

WORK-LIFE BALANCE DE PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE: UM ESTUDO EM ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS NA MICRORREGIÃO DE ITUIUTABA-MG

Raira Mariane Valentino Pinheiro (UFU) - rairamariane@gmail.com

Marli Auxiliadora da Silva (UFU) - marli@pontal.ufu.br

Marcus Sérgio Satto Vilela (FACES) - marcus.satto@ufu.br

Claudio Gonçalves Prado (UFU) - claudiogprado@ufu.br

Resumo:

Considerando a perspectiva negativa e positiva do conflito, investigou-se o work-life balance de profissionais da contabilidade que atuam na microrregião de Ituiutaba-MG, discutindo se prevalece a natureza conflituosa ou a interface positiva da relação trabalho e família. Utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário adaptado de Aguiar (2016) aplicado aos profissionais com registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade que atuam em escritórios da microrregião investigada. A pesquisa caracteriza-se como descritiva com abordagem quantitativa e foi usada a estatística descritiva para o tratamento dos dados. Os resultados evidenciaram a existência da interface positiva nas relações entre trabalho e família, sendo que dessa relação resulta o extravasamento (spillover positivo) e a valorização, que são dimensões da natureza positiva e confirmam que os/as profissionais usam emoções e experiências, bem como valores e princípios adquiridos e/ou desenvolvidos em um domínio de forma a melhorar seu desempenho em outro domínio. Quanto à natureza conflituosa da relação entre trabalho e família os resultados não são conclusivos visto que o conflito existe apenas em uma variável inserida na dimensão ‘tempo’ que aponta que fatos e acontecimentos percebidos no trabalho influenciam de alguma forma nas atividades familiares.

Palavras-chave: Work-life balance; Conflitos; Interface positiva

Área temática: Educação e Pesquisa em Contabilidade

WORK-LIFE BALANCE DE PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE: UM ESTUDO EM ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS NA MICRORREGIÃO DE ITUIUTABA-MG

Resumo

Considerando a perspectiva negativa e positiva do conflito, investigou-se o *work-life balance* de profissionais da contabilidade que atuam na microrregião de Ituiutaba-MG, discutindo se prevalece a natureza conflituosa ou a interface positiva da relação trabalho e família. Utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário adaptado de Aguiar (2016) aplicado aos profissionais com registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade que atuam em escritórios da microrregião investigada. A pesquisa caracteriza-se como descritiva com abordagem quantitativa e foi usada a estatística descritiva para o tratamento dos dados. Os resultados evidenciaram a existência da interface positiva nas relações entre trabalho e família, sendo que dessa relação resulta o extravasamento (*spillover* positivo) e a valorização, que são dimensões da natureza positiva e confirmam que os/as profissionais usam emoções e experiências, bem como valores e princípios adquiridos e/ou desenvolvidos em um domínio de forma a melhorar seu desempenho em outro domínio. Quanto à natureza conflituosa da relação entre trabalho e família os resultados não são conclusivos visto que o conflito existe apenas em uma variável inserida na dimensão ‘tempo’ que aponta que fatos e acontecimentos percebidos no trabalho influenciam de alguma forma nas atividades familiares.

Palavras-chave: *Work-life balance; Conflitos; Interface positiva.*

Área temática do evento: Educação e Pesquisa em Contabilidade

1 INTRODUÇÃO

Diversas são as profissões nas quais o trabalhador é submetido a pressões, incluindo-se entre essas a profissão contábil, visto além de diversas responsabilidades quanto ao reporte de informações aos seus diferentes usuários, os contadores trabalham com prazos específicos a serem cumpridos, tornando necessária a administração do tempo (OLIVEIRA *et al.*, 2015; SUCCAR JUNIOR, 2012). Tanto o descumprimento de prazos quanto possíveis erros afetam próprio profissional da contabilidade, dada a corresponsabilidade deste, resultando em infrações e pagamento de multas. A responsabilidade e a dedicação ao trabalho podem levar o profissional ao estresse e, ainda, gerar possíveis conflitos familiares.

Embora existam duas dimensões quando se discute sobre equilíbrio entre trabalho e família – o conflito e a interface positiva – o conflito foi por anos a temática predominante nas investigações, cujas discussões apontam e discutem os efeitos negativos do acúmulo de múltiplos papéis envolvendo a relação trabalho-família. Sobre a natureza conflituosa entre trabalho e família, os estudos apontam que como a maior parte da vida do ser humano, normalmente, é dedicada ao trabalho, torna-se necessário o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (ALTOÉ; VOESE, 2018), especialmente porque os conflitos podem ser atribuídos ao tempo, tensão e comportamento que caracterizam a participação do indivíduo em ambos os domínios (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

A interface positiva entre trabalho e família também é tema de estudos, sugerindo que a dedicação a ambos os domínios pode resultar em benefícios e consequente equilíbrio entre eles (BARNETT; HYDE, 2001; PALUDO; KOLLER, 2007), dado o entendimento de que a energia humana é um recurso expansível, ilimitado e não escasso como considerado pela perspectiva do conflito. Ao contrário, a interface positiva entre trabalho e família possui quatro dimensões - enriquecimento, *spillover* (extravasamento), valorização e facilitação - que

possibilitam ao indivíduo o trânsito entre os domínios, e o uso das situações e vivências de cada um para facilitar, enriquecer, valorizar e transmitir emoções entre eles (AGUIAR, 2016). A dedicação a múltiplos papéis não seria necessariamente nociva ao indivíduo, gerando reflexos positivos tanto para sua vida pessoal quanto profissional (AGUIAR, 2016). Nesta perspectiva, ao participar ou transitar simultaneamente em ambos os domínios, o indivíduo além de conseguir melhor qualidade de vida através dos recursos gerados em cada um deles obtém o seu *work-life balance*.

Investigações a respeito do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ou seja, sobre o *work-life balance* de profissionais da contabilidade podem contribuir às discussões de modo a apontar a percepção desses profissionais sobre a natureza multidimensional e direção do conflito, isto é, se são causados pelo tempo, tensão e comportamento, ou se predominam conflitos do trabalho para a família ou se conflitos da família para o trabalho. Também podem apontar, quando se entende que o *work-life* possui uma interface positiva, quais dimensões prevalecem: se o enriquecimento, a valorização, a facilitação ou o *spillover*.

No Brasil, conclusões de estudos que investigaram a natureza conflituosa do *work-life balance* de profissionais da contabilidade (ALTOÉ, 2014; ALTOÉ; VOESE, 2018) confirmaram que a priorização da vida profissional em detrimento da vida pessoal, ocasiona problemas familiares e também de natureza física como o estresse, problemas de saúde e qualidade de vida e insatisfação no trabalho. Os estudos desenvolvidos com contadores do estado do Paraná por Altoé (2014) e Altoé e Voese (2018) são seminais no contexto brasileiro, devido à população investigada, bem como ao objetivo proposto que consistiu em identificar os fatores explicativos do *work-life balance*, a partir do entendimento da existência de conflitos na profissão contábil. A discussão quanto à natureza positiva do *work-life balance* de contadores, no entanto, não foi realizada pelas autoras ou em outros estudos.

Considerando ambas as correntes que discutem o equilíbrio entre trabalho e família e apontam que a relação entre ambos os domínios pode apresentar interface conflituosa e positiva busca-se responder à questão: Como se caracteriza o *work-life balance* de profissionais da contabilidade da microrregião de Ituiutaba-MG? Como objetivo geral investigou-se o *work-life balance* de profissionais da contabilidade que atuam na microrregião de Ituiutaba, no Pontal do Triângulo Mineiro, de forma a identificar se prevalece a natureza conflituosa ou a interface positiva da relação trabalho e família. Buscou-se adicionalmente: (i) identificar a (in)existência de conflitos entre trabalho e família e quais variáveis possuem relação com o conflito; e (ii) identificar a (in)existência de interface positiva entre trabalho e família e quais variáveis possuem relação com este constructo (interface positiva).

Este estudo justifica-se pela necessidade de se discutir questões comportamentais inerentes à atividade profissional contábil, especialmente aquelas relacionadas ao equilíbrio entre trabalho e família, de forma que mecanismos para reduzir possíveis conflitos possam fazer parte da agenda de discussões dos entes representativos da profissão e dos próprios profissionais, individualmente. A pesquisa de estudos correlatos brasileiros sobre o *work-life balance* na profissão contábil e a interface negativa ou positiva entre os domínios trabalho-família, efetuada quando da realização desta investigação, resultou apenas nos estudos de Altoé (2014) e Altoé e Voese (2018), evidenciando que o assunto não se encontra esgotado.

A temática investigada nesta pesquisa trata de duas perspectivas antagônicas, mas não excludentes, como entendido por Aguiar (2016), sobre a compreensão das formas como a combinação dos domínios trabalho e família pode ser percebida pelos profissionais da contabilidade, cujos resultados ampliarão as discussões já iniciadas nos estudos de Altoé (2014) e Altoé e Voese (2018). Nesse sentido, este estudo contribui com a discussão da temática que analisa a relação entre trabalho e família ao propor a investigação de duas perspectivas distintas sobre o *work-life balance*, além de discutir como o profissional da

contabilidade avalia sua relação com a profissão. Ademais, o estudo configura a tentativa de trazer para o meio científico a discussão de problemas e questões que impactam a profissão.

Como contribuição prática, após finalizado o estudo, os resultados serão apresentados à categoria profissional, por meio do Sindicato dos Profissionais da Contabilidade de Ituiutaba e Região (SINDCONT), a qual os profissionais da microrregião investigada são filiados, para que divulgação pela entidade, a fim de possam ser adotadas ações, se necessárias, que contribuam com o *work life balance* destes profissionais.

O estudo está organizado em cinco seções, incluindo esta introdução onde apresenta-se a questão de pesquisa, objetivo geral e específicos, justificativa e contribuição. A segunda e terceira seções tratam da fundamentação teórica e procedimentos metodológicos utilizados. Por fim, a quarta e quinta seções trazem os resultados e considerações finais, respectivamente.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção discute-se o conflito de papéis entre trabalho e família. Também é abordada a interface positiva que engloba as relações positivas relacionadas ao acúmulo de papéis. O conceito de *work-life balance* e as diferentes abordagens utilizadas para discutir o termo, além das práticas de *work-life balance* e como o conhecimento sobre tais práticas pode contribuir para uma melhora no equilíbrio pessoal e profissional do indivíduo são apresentados. Finalizando, destacam-se as características do profissional contábil seguido de uma relação de estudos correlatos.

2.1 Conflito de Papéis: Trabalho x Família

Trabalho e família são dois domínios importantes para o ser humano, mas possuem atividades incompatíveis entre si gerando uma série de conflitos para o indivíduo (AGUIAR *et al.*, 2014). Sobre as divergências comuns entre os dois domínios, Altoé (2014) destaca o tempo como principal fator desencadeante do conflito de papéis. Os conflitos e desequilíbrios são alvo de atenção por parte de empresas e trabalhadores em geral, visto que afeta o indivíduo tanto no ambiente familiar como no ambiente profissional (FEIJÓ *et al.*, 2017).

Entre as consequências pessoais e sociais do desequilíbrio entre vida pessoal e profissional estão, por exemplo, a depressão, estresse, menor satisfação de vida, maiores taxas de conflito familiar, aumento da incidência do abuso de substâncias (HOBSON; DELUNAS; KESIC, 2001). Já entre as consequências profissionais citam-se absenteísmo, rotatividade no trabalho, produção reduzida, redução da satisfação no trabalho, entre outros (HOBSON; DELUNAS; KESIC, 2001). Além disso, a pressão no trabalho e a sobrecarga de atividades, afetam diretamente o trabalhador e seus resultados profissionais, devido à postergação de atividades de natureza pessoal e problemas de saúde mental e física (OLIVEIRA *et al.*, 2015).

Sobre os conflitos, Greenhaus e Beutell (1985) destacam a incompatibilidade entre trabalho-família, devido à multidimensionalidade da natureza dos conflitos, ao afirmar que estes são baseados no tempo, na tensão e no comportamento. O conflito baseado no tempo sugere que os papéis desempenhados competem entre si, ou seja, o tempo dispendido para a realização de determinada atividade interfere no tempo gasto em outra. O conflito baseado na tensão indica que a pressão sofrida no desempenho de um papel atrapalha o cumprimento do outro, surgindo assim fatores como depressão, estresse, ansiedade, fadiga etc. O conflito baseado no comportamento sugere que os padrões comportamentais exigidos por cada atividade são diferentes (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). O conflito também é considerado de caráter bidirecional, ou seja, o trabalho interfere na família e a família interfere no trabalho (AGUIAR *et al.*, 2014).

Por muito tempo, pesquisas voltadas para a temática acerca do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho concentraram-se nos aspectos negativos e conflituosos das questões provenientes do acúmulo de papéis do indivíduo (BARNETT, 2008). No entanto, há que se destacar na literatura (BARNETT; HYDE, 2001; CARLSON *et al.*, 2006) uma abordagem diferente (otimista) do envolvimento em múltiplos papéis. Matias e Fontaine (2012) observam, quanto às duas abordagens das interfaces trabalho-família, que conflito e interface positiva não são considerados dois extremos de um mesmo *continuum*, já que os dois fenômenos podem ser vivenciados pela mesma pessoa simultaneamente.

2.2 Interface Positiva da Relação Trabalho-Família

Greenhaus e Beutell (1985) explicam que ao se discutir as interfaces entre os domínios trabalho e família, não se pode somente observar a perspectiva negativa. Deve-se também considerar a interface positiva, que admite que o acúmulo de papéis em ambos os domínios não é necessariamente prejudicial ao indivíduo, mas pelo contrário, pode trazer benefícios (BARNETT; HYDE, 2001; PALUDO; KOLLER, 2007). Na interface positiva, entende-se que o trabalho e a família oferecem aos indivíduos recursos de grande importância, como conhecimento, autoestima, habilidades que podem auxiliar para um desempenho melhor nos dois domínios da vida (BARNETT; HYDE, 2001; CARLSON *et al.*, 2006). Sendo assim, são abordados diversos conceitos com relação às relações positivas entre trabalho e família, sendo os mais utilizados, o enriquecimento, o extravasamento (*spillover*) positivo, a facilitação e a valorização (CARLSON *et al.*, 2006; GREENHAUS; POWELL, 2006; WAYNE *et al.*, 2007), como visto no Quadro 1. Cabe destacar que as medidas da interface positiva também são bidirecionais (trabalho-família e família-trabalho) e multidimensionais.

Quadro 1 – Medidas da interface positiva entre trabalho e família

ENRIQUECIMENTO
<u>Capital</u> : O engajamento no domínio ocupacional aumenta os recursos psicológicos que ajudam o indivíduo a ser melhor para a família.
<u>Eficiência</u> : O engajamento no domínio familiar promove um senso de foco que ajuda o indivíduo a ser melhor no trabalho.
<u>Afeto</u> : O engajamento em um domínio resulta em uma atitude ou estado emocional positivo que ajuda o indivíduo a ser melhor no outro domínio.
<u>Desenvolvimento</u> : O engajamento em um domínio leva à aquisição de habilidades, conhecimentos, comportamentos e/ou pontos de vista que ajudam o indivíduo a ser melhor no outro domínio.
SPILLOVER POSITIVO
<u>Baseado no afeto</u> : Transmissão do estado emocional originado em um domínio para o outro.
<u>Baseado no comportamento</u> : Possibilidade de aproveitar comportamentos e habilidades aprendidas em um domínio para melhor desempenho em outro domínio.
<u>Baseado nos valores</u> : Uso de valores e princípios adquiridos e/ou desenvolvidos em um domínio para melhor desempenho em outro domínio.
FACILITAÇÃO
<u>Baseada no tempo</u> : Tempo dedicado a um domínio facilita a administração eficiente do tempo nas atividades do outro domínio.
<u>Baseada na energia</u> : Energia obtida em um domínio facilita o cumprimento das demandas de outro domínio.
<u>Baseado no comportamento</u> : Comportamento aprendido/requerido em um domínio facilita o cumprimento de demandas de outro domínio.
<u>Psicológica</u> : Capacidade de analisar os problemas relacionados a um domínio sob diferentes perspectivas em função da participação em outro domínio.
VALORIZAÇÃO
Aquisição de recursos e experiências em um domínio que são benéficos para o desempenho frente aos desafios de outro domínio.

Fonte: Adaptado de Aguiar (2016).

A dimensão de enriquecimento ocorre quando recursos gerados em um domínio são responsáveis por melhorar o desempenho de outro domínio, além de que é definido como uma extensão, na qual as experiências de um papel em um domínio melhoram a qualidade de vida do outro (GREENHAUS; POWELL, 2006; COSTA, 2018).

O *spillover* se refere ao potencial de experiências que envolvem atitudes, afetos, habilidades e comportamentos, vivenciadas em um domínio que são transferidas para o outro, de modo a gerarem experiências na mesma direção em outro domínio (AGUIAR, 2012). Tais experiências podem envolver experiências positivas e negativas e como exemplificado por Edwards e Rothbard (2000), na primeira situação (*spillover* positivo) a satisfação na família é extravasada para satisfação no trabalho, ou vice-versa; no *spillover* negativo a fadiga no trabalho, por exemplo, é, de alguma forma, transferida para o contexto familiar.

A facilitação diz respeito à situação na qual a participação em um papel é facilitada através da participação em outro papel (WAYNE *et al.*, 2007). Aguiar (2012, p. 17) explica que essa dimensão, em sua essência, é definida “como a extensão na qual o engajamento de um indivíduo em um domínio da vida provê ganhos (desenvolvimentais, afetivos, financeiros ou relativos à eficiência) que contribuem para aprimorar o funcionamento de outro domínio da vida”. Por fim, a valorização refere-se à aquisição de recursos e experiências em um domínio que são benéficos no desempenho de atividades do outro domínio (AGUIAR; 2016).

Ao conhecer as diferentes definições relacionadas a interface positiva da relação trabalho-família, deve-se considerar que não existem limites bem estabelecidos, visto que as diferentes dimensões se sobrepõem umas às outras nas formas de relacionamento positivo (AGUIAR, 2016). Assim, enfatiza-se que não são dimensões que mensuram objetos diferentes, mas sim, caracterizam e nomeiam um fenômeno em comum. No entanto, devido à essa multidimensionalidade e à sobreposição das dimensões, como já citado, o comportamento, por exemplo, aparece nos conceitos de facilitação e *spillover* positivo, cujas definições se assemelham, evidenciando a possibilidade de se aproveitar comportamentos e habilidades de um domínio em outro (*spillover*) a fim de facilitar o cumprimento das demandas desses domínios (facilitação) (COSTA, 2018).

A partir do exposto nesta seção, entende-se serem necessárias discussões sobre o *work-life balance* já que o indivíduo no desempenho de papéis profissionais e familiares pode experienciar uma relação conflituosa e/ou positiva de acordo com a situação analisada.

2.3 Work-Life Balance

Apesar de ainda existirem indefinições sobre questões relacionadas ao tema *work-life balance*, os estudiosos tentam identificar os benefícios das práticas que tratam dessa relação a fim de se alcançar o equilíbrio entre os domínios trabalho e vida pessoal (CAPRONI, 1997), ou vida familiar ou simplesmente família, como tratado neste estudo. Muito se discute sobre os aspectos relacionados ao *work-life balance* e as estratégias utilizadas para proporcionar o equilíbrio entre ambos os domínios, como forma de reduzir o conflito de papéis (SANJUTÁ; BARHAM, 2005). Nesta subseção, são apresentadas as diferentes abordagens de *work-life balance* e as práticas que o favorecem.

Segundo Khallash e Kruse (2012), *work-life balance* pode ser definido como o desejo de todos os indivíduos em alcançar o equilíbrio entre seu trabalho remunerado e as atividades desenvolvidas fora deste. O equilíbrio nada mais é do que a conciliação da pressão de um ambiente com o lazer e a família (KHALLASH; KRUSE, 2012). Todavia, Altoé (2014) explica que por serem duas dimensões importantes na vida do ser humano, o equilíbrio entre trabalho e família não é fácil de ser alcançado, considerando que há divergência entre as opiniões e interesses de cada indivíduo.

Sub e Sayah (2013) entendem que o *work-life balance* pode ser dividido em duas perspectivas: perspectiva do conflito e perspectiva do enriquecimento. A perspectiva do conflito, nada mais é do que o conflito de papéis já citado. Já a perspectiva do enriquecimento, consiste no resultado de experiência e habilidades adquiridas em uma esfera da vida que podem ser transferidos para outra esfera têm efeitos positivos, por exemplo, em termos de desempenho no trabalho ou na qualidade de vida (CARLSON *et al.*, 2006; AGUIAR, 2016). Ambas as possibilidades, conflito ou enriquecimento, são descritas por Greenhaus e Powell (2006) que apontam que o acúmulo de papéis, em especial papéis familiares e ocupacionais, causam conflitos e potenciais prejuízos. Por outro lado, Greenhaus e Powell (2006) e Aguiar (2016) afirmam que o acúmulo de papéis contribui de diferentes formas para melhor desempenho em ambos os domínios, e, portanto, para o *work-life balance*.

As discussões mais comuns sobre o *work-life balance* estão relacionadas ao ambiente profissional e buscam alternativas que mantenham o equilíbrio entre os domínios trabalho e família, de forma a fortalecer os vínculos organizacionais de comprometimento (AGUIAR, 2016). Entre as estratégias organizacionais destacam-se: flexibilidade no trabalho, políticas favoráveis à família, iniciativas por parte da empresa de redução de horas de trabalho, entre outros (BLOOM; KRETSCHMER; VAN REENEN, 2006; DARCY *et al.*, 2012) Para Darcy *et al.* (2012), a organização deve adotar iniciativas voltadas para melhorar a experiência de trabalho dos funcionários e assim introduzi-las como forma de auxiliar na conciliação do trabalho e da vida pessoal. Cieri *et al.* (2002) citam que a organização que pretende alcançar melhores resultados, deve adotar práticas para motivação e atração de funcionários para que esses atinjam as metas para o alcance do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Darcy *et al.* (2012), também enumera medidas que podem ser adotadas pelas organizações para contribuir com o equilíbrio entre profissão e família, destacando os arranjos temporais, a flexibilidade de horário, o suporte da organização ao *work-life balance* e estruturas auxiliadoras para o cuidado com as crianças. A flexibilidade temporal visa reduzir o número de horas trabalhadas e a flexibilidade de horário consiste na escolha de horário de início e término das atividades por parte dos funcionários assim como o local para o cumprimento da mesma. Para Darcy *et al.* (2012) o suporte ao *work-life balance* consiste em aconselhamentos, programas de assistência e treinamento de gerenciamento de estresse e tempo. Por fim, o suporte ao cuidado das crianças consiste em estrutura no local de trabalho para o acolhimento das crianças ou suporte financeiro para cuidados fora do local.

As iniciativas organizacionais quando adotadas são responsáveis pela melhora de vários fatores para o empregado, sendo os principais benefícios o aumento da felicidade, da motivação e da produtividade, a boa relação com a gestão, com a lealdade e com o compromisso, a redução de interferência entre os domínios, controle sobre trabalho e a redução dos níveis de estresse (VLEMS, 2005 *apud* ALTOÉ, 2014). As organizações que aderem às práticas de *work-life balance* buscam a melhora do bem-estar de seus funcionários visto que sua adoção leva a uma percepção positiva da organização (ALTOÉ, 2014).

Entende-se que as práticas de *work-life balance* podem ser usadas em organizações contábeis dadas as características da atividade profissional do contador, marcada por pressões de tempo e responsabilidades específicas, principalmente se a natureza e direção de possíveis conflitos forem identificadas.

2.4 Características da Atividade Profissional do Contador e o Work-Life Balance

Nos últimos anos, mais precisamente após 2007, a contabilidade se modificou e por consequência também as atribuições do profissional contábil, com a instituição da Lei nº 11.638/2007 (BRASIL, 2007). Para acompanhar as mudanças na área contábil, o profissional

deve adotar nova postura, mediante atualização e identificação das necessidades das organizações para fornecer informações objetivas, neutras, compreensivas e comparáveis, confiáveis e tempestivas, de modo que sejam úteis no processo da tomada de decisões (COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS, 2011).

Além das mudanças legais que resultaram em transformações organizacionais, a profissão contábil foi marcada por transformações familiares, especialmente devido à entrada da mulher no mercado de trabalho de forma significativa no Século XX, ocupando posições antes desempenhadas somente por homens (SILVA; SILVA, 2018), e devido aos novos arranjos familiares, que oportunizam até mesmo o exercício da profissão contábil no ambiente doméstico. Vale ressaltar que as alterações sofridas pela sociedade, acontecem em vários âmbitos, como o econômico, social, demográfico e laboral (CARVALHO, 2009).

Diante do novo cenário, percebe-se uma mudança de perspectiva em relação ao profissional da contabilidade no mundo e, por extensão, no Brasil. Tais mudanças pedem um novo perfil profissional, e por consequência o desenvolvimento de habilidades e competências técnicas necessárias para a obtenção do sucesso profissional, e para a continuidade da organização e destaque no mercado de trabalho (OLIVEIRA; SILVA, 2014). Considerando o domínio ‘trabalho’, observa-se que os profissionais da contabilidade ocupam diferentes funções e executam tarefas e atividades diversas, que são previstas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (MTE, 2002), cuja descrição é apresentada no Quadro 2.

Quadro 2 – Classificação de algumas funções e atividades cotidianas da profissão contábil

Classificação e descrição das atividades e tarefas
Contador Legalizam empresas, elaborando contrato social/estatuto e notificando encerramento junto aos órgãos competentes; administram os tributos da empresa; registram atos e fatos contábeis; controlam o ativo permanente; gerenciam custos; administram o departamento pessoal; preparam obrigações acessórias, tais como: declarações acessórias ao fisco, órgãos competentes e contribuintes e administra o registro dos livros nos órgãos apropriados; elaboram demonstrações contábeis.
Auxiliar de Contabilidade Organizam documentos e efetuam sua classificação contábil; geram lançamentos contábeis; auxiliam na apuração de impostos, conciliam contas e preenchimento de guias de recolhimento e de solicitações, junto a órgãos do governo. Emitem notas de venda e de transferência entre outras; realizam o arquivo de documentos.
Técnico em Contabilidade Realizam atividades inerentes à contabilidade em empresas, órgãos governamentais e outras instituições públicas e privadas. Para tanto, constituem e regularizam empresas, identificam documentos e informações, atendem à fiscalização e prestam consultoria empresarial. Executam a contabilidade geral, operacionalizam a contabilidade de custos e efetuam contabilidade gerencial. Administram departamento pessoal e realizam controle patrimonial.

Fonte: MTE (2002).

As diversas prerrogativas profissionais do profissional da contabilidade também são tratadas no Decreto-Lei nº 9.295/1946 e definidas em resoluções do Conselho Federal de Contabilidade (CFC; 1946, 1983, 2001). Na regulamentação da profissão algumas atividades são privativas de contadores diplomados, como por exemplo, o levantamento de balanços de qualquer tipo ou natureza e para quaisquer finalidades; a integração de balanços, inclusive consolidações, a auditoria interna e externa e a realização de perícias contábeis, judiciais e extrajudiciais. Outras atividades podem ser compartilhadas com outros profissionais como assessoria fiscal; planejamento tributário; elaboração e análise de projetos, e outras.

Dadas as atividades privativas do profissional da contabilidade e a responsabilidade solidária que o torna responsável pelos fatos que são registrados e divulgados aos distintos usuários das informações contábeis (BRASIL, 2002), essa responsabilidade aumenta situações de estresse vivenciadas no cotidiano da profissão. Ayres, Nascimento e Macedo (2016) observam que se a área contábil é considerada como uma das melhores para se trabalhar e

para o desenvolvimento de carreiras, por outro lado Worth (2011) esclarecem que nela encontram-se as profissões mais propensas à depressão por conta da pressão e da responsabilidade exigidas deste profissional.

Oliveira *et al.* (2015, p. 52) alegam que “[...] as atividades contábeis, devido às constantes mudanças e curtos prazos para que os profissionais se mantenham atualizados, entre outros fatores, podem provocar estresse naqueles que exercem a profissão contábil”. O grau e os sintomas de estresse do profissional contábil, além dos aspectos individuais e profissionais e as diferenças de estresse entre os gêneros, foram investigados por Succar Júnior (2012), utilizando o modelo de estresse, desenvolvido por Lipp (2003) que classifica os profissionais contábeis de acordo com as fases e sintomas de estresse, senda elas: sem estresse, alerta, resistência, quase exaustão e exaustão.

Os resultados obtidos, por Succar Júnior (2012), identificaram que 50% dos contadores estão classificados na fase “sem estresse” e que 35% estão na fase de resistência. Porém, as mulheres, em sua maioria, estão na fase de exaustão. Os sintomas apresentados, de acordo com as fases do estresse, são físicos com exceção da fase de exaustão onde os sintomas são, na maioria, psicológicos. Os sintomas mais frequentes da fase de exaustão são: insônia, cansaço excessivo, angústia ou ansiedade diária, irritabilidade sem causa aparente e vontade de fugir de tudo (SUCCAR JÚNIOR, 2012). Tais sintomas podem interferir na execução das atividades do profissional da contabilidade de forma prejudicial.

Sobre o *work-life balance* de contadores brasileiros, a relação trabalho e família é discutida por de Altoé (2014) e de Altoé e Voes (2018), este último uma extensão do primeiro. No primeiro estudo, a autora identificou fatores que explicam a percepção de contadores paranaenses quanto ao seu *work-life balance* e a gestão de tempo. Após relacionar o *work-life balance* com o tempo concluiu-se que o “comprometimento com o trabalho” e o “comprometimento com a família e aspectos pessoais” associam-se de forma negativa com o tempo. Por outro lado, “apoio ao trabalho” relaciona-se de forma positiva com o tempo. No segundo estudo, Altoé e Voes (2018) confirmaram três fatores explicativos do *work-life balance* de contadores: (i) apoio no trabalho; (ii) comprometimento com o trabalho; e (iii) comprometimento com a família e aspectos pessoais. O tempo foi definido como variável associativa de *work-life balance* por ser a principal causa de interferência entre os domínios.

A partir dos estudos apresentados, nota-se que pode haver desequilíbrio no *work-life* de profissionais da contabilidade, bem como esses profissionais podem ser acometidos de estresse devido à natureza da profissão. Assim, com vistas a discutir, de forma mais aprofundada a natureza dos conflitos: se bidirecional (trabalho-família; família-trabalho) e a multimensionalidade dos conflitos (tempo, tensão e comportamento) e, ainda, identificar a interface positiva entre trabalho e família, discutindo as dimensões que a caracterizam, expõem-se a seguir os procedimentos utilizados para realização deste estudo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo que investigou o *work-life balance* de profissionais da contabilidade da microrregião de Ituiutaba-MG, discutindo se prevalece a natureza conflituosa ou a interface positiva da relação trabalho e família, classifica-se como uma pesquisa descritiva. Para Gil (2014, p. 42), a pesquisa descritiva tem como objetivo “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. A abordagem exploratória também permeia a pesquisa com a finalidade de proporcionar uma visão geral do fenômeno do *work-life balance* de profissionais da contabilidade, da microrregião já citada, de forma a contribuir com o esclarecimento de questões pouco abordadas sobre este assunto (GIL, 2014).

Quanto à abordagem, é uma pesquisa quantitativa, pois “caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas [...]” (RICHARDSON *et al.*, 2012, p. 70), visto que os dados e evidências foram qualificados e mensurados. Em relação aos procedimentos é uma pesquisa de levantamento que “se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer [...] mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados” (GIL, 2014, p. 55).

A população, classificada como finita, é composta por profissionais da contabilidade, todos proprietários/proprietárias de organizações contábeis, com registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais (CRC-MG), que atuam na microrregião de Ituiutaba-MG, constituída pelos municípios de Ituiutaba, Ipiacu, Capinópolis, Gurinhatã, Santa Vitória e Cachoeira Dourada. Embora seja um fator limitante que não permitirá a generalização dos resultados encontrados, a escolha dessa região específica é intencional, visto a acessibilidade dos pesquisadores aos profissionais da contabilidade. As informações sobre a população, como nome e endereço com telefone e-mail, foram levantadas junto ao SINDCONT, sindicato que congrega os profissionais dos municípios da microrregião investigada, com base na cidade de Ituiutaba. Na listagem obtida, em junho de 2018, constavam 54 (cinquenta e quatro) escritórios com 80 (oitenta) profissionais sindicalizados.

Pesquisa em outras possíveis bases de dados foram realizadas para levantamento da população. As informações sobre a quantidade de profissionais com registro ativo foram obtidas junto ao próprio CRC mediante solicitação formal por meio eletrônico, em junho de 2018. Após esse primeiro levantamento e, já de posse da listagem obtida junto ao SINDCONT foram consultadas bases online do *Google Maps* e NetSabe (Lista Telefônica – Algar Telecom) para identificação de outras organizações contábeis que porventura não estivessem inclusas nessa listagem, como detalhado no Quadro 3, onde se evidencia também a amostra do estudo.

Quadro 3 – Detalhamento da população e amostra

Municípios	Profissionais da contabilidade ativos CRC-MG	Número de escritórios			Questionários respondidos
		SINDCONT	Google Maps	NetSabe	
Cachoeira Dourada	9	0	1	1	0
Capinópolis	42	9	3	10	5
Gurinhatã	11	2	1	4	1
Ipiacu	10	1	0	2	3*
Ituiutaba	336	35	21	39	44*
Santa Vitória	40	7	3	5	2
Total	448	54	29	61	55

* O total de respondentes supera a quantidade de escritórios porque refere-se aos profissionais sindicalizados.

Fonte: Dados da pesquisa.

A opção de restringir a amostra aos proprietários de escritórios de contabilidade, desde que sindicalizados, se justifica pelo fato de o escritório caracterizar maior formalidade e possível dedicação à profissão, com horário integral não só à profissão como também à atividade empresarial: proprietários de organizações contábeis podem ter maior diversidade de ocupações, visto trabalharem com gestão de pessoas (que trabalham nas organizações), além de uma gama de clientes que exigem do mesmo *networking* e competências diversas para relacionamento interpessoal. Os/as profissionais autônomo/autônomas podem possuir maior flexibilidade de horários de trabalho, além de exercer a profissão em horários alternativos, especialmente se acumulá-la com outra ocupação.

Para a coleta de dados foi utilizado questionário dividido em três partes: na primeira, intitulada de caracterização do respondente, dez questões trataram de informações sociodemográficas e laborais. A segunda parte intitulada de Escala de Conflito Trabalho e Família, possui 16 afirmativas adaptadas e traduzidas de Carlson *et al.* (2006), validadas para o Brasil por Aguiar (2016), que buscam identificar se e de que forma o domínio trabalho interfere no domínio família, e vice-versa. A terceira parte, intitulada de Interface Positiva entre Trabalho e Família possui 19 assertivas, também validadas para o Brasil por Aguiar (2016), que buscam identificar se o acúmulo de papéis pode ser benéfico de alguma forma para o indivíduo. É importante destacar que as variáveis das escalas da segunda e da terceira partes foram mantidas sem qualquer modificação, mas ao invés da escala Likert optou-se por uma escala contínua para que o/a respondente expressasse seu grau de concordância/discordância atribuindo nota de 0- discordo totalmente a 10- concordo totalmente, atribuindo valores fracionados, inclusive.

No Quadro 4 as assertivas, que foram chamadas de variáveis na discussão de resultado são identificadas primeiramente pela direção do conflito (TF – Trabalho na Família e FT – Família no Trabalho), bem como pela natureza (tempo, tensão e comportamento) precedido pelo número de ordem que aparece no questionário.

Quadro 4 – Itens da Escala Conflito Trabalho-Família

Interferência do Trabalho na Família	
Tempo:	TF1. Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais do que eu gostaria. TF4. O tempo que dedico ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa. TF7. Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.
Tensão:	TF2. Muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado(a) pelo trabalho que isso me impede de contribuir com minha família. TF5. Quando chego do trabalho, muitas vezes já estou muito esgotado(a) para participar das atividades familiares. TF6. Devido às pressões do trabalho, algumas vezes chego em casa muito estressado(a) para fazer as coisas que gosto.
Comportamento:	TF3. Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas em casa. TF8. Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe; marido/esposa).
Interferência da Família no Trabalho	
Tempo:	FT1. O tempo que gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho. FT3. O tempo que passo com a minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira. FT7. Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo dedicado às minhas atividades e responsabilidades familiares.
Tensão:	FT2. Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado(a) com questões familiares no trabalho. FT4. Como frequentemente estou estressado(a) por causa das minhas responsabilidades familiares tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho. FT6. A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.
Comportamento:	FT5. Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho. FT8. Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.

Fonte: Elaboração baseada em Aguiar (2016).

No Quadro 5 são apresentadas as variáveis da terceira parte do questionário identificadas pela direção da interferência positiva (Interferência Positiva do Trabalho na Família – IPTF) e negativa dos domínios (Interferência Positiva da Família no Trabalho - IPFT), precedidos pelo número de ordem que aparece no questionário. As assertivas também são apresentadas inseridas nas dimensões que representam.

Quadro 5 – Itens da Escala da Interface Positiva entre Trabalho e Família

Influência positiva do trabalho na vida familiar
Facilitação: IPTF1. Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar. IPTF4. Por causa do meu trabalho, eu me sinto capaz de ver os problemas familiares sob diferentes perspectivas. IPTF6. As habilidades que uso no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões familiares.
Valorização: IPTF2. As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões pessoais e práticas em casa. IPTF3. Os valores desenvolvidos no trabalho me tornam um membro melhor da minha família. IPTF5. Cumprir as responsabilidades familiares se torna mais fácil através do uso de comportamentos utilizados no trabalho. IPTF9. Eu aplico valores do meu local de trabalho em situações familiares.
Spillover positivo: IPTF7. Meu envolvimento no trabalho me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.
Enriquecimento: IPTF8. Meu envolvimento no trabalho me ajuda a me sentir preenchido como pessoa e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.
Influência positiva da família na vida profissional
Facilitação: IPFT5. Meu envolvimento na família me encoraja a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto me ajuda a ser um(a) trabalhador(a) melhor. IPFT6. Por causa das coisas que aprendo no ambiente familiar, eu também desenvolvo melhor meus contatos sociais no trabalho. IPFT9. As habilidades que uso em casa me ajudam a lidar melhor com os problemas do trabalho.
Valorização: IPFT1. Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho. IPFT4. Valores que aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho.
Spillover positivo: IPFT2. Meu envolvimento na família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um(a) trabalhador(a) melhor. IPFT3. Meu envolvimento na família faz-me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um(a) trabalhador(a) melhor. IPFT8. Meu envolvimento na família me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um(a) trabalhador(a) melhor. IPFT10. Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho.
Enriquecimento: IPFT7. Comportamentos exigidos na minha vida familiar levam a comportamentos que me ajudam no trabalho.

Fonte: Elaboração baseada em Aguiar (2016).

Para a coleta de dados, a abordagem aos profissionais foi realizada mediante contato telefônico para explicação da pesquisa e solicitação de respostas ao questionário, o qual foi enviado por e-mail caso o profissional concordasse em respondê-lo. Quando não devolvidos no prazo de uma semana fez-se nova ligação e solicitação para respostas. Ao fim de trinta dias foram devolvidos 55 questionários, sendo esta a amostra final. No Quadro 3, já apresentado, observa-se que há, no mínimo, um/uma representante de cada município que compõe a microrregião de Ituiutaba, exceto do município de Cachoeira Dourada que não possui contador(a) ou técnico(a) em contabilidade na listagem fornecida pelo SINDCONT. Embora haja um escritório na plataforma do Google Maps e NetSabe, o mesmo não foi localizado.

Para o tratamento dos dados e discussão dos resultados foi realizada a análise descritiva em relação às variáveis sociodemográficas (Parte 1). Quanto ao tratamento das respostas obtidas na segunda e terceira partes do questionário, realizou-se a estatística descritiva (média, desvio padrão e coeficiente de variação) de cada variável por meio da pontuação atribuída a cada assertiva pelos/pelas respondentes.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A discussão nessa seção caracteriza, inicialmente, o perfil sociodemográfico dos respondentes, bem como apresenta algumas características específicas da amostra investigada. Na sequência as discussões são divididas de forma a analisar, em um primeiro momento a relação conflituosa, bem como a interface positiva da relação trabalho-família no *work-life balance* dos profissionais da contabilidade.

4.1 Análise das Características Sociodemográficas e Laborais dos Respondentes

Foram obtidas cinquenta e cinco respostas de proprietários/proprietárias de escritórios da microrregião de Ituiutaba-MG. Entre os respondentes predomina profissionais do gênero masculino (67,3%). Com relação à idade, a maioria (38,2%) possui idade variável entre 43 e 52 anos. A maior parte dos respondentes (72,7%) são casados ou encontram-se em união estável. Quanto à formação predominam respondentes (56,4%) com ensino superior.

Questões relacionadas à maternidade/paternidade, responsabilidade financeira, função exercida no escritório, tempo de atuação (em anos) na profissão contábil, média de horas semanais trabalhadas e natureza de licenças ou afastamentos nos últimos 5 anos foram identificadas por entender que são variáveis que podem se relacionar com o *work-life balance*. Com relação à responsabilidade financeira pela família, a maioria (38,2%) se declararam os únicos responsáveis, enquanto 30,9% se declararam como principais responsáveis. Essas respostas levam à hipótese de que o trabalho é essencial para que os gastos no domínio família sejam mantidos, até porque a maior parte (80,0%) respondeu possuir filhos e serem os únicos ou principais responsáveis financeiros pela família.

Quanto à função exercida no escritório, a maioria (54,5%) são os/as contadores responsáveis. A responsabilidade desses respondentes pode ser entendida como maior, conforme a CBO (MTE, 2002) quando comparada à responsabilidade dos auxiliares e assistentes, pois os primeiros além da legalização das empresas, elaboram demonstrações contábeis e são responsáveis por representar a empresa junto ao fisco e órgãos competentes. Embora não tenha sido objeto desta investigação, entende-se que o volume maior de atividades e responsabilidades pode levar a diferenças no *work-life balance*.

O tempo de atuação demonstra que os/as respondentes, em sua maioria (54,5%), já dedicaram ao domínio trabalho de 21 a 30 anos. Quanto às horas semanais dedicadas ao mesmo domínio, ou seja, ao trabalho, a maior parte dos/das participantes desta pesquisa afirmaram trabalhar de 40 a 49 horas por semana (83,6%). Como deve-se levar em conta que “o tempo ocupado pelo trabalho afecta o tempo disponível para efectuar outras atividades como estar em família ou com os amigos [...]” (CARVALHO, 2009, p. 2), e que quanto maior o número de horas trabalhadas menor o tempo com a família, entende-se que os profissionais da contabilidade, em sua maioria, dedicam uma quantidade maior de horas que o previsto, por exemplo, pela legislação trabalhista que determina o máximo de 44 horas semanais.

É, no mínimo interessante, observar que a maioria dos profissionais da contabilidade (76,4%) afirmaram não ter solicitado licença ou afastamento nos últimos cinco anos de trabalho. Carvalho (2016) afirma que alguns estudos evidenciam a importância da prática de licenças (maternidade/paternidade, médicas, apoio à família etc.) nas organizações, visto que

empresas que adotam tais práticas consideram seu compromisso organizacional e produtividade melhores que em empresas que não adotam as práticas.

4.2 Análise Descritiva das Respostas à Escala de Conflito Trabalho-Família

A análise nesta subseção buscou identificar a (in)existência de conflito entre trabalho e família e quais as variáveis possuem relação com o conflito, mediante o uso de médias, desvio padrão e coeficiente de variação das notas atribuídas pelos respondentes para as afirmativas sobre o conflito. A média amostral, explica Maroco (2007, p. 37), “representa cada um dos valores da variável x na amostra de dimensão n ”. Já o desvio padrão que é uma medida de dispersão, indica o quantos os dados estão dispersos com relação à média apresentada. Finalmente, o coeficiente de variação, ao indicar a variabilidade dos dados e a dispersão entre eles (COSTA, 2018) -, apresenta a possibilidade de consenso e dissenso entre as respostas.

Destaca-se, novamente, que o/a respondente atribuiu pontuação a cada variável de acordo com a escala contínua de 0- discordo totalmente a 10- concordo totalmente, inclusive com a possibilidade de atribuição de valores fracionados. A partir da pontuação efetuou-se a análise da média, desvio padrão e coeficiente de variação de cada uma das variáveis identificadas com as letras que indicam a direção do conflito (TF: trabalho-família e FT: família-trabalho) seguida pela numeração relativa à ordem das assertivas no questionário.

A variável com maior média (5,3145), ao se considerar a direção do conflito do trabalho para família, é a TF1 (Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais do que eu gostaria). Como essa variável insere-se na dimensão ‘tempo’, há uma sugestão de que os papéis desempenhados pelos profissionais da contabilidade competem entre si (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), ou seja, o tempo dispensado para o domínio trabalho interfere no tempo gasto no domínio família. Observou-se que os valores do desvio padrão se encontram baixos, o que indica menor dispersão dos dados em relação às médias apresentadas. Porém, seus coeficientes de variância altos, indica uma maior variabilidade.

Considerando os conflitos na direção da família para o trabalho, da mesma forma que anteriormente, ao analisar-se o desvio padrão, percebe-se que se encontram baixos, assim como o coeficiente de variância apresenta-se alto nas assertivas. A afirmativa FT8 (Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não funcionam no trabalho) destaca-se com maior média (3,2055). No entanto, se comparado às assertivas relacionadas ao conflito do trabalho para a família, identifica-se a ocorrência de médias bem menores, o que leva à inferência de que na direção família para trabalho não são observados conflitos. Greenhaus e Beutell (1985), afirmam que os padrões comportamentais exercidos em um papel são incompatíveis com os padrões comportamentais pedidos pelo outro papel, sendo o indivíduo incapaz de se adaptar de forma adequada.

Em suma, os resultados apontam que os/as profissionais da contabilidade atribuíram notas maiores às variáveis relativas à interferência do trabalho na família, indicando que os conflitos existentes ocorrem devido a fatos e acontecimentos percebidos no trabalho que influenciam de alguma forma nas atividades familiares realizadas. Mas, no geral as médias refletem indícios de que o *work-life balance* destes profissionais não evidencia uma relação conflituosa entre trabalho e família.

4.3 Análise da Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família

A Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família possui 19 variáveis, as quais conforme já apresentado, e segundo Aguiar (2016) tem caráter bidirecional com quatro dimensões: enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização. Essa escala foi

utilizada com o intuito de identificar a (in)existência de interface positiva entre trabalho e família e quais variáveis possuem relação com esta interface positiva.

Para as variáveis desta escala, da mesma forma que a anterior, foram identificadas as médias, desvio padrão e coeficiente de variação da pontuação atribuída pelos respondentes para as afirmativas sobre a interface positiva entre trabalho e família. As afirmativas nomeadas de IPTF referem-se aos itens de interface positiva do trabalho para a família e as nomeadas IPFT, referem-se aos itens de interface positiva da família para o trabalho.

Em se tratando da direção da interface positiva do trabalho para a família (IPTF), o desvio padrão apresenta-se nas afirmativas com um valor relativamente baixo, verificando-se assim que em tais afirmativas os dados estão próximos da média, o que significa que há uma menor dispersão com relação às notas atribuídas pelos contadores. Da mesma forma, a análise do coeficiente de variância, denota que a dispersão é menor principalmente se comparada aos coeficientes referentes à escala de conflito.

A afirmativa que apresentou a maior média (6,3691) entre a pontuação atribuída pelos respondentes, foi a IPTF3 (Os valores desenvolvidos no trabalho me tornam uma pessoa melhor no convívio com minha família). Também com relação ao coeficiente de variação é a variável com menor dispersão (44,40%), o que demonstra que há similaridade na pontuação atribuída pelos respondentes. Essa variável está inserida na dimensão ‘valorização’ que de acordo com Aguiar (2016) refere-se à aquisição de recursos e experiências em um domínio que são benéficos para o desempenho frente aos desafios de outro domínio.

A variável IPTF8 que se refere ao envolvimento no trabalho que leva o contador a “ser um membro melhor da minha família”, obteve a segunda maior média: 6,1091. Esta variável insere-se na dimensão ‘enriquecimento’. Nesse sentido, a análise conjunta de ambas as variáveis (IPTF3 e IPTF8), permite inferir que para os/as profissionais da contabilidade seu trabalho é positivo para sua convivência familiar, o que denota que considerada a direção trabalho-família ambos os domínios são harmônicos.

Quanto à direção da interface positiva da família para o trabalho (IPFT), o desvio padrão apresenta-se baixo, demonstrando uma menor dispersão com relação às notas, assim como o coeficiente de variância apresenta-se menor em relação aos coeficientes da escala de conflito, sendo que as melhores médias acompanharam as menores variâncias em todas as assertivas. É interessante observar, também, que em todas as variáveis da direção interface positiva família-trabalho, todas as médias resultantes da pontuação atribuídas pelos(as) respondentes são superiores às média da interface positiva trabalho-família, denotando que foi atribuída maior pontuação às variáveis da direção família para o trabalho, ou seja, os/as profissionais que participaram da pesquisa deram notas maiores às variáveis que consideram que a família proporciona consequências positivas à sua atuação em papéis profissionais. Assim, é possível concluir que o bem-estar em um dos aspectos beneficia o outro aspecto.

A afirmativa IPFT10 (Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho), demonstrou a maior média (8,5455) e insere-se na dimensão *spillover* positivo, que trata do extravasamento do estado emocional originado em um domínio para outro (AGUIAR, 2016). Destaca-se ainda a variável IPFT4 (valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho) com a média 7,7273, que está incluída na dimensão ‘valorização’. Ambas as variáveis demonstram que os respondentes consideram que o uso de valores e princípios adquiridos ou desenvolvidos em um domínio melhora seu desempenho no outro, como discutido também por Aguiar (2016).

Tais resultados, confirmam os estudos anteriores de Barnett e Hyde (2001) e Carlson *et al.* (2006) que apontam que o acúmulo de papéis pode ser benéfico para os indivíduos nos domínios trabalho e família. Além disso, o acúmulo de papéis também pode apresentar características de enriquecimento (GREENHAUS; POWELL, 2016) onde os recursos gerados

em um domínio (trabalho/família) melhoram a qualidade de vida em outro domínio (família/trabalho) e de *spillover* positivo e valorização como já apontado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das discussões realizadas pode-se observar que não há evidências conclusivas de conflito nas relações trabalho e família, visto que uma única variável, a TF1 (meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais do que eu gostaria), da Escala de Conflito Trabalho-Família apresentou uma pontuação média de 5,3145. Como é uma variável da dimensão ‘tempo’, há uma sugestão de que os papéis desempenhados pelos profissionais da contabilidade ‘competem’ entre si, ou seja, o tempo dispendido para o domínio trabalho interfere no tempo gasto no domínio família.

Dessa forma, é possível verificar que a realização de atividades ocupacionais e familiares apresentam uma interface positiva no *work-life balance* dos profissionais da contabilidade, sujeitos dessa pesquisa. Se os resultados da pesquisa apontam que não há evidências conclusivas de conflito nas relações trabalho e família, há, do contrário uma relação positiva que pode causar benefícios aos profissionais da contabilidade pelo engajamento em múltiplos papéis nos domínios ocupacional e familiar.

Ao analisar a (in) existência de conflitos entre trabalho e família, é possível observar que a maior incompatibilidade existente ocorre na direção trabalho para família, ou seja, em atividades realizadas no domínio ocupacional que acabam por interferir no domínio familiar causando um possível conflito com relação ao tempo. Quanto à (in) existência de interface positiva entre trabalho e família, evidencia-se que há percepção positiva pelos contadores em ambas as direções analisadas, sendo que a interferência positiva da família no trabalho aponta variáveis com notas mais altas do que a interferência positiva do trabalho na família. Com relação a família interferindo no trabalho percebe-se que as duas variáveis que se destacam possuem indicadores da dimensão de extravasamento e de valorização, ou seja, as emoções e experiências, bem como os recursos e princípios adquiridos no domínio trabalho afetam de forma positiva, ou seja, são benéficos para as atividades realizadas em outro domínio.

É importante ressaltar que houve limitações quando da realização da pesquisa com relação ao tratamento dos dados e por isso, os indícios da não existência de conflitos e a prevalência da interface positiva nas relações ocupacionais e familiares dos contadores e contadores participantes desta pesquisa devem ser analisados por ser necessária uma análise mais robusta dos dados, usando modelagem estatística, como forma de confirmar os resultados já apresentados. Dessa forma para a realização de estudos futuros, sugere-se que seja feita uma análise utilizando-se da técnica de modelagem de equações estruturais para que se possa obter maior confirmação dos resultados apresentados nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C. V. N. **Conflito trabalho-família e comprometimento organizacional:** um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos. 2012. 71 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.
- AGUIAR, C. V. N. *et al.* Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 283-291, jul./set. 2014.
- AGUIAR, C. V. N. **Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais:** explorando a tríade família-trabalho-organização. 2016. 142 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador. 2016.

ALTOÉ, S. M. L. **Fatores explicativos do work-life balance de contadores à luz da psicologia positiva.** 2014. 143 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 2014.

ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Fatores explicativos do *work-life balance* e a gestão de tempo conduzindo ao bem-estar na visão de contadores paranaenses. **Enfoque: Reflexão contábil**, Maringá, v. 37, n. 1, p. 71-90, jan./abr. 2018.

AYRES, R. M.; NASCIMENTO, J. C. H. B.; MACEDO, M. A. da S. Satisfação do profissional de contabilidade do estado do Rio de Janeiro quanto à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (2014-2015): uma análise por PLS-SEM com base no Modelo Dimensional de Walton. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 67, p. 5-14, set./dez. 2016.

BARNETT, R. C. On multiple roles: past, present, and future. In: KORABIK, K.; LERO, D.; WHITEHEAD, D. **Handbook of work-family integration: research, theory and best practices**. Amsterdam: Elsevier, 2008. Cap. 5. p. 75-93.

BARNETT, R. C.; HYDE, J. S. Women, men, work and family: an expansionist theory. **American Psychologist**, Madison, v. 56, n. 10, p. 781-796, nov. 2001.

BLOOM, N.; KRETSCHMER, T.; VAN REENEN, J. **Work-life balance, management practices and productivity**. 2006. Center for Economic Performance.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. PL 634/1975.

BRASIL. Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007. Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 28 dez. 2007.

CAPRONI, P. J. Work-life balance: you can't get there from here. **The Journal of Applied Behavioral Science**, v. 33, n. 1, p. 46-56, mar. 1997.

CARLSON, D. S. et al. Measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of a work-family enrichment scale. **Journal of Vocational Behavior**, v. 68, n. 1, p. 131-164, fev. 2006.

CARVALHO, A. C. A. M. **O stress ocupacional na docência universitária:** modos de gestão da fronteira trabalho/família. 2009. 123 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto. 2009.

CARVALHO, V. S. G. **A relação trabalho/família:** o desafio para ontem. 2016. 228 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa. 2016.

CIERI, H. et al. Work/life balance strategies: progress and problems in Australian organizations. **Department of Management**. Monash University, 2002.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS. **Pronunciamento conceitual básico CPC 00 (R1):** Estrutura conceitual para elaboração e divulgação de relatório contábil-financeiro. 2011.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946.**
_____. **Resolução nº 560/1983, de 28 de outubro de 1983.**

_____. **Resolução nº 898/2001, de 22 de fevereiro de 2001.**

COSTA, L. B. **Work-life balance e o trabalho docente:** um estudo nos programas de pós-graduação stricto sensu em Ciências Contábeis no Brasil. 2018. 110 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia. 2018.

- DARCY, C. *et al.* Work-life balance: one size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. **European Management Journal**, v. 30, n. 2, p. 111-120, abr. 2012.
- EDWARDS, J. R.; ROTHBARD, N. P. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. **Academy of Management Review**, v.25, 2000.
- FEIJÓ, M. R. *et al.* Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando Famílias**, Porto Alegre, v. 21, n. 1, p. 105-119, jul. 2017.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. 6 reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.
- GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.
- GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. N. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, v. 31, n. 1, p. 72-92, 2006.
- HOBSON, C. J.; DELUNAS, L.; KESIC, D. Compelling evidence of the need for corporate work-life balance initiatives: results from a national survey of stressful life events. **Journal of Employment Counseling**, v. 38, n. 1, p. 38-44, mar. 2001.
- KHALLASH, S.; KRUSE, M. The future of work-life balance 2025. **Futures**, v.44, n.7, 2012.
- LIPP, M. E. N. O modelo quadrifásico do stress. In: LIPP, M. (Org.). **Mecanismos neuro-psicofisiológicos do stress: teoria e aplicações clínicas**. São Paulo: Psicólogo, 2003, p.187-192.
- MAROCO, J. **Análise estatística: com utilização do SPSS**. 3. ed. Lisboa: Sílabo, 2007.
- MATIAS, M.; FONTAINE, A. M. A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de *Spillover*. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 28, n. 2, p. 235-244, 2012.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO - MTE. **Classificação brasileira de ocupações**. Brasília, 2002.
- OLIVEIRA, C. E. *et al.* Um estudo sobre o estresse na atividade profissional do contador de escritórios de contabilidade do município de Ituiutaba/MG. **Revista Mineira de Contabilidade**, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 50-59, jan./abr. 2015.
- OLIVEIRA, H. M.; SILVA, J. O. Perfil profissional contábil: um estudo de suas habilidades. In: CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS & INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE, 5., 2014, Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis: UFSC, 2014. p. 1-15.
- PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Pandeia**, v. 17, n. 36, p. 9-20, jan./abr. 2007.
- RICHARDSON, R. J. (Org.). **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2012.
- SANJUTÁ, G.; BARHAM, E. J. Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. **Revista Nucleus**, Ituverava, v. 3, n. 1, p. 53-62, 2005.
- SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A Mulheres na contabilidade: os estereótipos sociais construídos sobre a contadora. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v.11, n.1, p. 71-91, 2018.
- SUB, S.; SAYAH, S. Balance between work and life: a qualitative study of german contract workers. **European Management Journal**, v. 31, n. 3, p. 250-262, jun. 2013.
- SUCCAR JUNIOR, F. **Níveis de estresse dos contabilistas do estado do Rio de Janeiro**. 2012. 97 f. Dissertação (Mestrado em Controle de Gestão) - Faculdade de Administração e de Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.
- WAYNE, J. H. *et al.* Work-family facilitation: a theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. **Human Resource Management Review**, v.17, n.1, p.63-6, 2007.
- WORTH, T. 10 careers with high rates of depression. **Health Magazine**. 2011.