

O CONFLITO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA NO WORK-LIFE BALANCE DO DOCENTE DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS: DISCUSSÃO À LUZ DA TEORIA DE FRONTEIRAS

Laura Brandão Costa (UFU) - laurab_costa@hotmail.com

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

Resumo:

Neste estudo de abordagem quantitativa, investigou-se a relação de variáveis de tempo, tensão e comportamento com o conflito entre trabalho e família de docentes de pós-graduação stricto sensu em Ciências Contábeis no Brasil. Para a coleta de dados, usou-se a Escala de Conflito Trabalho-Família (AGUIAR, 2016) aplicada a uma amostra de cento e trinta e seis participantes. Utilizando-se de estatística descritiva e da modelagem de equações estruturais, confirmou-se a predominância de participantes do gênero masculino, casados, com filhos e que dividem igualmente a responsabilidade financeira pela manutenção da família, sendo também a maioria docentes com vínculo permanente nos programas da região Sul, que residem na mesma cidade onde os programas são ofertados. Constatou-se que o work-life balance docente é afetado pelas variáveis de tempo e tensão, as quais demonstraram relação com o conflito na direção do trabalho para a família. Os resultados são corroborados por relatos de docentes que confirmaram levar trabalho para casa e possuírem o sentimento de que não dedicam tempo suficiente às atividades familiares como gostariam. Os resultados também apontam que as fronteiras temporais, físicas e psicológicas que os docentes definem entre trabalho e família são flexíveis e permeáveis, visto o conflito identificado pela interferência do trabalho na família. Entre as variáveis sociodemográficas, familiares e ocupacionais, as variáveis ‘gênero’ e ‘tempo de atuação em PPG’ mostraram relação estatisticamente significante com o conflito.

Palavras-chave: *Conflito trabalho-família; Work-life balance; Teoria de Fronteiras TrabalhoFamília; Docente de pós-graduação; Ciências Contábeis*

Área temática: *Educação e Pesquisa em Contabilidade*

O CONFLITO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA NO *WORK-LIFE BALANCE* DO DOCENTE DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS: DISCUSSÃO À LUZ DA TEORIA DE FRONTEIRAS

RESUMO

Neste estudo de abordagem quantitativa, investigou-se a relação de variáveis de tempo, tensão e comportamento com o conflito entre trabalho e família de docentes de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis no Brasil. Para a coleta de dados, usou-se a Escala de Conflito Trabalho-Família (AGUIAR, 2016) aplicada a uma amostra de cento e trinta e seis participantes. Utilizando-se de estatística descritiva e da modelagem de equações estruturais, confirmou-se a predominância de participantes do gênero masculino, casados, com filhos e que dividem igualmente a responsabilidade financeira pela manutenção da família, sendo também a maioria docentes com vínculo permanente nos programas da região Sul, que residem na mesma cidade onde os programas são oferecidos. Constatou-se que o *work-life balance* docente é afetado pelas variáveis de tempo e tensão, as quais demonstraram relação com o conflito na direção do trabalho para a família. Os resultados são corroborados por relatos de docentes que confirmaram levar trabalho para casa e possuírem o sentimento de que não dedicam tempo suficiente às atividades familiares como gostariam. Os resultados também apontam que as fronteiras temporais, físicas e psicológicas que os docentes definem entre trabalho e família são flexíveis e permeáveis, visto o conflito identificado pela interferência do trabalho na família. Entre as variáveis sociodemográficas, familiares e ocupacionais, as variáveis ‘gênero’ e ‘tempo de atuação em PPG’ mostraram relação estatisticamente significante com o conflito.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família; *Work-life balance*; Teoria de Fronteiras Trabalho-Família; Docente de pós-graduação; Ciências Contábeis.

Área temática do evento: Educação e Pesquisa em Contabilidade

1 INTRODUÇÃO

Trabalho e família são domínios importantes na vida das pessoas e o equilíbrio entre eles tem sido discutido como *work-life balance* (ALTOÉ; VOESE, 2018). Através de práticas e políticas, utilizadas como estratégias, as empresas vêm adotando o *work-life balance* de forma a reduzir o conflito de papéis profissionais e familiares de seus colaboradores (SANJUTÁ; BARHAM, 2005; WONG KO, 2009), visto que a ausência de equilíbrio entre vida familiar e profissional impacta na saúde e bem-estar dos indivíduos (GREENHAUS; COLLINS; SHAW, 2003).

Embora o equilíbrio entre o trabalho e família possua duas dimensões – a dimensão conflituosa e a interface positiva – o conflito foi por anos a temática predominante nas investigações, cujas discussões analisam os efeitos negativos oriundos do acúmulo de múltiplos papéis envolvendo a relação trabalho e família. Ao se considerar que a energia humana é um recurso finito e escasso e que a dedicação a um papel social resultaria em menos energia disponível para outros papéis, desenvolveu-se uma visão de que as pessoas poderiam vivenciar situações de desequilíbrio entre vida profissional e familiar (AGUIAR, 2016).

Sobre a natureza conflituosa, estudos apontam que devido à maior parte da vida do ser humano, normalmente, ser dedicada ao trabalho (ALTOÉ; VOESE, 2018), é necessário o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como a identificação das variáveis

predominantes no conflito, a fim de se instituir práticas para o alcance do *work-life balance*. Greenhaus e Beutell (1985) concluíram que os conflitos ocorridos devido à interferência das atividades exercidas nos domínios trabalho e família podem ser atribuídos ao tempo, tensão e comportamento. Tais conflitos são também explicados e atribuídos à força das fronteiras físicas, temporais e psicológicas que caracterizam a interferência de um domínio em outro, em função da permeabilidade e flexibilidade, caracterizada por uma linha imaginária que delimita o espaço de cada domínio (CLARK, 2000).

Dada a bidirecionalidade (interferência do trabalho na família e da família no trabalho) e multidimensionalidade (tempo, tensão e comportamento) do conflito (AGUIAR *et al.*, 2014), quando há incompatibilidade na combinação dos papéis familiares e profissionais, a interferência de situações vivenciadas no domínios trabalho-família e família-trabalho gera conflitos manifestos atribuídos ao tempo, tensão e comportamento do indivíduo (GREENHAUS; BEUTELL, 1985) independentemente da atividade profissional. No que tange ao trabalho docente, o período de dedicação às atividades profissionais bem como constantes exigências da profissão dentro e fora da sala de aula resultam em sentimentos de pressão relatados por professores (PAIVA; MARQUES, 1999; OLIVEIRA *et al.*, 2012). Na graduação em Ciências Contábeis, docentes apontam como aspectos negativos da profissão a quantidade de trabalho administrativo, falta de tempo e sensação de sobrecarga devido a diversas responsabilidades, principalmente entre aqueles de maior titulação, pois além de atuarem na docência, possuem responsabilidades administrativas (ARAÚJO *et al.*, 2015).

Sobre a atuação de docentes na pós-graduação em Ciências Contábeis, Campos (2016) analisou o trabalho na docência sob os eixos de pesquisa, ensino, extensão e gestão, enfatizando o intercâmbio entre os docentes desses programas, que atuam em mais de uma instituição, desenvolvendo pesquisas com parcerias, além de ministrarem palestras, organizarem eventos, atuarem como editores de revistas, participarem de conselhos, comitês, coordenação, dentre outras atividades, o que revela uma dedicação adicional ao trabalho. É preciso enfatizar que investigações acerca do *work-life balance* de docentes, em nível de pós-graduação, se constitui temática importante e necessária, especialmente devido às características específicas desse nível de ensino. Para a obtenção do equilíbrio entre trabalho e família é possível que os docentes moldem fronteiras físicas, temporais e psicológicas, como descrito em Clark (2000), de modo a alcançarem o *work-life balance* com o mínimo conflito.

Considerando os aspectos discutidos, a pesquisa busca responder à seguinte questão: qual a relação das variáveis de conflito entre trabalho e família com o *work-life balance* dos docentes da pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis no Brasil? Para o alcance do propósito, investigou-se a relação das variáveis de conflito com o *work-life balance* dos docentes, discutindo como as fronteiras entre trabalho e família são afetadas.

As discussões, ancoradas na Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, buscam explicar a relação entre o binômio trabalho-família dos docentes da pós-graduação *stricto sensu* brasileira em Ciências Contábeis, discutindo acerca da interação das fronteiras moldadas por estes profissionais entre ambos os domínios, no propósito de contribuir às discussões sobre o tema também para essa categoria profissional. O entendimento é de que a profissão docente é considerada estressante devido às constantes exigências a ela impostas, sendo que na pós-graduação as constantes avaliações para alcance de indicadores e padrões internacionais levam a exigências adicionais (SELIG, 2014; CAPES, 2016) que justificam estudos que investigam a existência de conflitos nesse campo profissional. Além disso, a lacuna observada em relação à inexistência de estudos ancorados na Teoria de Fronteiras Trabalho-Família que relacionem a perspectiva de conflito do *work-life balance* aos docentes de pós-graduação em Ciências Contábeis motiva a realização da presente pesquisa.

Espera-se contribuir na reflexão docente quanto à sua atuação na carreira, bem como apontar aos órgãos regulamentadores e às coordenações dos programas de pós-graduação, questões que levem à discussão da necessidade de políticas que favoreçam o equilíbrio entre trabalho e família. O estudo tem potencial de contribuição, especialmente no que concerne à elaboração de políticas e projetos que fomentem sentimentos de bem-estar nos docentes dos programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil.

2 REVISÃO TEÓRICA

Esta seção foi estruturada de forma a apresentar aspectos da interface conflituosa no *work-life balance*, bem como trazer discussões acerca do trabalho docente e da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, cujos os conceitos fundamentam teoricamente as discussões.

2.1 A Relação Conflituosa entre Trabalho e Família e o *Work-Life Balance*

Na perspectiva de Khallash e Kruse (2012) o *work-life balance* é entendido como o desejo em conciliar trabalho e família, de maneira que os indivíduos harmonizem questões relativas à maternidade ou paternidade, horas de trabalho, estresse, emprego formal e ainda as pressões exercidas fora do trabalho. A dedicação a múltiplos papéis, quando não ocorre a combinação entre eles, leva a conflitos e afeta o *work-life balance* levando a um consequente desequilíbrio (AGUIAR, 2016; ALTOÉ; VOESE, 2018; GREENHAUS; BEUTELL, 1985; GREENHAUS; COLLINS; SHAW, 2003; WONG; KO, 2009).

As discussões quanto à incompatibilidade de papéis têm-se intensificado, desencadeadas, em especial, pela entrada de maior número de mulheres no mercado de trabalho que lutam para equilibrar o trabalho e as responsabilidades familiares (WONG; KO, 2009). Nesse sentido, estudos antecedentes discutem conflitos percebidos entre trabalho e família, devido à ambiguidade de papéis que demandam diferentes períodos de tempo e envolvimento (CARLSON; KACMAR; STEPINA, 1995). Sobre a natureza dos conflitos, Greenhaus e Beutell (1985) explicam a incompatibilidade entre trabalho-família, devido ao seu caráter bidirecional e à multidimensionalidade da natureza dos conflitos, ao afirmar que estes são baseados no tempo, na tensão e no comportamento. A bidirecionalidade deve-se à possibilidade de interferência do trabalho na família e/ou da família no trabalho.

Quanto às dimensões, o conflito baseado no tempo sugere que os papéis desempenhados pelo ser humano competem entre si, ou seja, o tempo dispendido para a realização de determinada atividade interfere no tempo gasto em outra. De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), o tempo é um recurso finito e esgotável, assim, quando utilizado na dedicação em uma tarefa, impede sua utilização 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 e fadiga. No que diz respeito ao conflito baseado no comportamento, os padrões comportamentais de um domínio são diferentes dos padrões no outro e, como as atividades entre os papéis são diferentes, não permite uma adaptação satisfatória dos indivíduos (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Na articulação dos diversos papéis sociais, a interface conflituosa, que afeta o *work-life balance*, é atribuída por Ahamed e Skitmore (2003) à divergência da demanda de tempo e do envolvimento entre os domínios. Carlson, Kacmar e Stepina (1995) também apontam o tempo como a maior causa de conflito. Tausig e Fenwick (2001) observam, ainda, que situações de maternidade e paternidade, e horário de trabalho, podem colaborar com a percepção de conflito.

2.2 Trabalho docente

A dedicação e atuação na carreira docente exigem preparo, disponibilidade e um alto grau de dedicação, cuja prática expõe os profissionais a exigências que os leva à execução de atividades dentro e fora da sala de aula, o que corrobora com a sensação de sentimentos de pressão, devido, em especial, ao tempo dispendido à dedicação de tais atividades (OLIVEIRA *et al.*, 2012). Dificuldades e oportunidades permeiam a trajetória docente, e enquanto que para algumas pessoas pode ser um desenvolvimento contínuo, para outras poderá levar a momentos de regressão ou impasse (HUBERMAN, 2000).

As dificuldades percebidas na profissão docente têm sido investigadas, a exemplo de Araújo *et al.* (2015) que investigaram docentes de Ciências Contábeis do Brasil e apontaram que a quantidade de trabalho administrativo, falta de tempo e sensação de sobrecarga devido a diversas responsabilidades são aspectos negativos da profissão. No ensino superior, além da docência e atividades de ensino, atividades de pesquisa, extensão e gestão, como coordenações de curso, participação em órgãos colegiados e comissões, coordenação de projetos de pesquisa e extensão, orientações de trabalho de conclusão, entre outras tarefas demandam do docente tempo e dedicação (ARAÚJO *et al.*, 2015).

O vínculo e a efetiva atuação em programas de pós-graduação aumentam o trabalho docente, visto que às atividades da graduação são acrescidas responsabilidades e atividades realizadas também na pós-graduação. Embora os docentes desempenhem atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, a maior participação destes, afirma Campos (2016) é no ensino e pesquisa. Acerca do trabalho docente na pós-graduação brasileira, cabe à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) definir as categorias de vinculação e abrangência da atuação para os professores permanentes, visitantes ou colaboradores dos programas, que se diferenciam em responsabilidades quanto a orientações, dedicação em projetos e vínculos com instituições (CAPES, 2016). As diversas exigências do sistema de avaliação para que o programa consiga atingir padrões internacionais contribuem para o aumento da responsabilidade docente, especialmente em relação à disseminação de conhecimento em publicações (MACCARI *et al.*, 2008).

Rojas, Zapata e Grisales (2009) destacam que as condições de trabalho, progressão na carreira e tempo de dedicação ao trabalho e ao lazer estão associados à exaustão emocional dos docentes, gerando cansaço e baixa realização pessoal. Além disso, a execução de diversas atividades de ensino, pesquisa, extensão, orientações e funções administrativas geram desgastes à saúde dos docentes (PAIVA; SARAIVA, 2005), que podem provocar afastamentos e licenças médicas, inclusive (BORSOI, 2012; KLASSEN, 2010).

Nota-se, a partir do exposto, que a carreira acadêmica é exigente em se tratando de tempo e dedicação, sendo que a combinação de carreiras acadêmicas e vida familiar (CONNELLY; GHODSEE, 2011; GRZYWACZ; ALMEIDA; MCDONALD, 2002; MANNI, 2010) leva à execução de inúmeros papéis cuja interdependência segundo Santos (2008) é intensa para os docentes, o que pode afetar seu *work-life balance*.

2.3 Teoria de Fronteiras Trabalho-Família

A Teoria de Fronteiras Trabalho-Família tem como pressuposto que trabalho e família são domínios diferentes, nos quais as pessoas, ao transitarem por estes dois cenários, definem fronteiras determinando os relacionamentos não só entre os domínios, mas também entre seus membros (CLARK, 2000). Embora sejam domínios diferentes que supõem padrões e comportamentos distintos, trabalho e família se influenciam mutuamente (STAINES, 1980), o que, todavia, não impede os indivíduos de perceberem sua interdependência e, também, os conflitos decorrentes da incompatibilidade de papéis desempenhados em cada domínio.

Com o objetivo de amenizar conflitos decorrentes da incompatibilidade de papéis familiares e profissionais, os indivíduos definem fronteiras físicas, temporais e psicológicas entre os domínios trabalho e família (CLARK, 2000). Sobre as fronteiras a autora explica que a fronteira física é definida como estruturas que demarcam o ambiente, segregando o trabalho da família. Quanto à fronteira temporal, o indivíduo aponta a quantidade de tempo que irá dedicar às atividades profissionais e familiares. Com relação à fronteira psicológica, comportamentos que os indivíduos têm em um domínio apontam serem estes diferentes de comportamentos para sua atuação no outro (CLARK, 2000).

Cada fronteira possui características intrínsecas, sendo que a partir do momento em que um domínio começa a se tornar relevante, o outro termina. No entanto, a força da fronteira determina sua permeabilidade e flexibilidade. Nesse sentido, as fronteiras, tanto física, temporal ou psicológica podem se tornar permeáveis quando um domínio abre espaço para o outro. Clark (2000) exemplifica essa permeabilidade quando o indivíduo leva trabalho para casa rompendo a fronteira física, o que ocorre no caso da docência como citam Oliveira *et al.* (2012), Araújo *et al.* (2015) e Campos (2016). As fronteiras também podem ser flexíveis, contraindo-se ou expandindo-se de um domínio para o outro, como ocorre quando existe a liberdade de escolher o horário de trabalho: nesse caso, surge então a flexibilidade da fronteira temporal, pois a barreira que segregava os domínios é maleável.

Há também a característica de combinação, em que as fronteiras são ao mesmo tempo flexíveis e permeáveis, no sentido de que a área da fronteira definida não pertence a nenhum domínio exclusivamente, quando por exemplo, o indivíduo compartilha de experiências familiares em ambiente profissional, sendo que nessa situação a fronteira psicológica é combinada (CLARK, 2000). Santos (2008) aponta que os docentes relatam definir fronteiras entre o local de trabalho e suas atividades familiares, mas que existe uma flexibilidade temporal e física entre esses domínios. Por isso, a estratégia de definir uma fronteira, não impede a percepção de existência de conflito, que pode decorrer justamente da permeabilidade de tempo e espaço.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para a execução deste estudo de cunho exploratório com abordagem quantitativa, procedeu-se a um levantamento da quantidade de docentes atuantes em programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis. Mediante acesso à Plataforma Sucupira, ao final do ano de 2017, verificou-se a existência de vinte e quatro programas ativos e trezentos e cinquenta docentes, entre permanentes, visitantes e colaboradores.

Após as informações iniciais foram levantados os nomes e contatos de todos os docentes, segregando-os por programas e instituições de vínculo, para posterior controle do envio do instrumento de pesquisa. Como o levantamento foi o procedimento técnico adotado e o instrumento de pesquisa um questionário *online*, a participação dos docentes foi facultativa e anônima. Após o envio do *link* e convite para o acesso e respostas dos docentes, aguardou-se o período de três meses (maio, junho e julho de 2018) para a devolutiva das respostas, obtendo ao final uma taxa de retorno de 38,85%. Assim, a amostra da pesquisa totaliza cento e trinta e seis respondentes.

Para investigar a relação das variáveis de conflito com o *work-life balance* dos docentes de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis coletaram-se dados mediante o uso de questionário constituído por três partes. A primeira abordou questões sobre variáveis pessoais, ocupacionais e familiares, possibilitando, dessa maneira, a caracterização do perfil dos docentes participantes. Na segunda parte foi usada a Escala de Conflito Trabalho e Família, adaptada e validada no Brasil, por Aguiar (2016). A escala é composta por assertivas,

tratadas nesta pesquisa como variáveis, que abrangem conflitos manifestados pelas naturezas de tempo, tensão e comportamento. São dezesseis assertivas, sendo oito com relação à direção de conflito do trabalho para a família e oito da direção de conflito da família para o trabalho. Na última parte, solicitou-se ao docente que comentasse de forma dissertativa e facultativa sobre a sua interface trabalho-família.

É importante destacar que a escala, originalmente apresentada em uma escala *Likert* de seis pontos, foi adaptada para escala contínua de zero a dez, sendo zero para discordo totalmente e dez para concordo totalmente, inclusive com possibilidade de atribuição de valores fracionados às assertivas. Essa adaptação objetivou maior possibilidade em termos de análises estatísticas, visto que o uso de escala numérica facilita a tabulação e análise dos dados (NUNNALLY, 1978). Dalmoro e Vieira (2013) explicam que o uso de números para ancorar cada ponto de resposta é uma opção recomendada, visto que fornece uma percepção de contínuo, que não só contribui para ajudar o respondente a entender o que é requerido no item, mas também contribui para uma qualificação igualitária da escala.

Quanto ao tratamento dos dados, usou-se estatística descritiva para caracterizar o perfil dos docentes participantes, bem como descrever a média, desvio-padrão e coeficiente de variação da pontuação atribuída às assertivas da Escala de Conflito Trabalho-Família. Posteriormente, foi executada a técnica multivariada de modelagem de equações estruturais, a qual examina uma série de relações simultaneamente através de um diagrama de caminhos. Destaca-se, também, a reamostragem via *bootstrapping* com mil interações para validação e maior robustez dos testes estatísticos realizados.

A técnica multivariada de modelagem de equações estruturais tem como pressupostos a normalidade, linearidade e colinearidade dos dados (HAIR JUNIOR *et al.* (2005). A verificação dos pressupostos é importante para produzir coeficientes consistentes e não viesados, além de traçar intervalos de confiança apropriados para as análises. Após verificar que os dados possuíam distribuição normal, pela assimetria e curtose, bem como a linearidade, através de gráficos *scatterplot*, e por último, a colinearidade por meio das correlações de Pearson, deu-se início aos procedimentos da execução da técnica. Para os procedimentos de análise o ‘conflito do trabalho para a família’ e ‘conflito da família para o trabalho’ foram definidos como constructos exógenos (variáveis independentes); ‘Tempo’ ‘Tensão’ e ‘Comportamento’ foram definidos como constructos endógenos (variáveis dependentes). Após a ponderação foi definido o modelo de mensuração, cujo diagrama de caminhos especifica as variáveis que indicam ou pertencem a um determinado constructo.

Além do procedimento anterior, as variáveis sociodemográficas (estado civil; gênero), familiares (maternidade/paternidade (ou filho); responsabilidade financeira pela manutenção da família) e ocupacional (tempo de atuação em programa de pós-graduação) foram associadas aos constructos exógenos e endógenos a fim de confirmar as hipóteses do estudo de que: (i) o tempo, tensão e comportamento são causadores de conflitos, qualquer que seja a direção deste conflito (do trabalho para a família ou da família para o trabalho); (ii) as variáveis sociodemográficas, familiares e ocupacionais possuem relação com o conflito de docentes da pós-graduação.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A discussão dos resultados é dividida em análise descritiva do perfil sociodemográfico, ocupacional e familiar dos docentes; e análise descritiva da escala de conflito e análise do conflito a partir da modelagem de equações estruturais. Para a apresentação das respostas dos docentes sobre a interface trabalho-família criou-se um código

formado com as letras DP - docente participante -, seguidas de um numeral que representa a ordem de devolução do instrumento de pesquisa.

4.1 Análise Descritiva do Perfil sociodemográfico, Familiar e Ocupacional

Os participantes desta pesquisa (n=136) estão vinculados a programas de pós-graduação dispersos pela região Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul do país. A maioria dos docentes respondentes concentra-se na região Sul (34,3%) e região Sudeste (33,1%). A maioria (n=113) reside na mesma cidade em que ministra as aulas do PPG. As frequências das respostas obtidas de todos os respondentes (n=136) relativas a variáveis sociodemográficas, familiares e ocupacionais são sumarizadas na Tabela 1, onde nota-se que predominam docentes do gênero masculino (66,2%). A maioria (36,8%) possui entre 41 a 50 anos. Expressiva parcela (89,0%) é casada ou está em uma união estável. Gênero e estado civil são apresentados como variáveis independentes no modelo de equações estruturais.

Tabela 1 – Perfil docente quanto às variáveis sociodemográficas, familiares e ocupacionais

	Variáveis	Rótulo	Categoria	n=136	
				f	f(%)
Sociodemográficas	Gênero	Gênero	Masculino	90	66,2
			Feminino	46	33,8
Idade	Idade		Até 30 anos	5	3,7
			De 31 a 40 anos	27	19,8
Estado Civil		EstCivil	De 41 a 50 anos	50	36,8
			De 51 a 60 anos	39	28,7
Familiares		Filho	61 anos ou mais	15	11,0
			Casado(a)/União estável	121	89,0
Responsabilidade financeira manutenção da família		RespFin	Separado(a)/Divorciado(a)	7	5,1
			Solteiro(a)	8	5,9
Ocupacionais		TempDocência	Sim	105	77,2
			Não	31	22,8
			Único(a) responsável	35	25,8
			Principal responsável, com ajuda	41	30,1
			Divide responsabilidades igualmente	57	41,9
			Contribui com pequena parte	2	1,5
			Não tem responsabilidade financeira	1	0,7
			Até 10 anos	101	74,3
	Tempo de docência no PPG		De 11 a 20 anos	30	22,0
			De 21 a 30 anos	4	2,9
	Vínculo no PPG	Vínculo	Mais de 30 anos	1	0,7
			Permanente	128	94,1
	Disciplinas ministradas	Disciplinas	Colaborador(a)	7	5,1
			Visitante	1	0,7
			Obrigatórias	84	61,8
			Optativas	52	38,2
	Média de horas trabalhadas	HorTrabalho	Até 10	4	2,9
			De 11 a 20	13	9,6
			De 21 a 30	6	4,4
			De 31 a 40	69	50,7
			De 41 a 50	28	20,6
			Mais de 51 horas	16	11,8

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação às variáveis familiares, os resultados na Tabela 1 apontam que a maioria dos participantes possui filhos (77,2%). A responsabilidade financeira pela manutenção da família é dividida igualmente por 41,9% dos respondentes com outros membros familiares, reforçando que as mulheres compartilham na divisão das responsabilidades. Ambas as variáveis foram usadas no modelo de equações estruturais.

A frequência das respostas às variáveis ocupacionais evidencia que a maioria (74,3%) dos docentes possui vínculo de até 10 anos com seus respectivos programas. Importante destacar que há pouco mais de uma década havia, no Brasil, poucos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis, o que justifica a concentração de docentes com esse tempo de vinculação. Campos (2016) discute que o aumento de programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, tem ampliado a atuação dos docentes nesse nível de ensino.

A maioria (94,1%) é professor permanente, que ministram disciplinas obrigatórias (61,8%). A importância e responsabilidade de docentes nessa categoria de vinculação é enfatizada por Maccari *et al.* (2008), visto a avaliação rigorosa da Capes quanto à sua formação e dedicação para atribuição da pontuação ao PPG.

Os docentes vinculados (50,7%) que dividem as horas de dedicação entre a graduação e pós-graduação, relataram despende de 31 a 40 horas com atividades de ensino, pesquisa e extensão. Importante destacar que outros 32,4% de respondentes declararam dedicar mais de 40 horas às suas atividades profissionais, o que sugere que o docente, então, precisa combinar sua dedicação à carreira docente com as atividades familiares, além de lidar com o tempo escasso para dedicação aos filhos e aos cônjuges, vivenciando sentimentos de pressão devido à influência do tempo na dedicação (Oliveira *et al.*, 2012).

Foi apontado pelos docentes (68,4%) que, além de ministrarem aulas, participam como membros em órgãos colegiados, coordenação do PPG, conselhos de unidade, comissões, comitê de ética, editor chefe de revista, coordenador de grupo de estudo, revalidação de diplomas, NDE, entre outras ocupações. Paiva e Saraiva (2005) destacaram que tantas atividades, com alta carga de responsabilidade, geram desgaste na saúde de docentes. Para além da ‘alta carga de responsabilidade’ é necessário destacar que a profissão de professor, por si, já envolve alta carga de responsabilidade. Ensinar é um exercício social fundamental para qualquer sociedade. É preciso voltar a atenção para o excesso de atividades que ficam à cargo do docente, ao invés de unicamente destacar o aspecto de responsabilidade.

As constantes exigências às quais os docentes são submetidos em sua profissão, além da dedicação à família, provocam, de acordo com Klassen (2010), o estresse, o que pode levar os docentes à solicitação de licenças médicas (BORSOI, 2012). As respostas da maioria dos participantes do presente estudo (63,0%), no entanto, evidenciam que não foi solicitada licença e/ou afastamento das atividades docentes nos últimos cinco anos. É um resultado no mínimo interessante, pois embora docentes tenham relatado que a profissão é árdua e exigente, não é suficiente para solicitação de licença e/ou afastamento de suas atividades. Os resultados contrariam conclusões de pesquisas antecedentes, que apontam que os professores solicitam afastamento devido ao desgaste na saúde ocasionado pela profissão (BORSOI, 2012; PAIVA; SARAIVA, 2005), o que leva a vislumbrar novas possibilidades de estudos a fim de examinar as políticas de bem-estar de docentes adotadas por programas de pós-graduação e a influência na decisão docente de não solicitar licenças e afastamentos.

4.2 Análise Descritiva da Escala de Conflito Trabalho-Família

A Escala de Conflito Trabalho-Família possui 16 variáveis correspondentes às naturezas dos conflitos atribuídas ao tempo, tensão e comportamento. Tanto Greenhaus e Beutell (1985) como Aguiar (2014) apontam o caráter bidirecional dos domínios trabalho-

família, considerando tanto a interferência do trabalho na família (ITF) quanto a interferência da família no trabalho (IFT). A análise buscou identificar a inexistência ou existência de conflito entre trabalho e família e quais variáveis possuem relação com este constructo.

Na Tabela 2, estão apresentadas as médias, desvio-padrão e coeficiente de variação das notas atribuídas pelos respondentes às afirmativas sobre o conflito. As assertivas são identificadas com as letras que indicam a direção do conflito (TF: trabalho-família e FT: família-trabalho) seguida pela numeração relativa à ordem em que foram apresentadas no instrumento de pesquisa aplicado. A média amostral representa cada um dos valores da variável (x) em análise na amostra de dimensão (n). Já o desvio padrão, que é uma medida de dispersão, indica o quanto os dados estão dispersos com relação à média apresentada. Finalmente, o coeficiente de variação indica a variabilidade dos dados apresentando, portanto, a possibilidade de consenso e dissenso entre as respostas. Nota-se que o desvio padrão é baixo, assim como o coeficiente de variância apresenta-se alto nas assertivas, o que de fato evidencia a atribuição de valores díspares às assertivas.

Tabela 2 – Assertivas da Escala de Conflito Trabalho-Família

Variáveis/Assertivas	Média	Desvio Padrão	C.V.*
TF1 - Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.	5,9993	5,8504	97,52%
TF2 - Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado(a) pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.	5,0426	5,8092	115,20%
TF3 - Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa.	5,5213	4,4623	80,82%
TF4 - O tempo que me dedico ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.	4,95	5,0715	102,45%
TF5 - Quando eu chego em casa, vindo(a) do trabalho, muitas vezes já estou muito esgotado(a) para participar das atividades familiares.	5,2897	5,0643	95,74%
TF6 - Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado(a) para fazer as coisas que gosto.	5,4559	5,5669	102,04%
TF7 - Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.	5,8133	5,6499	97,19%
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).	4,6244	5,7894	125,19%
FT1 - O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.	3,6691	4,1975	114,40%
FT2 - Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado(a) com problemas familiares no trabalho.	2,8529	3,9670	139,05%
FT3 - O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.	3,3566	4,8644	144,92%
FT4 - Como eu frequentemente estou estressado(a) por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.	2,3162	4,6087	198,98%
FT5 - Os comportamento que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.	4,2044	4,8874	116,25%
FT6 - A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.	2,8934	5,4370	187,91%
FT7 - Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.	2,6176	3,9774	151,94%
FT8 - Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.	4,4338	5,5636	125,48%

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: C.V. corresponde a Coeficiente de Variação.

A variável que possui a maior média (5,993), ao se considerar a direção do conflito do trabalho para família, é a ‘TF1 - Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria’. Como essa variável insere-se na dimensão ‘tempo’, há uma sugestão de que os papéis desempenhados pelos docentes, como apontado por Greenhaus e Beutell (1985) competem entre si, ou seja, o tempo dispensado para o domínio trabalho interfere no tempo gasto no domínio família. Nota-se pela observação do desvio padrão (5,8504) que os valores se encontram próximos à média central, o que indica menor dispersão dos dados com relação à pontuação máxima atribuída. Porém, os coeficientes de variância apresentam-se altos, indicando uma maior variabilidade dos dados.

Este resultado é aderente à possibilidade prevista na Teoria de Fronteiras Trabalho-Família de ocorrência de conflitos devido à influência de um domínio sobre o outro. Assim, o achado reforça o apontamento de Borsoi (2012) sobre a combinação da carreira docente e familiar, que leva os indivíduos a trabalharem em casa, no horário noturno ou até em finais de semana, como evidencia a fala do/da docente DP3 que afirma ser “[...] difícil equilibrar as horas de trabalho com a vida familiar”.

Os conflitos na direção da família para o trabalho apresentam médias menores quando comparadas à direção do trabalho para família (Tabela 2), mas os coeficientes de variância apresentam-se altos nas assertivas, evidenciando maior variabilidade na pontuação atribuída pelos docentes. A afirmativa FT8 destaca-se com maior média (4,4338 pontos), evidenciando indícios de que os docentes avaliam que os comportamentos usados por eles para resolução de problemas familiares não funcionam no trabalho. No entanto, se comparado às assertivas relacionadas ao conflito do trabalho para a família, identifica-se a ocorrência de médias menores, o que leva à inferência de que a ocorrência de conflitos nessa direção é percebida como menor pelos docentes.

Greenhaus e Beutell (1985) afirmam que a incompatibilidade das pressões dos papéis de trabalho e da família leva a comportamentos ambíguos em ambos os domínios que não satisfazem nenhuma exigência, nem do trabalho, nem da família. Assim, os comportamentos usados em casa são diferentes dos comportamentos de expectativas de discrição e objetividade do trabalho, sendo indício de fator de conflito entre os domínios. Em síntese, quanto a bidirecionalidade dos conflitos, os resultados apontam que os docentes atribuíram notas maiores para o conflito na direção trabalho-família (TF), indicando que avaliam que o conflito ocorre porque atividades ou acontecimentos do trabalho são percebidos como influenciadores em suas rotinas familiares. Uma explicação para esse resultado pode ser atribuída ao fato de a fronteira física entre os domínios trabalho e família ser flexível e permeável, visto que o docente leva atividades do trabalho para o ambiente doméstico.

4.3 Análise do Conflito sob à Modelagem de Equações Estruturais

A técnica de modelagem de equações estruturais foi usada para confirmar o resultado da análise descritiva quanto à Escala de Conflito Trabalho-Família, bem como para associar as variáveis sociodemográficas, familiares e ocupacionais com o conflito. Na definição do modelo de mensuração, apresentado através de um diagrama de caminhos, são especificadas as variáveis que pertencem a um determinado constructo. Assim, o diagrama representa graficamente o conjunto das relações entre os constructos do modelo, onde as setas retilíneas representam relações causais, apontando as relações das variáveis independentes com os respectivos constructos (HAIR JÚNIOR *et al.*, 2005) representados por formas ovais.

Para investigar os resultados são analisadas as matrizes de correlação, em que os coeficientes obtidos estão sempre em medidas padronizadas, variando de -1,0 a +1,0. Visto que todas as definições para o modelo de mensuração e pressupostos da técnica foram

atendidas, considerou-se então, somente as variáveis independentes cujos escores apresentaram carga fatorial superiores a 0,5. Na execução da técnica de modelagem, Hair Junior *et al.* (2005) ensinam que o tamanho da amostra tem papel fundamental na estimação e interpretação dos resultados, aceitando, geralmente, como tamanho mínimo da amostra de 100 a 150 ocorrências. Todavia, no processo de estimativa da amostra, procedeu-se à execução de *bootstrapping* de maneira que a amostra original fosse delineada para atuar como a população considerando apenas para fins de amostragem.

Na Tabela 3 são observados os resultados da execução do *bootstrapping* do modelo de mensuração da Escala de Conflito Trabalho-Família.

Tabela 3 - Resultado da análise *bootstrapping* do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho-família

	Carga Fatorial	Média	Desvio Padrão	Valor- <i>t</i>	p-value
Conflito TF←TF1	0,739	0,736	0,142	5,183	0,000
Conflito TF←TF2	0,719	0,758	0,106	6,810	0,000
Conflito TF←TF4	0,827	0,802	0,105	7,879	0,000
Conflito TF←TF5	0,789	0,808	0,127	6,195	0,000
Conflito TF←TF6	0,783	0,763	0,111	7,050	0,000
Conflito TF←TF7	0,742	0,765	0,141	5,254	0,000
Conflito FT←FT1	0,769	0,789	0,077	10,000	0,000
Conflito FT←FT3	0,904	0,909	0,029	30,722	0,000
Conflito FT←FT4	0,584	0,571	0,161	3,626	0,000

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados apontam as variáveis independentes de ambos os constructos endógenos (conflito trabalho para família (TF) e conflito família para o trabalho (FT)) que geraram maiores escores, com cargas fatorais superiores a 0,5, sendo que a média dos escores também foram relativamente altas. As variáveis independentes e seus respectivos constructos endógenos que apresentaram maiores cargas fatorais, foram as variáveis TF4 (carga fatorial: 0,827) e FT3 (carga fatorial: 0,904) cuja dimensão é o ‘tempo’.

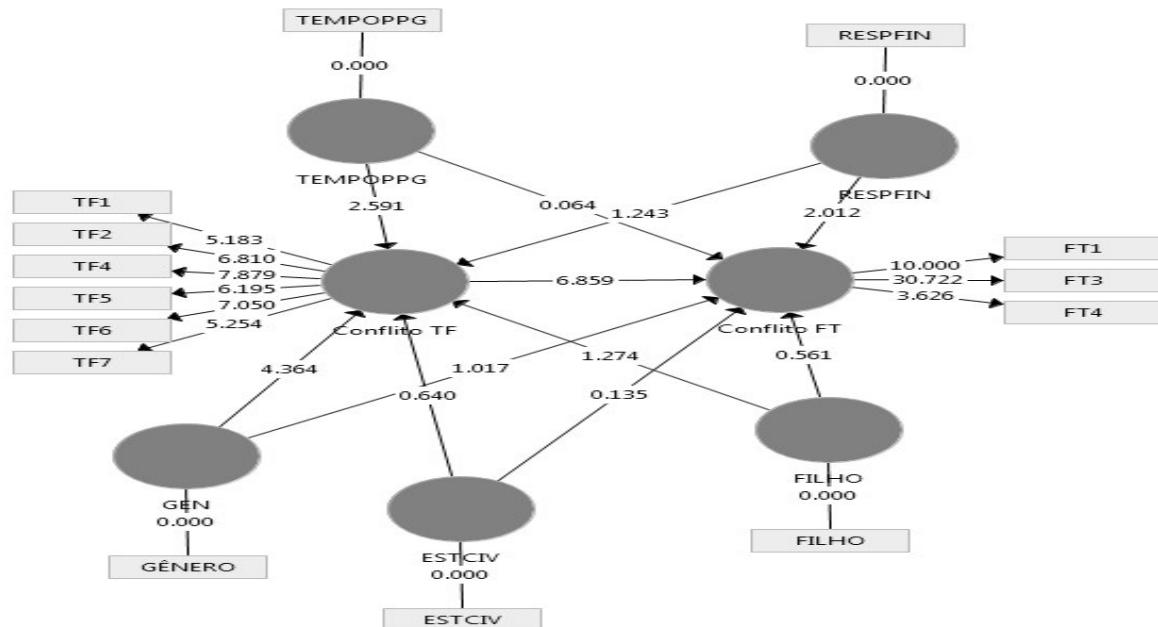
Sendo assim, observando as cargas fatorais, as médias, e os valores de *p*, todas as variáveis apontadas apresentaram significância estatística (0,000) a um nível de significância de 0,05%. Destaca-se que a variável independente TF4 possui maior relação com o conflito do trabalho para a família e FT3 possui maior relação com o conflito da família para o trabalho, sendo então verificada, nessa situação, a bidirecionalidade do conflito. De forma geral, como todos os valores do teste *t* são superiores a 1,96, há indícios de que todas as relações entre as variáveis mensuradas e suas variáveis latentes possuem cargas significativas do ponto de vista estatístico, o que confirma a legitimidade do modelo.

Destacam-se algumas variáveis - FT1, FT3 e FT4 - relacionadas à direção de conflito da família para o trabalho, associadas às dimensões tempo apresentaram valores do teste *t* maiores que 1,96 e significância estatística. A natureza ‘tempo’, de maneira similar aos resultados do constructo conflito do trabalho para família, são causas para a relação de conflito dos docentes ocasionadas pelas atividades familiares. Destaca-se também a natureza ‘tensão’ (FT4) como indicadora de conflito.

Os resultados do modelo de mensuração considerando 1000 subamostras para esta execução podem ser confirmados visualmente na Figura 1. Mediante análise da Figura 1, verifica-se, então, o diagrama de caminhos considerando a rodada de *bootstrapping* do modelo de mensuração, em que se aponta através das setas retilíneas, a relação das variáveis e seus constructos, corroborando os valores do teste *t* gerados e apontados anteriormente na Tabela 3. Observa-se, então, que as variáveis independentes TF1, TF4, TF7 (tempo) e TF2,

TF5 e TF6 (tensão) possuem relação com o conflito na direção do trabalho para a família. Já as variáveis FT1 e FT3 (tempo) e FT4 (tensão) têm relação com o conflito na direção da família para o trabalho. Confirma-se parcialmente a hipótese de que os conflitos, qualquer que seja sua direção, sejam de natureza de ‘tempo’, ‘tensão’ e ‘comportamento’, visto que o ‘tempo’ e ‘tensão’ foram observados tanto para o conflito na direção TF quanto FT.

Figura 1 - Resultado da análise *bootstrapping* do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho-família



Fonte: Dados da pesquisa.

Ressalta-se que o modelo estrutural considerando a variância e confiabilidade, foi validado em ambos os constructos endógenos (conflito do trabalho para família e conflito da família para o trabalho). O alfa de Cronbach, análise de variância extraída e a confiabilidade do constructo, obtiveram escores superiores ao mínimo definido para que o modelo de mensuração para este estudo fosse validado, e são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 – Variância e confiabilidade das variáveis do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho-família

Constructos endógenos	Confiabilidade de Constructo (CC)	Análise de Variância Extraída (AVE)	Alfa de Cronbach (AC)
Conflito trabalho para família	0,895	0,589	0,874
Conflito família para o trabalho	0,803	0,583	0,701

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a CC, que mede a confiabilidade das variáveis considera-se valores superiores a 0,50, então evidencia-se que para ambos os constructos, elas são válidas. Já para a AVE, como medida de confiabilidade da quantia de variância das variáveis explicada pelo constructo latente ou endógeno, o ideal é que seja maior que 0,50, então os valores gerados em ambos os constructos são válidos. Por último, o AC utilizado para confiabilidade para um conjunto de duas ou mais variáveis de constructos, deve apresentar valores de 0 a 1, em que os mais altos indicam maior confiabilidade entre as variáveis. Ambos os constructos, apresentaram valores de AC altos.

Diante dos resultados há indícios de que as fronteiras física, temporal e psicológica são afetadas e que a atuação docente em vários papéis afeta seu *work-life balance* devido às demandas e pressões oriundas de sua combinação (GREENHAUS; COLLINS; SHAW, 2003). Alguns docentes reforçam o ponto de vista de que a docência é árdua como refletido nos relatos a seguir onde é apontada a intensidade de dedicação à atividade e a permeabilidade e flexibilidade das fronteiras entre ambos os domínios.

[...] o mundo acadêmico parece que está adoecendo. A carreira ficou penosa e pesada demais. Apesar de ter satisfação e orgulho do que faço, pergunto se vale a pena! (DP8)

É difícil equilibrar as horas de trabalho com a vida familiar. (DP3)

[...] sinto que a profissão me exige mais que minha vida familiar, e que tenho deixado a desejar nas relações pessoais e familiares, mas como a profissão foi uma escolha, é difícil abandonar ou diminuir o ritmo profissional - que na academia é muito exigente (DP5)

A atividade docente atrapalha muito a minha vida pessoal, pois inúmeras vezes levo trabalho para realizar em casa, principalmente durante as madrugadas. [...] (DP7)

Ser professor de PPG é uma entrega muito grande. [...] sinto que sou explorado na profissão [...] (DP8)

Trabalho muito. Me desligo da família. (DP17)

Os relatos confirmam que, para estes docentes, a interdependência do trabalho e da família é intensa. Nota-se que a combinação das fronteiras temporal, física e psicológica ocorre entre os domínios trabalho e família e que há influência de um domínio sobre o outro, visto que os docentes transitam entre eles com o objetivo de atender suas necessidades, como mostra o relato de DP7. Infere-se, dessa forma, que as fronteiras entre ambos os domínios são fracas o que leva à flexibilidade e permeabilidade. Os relatos apontados corroboram a afirmação de Santos (2008) sobre as exigências da carreira acadêmica quanto ao tempo de dedicação e pelos inúmeros papéis executados para progressão na profissão.

Por fim, a associação de variáveis sociodemográficas, familiares e ocupacionais com o conflito em ambas as direções, foi analisada a partir dos coeficientes do modelo de mensuração, vistos na Tabela 4, definidos pela rodada de *bootstrapping*.

Tabela 4 - Coeficientes do modelo estrutural e teste *t* dos constructos de conflito trabalho-família

Direção do constructo	Variáveis sociodemográficas	Carga Fatorial	Média	Desvio Padrão	Valor- <i>t</i>	p-value
Conflito trabalho-família	Estado civil	0,075	0,084	0,118	0,640	0,522
	Maternidade/Paternidade (filho)	0,092	0,082	0,072	1,274	0,203
	Gênero	-0,280	-0,285	0,064	4,364	0,000
	Tempo de atuação em PPG	-0,133	-0,135	0,051	2,591	0,010
	Responsabilidade financeira	0,124	0,138	0,100	1,243	0,214
Conflito família-trabalho	Estado civil	0,061	0,075	0,093	0,664	0,507
	Maternidade/Paternidade (filho)	0,102	0,101	0,079	1,297	0,195
	Gênero	-0,118	-0,118	0,091	1,289	0,198
	Tempo de atuação em PPG	-0,086	-0,082	0,075	1,144	0,253
	Responsabilidade financeira	-0,066	-0,061	0,088	0,752	0,452

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se, em relação ao conflito do trabalho para família (TF), que as variáveis gênero e tempo de atuação em PPG, apresentaram associação negativa com o conflito nesta direção, pois foram as únicas variáveis a gerar *p-value* significante: 0,000 e 0, 010, respectivamente. Relatos de docentes reforçam este resultado:

Para o trabalho não interferir na minha rotina de mãe e de esposa, sacrifico meu sono e meu descanso. Acredito que as mães passam por isso com mais frequência. [...] (DP7).

Concilio perfeitamente o trabalho e família porque tenho suporte familiar, visto que minha esposa cuida das crianças em tempo integral, e isso facilita muito na (*sic*) dedicação e tempo necessários ao trabalho docente. Caso não houvesse esse suporte penso que teria que diminuir as horas de trabalho e, também, algumas atividades que tanto a graduação quanto a pós-graduação me exigem (DP6).

Nota-se, pelos relatos, que o suporte familiar obtido pelo DP6 é essencial para sua atuação, enquanto no caso da docente DP7 parece não haver tal suporte, visto que a mesma abdica de seu descanso para a dedicação ao trabalho, além de que fica evidente que o tempo de atuação no PPG faz com que sejam exigidas desses docentes inúmeras atividades. Apesar de Santos (2008) afirmar que a interdependência do trabalho e da família é intensa para profissionais de ambos os gêneros, nota-se que para a docente do gênero feminino parece haver maior dificuldade na execução de atividades profissionais e familiares. Matias, Andrade e Fontaine (2012) já atentavam que homens e mulheres acumulam diferentes papéis sociais e que ambos necessitam articular as interfaces de sua vida.

Provavelmente, o fato de que nenhuma variável sociodemográfica tenha apresentado relação significante estatisticamente com o conflito na direção da família para o trabalho possa ser justificado pela relação entre os cônjuges: quando é recíproca e há compartilhamento de emoções e opiniões, a percepção de conflito é amenizada, como assegurado por Santos (2008).

De maneira geral, as demais variáveis observadas na modelagem de equações estruturais (Figura 1), cujos coeficientes foram summarizados na Tabela 4, como estado civil – variável sociodemográfica; maternidade ou paternidade (filho) e responsabilidade financeira pela manutenção da família – variáveis familiares - apresentarem relação positiva ou negativa com os constructos, não se mostraram serem estatisticamente significativas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A primeira conclusão que se tem deste estudo, que investigou a relação das variáveis de conflito com o *work-life balance* dos docentes, discutindo como afetam as fronteiras entre trabalho e família, é que as variáveis de tempo e tensão possuem relação com o conflito dos docentes, considerando a bidirecionalidade do trabalho para a família e da família para o trabalho. O conflito afeta o *work-life balance* dos docentes de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis no Brasil, que percebem que a execução de múltiplos papéis profissionais e familiares são excessivamente conflitantes. A variável que apresentou maior relação com o conflito dos docentes se refere ao tempo dispendido às atividades profissionais, que impede seu envolvimento com atividades familiares.

Visto isso, o resultado se relaciona à Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, no sentido de que a execução de papéis familiares e profissionais são incompatíveis no momento em que as tarefas profissionais dos docentes são realizadas em ambiente familiar. Essa constatação evidencia que as fronteiras temporal e física entre os domínios trabalho e família são permeáveis e flexíveis, ocorrendo, assim, a característica de combinação. Os relatos dos docentes confirmam que as fronteiras temporal e física são interrompidas ou cruzadas no momento em que levam trabalho para casa, quando sacrificam seu descanso e momentos com a família e pela dificuldade em equilibrar horas dedicadas à profissão e à família.

Entre as variáveis sociodemográficas, familiares e ocupacionais quando relacionadas ao conflito em ambas as direções apenas gênero e tempo de atuação em PPG se mostraram

estatisticamente significativas com relação ao conflito do trabalho para a família (TF). Relato de docente do sexo masculino reforça o resultado ao afirmar que sua parceira cuida dos filhos e da casa para sua dedicação à profissão. Docentes do sexo feminino também afirmam abrir mão do seu descanso e sono para cuidar das atividades familiares e/ou finalizarem atividades docentes. A articulação da interface profissional e familiar é diferente para homens e mulheres explicando a relação significante com o conflito relatado pelos docentes.

Como práticas que conduzem ao *work-life balance*, verificou-se através dos relatos dos docentes que o bem-estar e o apoio familiar e do cônjuge são fundamentais para o exercício da profissão, visto que podem dedicar mais à carreira ao apontar que os familiares executam as atividades do lar, favorecendo sua dedicação à atividade profissional. Entretanto, apesar de os docentes definirem fronteiras físicas e temporais entre os domínios trabalho e família, ainda é perceptível o conflito entre eles, nas naturezas de tempo e tensão, e mesmo com o apoio que recebem da família, ainda refletem em seu *work-life balance*.

Interessante observar que os resultados deste estudo apontam, quanto às solicitações de licenças e afastamentos, que essa não é uma prática de docentes de PPG em Ciências Contábeis. É um achado que contraria conclusões de pesquisas antecedentes que apontam que os professores solicitam afastamento devido ao desgaste na saúde ocasionado pela profissão, como citado nas discussões de resultados desta pesquisa. Vislumbra-se, dessa forma, novas possibilidades de estudos a fim de examinar as políticas de bem-estar de docentes adotadas por programas de pós-graduação e a influência na decisão docente.

Uma limitação importante desta pesquisa refere-se à generalização dos resultados, visto serem restritos a docentes que atuam em programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis. Essa limitação não impede, no entanto, que os procedimentos sejam replicados e que comparações sejam realizadas a fim de perceber similaridades e diferenças quanto ao *work-life balance* docente.

Para a realização de estudos futuros, sugere-se que sejam utilizados procedimentos de técnicas qualitativas para que se tenha uma maior compreensão sobre como os docentes percebem ou relacionam as variáveis dos constructos analisados nesta pesquisa. Além disso, levando em conta que a presente pesquisa não investigou quais as influências ou fatores que fazem com que o gênero se mostre relacionado com o conflito entre trabalho e família, sugere-se outras pesquisas no sentido de verificar alguma relação com este constructo.

REFERÊNCIAS

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 Social e do Trabalho) - Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.

AGUIAR, C. V. N. *et al.* Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 283-291, 2014.

ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Fatores explicativos de work-life balance e a gestão de tempo conduzindo ao bem-estar na visão de contadores paranaenses. **Enfoque**, v. 37, n. 1, p. 71, 2018. DOI: 10.4025/efoque.v37i1.35392.

ARAÚJO, T. S. et al. Problemas percebidos no exercício da docência em contabilidade. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 26, n. 67, p. 93-105, 2015.

BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 81-100, 2012.

CAMPOS, L. C. **Atuação dos doutores em contabilidade nos eixos ensino, pesquisa, extensão, produção técnica e gestão à luz da Teoria do Capital Humano**. 2016. 112 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2016.

CARLSON, D. S.; KACMAR, M.; STEPINA, L. P. An examination of two aspects of work-family conflict: time and identity. **Women in Management Review**, v. 10, n. 2, p. 17-25, 1995. Disponível em: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09649429510084603>. Acesso em: 10 set. 2017.

CLARK, S. C. Work/family border theory: a new theory of work/family balance. **Human Relations**, v. 53, n. 6, p. 747-770, 2000.

CONNELLY, R.; GHODSEE, K. **Professor mommy:** finding work-family balance in academia. Rowman & Littlefield Publishers, 2011.

COODERAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Sobre a avaliação.** 2014. Disponível em: <http://capes.gov.br/avaliacao/sobre-a-avaliacao>. Acesso em: 15 set. 2017.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. Comissão Especial de Acompanhamento do PNPG 2011-2020. **Relatório final 2016**. Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/images/stories/download/relatorios/231117-Relatorio-PNPG-Final-2016-CS.pdf>. Acesso em: 15 set. 2017.

DALMORO, M.; VIEIRA, K. M. Dilemas na construção de escalas tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista Gestão Organizacional**, v. 6, Edição Especial, 2013.

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.; COLLINS, K. M.; SHAW, J. D. The relation between work–family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**, v. 63, n. 3, p. 510-531, 2003.

GRZYWACZ, J. G.; ALMEIDA, D. M.; MCDONALD, D. A. Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. **Family Relations**, v. 51, n. 1, p. 28-36, 2002.

HAIR JÚNIOR, F. et al. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. São Paulo: Bookman Editora, 2005.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, A. (Org.). **Vida de professores**. Porto: Porto Editora, 2000, p. 31-62.

KHALLASH, S.; KRUSE, M. The future of work and work-life balance 2025. **Futures**, v. 44, n. 7, p. 678-686, 2012.

KLASSEN, R. M. Teacher stress: the mediating role of collective efficacy beliefs. **The Journal of Educational Research**, v. 103, n. 5, p. 342-350, 2010.

MACCARI, E. A. *et al.* Sistema de avaliação da pós-graduação da Capes: pesquisa-ação em um programa de pós-graduação em Administração. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 5, n. 9, 2008.

MANNI, L. Cambios en las representaciones sociales e identidades genéricas de mujeres profesionales. **La Aljaba**, v. 14, p. 135-156, 2010.

MAROCO, J. **Análise estatística**: com utilização do SPSS. 3. ed. Lisboa: Sílabo, 2007.

MATIAS, M.; ANDRADE, C.; FONTAINE, A. M. The interplay of gender, work and family in Portuguese families. **Work Organisation, Labour and Globalisation**, v. 6, n. 1, p. 11-26, 2012.

NUNNALLY, J. C. **Psychometric theory**. New York: McGraw Hill, 1978.

OLIVEIRA, E. R. A. *et al.* Gênero e qualidade de vida percebida: estudo com professores da área de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 17, n. 3, p. 741-747, 2012.

PAIVA, K. C. M. D.; MARQUES, A. L. Qualidade de vida, stress e situação de trabalho de profissionais docentes: uma comparação entre o público e o privado. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, 1999. CD-ROM.

PAIVA, K. C. M.; SARAIVA, L. A. S. Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. **Revista de Administração - RAUSP**, v. 40, n. 2, 2005.

ROJAS, M. L.; ZAPATA, J. A.; GRISALES, H. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. **Revista Facultad Nacional de Salud Pública**, v. 27, n. 2, 2009.

SANJUTÁ, G.; BARHAM, E. J. Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. **Nucleus**, v. 3, n. 1, p. 1-10, 2005.

SANTOS, G. G. Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. **E-Cadernos CES [online]**, v. 01, 2008. DOI: 10.4000/eces.118.

SELIG, M. **A profissão docente frente às exigências da sociedade contemporânea: um olhar para a saúde do professor**. 2014. 38 f. Monografia (Pós-graduação “lato sensu” MBA em Administração Emocional) - Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, Celer Faculdades, Xaxim, Santa Catarina, 2014.

STAINES, G. L. Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationship between work and nonwork. **Human Relations**, v. 33, n. 2, p. 111-129, 1980.

TAUSIG, M.; FENWICK, R. Unbinding time: alternate work schedules and work-life balance. **Journal Family and Economic Issues**, v. 22, n. 2, p. 101-119, 2001.

WONG, S. C.; KO, A. Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. **International Journal of Hospitality Management**, v. 28, n. 2, p. 195-203, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.07.001>. Acesso em: 06 jan. 2018.