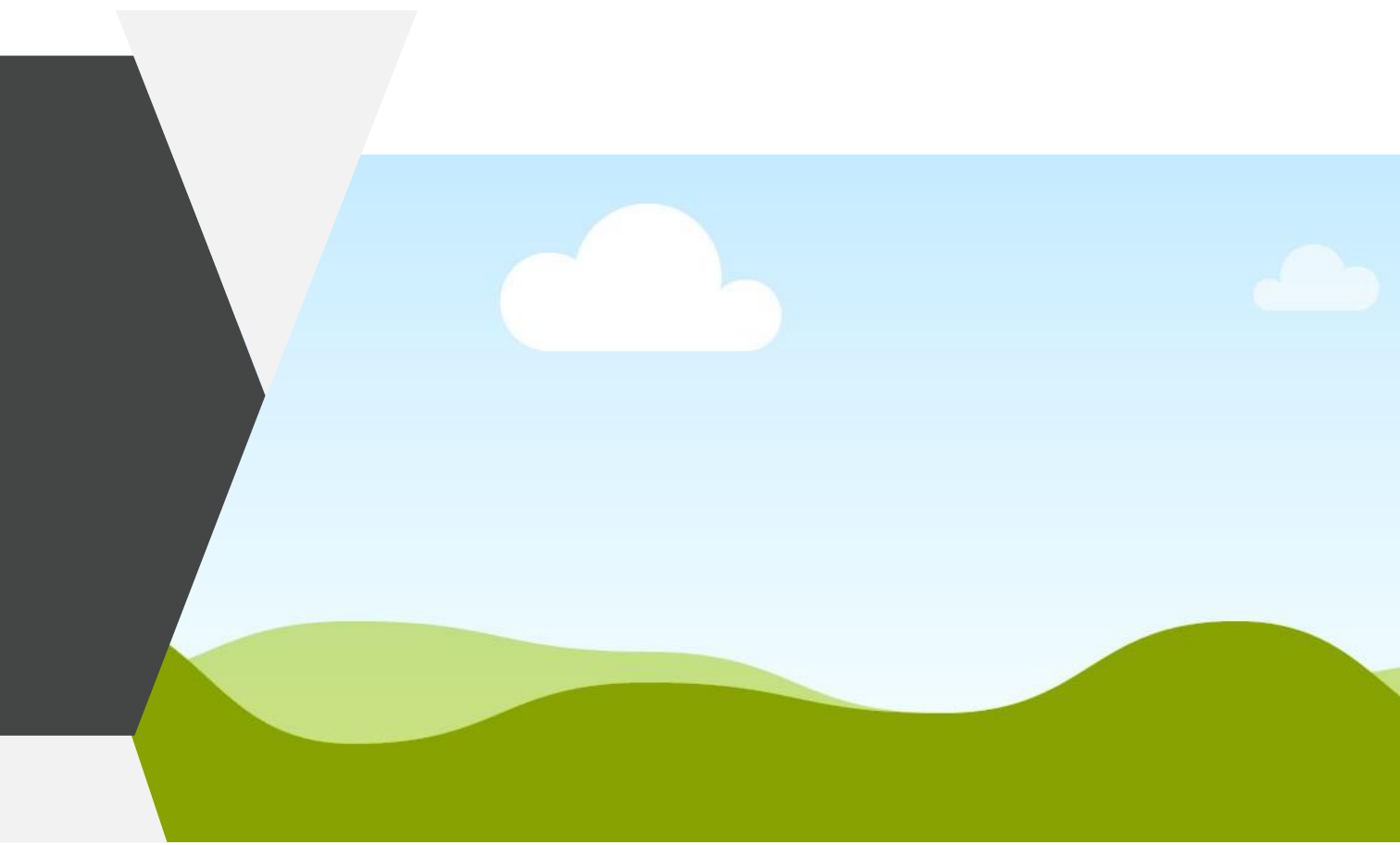
– 57% dos Cargos de Gestão são ocupados por homens

Pautada na perspectiva de gênero, bem como numa análise sobre a existência ou não de desigualdade de gênero dentro da UFG, essa pesquisa buscou identificar as seguintes informações: A) Pesquisar a existência de políticas que abarque pais e mães servidores da UFG; B) Analisar dados do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS/UFG) referente ao afastamento de servidores para acompanhamento de dependentes por questão de saúde, bem como os afastamentos por questões de saúde mental do próprio servidor; C) Identificar a existência de Políticas em outras Universidade Federais com Reitoria em capitais brasileiras e no Distrito Federal.

Os dados obtidos evidenciaram informações relevantes e comprovaram a existência de desigualdade de gênero na UFG, como o número elevado de afastamentos de mulheres em relação aos homens para acompanhamento familiar por questões de saúde, bem como número significativo de afastamentos por questões de saúde mental do gênero feminino em relação ao gênero masculino. Também foi identificado, por meio dos dados obtidos, que dentro na Universidade existe o fenômeno do teto de vidro, considerando que mais de 50% (cinquenta por cento) das Funções Gratificadas e dos Cargos de Direção da Universidade são ocupados por pessoas no sexo masculino, mesmo diante de um quadro de servidores onde mais 50% (cinquenta por cento) são pessoas no sexo feminino.

A partir desses dados, ficou evidenciada a existência de desigualdade de gênero dentro da UFG, que não é percebida na rotina das atividades administrativas e acadêmica. Diante disso, o trabalho buscou propor a construção de uma política institucional que promovesse práticas que garantam a equidade de gênero no ambiente de trabalho. No entanto, constatou-se a falta de dados suficientes para embasar e apoiar a proposição de uma política pública específica para a UFG, que aborde e reduza a desigualdade de gênero existente.

Dessa forma, diante da diversidade e particularidades das pessoas que compõem a Universidade; considerando a realidade na qual as servidoras Técnicas Administrativas estão inseridas, dentro da UFG, Instituição pública de ensino, bem como a constatação de ausência de diretrizes que visem atender às demandas inerentes à conciliação entre maternidade e o trabalho formal, sob uma perspectiva de gênero, considerando, ainda, que já existe uma predisposição da UFG em atender os problemas, porque já existe, dentro da Secretaria de Inclusão, uma Diretoria de Mulheres, juntamente com as evidências que comprovam a existência de um problema social que fortalece a desigualdade entre homens e mulheres na UFG, o trabalho investigou a técnica de implantação de políticas públicas institucionais dentro da Universidade Federal de Goiás (UFG).



⊕

Quadro 5: Relação de Políticas Institucionais para Parentalidade na UFG

	ESPERADAS	UFG
1	Incentivo à maior participação parental na vida familiar	
2	Flexibilidade de Horários	
3	Serviços de Acolhimento de crianças	
4	Auxílio Creche (Lei nº8.112/1990)	x
5	Licença saúde da família (Lei nº8.112/1990)	x
6	Prestação de cuidados a idosos	
7	Teletrabalho	
8	Auxílio-natalidade (Lei nº8.112/1990)	x
9	Licença à gestante, à adotante, correspondente a 120 (cento e vinte) dias e 90 (noventa) dias consecutivos, respectivamente (Lei nº8.112/1990)	x
⊕ 10	Licença-paternidade de até 20 dias (Lei nº8.112/1990)	x
11	Horário especial para servidores que têm <u>cônjuge, filho ou dependente com deficiência</u> (Lei nº8.112/1990)	x
12	Salas de amamentação e flexibilidade para amamentação	

Fonte: Adaptado de Teixeira e Nascimento (2011) e item 2.2.3 deste trabalho.

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

A Universidade Federal de Goiás possui, em sua comunidade, diversas mulheres com vínculos distintos com a instituição. No entanto, constatou-se a ausência de políticas institucionais próprias da Universidade que observa-se questões relativas ao trabalho de cuidado, embora haja uma Diretoria de Mulheres e Diversidades (dentro de uma Secretaria de Inclusão) na Universidade, políticas institucionais efetivas carecem de implementação.

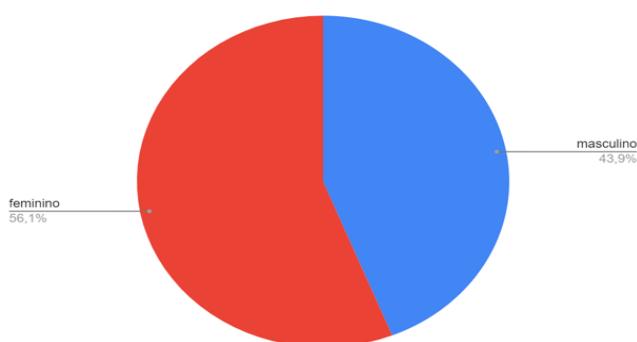
Nesse sentido, o trabalho buscou propor a construção de uma política institucional que promovesse práticas que garantam a equidade de gênero no ambiente de trabalho. No entanto, constatou-se a falta de dados suficientes para embasar e apoiar a proposição de uma política pública específica para a UFG, que aborde e reduza a desigualdade de gênero existente e ao mesmo tempo, apurou dados que evidenciam a existência de desigualdade de gênero na Universidade, influenciado por questões de estereótipo e atividade de cuidado.

Dessa forma, diante da diversidade e particularidades das pessoas que compõem a Universidade, a pesquisa investigou a técnica de implantação de políticas públicas institucionais dentro da Universidade Federal de Goiás (UFG).

Assim, foi apresentada a metodologia do Marco Lógico (Pfeiffer, 2014; Pereira et al, 2009; Ortégón et al, 2005) para formulação de política pública baseada em evidências, com ênfase na primeira fase da metodologia, que trata do diagnóstico de problemas e levantamento de objetivos, utilizando ferramentas como a Árvore de Problemas e a Árvore de Objetivos, com foco na redução da desigualdade de gênero, entre os servidores da UFG, em especial no apoio às servidoras Técnico Administrativas da UFG (TAE's), que são mulheres e mães, em relação ao desempenho do trabalho produtivo e reprodutivo.

Ainda, foram elaborados indicadores, que orientaram a criação de um questionário, semelhante a um censo, que será apresentado à UFG. O objetivo é que a administração da Universidade o utilize para obter informações sobre seus servidores e servidoras por meio de uma pesquisa que valorize a economia do cuidado e compreenda seu impacto em suas vidas. Essas informações serão essenciais para a formulação de uma política ideal e mais benéfica para o público beneficiário e para a própria universidade.

Figura 4: Porcentagem de mulheres e homens TAES UFG



Fonte: ANALISA UFG (2022)

OBJETIVOS DA PROPOSTA

A proposta objetiva apresentar uma técnica de implantação de políticas públicas institucionais dentro da Universidade Federal de Goiás (UFG), por meio de levantamento de evidências, com foco na redução da desigualdade de gênero, entre os servidores da UFG, em especial no apoio às servidoras Técnico Administrativas da UFG (TAE's), que são mulheres e mães, em relação ao desempenho do trabalho produtivo e reprodutivo e recomendar intervenção.

➤ **Levantamento de evidências – indicadores e diagnóstico sobre gênero e trabalho**

Propor processo de levantamento de evidência, por meio de indicadores e diagnóstico sobre gênero e trabalho, dentro da UFG, voltados para a parentalidade.

Quadro 10: Metodologia do Marco Lógico

METODOLOGIA DO MARCO LÓGICO				
FASE 1 Identificação do problema e Análise de soluções alternativas		FASE 2 Planejamento		* MML
Passo 01:	Análise de envolvidos	Passo 05:	Matriz do Marco Lógico (MML)*	1. Objetivos, produtos e atividades
Passo 02:	Análise do problema			2. Indicadores
Passo 03:	Análise de objetivos			3. Riscos para a execução
Passo 04:	Análise de alternativas			

Fonte: Adaptado do guia prático da metodologia do marco lógico da Fundação João Pinheiro (2021).

A Metodologia do Marco Lógico, surgida nos anos 60, contempla a análise do problema, análise dos envolvidos, hierarquia de objetivos e seleção de uma estratégia de implementação ideal e está dividida em duas fases: A primeira trata-se da identificação do problema e de soluções alternativas para ele. Para concluir esta fase são estabelecidas quatro etapas/passos, conforme figura abaixo. A segunda fase é o planejamento por meio da Matriz do Marco Lógico. Nesta última etapa/ passo, que é justamente o desenho da Matriz da estrutura lógica, estão inseridas as atividades e indicadores (Ortegón et al, 2005).



A árvore do problema consiste basicamente em um diagrama em que no centro coloca-se o problema priorizado; abaixo dele, as causas que o promovem e o determinam; acima, os efeitos de sua existência. A avaliação executiva identifica as causas atacadas pela política. Nessa avaliação mais aprofundada, cabe levantar ou sistematizar, por meio desse diagrama, as outras causas que não são diretas ou indiretamente afetadas pela política, mas que também contribuem para o problema (Brasil, 2018).



Na árvore de objetivos, para cada problema, busca-se a situação oposta, ou seja, tudo que é negativo será exposto de maneira positiva (...) Nessa nova visualização, o problema se torna o principal objetivo da política; as causas que serão atacadas viram o alvo dessa política; e no lugar dos efeitos do problema agora podem ser vistos os resultados da política (Brasil, 2018).

Figura 8: Árvore de Problemas



Fonte: Adaptado de Brasil (2018)

Figura 9: Árvore de Objetivos

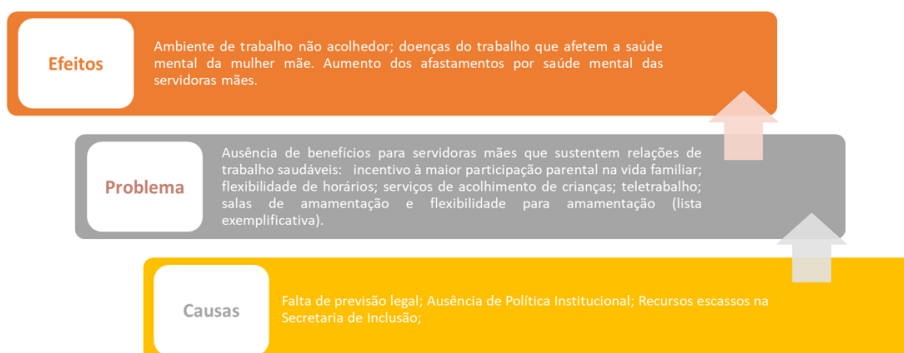


Fonte: Adaptado de Brasil (2018)

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

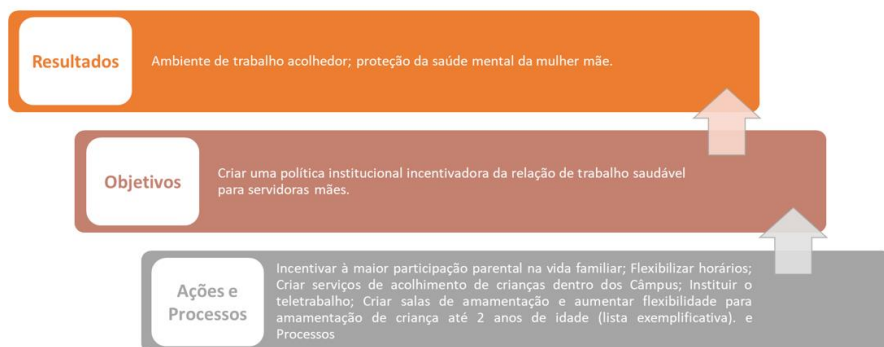
Seguindo as orientações do Guia prático de análise de políticas públicas da Casa Civil da Presidência da República, foi realizado abaixo um diagnóstico de problemas de gênero identificados na UFG, para explicar e orientar o trabalho da Comissão destinada a esse fim, dentro da Universidade. Ressalta-se que os problemas abaixo foram construídos a partir de estudo prévio da legislação inerente aos servidores da UFG e com base no referencial teórico deste trabalho. Portanto, os quadros a seguir trata-se de uma análise exemplificativa elaborada pela autora.

Figura 10: Árvore de problemas: Política de gênero UFG



Fonte: Elaboração da autora (2023)

Figura 11: Árvore de objetivos: Política de gênero UFG.



Fonte: Elaboração da autora (2023)

A partir do levantamento de problemas e construção de objetivos, conforme exposto acima, necessário se fez propositura de indicadores a serem seguidos e observados na escolha e execução da melhor política parental a ser implantada na UFG.

A importância da construção de indicadores é crucial para o sucesso da implementação, uma vez que a elaboração de indicadores quantitativos sobre o problema permite dimensioná-lo, no tempo anterior à implementação da política, traçando o seu panorama. O uso de evidências permite fundamentar a tomada de decisão, sendo um insumo que potencializa os resultados do processo de formulação das políticas públicas. E, durante a execução da Política, esses indicadores poderão ser monitorados, avaliando a eficácia e efetividade da política. (Presidência da República do Brasil, 2018 e Parahos et al, 2013)



Para o sucesso de uma política públicas é essencial a correta identificação do problema a ser superado, bem como aferição de resultados esperados. Nesse sentido, os indicadores são importantes para delimitar o problema, traçar os objetivos e aferir os resultados forma precisa.



Os indicadores são instrumentos que permitem identificar e medir aspectos específicos, tornando possível observar e avaliar de forma mensurável uma situação social ou uma ação de governo. Assim, sua principal finalidade é traduzir aspectos de uma realidade dada ou construída de maneira operacional. (Brasil, 2010).

Dessa forma, a partir da pesquisa realizada e dada a importância de indicadores na construção e efetivação de uma política pública, bem como na necessidade dos indicadores escolhidos terem relação direta com o desenho do programa a ser desenvolvido, o quadro 01, abaixo, lista os indicadores definidos como necessários e sugeridos, apoiados no referencial teórico, na análise de dados e na análise situacional deste trabalho, que poderão ser utilizados na avaliação e construção de política institucional dentro da UFG.

Quadro 01: Indicadores sugeridos

INDICADOR 1	PERFIL DO SERVIDOR
INDICADOR 2	AFASTAMENTO POR QUESTÕES DE SAÚDE
INDICADOR 3	AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados levantados e do referencial teórico



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Por fim, para subsidiar o levantamento e definição precisa do problema está sendo proposto ainda, a título de recomendação à (UFG), enquanto instituição objeto deste estudo, um formulário para levantamento de dados, conforme os indicadores sugeridos no Quadro 01, necessários para realizar o diagnóstico preciso do problema abordado neste trabalho. Esse diagnóstico servirá como embasamento para a implementação de uma política parental na UFG.

O questionário apresenta uma proposta de levantamento dos problemas que possam existir na UFG, conforme evidenciado nos resultados apresentados neste relatório, e que dificultam a conciliação da maternidade, trabalhos de cuidados com pessoas idosas e/ou deficientes, por exemplo, com a carreira das TAES, especialmente àquelas que são mães.

Assim, o produto deste trabalho fornece ferramentas para a UFG conhecer e identificar

um problema social dentro da instituição, que servirá de fundamento para propositura da melhor política institucional para resolver as questões relacionadas à desigualdade gênero, especialmente em razão da economia do cuidado e do teto de vidro.

A implementação de políticas com perspectiva de gênero dentro da Universidade traz, portanto, uma observância à transversalidade de gênero, estratégia de atuação da estruturação de políticas que buscam soluções inovadoras para problemas sociais, políticos e econômico.

Diante de um quadro geral do papel feminino na sociedade, enquanto produtoras e reprodutoras, políticas públicas continuadas, que visem a permanência das mulheres no mercado de trabalho, devem ser pensadas e desenvolvidas, levando-se em consideração a particularidades da mulher, bem como soluções que propiciem qualidade de vida e trabalho digno, melhorando as redes de apoio a essas mulheres, especialmente às mães, cuidadoras e gestoras do lar.

Sem querer esgotar ou abordar todas as vertentes das teorias feministas, mas com o objetivo de destacar a importância do olhar feminino, o trabalho buscou, numa perspectiva de gênero – pautado nas teorias da economia do cuidado e do teto de vidro, conceitos que surgem a partir de estereótipos de gênero que impõem às mulheres uma carga de trabalho e responsabilidade excessivas no desempenho de atividades formais e de cuidado – a observância da realidade da mulher mãe que concilia carreira e trabalho de cuidado, diante da ausência de políticas efetivas que possibilitem esse duplo trabalho.



É importante ressaltar que o propósito deste trabalho reside no desafio de questionar a realidade, buscando dismantlar as estruturas existentes que prejudicam as mulheres. O objetivo desse propósito, portanto, é plantar a semente da desconstrução, visando superar as formas de opressão vigentes, que muitas vezes são invisíveis.



Instituições internacionais, como a UNICEF, reconhece que o investimento em políticas amigas da família é bom para todos, inclusive para as mulheres, uma vez que serviços acessíveis de cuidados infantis e familiares podem permitir que as mulheres mantenham sua participação em empregos remunerados, contribuindo assim para suas famílias, economias e negócios.



Para além de sua missão básica de ensino e pesquisa, para Audy (2017), as Universidades devem atuar como vetores do desenvolvimento econômico e social da sociedade, como fonte de resolução de problemas e abertura de novas possibilidades, na conexão e interação com os meios empresariais, governamentais e a própria sociedade.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

SIN - UFG

A Secretaria de Inclusão (SIN/UFG), criada em 2022, é uma unidade administrativa superior da UFG que atua no desenvolvimento, fortalecimento e concretização de políticas e ações: (a) de reconhecimento da diferença e da diversidade; (b) de inclusão de segmentos societários historicamente discriminados; e (c) de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento (SIN,2023).

DATA

A proposta de intervenção será apresentada à SIN-UFG em maio de 2024 com forte recomendação de aplicação .

PROPOSTA

A proposta de intervenção será dirigida à SIN-UFG, unidade considerada, nesta pesquisa, apta à realizar o evidenciamento da problemática do trabalho produtivo e reprodutivo das TAES na UFG, por meio do Questionário censitário para preenchimento de indicadores.



O presente relatório traz três sugestões à Universidade Federal de Goiás para propositura de política pública institucional baseada em evidências, por meio de práticas que garantam a equidade de gênero no ambiente de trabalho, especialmente no que se refere apoio às servidoras Técnico Administrativas da UFG (TAE's), que são mulheres e mães, em relação ao desempenho de trabalho produtivo e reprodutivo.

► Inclusão da Agenda da SIN-UFG

Sugere-se que a SIN-UFG, unidade administrativa superior da UFG, que atua no desenvolvimento, fortalecimento e concretização de políticas e ações de reconhecimento da diferença e da diversidade; de inclusão de segmentos societários historicamente discriminados; e de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento INCLUA em sua agenda a levantamento de evidências referentes ao trabalho produtivo e reprodutivo das TAES na UFG.

► Indicadores

Sugere-se ainda que o levantamento de dados observe os três indicadores sugeridos neste trabalho:

INDICADOR 1: PERFIL DO SERVIDOR

INDICADOR 2: AFASTAMENTO POR QUESTÕES DE SAÚDE

INDICADOR 3: AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS.

► Questionário censitário para preenchimento de indicadores

Por fim, sugere-se a aplicação do questionário em Apêndice, pois ele foi desenvolvido em observância à economia do cuidado e portanto será capaz de evidenciar de forma precisa a problemática do trabalho produtivo e reprodutivo das TAES na UFG.

Os indicadores sugeridos têm caráter exemplificativo e orientativo para gestão universitária nos trabalhos de construção da política institucional. Eles são importantes e devem ser considerados, pois:

A. O indicador 1 (PERFIL DO SERVIDOR) identifica o perfil dos servidores ativos, de modo que seja conhecida a situação social desses trabalhadores, enquanto pessoa, em relação ao gênero e às suas demandas de cuidado externas à UFG;

2. O indicador 2 (AFASTAMENTO POR QUESTÕES DE SAÚDE) busca identificar a proporção quanto ao adoecimento mental de servidores na UFG, por meio de um recorte de gênero, podendo ser analisado e entendido com análise simultânea do Indicador 1.

3. O indicador 3 (AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS) busca identificar quais servidores, entre homens e mulheres, precisam de ausentar mais ao trabalhar para tratar de demandas de cuidado. Esses dados confirmam ou não uma maior dificuldade de conciliação de demandas internas e externas à UFG e devem ser avaliados e entendidos por meio de análise correlacional com o Indicador 1..

REFERÊNCIAS

- ABBONDANZA, M. V. P., Fleck, C. F., & Viana, J. G. A. (2021). Gender, career and institutions: Stereotypes, “glass ceiling” and other implications. *Polis (Italy)*, 20(58), 177-197. <https://doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N58-1584>
- BRASIL. (2018). Avaliação de Políticas Públicas: Guia prático de análise ex post. Vol. 2. Casa Civil Da Presidência Da República., 2(Brasília, DF: Casa Civil da Presidência da República), 318. https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/181218_avaliacao_de_politicas_publicas_vol2_guia_expost.pdf
- BRASIL. (2018). Avaliação de políticas públicas: guia prático de análise ex ante. In Casa Civil da Presidência da República. (Vol. 1, Issue Brasília, DF: Casa Civil da Presidência da República). https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/181218_avaliacao_de_politica_s_publicas_vol2_guia_expost.pdf
- CARRASCO, C. (2018). a Economia Feminista: Um Panorama Sobre O Conceito De Reprodução. *Temáticas*, 26(52), 31-68. <file:///C:/Users/alexa/Downloads/11703-Texto+do+artigo-21202-1-10-20191009.pdf>
- EMIDIO, T. S., & CASTRO, M. F. de. (2021) Entre Voltas e (Re)voltas: um Estudo sobre Mães que abandonam a Carreira Profissional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003221744>
- SIMÕES, F. I. W., & Hashimoto, F. (2012). Mulher , mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. 1-25. http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configuracoes-familiares-do-seculo-XX_fatima.pdf
- DUFFY, S., van Esch, P., & Yousef, M. (2020). Increasing parental leave uptake: A systems social marketing approach. *Australasian Marketing Journal*, 28(2), 110-118. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2020.01.007>
- NUNES, K. K., & LIMA, A. P. de. (2021). Piso Pegajoso, Teto de Vidro e Abelha Rainha: a tríplice barreira imposta pela conomia sexista. *Research, Society and Development*, 10(8), e2410816110. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i8.16110>
- ONU (2022). Objetivo de desenvolvimento sustentável 5: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas (Progresso e informações 2022). Recuperado de <https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2022/>
- ORTEGÓN, E.; PACHECO, J. F. E PRIETO, A. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. CEPAL, 2005, p. 13-28. Disponível em: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/56074/S057518_es.pdf
- PARAHOS, R., FILHO, D. B. F., ROCHA, E. C. da, JÚNIOR, J. A. da S., & MAIA, R. G. (2013). Construindo indicadores sociais: uma revisão da bibliografia especializada. *Perspectivas: Revista de Ciências Sociais*, 44, 147-173. <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/7406>
- SECRETARIA DE INCLUSÃO – SIN da UFG. 2023. <https://sin.ufg.br/p/41163-secretaria-de-inclusao-sin>
- VAZ, D. V. (2013). O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, 22(3), 765-790. <https://doi.org/10.1590/s0104-06182013000300007>
- CARRASCO, C. (2018). a Economia Feminista: Um Panorama Sobre O Conceito De Reprodução. *Temáticas*, 26(52), 31-68. <file:///C:/Users/alexa/Downloads/11703-Texto+do+artigo-21202-1-10-20191009.pdf>

Apêndice A - QUESTIONÁRIO CENSITÁRIO PARA PREENCHIMENTO DE INDICADORES

Evidenciando a problemática do trabalho produtivo e reprodutivo das TAES na UFG - QUESTIONÁRIO CENSITÁRIO PARA PREENCHIMENTO DE INDICADORES

O trabalho de cuidado abrange qualquer pessoa que se encontre numa situação em que precisa realizar tarefa (como lavar, passar e cozinhar) para atender necessidade de terceiros e/ou cuidar de outras pessoas, como crianças e idosos, por exemplo. Nessa perspectiva, a economia do cuidado é uma teoria desenvolvida para valorizar o trabalho reprodutivo e também para articular demandas e políticas que reduzam ou acabe com as injustiças oriundas da desigualdade de gênero.

Assim, para que pessoas com responsabilidades familiares possam desempenhar nas melhores condições possíveis as tarefas e atividades derivadas delas, em especial a atenção para com os filhos pessoas idosas e/ou deficientes dependentes existem possibilidade de Políticas Institucionais para a parentalidade, como políticas que atendam às necessidades inerentes aos profissionais, de modo a conciliar o trabalho formal/carreira com as atividades de cuidado.

Este formulário, portanto, refere-se a um levantamento de dados buscando identificar a realidade das servidoras e servidores da UFG no desempenho do trabalho cuidado, e tem por objetivo avaliar a pertinência de uma possível implantação de política parental na UFG.

Nesse sentido, a SIN-UFG pretende conhecer a realidade de servidores da UFG no desempenho do trabalho reprodutivo, baseados em 3 (três) indicadores, quais sejam:.

INDICADOR 1 - PERFIL DO SERVIDOR

INDICADOR 2 - AFASTAMENTO POR QUESTÕES DE SAÚDE

INDICADOR 3 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

A pesquisa foi dividida em 2 partes, conforme segue:

PARTE 1: Questionário a ser respondido por Técnicos Administrativos em Educação da UFG, para levantamento das seguintes informações:

PERFIL DO SERVIDOR

AFASTAMENTO POR QUESTÕES DE SAÚDE

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

PERCEPÇÕES DO ENTREVISTADO

PARTE 2: Questionário a ser respondido por servidores(as) em função de chefia, para levantamento das seguintes informações:

PERFIL DA CHEFIA

PERCEPÇÃO DAS CHEFIAS SOBRE SERVIDORE(AS) E O TRABALHO DE CUIDADO

A duração do preenchimento é cerca de 15 a 20 minutos.

Contamos com a sua colaboração!

E-mail *

Sua resposta

INDICADOR 01: PERFIL DO(A) SERVIDOR(A)

As perguntas de 1 a 23 referem-se aos dados necessários para obter o perfil de servidores e suas relações com os trabalhos de cuidado.

1. Qual é a sua data de nascimento?

Data

dd/mm/aaaa 

2. Qual seu sexo? *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiro não responder

3. Qual seu gênero?

- ☐ Cis
- ☐ Trans
- ☐ Outro: _____

4. Qual é a cor da sua pele? *

- ☐ Branca
- ☐ Preta
- ☐ Parda
- ☐ Amarela
- ☐ Indígena
- ☐ Prefiro não responder
- ☐ Não sei

5. Qual é o seu nível de escolaridade? *

- ☐ Ensino Fundamental Incompleto
- ☐ Ensino Fundamental Completo (até o 9º ano do ensino fundamental)
- ☐ Ensino Médio Incompleto
- ☐ Ensino Médio Completo (até o 3º ano do ensino médio)
- ☐ Escola Técnica ou Curso Profissionalizante
- ☐ Ensino Superior Incompleto
- ☐ Ensino Superior Completo
- ☐ Especialização stricto sensu
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado
- ☐ Prefiro não responder
- ☐ Não sei

6. Qual sua lotação na UFG? *

- ☐ Unidade Acadêmica
- ☐ Unidade Administrativa
- ☐ Outro: _____

7. Qual o seu estado civil? *

- ☐ Com companheiro(a)/ cônjuge
- ☐ Sem companheiro(a)/ cônjuge

8. Qual sua carga horária diária de trabalho na UFG? *

- ☐ 4 horas
- ☐ 6 horas
- ☐ 8 horas
- ☐ mais de 8 horas

9. Qual é a renda mensal de sua família? (reais) *

- ☐ 2 a 4 mil reais
- ☐ 4 a 6 mil reais
- ☐ 6 a 8 mil reais
- ☐ 8 a 10 mil reais
- ☐ 10 a 12 mil reais
- ☐ 12 a 14 mil reais
- ☐ 14 a 16 mil reais
- ☐ 16 a 18 mil reais
- ☐ mais de 18 mil reais

10. Quantas pessoas dependem da renda mensal da sua família?

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ mais de 6
- ☐ Outro: _____

11. Já ocupou função gratificada na UFG? *

- ☐ não
- ☐ Sim, 1 a 3 anos de função
- ☐ Sim, 3 a 5 anos de função
- ☐ Sim, 5 anos ou mais de função

12. Já ocupou Cargo de Direção na UFG? *

- ☐ não
- ☐ Sim, 1 a 3 anos de função
- ☐ Sim, 3 a 5 anos de função
- ☐ Sim, 5 anos ou mais de função

13. Você é mãe ou pai? *

- ☐ sim
- ☐ não

Informações sobre cuidados com filhos

14. Quanto tempo após o nascimento de seu filho(a) você retornou ao trabalho/estudo?

- ☐ menos de 30 dias
- ☐ 1 mês
- ☐ 2 meses
- ☐ 3 meses
- ☐ 4 meses
- ☐ 5 meses
- ☐ 6 meses
- ☐ 7 meses
- ☐ 8 meses
- ☐ 9 meses
- ☐ 10 meses
- ☐ 11 meses
- ☐ 12 meses
- ☐ mais de 12 meses

15. Você tem quantos filhos/filhas

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ mais de 5

16. Qual a idade de seus filhos/filhas

- ☐ Entre 0 e 6 anos
- ☐ Entre 6 e 12 anos
- ☐ Entre 12 e 18 anos
- ☐ Gestante
- ☐ Outro: _____

17. Algum de seus filhos/filhas possui necessidade específica? (acompanhamento profissional específico - autismo, transtorno do déficit de atenção ou hiperatividade, transtorno obsessivo compulsivo, transtorno do desenvolvimento da linguagem, síndromes, restrição de mobilidade, etc.) *

- ☐ Sim
- ☐ Não

18. Quem exerce o cuidado relativo ao aspecto de saúde dos filhos de 0 a 18 anos? *

- ☐ Principalmente a mãe (eu)
- ☐ Principalmente o pai (eu)
- ☐ O cuidado é dividido entre mãe e o companheiro(a)
- ☐ Outro: _____

19 Com quem ficam seus filhos (0 a 18 anos) durante seu expediente? *

- ☐ Apenas com cuidador(a) não remunerado
- ☐ Apenas comigo
- ☐ Apenas babá
- ☐ Apenas escola
- ☐ Escola/Cuidador(a) não remunerado
- ☐ Escola/comigo/Cuidador(a) não remunerado
- ☐ Escola/ comigo
- ☐ Escola/babá
- ☐ Outro: _____

19.1. Se tem cuidador(a) não remunerado, quem é essa pessoa? (avó/ô materna, avó/ô paterna, tia(o), vizinha(o), etc.)

Sua resposta _____

20. Seu filho(a) faz atividades extracurriculares? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

21. Qual o horário que seu filho(a) fica na escola? *

- ☐ Matutino
- ☐ Vespertino
- ☐ Noturno
- ☐ Integral

22. Existe flexibilidade no horário da escola dos filhos/filhas (0 a 18 anos) (que seja possível conciliar com suas demandas profissionais)? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Outro: _____

23. Quem leva e busca o seu filho (a) para escola? *

- ☐ Eu
- ☐ companheiro(a)
- ☐ Revezado com companheiro(a)
- ☐ Cuidador (a)
- ☐ Revezado com cuidador (a)
- ☐ Transporte escolar
- ☐ Vai sozinho(a)
- ☐ Outro: _____

Cuidado com terceiros (idosos, pessoa doente, pessoa deficiente)

24. Você é responsável pelo cuidado de terceiros (idosos, pessoa doente, pessoa deficiente)? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

25. Enquanto você está no trabalho, quem cuida da pessoa dependente? *

- ☐ Cuidadora não remunerado
- ☐ Cuidador não remunerado
- ☐ Cuidadora remunerado
- ☐ Outro: _____

26. Quem cuida das questões de saúde relativas à pessoa dependente? *

- ☐ Somente eu
- ☐ Eu e outro cuidador (a)
- ☐ Cuidador (a) não remunerado
- ☐ Cuidados (a) remunerado
- ☐ Outro: _____

INDICADOR 2: AFASTAMENTOS POR QUESTÕES DE SAÚDE

A questões de 27 a 31 buscam identificar os afastamentos por questões de saúde do(a) próprio(a) servidor(a) e/ou por saúde de pessoa da família

27. Você já se afastou do trabalho por questões de sua saúde mental? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Outro: _____

28. Se respondeu sim para pergunta anterior, poderia indicar a razão provável? *

Sua resposta _____

29. Quanto tempo ficou afastado para cuidar de questões de saúde mental? *

- ☐ Menos de 1 mês
- ☐ 1 a 2 meses
- ☐ 2 a 4 meses
- ☐ 4 a 6 meses
- ☐ 6 meses a 1 anos
- ☐ Mais de 1 ano
- ☐ Não se aplica

30. Você já se afastou por questões de saúde familiar? Se sim, para cuidar de quem (filho(a), mãe, pai, irmã(o), cônjuge...)? *

- ☐ Não
- ☐ Filho(a)
- ☐ Mãe
- ☐ Pai
- ☐ Cônjuge
- ☐ Companheiro(a)
- ☐ Irmã(o)
- ☐ Outro: _____

31. Quanto tempo ficou afastado para cuidar de questões de saúde familiar? *

- ☐ Menos de 1 mês
- ☐ 1 a 2 meses
- ☐ 2 a 4 meses
- ☐ 4 a 6 meses
- ☐ 6 meses a 1 ano
- ☐ Mais de 1 ano
- ☐ Não se aplica

INDICADOR 3: AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

As questões 32 a 35 objetivam identificar quais as principais razões para afastamentos e/ou atrasos por questões relacionadas ao trabalho de cuidado

32. Quais ausências ao trabalho, que não envolvam atestado, você considera justificável para resolver questões de pessoas sob seus cuidados (por exemplo, filhos(as), mãe, pai, irmã(o)) ? *

- ☐ Nenhuma ausência
- ☐ Sim, para emissão de documentos
- ☐ Sim, para reunião na escola
- ☐ Sim, para apresentações na escola de filhos(as) (dia das mães, pais, natal, etc)
- ☐ Sim, para cobrir falta de cuidador(a)
- ☐ Sim, por não ter aula na escola
- ☐ Outro: _____

33. Se por hipótese ocorrer a necessidade de se ausentar pelos motivos acima, indique a opção abaixo que represente a frequência para essa demanda *

- ☐ não se aplica
- ☐ Pelo menos uma vez por mês
- ☐ 2 a 3 vezes por mês
- ☐ Mais de 3 vezes por mês
- ☐ Outro: _____

34. Se por hipótese, você tenha que atender demandas domésticas durante seu expediente de trabalho, indique a frequência provável para sanar tais solicitações (por exemplo, de filhos(as), mãe, pai, irmã(o)) *

- ☐ Nenhuma
- ☐ 1 vez por semana
- ☐ 2 ou mais vezes por semana

35. Se por hipótese ocorressem as ausências acima descritas, como você imagina que sua chefia lidaria com essas ausências?

Sua resposta _____

PERCEPÇÕES DO ENTREVISTADOS(AS)

As questões 36 e 37 objetivam conhecer sua percepção sobre a UFG em relação à conciliação do trabalho formal e de cuidado

36. Considera que a UFG tem política que favoreça e apoie a conciliação do trabalho na universidade com cuidado com outras pessoas (filhos(as), idosos(as), pessoa deficiente)? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

37. Quais ações de apoios às servidores mães/pais/cuidadores(as) você considera mais relevante para conciliar as demandas de cuidado e o trabalho na UFG? (marque as 3 opções mais relevantes para você) *

- ☐ Flexibilidade de horários
- ☐ Carga horária reduzida
- ☐ Creche e ou escolas fornecida pela Instituição
- ☐ Apoio psicológico fornecida pela UFG
- ☐ Horário das escolas/creches mais flexíveis (com almoço e/ou jantar incluso)
- ☐ Outro: _____

37.1 Se sua resposta anterior foi "OUTRO", esclareça abaixo qual a sua sugestão *

Sua resposta _____

VOZ À SERVIDORA MÃE

Se você é servidora da UFG e mãe, por favor preencha as questões 38 a 41.

38. Quem você acha que deve ser responsável pelos cuidados com filhos e cuidados domésticos? *

☐ Só eu

☐ Eu e companheiro(a)

☐ Família (Avós)

☐ Estado

☐ Outro: _____

39. Qual seu maior desafio para conciliar maternidade e carreira?

Sua resposta

40. Atualmente, numa escala de 1 a 5, o quanto você se sente motivada no trabalho em virtude de apoio recebido da UFG para conseguir conciliar a carreira e a maternidade?

	1	2	3	4	5	
Sem motivação	☐	☐	☐	☐	☐	Altamente motivada

41. Você tem alguma sugestão de política que poderia ser adotada na UFG a fim de melhorar a conciliação entre o trabalho na Universidade e o trabalho do âmbito privado?

Sua resposta

[Voltar](#)

[Enviar](#)

[Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em Universidade Federal de Goiás. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários

Evidenciando a problemática do trabalho produtivo e reprodutivo das TAES na UFG

- QUESTIONÁRIO CENSITÁRIO PARA PREENCHIMENTO DE INDICADORES -

Parte 2

O trabalho de cuidado abrange qualquer pessoa que se encontre numa situação em que precisa realizar tarefa (como lavar, passar e cozinhar) para atender necessidade de terceiros e/ou cuidar de outras pessoas, como crianças e idosos, por exemplo. Nessa perspectiva, a economia do cuidado é uma teoria desenvolvida para valorizar o trabalho reprodutivo e também para articular demandas e políticas que reduzam ou acabe com as injustiças oriundas da desigualdade de gênero.

Assim, para que pessoas com responsabilidades familiares possam desempenhar nas melhores condições possíveis as tarefas e atividades derivadas delas, em especial a atenção para com os filhos pessoas idosas e/ou deficientes dependentes existem possibilidade de Políticas Institucionais para a parentalidade, como políticas que atendam às necessidades inerentes aos profissionais, de modo a conciliar o trabalho formal/carreira com as atividades de cuidado.

Este formulário, portanto, refere-se a um levantamento de dados buscando identificar a realidade das servidoras e servidores da UFG no desempenho do trabalho cuidado, e tem por objetivo avaliar a pertinência de uma possível implantação de política parental na UFG.

Nesse sentido, a SIN-UFG pretende conhecer a realidade de servidores da UFG no desempenho do trabalho reprodutivo, baseados em 3 (três) indicadores, quais sejam:.

INDICADOR 1 - PERFIL DO SERVIDOR

INDICADOR 2 - AFASTAMENTO POR QUESTÕES DE SAÚDE

INDICADOR 3 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

A pesquisa foi dividida em 2 partes, conforme segue:

PARTE 1: Questionário a ser respondido por Técnicos Administrativos em Educação da UFG, para levantamento das seguintes informações:

PERFIL DO SERVIDOR

AFASTAMENTO POR QUESTÕES DE SAÚDE

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

PERCEPÇÕES DO ENTREVISTADO

PARTE 2: Questionário a ser respondido por servidores(as) em função de chefia, para levantamento das seguintes informações:

PERFIL DA CHEFIA

PERCEPÇÃO DAS CHEFIAS SOBRE SERVIDORE(AS) E O TRABALHO DE CUIDADO

A duração do preenchimento é cerca de 10 a 15 minutos.

Contamos com a sua colaboração!

E-mail *

Sua resposta

PERFIL DAS CHEFIAS

As perguntas de 1 a 11 referem-se aos dados necessários para obter o perfil de servidores que ocupam função de chefia.

1. Qual é a sua data de nascimento?

Data

dd/mm/aaaa 

2. Qual seu sexo? *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiro não responder

3. Qual seu gênero?

- ☐ Cis
- ☐ Trans
- ☐ Outro: _____

4. Qual é a cor da sua pele? *

- ☐ Branca
- ☐ Preta
- ☐ Parda
- ☐ Amarela
- ☐ Indígena
- ☐ Prefiro não responder
- ☐ Não sei

5. Qual o seu estado civil? *

- ☐ Com companheiro(a)/ cônjuge
- ☐ Sem companheiro(a)/ cônjuge

6. Você é mãe ou pai? *

- ☐ sim
- ☐ não

7. Qual é sua ocupação na UFG? *

- ☐ Docente
- ☐ TAE
- ☐ Outro: _____

8. Onde você está lotado atualmente? *

- ☐ Unidade Acadêmica
- ☐ Unidade Administrativa
- ☐ Outro: _____

9. Atualmente, você tem servidores(as) subordinados à sua gestão? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

10. Quantos dos servidores(as) subordinados a você são mulheres? *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ mais de 5

11. Quantos dos servidores(as) subordinados a você são homens? *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ mais de 5

PERCEPÇÃO DAS CHEFIAS

As perguntas de 12 a 19 referem-se aos dados necessários para identificar quais as prováveis hipóteses para afastamentos e/ou atrasos de servidores(as) por questões relacionadas ao trabalho de cuidado, conforme a percepção dos(as) gestores(as)

12. Quais ausências ao trabalho, que não envolvam atestado, você considera justificável para que os servidores possam resolver questões de pessoas sob seus cuidados (por exemplo, filhos(as), mãe, pai, irmã(o)) ? *

- ☐ Nenhuma ausência
- ☐ Sim, para emissão de documentos
- ☐ Sim, para reunião na escola
- ☐ Sim, para apresentações na escola de filhos(as) (dia das mães, pais, natal, etc)
- ☐ Sim, para cobrir falta de cuidador(a)
- ☐ Sim, por não ter aula na escola
- ☐ Outro: _____

13. Os servidores sob sua gestão já solicitaram compensação de ponto por algum dos motivos abaixo? *

- ☐ Não
- ☐ Sim, para resolver algum documentação de filho(a), mãe, pai, outros.
- ☐ Sim, para participar de reunião de escola de filho(a)
- ☐ Sim, para cobrir falta de cuidador(as) responsável pelo cuidados com filhos ou outro dependente
- ☐ Sim, porque não houve aula na escola dos filhos(as)
- ☐ Outro: _____

14. Com que frequência você recebe as solicitação acima? *

- ☐ Pelo menos 1 vez ao mês
- ☐ Mais de 1 vez ao mês
- ☐ Pelos menos 1 vez a cada 3 meses
- ☐ Mais de 1 vez a cada 3 meses
- ☐ Pelo menos 1 vez por semestre
- ☐ Mais de 1 vez por semestre
- ☐ Outro: _____

15. Quais servidores(as) mais demandam ausências conforme itens anteriores *

- ☐ Homem
- ☐ Mulher
- ☐ Não sei responder

16. Considera que a UFG tem política que favoreça e apoie a conciliação do trabalho na universidade com cuidado com outras pessoas (filhos(as), idosos(as), pessoa deficiente)? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

17. Quais ações de apoios às servidores mães/pais/cuidadores(as) você considera mais relevante para conciliar as demandas de cuidado e o trabalho na UFG? (marque as 3 opções mais relevantes para você) *

- ☐ Flexibilidade de horários
- ☐ Carga horária reduzida
- ☐ Creche e ou escolas fornecida pela Instituição
- ☐ Apoio psicológico fornecida pela UFG
- ☐ Horário das escolas/creches mais flexíveis (com almoço e/ou jantar incluso)
- ☐ Outro: _____

18. Atualmente, numa escala de 1 a 5, o quanto você considera que o servidores(as) estejam motivados(as) no trabalho em virtude de apoio recebido da UFG para conseguir conciliar a carreira e a atividades de cuidado(por exemplo, a maternidade)? *

1 2 3 4 5

Sem motivação ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Altamente motivada

19. Você tem alguma sugestão de política que poderia ser adotada na UFG a fim de melhorar a conciliação entre o trabalho na Universidade e o trabalho do âmbito privado?

Sua resposta

[Voltar](#)

[Enviar](#)

[Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em Universidade Federal de Goiás. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários

Discente: Hélida Carolinne Medeiros de Moraes Silva (Mestranda)

Orientador: Profa. Maria Carolina Carvalho Motta (Doutora)

Universidade Federal de Goiás

Abril de 2024