

PERCEPÇÕES SOBRE QUALIDADE DE VIDA PESSOAL: O CASO DE MULHERES TRABALHADORAS NO SETOR HOTELEIRO DE VIÇOSA/MG¹

PERCEPTIONS OF PERSONAL QUALITY OF LIFE: THE CASE OF WOMEN WORKERS IN THE HOTEL INDUSTRY OF VIÇOSA/MG

Érica Aparecida Coelho²
Tereza Angélica Bartolomeu³

1. RESUMO

Mudanças ocorridas no plano sociopolítico-econômico vêm interferindo na dinâmica e estrutura familiar, gerando aumento do número de famílias chefiadas por mulheres. Vários setores absorvem mão de obra feminina – a exemplo do hoteleiro, que emprega mulheres em diversas funções. Este estudo objetivou analisar a percepção de mulheres que trabalhavam em hotéis de cidade de Viçosa/MG quanto à sua qualidade de vida pessoal e verificar as estratégias utilizadas para conciliar trabalho remunerado e vida familiar. A amostra foi composta por 52 mulheres de 9 hotéis do município. Os instrumentos metodológicos utilizados foram roteiro de entrevista semiestruturado e questionário estruturado com escala *Likert*. Verificou-se que a qualidade de vida pessoal estava intimamente relacionada com a família, satisfação consigo mesma e com o trabalho. Para suprir carências que surgiam com o excesso de trabalho, as mulheres utilizavam mecanismos que auxiliavam nas vivências diárias de forma a manter, dentro do possível, sua qualidade de vida pessoal.

Palavras-chave: Qualidade de vida pessoal. Trabalho feminino. Hotel.

¹ Trabalho proveniente da Dissertação de Mestrado intitulada “Qualidade de vida no trabalho e seu reflexo na qualidade de vida pessoal: o caso do trabalho feminino no setor hoteleiro de Viçosa – MG”, defendida pelo Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, Brasil, em junho de 2015.

² Bacharel em Economia Doméstica pela Universidade Federal de Viçosa, Mestranda em Economia Doméstica pela Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, MG, Brasil. E-mail: erica.coelho@ufv.br

³ Prof. Dr^a do Departamento de Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, Brasil. E-mail: angelica@ufv.br

2. ABSTRACT

Changes occurred in the socio-political-economic plan is interfering with the dynamics and family structure, generating increased number of female-headed households. Various sectors absorb hand womanly work, one of these is the hotel that employs women in various capacities. This study aimed to analyze the perception of women working in hotel in Viçosa/MG as their personal quality of life and see the strategies used to balance paid work and family life. The sample consisted of 52 women from 9 Viçosa hotels. The methodological instruments used were semi-structured interview guide and questionnaire with *Likert* scale. It was found that the quality of personal life was closely related to the family, pleased with herself and the work. To meet needs that arose with overwork, women used mechanisms that aided in daily experiences in order to maintain, where possible, their personal quality of life.

Keywords: Personal quality of life. Women's work. Hotel.

3. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, várias mudanças ocorridas no plano sociopolítico-econômico, relacionadas ao processo de globalização da economia capitalista, vêm interferindo na dinâmica e estrutura familiar e possibilitando mudanças em seu padrão tradicional de organização. Conforme Leone *et al.* (2010), essas mudanças se associam a transformações de natureza demográfica, social e cultural. Os autores acrescentam:

Entre as transformações de ordem demográfica, destacam-se a diminuição da fecundidade e o envelhecimento da população. No que se refere às transformações sociais e culturais, destacam-se o menor número de matrimônios, aumento das separações e atraso das uniões, conjuntamente com o novo papel da mulher na família e no trabalho, as quais tiveram importantes implicações nas relações de gênero (LEONE *et al.*, 2010, p. 60).

Sobre esse novo papel da mulher, destaca-se sua constante inserção no mercado de trabalho, mesmo havendo diferenças (por exemplo, em cargos, remuneração e atividades atribuídas a mulheres e homens) que, muitas vezes, proporcionam a elas uma posição secundária no mercado de trabalho.

Sierra (2011) *apud* Pereira e Schimanski (2013, p. 166) afirma que mesmo com as mudanças, a família contemporânea continua a ser uma instituição associada a “valores como amor, cuidado, proteção, investimento, apoio na velhice, afinidades

conjugais, sexualidade, intimidade, entre outros” – princípios tradicionalmente atribuídos à mulher no cuidado com a família. Assim, o papel da mulher se modificou em relação à sua inserção no mercado de trabalho, mas não a distanciou de seus “compromissos” familiares e domésticos.

Vários setores absorvem mão de obra feminina, e grande parte dos empregos estão ligados a trabalhos ditos femininos. Siqueira e Ferreira (2003) afirmam que as ocupações da mulher foram perfeitamente ajustadas ao mundo feminino, ou seja, aquelas ligadas a vida doméstica (limpeza, higiene, organização, cuidado, educação, etc.).

Um dos setores empregadores das mulheres é o setor hoteleiro. De acordo com Jones Lang LaSalle's Hotels (2014) *apud* JUNIOR (2014, p. 567), o Brasil, em 2014,

[...] contava com 9.909 hotéis e flats, segundo a empresa de consultoria Jones Lang LaSalle's Hotels (2014), totalizando uma oferta de 485.103 UHs (Unidades Habitacionais). Desse total, 4,4% são hotéis e flats de cadeias nacionais, 4,6% são hotéis e flats de cadeias internacionais, 37% são hotéis independentes com até 20 quartos e 54% são hotéis independentes com mais de 20 quartos”.

Segundos dados do último Censo do IBGE de 2010, no Brasil, do total de 346.470 pessoas que desempenhavam atividades no setor de alojamento, 41,9% eram homens e 58,1% mulheres. No mesmo ano, em Viçosa/MG, do total de 132 pessoas empregadas nesse setor, 43,94% eram homens e 56,06% mulheres. Ou seja, trata-se de um setor ocupado sobretudo por mulheres.

Por isso a importância deste estudo, que deseja verificar como essas mulheres percebem a sua qualidade de vida pessoal e examinar as estratégias utilizadas por elas para conciliar trabalho remunerado e vida familiar.

4. REVISÃO DE LITERATURA

4.1 Família

Muitas são as definições de família, fato ocasionado principalmente por um momento de discussões em relação à “crise” instaurada na unidade familiar, crise essa ocorrida devido às sucessivas mudanças em torno da constituição inicial ou modelo nuclear de família. Singly (2007, p. 9) acredita que a alteração é fruto da “baixa taxa de fecundidade, do aumento da esperança de vida e, conseqüentemente, da crescente

proporção da população de mais de 60 anos, mas, também, do declínio da instituição do casamento e da espaiada aceitação social do divórcio”. Porém, o autor afirma não se tratar de um enfraquecimento da instituição familiar, mas do surgimento de novos modelos familiares provenientes da adequação das famílias a fenômenos sociais recentes, “sobretudo, das transformações nas relações de gênero, que se exprimem através do maior controle de natalidade, da inserção intensiva da mulher no mercado de trabalho, das mudanças ocorridas na esfera da sexualidade, entre outros fatores” (SINGLY, 2007, p. 9).

Segundo Carvalho *et al* (2002, p. 24, 25), o conceito histórico de família é baseado “na hierarquia, subordinação, poder e obediência”, cuja figura masculina está no topo e onde se delimita o mundo externo como espaço masculino e a casa como espaço feminino. As famílias que não se enquadram nesse contexto são consideradas “incompletas” e “desestruturadas”, além de comumente associadas a problemas emocionais, delinquência e fracasso escolar. A autora afirma haver um modelo familiar “certo” imposto pela mídia, por profissionais e por instituições. Quem não consegue seguir o modelo, convive com a “sensação de ser ‘diferente’, ‘menos do que’ e ‘incompetente’”.

Porém, o que se vê são famílias criando uma “cultura” própria “com seus códigos, com uma síntese própria para comunicar-se e interpretar comunicações, com suas regras, ritos e jogos” cercados de significados visíveis nas ações do cotidiano e que devem ser “interpretadas num contexto de emoções entrelaçadas com o crivo dos códigos pessoais, familiares e culturais mais amplos. Tais emoções e interpretações geram ações que vão formando um enredo cuja trama compõe o universo do mundo familiar” (CARVALHO *et al*, 2002, p. 25).

Dessa forma, as famílias desenvolvem-se de muitas maneiras, por meio de valores e crenças sociais que originam as normas que as auxiliam na criação dos filhos. É importante lembrar que seus membros individuais também estão em constante desenvolvimento biológico e psicológico, e essas áreas de desenvolvimento são afetadas e afetam o desenvolvimento da família. Portanto, a família não é um sistema isolado, pois interage com o meio assim como é influenciada por ele, constituindo uma unidade doméstica, que é uma unidade social que reúne e partilha recursos com a finalidade de satisfazer as necessidades e o bem estar. Para o

atendimento de suas necessidades básicas, seus objetivos e suas metas, as famílias procuram administrar seus recursos materiais e humanos, internos ou extrafamiliares, visando, em última instância, a melhoria da qualidade de vida do sistema familiar.

4.2 Qualidade de Vida Pessoal

De acordo com Pires (2007), a expressão *qualidade de vida* teve origem no contexto político, nos anos 1960, sendo que, em 1964, Lyndon Johnson, presidente dos Estados Unidos, utilizou o termo em um discurso, declarando que “os objetivos não podem ser medidos através dos balanços dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas” (ABRAMS, 1974 *apud* PIRES, 2007, p. 36).

Segundo Minayo (2000),

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar (MINAYO, 2000, p. 2).

Existem fatores que determinam a qualidade de vida. De acordo com Malik (1998) *apud* Reis (2001, p. 24), esses fatores podem ser “orgânicos (saúde e estado funcional), psicológicos (identidade, auto-estima, aprendizado), sociais (relacionamento, privacidade, sexualidade), comportamentais (hábitos, vida profissional, lazer) e estruturais (posição social, significado da própria vida)”.

Nobre (1995), acredita que a qualidade de vida não pode ser determinada por condições ambientais e pelo comportamento, visto que o último sofre influência do meio social em que o indivíduo se insere. Para ele, qualidade de vida é algo que o único capaz de avaliar e informar é o próprio indivíduo, livre de julgamentos baseados em valores externos.

A noção sobre qualidade de vida é relativa, porém possui ao menos três fóruns de referência:

O primeiro é histórico. Ou seja, em determinado tempo de seu desenvolvimento econômico, social e tecnológico, uma sociedade específica tem um parâmetro de qualidade de vida diferente da mesma sociedade em outra etapa histórica. O segundo é cultural. Certamente, valores e necessidades são construídos e hierarquizados diferentemente pelos povos, revelando suas tradições. O terceiro aspecto se refere às estratificações ou classes sociais (MINAYO, 2000, p. 2, 3).

Minayo (2000) acrescenta que, apesar das diferenças culturais, um modelo hegemônico tem ganhado destaque, sugerido

[...] pelo mundo ocidental, urbanizado, rico, polarizado por um certo número de valores, que poderiam ser assim resumidos: conforto, prazer, boa mesa, moda, utilidades domésticas, viagens, carro, televisão, telefone, computador, uso de tecnologias que diminuem o trabalho manual, consumo de arte e cultura, entre outras comodidades e riquezas (MINAYO, 2000, p. 3).

Conforme o Grupo de Estudo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde, a qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (FLECK *et al*, 2000, p. 179). Esse foi o conceito utilizado como delineador deste estudo.

Para melhorar a qualidade de vida da família, mulheres de diferentes camadas sociais estão assumindo trabalho e outras tarefas fora de casa, gerando dessa forma um acúmulo de funções com atividades dentro e fora do lar.

Para Conte,

[...] esse ritmo vai sendo assimilado por todos na sociedade e passa a ser um novo padrão. Trabalha-se aos sábados, domingos, desaparecem os feriados etc. Tudo parece ir bem até que uma ou mais das esferas da vida do ser humano (familiar, social, física...) passam a apresentar problemas... (CONTE, 2003, p. 32).

Daí a necessidade de meios que conciliem o trabalho doméstico e o trabalho remunerado desempenhado por essas mulheres, de forma a garantir sua qualidade de vida pessoal.

5. METODOLOGIA

Participaram da pesquisa 48 funcionárias de diferentes setores dos hotéis (camareiras, recepcionistas, copeira etc.) e 4 gerentes/proprietárias dos hotéis de Viçosa pesquisados. O universo da pesquisa se constituiu dos 13 hotéis identificados no município. Desse número, 9 participaram da pesquisa, 3 se recusaram a participar por diferentes motivos e 1 dos hotéis foi excluído por se tratar de uma empresa familiar cujo funcionamento ocorre na moradia dos proprietários, sendo eles os únicos funcionários do estabelecimento. Visto que, nesse caso, o trabalho e a vida pessoal fazem parte do mesmo ambiente, julgou-se pertinente eliminá-lo do estudo.

De acordo com o Serviço de Apoio às Micro e Pequena Empresas (SEBRAE, 2015), pode-se caracterizar os hotéis de Viçosa como empresas de micro (comércio e

serviços que possuem até 9 funcionários) e pequeno porte (comércio e serviços que possuem de 10 a 49 funcionários). Quanto à natureza da pesquisa, optou-se pelo método do estudo de caso, o qual, segundo Silva (2006), possui as vantagens de investigar um fenômeno dentro do contexto da realidade vivenciada, explorar situações da vida real, cujos limites não estão claramente definidos, além de descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação.

Para conhecer a concepção das funcionárias a respeito de sua qualidade de vida pessoal, foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada composta pelas seguintes questões: o que entendiam por qualidade de vida; o que consideravam importante para se ter qualidade de vida; o que deveria mudar e o que deveria continuar a existir em suas vidas para que tivessem qualidade de vida; como administravam o tempo em casa; existência ou não de uma rotina; prioridades quando estavam em casa; o que faziam e gostavam de fazer em casa. Também foi utilizado um questionário estruturado com escala tipo *Likert*, constituído de dois blocos de questões que versavam sobre os temas integração social e aquisição de bens.

As entrevistas foram gravadas. Os dados qualitativos foram transcritos e submetidos à análise de conteúdo. Para Silva *et al* (2005, p. 74), “o método da análise de conteúdo aparece como uma ferramenta para a compreensão da construção de significado que os atores sociais exteriorizam no discurso”. Os dados quantitativos foram operacionalizados e analisados de acordo com uma escala (Tabela 1) proposta por Pereira *et al.* (2001) *apud* Silva (2006) e adaptada para o presente estudo.

Tabela 1 - Escala para interpretação do nível de satisfação em relação à QVT

QVT	Interpretação
1,0	Muito Insatisfeita
2.0	Insatisfeita
3.0	Neutra
4.0	Satisfeita
5.0	Muito Satisfeita

Fonte: Pereira *et al.* (2001) *apud* Silva (2006), adaptada para a pesquisa.

Os dados quantitativos foram tabulados e analisados através de análise estatística descritiva (frequência) de citação e por meio de procedimentos sistemáticos de descrição e interpretação.

Ressalta-se que o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa, portanto a pesquisa se enquadra nas diretrizes universais de ética na pesquisa científica. Diante disso, a participação dos hotéis ocorreu por intermédio da assinatura da Carta de Autorização pelos seus gerentes/proprietários. Já a participação nas entrevistas se deu pela assinatura voluntária do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido por todas as entrevistadas. As condições de sigilo e anonimato foram preservadas, não sendo utilizados os nomes das empresas participantes, nomes das entrevistadas ou dados que poderiam identificá-las.

6. RESULTADOS

6.1 Representações sobre qualidade de vida pessoal

A percepção das mulheres que trabalhavam em hotéis de Viçosa a respeito de qualidade de vida pessoal estava ligada principalmente a harmonia e convivência familiar, questões religiosas, satisfação com e no seu trabalho. Além disso, possuir saúde física e mental – que se relacionava também com a disponibilidade de tempo para a prática de exercícios físicos –, manter uma boa relação com as pessoas próximas, ter liberdade de escolha e possuir condições financeiras adequadas e seguras que garantissem uma boa moradia, o sustento dos familiares, a realização de desejos e o lazer (viagens, passeios, compras, etc.).

Algumas respostas deixavam claro o significado de qualidade de vida para a entrevistada. Também expunham a importância do trabalho e da família na vida dessas mulheres e o quanto esses dois ambientes se uniam em seu íntimo, além de evidenciar a vaidade e a feminilidade, como mostra a fala a seguir:

Abrange muita coisa, né?! Acho que quando você tem uma boa alimentação, se veste bem, tem dinheiro, condições de comprar o que necessita – não só o que necessita: por ser mulher, você andar bem vestida, com cabelo arrumado –, acho que tudo que te satisfaz seria qualidade de vida, englobando tudo, onde mora, trabalha, quando você está bem no serviço, não leva problema para casa (G36, F, 55 anos).

É visível a importância que davam ao seu trabalho e o fato de estarem empregadas, visto que esses fatores geravam meios que proporcionavam qualidade de vida. Para as funcionárias entrevistadas, possuir um trabalho que gerasse tranquilidade, prazer e renda satisfatória era algo importante, assim como o bom convívio familiar, saúde (prática de esportes, alimentação benéfica, realização de exames periódicos e cuidados com a mente), relação interpessoal saudável, religião, tempo e boa situação financeira. Todos esses quesitos foram citados, então foram considerados fundamentais no que tange a qualidade de vida pessoal.

A família também foi um ponto crucial nas respostas, evidenciando o quanto sua manutenção era importante para a qualidade de vida pessoal, assim como a religião, motivadora e mantenedora da fé. Como afirma Melo *et al* (2007, p. 436), “embora se tenha tido acesso à educação, trabalho assalariado, participação social e política [...], as mulheres têm uma face voltada para o lar e a outra para a rua, num grande esforço de sobrevivência, num tempo de ruptura de um código milenar.”

Para se ter uma boa qualidade de vida, deve-se manter bons hábitos e alterar ações que nos dificultam tal objetivo. Sobre isso, verificou-se que, para as funcionárias entrevistadas, o trabalho, a família e a alimentação foram itens mencionados que deveriam ser mantidos. Muitas afirmaram que nesse momento manteriam tudo na sua vida do jeito que se encontrava. Outras fariam mudanças, como: início da prática de alguma atividade física, necessidade de um trabalho que lhe oferecesse um salário melhor, redução dos gastos, melhor grau de instrução, aquisição da casa própria, mais tempo para o lazer, para a família, estudo e cuidados pessoais. Além disso, citou-se a necessidade de maior confiança em si mesma.

Mudar: gostaria de ter mais tempo para estudar. Eu gosto muito de estudar e meu horário de trabalho não me permite. Não só o horário de trabalho, como minha condição hoje de única provedora dentro de casa. Meu único horário seria à noite, mas não posso me ausentar porque tenho que estar em casa para cuidar das minhas filhas. Manter: meu trabalho (R14, N, 35 anos).

A fala acima evidencia que “a persistência de um modelo de família no qual cabem à mulher as responsabilidades domésticas e socializadoras determina a necessidade de uma constante articulação entre papéis familiares e profissionais” (BRUSCHINI, 1994, p. 182). Articulações que podem exigir a limitação da

escolaridade da mulher e forçá-la a aceitar trabalho em tempo parcial, menores salários e piores condições de trabalho.

Porém, a hierarquia constituída sobre as necessidades da vida pessoal determina as prioridades. A fala da funcionária, a seguir, revela que ela abre mão do tempo com a família para poder trabalhar mais e alcançar a objetivo de ter uma casa própria. Após a conquista, a atenção se voltará para outro fator prioritário, ou seja, irá se adequar ao que o indivíduo almejar posteriormente.

Mudar: ai, não sei. Eu moro de alugue. Meu objetivo em trabalhar tanto é comprar meu imóvel, que já estou fechando negócio. Comprando, acho que não vou trabalhar tanto, pois terei minha casa própria. Manter: meu exercício físico – faço hidroginástica. Percebi que depois que entrei melhorou muito pra mim, pra trabalhar, pra dormir, pra tudo (C16, C, 38 anos).

A primeira dúvida do indivíduo em relação a um trabalho é se o que ele irá receber será o suficiente para manter um “padrão adequado de vida”. Esse padrão é relativo para cada pessoa, “mas a razão principal disso é o progresso tecnológico que faz com que o individuo queira ganhar mais dinheiro para comprar sua casa, seu televisor em cores, seu automóvel, eletrodomésticos, etc.” (VIEIRA, 2004, p. 106).

Sabe-se que muitas mulheres desenvolvem trabalho dentro e fora do lar, tendo que adaptar sua rotina para que possam suprir essas duas demandas. Sobre isso, verificou-se que, ao chegarem em casa, as funcionárias entrevistadas se dedicavam aos cuidados pessoais (tomar banho, comer, ir à academia), ao descanso (ver televisão, entretenimento no computador, dormir), à religião (ir à igreja). Porém, a maioria, 65,4% (34), citou que se dedicava aos trabalhos domésticos (lavar, passar, cozinhar, arrumar) e aos cuidados com família e filhos. Algumas informaram que, além de trabalharem no hotel e em casa, também desempenhavam uma terceira jornada de trabalho com o intuito de melhorar a renda da família.

Saio daqui, algumas vezes faço faxina por fora, faxina para estudante, vou olhar minha filha que chega da escola, pôr para estudar. Aí é roupa para lavar, casa para arrumar, as coisas de casa que a gente faz, tem que fazer. Olho médico porque tenho meu pai com problema de saúde. A gente tá sempre ajudando (AC15, D, 39 anos).

A fala da entrevistada evidencia o quanto as mulheres se dedicam ao trabalho e à manutenção da família. Bruschini (1998, p. 5) afirma que as mulheres ainda são “as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e demais

familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas”.

Porém, uma mudança significativa detectada está relacionada à percepção dessas mulheres a respeito de si mesmas, a ponto de, mesmo desempenhando tarefas dentro e fora do lar, conseguirem alocar tempo para alguma atividade que consideravam prazerosa, relaxante e, acima de tudo, boa para a saúde, conforme a fala a seguir:

Chego em casa e tenho meus serviços domésticos, mas sempre chego, descanso, vou pra minha caminhada, depois vou pro meu serviço doméstico. Isso ai não tem jeito (C6, V, 38 anos).

Procurou-se também identificar os mecanismos utilizados pelas funcionárias entrevistadas em relação à administração do tempo quando estavam em casa. Muitas desenvolviam o trabalho doméstico de forma fracionada, ou seja, cada dia fazia uma prioridade. Existiam aquelas que dividiam as tarefas por dia da semana, tendo uma atividade específica para cada dia. E algumas não tinham dia nem atividade específica, simplesmente desenvolviam a função conforme a demanda e o tempo disponível. Outras praticamente não desempenhavam serviço doméstico durante a semana, mas em um dia específico, normalmente na folga do fim de semana ou quando existia real necessidade de realização da tarefa.

Notou-se diferentes formas de arranjos diários e hierarquias que priorizavam o cuidado com os filhos, ou com a casa, ou com si mesma, onde as funcionárias dos hotéis sempre buscavam “um tempinho” para o descanso.

O mesmo não foi identificado nas entrevistadas solteiras, sem filhos ou com os filhos já crescidos. Essas, mesmo desenvolvendo afazeres domésticos, priorizavam o tempo para descanso e lazer.

Também notou-se que as obrigações domésticas, socialmente construídas como função feminina, estão sofrendo mudanças na compreensão das mulheres, visto que algumas priorizavam o que lhes gerava mais prazer, e não mais os afazeres domésticos.

Já teve vez que eu deixava de sair para cuidar dos serviços da casa, mas hoje não sou mais assim. Deixo um pouquinho de lado, um pouquinho para cada tempo. (C3, J, 36 anos).

Quando estavam em casa, as prioridades mencionadas pelas funcionárias entrevistadas foram: estar com a família, com o marido, com a mãe, descansar, dormir, assistir à televisão. As atividades mais citadas foram: cuidar das tarefas domésticas e se dedicar aos seus filhos (as). Sobre isso, Probst (2003, p. 4) afirma que “as mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Embora alguns homens ajudem em casa, não chegam nem perto da energia que a mulher tende a dar”, o que faz com que as mulheres sofram mais que os homens com o estresse de uma carreira.

Algumas se dedicavam aos filhos, visto que possuíam tempo limitado para isso. Mesmo contando com mecanismos que as liberavam provisoriamente dessa atividade para que pudessem trabalhar, não deixavam de expressar suas aflições em relação aos filhos.

Minha prioridade são meus filhos, como está a organização da casa, se precisam de algum médico, dentista. Atenção pra mim fica por último, ainda mais que sou mãe e pai sozinha (AC15, D, 39 anos).

Segundo Pereira e Schimanski (2013, p.176), “em geral, é à mulher que cabe a manutenção da casa e dos componentes familiares, sobretudo quando o companheiro vai embora. Desse modo, a mulher acaba por tomar conta de todos os outros membros da família”

Durante as folgas, as entrevistadas afirmaram, entre outras coisas, que davam uma atenção especial a tarefas domésticas, trabalhos extras, descanso, visita aos parentes, ficar mais tempo com os filhos ou com a família e passear, dividindo seu tempo entre o lazer, o descanso e os cuidados com a casa.

Cada mulher possuía sua prioridade e demonstrava habilidade no controle do tempo. Aquelas que não dispensavam muito tempo às tarefas domésticas durante a semana, dedicavam-se a elas com mais ênfase nas suas folgas. Já aquelas que desempenhavam suas tarefas domésticas durante os dias de trabalho, tendiam a priorizar o descanso e a família nas folgas. Outras aproveitavam a oportunidade para aumentar sua renda com um trabalho extra. De uma forma ou de outra, sempre tentavam organizar suas atividades de maneira que houvesse tempo para dar atenção à família.

Trabalho, lavo roupa pra fora – uma forma de complementar minha renda. E tento ficar com minhas filhas o maior tempo possível (R14, N, 35 anos).

Porém, o que elas gostariam nos seus horários de folga, entre as alegações feitas, seria praticar atividades físicas, participar de cursos para qualificação, estudar, mais lazer, trabalhar como voluntária, encerrar uma das atividades remuneradas que precisava exercer e possuir condição financeira para passear, visitar parentes e amigos e viajar.

Algumas das funcionárias entrevistadas, 13,5% (7), não sabiam exatamente o que gostariam de fazer nos seus dias de folga além do que já faziam, visto que se dedicavam prioritariamente ao trabalho e aos serviços domésticos, evidenciando que ainda existe uma cobrança interna do socialmente construído mundo feminino: a criação de multitarefas que acabam limitando a vida dessas mulheres. Bruschini (1998, p. 29) afirma que “qualquer que seja sua situação laboral, as mulheres seguem sendo as responsáveis por múltiplas tarefas associadas à casa, aos filhos, à família em geral”.

Às vezes nem dá para fazer tudo [...], a gente volta e tem que arrumar a casa. Serviço de mulher não acaba (C52, G, 43 anos).

6.2 Qualidade de vida: satisfação expressa pela escala tipo *Likert*

Procurou-se identificar a satisfação das entrevistadas sobre aspectos relacionados à integração social e aquisição de bens, uma vez que ambos influenciam na qualidade de vida dessas mulheres.

Para avaliar a integração social, buscou-se saber sobre família e tempo disponível para lazer e família. Padilha e Grande (2011, p. 117) afirmam que

[...] a jornada de trabalho – que pode ser medida em horas ou dias, sendo a jornada semanal normalmente referência para a normatização que limita as jornadas máximas permitidas no País – guarda uma relação direta com a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores, pois estabelece não só o tempo dedicado ao trabalho como o tempo livre a ser usufruído.

Nota-se, portanto, que o tempo destinado ao trabalho remunerado influencia a qualidade de vida. Resta saber qual a satisfação das funcionárias entrevistadas em relação aos itens anteriormente citados. Assim temos a tabela 2 a seguir, onde MI é

Muito Insatisfeita, I é Insatisfeita, N é Neutra, S é Satisfeita, MS é Muito Satisfeita e NA é quando a pergunta Não se Aplica à entrevistada.

Tabela 2 - Satisfação das entrevistadas em relação às variáveis relacionadas à integração social

Bloco 1 – Integração Social								
Variável	MI	I	N	S	MS	NA	TOTAL	
Relacionamento com os familiares	0%	0%	0%	34,6% (18)	65,3% (34)	0%	100%	(52)
Ajuda de familiares nas tarefas domésticas	5,8% (3)	13,5% (7)	25% (13)	30,8% (16)	23% (12)	1,9% (1)	100%	(52)
Tempo para o lazer	7,7% (4)	25% (13)	26,9% (14)	23,1% (12)	17,3% (9)	0%	100%	(52)
Tempo com a família	0%	21,1% (11)	15,4% (8)	42,3% (22)	21,1% (11)	0%	100%	(52)
Tempo com o marido	0%	15,4% (8)	11,5% (6)	19,2% (10)	21,1% (11)	32,7% (17)	100%	(52)
Tempo com o(s) filho(s)	0%	11,5% (6)	15,4% (8)	23,1% (12)	25% (13)	25% (13)	100%	(52)
Passeios com a família	11,5% (6)	23,1% (12)	23,1% (12)	25% (13)	17,3% (9)	0%	100%	(52)

Fonte: Dados da pesquisa

Como pode ser visto, 100% (52) das entrevistadas se sentiam “satisfeitas” ou “muito satisfeitas” em relação ao relacionamento que mantinham com os seus familiares. Além disso, a maioria, 53,8% (28), disse que estava “satisfeita” ou “muito satisfeita” com o auxílio que recebia dos seus familiares nas tarefas domésticas.

Sabe-se da importância dos familiares para a permanência da mulher no mercado de trabalho, pois formam uma rede de convivência e agentes facilitadores das atividades do cotidiano, como no cuidado dos filhos. Dias *et al.* (2013, p. 128) afirmam que, “quando a pessoa está inserida na família, muitas e enriquecedoras são as relações e trocas que ocorrem nesse ambiente e em ações na comunidade[...]”. O bom convívio familiar gera um ambiente doméstico mais agradável e harmonioso, contribuindo para a qualidade de vida.

Uma funcionária entrevistada acrescentou:

(Muito Satisfeita) Só meu marido que não ajuda, ele diz que tem muita mulher em casa e por isso ele não vai fazer nada. Mas até os genros entram na dança. Chega lá e já vai catar um feijão, outra vai lavar louça, outro varre a casa (C4, M, 46 anos).

A fala da funcionária entrevistada expressa o quanto o trabalho doméstico ainda está sedimentado como obrigação feminina. Sobre isso, Hirata (1995) *apud* Marcondes *et al.* (2003, p. 95) afirma que “o acúmulo de trabalhos sobre as mulheres pode ser entendido não só como a ‘naturalização’ da atribuição dos trabalhos domésticos femininos, mas, também, como um fenômeno articulado a uma prerrogativa masculina que facilita a ausência dos homens nessas mesmas atividades.” Assim, a participação masculina nas atividades domésticas é restrita, porém, quando acontece, é supervalorizada pela mulher, visto que essa carrega a “obrigação” de realizá-la sozinha, o que é evidenciado na fala abaixo:

Na minha vida, minha casa, meu cotidiano é mais difícil, porque são 5 homens, então é mais complicado [realizar] as atividades domésticas. Mas quem me ajuda mesmo é meu esposo. Tem que ajudar, se não, não aguento, se não, não vai ter a mulher linda, carinhosa, então ele me ajuda. O homem é bem mais difícil, os meninos são bem mais desorganizados, por mais que você fale. Mas hoje eu já entendo, já li sobre homens e meninos, então falo, falo, mas sou bem mais compreensiva, porque eles são muito diferentes da ‘gente. (A28, A, 53 anos).

Outro fator importante na qualidade de vida pessoal é o tempo dedicado ao lazer. Sobre isso, o número de mulheres “satisfeitas” e “muito satisfeitas”, 40,4% (21), foi inferior ao número encontrado de mulheres “insatisfeitas” e “neutras”, 51,9% (27). Podemos dizer que elas não estavam plenamente satisfeitas com o tempo disponível para o lazer. Elas associavam essa realidade ao excesso de trabalho, já que desempenhavam atividades dentro e fora do domicílio, e também à falta de recursos para desfrutar de algumas atividades de lazer.

O tempo também influencia nas vivências familiares, visto que para o desenvolvimento de atividade remunerada, muitas mulheres precisam reduzir seu tempo junto à família. A maioria das funcionárias entrevistadas dos hotéis, 63,5% (33), estava “satisfeita” ou “muito satisfeita” com o período que possuíam para a família. Mesmo com o tempo escasso, elas encontravam ferramentas que auxiliavam na interação familiar. Momentos do cotidiano, como assistir à TV, realizar as refeições juntos e outros, passavam a ter mais valor, pois eram os momentos possíveis para integração e convivência familiar, o que é relatado na fala abaixo:

(Muito Satisfeita) Todo final de semana almoçamos e tomamos café juntos. Apesar de a gente ser pobre, senta, come aquele pão de manhã, aos sábados e

domingos que todos estão em casa, almoça todo mundo na mesa [...] (C4, M, 46 anos).

Além do tempo com toda a família, é importante destinar alguns momentos aos parentes individualmente. Assim, em relação ao tempo que as funcionárias entrevistadas passavam com o seu marido/companheiro, a maioria, 40,3% (21), declarava-se “satisfeita” ou “muito satisfeita”, enquanto 32,7% (17) se enquadraram na opção “não se aplica”, dado que não eram casadas ou não viviam em união estável.

O mesmo resultado foi obtido quando questionadas em relação ao tempo que elas se dedicavam aos filhos: 48,1% (25) das entrevistadas se sentiam “satisfeitas” ou “muito satisfeitas” e 25% (13) se enquadraram na opção “não se aplica”, já que não tinham filhos.

Outra forma de lazer é a realização de passeios com a família, sendo esse um momento de descansar e estar com os entes queridos. A maioria das funcionárias entrevistadas, 42,3% (22), estava “satisfeita” ou “muito satisfeita”. No entanto, esse número não representou valor significativo, visto que 46,2% (24) das entrevistadas estavam “insatisfeitas” ou “neutras”, ou seja, não satisfeitas com os passeios que eram possíveis realizar em família.

Procurou-se identificar a satisfação das funcionárias entrevistadas em relação ao tempo que possuíam para se dedicar a atividades que geram prazer. Para Zaratini e Padilha (2010, p. 206), “A compreensão das relações entre trabalho e tempo livre é fundamental [...], na medida em que elas estão inseridas na dinâmica que desenha a qualidade de vida do trabalhador”.

As funcionárias entrevistadas não estavam satisfeitas com o tempo livre que elas possuíam, porém formulavam estratégias para conseguir estar junto de seus familiares sem grandes prejuízos, o que pode ser visualizado nos resultados referentes ao tempo com a família, tempo com o marido e tempo com o(s) filho(s). Passeios possíveis com a família também foi motivo de não satisfação, devido à escassez de tempo, ou poder aquisitivo da família, que as impedia de ter lazer nos locais desejados. Percebeu-se que os momentos dedicados a elas mesmas ficava restrito ao “se sobrar tempo”, como evidencia a fala abaixo:

Eu cuido dele [filho] primeiramente, depois cuido da casa. Se sobrar tempo, cuido de mim (R23, J, 25 anos).

A aquisição de bens materiais também é fator relacionado à qualidade de vida pessoal. Portanto, procurou-se conhecer a satisfação das funcionárias entrevistadas dos hotéis acerca desses aspectos. Os resultados são informados na tabela 3, a seguir:

Tabela 3 - Satisfação das entrevistadas em relação às variáveis relacionadas à aquisição de bens

Bloco 2 – Aquisição de bens							
Variável	MI	I	N	S	MS	NA	TOTAL
Pagamento das contas da casa	5,8% (3)	5,8% (3)	15,4% (8)	40,4% (21)	32,7% (17)	0%	100% (52)
Obtenção de alimentos	1,9% (1)	5,8% (3)	7,7% (4)	40,4 (21)	44,2% (23)	0%	100% (52)
Obtenção de eletrodomésticos	1,9% (1)	9,6% (5)	17,3% (9)	42,3% (22)	28,8% (15)	0%	100% (52)
Obtenção de vestuário e calçados	7,7% (4)	5,8% (3)	19,2% (10)	38,5% (20)	28,8% (15)	0%	100% (52)
Estrutura da casa onde mora	1,9% (1)	5,8% (3)	9,6% (5)	42,3% (22)	40,4% (21)	0%	100% (52)
Realização de seus sonhos	11,5% (6)	17,3% (9)	21,1% (11)	30,8% (16)	19,2% (10)	0%	100% (52)

Fonte: Dados da pesquisa

Sobre o pagamento das contas da casa, a maioria das funcionárias entrevistadas, 73,1% (38), estava “satisfeita” ou “muito satisfeita”, demonstrando que conseguiam quitar as contas mensais da unidade doméstica. O mesmo constatou-se em relação à obtenção de alimentos, visto que 84,6% (44) estavam “satisfeitas” ou “muito satisfeitas”. Assim, pode-se afirmar que, para a maioria das famílias, a renda mensal era suficiente para a quitação das contas da casa e compra de todos os alimentos necessários para a manutenção da família – algo de fundamental importância para a sobrevivência humana e que proporciona qualidade de vida para essas mulheres e suas famílias.

A aquisição de eletrodomésticos, vestuário e calçados também se relaciona à qualidade de vida pessoal, sobretudo porque os eletrodomésticos eram meios facilitadores dos trabalhos domésticos desenvolvidos pelas mulheres entrevistadas, enquanto as roupas e calçados referem-se, além de outros atributos, à necessidade de proteção do corpo. Sobre esses dois aspectos, 71,1% (37) mostraram-se “satisfeitas” ou “muito satisfeitas” com os eletrodomésticos que possuíam e, com a aquisição de vestuários e calçados, 67,3% (35) – evidenciando que grande parte das famílias tinham

condições para adquirir os eletrodomésticos, roupas e calçados que julgavam mais necessários.

Em relação à estrutura da casa onde moravam, 80,7% (43) das funcionárias entrevistadas garantiram estar “satisfeitas” ou “muito satisfeitas”. Algumas falaram da importância da casa própria em detrimento do contrato de aluguel para a melhoria de sua qualidade de vida, pois o dinheiro que antes gastavam mensalmente com a habitação era destinado a outra finalidade, além de ter colaborado com a diminuição das preocupações diárias. De acordo com Socorro (2006, p. 19), “administrar as questões emocionais e práticas de cuidados com os filhos pequenos e com a casa, somadas à preocupação financeira, requer [...] uma intensa mobilização de recursos familiares e sociais, na tentativa de atender, em parte, a todas as necessidades.”

Julga-se que a qualidade de vida pessoal está ligada a conquistas pessoais, realização de sonhos e conseqüentemente à felicidade que proporcionam. Nesse aspecto, 50% (26) das funcionárias entrevistadas se encontravam “satisfeitas” ou “muito satisfeitas” e 50% (26) responderam que não estavam completamente satisfeitas. É necessário lembrar que questões em torno do trabalho desempenhado também interagem na realização de sonhos e conquistas, uma vez que do trabalho nasce renda, realização profissional, autoestima etc., isto é, meios para se alcançar a realização de sonhos ou mesmo a realização pessoal. Magalhães (2006, p. 9) acrescenta que à dimensão do trabalho na vida humana “é atribuída uma infinidade de ‘papéis’ dentro das mais diversas possibilidades de sobrevivência, realização de sonhos e autoafirmação do ser”. Daí a importância do trabalho na qualidade de vida pessoal.

7. CONCLUSÃO

A presente pesquisa concentrou-se na percepção de mulheres funcionárias e de gerentes/proprietárias sobre qualidade de vida pessoal no setor hoteleiro de Viçosa/MG.

Os resultados evidenciaram que a qualidade de vida pessoal possuía forte relação com a família, satisfação consigo mesma e com o trabalho. Sobre a família, observou-se a importância da harmonia e convivência familiar, além de boa relação com os próximos. A satisfação consigo mesma se traduziu mais nas questões espirituais, saúde física e mental, liberdade de viver e confiança em si mesma. Já o trabalho possibilitava uma qualidade de vida pessoal na medida em que proporcionava satisfação a quem o

realizava, renda capaz de gerar o sustento da família, boa moradia, lazer e a realização de desejos e sonhos.

A satisfação da qualidade de vida pessoal teve os melhores resultados no que se referia à aquisição de bens, enquanto os piores estavam relacionados ao tempo que essas funcionárias possuíam para a família e o lazer. Algumas respostas das entrevistadas revelavam que a escassez de tempo também é um fator que limitava o acesso à ampliação da educação.

A falta de tempo também interferia na manutenção da saúde dessas mulheres, pois muitas acabavam optando por momentos com os familiares, realização de atividades domésticas ou descanso, tudo em detrimento de alguma atividade física, priorizando somente uma atividade, visto que não possuíam tempo para prática de todas.

Para suprir carências que surgiam com o excesso de trabalho, as mulheres se utilizavam de mecanismos que lhes auxiliavam nas vivências do dia a dia de forma a manter, dentro do possível, sua qualidade de vida pessoal.

Estando o setor hoteleiro brasileiro em expansão, infere-se que os resultados desse estudo proporcionarão maior conhecimento acadêmico aos futuros profissionais da área, bem como contribuições para as pesquisas relacionadas à qualidade de vida pessoal e trabalho feminino.

As investigações acerca da qualidade de vida pessoal de funcionárias envolvidas com o trabalho hoteleiro não se encerram aqui, pois abordou-se somente um fragmento desse vasto campo. Os resultados encontrados neste estudo não podem ser generalizados, mas abrem caminhos para novas pesquisas, análises, questionamentos.

Por fim, o intuito desta pesquisa foi conhecer ainda mais o universo feminino, suas percepções, sensações e limitações, as diferenças entre o pensar e o agir, sua habilidade em estabelecer meios para desenvolver multitarefas – sem perder a beleza, o sorriso e a esperança.

8. REFERÊNCIAS

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, Cidades, **Viçosa: Censo demográfico 2010: Sistema Nacional de Informação de Gênero**, 2010.

Disponível em:
<<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=317130&search=minas-gerais|vicosa>>. Acesso em: 12 jan. 2015.

BRUSCHINI, Cristina. **O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes**, 2004. Disponível em:
<<http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2681>>. Acesso em: 20 abr. 2014.

_____. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?**, 2008. Disponível em:
<<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2015.

CARVALHO, Maria do Carmo Brant de (Org.). **A família contemporânea em debate**. 4ª ed. São Paulo: Educ/Cortez, 2002. 122 p.

CONTE, Antônio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais, 2003. **Revista Faebusiness**, n.7, p. 32 -34, nov. 2003.

DIAS, Daniela da Silva Gonçalves; CARVALHO, Carolina da Silva; ARAÚJO, Cibelle Vanessa de. Comparação da percepção subjetiva de qualidade de vida e bem-estar de idosos que vivem sozinhos, com a família e institucionalizados. **Rev. Bras. Geriatria Gerontologia**, Rio de Janeiro, vol. 16, n. 1, pp.127-138, 2013.

FLECK, Marcelo PA; LOUZADA, Sérgio; XAVIER, Marta; CHACHAMOVIC, Eduardo; VIEIRA, Guilherme; SANTOS, Lyssandra; PINZON, Vanessa. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”. São Paulo. **Revista de Saúde Pública** [online], v.34, n.2, p.178 – 183, abr. 2000. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v34n2/1954.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2014.

JUNIOR, José Maria Bernardelli; MANGUEIRA, Flávio Olímpio; AGUIAR, Alexandre de Oliveira e; GALLARDO, Amarilis Lucia Casteli Figueiredo; RUIZ, Mauro Silva. Sistemas de gestão ambiental na operação dos empreendimentos hoteleiros. **Revista Rosa dos Ventos**, vol. 6, n.4, pp. 564-582, out.-dez. 2014.

LEONE, Eugenia Troncoso; MAIA, Alexandre Gori; BALTAR, Paulo Eduardo. Mudanças na composição das famílias e impactos sobre a redução da pobreza no Brasil. **Revista Economia e Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 1, p. 59-77, abr. 2010.

MAGALHÃES, Geovana Fátima de Oliveira. **Custo humano da atividade, estratégias de mediação e qualidade de vida no trabalho de camareiras em hotel**. 142 f. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.

MARCONDES, Willer Baumgarten; ROTENBERG, Lúcia; PORTELA, Luciana Fernandes; MORENO, Claudia Roberta De Castro. O peso do trabalho “leve” feminino à saúde. **Revista São Paulo em Perspectiva**, vol. 17, n. 2, pp. 91 – 101, 2003.

MELO, Hildete Pereira de; CONSIDERA, Claudio Monteiro; SABBATO, Alberto Di. Os afazeres domésticos contam. **Revista Economia e Sociedade**, Vol. 16, n. 3, pp. 435 – 454, 2007.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HATZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Revista Ciência e Saúde Coletiva** [online], v.5, n.1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7075.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2014.

NOBRE, Moacyr Roberto Cucê. **Qualidade de vida**. 1995. Arquivos Brasileiros de cardiologia [online], v. 64, n.4, 1995. Disponível em: <<http://www.arquivosonline.com.br/pesquisartigos/Pdfs/1995/V64N4/64040002.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2014.

PADILHA, Valquíria; GRANDE, Márcia Mazzeo. “A gente fica muito tempo aqui dentro!”: reflexões sobre o trabalho de gerentes, recepcionistas e camareiras de hotéis. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 14, n. 1, pp. 111-125, 2011.

PEREIRA, Cláudia Moraes e Silva; SCHIMANSKI, Edina. Família, gênero e novas configurações familiares: um olhar sobre a mulher e a condição de pobreza. **Revista Magistro**, vol. 8, n. 2, pp. 163 – 179, 2013.

PIRES, Cecília Afonso. **Qualidade de vida: estudo comparativo entre idosos que frequentam e não frequentam centros de convívio**. 2007. 104 f. Trabalho de conclusão de curso. Curso de Psicologia, Universidade Fernando Pessoa, Porto.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**, 2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2014.

REIS, André Luíz Teixeira. **Educação física & capoeira: saúde e qualidade de vida**. Brasília: Thesaurus, 2001. 175 p.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE. **Critérios de classificação de empresas: EI-ME-EPP**. Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcduto=4154>>. Acesso em: 24 mar. 2015.

SILVA, Cristiane Rocha; GOBBI, Beatriz Chrisco; SIMÃO, Ana Adalgisa. O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, v. 7, n. 1, 2005.

SILVA, Vânia Eugênia da. **Qualidade de vida no trabalho em uma lavanderia de indústria de abate e processamento de carnes, pela avaliação de riscos ambientais e**

sócio- culturais. 160 f. 2006. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa- MG.

SINGLY, François de. **Sociologia da família contemporânea.** Rio de Janeiro: editora FGV, 2007. 208 p.

SIQUEIRA, Maria Juracy Toneli; FERREIRA, Edirê S. Saúde das professoras das séries iniciais: o que o gênero tem a ver com isso?. **Revista Psicologia ciência e profissão** [online], vol.23, n.3, pp. 76-83, 2003.

SOCORRO, Tatiana de Carvalho. **Percepções de papéis durante o ciclo o ciclo vital da família:** a perspectiva da mulher idosa. 122 f. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife – PE.

VIEIRA, Eleanara Vieira de. **Qualidade em serviços hoteleiros:** satisfação do cliente é função de todos. Caxias do sul: Educs, 2004. 172 p.

ZARATINI, Alexei José; PADILHA, Valquíria. Trabalho e tempo livre: um estudo sobre qualidade de vida no trabalho com gerente do setor hoteleiro. **Revista FACEF Pesquisa**, vol.13, n.2, pp. 204-220, 2010.