



DOCUMENTO-GUIA PARA FAVORECER A REVISÃO DO PLANO DE ASSISTÊNCIA PRE ESCOLAR OFERTADO AOS SERVIDORES FEDERAIS

DOCUMENTO-GUIA PARA FAVORECER A REVISÃO DO PLANO DE ASSISTÊNCIA PRE ESCOLAR OFERTADO AOS SERVIDORES FEDERAIS

Produto técnico tecnológico apresentado pela mestrande Evelin Dayana Alves de Santana Oliveira ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação da docente Fernanda Cavichioli Zola e co-orientação da docente Janaina Piana, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



4.0 internacional

Esta licença permite download e compartilhamento do trabalho desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es), sem a possibilidade de alterá-lo ou utilizá-lo para fins comerciais. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

Resumo 04

Contexto 05

Público-alvo 06

Descrição da situação-problema 07

Objetivo da proposta 08

Diagnóstico e análise 09

Proposta de intervenção 14

Responsáveis pela proposta de intervenção 17

Referências 18

Protocolo de recebimento 22

RESUMO

O conflito trabalho-família (CTF) é uma realidade significativa entre servidores públicos federais, marcado por sobrecarga de papéis, ausência de atualização das políticas de apoio à parentalidade e fragilidade dos sistemas de cuidado. Os dados coletados evidenciaram que o trabalho impacta de forma mais intensa a vida familiar do que o contrário, gerando repercussões na saúde, produtividade e bem-estar dos servidores. Assim, torna-se necessária uma intervenção que apoie os servidores na conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares, fortalecendo políticas públicas e práticas organizacionais que favoreçam o equilíbrio.



Há mais de três décadas sem atualização, o plano de Assistência Pré-Escolar dos servidores públicos federais clama por renovação — é hora de alinhar o cuidado infantil ao mundo do trabalho atual, promovendo equidade, dignidade e apoio real às famílias que sustentam o serviço público.

CONTEXTO

O equilíbrio entre trabalho e família envolve atender as expectativas das duas esferas. O trabalho é motivado principalmente pelas necessidades financeiras da família, tornando-se, portanto, uma obrigação voltada para o bem-estar familiar. No entanto, alcançar esse equilíbrio é um objetivo idealizado, pois as exigências do trabalho, as necessidades crescentes da família e o suporte insuficiente tornam a tarefa extremamente difícil. Apesar desses desafios, os trabalhadores buscam ativamente equilibrar essas esferas por meio da negociação de expectativas com parceiros e da adaptação às condições variáveis nos dois contextos. (Hong et al. , 2021).

As organizações podem desempenhar o construtivo papel de ajudar seus colaboradores a encontrarem uma solução mais integrada entre trabalho e vida pessoal. Para tanto, fica revelada a importância de uma comunicação eficaz e bidirecional entre os funcionários e a administração, do suporte estrutural e cultural da organização e da necessidade de redesenhar e reestruturar cargos para tentar reduzir a sobrecarga dos papéis. As iniciativas que levam a um equilíbrio mais saudável entre trabalho e vida pessoal dos funcionários podem resultar em uma força de trabalho mais criativa, comprometida, satisfeita e diversificada (Anand e Vohra, 2020).



A teoria de Greenhaus e Beutell (1985) atribui o conceito de Conflito Trabalho-Família às dificuldades para equilibrar as demandas dos domínios.



PÚBLICO-ALVO



Público-Alvo Principal

1. Gestores de Recursos Humanos de Órgãos Federais

- Especialmente os responsáveis por políticas de qualidade de vida, benefícios e assistência aos servidores.
- Exemplos: Diretores de Gestão de Pessoas, Coordenadores de Benefícios.

2. Comissões Internas de Avaliação de Políticas de Assistência

- Grupos responsáveis por revisar, propor e implementar melhorias nos programas institucionais.

3. Dirigentes de Órgãos e Entidades da Administração Pública Federal

- Secretários, Diretores-Gerais e outros líderes com poder de decisão sobre orçamento e políticas institucionais.



Público-Alvo Secundário

1. Representantes Sindicais e Associações de Servidores

- Para promover a participação e representação das demandas dos servidores na revisão do plano.

2. Setores Jurídicos e Orçamentários dos Órgãos

- Envolvidos na viabilidade legal e financeira das alterações propostas no plano.

3. Servidores Públicos Federais com Filhos em Idade Pré-Escolar

- Embora não sejam os principais leitores do documento, suas necessidades são o foco do plano e podem participar por meio de consultas ou pesquisas.

4. Órgãos de Controle (como TCU e CGU)

- Podem usar o guia como referência para auditorias ou avaliações da política de assistência pré-escolar.





DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

- Pesquisas recentes indicam uma lacuna na análise das experiências de homens quanto ao equilíbrio entre trabalho e família, ainda majoritariamente abordado sob a ótica feminina
- Esse debate ainda pode ser ampliado, ao considerar os efeitos do home office e a divisão desigual das tarefas domésticas durante a pandemia de COVID-19, apontando sobrecarga para as mulheres, mesmo aquelas sem filhos
- Outra questão evidenciada na pandemia, foi a fragilidade dos sistemas de cuidado, afetando principalmente a autonomia econômica e o mundo do trabalho para mulheres.
- No Brasil, a representatividade feminina em cargos de liderança continua baixa, e muitas mulheres em posições de poder ainda relatam dificuldades para conciliar vida pessoal e profissional
- Como símbolo da importância da equidade de gênero no trabalho, esse tema é um dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda 2030 no Brasil.

OBJETIVO DA PROPOSTA

Subsidiar a revisão do Plano de Assistência Pré-Escolar ofertado aos servidores públicos federais, com base na análise da percepção do Conflito Trabalho-Família entre os servidores da Universidade Federal do Sul da Bahia e sua relação com variáveis pessoais, familiares e organizacionais, oferecendo diretrizes e propostas de ação que reflitam as demandas atuais e promovam maior efetividade e equidade na política de apoio à parentalidade no serviço público.



DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

A população pesquisada foi composta por servidores federais ativos na Universidade Federal do Sul da Bahia.

A maioria dos respondentes se identificou com o gênero feminino (58,4%), estando majoritariamente na faixa etária de 36 a 45 anos (55,6%).

Em relação à carreira, participaram tanto docentes do magistério superior quanto técnicos administrativos em educação, com predomínio destes últimos (69,1%).

Quanto à estrutura familiar, a maioria (68,5%) declarou viver com cônjuge/companheiro(a).

Além disso, 70,8% declararam possuir ao menos um dependente, sendo que 20,8% informaram ter dependentes com menos de seis anos de idade.

No que se refere à atividade profissional, a maior parte dos servidores trabalha em regime de 40 horas semanais (66,9%), seguido pelo regime de dedicação exclusiva (DE).

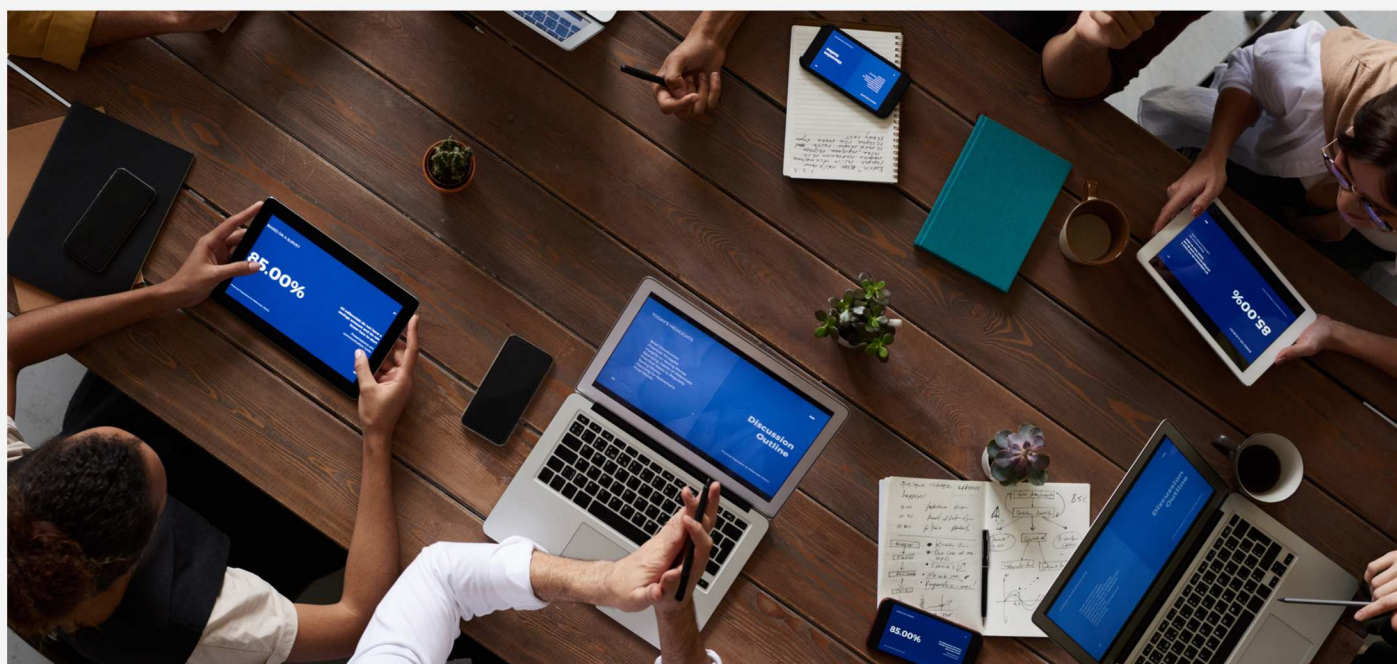
Em relação ao formato de trabalho, observou-se uma distribuição entre presencial, remoto e híbrido, com destaque para o trabalho parcialmente remoto como o mais frequente (64,6%).



A Universidade Federal do Sul da Bahia localiza-se na região sul e extremo sul do estado e seus campi estão localizados em Itabuna, Porto Seguro e Teixeira de Freitas.

Em 2023, a instituição contava 5564 discentes matriculados sendo atendidos por 593 servidores ativos.

A amostra da pesquisa foi composta por 178 servidores da instituição.



A mensuração dos níveis gerais de percepção do Conflito Trabalho-Família entre os servidores participantes da pesquisa é composta pelas médias gerais e de suas duas dimensões: Interferência do Trabalho na Família e Interferência da Família no trabalho.

Essa etapa pretende identificar a intensidade com que os respondentes vivenciam interferências entre as demandas do trabalho e as responsabilidades familiares, tanto no sentido do trabalho impactando a vida familiar quanto da família interferindo nas atividades profissionais.

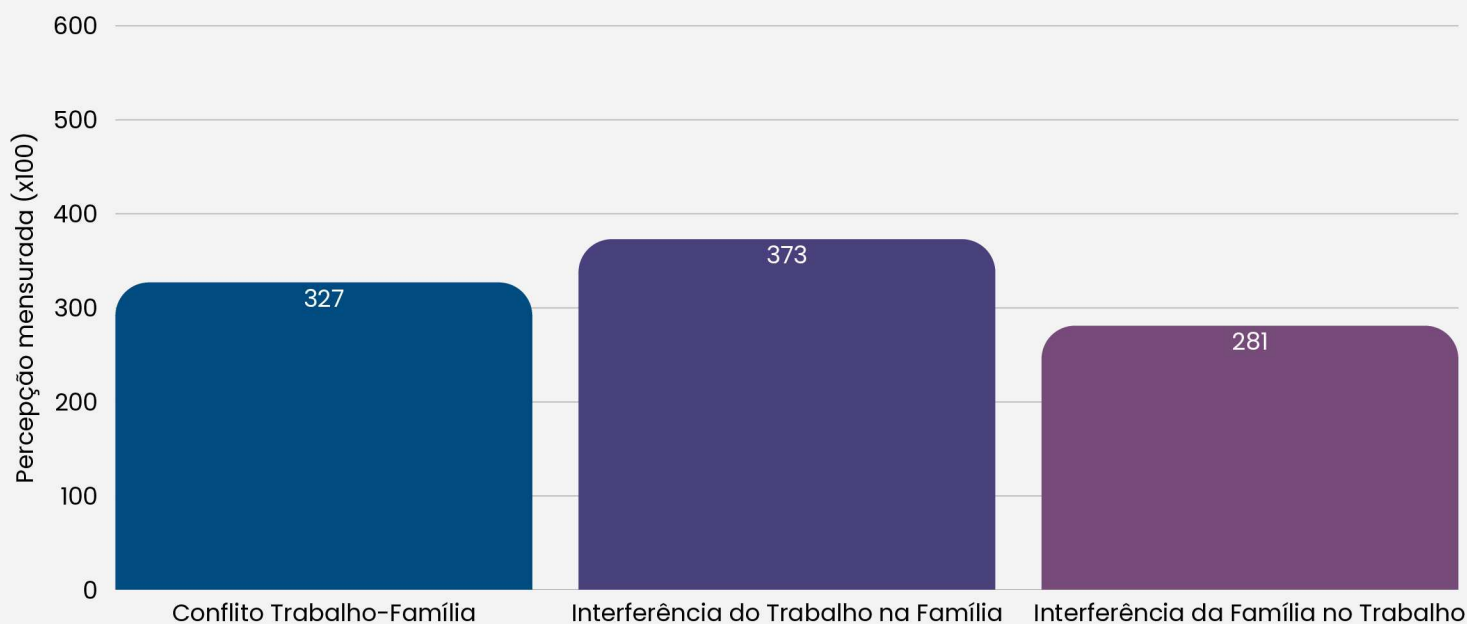
Para isso, foram analisadas as respostas obtidas por meio da Escala de CTF aplicada no questionário.

➤ A mensuração dos níveis gerais revelou uma média de 3,27 em uma escala de 1 a 6, indicando um nível moderado de percepção do CTF entre os participantes da pesquisa

➤ Quando analisadas separadamente as duas dimensões da escala, observou-se que a ITF apresentou média de 3,73, superior à média da IFT, que foi de 2,81. Esses resultados sugerem que, para a maioria dos respondentes, o trabalho interfere de forma mais significativa nas responsabilidades e dinâmicas familiares do que o contrário.

Mensuração dos Níveis Gerais de Conflito Trabalho-Família

População: Servidores da UFSB



Autoria Própria (2025)

A análise dos dados foi realizada por meio de regressão linear múltipla utilizando o Microsoft Excel. Esse procedimento permitiu avaliar a relação entre o Conflito Trabalho-Família e um conjunto de variáveis independentes, possibilitando identificar quais fatores possuem maior influência sobre o resultado.

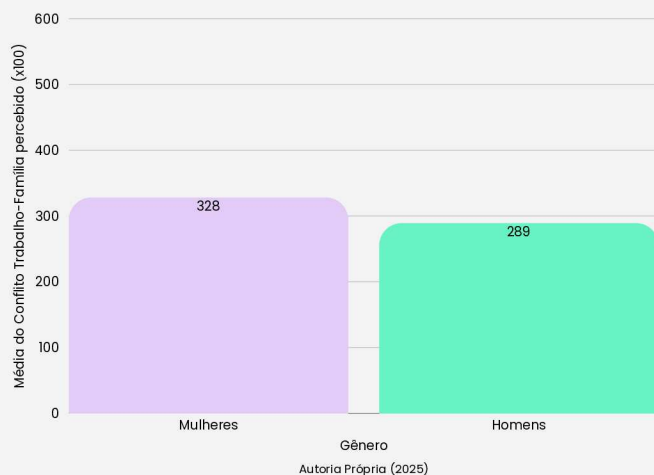
Variáveis estatisticamente significativas:

Indicam diferenças relevantes entre as categorias estudadas.

Estado Civil

PAIS SEPARADOS PRECISAM DE MAIS APOIO:

Avanço na escala (solteiro → casado → divorciado) está associado a um aumento médio de 0,309 unidades na média sentida de Conflito Trabalho-Família.



Gênero

MULHERES SENTEM MAIS O CONFLITO QUE OS HOMENS:

Homens apresentam, em média, uma redução de 0,388 unidades na média de conflito trabalho-família comparado às mulheres.

Carreira

NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO, OS PROFESSORES TEM MAIS DIFICULDADE PARA CONCILIAR TRABALHO E FAMÍLIA:

Técnicos administrativos percebem, em média, 0,479 unidades a menos o Conflito Trabalho-Família.



Variáveis que não atingem significância estatística convencional:
mas sugerem potencial impacto positivo.



Filhos menores de 6 anos

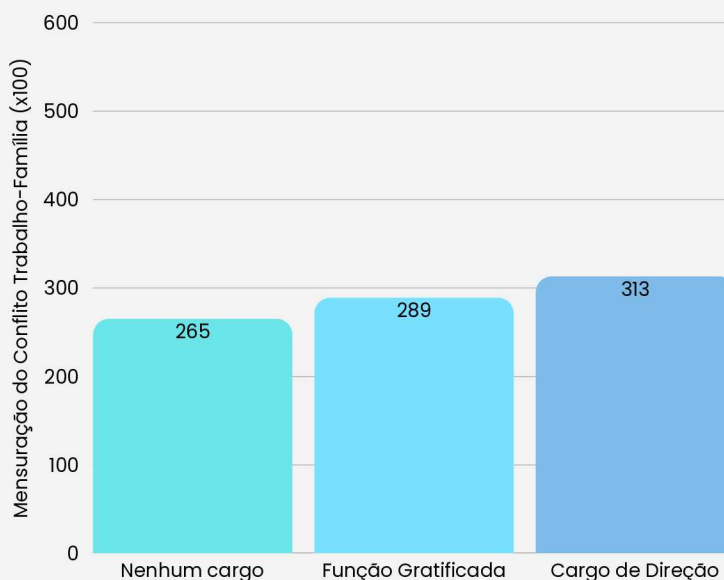
OS PAIS DE CRIANÇAS MENORES AINDA PRECISAM DE MAIS ATENÇÃO:

Apesar de atualmente esse público já ser atendido pelo Plano de Assistência Pré Escolar, ter filhos menores de 6 anos ainda indica uma tendência de aumento na percepção do conflito trabalho-família.

Cargo de Chefia / Liderança

QUANTO MAIS RESPONSABILIDADE NO TRABALHO, MAIOR É O DESAFIO PARA CONCILIAR AS DEMANDAS FAMILIARES:

O nível de Conflito Trabalho Família percebido aumenta na progressão:
nenhum cargo → função gratificada
→ cargo de direção.



Variáveis não estatisticamente significativas :
sem impacto relevante entre as categorias analisadas.



Idade

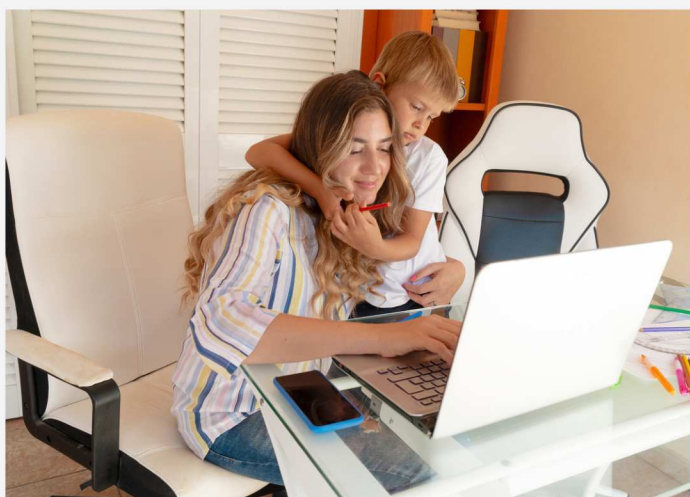
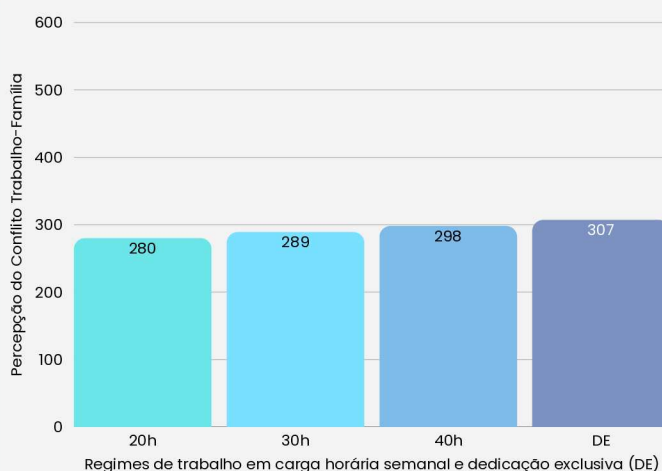
OS MAIS JOVENS DEMANDAM MAIS ATENÇÃO

Tendência de redução na percepção do Conflito Trabalho Família com aumento da idade.

Regime de trabalho

A REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA REDUZ O NÍVEL PERCEBIDO DE CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Pequeno aumento ao migrar para cargas horárias maiores (ex: 20h → 40h).



Forma de trabalho

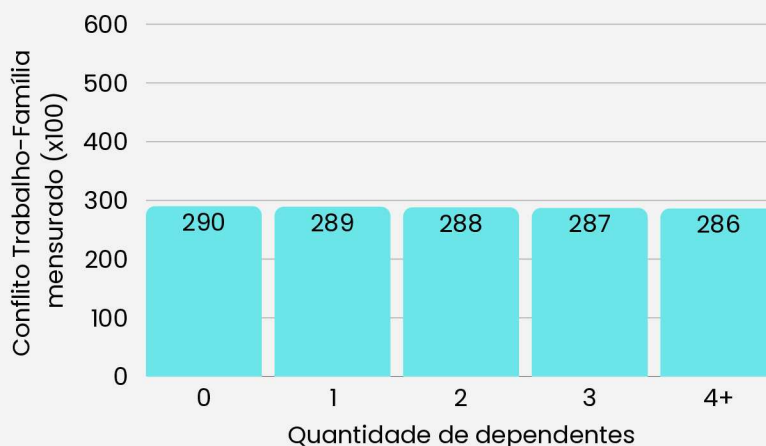
EXISTE UMA TENDÊNCIA DE REDUÇÃO DO CONFLITO COM AS OPÇÕES DE TRABALHO REMOTO

Comparação entre presencial, parcialmente remoto e totalmente remoto.

Quantidade de dependentes

TER MUITOS FILHOS NÃO SIGNIFICA MAIS DIFICULDADE NA CONCILIAÇÃO COM O TRABALHO

Pequena redução na percepção do Conflito Trabalho-Família ao aumentar a quantidade de dependentes.



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

- **Revisão normativa:**

propor minuta de atualização do Plano de Assistência Pré-Escolar, contemplando diversidade de arranjos familiares e ampliação de critérios de acesso.

- **Monitoramento e avaliação:**

aplicar periodicamente questionários de CTF entre servidores para verificar avanços e ajustar políticas.



RECURSOS NECESSÁRIOS

- **Recursos humanos:** equipe de RH, comissões de qualidade de vida, representantes sindicais.
- **Recursos materiais:** plataformas digitais de treinamento, materiais de comunicação, sistemas de monitoramento.
- **Recursos financeiros:** orçamento para capacitações, convênios e atualização de benefícios.



INDICADORES DE AVALIAÇÃO

- Redução do nível médio de percepção do CTF entre servidores.
- Percentual de gestores capacitados em políticas de conciliação trabalho-família.
- Aumento da adesão a programas de apoio e flexibilização.
- Satisfação dos servidores em pesquisas periódicas de clima organizacional.

PLANO DE AÇÃO – 5W2H

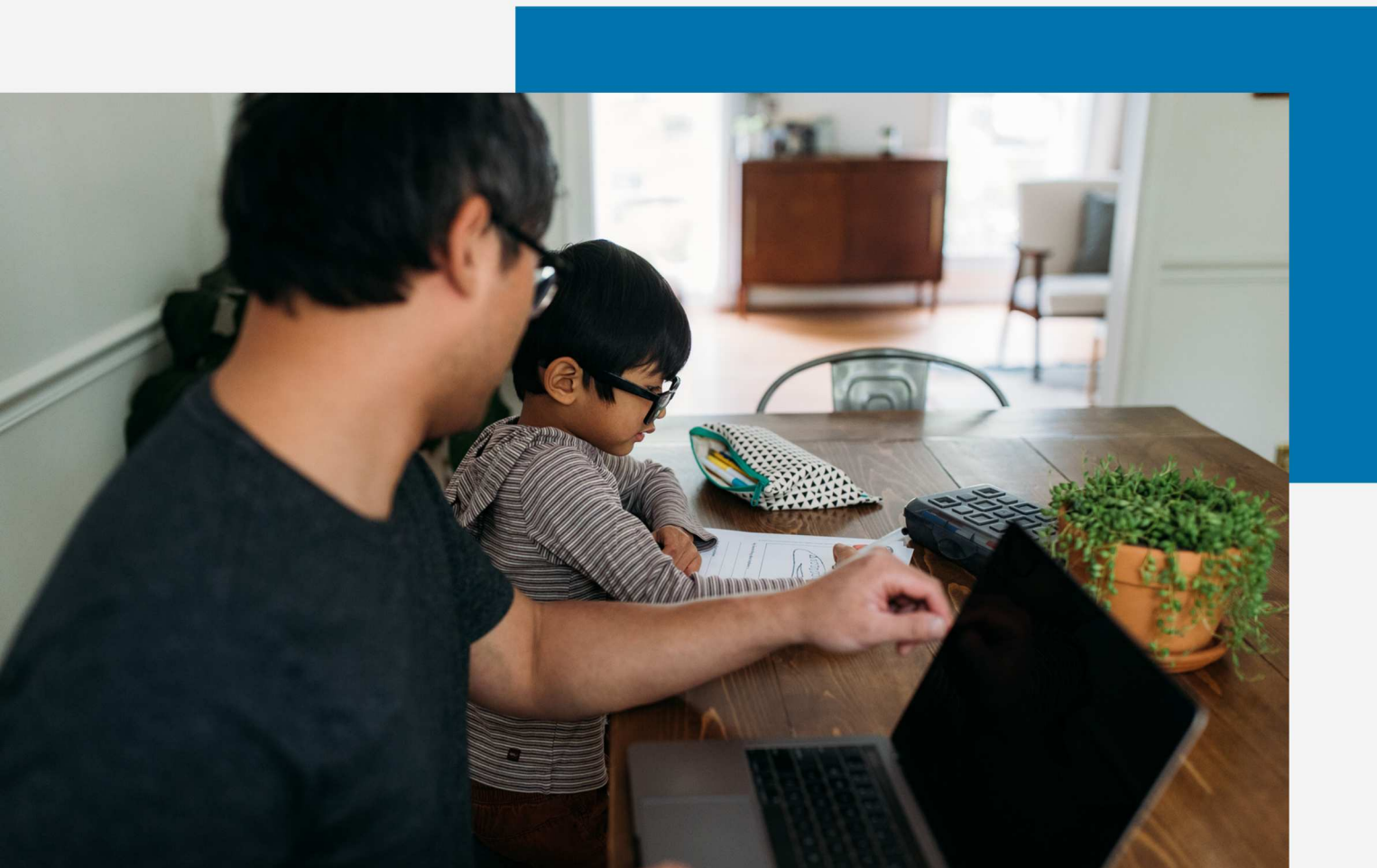
What (O que?)	A ação consiste em desenvolver uma minuta de atualização do Plano de Assistência Pré-Escolar, contemplando a diversidade de arranjos familiares e a ampliação dos critérios de acesso.
Why? (Porque?)	• O Conflito Trabalho-Família impacta negativamente a saúde, o bem-estar e a produtividade dos servidores. • A legislação que regula o Plano de Assistência Pré-Escolar está desatualizada há mais de 30 anos. • É necessário alinhar políticas e práticas institucionais às demandas atuais das famílias, promovendo equidade e qualidade de vida.
Where? (Onde?)	A proposta tem como abrangência instituições e órgãos da Administração Pública, bem como demais organizações que adotem políticas de assistência pré-escolar, em nível nacional.
When? (Quando?)	A ação deve ser realizada como um projeto de curta duração, mas requer acompanhamento contínuo, por meio de novas pesquisas realizadas junto aos servidores e revisões periódicas para garantir sua efetividade frente às demandas da comunidade beneficiária.
Who? (Quem?)	Dirigentes de entidades da Administração Pública Federal, apoiados por discussões e negociações com comissões internas de órgãos e representantes sindicais e de servidores beneficiários.
How? (Como?)	O trabalho será desenvolvido a partir da revisão da normativa vigente, que será posteriormente submetida às instâncias deliberativas competentes para validação e aprovação.
How Much? (Quanto?)	O custo estimado para a execução da ação é reduzido, limitando-se a recursos administrativos e logísticos, como horas de trabalho da equipe, reuniões técnicas e eventuais oficinas de discussão.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

Evelin Dayana Alves de Santana Oliveira é aluna do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (PROFIAP-UTFPR). Possui especialização em Gestão Pública pela Universidade Candido Mendes e graduação em Engenharia com habilitação em Produção e Sistemas pela Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC.

Fernanda Cavicchioli Zola é professora na Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR. Possui doutorado em Engenharia de Produção pela UTFPR – Ponta Grossa, mestrado em Engenharia Urbana e especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Universidade Estadual de Maringá, Especialização em Six Sigma Black Belt pela University of Akron e graduação em Engenharia de Produção pela Universidade Estadual do Paraná.

Janaina Piana é professora na Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, Câmpus Apucarana. Possui doutorado em Administração (Gestão da Inovação) pela Fundação Getulio Vargas – FGV/EBAPE, mestrado e graduação em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.



REFERÊNCIAS

- ALI, R.; ULLAH, H. Lived experiences of women academics during the COVID-19 pandemic in Pakistan. *Asian Journal of Social Science*, v. 49, n. 3, p. 145–152, 2021.
- ANAND, A.; VOHRA, V. Alleviating employee work-family conflict: role of organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, v. 28, n. 2, p. 313–332, 1 jan. 2020.
- ANDIFES (Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior). Reitoras e Reitores. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/reitores/>. Acesso em: 14 jul. 2024.
- AUBOUIN-BONNAVENTURE, J.; FOUQUEREAU, E.; COILLOT, H.; LAHIANI, F-J.; CHEVALIER, S. A New Gain Spiral at Work: Relationships between Virtuous Organizational Practices, Psychological Capital, and Well-Being of Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 20, n. 3, 2023.
- BABIC, A.; STINGLHAMBER, F.; BARBIER, M.; HANSEZ, I. Work environment and work-to-family conflict: Examining the mediating role of heavy work investment. *Journal of Management and Organization* Cambridge University Press, 2022.
- BARCK-HOLST, P.; NILSSON, Å.; ÅKERSTEDT, T.; HELLGREN, C. Reduced working hours and work-life balance. *Nordic Social Work Research*, v. 12, n. 4, p. 450–463, 2022.
- BARNETT, R. C.; HYDE, J. S. Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, v. 56, n. 10, p. 781–796, 2001.
- BERTONCELO, Edson Ricardo Emiliano. Construindo espaços relacionais com a análise de correspondências múltiplas: aplicações nas ciências sociais. Brasília, DF: Escola Nacional de Administração Pública – Enap, 2022.
- BIANCHIM, Bruna de Vargas. Interfaces entre trabalho e família: Uma análise na perspectiva do profissional docente. Dissertação. (Mestrado Acadêmico do Programa de Pós Graduação em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, 2019.
- BRASIL. Decreto nº 93408, de 10 de outubro de 1986. Dispõe sobre a instituição de creches e demais serviços de assistência pré-escolar, para os filhos de servidores dos órgãos e entidades da Administração Federal, e dá outras providências. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 1986.
- BRASIL. Decreto nº 99548, de 25 de setembro de 1990. Altera o Decreto nº 93.408, de 10 de outubro de 1986, que dispõe sobre a instituição de creches e demais serviços de assistência pré-escolar para os filhos de servidores dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 1990.
- BRASIL. Decreto nº 977, de 10 de novembro de 1993. Dispõe sobre a assistência pré-escolar destinada aos dependentes dos servidores públicos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 1993.
- CARLSON, Dawn S.; KACMAR, K. Michele; WILLIAMS, Larry J. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, [s. l.], v. 56, n. 2, p. 249–276, 2000.
- CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. D. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Grupo A, 2021. E-book. ISBN 9786581334192. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786581334192/>. Acesso em: 14 ago. 2024.
- DARABA, D.; WIRAWAN, H.; SALAM, R.; FAISAL, M. Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business and Management*, v. 8, n. 1, 2021.
- DAVIS, Randall S. et al. Experience, Emotion, and Exhaustion: How Unionization Influences Emotional Labor. *Review of Public Personnel Administration* SAGE Publications Inc., 2023.
- DEMIR, Ahmet; BUDUR, Taylan. Work-life balance and performance relations during COVID 19 outbreak: a case study among university academic staff. *Journal of Applied Research in Higher Education*, [s. l.], v. 15, n. 2, p. 449–472, 2023.
- DÓRIA, T. Questão de gênero na alta gestão da universidade federal de sergipe: uma análise sob a perspectiva do fenômeno teto de vidro. Dissertação (mestrado profissional em Administração Pública em Rede Nacional) – Universidade Federal de Sergipe, 2023.
- DOUSIN, O.; COLLINS, N.; KLER, B. K. The experience of work-life balance for women doctors and nurses in Malaysia. *Asia Pacific Journal of Human Resources* John Wiley and Sons Inc., 2022.
- FARIAS, B.O. O teto de vidro na rede federal de educação profissional, científica e tecnológica do Brasil : relatos de mulheres gestoras Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, Centro de Ciências Socio-Organizacionais, Universidade Federal de Pelotas, 2022.

REFERÊNCIAS

- FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. The Global Gender Gap Report [2024]. Genebra: Fórum Econômico Mundial, [2024]. Disponível em: <<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>>. Acesso em: 05 jul 2024.
- GIANCASPRO, M. L.; DE SIMONE, S.; MANUTI, A. Employees' Perception of HRM Practices and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of the Work-Family Interface. *Behavioral Sciences*, v. 12, n. 9, 2022.
- GIL, Antonio C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social, 7ª edição. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788597020991. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 15 ago. 2024.
- GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, v. 10, n. 1, p. 76, 1985.
- HASSAN, Z. et al. The Relationship Between Workplace Spirituality and Work-to-Family Enrichment in Selected Public Sector Organizations in Malaysia. *Journal of Religion and Health*, v. 60, n. 6, p. 4132–4150, 2021.
- HONG, Peipei et al. A Conceptual Model of Work-Family Balance Among Qatari Adults. *Journal of Cross-Cultural Psychology* SAGE Publications Inc., 2021.
- HUAMAN, N; MORALES-GARCÍA, W C; CASTILLO-BLANCO, R; JACKSAINT SAINTILA, J; HUANCAHUIRE-VEGA, S; MORALES-GARCÍA, S. B; CALIZAYA-MILLA, Y. E; PALACIOS-FONSECA, A. An Explanatory Model of Work-family Conflict and Resilience as Predictors of Job Satisfaction in Nurses: The Mediating Role of Work Engagement and Communication Skills. *Journal of Primary Care and Community Health*, v. 14, 2023.
- KASHYAP, V.; ARORA, R. Decent work and work-family enrichment: role of meaning at work and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, v. 71, n. 1, p. 316–336, 1 jan. 2022.
- KO, M. C. An Examination of the Links Between Organizational Social Capital and Employee Well-Being: Focusing on the Mediating Role of Quality of Work Life. *Review of Public Personnel Administration*, v. 41, n. 1, p. 163–193, 2021.
- KWAN, H. K.; CHEN, H.; CHIU, R. K. Effects of empowering leadership on followers' work-family interface. *International Journal of Human Resource Management*, v. 33, n. 7, p. 1403–1436, 2022.
- KWON, M.; CHO, Y. J.; SONG, H. J. How do managerial, task, and individual factors influence flexible work arrangement participation and abandonment? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, v. 59, n. 4, p. 645–668, 2021.
- LAKATOS, Eva M. Técnicas de Pesquisa. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026610. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026610/>. Acesso em: 15 ago. 2024.
- LÓPEZ-CABARCOS, María Ángeles; LÓPEZ-CARBALLEIRA, Analía; FERRO-SOTO, Carlos. How to Prevent Hostile Behaviors and Emotional Exhaustion among Law Enforcement Professionals: The Negative Spiral of Role Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health* MDPI, , 2023. Disponível em: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85145664689&doi=10.3390%2fijerph20010863&partnerID=40&md5=fd3f3ed095f0f170246200c7363a34d3>.
- MALIK, P.; LENKA, U. Identifying HRM practices for disabling destructive deviance among public sector employees using content analysis. *International Journal of Organizational Analysis*, v. 28, n. 3, p. 719–744, 1 jan. 2020.
- METSELAAR, S. A.; DULK, L. DEN; VERMEEREN, B. Teleworking at Different Locations Outside the Office: Consequences for Perceived Performance and the Mediating Role of Autonomy and Work-Life Balance Satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, v. 43, n. 3, p. 456–478, 2022.
- MONZATO, P. P. Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2022.
- MORMAN, Mark T.; SCHRODT, Paul; ADAMSON, Amber. Firefighters' job stress and the (un)intended consequences of relational quality with spouses and firefighter friends. *Journal of Social and Personal Relationships* SAGE Publications Ltd, , 2020.
- MOUSA, M. From Intersectionality to Substantive Representation: Determinants of the Representation of Women Faculty in Academic Contexts: Voices of Egyptian Academic Leaders. *International Journal of Public Administration*, v. 46, n. 2, p. 97–106, 2023.

REFERÊNCIAS

- MULLINS, L. B.; CHARBONNEAU, É.; RICCUCCI, N. M. The Effects of Family Responsibilities Discrimination on Public Employees' Satisfaction and Turnover Intentions: Can Flexible Work Arrangements Help? *Review of Public Personnel Administration*, v. 41, n. 2, p. 384–410, 2021.
- NETEMEYER, Richard G.; BOLES, James S.; MCMURRIAN, Robert. Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, [s. l.], v. 81, n. 4, p. 400–410, 1996.
- NGUYEN, Nhung Thi Hong. Are Millennials Different? A Time-Lag Study of Federal Millennial and Generation X Employees' Affective Commitment. *Public Personnel Management* SAGE Publications Inc., 2023.
- OLIVEIRA, Evelin Dayana Alves de Santana et al.. ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR COMO REDE DE APOIO AOS SERVIDORES COM DEPENDENTES: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA... In: Anais da II Conferência Internacional de Políticas Públicas e Ciência de Dados. Anais...Curitiba(PR) UTFPR, 2024. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/ii-conferencia-internacional-de-politicas-publicas-e-ciencia-de-dados-385492/820342-ASSISTENCIA-PRE-ESCOLAR-COMO-REDE-DE-APOIO-AOS-SERVIDORES-COM-DEPENDENTES--UM-ESTUDO-NA-UNIVERSIDADE-FEDERAL-DO-S>. Acesso em: 08/10/2024
- ONU (Organização das Nações Unidas). ODS 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 24 jul. 2024.
- PAGANI, Regina Negri; KOVALESKI, João Luiz; RESENDE, Luis Mauricio. Methodi Ordinatio: a proposed methodology to select and rank relevant scientific papers encompassing the impact factor, number of citation, and year of publication. *Scientometrics*, [s. l.], v. 105, n. 3, p. 2109–2135, 2015.
- PAGE, Matthew J et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, [s. l.], p. n71, 2021.
- PALUMBO, R. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, v. 33, n. 6/7, p. 771–790, 1 jan. 2020.
- PALUMBO, Rocco. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, [s. l.], v. 33, n. 6/7, p. 771–790, 2020.
- PARENT-LAMARCHE, A.; BOULET, M. Employee well-being in the COVID-19 pandemic: The moderating role of teleworking during the first lockdown in the province of Quebec, Canada. *Work*, v. 70, n. 3, p. 763–775, 2021.
- PAULA, J. C. A. Representatividade feminina nas universidades públicas paranaenses: o olhar das mulheres gestoras. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual do Centro-Oeste, Programa de Pós Graduação em Administração, 2023.
- RAI, A.; KIM, M.; BEEHR, T. A. Does competitive climate at work lead to problems at home? Examination of mediating pathways. *Asia Pacific Journal of Human Resources* John Wiley and Sons Inc., 2024.
- SANTOS, T. R.F. Satisfação no trabalho e conciliação trabalho-família: uma investigação com as servidoras da Universidade Federal de Pelotas Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, Centro de Ciências Socio-Organizacionais, Universidade Federal de Pelotas, 2023.
- SHARMA, D. et al. You stay home, but we can't: Invisible 'dirty' work as calling amid COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, v. 132, 2022.
- SIQUEIRA, Mirlene M M. Novas medidas do comportamento organizacional. Porto Alegre: Grupo A, 2013. E-book. ISBN 9788582710227. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710227/>. Acesso em: 20 ago. 2024.
- SISODIA, S.; ROCQUE, S. R. Underpinnings of gender bias within the context of work-life balance. *International Journal of Science and Research Archive*, v. 8, n. 1, p. 988–994, 28 fev. 2023.
- TAHERI, Fatemeh; ASARIAN, Mohammad; SHAHHOSSEINI, Pooyan. Workaholism and workplace incivility: the role of work–family enrichment. *Management Decision*, [s. l.], v. 59, n. 2, p. 372–389, 2021.
- TAYFUR EKMEKCI, Ozge; XHAKO, Dorela; METIN CAMGOZ, Selin. The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationships Among Workload, Work-Family Interference, and Affective Commitment: A Study on Nurses. *Journal of Nursing Research* Taiwan Nurses Association, 2021.
- TRAN, Q. H. N. Exploring Relationships Among Overload Stress, Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Person–Organisation Fit and Organisational Commitment in Public Organizations. *Public Organization Review*, v. 23, n. 2, p. 759–775, 2022.

REFERÊNCIAS

- UMRANI, W. A; SIYAL, I. A; AHMED, U; ARAIN, G. A; SAYED, H; UMRANI, S. Does family come first? Family motivation-individual's OCB assessment via self-efficacy. *Personnel Review*, v. 49, n. 6, p. 1287–1308, 1 jan. 2020.
- XAVIER, E. D. M.; YANNOULAS, S. C. Os tetos e as paredes de vidro da administração pública federal brasileira (1995 – 2017). *Revista da ABET*, 16 fev. 2020.
- YANG, Yumei; ISLAM, Dewan Md Tajul. Work-life Balance and Organizational Commitment: a Study of Field Level Administration in Bangladesh. *International Journal of Public Administration* Routledge, , 2021.
- YESUF, Y. M.; GETAHUN, D. A.; DEBAS, A. T. Impacts of work environment and family-work resource spillover on employees' creativity at work place in the Ethiopian Institute of Agricultural Research. *Cogent Business and Management*, v. 11, n. 1, 2024.
- YU, H. H. Glass Ceiling in Federal Law Enforcement: An Exploratory Analysis of the Factors Contributing to Women's Career Advancement. *Review of Public Personnel Administration* SAGE Publications Inc., , 2020.
- ZHENG, Yuyan; WU, Chia-Huei; GRAHAM, Les. Work-to-non-work spillover: the impact of public service motivation and meaningfulness on outcomes in work and personal life domains. *Public Management Review* Taylor and Francis Ltd., , 2020.

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

A

Secretaria de Gestão de Pessoas | SGP

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado “Documento-guia para favorecer a revisão do plano de assistência pre escolar ofertado aos servidores federais”, derivado da dissertação de mestrado “O conflito trabalho-família entre servidores de uma universidade pública brasileira: mensuração e análise de fatores associados”, de autoria de Evelin Dayana Alves de Santana Oliveira.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um Relatório técnico Conclusivo e seu propósito é subsidiar a revisão do Plano de Assistência Pré-Escolar ofertado aos servidores públicos federais, com base na análise da percepção do Conflito Trabalho-Família entre os servidores da Universidade Federal do Sul da Bahia e sua relação com variáveis pessoais, familiares e organizacionais, oferecendo diretrizes e propostas de ação que reflitam as demandas atuais e promovam maior efetividade e equidade na política de apoio à parentalidade no serviço público.

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

Curitiba, 19 de agosto de 2025

Registro de recebimento

Discente: Evelin Dayana Alves de Santana Oliveira

Orientador: Prof Dra Fernanda Cavichioli Zola

Coorientadora: Janaina Piana

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

19 de agosto de 2025

