

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LAURA BRANDÃO COSTA

***WORK-LIFE BALANCE* E O TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO NOS
PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM CIÊNCIAS
CONTÁBEIS NO BRASIL**

UBERLÂNDIA

2018

LAURA BRANDÃO COSTA

***WORK-LIFE BALANCE* E O TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO NOS
PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM CIÊNCIAS
CONTÁBEIS NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Controladoria

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva

UBERLÂNDIA

2018



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO CIÊNCIAS CONTÁBEIS



Ata da defesa de DISSERTAÇÃO DE MESTRADO junto ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia.

Defesa de: **Dissertação de Mestrado Acadêmico Número 059 - PPGCC**

Data: **17 de dezembro de 2018**

Discente: **Laura Brandão Costa** Matrícula: **11712CCT012**

Título do Trabalho: **WORK-LIFE BALANCE E O TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO NOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO BRASIL**

Área de concentração: **Contabilidade e Controladoria**

Linha de pesquisa: **Controladoria**

As 9h do dia 17 de dezembro do ano de 2018 na sala 1F146, Bloco 1F, Campus Santa Mônica da Universidade Federal de Uberlândia, reuniu-se a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, assim composta: Professores Doutores: Simone Bernardes Voese (UFPR), Edvalda Araújo Leal (UFU) e Marli Auxiliadora da Silva (UFU) presidente da banca. A Prof.^a Dr.^a Simone Bernardes Voese participou da Banca examinadora por meio do sistema de web conferência.


Iniciando os trabalhos, a presidente da mesa, Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu a discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir a presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu os conceitos finais.

Em face do resultado obtido, a Banca Examinadora considerou a candidata aprovada.

Esta defesa de Dissertação de Mestrado Acadêmico é parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre. O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos às 11 horas e 30 minutos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pelos membros da Banca Examinadora presentes no local da defesa.


Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva
Presidente da Banca
UFU

Participação por web conferência
Prof.^a Dr.^a Simone Bernardes Voese
UFPR


Prof.^a Dr.^a Edvalda Araújo Leal
UFU

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

C837w Costa, Laura Brandão, 1994-
2018 Work-life balance e o trabalho docente [recurso eletrônico] : um estudo nos Programas de Pós-Graduação stricto sensu em Ciências Contábeis no Brasil / Laura Brandão Costa. - 2018.

Orientadora: Marli Auxiliadora da Silva.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2019.904>
Inclui bibliografia.
Inclui ilustrações.

1. Contabilidade. 2. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis. 3. Controladoria. 4. Professores - Família e trabalho. I. Silva, Marli Auxiliadora da, 1966-, (Orient.) II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis. III. Título.

CDU: 657

LAURA BRANDÃO COSTA

***WORK-LIFE BALANCE* E O TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO NOS
PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM CIÊNCIAS
CONTÁBEIS NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Área de Concentração: Controladoria

Uberlândia, 17 de dezembro de 2018

Banca Examinadora

Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva (Orientadora)
Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Prof.^a Dr.^a Edvalda Araújo Leal
Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Prof.^a Dr.^a Simone Bernardes Voese
Universidade Federal do Paraná - UFPR

AGRADECIMENTOS

Quando estava cursando a graduação tive uma imensa vontade de tentar o mestrado. Havia professores que me inspiravam e que faziam-me interessar cada vez mais pela carreira docente. Busquei participar de monitorias, iniciação científica, Programa de Educação Tutorial e me questionava: por que não ir atrás de um sonho? Senti uma felicidade enorme ao saber que tinha sido aprovada no mestrado, em uma universidade pela qual sinto muito carinho e onde estão os professores que mais me inspiram.

Desde então, passei por diversos momentos nesta etapa da minha vida. No início fiquei muito empolgada, mesmo sabendo de toda a dedicação que precisava ter. O mestrado é impactante, intenso, exaustivo, exige concentração, energia, calma, paciência, dedicação e esforço. Aos poucos fui me adequando a essa nova rotina. Eu sabia que alguns finais de semana, feriados, noites de sono, momentos em família e com amigos, seriam substituídos por extensas (e intensas) leituras de artigos, pesquisas, trabalhos e pela temida dissertação. Mas mesmo com os momentos turbulentos que o mestrado ofereceu, além de todo medo, insegurança e angústia, eu cheguei ao final. Me sinto muito vitoriosa e feliz por todo aprendizado que tive até aqui.

Agradeço a Deus por todas as oportunidades que me foram dadas e toda força para encarar meus medos e dificuldades para conseguir ir atrás do meu sonho. Coloquei meus planos em Suas mãos e me sinto muito feliz por tudo que conquistei.

Agradeço ao meu pai Júnior por não medir esforços e sempre me incentivar a estudar e a aproveitar oportunidades. Apesar de toda dificuldade, muitas vezes financeira, não me deixou faltar nada. Muito obrigada por tudo que faz por mim, e por sempre me falar: “É só uma fase, vai melhorar”! À minha mãe Adalene, agradeço por sempre estar do meu lado, me incentivando a ir atrás dos meus sonhos, comemorando comigo cada conquista e isso foi fundamental para que eu chegasse até aqui. Obrigada também por todas as vezes que ficou com o Enzo para que eu pudesse estudar e me dedicar totalmente à pesquisa. Agradeço a minha irmã Beatriz por sempre me ajudar com o Enzo, com certeza você fez parte de toda essa etapa para que eu conseguisse atingir esse objetivo.

Ao meu filho Enzo, eu agradeço por ser minha maior força, meu maior motivo de ir atrás de um sonho. Mesmo tão pequeno, você sempre entendeu que em alguns momentos precisava me ausentar para estudar e toda essa compreensão me dá incentivo e força para ir à luta. Agradeço ao Victor Hugo, meu namorado, por sempre estar do meu lado, pela paciência de me escutar todos os dias quando falava sobre o trabalho que precisava terminar, me ouvir

desabafar e chorar, mesmo que em silêncio ou com uma palavra de apoio “você vai conseguir, eu tenho certeza”! Isso foi muito importante para mim. Obrigada por também não medir esforços em me ajudar financeiramente e também por todo o apoio emocional em momentos que me deixava mais leve. Eu sou imensamente grata e feliz por ter você do meu lado.

Agradeço por toda a dedicação, carinho e toda a orientação da Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva, que sempre me ajudou, me incentivou e compartilhou comigo toda sua experiência, ideias e reflexões em todo o mestrado e na minha dissertação. Obrigada por toda a paciência e por estar sempre disponível a me ajudar. Agradeço à Prof.^a Dr.^a Edvalda Araújo Leal por ter me acompanhado mais uma vez na minha carreira acadêmica, por contribuir imensamente com a minha pesquisa, sempre compartilhando comigo alguns momentos descontraídos nos corredores da faculdade e em momentos importantes que aconteceram comigo na graduação.

Obrigada Prof.^a Dr.^a Simone Voese por todas as contribuições e palavras positivas que me deu sobre a minha pesquisa, e também pelo aceite em participar de minhas bancas de qualificação e defesa. Com certeza foi de grande relevância para a conclusão dessa importante fase da minha vida. Agradeço à Prof.^a Dr.^a Denise Mendes da Silva, que me acolheu no Estágio Docência, em que pude mais uma vez aprender com toda sua didática e agradeço toda sua atenção e gentileza que teve comigo. À Prof.^a Dr.^a Jaluza Maria Lima Silva Borsatto agradeço grandemente pela prontidão e disponibilidade em me auxiliar com a difícil tarefa de análise de dados da minha dissertação, sua ajuda foi essencial neste trabalho.

Agradeço também aos meus familiares que estiveram comigo mais de perto, me apoiando sempre que precisava e que com certeza, por menores que foram os gestos, eu nunca irei esquecer por toda ajuda que tive para que conseguisse chegar onde estou.

Aos meus amigos, agradeço cada palavra de apoio e momentos em que pudemos tomar um cafezinho ou sair juntos e pelas amizades que fortaleci. Não citarei nomes, mas obrigada Polliany Alves, por muitas vezes ouvir meus desabafos e até chorar comigo, sempre me dando força para continuar. Aos meus colegas de sala, que dividiram comigo momentos em congressos, apresentação de trabalhos, obrigada pela amizade que construímos neste período e por todos os momentos bons e ruins, tenho uma grande consideração e torço muito pelo sucesso de cada um de vocês. Além disso, sou grata por todas as amizades que fiz dentro e fora do PPGCC, por todas as ideias que compartilhamos.

Agradeço imensamente por todo o aprendizado que tive com os professores do PPGCC, e por contribuir com toda minha formação e desenvolvimento profissional e pessoal. Obrigada à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia e todos

os funcionários que de alguma forma me deram auxílio, em especial, à Laila Melo, que sempre me ouvia e estava sempre disponível em me ajudar.

Agradeço também ao PET Ciências Contábeis – UFU pelos trabalhos que desenvolvemos juntos e também pelos momentos em que dividimos um café durante a tarde. Meu muito obrigada também aos professores que se voluntariaram a responder ao questionário desta pesquisa, a participação de todos foi fundamental. Agradeço à Universidade Federal de Uberlândia pela oportunidade de estar mais uma vez estudando neste lugar que gosto muito, compreendendo sobre como nós temos que lutar por uma educação transformadora e que precisamos aprender muito sobre as diferenças na sociedade.

Muito obrigada! Vocês são demais!

RESUMO

O equilíbrio entre trabalho e família, ou seja, o *work-life balance*, é caracterizado por duas naturezas: o conflito e a interface positiva. Apesar de os estudos, em sua maioria, apresentarem o *work-life balance* de forma negativa ou conflituosa, sabe-se que o bem-estar em um dos domínios, trabalho ou família, beneficia o outro domínio. Considerando ambas as naturezas do equilíbrio, investigou-se neste estudo a relação das variáveis de conflito e da interface positiva entre trabalho e família com o *work-life balance* de docentes que atuam nos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis brasileiros, discutindo como os conflitos ou a inexistência deles afeta as fronteiras entre ambos os domínios. Para a coleta de dados utilizou-se as Escalas de Conflito Trabalho-Família e Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família, ambas adaptadas e validadas, no Brasil, por Aguiar (2016), aplicadas a uma amostra de 136 (cento e trinta e seis) docentes. O perfil sociodemográfico, ocupacional e familiar da amostra evidenciou, em sua maioria, docentes do gênero masculino, casados, com filhos e que dividem igualmente a responsabilidade financeira pela manutenção da família. A técnica multivariada de modelagem de equações estruturais foi executada para identificar a inexistência ou existência de conflitos e da interface positiva na relação trabalho-família e verificar quais as variáveis poderiam se relacionar a ambas as naturezas, visto que o conflito e a interface positiva se manifestam pela bidirecionalidade (trabalho-família e família-trabalho) e pela multidimensionalidade das naturezas de tempo, tensão e comportamento (no caso do conflito) e dimensões de enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização (no caso da interface positiva). Os resultados apontaram a existência tanto de conflitos quanto da interface positiva no *work-life balance* docente, com predominância da interface positiva. Variáveis caracterizadoras das dimensões de tempo e tensão mostraram relação com o conflito entre trabalho e família, enquanto variáveis de enriquecimento, *spillover* positivo e valorização caracterizam a interface positiva. Os relatos dos/das docentes confirmam que as experiências e habilidades desenvolvidas em um domínio, no caso da interface positiva, favorecem seu desempenho no outro, independentemente do domínio. Quanto às variáveis sociodemográficas, apenas o gênero mostrou associação estatisticamente significativa com relação à interface de conflito. Os resultados, analisados à luz da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, apontam que as fronteiras físicas, temporais e psicológicas que os/as docentes moldam em torno do trabalho e da família, são permeáveis e flexíveis, visto que suas atividades profissionais interferem na execução de seus papéis familiares. Os/as docentes consideram que a profissão os afasta da família (grau de associação: 0,827), já que as fronteiras físicas e temporais, devido a sua permeabilidade e flexibilidade os levam à execução de tarefas docentes em ambiente familiar, privando-os de maior tempo para o convívio. Confirmou-se por outro lado, que o suporte e bem-estar no ambiente familiar melhora o estado de espírito dos/das docente no ambiente profissional (grau de associação: 0,928), apontando que o enriquecimento promovido pelo engajamento no domínio familiar promove um senso de foco que os/as ajuda a serem melhores no trabalho. A fronteira psicológica é também flexível e admite a permeabilidade dos sentimentos e comportamentos familiares no trabalho. Conclui-se que as fronteiras entre os domínios trabalho e família dos docentes da pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis expandem-se, conforme a necessidade, seja na perspectiva da natureza conflituosa ou positiva do *work-life balance*.

Palavras-chave: *Work-life balance* docente. Teoria de Fronteiras Trabalho-Família. Ciências Contábeis. Programas de pós-graduação.

ABSTRACT

The balance between work and family, in other words, the work-life balance, is characterized by two natures: the conflict and the positive interface. Although most studies present the work-life balance in a negative or conflicting way, it is known that well-being in one domain, work or family, benefits the other domain. Considering both natures of balance, the objective of this study was to investigate the relationship between the conflict variables and the positive interface between work and family with the work-life balance of teachers who work in the stricto sensu post-graduate programs in Brazilian Accounting Sciences, discussing how conflicts or their non-existence affects the borders between both domains. The Work-Family Conflict Scales and Positive Interface Scale between Work and Family, both adapted and in Brazil, validated by Aguiar (2016), were applied as a tool for data collection, applied to a sample of 136 (one hundred and thirty-six) teachers. The socio-demographic profile, occupational and family, of the sample showed, mostly, male teachers, married, with children and who also share the financial responsibility for the maintenance of the family. The multivariate modeling technique of structural equations was performed to identify the inexistence or existence of conflicts and the positive interface in the work-family relationship and verify the variables could be related to both natures, since the conflict and the positive interface are manifested by (work-family and work-family) and the multidimensional nature of time, strain and behavior (in the case of conflict) and dimensions of enrichment, positive spillover, facilitation and valorization (in the case of the positive interface). The results pointed out the existence of both conflicts and the positive interface in the work-life balance teacher, with predominance of the positive interface. Variables characterizing the time and tension dimensions were related to the conflict between work and family, reinforced by teachers' reports. It was also verified that enrichment, spillover positive and valorization variables related to the positive interface, also emphasized by the report of the teachers who affirmed to obtain experiences and develop skills in one domain, which favor their performance in the other. Regarding socio-demographic variables, only gender showed a statistically significant association with the conflict. The results, analyzed in the light of the Work/Family Border Theory, point out that the physical, temporal and psychological borders that the teachers shape around work and family are permeable and flexible, since their professional activities interfere in the execution of their family roles. Teachers consider that the profession distracts them from the family (degree of association: 0,827), since the physical and temporal borders, due to their permeability and flexibility, lead them to carry out teaching tasks in a family environment, depriving them of more time for family reunion. It was also confirmed that support and well-being in the family environment improves the teachers' mood in the professional environment (degree of association: 0,928), pointing out that the enrichment promoted by family involvement promotes a sense of focus that helps them to be better at work. The psychological borderline is also flexible and admits the permeability of family feelings and behaviors at work. The frontiers facing the work and family domains are therefore permeable and flexible, expanding as necessary from the perspective of the conflicting or positive nature of the work-life balance.

Keywords: Work-life teacher balance. Work-Family Boundary Theory. Accounting Sciences. Graduate Programs.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Composição e responsabilidades do corpo docente de pós-graduação no Brasil...	33
Quadro 2 - Definições das características das fronteiras	38
Quadro 3 - Itens da Escala de Conflito Trabalho-Família	47
Quadro 4 - Itens da Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família.....	48
Quadro 5 – Constructos definidos para a análise de conflito entre trabalho e família	51
Quadro 6 – Constructos definidos para a análise da interface positiva entre trabalho e família	53
Quadro 7 – Matriz de amarração da pesquisa.....	54
Quadro 8 - Conclusões acerca das hipóteses de estudo	90

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Incompatibilidade das pressões dos papéis de trabalho e da família	26
Figura 2 - Dimensões do conflito trabalho-família.....	28
Figura 3 – Medidas e dimensões da interface positiva entre trabalho e família	30
Figura 4 - Aspectos e características principais da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família	39
Figura 5 – Processos resultantes da relação trabalho-família	41
Figura 6 - Etapas de coleta de informações para definição da população	45
Figura 7 - Procedimentos metodológicos para análise dos dados	50
Figura 8 – Constructos da Escala de Conflito Trabalho e Família	51
Figura 9 – Constructos da Escala de Interface Positiva Entre Trabalho e Família	52
Figura 10 – Modelo de pesquisa da dissertação	55
Figura 11 – Modelo de mensuração completo de equações estruturais da escala de conflito trabalho-família.....	65
Figura 12 – Resultado da análise <i>bootstrapping</i> do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho- família	69
Figura 13 - Modelo de mensuração completo de equações estruturais da escala de interface positiva entre trabalho e família	78
Figura 14 - Modelo de mensuração ajustado de equações estruturais da escala de interface positiva entre trabalho e família	79
Figura 15 - Resultado da análise <i>bootstrapping</i> do modelo de mensuração ajustado da escala de interface positiva entre trabalho e família.....	82

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização da amostra por gênero, idade, estado civil e maior titulação ...	57
Tabela 2 - Caracterização dos respondentes em relação à situação de maternidade ou paternidade e responsabilidade financeira	58
Tabela 3 - Caracterização dos respondentes em relação à vinculação e tempo de dedicação à atuação docente	58
Tabela 4 - Caracterização dos respondentes em relação à dedicação às atividades que não seja de ensino, tempo dedicado às tarefas docentes e solicitação de licença/afastamento	59
Tabela 5 – Assertivas da Escala de Conflito Trabalho-Família	62
Tabela 6 – Cargas fatoriais do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho-família	66
Tabela 7 – Variância e confiabilidade das variáveis do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho-família	67
Tabela 8 – Validade discriminante do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho-família	67
Tabela 9 - Resultado da análise <i>bootstrapping</i> do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho-família	68
Tabela 10 - Coeficientes do modelo estrutural e teste <i>t</i> dos constructos de conflito trabalho-família	72
Tabela 11 - Resultado do modelo estrutural da escala de conflito trabalho-família	73
Tabela 12 – Assertivas da Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família	75
Tabela 13 - Cargas fatoriais do modelo de mensuração da escala de interface positiva entre trabalho e família	78
Tabela 14 - Cargas fatoriais do modelo de mensuração ajustado da escala de interface positiva entre trabalho e família	80
Tabela 15 - Variância e confiabilidade das variáveis do modelo de mensuração ajustado da escala de interface positiva entre trabalho e família	81
Tabela 16 - Validade discriminante do modelo de medida da escala de interface positiva entre trabalho e família	81
Tabela 17 - Resultado da análise <i>bootstrapping</i> do modelo de medida da escala de interface positiva entre trabalho e família	83
Tabela 18 - Coeficientes do modelo estrutural e teste <i>t</i> da escala de interface positiva entre trabalho e família	85
Tabela 19 - Resultado do modelo estrutural da escala de interface positiva entre trabalho e família	86

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Contextualização e problemática de pesquisa.....	14
1.2	Questão de Pesquisa.....	20
1.3	Objetivos da Pesquisa	20
1.4	Justificativas e Contribuições do Estudo	20
1.5	Delimitações da Pesquisa.....	22
1.6	Estrutura do Trabalho.....	22
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	24
2.1	<i>Work-life balance</i> , conflitos e interface positiva entre trabalho e família	24
2.2	Trabalho docente.....	32
2.3	A Teoria de Fronteiras Trabalho-Família	36
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS	43
3.1	Caracterização da Pesquisa	43
3.2	População e Amostra da Pesquisa.....	44
3.3	Coleta e procedimentos de análise de dados	46
3.3.2	Desenho da pesquisa	55
4	ANÁLISES DOS RESULTADOS	57
4.1	Análise descritiva do perfil sociodemográfico, ocupacional e familiar dos docentes	57
4.2	Análise do <i>work-life balance</i> dos docentes.....	61
4.2.1	Análise descritiva do conflito trabalho- família.....	61
4.2.2	Análise descritiva da interface positiva entre trabalho e família	74
4.3	Análise de resultados à luz da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família	87
4.4	Síntese de conclusões das hipóteses de pesquisa	90
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	92
5.1	Principais implicações.....	92
5.2	Contribuições do estudo.....	97
5.3	Principais limitações e sugestões de estudos futuros	98
	REFERÊNCIAS.....	99
	APÊNDICE A – Relação dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis no Brasil e Quantidade de Docentes Atuantes	110
	APÊNDICE B - Questionário da Pesquisa	111
	APÊNDICE C – Teste de Normalidade	114

APÊNDICE D – Teste de Linearidade.....	116
APÊNDICE E – Teste de Colinearidade	117
APÊNDICE F – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	120
ANEXO A – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Uberlândia	122

1 INTRODUÇÃO

A existência de conflitos envolvendo a relação trabalho e família, por muito tempo, foi temática recorrente em pesquisas que apontaram e discutiram os efeitos negativos oriundos do acúmulo de múltiplos papéis. 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). No entanto, outras discussões, ao invés de conflitos, apontam uma interface positiva entre trabalho e família, inferindo que a dedicação ao trabalho e a família pode resultar em benefícios e consequente equilíbrio entre ambos os domínios¹ (BARNETT; HYDE, 2001; PALUDO; KOLLER, 2007).

Considerando ambas as correntes de investigação, o presente capítulo foi estruturado de modo a apresentar, inicialmente, a contextualização do tema investigado, a problematização e questão de pesquisa, bem como os objetivos gerais e específicos. Posteriormente apontam-se as justificativas e contribuições esperadas com o desenvolvimento e execução desta dissertação, além de suas delimitações e por último, a estrutura do trabalho.

1.1 Contextualização e problemática de pesquisa

Na cultura capitalista ocidental atribui-se ao trabalho um papel de destaque na vida dos indivíduos, visto ser ele a fonte de recursos que garante a sobrevivência das pessoas (TROMBETTA, 2009). Por isso, exige-se constantes atualizações e aprimoramentos dos indivíduos, refletidas na dedicação de muitos anos de suas vidas à capacitação, para o desempenho de suas atividades (KUBO, 2009). Ao trabalho também é atribuída a felicidade, especialmente quando o indivíduo, por meio de sua atividade laboral, atinge suas expectativas (ALTOÉ, 2014), sendo visto não apenas como necessidade básica, mas também como fator de satisfação pessoal (DANIELS, 2010; FIGUEROA; ABURTO; ACEVEDO, 2012; FIGUEROA; SUBIABRE; FUENTES, 2011).

Além de ser o meio de sobrevivência do indivíduo, o trabalho também proporciona características de *status* social devido a comportamentos e vocabulários adotados, resultando no desenvolvimento pessoal e social (CAMPOS; SIQUEIRA; SILVA, 2017). McNall, Nicklin e Masuda (2010) apontam que o desenvolvimento pessoal pode estar ligado às

¹ Nesta dissertação será usado o substantivo domínios (no plural) para referir-se ao binômio trabalho-família. No singular, substituirá 'trabalho' ou 'família', a fim de evitar redundância.

emoções positivas que levam a um melhor desempenho profissional e que esse efeito no trabalho tende a se transferir também para o domínio familiar. Investigações têm apontado a influência da vida pessoal na motivação, satisfação e na produtividade dos trabalhadores e, por conseguinte em seu comprometimento com o trabalho (LAMBERT, 2000; MARTINS; LUCENA, 2014; ROTHBARD; PHILLIPS; DUMAS, 2005; SILVA, 2010).

Não obstante o estudo do comportamento organizacional² reforce a ideia de que existe interferência psicológica do domínio profissional no domínio familiar e vice-versa, as atividades do trabalho e da família não devem afetar o desempenho dos trabalhadores. Tem-se observado ainda, discussões acerca da influência da vida pessoal na motivação, satisfação e na produtividade dos trabalhadores nos diversos níveis hierárquicos (LAMBERT, 2000; ROBBINS, 2005). Nas últimas décadas as grandes organizações têm adotado programas que, de acordo com Clark (2000), minimizam o impacto entre trabalho e família evitando efeitos negativos nessa relação. Atualmente as discussões se intensificaram, 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).

Clark (2000) explica que as dimensões entre trabalho e família são integradas e, por isso, quando há pressões dos papéis exercidos entre ambos os domínios e estes são incompatíveis, podem provocar uma série de conflitos, sendo esta uma premissa da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família. A relação entre trabalho e família e os possíveis conflitos dela decorrentes, são apontados em estudos que ao se ancorarem na Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, asseguram que ambos os domínios não podem ser vistos ou analisados de forma segmentada ou dissociada (AHMAD, 2003; CARLSON; KACMAR; STEPINA, 1995; FARBER; SILVEIRA; GODOI, 2011; GREENHAUS, 2008; GREENHAUS; BEUTELL, 1985; GREENHAUS; POWELL, 2006; MATIAS; ANDRADE; FONTAINE, 2012; POWELL; GREENHAUS, 2010).

Os indivíduos transitam constantemente entre os domínios trabalho e família, de maneira que moldam fronteiras entre eles para determinarem a forma como eles próprios se relacionarão com o trabalho e a família, bem como com os indivíduos que atuam como membros desses domínios (CLARK, 2000). O objetivo destas fronteiras, então, é amenizar ou extinguir conflitos decorrentes da incompatibilidade dos papéis familiares e profissionais,

² O comportamento organizacional é definido por Robbins (2005) como uma área de estudos que pesquisa o impacto que os determinantes individuais, de grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações visando eficácia organizacional. Além disso, tem-se a preocupação sobre como as pessoas se comportam nas organizações e como isso afeta seu desempenho organizacional, além de envolver debates acerca de elementos básicos de motivação, comportamento, conflitos, planejamento e estresse no trabalho.

para que se atinja um equilíbrio desejado. É oportuno ressaltar que as fronteiras podem ser físicas, temporais e comportamentais, sendo que no momento em que um domínio começa a se tornar mais relevante, o outro termina. Características intrínsecas a essas fronteiras categorizadas como permeação, flexibilidade, combinação e força, são determinadas de acordo com a extensão da segmentação e integração de ambos os domínios, levando-se em consideração, a sobreposição de meios e fins e também o modo como as pessoas se relacionam entre os cenários trabalho e família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Como os diferentes domínios atuam um sobre o outro, há uma complexidade de aspectos a se considerar, pois as pessoas podem moldar e construir a natureza e fronteiras desejadas tanto no trabalho como na vida familiar de modo a conseguirem um equilíbrio satisfatório (CLARK, 2000). Esse balanço entre os domínios trabalho e família, entendido nesta dissertação como *work-life balance*, tem atraído a atenção de pesquisadores nacionais e internacionais nos últimos anos (ALTOÉ, 2014; ALTOÉ; VOESE, 2018; BARNETT; HIDE, 2001; GREENHAUS, 2008; GREENHAUS; COLLINS; SHAW, 2003; GREENHAUS; POWELL, 2006; KEENEY *et al.*, 2013; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013). As investigações dos pesquisadores citados têm como intuito discutir acerca da minimização dos conflitos de papéis inerentes às fronteiras trabalho-família.

Os conflitos gerados pela incompatibilidade dos papéis profissionais e familiares, de acordo com Greenhaus e Beutell (1985), são classificados como baseados no tempo, tensão e comportamento. O conflito baseado no tempo sugere que os papéis desempenhados pelo indivíduo competem entre si com relação ao prazo dedicado a cada domínio, ou seja, o tempo dispendido para dedicação a determinada atividade de um domínio interfere no tempo gasto em outra. Se o conflito é baseado na tensão, sugere que a pressão sofrida no desempenho de um papel atrapalha o cumprimento do outro, resultando em depressão, estresse, ansiedade e fadiga, entre outros. Os conflitos baseados no comportamento indicam que os padrões habituais de costumes exigidos por cada atividade são diferentes e, o comportamento ambíguo não satisfaz nenhuma exigência, nem da família e nem do trabalho (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Uma vez que o conflito possui caráter bidirecional, pode haver interferência de situações vivenciadas no trabalho na família e da família no trabalho (AGUIAR *et al.*, 2014), é necessário que o profissional busque o equilíbrio entre os papéis familiares e profissionais de modo a evitar o baixo rendimento, e principalmente buscar a melhor gestão de seu tempo e o *work-life balance* (FEIJÓ *et al.*, 2017; WONG; KO, 2009), inclusive no contexto acadêmico.

No entanto, outras discussões apontam uma interface positiva entre trabalho e família, as quais assinalam que a dedicação a ambos os domínios pode resultar em benefícios e consequente equilíbrio entre eles (BARNETT; HYDE, 2001; PALUDO; KOLLER, 2007). Barnett e Hyde (2001) entendem que a energia humana é um recurso expansível, não limitado e escasso como considerado pela perspectiva negativa da interação entre trabalho e família. Assim, de acordo com Aguiar (2016), a dedicação a múltiplos papéis não seria necessariamente nociva ao indivíduo, pois gera reflexos positivos tanto para sua vida pessoal quanto para a profissional.

A atuação de múltiplos papéis profissionais e familiares pode caracterizar uma interface positiva entre os domínios trabalho e família, visto que o trabalho influencia positivamente a vida familiar e vice-versa (AGUIAR, 2016). Dessa maneira, os conceitos de enriquecimento, *spillover*³, facilitação e valorização, qualificam a relação positiva entre trabalho e família, e evidenciam que experiências vividas em um domínio, gera benefícios significantes ao outro. Devido à multidimensionalidade dessas variáveis, pode ocorrer sobreposição, ocasionadas principalmente pela definição dessas dimensões, que são muito próximas, ou seja, apontam que de alguma forma, seja por experiência vivida ou comportamentos, não são percebidos conflitos, mas sim vantagens e boas experiências obtidas pela atuação dos papeis desempenhados simultaneamente.

Em relação às duas abordagens das interfaces trabalho-família, Matias, Andrade e Fontaine (2012) observam, 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. No estudo de Aguiar (2016), os resultados encontrados apontaram para o fato de que as percepções sobre os benefícios provenientes do acúmulo de papeis superam as percepções de conflitos ou prejuízos causados por esse mesmo acúmulo.

O extenso período de dedicação em atividades docentes resulta em sentimentos de pressão pelos professores, que relatam que são ocasionados devido à constantes exigências em que são expostos em sua profissão (OLIVEIRA *et al.*, 2012). Estudos confirmaram que docentes relatam que essa pressão, ocasionada muitas vezes pela demanda da produtividade

³ O *spillover* é um modelo de extravasamento em que considera que a experiência por meio de atitudes, afetos, habilidades e comportamentos, são transferidas e afetam a vivência no outro domínio. Visto que as relações entre trabalho e família podem ser negativas e positivas, o *spillover* negativo aponta que quando há acúmulo de papeis, há maior incompatibilidade e maior será o conflito vivenciado. Quanto ao *spillover* positivo – que será investigado nesta dissertação – trata-se de uma abordagem de que a transferência de afetos, comportamento e valores de um domínio, beneficia a execução de papeis do outro (GREENHAUS; POWELL, 2006; MATIAS; FONTAINE, 2012).

científica e também pela carga excessiva de trabalho, ocasionam estresse (KLASSEN, 2010; TAUCHEN *et al.*, 2016).

Ao se investigar problemas percebidos por docentes de graduação em Ciências Contábeis, Araújo *et al.* (2015) confirmaram que muitos professores relatam que os aspectos negativos da profissão é a quantidade de trabalho, falta de tempo e o sentimento de estarem sobrecarregados. Nesse sentido, quando os docentes são expostos a exigências sob influência do tempo, estes experienciam sentimentos de pressão (OLIVEIRA *et al.*, 2012), resultando em situações de conflito entre os domínios trabalho e família.

Sobre o trabalho de docentes, Carvalho (2009) aponta que além do ensino, sua atuação envolve a pesquisa, extensão e gestão, e demanda cada vez mais dos indivíduos, devido às exigências vivenciadas pela profissão, o que pode ocasionar problemas comportamentais e psicofisiológicos. Além disso, a atuação docente na execução de suas atividades, bem como o exercício mútuo de papéis familiares acarretam situações de estresse, que ao se prolongarem, dificultam o desempenho de ambos e contribui para a falta de equilíbrio entre eles.

No que diz respeito à atuação de docentes de pós-graduação em Ciências Contábeis, Campos (2016) os analisou sob os eixos de pesquisa, ensino, extensão e gestão, apontando que há maior participação de doutores em atividades desenvolvidas nos eixos de ensino e pesquisa, com grande participação em congressos e publicações de periódicos, além de orientações. A autora ainda enfatizou, o intercâmbio existente 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. A pós-graduação, no contexto brasileiro é ofertada na forma *lato* e *stricto sensu*. Na modalidade *lato sensu* os objetivos são o aperfeiçoamento, a especialização e o aprimoramento da graduação, além de atender a necessidade de atualização e preparação profissional de gestores e profissionais. Já a pós-graduação *stricto sensu*, instalada nos programas de mestrado e doutorado, possui como elemento delineador a pesquisa, sendo a produção do conhecimento uma das atividades docentes incentivadas (MANCIBO, 2013).

Cabe à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) os procedimentos de avaliação⁴ e acompanhamento da pós-graduação, a fim de assegurar e manter a qualidade dos cursos de mestrado e doutorado brasileiros (CAPES, 2014). Essa avaliação certifica a qualidade, usada como referência na distribuição de bolsas e recursos com o objetivo de fomento à pesquisa e o conhecimento das assimetrias das regiões para desenvolvimento de estratégias orientadoras na criação de novos programas brasileiros.

A Capes (2016) também aponta três categorias de docentes para atuarem em programas de pós-graduação *stricto sensu*, a saber: permanentes, visitantes e colaboradores, que se diferenciam de acordo com pré-requisitos definidos pelo órgão. Nas avaliações quadrienais realizadas pela Capes nos cursos de mestrado e doutorado, 20% da nota é atribuída ao corpo docente: avalia-se a dedicação com as atividades de pesquisa, contribuição com o programa e participação em eventos. Além disso, a produção intelectual, que possui o peso de 35% da avaliação, pondera a quantidade de publicações de docentes permanentes, bem como outras produções relevantes (CAPES, 2017a).

Nesse processo de avaliação, para que o docente se mantenha como permanente, a Capes avalia sua atuação em projetos de fomento, bem como desenvolvimento de atividades de ensino na graduação e na pós-graduação (CAPES, 2014). Com relação ao corpo docente atuante nos programas de pós-graduação, o órgão avalia a formação, composição e dedicação dos professores em atividades relacionadas também à pesquisa e execução de projetos. A preocupação com a manutenção do desempenho desses programas resulta em situações que podem provocar impactos no *work-life balance* docente e até mesmo na perda da qualidade de vida, ocasionados pelo conflito dos domínios (PIMENTA, 2014).

Diante da contextualização exposta, considerando ambas as correntes que discutem a relação entre trabalho e família, dentre a perspectiva de conflito e a interface positiva, investiga-se o *work-life balance* de docentes que atuam nos programas de pós-graduação *stricto sensu* brasileiros em Ciências Contábeis, devido à preocupação acerca da harmonização dos domínios trabalho-família pelos docentes, em razão das constantes exigências às quais são submetidos em seu ambiente de trabalho, decorrentes das avaliações

⁴ A avaliação dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* foi iniciada em 1976, como um instrumento relevante para concessão de auxílios realizados por agências de fomento nacionais ou órgãos internacionais. Com acompanhamento anual, todos os programas passam por uma avaliação, cuja nota mínima é 3 (três), indicando que apresenta desempenho regular e que atende ao padrão mínimo de qualidade. A nota 5 (cinco) é a nota máxima para aqueles programas que possuem apenas o mestrado. As notas 6 e 7 (seis e sete) são atribuídas para aqueles programas que possuem alto padrão internacional. Os cursos com notas 1 e 2 (um e dois) são descredenciados (CAPES, 2014).

profissionais a que estão sujeitos. A partir dessa inquietação, surgiu a problematização que norteia essa investigação.

1.2 Questão de Pesquisa

Diante da contextualização apresentada, este estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: Qual a relação das variáveis de conflito e da interface positiva da perspectiva trabalho e família com o *work-life balance* de docentes atuantes em programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis do Brasil, à luz da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família?

1.3 Objetivos da Pesquisa

A presente dissertação tem por objetivo geral investigar a influência das variáveis de conflito e da interface positiva entre trabalho e família no *work-life balance* de docentes, discutindo como os conflitos ou a inexistência deles afetam as fronteiras entre ambos os domínios. Para tanto, apontam-se os seguintes objetivos específicos:

- i. Identificar a (in)existência de conflitos entre trabalho e família e quais variáveis possuem relação com este constructo;
- ii. Identificar a (in)existência de interface positiva entre trabalho e família e quais variáveis possuem relação com este constructo;
- iii. Investigar a associação de variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares com os constructos de conflito e interface positiva na relação trabalho e família;
- iv. Discutir a natureza conflituosa e/ou positiva do *work-life balance* docente na perspectiva das dimensões física, temporal e psicológica à luz da Teoria de Fronteiras.

1.4 Justificativas e Contribuições do Estudo

O *work-life balance* docente como objeto de análise, neste estudo, se deve ao fato de a profissão ser considerada estressante, principalmente por conta das constantes exigências e evoluções do mercado e de órgãos governamentais e acadêmicos em relação ao

aprimoramento e preparo desses profissionais (SELIG, 2014). Além disso, os docentes de pós-graduação estão sujeitos à constante avaliação, com metas e indicadores a serem alcançados e/ou mantidos, a fim de atendimento às projeções recomendadas pela Capes na busca da excelência em padrões internacionais (CAPES, 2017b).

Uma vez que a atividade docente na pós-graduação abrange responsabilidades e funções nos eixos de ensino, pesquisa, extensão e gestão por parte dos professores (CAMPOS, 2016), como já destacado, há a necessidade de se discutir não apenas as perspectivas de conflito, mas também acerca da interface positiva da relação trabalho-família destes profissionais. Mesmo que a atuação na pós-graduação seja uma escolha do próprio docente, entende-se que este tempo a mais dedicado à atividade profissional reduz o tempo de dedicação à família e pode interferir no equilíbrio dos dois domínios.

Quando da busca e análise de estudos correlatos brasileiros sobre o *work-life balance* na profissão docente confirmou-se discussões acerca da combinação de carreiras acadêmicas e familiares (CONNELLY; GHODSEE, 2011; GRZYWACZ; ALMEIDA; MCDONALD, 2002; MANNI, 2010), bem como sobre o equilíbrio entre trabalho e família (HINESTROZA; RUBIO, 2011), porém não se observou, até o momento, estudos que relacionassem a Teoria de Fronteiras Trabalho-Família com a interface conflituosa ou positiva entre as esferas trabalho e família de docentes no ensino de pós-graduação, justificando esta pesquisa.

Considera-se que esta pesquisa contribui para ampliação das discussões acerca da interface trabalho-família que, no Brasil, ainda não é ampla e profundamente discutida (FEIJÓ et al., 2017), considerando a atuação de docentes em pós-graduação. Intenta-se tecer considerações sob à luz da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família (CLARK, 2000), de forma a explorar a associação entre variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares com as percepções do *work-life balance*, discutindo a opinião do docente quanto ao equilíbrio entre as linhas dessas fronteiras. Esta dissertação também se mostra relevante no sentido de gerar uma reflexão quanto à motivação docente para permanecer na carreira, mesmo que os professores se submetam a avaliações criteriosas e metas a serem alcançadas.

A temática investigada nesta dissertação trata de duas perspectivas antagônicas, mas não excludentes, sobre a interface trabalho-família. Por isso, estima-se contribuir com a literatura, a partir de uma discussão baseada na Teoria de Fronteiras Trabalho-Família sobre a percepção da relação trabalho-família de docentes de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, que não foi observada até o presente momento.

Como contribuição prática, após finalizado o estudo, objetiva-se, apresentar e discutir os resultados junto à categoria docente e aos programas de pós-graduação, especialmente

aqueles da área de Ciências Contábeis a fim de socializar as informações e, possibilitar reflexões quanto à adoção de políticas no ambiente docente, que favoreçam o equilíbrio dos domínios trabalho-família. Como implicação, os resultados poderão subsidiar os gestores públicos, em especial à Capes, no sentido de avaliar também a atuação e participação de docentes de programas de pós-graduação em cargos de gestão, bancas de qualificação e defesa e avaliação de trabalhos em geral.

A discussão teórica está estruturada em três principais pontos, abordando inicialmente conceitos e aspectos do *work-life balance*, o conflito e a interface positiva entre trabalho e família. Posteriormente são discutidos o trabalho docente e apresentada as premissas da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família.

1.5 Delimitações da Pesquisa

Esta pesquisa é adstrita aos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis cujo aumento, a partir dos anos 2000, ampliou a área de atuação de professores. O crescimento dos programas foi verificado principalmente após 2007, já que antes dessa data havia somente o programa da Universidade de São Paulo (USP). Atualmente, no Brasil, existem 26 programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis (PLATAFORMA SUCUPIRA, 2018).

Delimita-se a investigação aos docentes desse nível de ensino a fim de confirmar a hipótese de estudo de que as exigências relacionadas aos programas de pós-graduação podem resultar em situações conflitantes entre trabalho e família, sobretudo se os limites entre eles não estiverem claramente definidos pelo docente. Portanto, como delimitação populacional e temporal, os participantes do estudo são os docentes atuantes nos programas de pós-graduação públicos e privados [em Ciências Contábeis do Brasil], no ano de 2018, respectivamente.

As discussões são ancoradas pela Teoria de Fronteiras Trabalho-Família (CLARK, 2000), pois explica a interação entre as fronteiras trabalho e vida familiar dos indivíduos, considerando-se assim, a complexidade de gerenciamento de ambos os domínios, pelos docentes, a fim de evidenciar se há equilíbrio entre eles. Por fim, a delimitação conceitual que aponta as definições operacionais do trabalho, supõe que conforme a teoria utilizada, o termo *work-life balance* define a investigação do equilíbrio entre os domínios trabalho e família.

1.6 Estrutura do Trabalho

Esta dissertação foi estruturada em cinco capítulos, sendo o primeiro esta introdução. No segundo capítulo é apresentada a fundamentação teórica que traz seções onde são apontados primeiramente as abordagens do *work-life balance* e os conflitos entre os papéis exercidos no trabalho e na família, bem como a interface positiva entre ambos os domínios. Ainda nesta seção serão evidenciadas discussões acerca do trabalho docente e as consequências que os conflitos podem provocar na vida pessoal e na saúde desses indivíduos quando da ocorrência de conflitos entre os domínios trabalho-família, bem como em seu *work-life balance*. Por último, é apresentada a Teoria de Fronteiras Trabalho-Família.

No terceiro capítulo são delineados os aspectos metodológicos adotados apontando a caracterização da pesquisa, população e amostra, coleta de dados e os procedimentos para sua análise. No quarto capítulo são discutidos os resultados, a partir de análises estatísticas descritivas, com base na teoria e fundamentação teórica apresentadas. Por fim, no último capítulo, são apontadas as considerações finais da pesquisa indicando, também, as limitações e sugestões para estudos futuros.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo foi estruturado de forma a apresentar aspectos conceituais do *work-life balance*, os conflitos e a interface positiva entre trabalho e família, bem como trazer discussões acerca do trabalho docente. Apresenta-se ainda, a Teoria de Fronteiras Trabalho-Família que fundamenta teoricamente este trabalho.

2.1 *Work-life balance*, conflitos e interface positiva entre trabalho e família

Trabalho e a família são domínios importantes na vida dos indivíduos, e o equilíbrio entre eles vem sendo discutidos como *work-life balance* (ALTOÉ, 2014, ALTOÉ; VOESE, 2017, SUB; SAYAH, 2013, WONG; KO, 2009). A relação entre trabalho e família, ou vida profissional e pessoal, pode ser analisada sob duas perspectivas: perspectiva do conflito e perspectiva do enriquecimento (AGUIAR, 2016, SUB; SAYAH, 2013). A perspectiva do conflito ocorre quando há interferência do trabalho na família (ITF), ou interferência da família no trabalho (IFT), cuja relação resulta em consequências negativas. Já a perspectiva do enriquecimento, consiste no resultado positivo ocasionados por experiências e habilidades adquiridas em um domínio que favorecem o desempenho no outro (AGUIAR, 2016, CARLSON *et al.*, 2006).

Ambas as perspectivas foram descritas na Clark (2000) na Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, ao explicar que indivíduos que transitam nos dois domínios – denominados de cruzadores de fronteira – são participantes centrais, ou seja, quando se identificam e possuem influência em ambas as esferas, terão melhor equilíbrio (CLARK, 2000). O acúmulo de papéis não é necessariamente prejudicial, pois é possível que homens e mulheres tenham benefícios com a execução mútua dessas atividades (BARNETT; HYDE, 2001).

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 e que buscam alcançar o equilíbrio entre trabalho e vida familiar (CAPRONI, 2004). Muito se discute sobre os aspectos relacionados ao *work-life balance* e as estratégias utilizadas para o equilíbrio entre os domínios, de forma a reduzir o conflito de papeis (SANJUTÁ; BARHAM, 2005) e vários são os conceitos apresentados sobre o tema. Neste capítulo são apresentadas algumas das diferentes abordagens do *work-life balance* e as práticas que o favorecem.

Na perspectiva de Khallash e Kruse (2012) o *work-life balance* é entendido como o desejo dos indivíduos em articular trabalho e família de forma a considerar e harmonizar

questões sobre maternidade, horas de trabalho, estresse, emprego formal e ainda as pressões exercidas fora do trabalho. Ainda, segundo os autores, aspectos de horário de trabalho flexível, preferências individuais e atenção, quando refletidas em suas atividades profissionais, conseqüentemente colaboram com o *work-life balance*. No entanto, 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, devido a divergência entre as opiniões e interesses de cada indivíduo. Entende-se, portanto, que práticas adotadas para favorecer o *work-life balance* proporcionam aos indivíduos e às organizações, o equilíbrio desejado ou, minimamente necessário, entre a vida profissional e pessoal.

As discussões mais comuns sobre o *work-life balance* estão relacionadas ao ambiente profissional e buscam alternativas que mantenham o equilíbrio entre 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 e iniciativas empresariais como redução de horas de trabalho, entre outros (BLOOM; KRETSCHMER; VAN REENEN, 2006; DARCY *et al.*, 2012). De Cieri, Cox e Fenwick (2007) citam, inclusive, que práticas para motivação e atração de funcionários, além de levar ao atingimento de melhores resultados organizacionais, possibilitam o alcance do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Darcy *et al.* (2012), também enumeram medidas que podem ser implementadas por 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.

Em se tratando de organizações empresariais, a adoção de iniciativas de suporte ao *work-life balance*, contribui para melhoria de vários fatores para o empregado, sendo os principais benefícios descritos como o aumento da felicidade, da motivação, da produtividade, a boa relação com a gestão, com a lealdade e o compromisso, a redução de interferência em outras esferas, controle sobre trabalho e a redução dos níveis de estresse (VLEMS, 2005). Altoé (2014) também concorda que as organizações que aderem às práticas de *work-life balance* buscam a melhoria do bem-estar de seus funcionários visto que sua adoção leva a uma percepção positiva da organização.

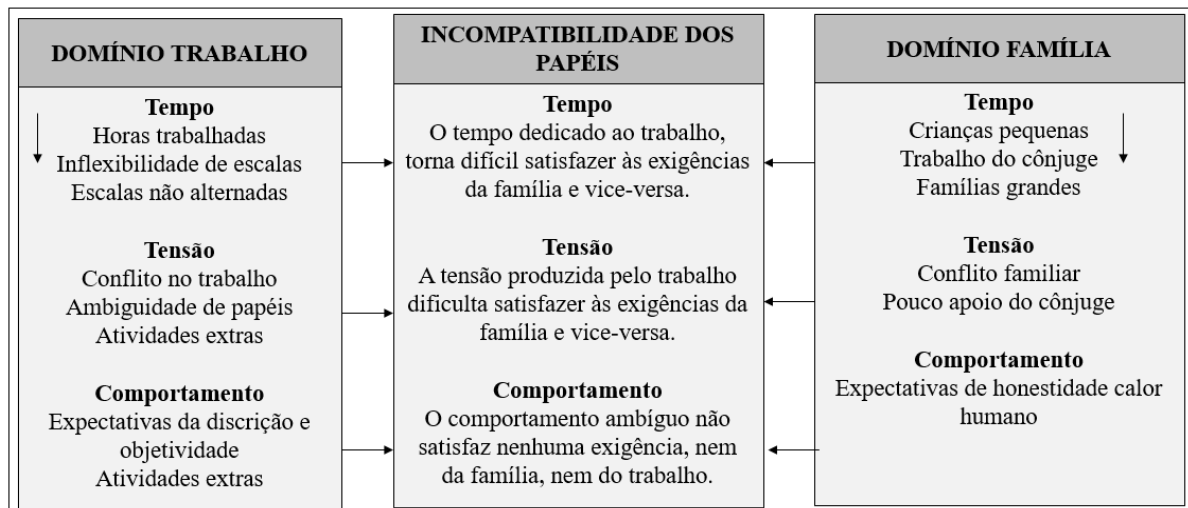
Por isomorfismo mimético, as práticas de *work-life balance* podem ser usadas em instituições de ensino, dadas as características da atividade profissional da docência, marcada por pressões de tempo e responsabilidades específicas, principalmente se as atividades entre trabalho e família forem incompatíveis e gerarem conflitos para o indivíduo (AGUIAR *et al.*, 2014). De maneira geral, as discussões acerca da interface trabalho e família tem atraído a

atenção por pesquisadores nos últimos anos (GREENHAUS, 2008), assim como questões sobre como o equilíbrio entre vida familiar e profissional impacta na saúde e bem-estar dos indivíduos (GREENHAUS; COLLINS; SHAW, 2003) e como a falta da harmonização desses domínios afeta na qualidade de vida (FARBER; SILVEIRA; GODOI, 2011).

Na perspectiva de que homens e mulheres acumulam diferentes papéis sociais, Matias, Andrade e Fontaine (2012) apontam que esses indivíduos precisam articular as interfaces de sua vida. Dessa forma, Ahmad (2003) assenta que há inúmeros antecedentes que fazem com que as pessoas percebam conflitos entre o trabalho e a família, como ambiguidade e conflito [de papéis], demanda de tempo e envolvimento. Nesse sentido, Carlson, Kacmar e Stepina (1995) entendem que na relação trabalho e família ocorrem conflitos quando os papéis exercidos pelos indivíduos são mutuamente incompatíveis, sendo que o tempo dispendido entre eles é um fator causador de maior conflito. Na mesma perspectiva, Greenhaus e Beutell (1985) consideram que o conflito entre trabalho e família ocorre devido à incompatibilidade das demandas dos domínios, destacando que se manifestam de diversas naturezas.

Sobre os conflitos, Greenhaus e Beutell (1985) destacam a incompatibilidade entre trabalho-família, devido à multidimensionalidade em sua natureza, ao afirmar que estes são baseados no tempo, na tensão e no comportamento (Figura 1). O conflito possui, portanto, caráter bidirecional, dada a interferência do trabalho na família (ITF) e a interferência da família no trabalho (IFT) (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; NETEMEYER; BOLES; McMURRIAN, 1996; AGUIAR *et al.*, 2014), sendo que a atuação de um indivíduo em vários papéis afeta seu *work-life balance* (GREENHAUS; COLLINS; SHAW, 2003) devido às demandas e pressões oriundas de sua combinação.

Figura 1 - Incompatibilidade das pressões dos papéis de trabalho e da família



Fonte: Greenhaus e Beutell (1985, p. 78, tradução própria).

A incompatibilidade de papéis, na perspectiva de conflito baseado no tempo, como visto na Figura 1, 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. Isto ocorre porque o tempo, de acordo com Greenhaus e Beutell (1985), enquanto recurso finito, ao esgotar em alguma atividade de um domínio familiar ou profissional, impede sua utilização na realização de tarefas de outro domínio.

O conflito baseado na tensão indica que a pressão sofrida no desempenho de um papel dificulta a execução, dentro dos níveis de desempenho desejados, do outro papel surgindo assim fatores como depressão, estresse, ansiedade e fadiga, entre outros. Conflitos baseados no comportamento sugerem que os padrões comportamentais exigidos por cada atividade são diferentes e ambíguos (GREENHAUS; BEUTELL, 1985) devido às diferentes expectativas do indivíduo em cada domínio, que não permite a adaptação, de forma satisfatória, entre eles.

As pressões exercidas sobre os papéis se acentuam quando há punições negativas para aqueles que não os executaram ou pensam que não os tenham realizado corretamente, de acordo com a definição de suas funções, seja no trabalho ou na vida familiar (GREENHAUS; BEUTEL, 1985; GREENHAUS; POWELL, 2006). Embora o caráter bidirecional (IFT e ITF) e multidimensional (tempo, tensão e comportamento) do conflito trabalho-família tenha sido reconhecido desde os trabalhos teóricos iniciais (GREENHAUS; BEUTEL, 1985; NETEMEYER, BOLES, McMURRIAN, 1996) atribui-se à Carlson, Kacmar e Williams (2000) a proposta de uma escala que capturasse todas as dimensões do conflito.

Carlson, Kacmar e Williams (2000) apontam que os conflitos ocorrem em duas direções: o trabalho interferindo na família e a família interferindo no trabalho. Assim, considerando as seis dimensões: duas direções (trabalho e família) *versus* as naturezas de tempo, tensão e comportamento, os autores propuseram o exame das relações entre os conflitos trabalho e família através de constructos. As medidas propostas para esse exame abordam questões relacionadas ao conflito e ambiguidade de papéis, assim como o suporte social, o envolvimento e satisfação no trabalho, o compromisso organizacional e a satisfação familiar e de vida. No contexto brasileiro, Aguiar (2016) também analisou o caráter multidimensional e a bidirecionalidade dos conflitos trabalho-família, apontando um modelo teórico (Figura 2) que contemplasse tanto o caráter bidirecional como a natureza comportamental do conflito.

Figura 2 - Dimensões do conflito trabalho-família

DIREÇÃO DO CONFLITO		
NATUREZA DO CONFLITO	TRABALHO ↓ FAMÍLIA	FAMÍLIA ↓ TRABALHO
	Interferência no trabalho na família baseada no tempo Exemplos: Extensa jornada de trabalho e horário de trabalho pouco flexível.	Interferência da família no trabalho baseada no tempo Exemplos: Filhos pequenos ou pais idosos que demandam tempo.
	Interferência no trabalho na família baseada na tensão Exemplos: Conflitos no trabalho e baixo suporte organizacional.	Interferência da família no trabalho baseada na tensão Exemplos: Conflitos familiares e baixo suporte do cônjuge.
	Interferência no trabalho na família baseada no comportamento Exemplos: Expectativa de postura objetiva, fria e imparcial.	Interferência da família no trabalho baseada no comportamento Exemplos: Expectativa de postura calorosa, aberta e afetiva.

Fonte: Aguiar (2016).

Entende-se que o desempenho e atuação de papéis familiares e profissionais quando incompatíveis podem ocasionar pressões acarretando em conflitos entre os domínios. Assim, considerando o conflito na perspectiva bidirecional – trabalho-família e família-trabalho, e multidimensional, de acordo com as naturezas de tempo, tensão e comportamento, como apresentado, expõem-se as primeiras hipóteses de estudo desta dissertação:

H_{1(a)}: As variáveis de tempo, tensão e comportamento estão positivamente relacionadas e apontam para a existência de conflito no *work-life balance* de docentes de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis do Brasil.

H_{1(b)}: Não existe relação entre as variáveis de tempo, tensão e comportamento com o conflito no *work-life balance* de docentes de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis do Brasil.

Por muito tempo, pesquisas relacionadas ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho concentraram-se apenas nos aspectos negativos e conflituosos das questões provenientes do acúmulo de papeis 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 papeis. A interface positiva entre ambos os domínios, discutida por tal abordagem, aponta que o acúmulo de papeis pode trazer benefícios aos indivíduos tanto no domínio profissional quanto no domínio pessoal. O engajamento em

múltiplos papéis, considerando a possibilidade do acúmulo entre eles, pode resultar em benefícios para homens e mulheres, como afirmam Barnett e Hyde (2001).

Greenhaus e Powell (2016) concordam, no entanto, que não há muitas discussões sobre essa interface positiva da relação trabalho e família, especialmente quando comparado ao quantitativo de pesquisas sobre os conflitos, com características negativas. Assim, os autores apresentam uma perspectiva de que o acúmulo de diversos papéis profissionais e familiares, levam ao enriquecimento, ou seja, os recursos gerados em um dos domínios, proporcionam em melhor qualidade de vida na outra esfera. Nessa perspectiva, Keeney *et al.* (2013) definem que a qualidade de vida está positivamente relacionada com a satisfação com a vida, que por sua vez, tem relação com a satisfação com o trabalho.

Reforçando a perspectiva enriquecedora, Greenhaus e Powell (2010) observam que as experiências e habilidades desenvolvidas em um domínio, podem auxiliar no desempenho das atividades do outro. Assim, as abordagens que apontam uma relação conflituosa ou uma interface positiva entre trabalho e família não são considerados dois extremos de uma série de acontecimentos sequenciais e ininterruptos, como já destacado, já que os dois fenômenos, como afirmado por Matias, Andrade e Fontaine (2012), podem ser vivenciados pela mesma pessoa simultaneamente.

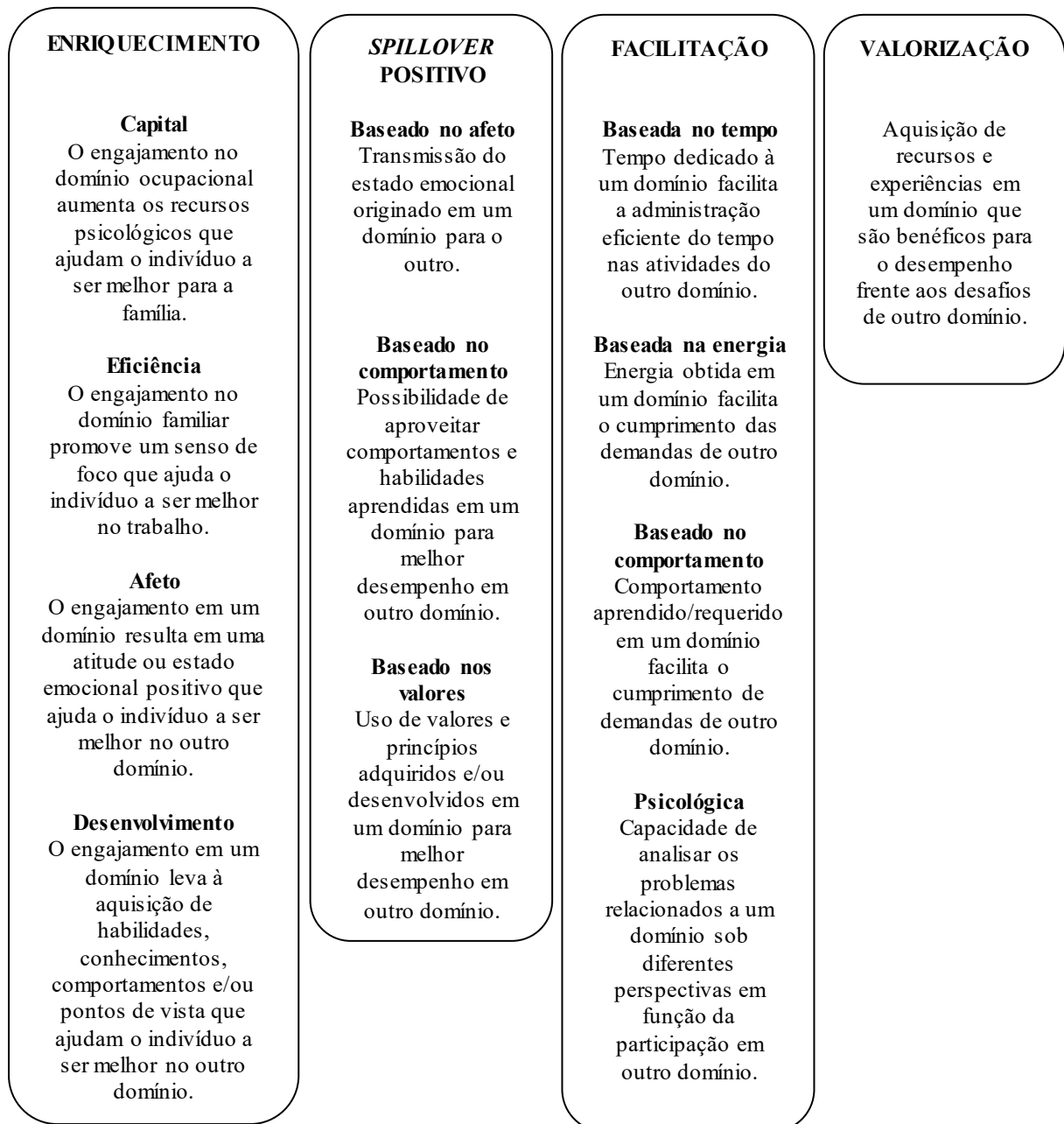
A execução de múltiplos papéis não é necessariamente nociva aos indivíduos como assinalado por Barnett e Hyde (2001), que consideram que o engajamento em vários papéis é benéfico já que gera reflexos positivos para a saúde física e mental. Ademais, Barnett e Hyde (2001) apontam que a energia humana é um recurso expansível e ilimitado, contrariando a perspectiva negativa do conflito proposta por Greenhaus e Beutell (1985).

Sobre a interface positiva do *work-life balance*, processos facilitadores trazem efeitos positivos oriundos da articulação de múltiplos papéis (BARNETT, HYDE, 2001). Por exemplo, quando o estresse obtido devido à execução de atividades de um domínio pode ser recompensado pela satisfação de atividades desenvolvidas pelo outro, cria-se o chamado ‘efeito barreira’. Além disso, o incremento da renda familiar, suporte social, oportunidades de sucesso, expansão de referências, aumento de auto avaliação, similaridade de experiências, e por último a ideologia de gênero, que assenta que quanto mais liberal o indivíduo é, mais se beneficiam da combinação de papéis familiares e profissionais, são processos facilitadores.

No entanto, para que ocorram tais processos, devem ser cumpridas duas condições: a primeira é de existir um limite aceitável em relação à quantidade e às responsabilidades das demandas dos papéis aos quais o indivíduo se submete; e segunda, a qualidade da experiência vivida nesses papéis deve ser mais importante que o tempo dedicado a eles. Aguiar (2016)

defende então que os potenciais benefícios do engajamento de múltiplos papéis familiares e profissionais são compreendidos de forma multidimensional, abordando os conceitos de enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização. A autora destaca ainda a característica bidirecional da interface, em que se pode perceber tanto a interferência positiva do trabalho na família quanto a interferência positiva da família do trabalho. Na Figura 3 são detalhadas as medidas e dimensões da interface positiva entre trabalho e família.

Figura 3 – Medidas e dimensões da interface positiva entre trabalho e família



Fonte: Adaptado de Aguiar (2016).

As medidas da interface positiva apontadas por Aguiar (2016) são bidirecionais (trabalho-família e família-trabalho) e possuem multidimensões, como visto na Figura 3. A dimensão de enriquecimento ocorre quando os recursos gerados em um domínio são os responsáveis por melhorar o desempenho de outro domínio, além de que é definido como uma extensão, na qual as experiências de um papel melhoram a qualidade de vida do outro papel (GREENHAUS; POWELL, 2006).

O *spillover* positivo se refere às experiências de um domínio que são transferidas para o outro, de maneira que as fronteiras e os próprios domínios se tornam próximos. A facilitação é observada quando a participação em um papel de um domínio é melhorada devido à atuação em um papel do outro domínio e por último, a valorização pode ser definida pela aquisição de recursos e experiências adquiridas em um ambiente que pode ser benéfico para executar atividades do outro (AGUIAR, 2016).

Aguiar (2016) explica que cada uma das medidas de enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização, possuem dimensões próprias que os indivíduos podem experimentar, sendo que todas as dimensões apresentam um núcleo em comum: a interface positiva entre trabalho e família. 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, pode ocorrer sobreposição, ocasionadas principalmente pela acepção dessas dimensões, como por exemplo, a dimensão comportamental, aparece nos conceitos de facilitação e *spillover* positivo, cujas definições se assemelham, visto 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).

Entende-se que o engajamento de múltiplos papéis profissionais e familiares resultam no desenvolvimento de habilidades e experiências que resultam na interface positiva entre trabalho e família. Assim, tomando a discussão acerca bidirecionalidade e multidimensionalidade, também caracterizadoras da interface positiva entre trabalho e família, expõem-se as hipóteses de estudo relacionadas ao constructo:

H_{2(a)}: As variáveis de enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização estão positivamente relacionadas e apontam para a interface positiva no *work-life balance* de docentes de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis do Brasil.

H_{2(b)}: Não existe relação entre as variáveis de enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização com a interface positiva no *work-life balance* de docentes de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis do Brasil.

Com base no que foi exposto nesta seção, quanto à natureza conflitua ou positiva da relação trabalho e família, em se tratando de docentes atuantes em programas de pós-graduação pode-se afirmar que os benefícios provenientes do acúmulo de papéis superam as percepções de conflitos ou prejuízos causados por esse mesmo acúmulo? Esta problematização fundamenta o objetivo do presente trabalho, à medida que o mesmo tem como intuito investigar a influência das variáveis de conflito e da interface positiva entre trabalho e família no *work-life balance* de docentes, discutindo como os conflitos ou a inexistência deles afetam as fronteiras entre ambos os domínios.

Considera-se, portanto, relevantes as discussões acerca do *work-life balance* de docentes, visto que esse profissional desempenha papéis profissionais e familiares que podem ser conflitantes ou possuírem aspectos de interface positiva devido à demandas e exigências a que estão sujeitos. Em razão do foco dado a esta pesquisa, apresentam-se na próxima subseção os aspectos e abordagens acerca do trabalho docente e as consequências do conflito dos papéis familiares e profissionais dos indivíduos.

2.2 Trabalho docente

Para a dedicação à carreira e a efetiva atuação como docente são necessários o preparo, disponibilidade e um alto grau de dedicação (PAIVA; MARQUES, 1999). Cada docente possui maneira própria de organizar as aulas, aplicar os meios pedagógicos e até mesmo falar com os alunos. Assim, o modo que cada um ensina está diretamente ligado à sua maneira de ser, pois “é impossível separar o *eu* profissional do *eu* pessoal” (NÓVOA, 2000).

No que tange à prática, Oliveira *et al.* (2012) destacam que os docentes são expostos a exigências com atividades dentro e fora de sala de aula que consequentemente faz com que eles passem por sentimentos de pressão devido à influência do tempo dedicado à essas tarefas. Esses sentimentos, inclusive, podem se manifestar durante todas as fases que compõem o ciclo de vida docente e, podem influenciar no *work-life balance* e na percepção de conflitos ou de enriquecimento vivenciados nos domínios trabalho-família.

Dificuldades e oportunidades permeiam a trajetória docente e são apontadas por Huberman (2000) em estudo sobre o ciclo de vida profissional. “O desenvolvimento de uma carreira é, assim, um processo e não uma série de acontecimentos” (HUBERMAN, 2000, p. 38), e enquanto que para algumas pessoas pode ser um desenvolvimento contínuo, para outras poderá haver momentos de regressão ou impasse.

Klassen (2010) e Tauchen *et al.* (2016) citam que muitos docentes universitários dizem sentir pressão pela demanda da produtividade científica e que por vezes não têm a percepção de estar preparados para o ensino. Adicionalmente, lidar com funções administrativas e carga excessiva de atividades de gestão e ensino são fatores que causam estresse. Com relação à docência em cursos de graduação em Ciências Contábeis, Araújo *et al.* (2015) investigaram os problemas percebidos por docentes apontando como aspectos negativos da profissão a quantidade de trabalho administrativo, falta de tempo e sentimento de estarem sobrecarregados devido a diversas responsabilidades, apontando-se principalmente que a grande parte das atividades, são executadas na sua maioria, entre aqueles com maior titulação. Além disso, os professores além de atuarem na docência, exercem responsabilidades de coordenações, supervisões, projetos de pesquisas, orientações, entre outras tarefas que demandam tempo e dedicação.

Se as atividades docentes na graduação são percebidas como estressantes ou com alta sobrecarga de responsabilidades, entende-se que a opção por atuar na pós-graduação pode contribuir para mais acúmulo de atividades e exigências específicas desse nível de ensino. Na pós-graduação, os docentes permanentes ou não, vivenciam um ambiente de alta exigência de produtividade ou de trabalho, que podem impulsionar os conflitos entre trabalho e família, conforme apontado por Santana (2011), que observou que quanto mais produções científicas e orientações anuais, maiores são as chances de adoecimento dos docentes de pós-graduação.

As responsabilidades principais, caracterizadoras do trabalho docente nos programas de pós-graduação no Brasil, são definidas pela Capes (2016), de acordo com as categorias ocupadas pelos docentes, como sintetizado no Quadro 1.

Quadro 1 - Composição e responsabilidades do corpo docente de pós-graduação no Brasil

Categoria	Responsabilidades principais
Permanentes	Desenvolvem atividades de ensino na graduação e na pós, participam de projetos de pesquisa nos programas, orientam alunos de mestrado e doutorado e possuem também vínculo funcional-administrativo com a instituição, além de que podem atuar em no máximo três programas.
Visitantes	São aqueles com vínculo funcional administrativo em outras instituições nacionais ou não que forem liberados formalmente por um período determinado e em regime de dedicação integral para atuarem em projetos de pesquisa ou atividades de ensino ou extensão no programa, atuando também como orientadores.
Colaboradores	São aqueles docentes ou pesquisadores que não se enquadram como permanentes ou visitantes, além daqueles bolsistas de pós-doutorado que atuam no desenvolvimento de projetos de pesquisa, orientação de estudantes e participarem em atividades de ensino e/ou extensão independente de possuir vínculo ou não com a instituição.

Fonte: Elaborado com base na Capes (2016).

Sobre as responsabilidades do trabalho docente na pós-graduação, além do sistema de avaliação que verifica o número de publicações, é solicitado aos professores a disseminação do conhecimento em forma de livros e artigos para que atendam às exigências das medidas analisadas pelos órgãos avaliadores. Professores permanentes que não conseguirem atingir determinada pontuação tornam-se colaboradores, havendo, inclusive a possibilidade de até serem desligados do programa. Inversamente, quando o docente colaborador alcança uma pontuação exigida, passa a integrar o corpo docente permanente⁵ (MACCARI *et al.*, 2009).

Cabe aos professores permanentes nos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis a dedicação com as atividades de pesquisa e colaboração com o programa. Estes são avaliados ainda pela quantidade de orientações de teses e dissertações e também publicações qualificadas por docente no período de avaliação da Capes (CAPES, 2013). De acordo com a avaliação quadrienal da Capes (2017a), no que concerne à adequação e dedicação de docentes em relação às atividades de pesquisa, vem sendo verificado que para a grande área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo, há dependência de professores colaboradores e visitantes para orientação e docência, enfatizando que as orientações e horas-aula, não podem ultrapassar 20% das responsabilidades.

Ainda segundo a Capes (2017a), a qualidade dos trabalhos de conclusão (teses e dissertações) e a produção qualificada média dos docentes permanentes, constituem quase 50% de atribuição das notas dos programas. Considerando a distribuição de atividades de pesquisa e de formação entre os docentes dos programas, é esperado que cada docente permanente seja responsável total ou parcialmente por disciplinas e/ou atividades que resultem numa carga horária mínima de 60 horas-aula (CAPES, 2017a). Além disso, o órgão também avalia a proporção dos docentes permanentes que tenham captado recursos externos para projetos de pesquisa, bem como, aqueles que atuam no ensino de graduação ou orientação de alunos de iniciação científica e trabalhos de conclusão de cursos de graduação. No entanto, apesar de consumirem expressiva quantidade de horas de dedicação dos docentes, as atividades de gestão como a coordenação dos programas ou a participação em órgãos colegiados, comissões, bancas e avaliações *ad hoc*, por exemplo, não são objeto de avaliação e pontuação pela Capes.

⁵ Conforme o sistema de avaliação da Capes, quando um programa de pós-graduação atinge nota cinco é solicitado que um certo número de docentes permanentes atue como bolsista de produtividade ou que coordene projetos de agências de fomento. Quando a nota é seis é solicitado que tenha professores visitantes de instituições estrangeiras (MACCARI *et al.*, 2009). Os programas que possuem notas seis e sete, indicam desempenho equivalente ao alto padrão e internacional, sendo a nota sete para os programas que se destacam claramente dos demais (CAPES, 2014).

Discussão de Maccari *et al.* (2009) quanto aos quesitos de avaliação da Capes, aponta que a efetividade na realização de atividades de orientação e disciplina por docentes permanentes contribui para a queda gradual do número de docentes colaboradores no programa de pós-graduação. No entanto, mesmo com o aumento da demanda de trabalho dos professores permanentes, Borsoi, já em 2012, advertia inclusive que a ocorrência do crescimento do corpo docente, aumenta as responsabilidades dos professores vinculados.

Campos (2016) investigou a atuação de doutores que atuam nos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis e identificou que há maior participação na execução de atividades de ensino e pesquisa, com diversas publicações em periódicos e participação de congressos, além de orientações de mestrado e doutorado. No entanto, verificou-se que apesar de o envolvimento dos docentes nos eixos de extensão e gestão serem menores em relação às atividades de ensino e pesquisa, há docentes que atuam em ambos os eixos.

A carreira acadêmica é exigente em se tratando de tempo de dedicação e pelos inúmeros papéis profissionais que são executados para progressão na profissão. Por isso, a interdependência do trabalho e da família é intensa para os indivíduos (SANTOS, 2008). Para o autor há dois discursos acerca da dependência desses domínios: o da complementaridade e de subalternização. O primeiro diz que trabalho e família são distintos, mas importantes na vida de um indivíduo mesmo que em algum momento um domínio possa se acomodar ou prevalecer sobre o outro. Um modelo da acomodação da família ao trabalho seria por exemplo, uma grande quantidade de horas dedicadas ao trabalho, ocasionando distanciamento da vida familiar. Já o discurso de subalternização assenta que há subordinação de um domínio dominado por outro. Em ambas as situações, entende-se que qualquer desequilíbrio no *work-life balance* docente, pode influenciar nos níveis de estresse profissional (SANTOS, 2008).

O estresse é parte de um fenômeno dinâmico que vem sendo abordado em pesquisas realizadas sobre a temática ocupacional e do *work-life balance*. São atribuídos a Selye, em 1936, os estudos iniciais sobre o estresse, cujo legado de pesquisa empírica permanece influente (MOTA; TANURE, CARVALHO NETO, 2008; NEYLAN, 1998, SANTOS, 2010). A síndrome de *Burnout* é uma espécie de estresse ocupacional que atinge profissionais envolvidos em relações emocionais diretas e contínuas, constituídas pelas dimensões de cansaço emocional, baixa realização pessoal no trabalho e despersonalização. É caracterizado pela falta de energia, tendência à auto avaliação de forma negativa e tratamento de colegas como simples objetos (MASLACH; JACKSON, 1981).

No contexto educacional, Rojas, Zapata e Grisales (2009) apontam que a exaustão emocional em docentes está associada com as condições de trabalho, possibilidade de

progressão na carreira e ao tempo entre trabalho e lazer, bem como há relatos de professores que apontam níveis de cansaço emocional, despersonalização e baixa realização pessoal. Nessa perspectiva, Paiva e Saraiva (2005) apontam que além do ensino, responsabilidades diversas relacionadas a atividades docentes de pesquisa, extensão, orientações e funções administrativas geram um desgaste na saúde dos mesmos. Quanto aos conflitos percebidos no desempenho de papéis do trabalho e da família de indivíduos com diversas ocupações, Tausig e Fenwick (2001) apontam que a situação de paternidade e a exigência de horário estabelecido de serviço, são as maiores causas dos conflitos.

Decorrente da discussão apresentada nessa seção, entende-se que independentemente do gênero, de situações de maternidade e paternidade, responsabilidade familiar financeira e estado civil, as variáveis de perfil sociodemográfico e de condições pessoais podem revelar diferentes percepções acerca da natureza conflituosa ou positiva no *work-life balance*. Nesse sentido, outras hipóteses do estudo emergem:

H_{3(a)}: Existe diferença para variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares (gênero e estado civil; tempo de atuação em anos em programa de pós-graduação; e responsabilidade financeira pela manutenção da família) com relação ao conflito no *work-life balance* docente.

H_{3(b)}: Existe diferença para variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares (gênero e estado civil; tempo de atuação em anos em programa de pós-graduação; e responsabilidade financeira pela manutenção da família) com relação à interface positiva no *work-life balance* docente.

Em síntese, o trabalho docente compreende atividades de ensino, pesquisa, extensão e também de gestão cuja sobrecarga podem ocasionar consequências na saúde destes indivíduos. Deve-se reconhecer que a sobrecarga também pode influenciar a relação trabalho-família e, por conseguinte resultar na relação conflituosa ou positiva já abordada. Nesse sentido, a próxima seção aponta a Teoria de Fronteiras Trabalho-Família proposta por Clark (2000), que busca explicar a relação entre os domínios a fim de que seja possível prever conflitos e facilitar o *work-life balance*.

2.3 A Teoria de Fronteiras Trabalho-Família

A base filosófica da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família desenvolvida por Clark (2000) se ancora na ideia de Kurt Lewin⁶ sobre o ‘espaço de vida’. Esse espaço é definido como um ambiente psicológico em que cada pessoa vive e que engloba tudo que tem influência sobre o comportamento. Nesse espaço individual as fronteiras variam no aspecto de permeabilidade, de maneira que algumas regiões têm contato com outras enquanto outras regiões estão isoladas (SPINK, 2003). Nesse sentido, um evento qualquer é resultado de múltiplos de fatores. Clark (2000) exemplifica essa situação citando que uma pessoa pode ser ativamente religiosa e ir à igreja todos os dias, mas no final de semana pode agir de modo antiético ou fraudulento em seus negócios, revelando em seu comportamento, que não há comunicação nas regiões religião e trabalho.

A Teoria de Fronteiras Trabalho-Família explica a relação trabalho e família dos indivíduos, abordando a complexa interação entre essas fronteiras, de forma a possibilitar a previsão da ocorrência de conflitos, bem como a compreensão de suas causas. Clark (2000) sugeriu a teoria no propósito de remediar críticas e lacunas de teorias anteriores sobre trabalho e família, devido não só à divisão criada entre as duas esferas após a Revolução Industrial⁷, mas porque trabalho e família são domínios que se diferenciam em objetivos e culturas. Nesse sentido, a teoria foi delineada a partir das seguintes perspectivas: (i) domínios entre trabalho e família; (ii) fronteiras entre trabalho e família; (iii) área de transação/cruzamento de fronteiras; e (iv) cruzadores de fronteiras e outros membros do domínio.

A premissa dessa teoria é a divisão dos domínios trabalho e família de um indivíduo, pois são esferas observadas separadamente tanto física quanto temporariamente, embora exerçam influência uma sobre a outra (CLARK, 2000). Um indivíduo transita constantemente nas esferas trabalho e família de maneira que molda fronteiras entre ambas, determinando os relacionamentos não só entre os domínios, mas também entre seus membros. É um desafio que os conflitos entre ambos sejam amenizados ou extintos de forma que se atinja o equilíbrio desejado. As fronteiras (entre os domínios) são definidas sob as formas física, temporal e psicológica, destacando-se que no momento em que um domínio começa a se tornar relevante, o outro termina (CLARK, 2000).

⁶ Kurt Lewin (1890-1947) foi diretor do Centro de Pesquisa em Dinâmica em Grupos no Instituto Tecnológico de Massachussets (MIT) em 1945 e especialista em problemas sobre relações intergrupais. Suas pesquisas de destaque foram acerca do estudo da liderança, influência social, produtividade de grupo e percepção social (ÁLVARO; GARRIDO, 2003).

⁷ Clark (2000) aponta que após a Revolução Industrial, devido ao surgimento do segmento de atividades associadas à geração de renda e cuidados com os membros da família, os indivíduos foram levados a vários lugares, com tempos e pessoas diferentes fazendo com que se submetessem a diversas normas de comportamento e expressão de emoções.

A permeabilidade entre as fronteiras é como uma linha na área de transição, que demarca os domínios, mas que não impede que elementos de uma esfera, ou domínio, invadam a outra. Essa ‘invasão’ à fronteira, além de evidenciar a bidirecionalidade entre os domínios, ocorre em três esferas principais: física, temporal e psicológica. As características intrínsecas à cada fronteira, bem como exemplos de ocorrência de situações que demarcam as perspectivas das dimensões física, temporal e psicológica da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família são sumarizadas no Quadro 2.

Quadro 2 - Definições das características das fronteiras

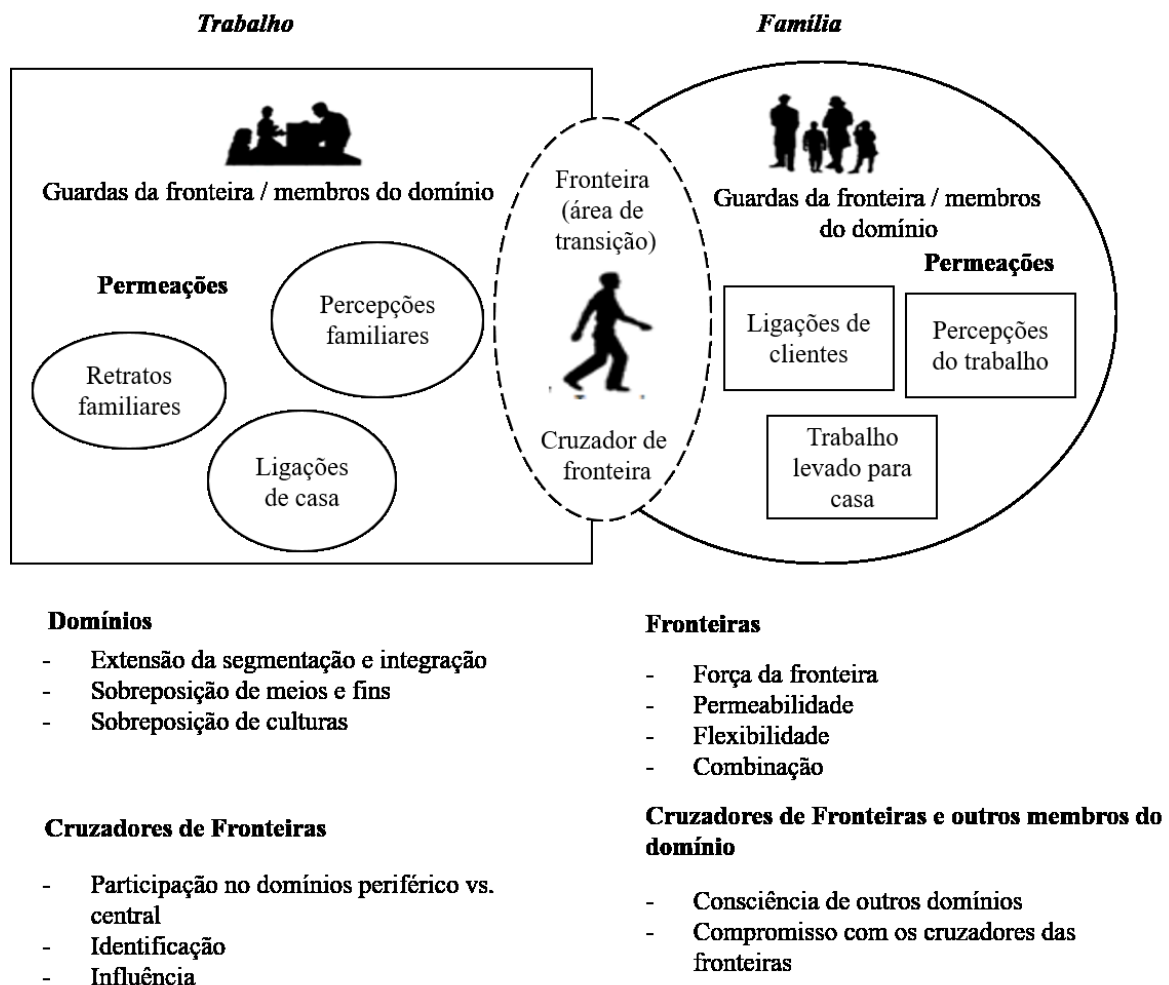
Característica da Fronteira	Definição	Exemplo (de ocorrência)
Permeação	Ocorre quando uma fronteira é flexível em relação à outra, por exemplo, no momento em que um domínio abre espaço para a entrada do outro.	Quando um indivíduo tem um escritório em casa cujas portas e paredes criam um tipo de fronteira em torno ao seu trabalho, mas a partir do momento em que a família está acostumada com a entrada frequente do indivíduo no restante da casa conversando ao celular sobre o trabalho, a fronteira física se torna permeável pois é perceptível quando é interrompida.
Flexibilidade	É definida quando um indivíduo pode contrair ou expandir a fronteira.	Quando o indivíduo tem liberdade de escolher o horário de trabalhar, a fronteira temporal que separa os domínios trabalho-família é flexível.
Combinação	Quando acontece permeabilidade e flexibilidade em torno de uma fronteira, acontece a combinação, em que a área da fronteira não é exclusivamente de um domínio ou outro.	Quando um indivíduo compartilha uma experiência familiar no seu ambiente de trabalho, ocorre uma combinação psicológica .
Força	No momento em que a permeabilidade, flexibilidade e combinação são misturados, determina-se a força da fronteira. Áreas muito impermeáveis e inflexíveis não permitem que a combinação seja ‘forte’.	Quando o trabalho exige flexibilidade dos indivíduos sobre sua vida familiar, ao fazer horas extras, mas não permite essa mesma flexibilidade quando precisam aparecer em casa, ficando assim, o domínio do trabalho mais forte do que com relação à família.

Fonte: Elaborado a partir de Clark (2000).

A fronteira física é caracterizada por estruturas que demarcam o ambiente, como uma parede, por exemplo, se o indivíduo possui seu escritório de trabalho em casa. Na fronteira temporal, é possível a flexibilidade e combinação das fronteiras, visto que o indivíduo pode escolher o horário em que quer trabalhar, bem como combinar trabalho e família. A fronteira comportamental ou psicológica, no entanto, é definida por comportamentos padronizados e emoções vividas em apenas um domínio e não inclui o outro. A permeabilidade psicológica então, é dada como negativa se ocorre o vazamento de emoções do trabalho para casa, por exemplo (CLARK, 2000). Segundo a autora, o objetivo destas fronteiras, então, é amenizar ou extinguir conflitos decorrentes da incompatibilidade dos papéis familiares e profissionais, para que se atinja um equilíbrio desejado.

Como o pressuposto da Teoria de Fronteiras é que trabalho e família representam domínios diferentes e que existe uma espécie de fronteira que delimita o espaço de cada domínio, as pessoas se relacionam nesses dois cenários (CLARK, 2000). A partir das características das fronteiras (Quadro 2) e, a fim de tornar os conceitos de fronteiras menos abstratos, ilustra-se na Figura 4 as especificidades de cada um dos domínios, bem como a área de transição entre ambos.

Figura 4 - Aspectos e características principais da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família



Fonte: Clark (2000, p. 754), tradução própria.

Trabalho e família são domínios que se influenciam mutuamente (Figura 4): por isso, os indivíduos não podem ignorar que as esferas sejam interdependentes (STAINES, 1980), e que os indivíduos atuam em diferentes papéis e vivem padrões e comportamentos distintos entre eles (CLARK, 2000).

A transição entre os domínios, cabe ressaltar, é determinada por objetivos e demandas dos indivíduos, que definem as fronteiras entre eles considerando o equilíbrio como uma

condição satisfatória a fim de manter o mínimo de conflito possível. Como exemplo de uma transição leve, Clark (2000) cita o compartilhamento dos costumes e da linguagem utilizada no trabalho com a família e vice-versa. Destaca-se que em quaisquer dos processos resultantes da relação trabalho-família, os cruzadores de fronteiras (Figura 4) são aqueles indivíduos que têm autonomia, possuem o entendimento da cultura de seu domínio, bem como das linguagens e valores; têm responsabilidade em seu domínio e estão conectados com os outros membros desse mesmo domínio.

Os cruzadores de fronteiras transitam frequentemente entre ambos os domínios, alternando as esferas e as fronteiras conforme suas necessidades, independentemente de serem classificados em centrais ou periféricos em cada domínio. Participantes centrais absorvem a cultura, linguagem e valores do domínio, além de que se conectam com os outros membros do mesmo domínio. Já os participantes periféricos quase não se identificam com os membros bem como suas responsabilidades na esfera em que estão situados e não interagem com os valores e as normas (LAVE; WEGNER, 1991; CLARK, 2000). A consciência de outro domínio torna-se maior a partir do momento em que existe comunicação entre o cruzador de fronteira e seus membros, como por exemplo, quando uma família é convidada a visitar o local de trabalho de um membro familiar (LAVE; WEGNER, 1991). Em síntese, o cruzador da fronteira comprometido com as responsabilidades de seu domínio, eleva seu bem-estar diminuindo o conflito trabalho-família facilitando o *work-life balance*.

Em ambos os domínios, há também os guardas da fronteira que têm a responsabilidade de influenciar na definição dos domínios e de suas fronteiras, além de gerenciarem os cruzadores de fronteiras. O objetivo é o auxílio à comunicação entre esses e os membros centrais de cada domínio a fim de eliminar o conflito de papéis. O entendimento e boa comunicação, explica Clark (2000), é essencial para que os membros tenham consciência do outro domínio, bem como de suas responsabilidades, compromissos e desafios.

Ainda como ilustrado na Figura 4, os domínios possuem uma extensão caracterizada por segmentação ou integração entre si, além de possuírem uma sobreposição de culturas e objetivos. Nos locais de trabalho os papéis e objetivos são divergentes quanto às expectativas e comportamentos contrastando-se constantemente com os papéis do domínio familiar, isto é, no ambiente de trabalho os indivíduos geralmente tendem a ser mais formais, possuem menos autodeterminação, serem menos íntimos e mais hierárquicos do que em casa.

Docentes, de acordo com Santos (2008), relatam definir fronteiras de um local específico para trabalho e outro para as atividades familiares, apontando uma flexibilidade temporal e física entre esses domínios. Entretanto, essa estratégia não impede a percepção de

conflito devido à permeabilidade de tempo e espaço da interferência do trabalho em casa para homens e mulheres. Como as responsabilidades que os indivíduos possuem em ambos os domínios divergem nos aspectos de tempo, lugar, objetivos e realizações, têm-se transições leves (quando os costumes dos domínios são semelhantes) e extremas (quando o contraste dos costumes entre os domínios é muito grande).

Uma fronteira é determinada por forças estabelecidas de permeabilidade, flexibilidade e combinação. Se as fronteiras forem impermeáveis e inflexíveis fazem com que a combinação seja forte; se as fronteiras são permeáveis ou flexíveis a combinação é fraca. O grau ideal da força de uma fronteira, explica Clark (2000), depende das diferenças dos domínios, podendo ser forte quando inibe as permeações de uma direção ou a capacidade de uma fronteira atravessar para uma direção, por exemplo. Essas condições indicarão se o efeito de um domínio se espelha no outro, levando a processos de segmentação, compensação e *spillover* (Figura 5).

Figura 5 – Processos resultantes da relação trabalho-família



Fonte: Adaptado de Lambert (1990).

O processo de compensação ocorre quando os trabalhadores apresentam reflexos insatisfatórios no trabalho ou também nas condições familiares. Nessa situação, os indivíduos tentam equilibrar as contrariedades de uma esfera em outra, esperando tornarem-se mais satisfeitos. Já o processo de segmentação significa a independência do trabalho e da família, considerando que os objetivos condicionados ao trabalho e da vida familiar são limitados pelas atitudes e comportamentos causados por ele mesmo, como satisfação, envolvimento e esforços (LAMBERT, 1990).

Quanto ao processo de *spillover*, Lambert (1990) aponta sua ocorrência quando comportamentos e/ou atitudes de um domínio se tornam gerais e podem afetar o outro domínio. As relações de *spillover* podem acontecer de forma positiva e negativa. A forma positiva é caracterizada pela transferência de emoções, atitudes e comportamento de um

domínio para o outro. Já a relação negativa é observada quanto existe um conflito de papéis ocasionadas pela incompatibilidade devido à demandas e responsabilidades de cada domínio.

A segmentação de fronteiras ocorre quando as pessoas e as abordagens emocionais são separadas e diferentes, dividindo assim, o trabalho da família. Considerando a segmentação, os indivíduos gerenciam os domínios trabalho-família de forma que em algum momento ocorra sua interação com grau leve ou mais extremo em relação a pensamentos, ideias e emoções, já que cada domínio possui requisitos essenciais com necessidades diferentes. Para Clark (2000), isso se deve ao fato que as atividades exercidas no trabalho e aquelas exercidas em casa com a família, oferecem graus de excitação variadas e diferentes.

Por outro lado, quando a integração acontece, quer dizer que houve a junção das fronteiras trabalho e família, ou seja, a partir do momento em que não se faz mais distinção entre sobre o que é pertencido ao trabalho e o que pertence à família, as pessoas, emoções e ideias são percebidas como sendo as mesmas. Mesmo que a interação aconteça com o objetivo de promover equilíbrio entre trabalho e família, Clark (2000) explica que cada domínio aponta uma necessidade diferente como requisitos fundamentais, como por exemplo aquele indivíduo que deseja ter satisfação pelo trabalho e ser amado pela família.

Em síntese, a maneira como os indivíduos separam ou integram os domínios ainda é um desafio para que ocorra o equilíbrio almejado e com base no exposto nessa seção quanto à força das fronteiras, as permeações resultam em relações de natureza conflituosa ou positiva entre os domínios? A Teoria de Fronteiras Trabalho-Família fundamenta, portanto, a discussão quanto ao *work-life balance* de docentes da pós-graduação brasileira em Ciências Contábeis, cujos procedimentos são detalhados na próxima seção.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O presente capítulo aponta os aspectos metodológicos adotados para a realização e desenvolvimento desta dissertação, iniciando-se pela caracterização da pesquisa, população e definição da amostra investigada. Apresentam-se também, as técnicas para coleta de dados bem como os métodos utilizados para a análise dos resultados.

3.1 Caracterização da Pesquisa

Esta pesquisa, cujo objetivo consiste em investigar a influência das variáveis de conflito e da interface positiva entre trabalho e família no *work-life balance* de docentes, discutindo como os conflitos ou a inexistência deles afetam as fronteiras entre ambos os domínios, é um estudo descritivo que analisa como se estabelecem as relações dos constructos de conflito e interface positiva com o *work-life balance*, além de apontar as relações entre variáveis exógenas, caracterizadoras do perfil sociodemográfico e de condições pessoais dos/das docentes com os constructos de conflito e interface positiva.

A principal finalidade dessa pesquisa, portanto, é descrever as características de um evento ou de uma população, e determinar a associação entre as variáveis investigadas como Gil (2014) entende ser uma pesquisa de natureza descritiva. A abordagem exploratória também permeia a pesquisa com a finalidade de proporcionar uma visão geral do fenômeno (GIL, 2014), nesse caso específico, do *work-life balance* de docentes da pós-graduação em Ciências Contábeis ao investigar as relações que existem entre as variáveis analisadas para contribuir com o esclarecimento de questões pouco abordadas sobre este assunto.

Quanto ao problema o estudo possui abordagem quantitativa, visto a utilização de métodos estatísticos com a finalidade de “organizar, sumarizar, caracterizar e interpretar os dados numéricos coletados” (MARTINS; THEÓPHILO; 2007, p. 103) para apontar as relações entre as variáveis. Quanto à abordagem metodológica é uma pesquisa com enfoque empirista-positivista, caracterizando-se pelo controle e sistematização de dados empíricos mediante análises estatísticas cuja coleta de informações ocorreu mediante levantamento. O levantamento, explicam Martins e Theóphilo (2007) é um procedimento que verifica os fenômenos que atuam na população e aponta as relações entre as variáveis analisadas em situações naturais, sendo uma estratégia para analisar fatos e descrições.

Em relação à coleta de dados, a pesquisa é definida como *survey* que de acordo com Gil (2014), questiona um grupo de pessoas diretamente com o intuito de identificar informações para dar resposta ao problema investigado.

3.2 População e Amostra da Pesquisa

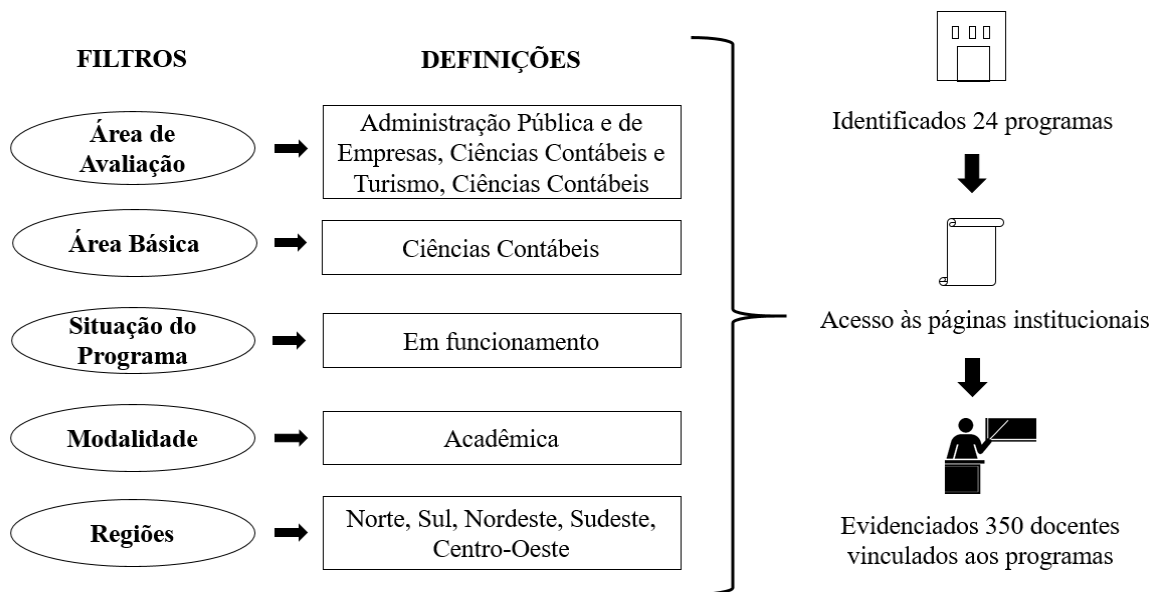
Para a definição dos participantes realizou-se o levantamento da quantidade de docentes atuantes em programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis do Brasil. Para a seleção destes, em um primeiro momento, foi acessada a Plataforma Sucupira na base de dados da Capes, em agosto de 2017, e consultadas as informações relacionadas aos programas de pós-graduação brasileiros. Identificou-se a existência de vinte e quatro programas de pós-graduação em Ciências Contábeis, na modalidade *stricto sensu* em funcionamento, os quais disponibilizam o *link* para acesso às suas páginas institucionais.

Destaca-se que, entre os programas em funcionamento, a região Sudeste possui nove deles, a região Sul e Nordeste contam com sete programas cada e por último, o Centro-Oeste totaliza somente três, enquanto a região Norte é a única que não apresenta programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis. Confirmou-se nos vinte e quatro programas de pós-graduação a oferta de vinte e seis cursos de mestrado acadêmico *stricto sensu*, quatro mestrados profissionais e quatorze cursos de doutorado⁸. Visto que três universidades federais, juntas e com o mesmo corpo docente, ofertam um programa multi-institucional, para a definição do total de programas, este foi considerado como sendo único.

A população desta pesquisa é composta, portanto, por docentes vinculados aos programas de pós-graduação *stricto sensu* públicos e privados em Ciências Contábeis do Brasil, participantes que possuem características comuns, conforme salientam Richardson *et al.* (2014), formada por todos os professores permanentes, visitantes e colaboradores vinculados totalizando trezentos e cinquenta docentes, dentre os quais dezessete deles atuam em mais de um programa. Na Figura 6 são descritos os filtros utilizados na etapa de coleta de informações, após o acesso à Plataforma Sucupira.

⁸ Três universidades federais se uniram, mantendo o mesmo corpo docente, para a implantação do Programa Multi-institucional e Inter-regional de Pós-graduação em Ciências Contábeis, a saber: a Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e Universidade de Brasília (UnB).

Figura 6 - Etapas de coleta de informações para definição da população



Fonte: Elaboração própria.

A partir do levantamento preliminar, organizou-se uma planilha no *software Microsoft Excel* com os nomes de todos os docentes vinculados aos programas, organizados por instituições de ensino e por região (Apêndice A). Foram incluídas, também, informações sobre telefones, *e-mails*, natureza das disciplinas ministradas (obrigatórias ou eletivas), linhas de pesquisa e sua situação junto ao programa (se permanentes, colaboradores, visitantes). A partir da população finita de trezentos e cinquenta docentes vinculados aos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis do Brasil e considerando todos os procedimentos de envio do instrumento de pesquisa aos componentes desta população, foi obtida uma amostra de cento e trinta e seis docentes que responderam ao questionário *online*.

Para execução deste estudo, em se tratando de um questionário em que a participação foi voluntária e facultativa, após as tentativas de coletas de dados via *e-mail* aos trezentos e cinquenta docentes, houve uma taxa de retorno de 38,85%. Dessa forma, considerando que para efeitos de representatividade da amostra sob perspectiva da população, seria ideal segundo a estimativa estatística, considerando um nível de confiança de 95% e um erro de 5%, uma amostra de cento e oitenta e sete docentes. Todavia, em função da devolutiva de questionários respondidos e da técnica utilizada para procedimentos de análise de dados, em que o tamanho da amostra é válido, optou-se por executar a pesquisa com os cento e trinta e seis respondentes. Adicionalmente, procedeu-se também a execução de reamostragem via

bootstrapping com 1000 interações, para validação dos testes estatísticos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa.

3.3 Coleta e procedimentos de análise de dados

O instrumento para coleta de dados (Apêndice B) é um questionário estruturado em três partes construído na plataforma eletrônica *Google Docs*. A primeira parte contém questões para a caracterização dos respondentes abordando variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares, possibilitando assim a definição do perfil sociodemográfico e pessoal dos docentes participantes. Essas características foram cruzadas com os constructos de conflito e interface positiva na relação trabalho e família, quando da discussão de resultados.

Na segunda e terceira parte do instrumento de pesquisa tem-se as variáveis independentes e dependentes que caracterizam o *work-life balance*, tanto na natureza conflituosa quanto positiva. Hair Junior *et al.* (2005) explicam que os constructos endógenos (variáveis dependentes) são resultados de pelo menos uma relação causal; já os constructos exógenos (variáveis independentes) atuam como simples preditores para outros constructos ou variáveis de um modelo definido.

A ‘Escala de Conflito Trabalho e Família’, constante na parte dois do questionário, validada por Aguiar (2016), aborda variáveis definidas pela manifestação da natureza (tempo, tensão e comportamento) e direção (trabalho para família e família para o trabalho) do conflito definidas por Greenhaus e Beutell (1985). Para esta pesquisa, na escala utilizada as três formas de conflito foram definidas como variáveis ou constructos exógenos (tempo, tensão e comportamento) e as duas direções de conflito como constructos endógenos, sendo conflito do trabalho para família e conflito da família para o trabalho. Sendo assim, a aplicação da escala teve como objetivo investigar a (in)existência de conflitos entre trabalho e família e identificar quais variáveis possuem relação com este constructo.

Para a aplicação da ‘Escala de Conflito Trabalho e Família’, composta por 16 assertivas propostas por Carlson, Kacmar e Williams (2000) e adaptada, no Brasil, por Aguiar (2016) alterou-se a forma de mensuração. Aguiar (2016) utilizou a escala *Likert* de 6 pontos, sendo 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). Nesta pesquisa alterou-se a forma de mensuração para escala contínua, considerando um intervalo de 0 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente), podendo o respondente atribuir, inclusive, valores fracionados. A adaptação na métrica de avaliação dos itens, traz maiores possibilidades em termos de

análises estatísticas, pois a escala contínua permite inferências estatísticas mais amplas no que diz respeito às análises. No Quadro 3 são detalhadas as assertivas sendo que os itens são identificados primeiramente pela direção do conflito (TF – Trabalho na Família e FT – Família no Trabalho), procedido pelo número de ordem que aparece no questionário.

Quadro 3 - Itens da Escala de Conflito Trabalho-Família

Interferência do Trabalho na Família		
Natureza	Tempo	TF1 - Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria. TF4 - O tempo que eu devo me dedicar 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 - Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares. TF5 - Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família. TF6 - Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.
	Comportamento	TF3 - Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa. TF8 - Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (um melhor pai e/ou marido).
Interferência da Família no Trabalho		
Natureza	Tempo	FT1 - O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho. FT3 - O tempo que passo com 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 que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.
	Tensão	FT2 - Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho. FT4 - Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu 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: Adaptado de Aguiar (2016).

A terceira parte do instrumento traz a ‘Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família’, validada também por Aguiar (2016) composta de 19 assertivas. Nesta pesquisa, foram definidos como constructos exógenos (variáveis independentes) as variáveis de enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização. Como constructos endógenos foram definidas como variáveis dependentes: interface positiva do trabalho para a família e interface positiva da família para o trabalho. A aplicação desta escala teve objetivo identificar

e analisar a (in)existência de interface positiva entre trabalho e família e quais variáveis possuem relação com esse constructo.

A forma de mensuração também foi alterada de escala *Likert* de seis pontos, para escala contínua variando de 0 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente), com possibilidade de fracionamento de valores. No Quadro 4 são detalhadas as assertivas disponibilizadas nesta parte do questionário, sendo os itens identificados primeiramente pela direção da interferência positiva dos domínios (Interferência Positiva do Trabalho na Família - IPTF e Interferência Positiva da Família no Trabalho - IPFT), procedidos pelo número de ordem que aparece no questionário.

Quadro 4 - Itens da Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família

Interferência Positiva do Trabalho na Família		
Dimensões	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.
	<i>Spillover</i> positivo	IPTF7 - O meu envolvimento no trabalho me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.
	Enriquecimento	IPTF8 - O meu envolvimento no trabalho me ajuda a me sentir preenchido como pessoa e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.
Interferência Positiva da Família no Trabalho		
Dimensões	Facilitação	IPFT5 - O meu envolvimento na família me encoraja a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.
		IPFT6 - Por causa das coisas que aprendo no ambiente familiar, eu também desenvolvo melhor meus contatos sociais no trabalho.
		IPFT9 - As habilidades que eu 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.
	<i>Spillover</i> positivo	IPFT2 - O meu envolvimento na família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.
		IPFT3 - O meu envolvimento na família faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.
		IPFT8 - O meu envolvimento na família me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.
		IPFT10 - Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho.
	Valorização	IPFT4 - Valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho.
	Enriquecimento	IPFT7 - Comportamentos exigidos na minha vida familiar levam a comportamentos que me ajudam no trabalho.

Fonte: Adaptado de Aguiar (2016).

Por fim, em um espaço específico, solicitou-se ao participante que comentasse, de forma dissertativa e facultativa, sobre a interface trabalho-família em seu cotidiano, e seu endereço eletrônico, caso quisesse conhecer os resultados da pesquisa. De forma alguma, o participante seria identificado, de modo a preservar seu anonimato.

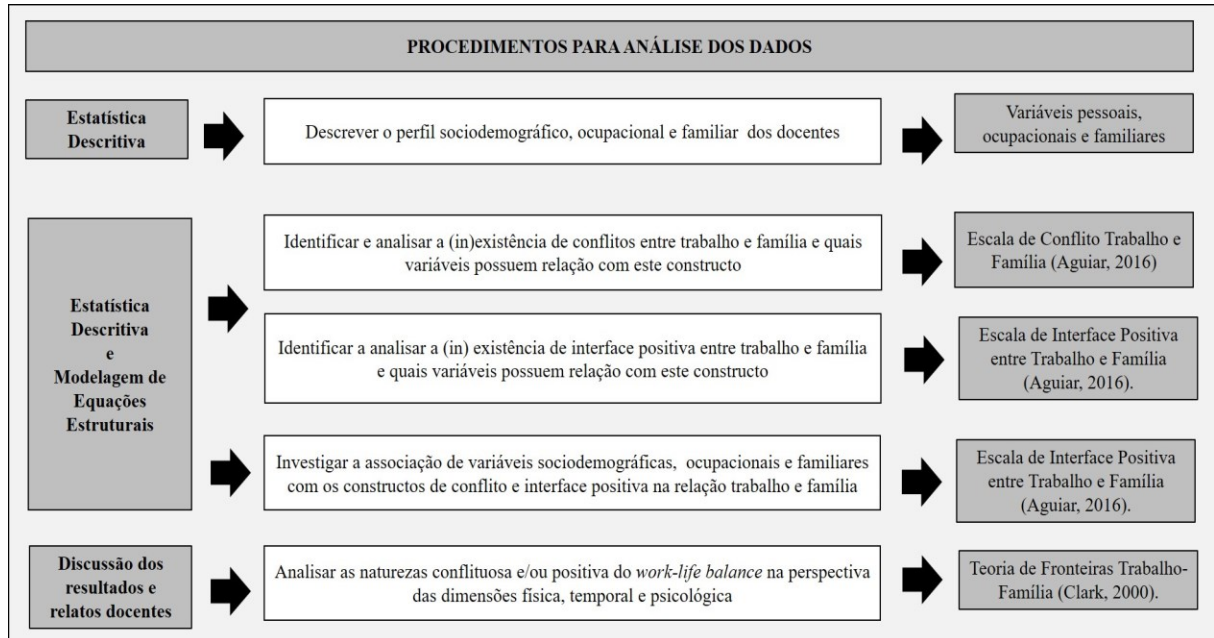
Antes do envio do *link* onde o questionário definitivo ficou hospedado aos docentes, foi realizado um pré-teste com docentes que atuam na graduação do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia, no *campus* Pontal para verificar possíveis inconsistências no instrumento, obedecendo à recomendação de Richardson *et al.* (2014, p. 202), de aplicação prévia a um “grupo que apresente as mesmas características da população incluída na pesquisa”, a fim de revisar e identificar problemas não previstos durante sua elaboração. No período de coleta de dados, o instrumento ficou armazenado na plataforma eletrônica *Google Docs*, sendo facultativo o acesso e participação dos docentes. É oportuno destacar que uma vez respondido, o/a docente não conseguiria acessar uma segunda vez a plataforma, impedindo a duplicidade de respostas de um mesmo participante.

O convite para acesso ao *link* e respostas ao questionário foi feito por *e-mail* a todos os docentes, em três momentos diferentes. O período de coleta de dados ocorreu desde o final de junho de 2018 até ao final do mês de outubro de 2018. A primeira solicitação foi feita diretamente pelo *e-mail* dos docentes; a segunda tentativa ocorreu por encaminhamento de *e-mail* aos docentes por meio dos coordenadores dos programas de pós-graduação em julho de 2018. Na terceira tentativa, foram enviados *e-mails* novamente aos/às docentes, em setembro de 2018. Ressalta-se ainda, que o questionário e o projeto de pesquisa foram aprovados, em junho de 2018, pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Uberlândia e consta como o Anexo A. As técnicas estatísticas foram alinhadas aos objetivos específicos propostos, cujos os procedimentos, objetivos e dados usados para a análise são descritos na Figura 7.

Para descrever o perfil sociodemográfico dos participantes quanto às variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares, usou-se estatística descritiva mediante a tabulação dos dados e execução pelo *software SPSS Statistics*. Quanto ao tratamento das respostas atribuídas às escalas da segunda e terceira partes do questionário analisou-se a média, desvio padrão e coeficiente de variação de cada assertiva, considerando as notas atribuídas pelos docentes a cada uma delas. Além disso, procedeu-se à execução da técnica de

Modelagem de Equações Estruturais⁹ (SEM), com o *software SmartPLS 3.0*, realizando todos os procedimentos e atendendo aos pressupostos da técnica¹⁰.

Figura 7 - Procedimentos metodológicos para análise dos dados



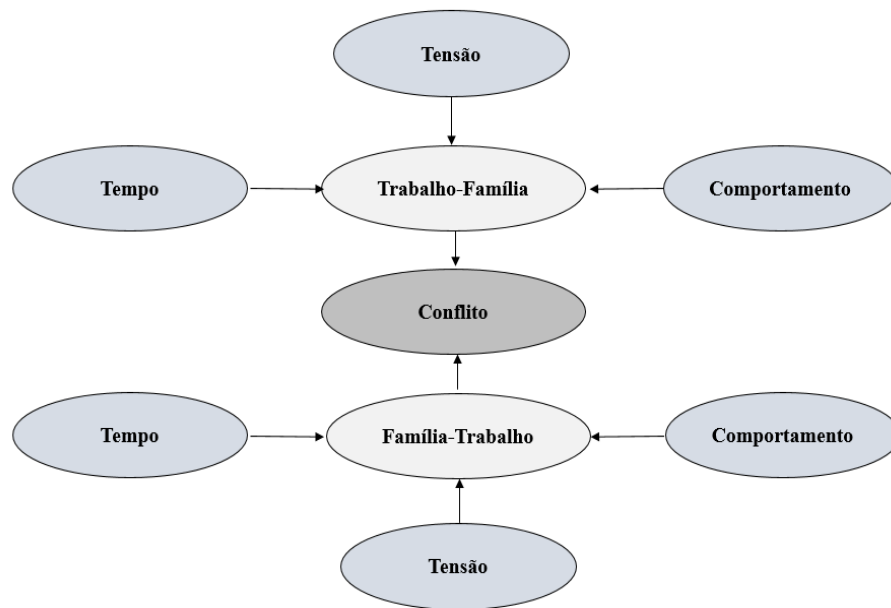
Fonte: Elaboração própria.

Em relação às assertivas da ‘Escala de ‘Escala de Conflito Trabalho e Família’, na Figura 8 são apresentados os constructos endógenos e exógenos relacionados ao conflito apontando sua bidirecionalidade ponderada pelas naturezas de tempo, tensão e comportamento. Os constructos aqui definidos, foram utilizados para discussões acerca dos resultados da Modelagem de Equações Estruturais, com o propósito de identificar e analisar a (in)existência de conflitos entre trabalho e família, bem como quais as variáveis possuem relação com este constructo, primeiro objetivo específico delineado para esta dissertação.

⁹ A modelagem de equações estruturais é uma técnica multivariada definida como uma extensão da análise fatorial e da regressão múltipla, que examina uma série de relações simultaneamente, através de representações pictóricas ou diagramas de caminhos, retratando as relações interdependentes (HAIR JÚNIOR *et al.* (2005).

¹⁰ A modelagem de equações estruturais aponta as seguintes suposições: observações independentes, amostragem aleatória de respondentes e linearidade de todas as relações (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005).

Figura 8 – Constructos da Escala de Conflito Trabalho e Família



Fonte: Elaboração própria.

Os constructos endógenos e exógenos (Figura 8), tratados neste estudo como variáveis dependentes e independentes, para a perspectiva de conflito entre trabalho e família são sumarizados no Quadro 5.

Quadro 5 – Constructos definidos para a análise de conflito entre trabalho e família

Constructos endógenos / variáveis dependentes	Constructos exógenos / variáveis independentes
Conflito do trabalho para família	Tempo
	Tensão
	Comportamento
Conflito da família para o trabalho	Tempo
	Tensão
	Comportamento

Fonte: Elaboração própria.

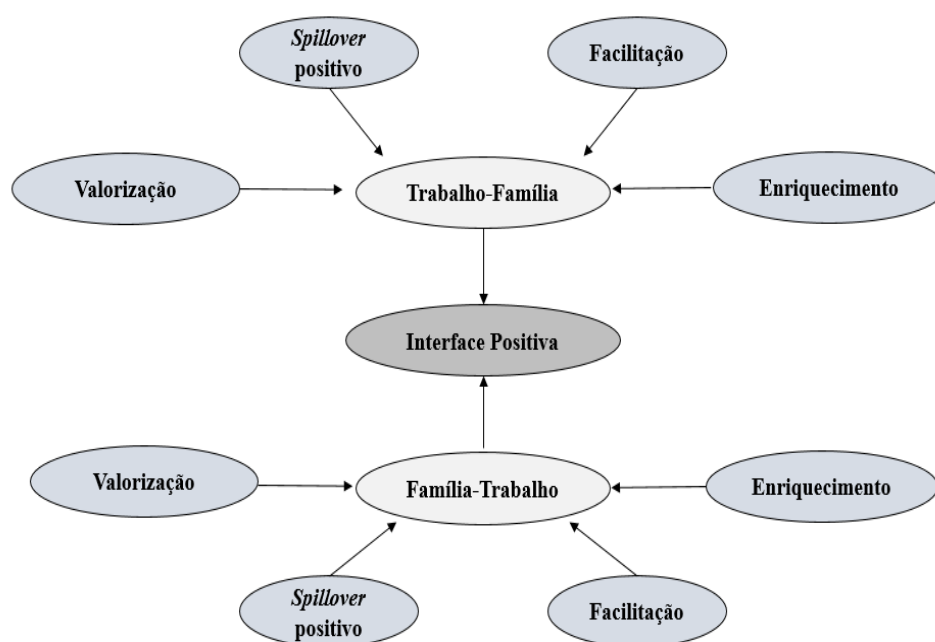
Estabelecidos os constructos para a análise de conflito entre trabalho e família, para o tratamento das respostas dos 16 itens do instrumento, executou-se a modelagem de equações estruturais, visto ser esta uma técnica que “examina uma série de relações de dependência simultaneamente” (HAIR JÚNIOR *et al.*, 2005, p. 466). Por ser uma técnica multivariada, é necessário que se atenda aos seguintes pressupostos com relação aos dados para execução da modelagem de equações estruturais: normalidade, linearidade e colinearidade. Para verificar se existe a normalidade dos dados de uma amostra, que ocorre quando esses possuem distribuição normal resultante de uma população com normalidade univariada, recomenda-se

que sejam analisadas a assimetria (inferior a 3) e a curtose (inferior a 8) (HAIR JÚNIOR *et al.*, 2009). Constatou-se a normalidade dos dados após teste estatístico (Apêndice C).

Para investigar a linearidade das variáveis do modelo definido para a SEM, utilizou-se os gráficos *scatterplot* para esta análise, cujas matrizes de dispersão foram analisadas, devido ao grande número de variáveis. Os resultados (Apêndice D) também confirmam a linearidade. Para verificar a colinearidade, foram investigadas a relação as variáveis do estudo (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005), por meio da correlação de Pearson, que deve ser inferior a 0,9. O pressuposto também foi atendido, conforme os resultados apontados no Apêndice E.

Procedimentos similares foram estabelecidos para o tratamento das respostas às assertivas da terceira parte do instrumento de pesquisa que refere à Escala de Interface Positiva Entre Trabalho e Família. Foram definidos constructos endógenos e exógenos para discutir acerca da percepção positiva na execução de papéis executados nos domínios trabalho e família, a partir dos resultados da modelagem de equações estruturais. Na Figura 9 visualiza-se a modelagem que exemplifica a relação das variáveis e constructos na perspectiva positiva, considerando sua bidirecionalidade e multidimensionalidade. Com aplicação dos constructos identificou-se e analisou-se a (in)existência de interface positiva entre trabalho e família, bem como quais as variáveis possuem relação com este constructo, sendo este o segundo objetivo específico proposto.

Figura 9 – Constructos da Escala de Interface Positiva Entre Trabalho e Família



Fonte: Elaboração própria.

Os constructos endógenos e exógenos (Figura 9) também foram definidos sob a perspectiva da interface positiva entre trabalho e família para que os objetivos da pesquisa e os procedimentos de análise fossem atendidos. Assim, no Quadro 6 são apresentados os constructos analisados na interface positiva entre trabalho e família, classificados como variáveis dependentes e independentes.

Quadro 6 – Constructos definidos para a análise da interface positiva entre trabalho e família

Constructos endógenos / variáveis dependentes	Constructos exógenos / variáveis independentes
Interface positiva do trabalho na família	Enriquecimento
	<i>Spillover</i> positivo
	Facilitação
	Valorização
Interface positiva da família no trabalho	Enriquecimento
	<i>Spillover</i> positivo
	Facilitação
	Valorização

Fonte: Elaboração própria.

Dessa forma, constructos e variáveis também foram definidas no modelo de mensuração da modelagem de equações estruturais, na perspectiva de interface positiva entre trabalho e família. Para investigação de relação ou não das variáveis dependentes e independentes, precedeu-se à análise dos resultados de comparação de grupos (teste *t*) e *p*-value. Segundo Martins e Theóphilo (2007) a correlação linear, analisada neste momento, é entendida como a associação entre duas variáveis métricas que são passíveis de ordenação, cujos resultados variam de 0 a 1, e também entre positivo a negativo, mensurando então, a força ou o grau de associação entre essas variáveis.

Por fim, para investigar a relação de variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares com os constructos de conflito e interface positiva do *work-life balance* foram definidos como constructos exógenos as variáveis da primeira parte do instrumento relativas às questões pessoais, ocupacionais e familiares de modo a verificar sua relação com os constructos endógenos das escalas de conflito e de interface positiva já apresentados nos Quadros 5 e 6.

Além disso, considerando o último objetivo específico que trata da discussão acerca da natureza conflituosa e/ou positiva do *work-life balance* docente na perspectiva das dimensões das fronteiras física, temporal e psicológica, ancorou-se na Teoria de Fronteiras Trabalho-Família. Assim, além dos resultados estatísticos obtidos pelas escalas, comentários e relatos de docentes também serão utilizados nas discussões para serem relacionados à teoria base.

Para o tratamento e posterior análise dos comentários acerca da interface trabalho e família, solicitados na parte final do questionário, e porventura feitos pelo participante, renomeou-se cada um dos respondentes conforme a ordem de chegada das respostas na plataforma, da seguinte maneira: foram definidas as letras DP, que se referem à ‘docente participante’ procedido de um número em ordem crescente. Assim, DP2, se refere ao docente participante dois, por exemplo. Ressalta-se que essas informações apenas foram utilizadas para reforçar e ancorar os resultados quantitativos, sendo utilizadas como opiniões, aparecendo ao longo das discussões de maneira anônima.

A partir dos objetivos, hipóteses e escalas utilizadas foi definida uma matriz de amarração (Quadro 7) que relaciona e justifica as escolhas das técnicas de análise.

Quadro 7 – Matriz de amarração da pesquisa

Objetivos	Hipóteses	Base teórica	Técnicas de análise
Identificar a (in)existência de conflitos entre trabalho e família e quais variáveis possuem relação com este constructo.	H_{1(a)}: As variáveis de tempo, tensão e comportamento estão positivamente relacionadas e apontam para a existência de conflito no <i>work-life balance</i> de docentes de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Ciências Contábeis do Brasil. H_{1(b)}: Não existe relação entre as variáveis de tempo, tensão e comportamento com o conflito no <i>work-life balance</i> de docentes de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Ciências Contábeis do Brasil.	Escala de Conflito Trabalho-Família (Aguiar, 2016)	Modelagem de equações estruturais
Identificar a (in)existência de interface positiva entre trabalho e família e quais variáveis possuem relação com este constructo.	H_{2(a)}: As variáveis de enriquecimento, <i>spillover</i> positivo, facilitação e valorização estão positivamente relacionadas e apontam para a interface positiva no <i>work-life balance</i> de docentes de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Ciências Contábeis do Brasil. H_{2(b)}: Não existe relação entre as variáveis de enriquecimento, <i>spillover</i> positivo, facilitação e valorização com a interface positiva no <i>work-life balance</i> de docentes de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Ciências Contábeis do Brasil.	Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família (Aguiar, 2016)	Modelagem de equações estruturais
Investigar a associação de variáveis sociodemográficas, familiares e ocupacionais com os constructos de conflito e interface positiva na relação trabalho e família.	H_{3(a)}: Existe diferença para variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares (gênero e estado civil; tempo de atuação em anos em programa de pós-graduação; e responsabilidade financeira pela manutenção da família) com relação ao conflito no <i>work-life balance</i> docente. H_{3(b)}: Existe diferença para variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares (gênero e estado civil; tempo de atuação em anos em programa de pós-graduação; e responsabilidade financeira pela manutenção da família) com relação à interface positiva no <i>work-life balance</i> docente.	Escala de Conflito Trabalho-Família (Aguiar, 2016); Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família (Aguiar, 2016)	Teste de comparação entre grupos (teste <i>t</i>)

Fonte: Elaboração própria.

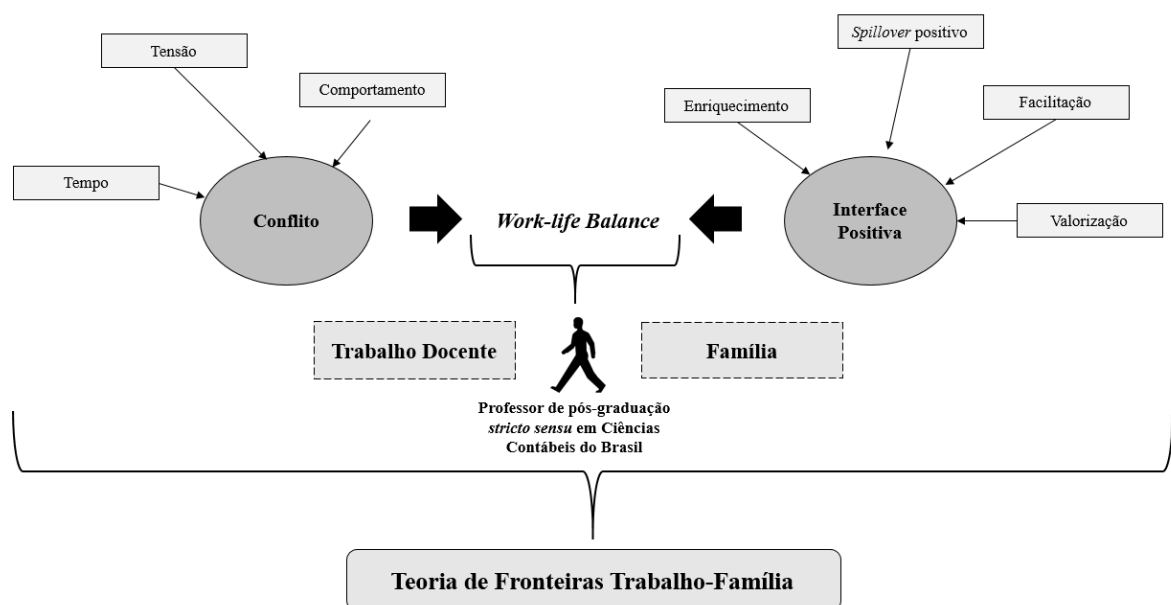
Enfatiza-se que os resultados de ambas as escalas foram discutidos à luz da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, ilustrando e relacionando os achados obtidos e relatos dados pelos docentes, às classificações das fronteiras temporal, física e psicológica e como se caracterizam perante à realidade familiar e docente dos professores.

Além disso, as características das fronteiras como permeabilidade, flexibilidade, combinação e força foram analisadas de forma a discutir como os docentes, que transitam constantemente no trabalho e na família, moldam suas fronteiras e como os relacionamentos e experiências vivenciadas em ambos os domínios influenciam seu *work-life balance*, tendo em vista que a Teoria aponta que as fronteiras se expandem, contraem ou se permeiam entre os domínios conforme as necessidades dos indivíduos.

3.3.2 Desenho da pesquisa

Considerando toda a contextualização exposta, dentre objetivos, embasamento teórico e procedimentos metodológicos sobre os quais a presente dissertação se alicerça, definiu-se (Figura 10) o modelo de pesquisa para este estudo.

Figura 10 – Modelo de pesquisa da dissertação



Fonte: Elaboração própria.

A Figura 10 ilustra todos os conceitos discutidos acerca dos domínios trabalho e família considerando o aspecto de conflito bem como a interface positiva e as suas respectivas

variáveis. Evidencia-se desta maneira, que ambas as perspectivas são antagônicas, mas não excludentes entre si, além de que compõem o *work-life balance* dos indivíduos.

Ainda é possível verificar que a problemática desta dissertação aborda os docentes de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis brasileiros, enfatizando que constantemente estes indivíduos transitam entre o trabalho docente e sua família, de modo que molda fronteiras entre eles. Ademais, toda a discussão acerca do conflito, da interface positiva e do *work-life balance* desses docentes, é ancorada na Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, a qual expõe que os indivíduos definem fronteiras entre ambos os domínios de modo que se atinja um equilíbrio entre eles, cujas as situações vivenciadas demarcam as perspectivas das dimensões física, temporal e psicológica. A seguir, são discutidos os resultados do estudo.

4 ANÁLISES DOS RESULTADOS

A discussão dos resultados é dividida em três subseções. Inicialmente apresenta-se análise descritiva do perfil sociodemográfico, ocupacional e familiar dos docentes participantes deste estudo. Na sequência é feita análise do *work-life balance* docente, a fim de discutir a existência ou não de natureza conflituosa ou positiva na relação entre os domínios trabalho e família. Por fim, realiza-se análise dos resultados ancorando-se nas premissas da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família.

4.1 Análise descritiva do perfil sociodemográfico, ocupacional e familiar dos docentes

A análise apresentada neste capítulo foi realizada a partir do tratamento de cento e trinta e seis respostas obtidas dos docentes vinculados aos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis. A Tabela 1 expõe que predominam, entre os respondentes, docentes do gênero masculino (66,2%). Entre os intervalos de idade, a faixa etária da maioria dos participantes é de 41 a 50 anos (36,8%). A maioria declarou-se casado/casada ou em uma união estável (89,0%). Os docentes também, em sua maioria, possuem doutorado (75,7%).

Tabela 1 - Caracterização da amostra por gênero, idade, estado civil e maior titulação

Variável	Categoria	Frequência (n=136)	
		<i>f</i>	<i>f</i> (%)
Gênero	Masculino	90	66,2
	Feminino	46	33,8
Idade	Até 30 anos	5	3,7
	De 31 a 40 anos	27	19,8
	De 41 a 50 anos	50	36,8
	De 51 a 60 anos	39	28,7
	61 anos ou mais	15	11,0
Estado civil	Casado(a)/União estável	121	89,0
	Separado(a)/Divorciado(a)	7	5,1
	Solteiro(a)	8	5,9
Titulação	Doutorado	103	75,7
	Pós-doutorado	33	24,3

Fonte: Dados da pesquisa.

Questões relacionadas à responsabilidade familiar – maternidade/paternidade e manutenção financeira da família – e outras, denominadas de variáveis familiares, foram respondidas e são sumarizadas na Tabela 2.

Tabela 2 - Caracterização dos respondentes em relação à situação de maternidade ou paternidade e responsabilidade financeira

Variável	Categoria	Frequência (n=136)	
		f	f(%)
Maternidade/Paternidade	Sim	105	77,2
	Não	31	22,8
Número de filhos(as)	1	31	27,6
	2	53	50,5
	3	18	17,1
	4	4	3,8
	5 ou mais	1	1,0
Idade filho(a) mais novo	Até 1 ano	9	8,6
	De 2 a 10 anos	30	28,6
	De 11 a 20 anos	34	32,4
	De 21 a 30 anos	25	23,7
	Mais de 31 anos	7	6,7
Responsabilidade financeira com a manutenção da família	Único(a) responsável	35	25,7
	Principal responsável, com ajuda	41	30,1
	Divididas igualmente	57	41,9
	Contribui com pequena parte	2	1,5
	Não tem responsabilidade financeira	1	0,7

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos participantes possui filhos (77,2%), sendo que esses docentes que são pais ou mães têm, em grande parte, 2 filhos (50,5%); a faixa etária predominante dos filhos varia de 11 a 20 anos (32,4%). Com relação à responsabilidade financeira pela manutenção da família, a maioria as divide igualmente com outros membros familiares (41,9%) dos docentes. Esse dado reforça, por exemplo, que as mulheres compartilham na divisão das responsabilidades financeiras.

Por fim, a caracterização dos respondentes em relação à sua vinculação aos programas em que atuam, tempo de atuação como professor e sua dedicação à carreira docente, denominadas de variáveis ocupacionais, são evidenciados na Tabela 3.

Tabela 3 - Caracterização dos respondentes em relação à vinculação e tempo de dedicação à atuação docente

Variável	Categoria	Frequência (n=136)	
		f	f(%)
Reside na cidade onde ministra aulas do PPG*?	Sim	113	83,1
	Não	23	16,9
Quantidade de docentes por região do PPG	Sudeste	45	33,1
	Sul	47	34,6
	Nordeste	25	18,4
	Centro-oeste	19	14,1
Tempo de docência (graduação)	Até 10 anos	31	22,8
	De 11 a 20 anos	62	45,6
	De 21 a 30 anos	31	22,8
	De 31 a 40 anos	9	6,6
	Mais de 41 anos	3	2,2
Tempo de docência	Até 10 anos	101	74,3

(PPG)	De 11 a 20 anos	30	22,1
	De 21 a 30 anos	4	2,9
	Mais de 31 anos	1	0,7
Tipo de vinculação	Permanente	128	94,1
	Colaborador(a)	7	5,1
	Visitante	1	0,7
Disciplinas ministradas	Obrigatórias	84	61,8
	Optativas	52	38,2

Fonte: Dados da pesquisa.

*PPG se refere à programa de pós-graduação.

Conforme exposto na Tabela 3, grande parte (83,1%) dos participantes residem na mesma cidade em que são ministradas as aulas do PPG ao qual são vinculados. Entre os 24 PPG brasileiros em Ciências Contábeis, nove deles se localizam no Sudeste, sendo, portanto, a região com maior concentração de programas de pós-graduação no Brasil, onde se concentra a maioria dos docentes vinculados. Com relação à frequência de respondentes, predominam respostas recebidas de docentes da região Sudeste (33,1%) e região Sul (34,3%).

Ao se observar o tempo de docência dos professores na graduação, nota-se que a maioria deles estão na carreira entre 11 e 20 anos (45,6%) e com relação ao tempo de atuação como docente em programas de pós-graduação, 74,3% dos participantes apresentam até 10 anos de vinculação. Além disso, grande parte (94,1%) são professores permanentes que ministram, em sua maioria, (61,8%) disciplinas obrigatórias. Maccari *et al.* (2008) enfatiza a importância e responsabilidade de docentes nessa categoria, visto que o corpo docente permanente além de passar por um processo de avaliação da Capes, que analisa a formação e dedicação, tem suas atividades de ensino, pesquisa e extensão investigadas para atribuição da pontuação ao PPG.

A dedicação à docência, também identificada através de questões formuladas na primeira parte do questionário, teve o objetivo de relacioná-las a um possível desequilíbrio no *work-life balance* docente. Questões como exercício de outras funções além do ensino, na graduação e na pós-graduação, o tempo de dedicação a todas as atividades docentes, incluindo pesquisa, ensino, extensão e gestão, e possível licença e/ou afastamento dessas atividades foram tabuladas e são descritas na Tabela 4.

Tabela 4 - Caracterização dos respondentes em relação à dedicação à atividades que não seja de ensino, tempo dedicado às tarefas docentes e solicitação de licença/afastamento

Variável/Questão	Categoria	Frequência (n=136)	
		(f)	%
Exerce outra atividade na graduação?	Sim	84	62,0
	Não	52	38,0
Exerce outra atividade na pós-graduação?	Sim	63	68,4
	Não	43	31,6

Média horas semanais dedicadas à docência	Até 10 horas	4	2,9
	De 11 a 20 horas	13	9,6
	De 21 a 30 horas	6	4,4
	De 31 a 40 horas	69	50,7
	De 41 a 50 horas	28	20,6
	Mais de 51 horas	16	11,8
Natureza de licenças e/ou afastamentos	Capacitação profissional	12	9,0
	Licença maternidade/paternidade	4	3,0
	Qualificação pós-doutorado	21	15,0
	Tratamento médico de familiares	4	3,0
	Tratamento médico pessoal	2	1,0
	Não solicitei	86	63,0
	Outros	7	5,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se (Tabela 4) que a maioria dos docentes (62,0%), em sua atuação na graduação, exercem outra atividade além do ensino. Entre essas outras atividades exercidas cita-se a participação em colegiados dos cursos, Núcleo Docente Estruturante (NDE), coordenação de curso, direção da faculdade, participação em conselhos, orientações de projetos de iniciação científica, tutoria de Programa de Educação Tutorial (PET) e projetos de extensão. Tantas atividades refletem-se na quantidade declarada de horas semanais trabalhadas que, para alguns docentes, ultrapassam as 40 horas semanais de dedicação exclusiva à profissão.

Além das atividades na graduação, 68,4% dos docentes vinculados aos programas de pós-graduação dividem as horas de dedicação à profissão na graduação, com suas atividades na pós-graduação, ministrando aulas e também participando em órgãos colegiados, coordenação do PPG, conselhos de unidade, comissões, comitês de ética, editor chefe de revista, coordenação de grupo de estudo, revalidação de diplomas, NDE, entre outras ocupações. Araújo *et al.* (2015) já confirmara que a execução de outras atividades, além do ensino propriamente dito, ocasiona falta de tempo e poucas condições para a qualificação, dada a sobrecarga inerente às responsabilidades diversificadas. Paiva e Saraiva, em 2005, destacaram, inclusive, que tantas atividades, com alta carga de responsabilidade, geram desgaste na saúde de docentes e, de acordo com Klassen (2010) provocam estresse.

Quanto ao tempo semanal dedicado ao trabalho docente, 50,7% dos participantes relataram gastar de 31 a 40 horas com atividades de ensino, pesquisa e extensão, sendo que 11,8% apontaram mais de 51 horas semanais de dedicação a essas responsabilidades. O docente precisa combinar sua dedicação à carreira docente com as prioridades familiares, além de lidar com o tempo escasso para dedicação aos filhos e aos cônjuges como observado por Carvalho (2009), vivenciando sentimentos de pressão devido à influência do tempo na dedicação (OLIVEIRA *et al.*, 2012) que leva muitos docentes a trabalharem em casa, no horário noturno e finais de semana (BORSOI, 2012).

As constantes exigências às quais é submetido em sua prática profissional, assim como a necessidade de dedicação ao domínio família, podem levar os docentes à solicitação de licenças médicas, como já fora discutido por Borsoi (2012). No entanto, as respostas da maioria dos participantes do presente estudo (63,0%) evidenciam que eles e elas não solicitaram licença e/ou afastamento das atividades docentes nos últimos cinco anos; apenas 15% se afastaram para capacitação profissional e qualificação para pós-doutorado. Aqueles participantes que apontaram “Outros” motivos, se afastaram ou solicitaram licença para pós-doutorado sanduíche e cursos fora do país. Os dados analisados então contradizem as pesquisas que apontam que a execução de várias atividades pode levar docentes à solicitação de afastamento devido às consequências negativas ocorridas na saúde (BORSOI, 2012; PAIVA; SARAIVA, 2005).

Conhecido o perfil descritivo dos participantes e algumas características relativas às suas características ocupacionais e familiares, procedeu-se à próxima etapa, em que se busca, mediante o tratamento quantitativo aplicado às respostas da segunda e terceira partes do questionário abordar acerca da relação trabalho-família, considerando as perspectivas de conflito e a interface positiva.

4.2 Análise do *work-life balance* dos docentes

O equilíbrio entre os domínios trabalho e família, ou simplesmente o *work-life balance*, assim como a relação entre ambos os domínios pode ser analisada sob as perspectivas de conflito e de uma interface positiva (AGUIAR, 2016). Considerando ambas as naturezas do *work-life balance*, as seções a seguir foram segmentadas de forma a evidenciar as análises descritivas e os procedimentos da modelagem de equações estruturais para cada perspectiva – de conflito e de interface positiva – separadamente.

4.2.1 Análise descritiva do conflito trabalho-família

Nesta seção são discutidos os resultados acerca da Escala de Conflito Trabalho e Família, composta por 16 assertivas que contemplam as naturezas de conflitos baseados em tempo, tensão e comportamento, bem como a bidirecionalidade entre trabalho e família. A discussão é ancorada nas premissas da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, por meio da qual Clark (2000) reafirmou que trabalho e família são dois domínios diferentes em que os

indivíduos atuam em diferentes papéis distintos - mutuamente incompatíveis -, mas cujos os domínios se influenciam mutuamente.

A análise, nessa seção intenta verificar a (in)existência de conflitos entre trabalho e família e quais as variáveis possuem relação com este constructo. Inicialmente, na Tabela 5 são apresentadas as médias, desvio padrão e coeficiente de variação das notas de 0 a 10 atribuídas pelos docentes para as assertivas que tratam do conflito entre trabalho e família. As assertivas com identificação TF e o respectivo número, se referem ao conflito da direção trabalho para família e a sua ordem no questionário. De forma similar, a identificação FT, se refere a direção do conflito da família para o trabalho.

Tabela 5 – Assertivas da Escala de Conflito Trabalho-Família

Escala de Conflito Trabalho-Família Variáveis/Assertivas	Análise Descritiva		
	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.

Considerando a direção do conflito do trabalho para a família, a assertiva que apresentou maior média (5,993 pontos) atribuída pelos docentes é a ‘TF1 - Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria’. Este resultado é aderente à possibilidade prevista na Teoria de Fronteiras Trabalho-Família (CLARK, 2000) de ocorrência de conflitos devido à influência de um domínio sobre o outro.

No entanto, ao se considerar o desvio padrão, que segundo Field (2009) é uma medida que aponta o quão bem a média representa os dados, considerando-se os dados da Tabela 5, aponta que para algumas assertivas os pontos de dados estão distantes da média, ocasionando assim, uma pequena flutuação devido às diferentes notas atribuídas às assertivas pelos docentes. Ao se analisar o coeficiente de variância, uma medida que indica a variabilidade dos dados, evidenciam também que para alguns itens, a dispersão foi maior.

A opinião dos participantes – que comentaram na parte final do instrumento da pesquisa sobre a interface trabalho-família em sua vida – aponta e corrobora, claramente, a afirmação deste item (TF1), como mostram as citações transcritas dos discursos:

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

[...] sinto que a profissão me tem exigido 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, principalmente, durante as madrugadas. Para o trabalho não interferir na minha rotina de mãe e de esposa, sacrifício meu sono e meu descanso [...] (DP7);

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

Trabalho muito. Me desligo da família. (DP17).

A execução de atividades do trabalho em casa, apontada pelos docentes, corrobora os apontamentos do estudo 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. Além disso, precisam lidar com pouco tempo para dedicar aos filhos e aos cônjuges (CARVALHO, 2009) e se sentem pressionados pelo tempo que dedicam a essas atividades (OLIVEIRA *et al.*, 2012).

Ao se analisar a direção do conflito da direção família para o trabalho, predominantemente, constata-se a ocorrência de médias menores quando comparadas à direção do trabalho para família (Tabela 5). A maior média atribuída pelos professores

(4,4338 pontos) se refere à assertiva ‘FT8 - Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho’. Greenhaus e Beutell (1985) apontam acerca da incompatibilidade das pressões dos papéis de trabalho e da família, que os comportamentos ambíguos exercidos por ambos os domínios não satisfaz nenhuma exigência, nem do trabalho, nem da família. Assim, os comportamentos usados em casa como calor humano, são diferentes dos comportamentos de expectativas de discrição e objetividade do trabalho (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), sendo, portanto, um fator de conflito entre os domínios.

Os apontamentos de participantes que comentaram ao final do instrumento acerca da interface trabalho-família, confirmam este resultado, conforme as transcrições dos discursos:

[...] As minhas experiências, administrando minha casa e educando meus filhos, são utilizadas na minha atividade profissional, mas o contrário não. (DP7);

Como já sou aposentada e resolvi continuar em um novo vínculo profissional encaro o trabalho de forma mais light, dando mais ênfase na minha família do que dava no início da carreira [...] (DP10);

Não há muita distinção entre os valores que sigo no trabalho e na família. Por outro lado, as habilidades e competências, podem ser bastante diferentes em cada um dos ambientes. (DP21).

Em síntese, os resultados da Escala de Conflito Trabalho-Família apontam que os docentes atribuíram notas maiores para a direção trabalho-família, indicando que os docentes avaliam que o conflito ocorre devido a atividades ou acontecimentos do trabalho que são percebidos como influenciadores em suas rotinas familiares.

4.2.1.1 Análise do conflito sob à modelagem de equações estruturais

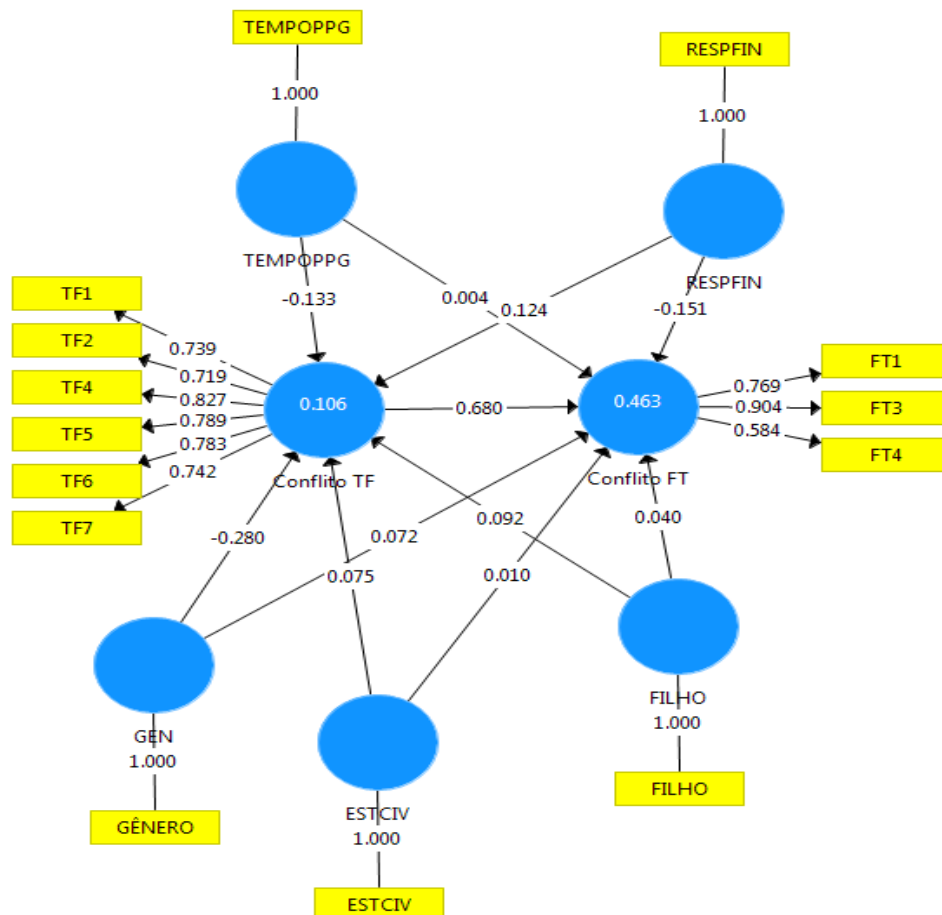
O exame simultâneo de uma série de relações, como possibilita a modelagem de equações estruturais ou *Structured Equation Modeling* (SEM), foi aplicado à Escala de Conflito Trabalho-Família considerando investigar o padrão de relações dos respondentes através dos constructos definidos e já ilustrados na Figura 9. Levando em conta as suposições da SEM, foram definidas as variáveis dependentes ou constructos endógenos: conflito do trabalho na família e conflito da família no trabalho, e as variáveis independentes ou constructos exógenos (tempo, tensão, comportamento e variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares) em ambas as direções de conflito.

Determinadas as variáveis dependentes e independentes, fez-se necessária a definição de um modelo de mensuração, no qual segundo Hair Junior *et al.* (2005), especificam-se quais

variáveis correspondem a cada constructo e os escores de variáveis latentes, que são então, empregados no modelo estrutural. As variáveis latentes, são parte da operacionalização de um constructo na SEM, que não pode ser diretamente medida, mas pode ser representada por um ou mais variáveis (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005).

No modelo de mensuração são especificadas as variáveis para cada constructo nos quais são definidas aquelas que indicam ou pertencem a um determinado constructo. A Figura 11 apresenta o modelo de mensuração definido para análise, considerando que houve a inclusão das variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares, para verificar a relação interdependente com o conflito trabalho-família.

Figura 11 – Modelo de mensuração completo de equações estruturais da escala de conflito trabalho-família



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme ilustrado na Figura 11, o diagrama de caminhos representa graficamente o conjunto das relações entre os constructos do modelo. Assim, segundo Hair *et al.* (2005) as setas retilíneas representam relações causais, apontando as variáveis independentes para as

respectivas variáveis dependentes, representando então relações específicas destes constructos, que são apresentados nas formas ovais.

Além do modelo de mensuração, a Figura 11 aponta ainda uma análise de caminhos, em que emprega correlações bivariadas para estimar as relações em um sistema de equações estruturais, feitas a partir de uma série de equações do tipo regressão (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005). Dessa forma, a construção do diagrama de caminhos de relações causais aponta que os fatores são as variáveis independentes e as assertivas são as variáveis dependentes, em que são considerados para a análise, as matrizes de correlação. Os coeficientes obtidos nessa matriz estão sempre em medidas padronizadas, variando de -1,0 a +1,0, além de que fornece estimativas de significância mais conservadores e não as superestimam.

Assim, considerando todas as definições para esta análise e os resultados obtidos (Figura 11), as variáveis independentes (constructos exógenos) que apresentaram cargas fatoriais descritoras destes constructos, apontaram escores superiores a 0,5, sendo que os valores menores, não foram considerados na definição deste modelo. Portanto, excluíram as variáveis TF3 e TF8, da direção de conflito do trabalho para família e as variáveis FT2, FT5, FT6, FT7 e FT8 da direção de conflito da família para o trabalho.

O conflito do trabalho para família, definido como constructo endógeno (variável dependente), apresentou relação com as seguintes variáveis independentes (constructos exógenos): TF1, TF4 e TF7 (tempo) e TF2, TF5 e TF6 (tensão). Já o conflito da família para o trabalho (constructo endógeno), apresentou relação com as seguintes variáveis independentes (constructos exógenos): FT1, FT3 (tempo) e FT4 (tensão), cujas cargas fatoriais obtidas no modelo de mensuração pela SEM são vistas na Tabela 6.

Tabela 6 – Cargas fatoriais do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho-família

	Conflito TF	Conflito FT
Conflito TF ← TF1	0,739	
Conflito TF ← TF2	0,719	
Conflito TF ← TF4	0,827*	
Conflito TF ← TF5	0,789	
Conflito TF ← TF6	0,783	
Conflito TF ← TF7	0,742	
Conflito FT ← FT1		0,769
Conflito FT ← FT3		0,904**
Conflito FT ← FT4		0,584

Fonte: Dados da pesquisa.

* TF4 - O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.

** FT3 - O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.

As cargas fatoriais de cada constructo (Tabela 6) enfatizam que eles são supostamente correlacionados, como apontado pelas setas retilíneas e também devido ao fato de que cada variável individual foi de certa forma, explicada por suas cargas fatoriais, apresentando escores maiores que 0,5. Em se tratando da direção de conflito do trabalho para família, a variável TF4 (tempo), apresentou maior carga fatorial (0,827); já em relação à direção de conflito família para o trabalho é a variável FT3 (tempo) que apresenta maior carga (0,904).

Apresentados os escores das cargas fatoriais de cada variável definida no modelo de mensuração, aponta-se, na Tabela 7, a variância e confiabilidade das variáveis do modelo, onde CC se refere à confiabilidade de constructo; AVE significa análise de variância extraída; e AC representa o alfa de Cronbach, dos dois constructos endógenos (extraídos da Tabela 6).

Tabela 7 – 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. Na Tabela 8 aponta-se a validade discriminante do modelo de mensuração de conflito.

Tabela 8 – Validade discriminante do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho-família

Constructos endógenos	Conflito FT	Conflito TF
Conflito família para trabalho	0,764	
Conflito trabalho para família	0,662	0,767

Fonte: Dados da pesquisa.

A validade discriminante resultante da raiz quadrada da AVE na equação estrutural define o grau em que as variáveis dos constructos medem com certa precisão, aquilo que eles

devem efetivamente mensurar (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005). O valor da validade discriminante neste estudo foi obtido pelo critério cruzado (*cross loading*), para que se entenda como os constructos são independentes um do outro. Assim, na ilustração da Figura 11, ao serem observadas as cargas dos constructos de conflito do trabalho para família (0,106) e conflito da família para o trabalho (0,463) e pelos resultados expostos na Tabela 6, nota-se que o valor da validade discriminante possui carga maior quando comparado com a correlação entre respectivos constructos, apresentada por setas retilíneas (0,680) no centro da Figura 11, sendo assim, portanto, um modelo válido.

Por último, procedeu-se à verificação da validade nomológica do modelo definido, com o objetivo de investigar a validade das relações entre os diferentes constructos (conflito do trabalho para família e conflito da família para o trabalho). Para tanto, o teste *t* foi utilizado, para avaliar as significâncias das correlações e regressões do modelo definido, através de uma rodada de *bootstrapping* com um total de 1000 subamostragens.

Neste estudo foram obtidas 136 respostas, e de acordo com Hair Junior *et al.* (2005) para a execução da modelagem de equações estruturais, o tamanho da amostra tem um papel fundamental na estimação e interpretação dos resultados. Segundo os autores, geralmente se aceita como tamanho mínimo da amostra para esta técnica de 100 a 150 ocorrências, e mesmo que não exista um tamanho amostral correto, amostras a partir de 200 ocorrências seria ideal somente para um modelo maior e mais complexo.

Como forma de processo de estimação da amostra, procedeu-se então à execução de *bootstrapping* de forma que a amostra original fosse delineada para atuar como a população considerando apenas para fins de amostragem. A Figura 12, visualizada na página seguinte, mostra os resultados da nova rodada do modelo de mensuração, considerando 1000 subamostras para esta execução. A partir da execução dessa rodada, houve um novo modelo de mensuração, cujos resultados são apresentados na Tabela 9.

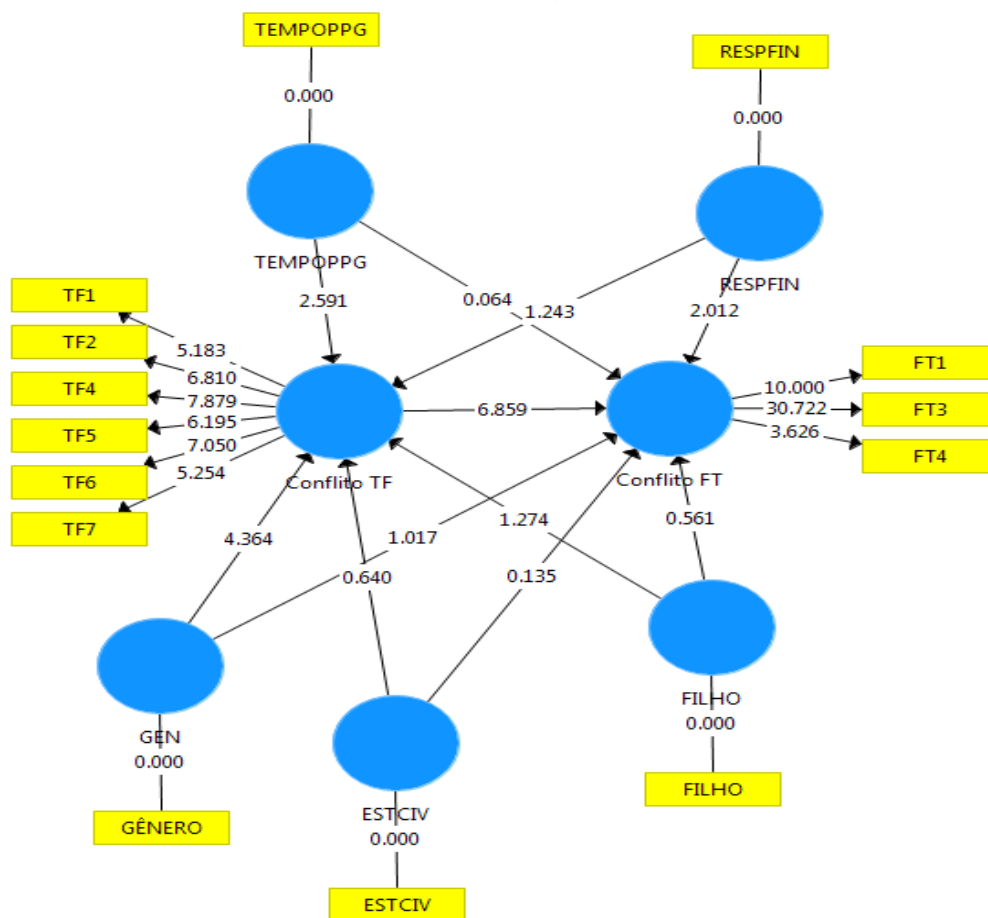
Tabela 9 - Resultado da análise *bootstrapping* do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho-família

	Carga Fatorial	Média	Desvio Padrão	Valor-t	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.

A Figura 12 ilustra 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, evidenciando os valores do teste *t* gerados e apontados anteriormente na Tabela 9.

Figura 12 – Resultado da análise *bootstrapping* do modelo de mensuração da escala de conflito trabalho-família



Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados sintetizados na Tabela 9, a partir do modelo de mensuração ilustrado na Figura 12, apontam as variáveis de ambos os constructos endógenos (conflito trabalho para família e conflito família para o trabalho) que geraram maiores escores. As variáveis confirmaram o modelo de mensuração definido anteriormente, apontando cargas fatoriais superiores a 0,5. As médias dos escores também foram relativamente altas. Enfatiza-se que nesta análise, as variáveis dependentes, ou constructos endógenos, apresentaram maiores

cargas fatorias para as assertivas TF4 de tempo (0,827) e FT3 de tempo (0,904), confirmando assim o modelo e os mesmos resultados já discutidos quando da primeira modelagem.

Assim, observando as cargas fatorias, as médias, e os valores de p , todas as variáveis apontadas apresentaram significância estatística (0,000). 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 a existência de conflito em ambas as direções, ou seja, a bidirecionalidade. Todos os valores do teste t são superiores a 1,96, indicando que 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.

Dessa forma, nota-se que as variáveis independentes TF1, TF2, TF4, TF5, TF6 e TF7 apresentaram valores do teste t maiores que 1,96 (Tabela 9), possuindo relação com o conflito do trabalho para a família, enquanto as variáveis FT1, FT3, e FT4 possuem relação com o conflito da família para o trabalho. Todas as variáveis deste modelo estão, portanto, significativamente relacionados com seus constructos, assim, há relação entre as variáveis e seus constructos.

Com relação às variáveis que refletem a interferência do trabalho na família, TF1, TF4 e TF7 se referem à natureza tempo. A variável TF7 (Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho) evidencia, de forma inequívoca, a ocorrência da interferência do trabalho na família: conforme apontam os resultados, os docentes da pós-graduação brasileira em Ciências Contábeis, participantes desta pesquisa, abdicam de passar o tempo com a família para se dedicarem aos afazeres do trabalho, como já fora confirmado por Borsoi (2012) ao citar que docentes desempenham suas atividades em ambiente familiar em horário noturno, finais de semana, feriados e também, têm pouco tempo para socializar dentro e fora do ambiente de trabalho.

As variáveis TF2, TF5 e TF6 de natureza tensão, possuem relação com o conflito do trabalho para família. São resultados aderentes ao que apontam Greenhaus e Beutell (1985) em que apontam que o conflito baseado na tensão indica que a pressão sofrida no desempenho de um papel profissional dificulta a execução, dentro dos níveis de desempenho desejados, do papel familiar, podendo ser percebidos o esgotamento, cansaço e estresse.

Os resultados confirmam então, que a atuação de um indivíduo em vários papéis afeta seu *work-life balance* devido às demandas e pressões oriundas de sua combinação (GREENHAUS; COLLINS; SHAW, 2003). Os relatos a seguir reforçam também a intensidade com que os docentes precisam se dedicar à sua atividade:

Tanto o trabalho quanto a família são importantes para mim, mas são aspectos distintos em minha vida, porque minha família não compreende toda a dedicação (tempo dedicado) à minha profissão. (DP5);

[...] 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).

Os discursos corroboram a afirmação de Santos (2008) que a carreira acadêmica é exigente em se tratando de tempo de dedicação e pelos inúmeros papéis profissionais que são executados para progressão na profissão. Dessa forma, para os docentes, a interdependência do trabalho e da família é intensa para eles. Por isso, mesmo que os docentes definam uma fronteira temporal ou física para dedicarem-se às suas atividades docentes, a estratégia não impede a percepção de conflito devido à permeabilidade de tempo e de espaço pela interferência do trabalho em ambiente familiar (CLARK, 2000; SANTOS, 2008).

Por último, as variáveis FT1 e FT3 de natureza de tempo e FT4 de natureza de tensão, possuem relação com constructo de conflito da família para o trabalho, pois apresentaram valores do teste *t* maiores que 1,96 e significância estatística (Tabela 9). De maneira similar aos resultados do constructo conflito do trabalho para família, as naturezas tempo e tensão são as causas para a relação de conflito dos docentes, em que relatam que atividades familiares interferem em atividades docentes. Os resultados são similares também com o estudo de Miryala e Chiluka (2012) que apontam que professores relatam não passar muito tempo com a família e que se sentem cansados e estressados.

Aguiar (2016) explica que a forma assumida de conflito baseado no tempo, pode estar acompanhada de uma sensação de estresse ou ansiedade, que são elementos que constituem o conflito baseado na tensão, o que pode levar o indivíduo a confundir empírica e conceitualmente as duas naturezas de conflito.

Relatados os resultados acerca da relação entre os constructos de conflitos e as variáveis que os caracterizam (tempo e tensão), para investigar se existe uma relação entre variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares, com os constructos endógenos (conflito do trabalho para família e conflito da família para o trabalho), foram gerados os coeficientes do modelo estrutural e o teste *t*, visualizados na Tabela 10.

Tabela 10 - Coeficientes do modelo estrutural e teste *t* dos constructos de conflito trabalho-família

Constructo	Variável	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
	Possui 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
	Possui 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.

Os resultados vistos na Tabela 10 tratam das relações de variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares, com os constructos de conflito. Ao se analisar o constructo endógeno (variável dependente) de conflito do trabalho para família (TF), somente a variável gênero apresentou associação negativa com o conflito nesta direção, pois foi a única variável a gerar *p-value* significativa. O comentário deixado por participantes no instrumento aplicado justifica este resultado:

[...] para o trabalho não interferir na minha rotina de mãe e de esposa, sacrificio 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 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).

Os relatos ilustram o que Oliveira *et al.* (2012) apontam com relação à pressão do trabalho e a sobrecarga de atividades, que afetam diretamente a vida profissional, sendo que seus resultados no trabalho, por conta da postergação de atividades pessoais, ocasionam até mesmo problemas de saúde mental e física.

Neste estudo, a associação negativa da variável ‘gênero’ ao conflito do trabalho na família, mesmo que fraca, reforça discussões já apresentadas em estudos anteriores sobre a existência de conflitos nessa direção: Matias, Andrade e Fontaine (2012) esclarecem que homens e mulheres acumulam diferentes papéis sociais e que ambos necessitam articular as interfaces. Também Santos (2008) assegura a interdependência da relação trabalho e família para homens e mulheres.

Dessa forma, o conflito é então percebido no desempenho de papéis familiares e profissionais em diversos momentos, sendo que a maternidade ou paternidade e o horário de trabalho, podem ser os principais pontos de conflito, como já atentavam Tausig e Fenwick (2001). Também Khallash e Kruse (2012) concordam que para se conseguir o *work-life balance*, devem ser levados em consideração, aspectos sobre a quantidade de horas trabalhadas, estresse, pressões fora do trabalho e também os aspectos de maternidade/paternidade.

Considerando o constructo de conflito família para o trabalho (FT), nenhuma variável – sociodemográfica, ocupacional e familiar apresentou ser significativa estatisticamente. Infere-se que a não associação do estado civil ou também do gênero dos docentes para este constructo – conflito da família para trabalho -, pode ser justificada pela relação entre os cônjuges, que quando é recíproca e há compartilhamento de emoções e opiniões, a percepção de conflito é amenizada, como já assegurara Santos (2008). Ter suporte familiar facilita a dedicação e tempo necessários ao trabalho docente e, como afirma DP6 sobre o suporte familiar: “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”.

De maneira geral, apesar de as variáveis (sociodemográfica: estado civil; ocupacional: tempo de docência em PPG e familiares: maternidade e paternidade e responsabilidade financeira pela manutenção da família) apresentarem relação, positiva ou negativa com os constructos, não se mostraram estatisticamente significativas. Os resultados do modelo estrutural da escala de conflito trabalho-família são vistos na Tabela 11

Tabela 11 - Resultado do modelo estrutural da escala de conflito trabalho-família

	R ²	R ² ajustado	f ²	Gof
Conflito família para trabalho	0,463	0,437		0,353
Conflito trabalho para família	0,106	0,072	0,769	0,081

Fonte: Dados da pesquisa.

É possível verificar a significância de coeficientes estimados (Tabela 11), onde o coeficiente geral de determinação (R²) calculado é semelhante ao coeficiente da regressão múltipla (HAIR JÚNIOR *et al*, 2005). Segundo os autores, o valor avalia a porção da variância das variáveis endógenas, explicada pelo modelo estrutural. Se o valor gerado for muito grande, o modelo necessita de ação corretiva: é considerado bom até o valor de 0,8.

Com relação ao constructo de conflito da família para o trabalho, a partir dos resultados vistos na Tabela 11, nota-se que 46,3% das variáveis independentes explicam as

dependentes, possuindo poder de grande explicação. Quanto ao constructo de conflito do trabalho para família, as variáveis independentes explicam 10,6% das variáveis dependentes, sendo definido, portanto, um poder de média explicação. O GoF, uma média geométrica da análise de variância extraída dos R^2 , é um escore que aponta a qualidade global do modelo ajustado, sendo ideal que apresente valor maior de 0,36. Assim, somente o constructo de conflito trabalho para família (GoF= 0,353) apresentou escore aproximado ao ideal, apontando que foi adequado ao modelo de mensuração. Por fim, o f^2 , definido como indicador de Cohen, avalia quanto cada constructo é útil para o modelo definido, tendo apresentado o valor de 0,769, considerado como de grande importância para o ajuste geral do modelo.

Os resultados obtidos por meio das respostas à Escala de Conflitos Trabalho-Família aplicada aos docentes, identificaram, portanto, a existência de conflito entre os domínios trabalho e família. As variáveis de tempo e tensão (constructos endógenos) apontaram se relacionar com o constructo exógeno da direção de conflito do trabalho para a família com maior associação, como aponta os resultados dos testes t e valores de p (Tabela 9). Visto isso, as naturezas de tempo e tensão quando relacionadas ao conflito do trabalho para a família, influenciam no *work-life balance* dos docentes investigados.

Após a discussão da natureza conflituosa da relação trabalho-família no *work-life balance* docente, na sequência são apresentadas discussões acerca da interface positiva entre trabalho e família.

4.2.2 Análise descritiva da interface positiva entre trabalho e família

Nesta seção são apresentados e discutidos os resultados acerca da Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família, composta por 19 assertivas, com caráter bidirecional e quatro dimensões intrínsecas a essa relação: enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização. A análise discute a (in)existência de interface positiva entre trabalho e família, bem como identifica quais as variáveis possuem relação com este constructo. Os conceitos abordados pelas assertivas, na escala, têm sido utilizados para evidenciar as vantagens que a participação nos domínios trabalho e família representam e/ou contribuem para os aspectos positivos dessa relação.

Na Tabela 12 apontam-se as médias, desvio padrão e coeficiente de variação das notas de 0 a 10 atribuídas pelos docentes para as assertivas que tratam da interface positiva entre trabalho e família. As assertivas com identificação IPTF e o respectivo número, se referem à

interface positiva do trabalho para família e a sua ordem de apresentação no questionário. De forma similar, a identificação IPFT, se refere à interface positiva da família no trabalho.

Tabela 12 – Assertivas da Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família

Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família	Análise Descritiva		
Variáveis/Assertivas	Média	Desvio Padrão	C. V.
IPTF1 - Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar.	5,2029	5,4360	104,48%
IPTF2 - As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões pessoais e práticas em casa.	5,5478	5,4429	98,11%
IPTF3 - Os valores desenvolvidos no trabalho me tornam um membro melhor da minha família.	8,0529	5,7701	71,65%
IPTF4 - Por causa do meu trabalho, eu me sinto capaz de ver os problemas familiares sob diferentes perspectivas.	8,7397*	8,1899	93,71%
IPTF5 - Cumprir as responsabilidades familiares se torna mais fácil através do uso de comportamentos utilizados no trabalho.	7,8235	5,7938	74,06%
IPTF6 - As habilidades que uso no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões familiares.	7,4081	5,8876	79,48%
IPTF7 - O meu envolvimento no trabalho me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	7,3493	5,1024	69,43%
IPTF8 - O meu envolvimento no trabalho me ajuda a me sentir preenchido(a) como pessoa e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	7,6654	5,8341	76,11%
IPTF9 - Eu aplico valores do meu local de trabalho em situações familiares.	7,0588	5,9774	84,68%
IPFT1 - Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho.	7,5904	5,2077	68,61%
IPFT2 - O meu envolvimento na família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um(a) trabalhador(a) melhor.	8,2184	5,6967	69,32%
IPFT3 - O meu envolvimento na família faz-me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um(a) trabalhador(a) melhor.	8,0529	5,7701	71,65%
IPFT4 - Valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho.	8,7397	8,1899	93,71%
IPFT5 - O 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.	7,8235	5,7938	74,06%
IPFT6 - Por causa das coisas que aprendo no ambiente familiar, eu também desenvolvo melhor meus contatos sociais no trabalho.	7,4081	5,8876	79,48%
IPFT7 - Comportamentos exigidos na minha vida familiar levam a comportamentos que me ajudam no trabalho.	7,3493	5,1024	69,43%
IPFT8 - O meu envolvimento na família me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um(a) trabalhador(a) melhor.	7,6654	5,8341	76,11%
IPFT9 - As habilidades que eu uso em casa me ajudam a lidar melhor com os problemas do trabalho.	7,0588	5,9774	84,68%
IPFT10 - Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho.	8,8309**	5,6746	64,26%

Fonte: Dados da pesquisa.

* IPTF4 - Por causa do meu trabalho, eu me sinto capaz de ver os problemas familiares sob diferentes perspectivas.

** IPFT10 - Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho.

Na direção da interface positiva do trabalho para família (IPTF), quando se considera o desvio padrão (Tabela 12), verifica-se que para algumas assertivas a pontuação atribuída

pelos docentes encontra-se próxima aos extremos (escala de 0 a 10). Constatação similar é feita em relação ao coeficiente de variância, que também apresenta dispersão maior para alguns itens, (por exemplo, IPTF1 – C.V.: 104,48%). A assertiva IPTF4 apresentou maior nota atribuída pelos docentes, com média de 8,7397 pontos (Tabela 12), apontando a facilitação proporcionada pelo trabalho para que o docente ‘veja’ seus problemas familiares sob diferentes perspectivas. Sobre essa assertiva, o comentário de um/uma respondente ao final do questionário, confirma a dimensão ‘valorização’ proporcionada pela interface positiva do trabalho na família, visto que altera sua capacidade psicológica de analisar os problemas relacionados a um domínio sob diferentes perspectivas em função da participação em outro domínio.

Como ser humano adoto princípios universais de atitudes concretas, tanto no trabalho e no meio familiar, ou seja, tenho uma única personalidade para levar a vida, integridade, [...] respeito, honestidade, ética e concretude no comportamento de professor, profissional e familiar (DP13).

Dessa forma, ao se considerar os aspectos positivos que a interface trabalho-família sugere, na direção trabalho para família, as notas atribuídas pelos docentes a este item corroboram com estudos anteriores de Barnett e Hyde (2001) e Carlson et al. (2006), que entendem que o acúmulo de papéis pode trazer aos indivíduos benefícios profissionais.

Ao se considerar a direção da interface positiva da família para o trabalho (IPFT10), a assertiva sobre o fato de que estar feliz em casa melhora o estado de espírito do/da docente no trabalho, apresentou a maior média (8,8309) da nota atribuída pelos docentes, em escala contínua de 0 a 10 (Tabela 12). Docentes que opinaram ao final do questionário sobre a interface trabalho-família em sua vida, confirmam a alta pontuação deste item, conforme as transcrições:

Considero o convívio familiar essencial para a atuação profissional. (DP10);

Minha família está satisfeita com a minha profissão. (DP4);

Quando consigo ter mais tempo para minha família, me sinto mais feliz no trabalho [...] (DP12);

Ter uma vida familiar equilibrada é importante e é um fator positivo. (DP15).

Os resultados apontam então que o engajamento de múltiplos papéis pode ocasionar benefícios para os indivíduos também acerca de aspectos familiares (BARNETT; HYDE, 2011). Além disso, a perspectiva desse acúmulo de papéis reflete a característica de enriquecimento, em que recursos gerados em um domínio, por exemplo na família,

proporcionam melhor qualidade de vida profissional (GREENHAUS; POWELL, 2016). Dessa maneira, se a qualidade de vida está positivamente relacionada com a satisfação com a vida, então o indivíduo está satisfeito no trabalho, como afirmam Keeney *et al.* (2013).

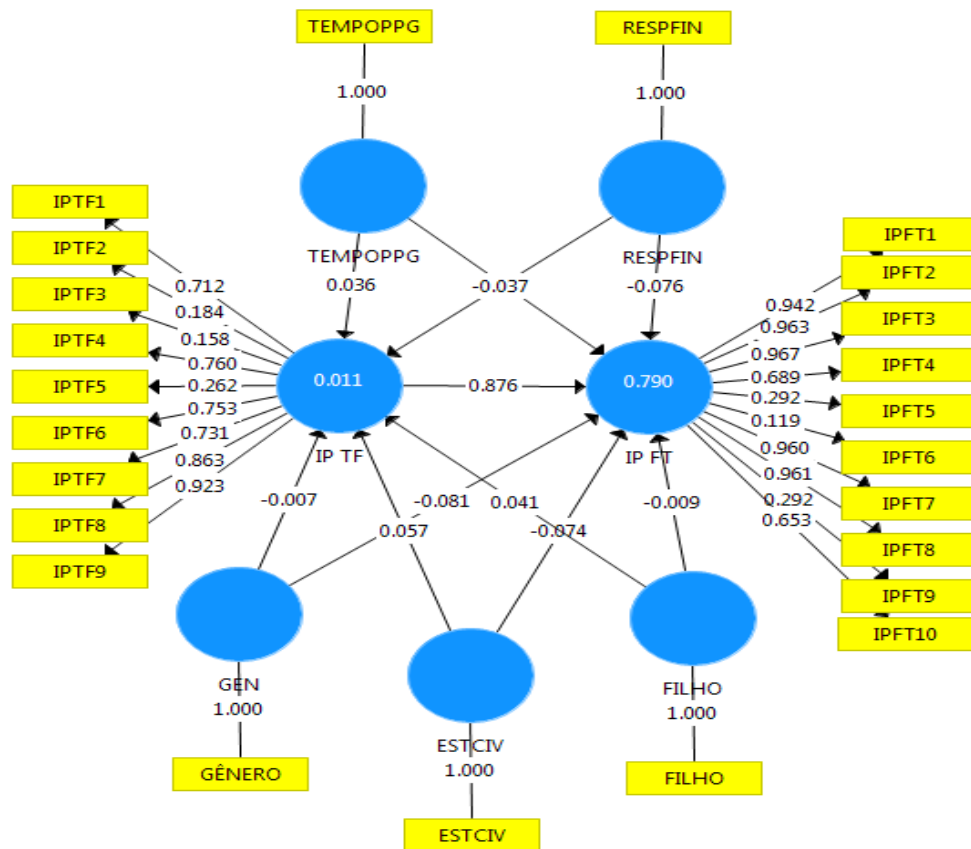
Os resultados obtidos apontam que os docentes atribuíram maior pontuação às variáveis do constructo interface positiva da família para o trabalho, ou seja, os/as docentes que participaram da pesquisa consideram que a família proporciona consequências positivas à sua atuação em papéis profissionais.

4.2.2.1 Análise da interface positiva sob à modelagem de equações estruturais

A execução da modelagem de equações estruturais, nessa seção, foi realizada para o exame de uma série de relações simultaneamente. Considerando investigar o padrão de relações dos docentes participantes e levando em conta os constructos definidos (enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização) para a Escala de Interface Positiva já apresentados anteriormente na Figura 10, foram definidas como variáveis dependentes ou constructos endógenos: interface positiva do trabalho na família e interface positiva da família no trabalho; as variáveis independentes ou constructos exógenos são: enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização, além das variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares para ambas as direções de interface positiva.

Após, procedeu-se à definição do modelo de mensuração utilizando-se a análise fatorial confirmatória para validação dos constructos do modelo, conforme a representação pictórica ou diagrama de caminhos apresentada na Figura 13. Especificadas as variáveis para cada constructo, evidenciando quais pertencem ou indicam determinado constructo, o diagrama foi executado através do *software SmartPLS 3.0*. A Figura 13 aponta uma análise de caminhos, em que emprega correlações bivariadas para estimar as relações em um sistema de equações estruturais, feitas a partir de equações do tipo regressão.

Figura 13 - Modelo de mensuração completo de equações estruturais da escala de interface positiva entre trabalho e família



Fonte: Dados da pesquisa.

As cargas fatoriais geradas pelo modelo de mensuração da escala de interface positiva entre trabalho e família são visualizadas na Tabela 13.

Tabela 13 - Cargas fatoriais do modelo de mensuração da escala de interface positiva entre trabalho e família

	Interface Positiva TF	Interface Positiva FT
IPTF←IPTF1	0,712	
IPTF←IPTF2	0,184	
IPTF←IPTF3	0,158	
IPTF←IPTF4	0,760	
IPTF←IPTF5	0,262	
IPTF←IPTF6	0,753	
IPTF←IPTF7	0,731	
IPTF←IPTF8	0,863	
IPTF←IPTF9	0,923	
IPFT←IPFT1		0,942
IPFT←IPFT2		0,963
IPFT←IPFT3		0,967
IPFT←IPFT4		0,689
IPFT←IPFT5		0,292
IPFT←IPFT6		0,119

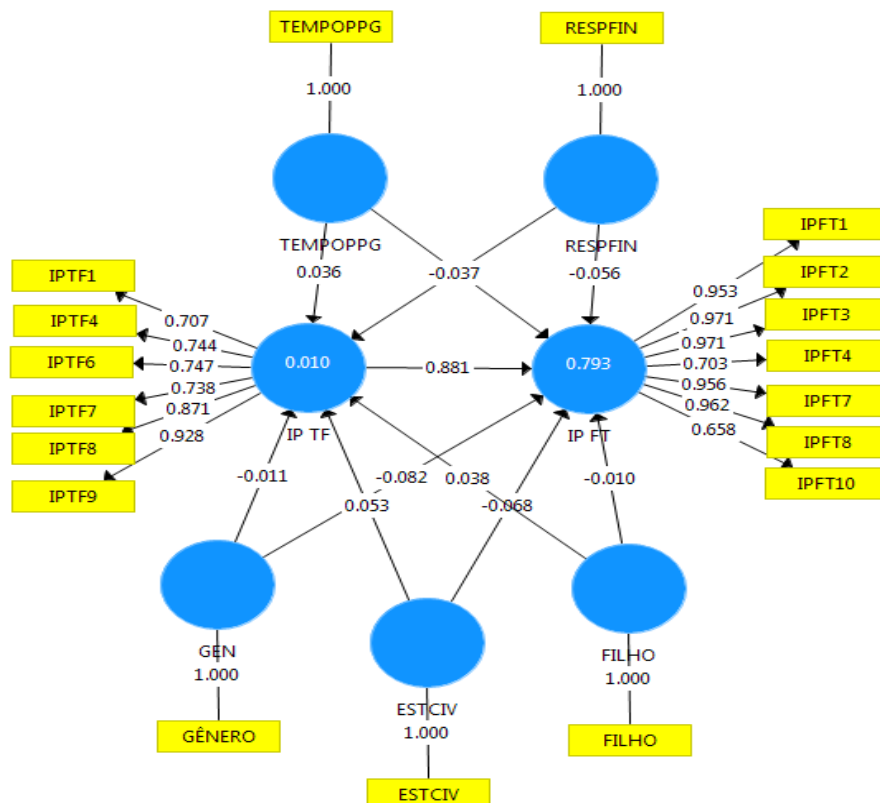
IPFT←IPFT7	0,960
IPFT←IPFT8	0,961
IPFT←IPFT9	0,292
IPFT← IPFT10	0,653

Fonte: Dados da pesquisa.

As cargas fatoriais apontam que há variáveis que devem ser excluídas do modelo por apresentarem escores inferiores a 0,5. Dessa forma, no constructo interface positiva do trabalho na família foram excluídas as variáveis IPTF2, IPTF3, IPTF5. No constructo interface positiva da família no trabalho foram excluídas as variáveis IPFT5, IPFT6 e IPFT9.

Com a exclusão de variáveis cuja carga fatorial foi menor que 0,5, novo modelo de mensuração ajustado foi definido, como ilustra a Figura 14, indicando a validade das variáveis para os constructos apresentados cujas as cargas fatoriais observáveis superiores a 0,5 asseguram a medida do modelo. A interface positiva do trabalho na família (constructo endógeno ou variável dependente), apresentou relação com os seguintes constructos exógenos (variáveis independentes): IPTF1, IPTF4, IPTF6 (facilitação), IPTF7 (*spillover* positivo), IPTF8 (enriquecimento) e IPTF9 (valorização).

Figura 14 - Modelo de mensuração ajustado de equações estruturais da escala de interface positiva entre trabalho e família



Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação ao constructo endógeno interface positiva da família no trabalho, as variáveis independentes que apresentaram relação com a variável dependente foram: IPFT1 (valorização), IPFT2, IPFT3, IPFT8 e IPFT10 (*spillover* positivo) IPFT4 (valorização) e IPFT7 (enriquecimento). Na Tabela 14 são apontadas as cargas fatoriais dos constructos ressaltando que eles estão supostamente correlacionados, como mostra as setas retilíneas (Figura 15), onde cada variável individual foi explicada por suas cargas fatoriais, com escores maiores que 0,5.

Tabela 14 - Cargas fatoriais do modelo de mensuração ajustado da escala de interface positiva entre trabalho e família

	Interface Positiva TF	Interface Positiva FT
IPTF ← IPFT1	0,707	
IPTF ← IPFT4	0,744	
IPTF ← IPFT6	0,747	
IPTF ← IPFT7	0,738	
IPTF ← IPFT8	0,871	
IPTF ← IPFT9	0,928*	
IPFT ← IPFT1		0,953
IPFT ← IPFT2		0,971**
IPFT ← IPFT3		0,971***
IPFT ← IPFT4		0,703
IPFT ← IPFT7		0,956
IPFT ← IPFT8		0,962
IPFT ← IPFT10		0,658

Fonte: Dados da pesquisa.

* IPTF9 – Eu aplico valores do meu local de trabalho em situações familiares.

** IPFT2 – O meu envolvimento na família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.

*** IPTF3 – O meu envolvimento na família faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.

Nota-se, quanto ao constructo endógeno de interface positiva do trabalho na família (Tabela 14), que a variável IPTF9 (valorização) apresentou maior carga fatorial (0,928). Ao se investigar a variável dependente interface positiva da família no trabalho, as variáveis que apresentaram maiores cargas fatoriais foram: IPFT2 e IPFT3 (*spillover* positivo) com escores idênticos de 0,971. Após evidenciadas as cargas fatoriais das variáveis dos constructos definidos no modelo de mensuração ajustado da escala de interface positiva entre trabalho e família, resumiram-se na Tabela 15 a variância e confiabilidade das variáveis do modelo de mensuração ajustado.

Tabela 15 - Variância e confiabilidade das variáveis do modelo de mensuração ajustado da escala de interface positiva entre trabalho e família

Constructos endógenos	Confiabilidade do Constructo (CC)	Análise da Variância Extraída (AVE)	Alfa de Cronbach (AC)
Interface positiva do trabalho na família	0,910	0,629	0,885
Interface positiva da família no trabalho	0,964	0,795	0,953

Fonte: Dados da pesquisa.

Na análise dos escores de CC, AVE e AC dos dois constructos endógenos vistos na Tabela 15, verifica-se que para ambos os constructos, os escores de CC, que medem a confiabilidade das variáveis foram considerados válidos, pois foram superiores a 0,5. Para a AVE, ambos os constructos também apresentaram valores considerados válidos, apontando confiabilidade da quantia de variância das variáveis explicada pelo constructo latente. Ao considerar o alfa de Cronbach utilizado para investigar a confiabilidade para um conjunto de duas ou mais variáveis de constructos, os escores obtidos apresentaram alta confiabilidade. Na Tabela 16 aponta-se a validade discriminante do modelo de mensuração de interface positiva, cujo valor foi obtido a partir da raiz quadrada do valor da AVE.

Tabela 16 - Validade discriminante do modelo de medida da escala de interface positiva entre trabalho e família

Constructos endógenos	Interface positiva da família no trabalho	Interface positiva do trabalho na família
Interface positiva do trabalho na família	0,899	
Interface positiva da família no trabalho	0,871	0,793

Fonte: Dados da pesquisa.

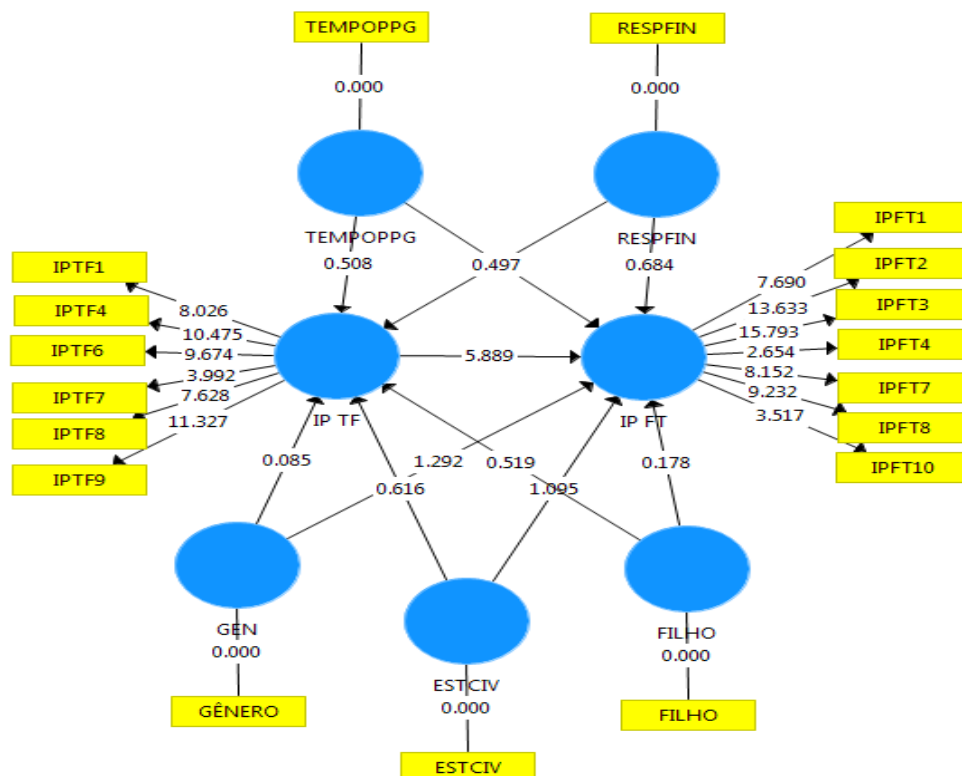
A validade discriminante na modelagem de equações estruturais define o grau em que as variáveis dos constructos medem com precisão aquilo que devem efetivamente mensurar (HAIR JÚNIOR *et al*, 2005). O valor da validade discriminante foi obtido pelo critério cruzado (*cross loading*), de forma que se compreenda como os constructos são independentes um do outro. Mediante a análise visual da Figura 15, verifica-se que para o constructo de interface positiva do trabalho para a família o valor das cargas foram de 0,010 e para o constructo de interface positiva da família para o trabalho a carga foi 0,793. Dessa maneira, o escore da validade discriminante gerado, possui carga superior quando comparados com a correlação (0,881) entre os respectivos constructos representados por setas retilíneas no centro da Figura 15, sendo então, um modelo válido.

O último procedimento estatístico realizado, cujos resultados foram apresentados na Tabela 16, verificou a validade nomológica do modelo definido para a escala de interface

positiva entre trabalho e família, a fim de investigar a validade das relações entre os diferentes constructos. Dessa forma, foi analisado o teste t para verificar essa validade através de uma rodada de *bootstrapping* com 1000 subamostras, para que a amostra inicial fosse delineada com o propósito de atuar como a população. A Figura 15 aponta os resultados da nova rodada do modelo de mensuração, cujos escores são apontados na Tabela 17, posteriormente.

De forma geral, verifica-se pela Figura 15, que para todas as variáveis (constructos exógenos) possuem valores do teste t superiores a 1,96, o que indica que todas as relações entre as variáveis mensuradas e as latentes possuem cargas significativas, sustentando e legitimando o modelo.

Figura 15 - Resultado da análise *bootstrapping* do modelo de mensuração ajustado da escala de interface positiva entre trabalho e família



Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 17 são compilados os resultados estatísticos desta análise. As variáveis de ambos os constructos endógenos (variáveis dependentes) de interface positiva do trabalho para casa e interface positiva da família para o trabalho, se mostraram serem estaticamente significantes, conforme seus p -value (Tabela 17). Assim, as variáveis confirmaram o modelo de mensuração definido anteriormente, antes da execução do *bootstrapping*, ressaltando que

geraram cargas fatoriais superiores a 0,5 e que as médias de todas as variáveis de ambos os constructos endógenos, foram relativamente altas. Observa-se ainda que todos os valores do teste *t* são superiores a 1,96, indicando 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.

Tabela 17 - Resultado da análise *bootstrapping* do modelo de medida da escala de interface positiva entre trabalho e família

	Carga fatorial	Média	Desvio Padrão	Valor-t	p-value
IPTF ← IPTF1	0,707	0,751	0,088	8,026	0,000
IPTF ← IPTF4	0,744	0,780	0,071	10,475	0,000
IPTF ← IPTF6	0,747	0,809	0,077	9,674	0,000
IPTF ← IPTF7	0,738	0,699	0,185	3,992	0,000
IPTF ← IPTF8	0,871	0,832	0,114	7,628	0,000
IPTF ← IPTF9	0,928	0,882	0,082	11,327	0,000
IPFT ← IPFT1	0,953	0,877	0,124	7,690	0,000
IPFT ← IPFT2	0,971	0,930	0,071	13,633	0,000
IPFT ← IPFT3	0,971	0,936	0,061	15,793	0,000
IPFT ← IPFT4	0,703	0,616	0,265	2,654	0,008
IPFT ← IPFT7	0,956	0,885	0,117	8,152	0,000
IPFT ← IPFT8	0,962	0,901	0,104	9,232	0,000
IPFT ← IPFT10	0,658	0,608	0,187	3,517	0,000

Fonte: Dados da pesquisa.

Todas as variáveis (constructos exógenos) que apresentaram relação com os constructos endógenos da interface positiva entre trabalho e família em ambas as direções, mostraram que para os docentes investigados, todas as dimensões (enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização), estão relacionados à existência da interface positiva para estes indivíduos.

Na análise da modelagem de equações estruturais para a escala de interface positiva entre trabalho e família, observando as cargas fatoriais e *p-value* de todas as variáveis independentes, observa-se que a variável IPTF9 com carga 0,928, da dimensão ‘valorização’, apresentou maior relação com o constructo de interface positiva do trabalho para família. Com relação ao constructo de interface positiva da família para o trabalho, as variáveis que apresentaram maior relação com o constructo foram: IPFT2 (0,971) e IPFT3 (0,971), ambas da dimensão de *spillover* positivo.

Quanto à direção de interface positiva do trabalho na família, os resultados apontam que os docentes aplicam valores do local de trabalho em situações familiares, de modo que sob a perspectiva dos docentes, estes/estas adquirem recursos e experiências em casa, que servem como base para desempenhar desafios no trabalho, em consonância com Aguiar

(2016) que afirma que na dimensão ‘valorização’ os recursos e experiências adquiridos em um domínio são benéficos para o desempenho frente aos desafios de outro domínio.

As variáveis IPTF1, IPTF4, IPTF6, IPFT7, IPTF8 e IPTF9 possuem relação com o constructo de interface positiva do trabalho para a família. Já as variáveis IPFT 1, IPFT2, IPFT3, IPFT4, IPFT7, IPFT8 e IPFT10 possuem relação com o constructo de interface positiva da família para o trabalho. Dessa forma, todas as variáveis deste modelo estão estatisticamente relacionadas com seus constructos, como Hair Junior *et al.* (2005) ensina que deve ocorrer para se confirmar a relação entre as variáveis e seus constructos.

As variáveis IPTF1, IPTF4 e IPTF6 (facilitação), IPFT7 (*spillover* positivo), IPTF8 (enriquecimento) e IPTF9 (valorização) possuem relação com a interface positiva do trabalho para a família. Estas variáveis dizem respeito ao envolvimento do indivíduo com o trabalho, o qual pode afetar seu humor refletindo então no convívio familiar. Assim, conforme Greenhaus e Powell (2006) e Altoé e Voese (2018), o apoio percebido de supervisores ou colegas de trabalho, são condições que podem levar a sensações de motivação, bem-estar e satisfação, colaborando então para seu *work-life balance*.

Na perspectiva do enriquecimento, os resultados apontaram um resultado positivo ocasionado por experiências e habilidades adquiridas no trabalho que favorecem o desempenho na família, corroborando discussões de Carlson *et al.* (2006) e Aguiar (2016). Dessa forma, o acúmulo de papéis desempenhados pelos docentes na pós-graduação não é necessariamente prejudicial e corrobora as análises sobre a natureza positiva da relação trabalho e família de Barnett e Hyde (2001).

Com relação ao constructo de interface positiva da família para o trabalho possuem relação com este, as variáveis IPFT1 e IPFT4 (valorização), IPFT2, IPFT3, IPFT8 e IPFT10 (*spillover* positivo) e IPFT7 (enriquecimento). De acordo com essas variáveis, os docentes consideram que o apoio e convivência familiar são necessários para sua atuação profissional, reforçando que quando recebem o apoio da família, se sentem mais contentes em casa refletindo então, esse sentimento, no ambiente de trabalho. O afeto, característica da dimensão enriquecimento, que enfatiza que o engajamento em um domínio resulta em uma atitude ou estado emocional positivo que ajuda o indivíduo a ser melhor no outro domínio (AGUIAR, 2016) é percebido no comentário do DP12: “Quando consigo ter mais tempo para minha família, me sinto mais feliz no trabalho [...]”. A valorização e *spillover* positivo também estão implícitos nos comentários dos/das docentes.

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 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);

Consigo compartilhar bem o que faço no trabalho com minha família e vice-versa (DP14).

Os resultados então são similares aos achados de pesquisas anteriores que mostram que o apoio da família resulta em satisfação no trabalho e compromisso afetivo com a organização, trazendo como consequência positiva também o aumento da satisfação pessoal (ALLEN, 2001; KOSSEK *et al.*, 2011). Além disso, comprometimento com a família e aspectos pessoais são definidos como fatores explicativos do *work-life balance* (ALTOÉ, 2014; ALTOÉ; VOESE, 2018). Cabe ressaltar que o engajamento de papéis e o seu possível acúmulo, pode acarretar benefícios para os docentes, de ambos os gêneros, visto que observando pela ótica da perspectiva enriquecedora, os docentes possuem experiências e habilidades desenvolvidas na família que os auxiliam no desempenho das atividades da docência.

Por fim, após apontados os resultados acerca das relações entre variáveis independentes e seus constructos endógenos, com o objetivo de pesquisar se existe relação de variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares com os constructos da interface positiva entre trabalho e família, procedeu-se à execução dos coeficientes do modelo estrutural e teste *t*, cujos resultados são apresentados na Tabela 18:

Tabela 18 - Coeficientes do modelo estrutural e teste *t* da escala de interface positiva entre trabalho e família

Constructo		Carga fatorial	Média	Desvio Padrão	Valor-t	p-value
Interface positiva do trabalho para família	Estado civil	0,053	0,076	0,085	0,616	0,538
	Possui filhos	0,038	0,031	0,073	0,519	0,604
	Gênero	-0,011	0,028	0,129	0,085	0,933
	Tempo de atuação em PPG	0,036	0,039	0,071	0,508	0,611
	Responsabilidade financeira	-0,037	-0,043	0,075	0,497	0,619
Interface positiva da família para o trabalho	Estado civil	-0,021	-0,022	0,086	0,250	0,803
	Possui filhos	0,023	0,002	0,085	0,273	0,785
	Gênero	-0,092	-0,048	0,125	0,730	0,465
	Tempo de atuação em PPG	-0,049	-0,068	0,069	0,711	0,478
	Responsabilidade financeira	-0,089	-0,130	0,083	1,067	0,286

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados (Tabela 18) apontam que apesar da relação das variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares com os constructos de interface positiva para

algumas variáveis, em alguns casos com associação negativa, não é possível considerar tal relação já que o modelo não conseguiu garantir a significância estatística (p -value superiores a 0,05). Finalmente, na Tabela 19 sumariza-se o resultado do modelo estrutural da escala de interface positiva entre trabalho e família.

Tabela 19 - Resultado do modelo estrutural da escala de interface positiva entre trabalho e família

	R ²	R ² ajustado	f ²	Gof
Interface positiva da família para o trabalho	0,793	0,784		0,707
Interface positiva do trabalho para a família	0,010	-0,029	3,714	0,008

Fonte: Dados da pesquisa.

Mediante a significância dos coeficientes estimados no modelo estruturado (Tabela 19), verifica-se quanto ao constructo de interface positiva da família para o trabalho, que as variáveis independentes conseguiram explicar 79,3% das variáveis dependentes, apontando grande poder de explicação do modelo estrutural. No entanto, ao analisar a interface positiva do trabalho para a família, somente 10% das variáveis explicaram o constructo, o que significa baixo poder de explicação. Entende-se que este baixo valor explicativo pode ter ocorrido pela existência de outras variáveis presentes no cotidiano dos professores que porventura, não foram analisadas neste estudo.

O f² ou Indicador de Cohen aponta quanto os constructos são úteis para o ajuste do modelo, sendo que o escore obtido apresentou valor de 3,714, ou seja, os constructos são importantes para o modelo definido. Ao se analisar o valor de GoF, o primeiro constructo (interface positiva do trabalho para a família) foi relativamente melhor (0,707) que para o segundo (0,008) de interface positiva da família para o trabalho. Isso significa que o primeiro constructo possui maior importância para o ajuste geral do modelo a fim de obtenção de melhor qualidade global.

Conforme os resultados obtidos pela Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família (AGUIAR, 2016) aplicada aos docentes, verifica-se a existência de uma interface positiva entre os domínios trabalho e família. Além disso, percebe-se que as variáveis de enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização, têm relação com a direção de interface positiva do trabalho para família. De forma similar, ao se considerar a direção de interface positiva da família para o trabalho, também as variáveis de enriquecimento, *spillover* positivo e facilitação se relacionam com o constructo.

É possível verificar, portanto, que de acordo com a Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, quando há boa relação e apoio familiar, há mitigação de conflito, refletindo então no *work-life balance* dos docentes. De forma análoga aos resultados do estudo de Aguiar (2016), os achados dessa pesquisa apontam para o fato de que as percepções sobre os benefícios provenientes do acúmulo de papéis superam as percepções de conflitos ou prejuízos causados por esse mesmo acúmulo, prevalecendo a interface positiva no *work-life balance*.

A partir da discussão dos resultados obtidos através das análises das escalas do instrumento de pesquisa aplicado aos docentes é possível tecer considerações acerca da problemática investigada nesta pesquisa, qual seja: Qual a relação das variáveis de conflito e da interface positiva da perspectiva trabalho e família com o *work-life balance* de docentes atuantes em programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis do Brasil, sob à luz da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família? Tais considerações, na forma de discussão, é o que se apresenta no capítulo a seguir.

4.3 Análise de resultados à luz da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família

Com o objetivo específico de discutir a natureza conflituosa e/ou positiva do *work-life balance* docente na perspectiva das dimensões física, temporal e psicológica à luz da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, apontam-se os resultados obtidos ao, discutindo-os conforme o embasamento teórico.

Inicialmente, os resultados obtidos pela análise descritiva do conflito apontaram sua existência nas naturezas de tempo e tensão, conforme apontam os resultados das assertivas TF1, TF6 e TF7, a partir das médias atribuídas a cada uma delas: 5,9993, 5,4559 e 5,8133 em uma escala contínua de 0 a 10. Dessa forma, entende-se que as fronteiras temporal e física, definida pelos docentes entre os domínios trabalho e família, são permeáveis.

Nesse sentido, mesmo que os docentes definam fronteiras para que se atinja um equilíbrio entre a vida familiar e profissional, a partir do momento que eles levam trabalho para casa ou conversem sobre assuntos profissionais no âmbito familiar, a fronteira física então, se torna permeável.

Além da fronteira física, a fronteira temporal também é afetada, sendo flexível, já que o docente não define mais o horário que está executando atividades profissionais no ambiente familiar, além de que houveram relatos que também dedicam horário noturno, madrugadas e até mesmo finais de semana, ou seja, momentos que não são seus horários de trabalho, mas que mesmo assim, dedicam horas à essas atividades. Assim, conforme os resultados da

perspectiva de conflito, na natureza de tempo (assertiva TF1 - maior média atribuída: 5,9993) e sua associação com a Teoria de Fronteiras, os docentes atravessam constantemente os domínios trabalho e família, afetando as fronteiras temporal e física definidas por eles. Isso porque, a necessidade de conciliar tais domínios é intensa, pois os docentes levam trabalho para casa e também precisam cuidar dos filhos e da casa simultaneamente, dedicando tempo e abrindo espaço familiar para execução de atividades do trabalho, interferindo em suas rotinas maternas/paternas, conjugais, descanso e lazer.

Ao se analisar a fronteira psicológica, nota-se também que é permeável, já que a natureza de conflito baseada na tensão, apresentou uma das maiores médias na escala de conflito entre trabalho e família (TF6 – média atribuída: 5,4559, em escala contínua de 0 a 10). Tal assertiva, se refere em como as pressões exercidas no trabalho, deixam os docentes estressados, afetando-os a fazerem coisas que gostam. Assim, a fronteira psicológica é permeável, pois ocorre a transferência de exaustão e sentimentos do trabalho para o ambiente familiar, impactando também em seus momentos com a família, acarretando ainda, conforme relatos apontados, a sensação de esgotamento, de estarem sendo explorados na profissão e até mesmo uma reflexão se realmente a carreira vale a pena, dada toda a dedicação a ela.

Ainda com relação às características intrínsecas das fronteiras, percebeu-se que os docentes fazem combinação das fronteiras temporal, física e psicológica entre os domínios trabalho e família. A combinação ocorre quando as fronteiras não são exclusivas nem de um domínio ou de outro, assim, não há distinção de qual domínio prevalece com maior intensidade. Os seguintes relatos dos docentes ilustram a forma como ocorre a combinação temporal: “É difícil equilibrar as horas de trabalho com a vida familiar (DP3)”; a combinação psicológica: “[...] Sinto que sou explorado na profissão [...] (DP8) e a combinação física: “A atividade docente atrapalha muito minha vida pessoal, pois inúmeras vezes levo trabalho para realizar [...] (DP7)”.

Assim, ao se analisar a força que as fronteiras possuem em torno dos domínios trabalho e família, verifica-se que são fracas, visto que a permeabilidade, flexibilidade e combinação são misturadas, ou seja, os docentes transitam constantemente entre a vida familiar e profissional, atravessando as fronteiras de modo que atendam suas necessidades. Portanto, mesmo que se estabeleçam horários e se definam tarefas antecipadamente demarcando fronteiras e regras entre esses domínios, como discutido por Cerqueira (2017), ainda assim é possível que aconteça inconveniências, afetando o seu *work-life balance*.

Constata-se, que as fronteiras do *work-life balance* dos docentes, de acordo com os resultados e com a definição da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família são permeáveis,

flexíveis e facilitam uma combinação dos domínios familiar e profissional, o que leva à constatação de que a força da fronteira quanto aos domínios é fraca.

Com relação à discussão da perspectiva positiva do *work-life balance* docente, Clark (2000) aponta que trabalho e família são dois domínios diferentes que podem apresentar uma interface positiva, especialmente quando o indivíduo percebe o apoio de familiares ou colegas. Tal apoio pode minimizar conflito, sendo possível também aumentar o seu bem-estar. Nessa perspectiva, o recorte dos relatos de alguns docentes ilustram o que a Teoria aponta acerca do apoio familiar que facilita o *work-life balance*: “Considero o convívio familiar essencial para a atuação profissional (DP10”); “Minha família está satisfeita com a minha profissão (DP4)”]; e “Ter uma vida familiar equilibrada é importante e é um fator positivo (DP15)”.

Assim, considerando os resultados da análise descritiva da escala de interface positiva entre trabalho e família, as maiores médias atribuídas (em uma escala contínua de 0 a 10) apontaram as assertivas IPTF4 (8,7397) que aborda a dimensão de facilitação, acerca da capacidade de ver problemas familiares de diferentes perspectivas por conta do trabalho e IPFT10 (8,8309) de dimensão de *spillover* positivo, que aponta que estar feliz em casa, melhora o estado de espírito no trabalho.

Considerando essa interface positiva, os resultados apontaram que a fronteira psicológica se torna permeável de maneira positiva, pois os docentes usam comportamentos e sentimentos como o afeto do domínio familiar para sua atuação no trabalho, bem como o inverso, em que percebem problemas familiares de diferentes maneiras devido suas experiências no trabalho. Assim, conforme aponta Lambert (1990) quanto aos processos da relação trabalho-família, o *spillover* positivo ocorre então pela transferência de emoções, atitudes e comportamentos da família para o trabalho, sendo a variável que apresentou maior escore (IPFT10), se refere à felicidade que o/a docente sente em casa, que melhora o estado de espírito no trabalho.

Desse modo, ao se analisar as características intrínsecas das fronteiras definidas pelos docentes entre o trabalho e família, nota-se através dos relatos apontados, que há uma combinação psicológica, ao se verificar que trabalho e família, são compartilhados na perspectiva dos docentes. Assim, com relação à interface positiva, a força que as fronteiras possuem em torno dos domínios trabalho e família, são fracas, já que são permeáveis e flexíveis, e os docentes transitam entre a vida familiar e a vida docente, compartilhando de experiências e atravessando pelos domínios conforme sua necessidade.

Considera-se então, que o trabalho docente e a família são domínios importantes na vida dos/das docentes investigados, de acordo com os resultados obtidos e os relatos mencionados. Nota-se que os docentes definem fronteiras, demarcando os domínios, o que não impede que os elementos do trabalho invadam a família, ou vice-versa. Essa ‘invasão’ aponta que as variáveis que possuíram relação com o conflito (TF1, TF2, TF4, TF5, TF6, TF7, FT1, FT3 e FT4) e com a interface positiva entre trabalho e família (IPTF1, IPTF4, IPTF6, IPTF7, IPTF8, IPTF9, IPFT1, IPFT2, IPFT3, IPFT4, IPFT7, IPFT8 e IPFT10), podem afetar as fronteiras definidas pelos docentes para cada domínio.

As fronteiras físicas, temporais e psicológicas estabelecidas pelos docentes são atingidas em características diferentes como permeabilidade, flexibilidade, ou até mesmo da combinação entre ambas. Mesmo que os/as docentes definam fronteiras para conseguirem o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, é possível que não obtenham esse objetivo, já que como explica Clark (2000), existem necessidades diferentes para cada domínio.

4.4 Síntese de conclusões das hipóteses de pesquisa

Dada a discussão apresentada quanto à relação das variáveis de conflito e da interface positiva entre trabalho e família com o *work-life balance* de docentes, acerca da existência ou inexistência de conflitos e sobre a forma como os mesmos afetam as fronteiras entre ambos os domínios, sintetizam-se no Quadro 8, todas as conclusões quanto às hipóteses definidas.

Quadro 8 - Conclusões acerca das hipóteses de estudo

Hipóteses	Conclusão
H_{1(a)}: As variáveis de tempo, tensão e comportamento estão positivamente relacionadas e apontam para a existência de conflito no <i>work-life balance</i> de docentes de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Ciências Contábeis do Brasil.	Não rejeitada: as variáveis tempo e tensão estão relacionadas à existência de conflitos
H_{1(b)}: Não existe relação entre as variáveis de tempo, tensão e comportamento com o conflito no <i>work-life balance</i> de docentes de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Ciências Contábeis do Brasil.	Rejeitada
H_{2(a)}: As variáveis de enriquecimento, <i>spillover</i> positivo, facilitação e valorização estão positivamente relacionadas e apontam para a interface positiva no <i>work-life balance</i> de docentes de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Ciências Contábeis do Brasil.	Não rejeitada: as variáveis enriquecimento, <i>spillover</i> positivo, facilitação e valorização estão relacionadas à existência da interface positiva
H_{2(b)}: Não existe relação entre as variáveis de enriquecimento, <i>spillover</i> positivo, facilitação e valorização com a interface positiva no <i>work-life balance</i> de docentes de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em Ciências Contábeis do Brasil.	Rejeitada
H_{3(a)}: Existe diferença para variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares (gênero e estado civil; tempo de atuação em anos em programa de pós-graduação; e responsabilidade financeira pela manutenção da família) com relação ao conflito no <i>work-life balance</i> docente.	Não rejeitada: a variável gênero se mostrou relacionada ao conflito no <i>work-life balance</i> docente

H_{3(b)}: Existe diferença para variáveis sociodemográficas, ocupacionais e familiares (gênero e estado civil; tempo de atuação em anos em programa de pós-graduação; e responsabilidade financeira pela manutenção da família) com relação à interface positiva no <i>work-life balance</i> docente.	Rejeitada
--	-----------

Fonte: Elaboração própria.

Tendo em vista todos os procedimentos executados para o alcance dos objetivos desta pesquisa, frente às hipóteses definidas, observa-se que a hipótese H_{1(a)} não foi rejeitada, já que é possível concluir que todas as variáveis de conflito foram positivamente relacionadas com o constructo em ambas as direções. Assim, confirmou-se que o conflito na direção do trabalho para a família e da família para o trabalho, são manifestados pelas naturezas de tempo e tensão. A hipótese H_{1(b)} foi rejeitada, já que o conflito entre trabalho e família dos docentes existe e se manifesta pelas naturezas de tempo e tensão.

Quanto à hipótese H_{2(a)}, a mesma não foi rejeitada pois ao menos uma das variáveis de cada dimensão da interface positiva entre trabalho e família, considerando a bidirecionalidade, apresentou relação positiva com o constructo, o que confirma então a existência dessa perspectiva no *work-life balance* dos docentes. O contrário ocorreu com a hipótese H_{2(b)}, que foi rejeitada já que existe a interface positiva entre os domínios trabalho e família.

Em relação à hipótese H_{3(a)}, constatou-se que não foi rejeitada, visto que a variável gênero se mostrou estar associada ao conflito, na direção do trabalho para a família, sendo esta a única variável sociodemográfica a se mostrar estatisticamente significativa. Outrossim, a hipótese H_{3(b)} foi rejeitada já que nenhuma variável sociodemográfica se mostrou estatisticamente significativa ao se relacionar com o constructo de interface positiva entre trabalho e família.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Investigou-se nesta pesquisa a relação das variáveis de conflito e da interface positiva entre trabalho e família no *work-life balance* de docentes da pós-graduação brasileira em Ciências Contábeis, a fim de discutir como os conflitos ou a inexistência deles afeta as fronteiras entre ambos os domínios: trabalho e família. Diante das discussões apresentadas nesta pesquisa, é possível verificar que existe tanto o conflito quanto uma interface positiva na relação trabalho e família e, por conseguinte, no *work-life balance* desses docentes. Assim, a dedicação dos professores à carreira docente e a sua atuação em papéis familiares, devido à permeabilidade das fronteiras entre os domínios trabalho e família, resultam ora em conflitos, ora na interface positiva, na perspectiva da Teoria de Fronteiras Trabalho-Família.

5.1 Principais implicações

A presente dissertação teve como objetivo geral investigar a relação das variáveis de conflito e da interface positiva entre trabalho e família com o *work-life balance* de docentes, discutindo como os conflitos ou a inexistência deles afeta as fronteiras entre ambos os domínios. A primeira conclusão deste estudo é que há conflito entre trabalho e família no *work-life balance* dos docentes de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis do Brasil, mas também foi verificada a existência da interface positiva entre os domínios.

Os resultados apontaram que os/as docentes percebem a influência do conflito e da interface positiva na relação trabalho e família, considerando que ambas as perspectivas são antagônicas, mas não excludentes, propiciando discussões acerca de suas influências quanto às fronteiras entre os domínios. Dessa forma, os resultados alinhados à literatura, reforçam que a execução de múltiplos papéis desempenhados em âmbito familiar bem como no ambiente profissional, podem ser incompatíveis ocasionando assim, uma permeabilidade das fronteiras entre os domínios. No entanto, mesmo que os papéis que os docentes executam sejam engajados e combinados com as experiências vividas por estes indivíduos, podem ser capazes de gerar benefícios de um domínio para o outro.

Quando se analisa a (in)existência de conflitos entre trabalho e família, confirmou-se a bidirecionalidade do conflito. Visto isso, o conflito afeta então, o *work-life balance* dos docentes, mesmo que sejam definidas fronteiras físicas, temporais e psicológicas. Além disso, a existência de conflito em ambas as direções, evidencia a incompatibilidade de papéis profissionais e familiares, sendo manifestado pelas naturezas de tempo e tensão. Diante disso,

o conflito entre os papéis familiares e profissionais, gera nos docentes um sentimento de exaustão e exploração pela profissão, sensação de desligamento da família, as relações familiares deixam a desejar pela interferência do trabalho em ambiente familiar influenciando sua convivência com os filhos e cônjuge e até mesmo, o questionamento pela continuação em atuar na carreira, devido à tantas exigências apesar de toda satisfação e orgulho pelo que fazem, segundo relatos. Este resultado é aderente e suportado pela Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, visto que uma de suas premissas refere-se à incompatibilidade entre o desempenho de papéis familiares e profissionais no momento em que a execução de uma tarefa do trabalho é realizada em ambiente familiar.

Confirmou-se, então, que as fronteiras temporal e física na relação trabalho e família dos/das docentes são permeáveis e flexíveis, ocorrendo também, quando necessário, uma combinação das áreas das fronteiras, quando os domínios trabalho e família dos docentes não estão mais segregados. O momento em que a área da fronteira entre os domínios é cruzada/atravessada ocorre, conforme relatos dos docentes, quando eles/elas levam trabalho para casa e não se dedicam tanto à atividades familiares devido ao tempo dispendido com atividades profissionais em ambiente familiar. Além disso, os resultados da modelagem de equações estruturais, frente à perspectiva de conflito, evidenciaram que assertiva e aborda o fato de se levar tarefas do trabalho para casa e executá-las no momento em que poderiam estar com a família, se mostraram altamente relacionadas ao conflito dada a pontuação média atribuída a elas (TF1: 0,739 e TF4: 0,827). Essas respostas denotam a permeabilidade da fronteira física entre os domínios trabalho e família.

Adicionalmente, conforme a Teoria de Fronteiras Trabalho-Família aponta, para os docentes a interdependência do trabalho e família é intensa, pois, mesmo que se defina uma fronteira temporal e física para execução das atividades profissionais e familiares, a percepção de conflito persiste, ocasionado pela impermeabilidade de tempo e de espaço pela sobreposição dessas atividades. Então, tais ocorrências podem ocasionar a incompatibilidade dos papéis profissionais e familiares, já que são ambíguos e diferentes em demanda de tempo e envolvimento, acarretando o conflito entre trabalho e família.

Quando analisada a (in)existência de interface positiva entre trabalho e família confirmou-se que os docentes percebem a natureza positiva da relação trabalho e família, em ambas as direções analisadas. Confirmada essa natureza, notou-se que os recursos gerados, bem como habilidades, conhecimentos e comportamentos desempenhados no domínio trabalho são responsáveis por melhorar o desempenho no ambiente familiar dos docentes,

sendo a variável que possui maior relação com essa interface positiva, a dimensão de *spillover* positivo.

O bem-estar e suporte familiar, de acordo com relatos dos docentes, proporcionados pelo convívio familiar e satisfação da família com a sua profissão, são essenciais para sua atuação profissional. Com relação aos resultados da modelagem de equações estruturais da interface positiva, assertivas de *spillover* positivo, mostraram maior relação com essa perspectiva (IPFT2 e IPFT3: ambas 0,971), apontando então que o envolvimento dos/das docentes em âmbito familiar os/as colocam de bom humor, o que os/as deixam contentes e otimistas, auxiliando no trabalho. Desse modo, ocorre então uma combinação psicológica entre as fronteiras, no sentido que as emoções da família são compartilhadas em ambiente profissional.

Diante disso, os resultados apontam que os docentes percebem que tanto a aquisição de recursos e as experiências obtidas no ambiente de trabalho, quanto o bem-estar e suporte familiar são benéficos para a execução de seus papéis familiares e profissionais. Logo, quando relacionados com a Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, os resultados apontam que a fronteira psicológica é permeável e flexível pois há transferência das emoções e atitudes do domínio trabalho para o domínio família, e vice-versa. A permeabilidade das fronteiras, leva ao compartilhamento de vivências do domínio profissional para ajudar na resolução de problemas familiares reais, dado o resultado apontado pela modelagem de equações estruturais exemplificado pela assertiva IPTF4 (grau de associação: 0,744) da dimensão facilitação, que aborda sobre a capacidade de ver problemas familiares sob diferentes perspectivas por causa do trabalho.

No que tange à investigação da associação de variáveis sociodemográficas com os constructos de conflito e de interface positiva, foi evidenciado que somente a variável gênero se mostrou negativamente relacionado unicamente à perspectiva de conflito, em uma única direção: do trabalho para a família. Dessa maneira, para os/as docentes investigados, as variáveis de tempo e tensão relacionados ao conflito se mostraram estatisticamente significantes quando cruzadas com a variável gênero. Nesse sentido, há indícios que a natureza conflituosa do *work-life balance* docente na direção do trabalho para a família está relacionado com o gênero. Desse modo, considerando que o presente estudo não investigou se o gênero possui influências com o conflito entre trabalho e família, sugere-se como estudo futuro, a realização de pesquisas para confirmar e discutir em profundidade o achado neste estudo, a fim de analisar se existe algum fator relevante que afeta este constructo.

A análise dos relatos docentes quanto à interface entre trabalho e família evidenciou que muitos professores revelaram estar se dedicando mais ao trabalho docente que ao convívio familiar, sendo que muitas vezes têm a percepção de que não dedicam tempo suficiente à família. Além disso, em seus apontamentos os/as docentes afirmaram sacrificarem seus momentos de descanso e lazer para a execução de suas atividades docentes em casa, levando-os à reflexão se realmente este esforço vale a pena, pois a academia tem exigido muito, o que impacta em suas relações familiares, confirmando a perspectiva de conflito.

No entanto, há relatos de docentes que apontam que possuem apoio familiar e conjugal para exercerem a profissão, visto que podem se dedicar mais à carreira devido às tarefas do lar serem executadas por entes familiares, favorecendo então, o tempo de dedicação à carreira profissional. Também foi confirmado, por meio de relatos docentes que estarem felizes em casa, melhora seu desempenho no trabalho, contribuindo e reforçando então, a perspectiva de interface positiva.

É válido ressaltar que os achados desta pesquisa são explicados e justificados pela Teoria de Fronteiras Trabalho-Família: embora ambas as interfaces tenham sido confirmadas e, mesmo que os docentes tenham ciência da permeabilidade e flexibilidade existente entre as fronteiras dos domínios trabalho e família, ainda os conflitos percebidos devido ao tempo dedicado à carreira docente se reflete em seu *work-life balance*. Os resultados neste estudo evidenciam que mesmo que os indivíduos estabeleçam antecipadamente horários e tarefas demarcando fronteiras e regras entre os domínios, ainda assim é possível que suas atividades afetem seu *work-life balance*, como foi visto por Cerqueira (2017). Por isso, é necessário que se busque práticas que otimizem a gestão de tempo e do *work-life balance* docente para minimização de conflitos entre papéis familiares e profissionais, como também já apontado em estudos antecedentes de Aguiar *et al.* (2014), Feijó *et al.* (2017) e Wong Ko (2009).

É preciso destacar, contudo, que a percepção da perspectiva positiva, que também foi confirmada na relação trabalho e família dos docentes leva-os a determinarem prioridades e adquirirem experiências e habilidades, fazendo com que cruzem as fronteiras de maneira satisfatória, o que favorece o *work-life balance* almejado. Sendo assim, as discussões acerca da interface positiva entre trabalho e família, leva a reflexão de que existe entre os/as docentes o engajamento em múltiplos papéis e que as experiências vividas e compartilhadas, torna possível a alternância do aprendizado, quando transitam por ambos os domínios através das fronteiras.

Levando em conta todos os achados desta pesquisa, dentre hipóteses não rejeitadas, procedimentos para análise dos resultados estatísticos, relatos dos docentes, bem como a fundamentação teórica e objetivos propostos, é possível considerar alguns apontamentos:

1. Mesmo que os/as docentes por vezes se sintam esgotados com suas responsabilidades, tarefas e constantes avaliações em atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão nos programas de pós-graduação, e exigências de órgãos reguladores da pós-graduação para pontuação e continuidade dos programas, além das atividades desenvolvidas na graduação, ainda assim eles/elas concordaram em atuar como docentes nestes programas, e permanecem nos programas independentemente do volume de trabalho que lhes é exigido. Além disso, apesar dos relatos sobre constantes pressões para apresentarem produções acadêmicas e participarem em eventos, entre outras atribuições, os/as docentes desenvolvem habilidades através das experiências devido ao engajamento de papéis profissionais e familiares.

2. Os/as docentes valem-se (ou utilizam-se) de comportamentos desenvolvidos em ambos os domínios para desempenhar seus diversos papéis de maneira que o enfrentamento de diferentes desafios profissionais e pessoais, de alguma forma traz benefícios a ambos os domínios. O uso de tais comportamentos confirma a permeabilidade e flexibilidade das fronteiras, devido à transição entre os domínios entre trabalho e família, quando os docentes levam trabalho para casa e dedicam tempo para execução de atividades profissionais em ambiente familiar, afetando o *work-life balance* destes professores.

Em síntese, o conflito apontado pelos docentes, caracterizado pelas variáveis tempo e tensão, são sobrepostos pelos benefícios do engajamento dos múltiplos papéis do trabalho docente e sua atuação na família, pois esse desempenho lhes oportuniza a aquisição de experiências que levam ao enriquecimento, *spillover* positivo, facilitação e valorização, que são dimensões características da interface positiva entre trabalho e família. Assim, os achados desta pesquisa, considerando os resultados das escalas aplicadas e suas análises descritivas e da modelagem de equações estruturais, (médias atribuídas e grau de associação maiores na escala da interface positiva) apontam que a perspectiva positiva sobrepõe-se à perspectiva de conflito, resultado que é similar ao estudo de Aguiar (2016), que aponta o fato de que as percepções sobre os benefícios oriundos do acúmulo de papéis superam as percepções de conflito causados por esse mesmo motivo.

Por fim, é possível concluir que mesmo que os docentes se permitam passar por cobranças e avaliações de modo a contribuírem com o atingimento de indicadores impostos por órgãos reguladores dos programas de pós-graduação, e mesmo tendo sido confirmada a

percepção de conflito entre trabalho e família, os/as docentes visualizam a interface positiva proporcionada pelo desempenho de papéis em ambos os domínios ao seu *work-life balance*.

5.2 Contribuições do estudo

Primeiramente, os achados deste estudo apresentam contribuições para a literatura, uma vez que oportuniza uma discussão acerca da interface trabalho e família, relacionando-se com a Teoria de Fronteiras Trabalho-Família, em especial, acerca de docentes de pós-graduação, devido às constantes exigências a que são submetidos. Dessa forma, a temática investigada nesta dissertação tratou-se de duas perspectivas antagônicas, mas não excludentes, sobre a interface trabalho-família, não observada até o momento em se tratando com docentes de pós-graduação em Ciências Contábeis.

Esta dissertação ainda se mostra relevante em sua contribuição, no sentido de gerar uma reflexão pelo leitor e pelos professores quando da sua socialização àqueles que se mostraram interessados nos resultados da pesquisa, a respeito da permanência na carreira, mesmo que se submetam a avaliações criteriosas e metas a serem alcançadas. Dessa maneira, é possível que os docentes possam refletir acerca dos resultados obtidos, tanto na perspectiva de conflito como na interface positiva, sobre como estão dispendendo tempo no trabalho e de que forma isso pode impactar sua vida pessoal ou familiar. Assim, poderão buscar auxílios para que defina sua rotina profissional e familiar ou até mesmo, terapias para que tenha a possibilidade de tratar algum provável indicador de estresse ou até mesmo depressão.

Como principal contribuição prática, tem-se a finalidade de apresentar os resultados à categoria docente e aos coordenadores de programas de pós-graduação da área de Ciências Contábeis a fim de socializar as informações para que se possibilite meios ou políticas no ambiente docente, que favoreçam o equilíbrio dos domínios trabalho-família, colaborando para que a interface trabalho e família destes docentes, seja equilibrada e sem prejuízos ao andamento e desenvolvimento dos programas.

Além disso, a pesquisa também implica na divulgação dos resultados para setores públicos, agências de fomento e órgãos reguladores dos programas de pós-graduação, como a Capes, responsável pela avaliação dos cursos. Desse modo, espera-se que os resultados desta dissertação sejam utilizados para reflexão dos órgãos avaliadores quanto a todos os quesitos avaliados, visto que atividades de gestão dos/das docentes, por exemplo, não são pontuadas. Também pode levar à elaboração de práticas e políticas que favoreçam a gestão do tempo dos

professores para execução de suas atividades, bem como a facilitação do *work-life balance* dos docentes que atuam nestes programas.

5.3 Principais limitações e sugestões de estudos futuros

Uma limitação importante desta pesquisa refere-se à amostra obtida, de cento e trinta e seis respondentes, quando o ideal seria ao menos cento e oitenta e sete considerando o grau de confiança de 95% e erro de 5%. Todavia, entende-se que os procedimentos metodológicos adotados para tratamento dos dados eliminaram qualquer incerteza quanto aos resultados discutidos, especialmente em função do procedimento de *bootstrapping* adotado.

Outra limitação refere-se à generalização dos resultados: embora não possam ser generalizados a todos os programas de pós-graduação, em outras áreas do conhecimento, visto que a pesquisa foi realizada com uma população de docentes que atuam em programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, essa constatação 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 que outras pesquisas no sentido de verificar alguma relação com este constructo.

REFERÊNCIAS

ADAMS, G. A.; KING, L. A.; KING, D. W. Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. **Journal of applied psychology**, v. 81, n. 4, p. 411-420, ago. 1996. Disponível em: <http://psycnet.apa.org/record/1997-41277-007>. Acesso em: 27 fev. 2018.

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), Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/22618/1/TESE_CarolinaAguiar.pdf. Acesso em: 18 jul. 2018.

AGUIAR, C. V. N. et al. Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 283-291. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000300004. Acesso em: 18 jul. 2018.

AHMAD, M. S. S. Work-family conflict: a survey of Singaporean workers. **Singapore Management Review**, v. 25, n. 1, p. 35-51, 2003. Disponível em: <http://eprints.qut.edu.au/3446/>. Acesso em: 12 jun. 2017.

ALLEN, T. D. Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. **Journal of Vocational Behavior**, v. 58, n. 3, p. 414-435, jun. 2001. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879100917743>. Acesso em: 10 fev. 2018.

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. Disponível em: <http://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/36106>. Acesso em: 01 jun. 2017.

; 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, jan./abr. 2018. DOI: 10.4025/enfoque.v37i1.35392. Acesso em: 01 jun. 2017. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v37i1.35392>

ÁLVARO, J. L.; GARRIDO, A. **Psicologia social: perspectivas psicológicas e sociológicas**. Artmed Editora, 2003.

ARAÚJO, T. S. et al. Problemas percebidos no exercício da docência em contabilidade. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 26, n. 67, p. 93-105, 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rcf/article/download/98101/96937>. Acesso em: 18 jul. 2018.

BARNETT, R. C.; HYDE, J. S. Women, men, work, and family: an expansionist theory. **American Psychologist**, v. 56, n. 10, p. 781-796, out. 2001. Disponível em: <http://www.brandeis.edu/barnett/docs/women-01.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2018.

BARNETT, W. S. **Why governments should invest in early education**. CESifo DICE Report, v. 6, n. 2, p. 9-14, 2008.

BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Comprometimento organizacional. In: PUENTE-PALÁCIOS, K. & PEIXOTO, A. L. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

BLOOM, N.; KRETSCHMER, T.; VAN REENEN, J. **Work-life balance, management practices and productivity**. Centre for Economic Performance, 2006. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1012387. Acesso em: 01 maio 2018.

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. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/49623>. Acesso em: 18 jul. 2018.

CAMPOS, L. C. **Atuação dos doutores em contabilidade nos eixos ensino, pesquisa, extensão, produção técnica e gestão à luz da Teoria do Capital Humano**. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil. 112 p. 2016.

CAMPOS, R. C.; SIQUEIRA, I. P. de; SILVA, T. M. Desafiando o equilíbrio nas relações e vivências do/no trabalho: estudo de caso sobre a prevalência e manutenção de saúde mental. **Revista Foco**, v. 10, n. 1, jan./abr. 2017, p. 78-99. Disponível em: <http://www.novomilenio.br/Periodicos/index.php/foco/article/view/362/202>. Acesso em: 10 mar. 2017.

CAPRONI, P. J. Work-life balance: you can't get there from here. **The Journal of Applied Behavioral Science**, p. 46-56, mar. 1997. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0021886397331003>. Acesso em: 13 nov. 2017.

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, p. 131-164, fev. 2006. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879105000448>. Acesso em: 30 abr. 2018.

CARLSON, D. S.; KACMAR, K. 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 mar. 2018.

; WILLIAMS, L. J. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. **Journal of Vocational Behavior**, v. 56, n. 2, p. 249-276, 2000. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>.

CARVALHO, A. C. A. M. de. **O stress ocupacional na docência universitária: modos de gestão da fronteira trabalho/família.** 2009. 123f. Dissertação (Mestrado em Psicologia – Especialização em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho) – Universidade do Porto. Porto, 2009. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/80569/2/29933.pdf>. Acesso em 07 abr. 2018.

CERQUEIRA, A. dos S. Fronteiras e o equilíbrio trabalho-lar: um estudo com profissionais de segurança pública. **Revista do Serviço Público**, v. 68, n. 3, p. 681-704, 2017. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1321>. Acesso em: 15 out. 2018.

CIERI, H. et al. Work/life balance strategies: progress and problems in Australian Organisations. **Department of Management. Monash University, Working Paper**, v. 58, n. 02, p. 1-15, 2002. Disponível em: <http://www.agilistics.com.au/newsletter/links/WorkLife%20Balance%20Stratgeies.pdf>. Acesso em: 16 out. 2018.

CLARK, S. C. Work/family border theory: a new theory of work/family balance. **Human Relations**, v. 53, n. 6, p. 747-770, 2000. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726700536001>. Acesso em: 04 nov. 2017.

CONNELLY, R.; GHODSEE, K. **Professor mommy: finding work-family balance in academia.** Rowman & Littlefield Publishers, 2011. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=a-0j5vIpH3cC&oi=fnd&pg=PR9&dq=CONNELLY,+R.%3B+GHODSEE,+K.+Professor+mommy:+Finding+work-family+balance+in+academia.+Rowman+%26+Littlefield+Publishers,+2011.+&ots=X7yXdKgHt&sig=1T2IPVkr_bEb31NZho5MMqwitgg#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 12 mar. 2018.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Comissão Especial de Acompanhamento do PNPG 2011-2020, Relatório Final 2016.** Brasília, 2017a. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/images/stories/download/relatorios/231117-Relatorio-PNPG-Final-2016-CS.pdf>. Acesso em: 15 out. 2018.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Relatório da Avaliação quadrienal 2017.** Brasília, 2017b. Disponível em: http://capes.gov.br/images/documentos/Relatorios_quadrienal_2017/20122017-Educacao_relatorio-de-avaliacao-quadrienal-2017_final.pdf. Acesso em: 15 out. 2018.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - Capes. **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 - Capes. Portaria nº 81, de 3 de junho de 2016. Define as categorias de docentes que compõem os Programas de Pós-Graduação (PPG's) stricto sensu. **Diário Oficial da União**, nº 106, seção 1, 2016.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - Capes. Portaria nº 174, de 30 de dezembro de 2014. Define, para efeitos de enquadramento nos programas e cursos de pós-graduação e das avaliações, as categorias de docentes dos programas desse nível de ensino. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 de dezembro de 2014.

DANIELS, K. Measure of five aspects of affective well-being. **Human Relations**, v. 53, n. 2, p. 275-294, fev., 2010. Disponível em: journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/a010564. Acesso em: 29 set. 2017.

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. Disponível: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237311000983>. Acesso em: 13 nov. 2017.

DE CIERI, H.; COX, J. W.; FENWICK, M. A review of international human resource management: integration, interrogation, imitation. **International Journal of Management Reviews**, v. 9, n. 4, p. 281-302, 2007. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-2370.2007.00211.x>. Acesso em 24 maio 2018.

FARBER, S.; SILVEIRA, A.; GODOI, C. K. Equilíbrio na relação carreira docente-família: um estudo fenomenológico com pesquisadoras de universidades federais. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3, 2011, João Pessoa. **Anais eletrônicos...** João Pessoa: EnGPR, 2011. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2011/2011_ENGPR125.pdf. Acesso em: 18 mar. 2017.

FÁVERO, L.P. et al. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Elsevier: Rio de Janeiro, 2009.

FEIJÓ, M. R. et al. Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando famílias**, v. 21, n. 1, p. 105-119, jul., 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/penf/v21n1/v21n1a09.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2018.

FIELD, A. P. **Descobrimos a estatística usando o SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FIGUEROA, A. J.; ABURTO, M. A. C.; R. Z ACEVEDO. Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile. **Acta Colombiana de Psicología**, v. 15, n. 1, jun. 2012. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/798/79824560006/>. Acesso em: 17 mar. 2018.

_____; SUBIABRE, N. P. M.; FUENTES, P. A. O. Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 29, n. 2, dez. 2011. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/799/79922588011/>. Acesso em: 12 mar. 2018.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 6 ed. 6 reimpr., 200 p. 2014.

GREENHAUS, J. H. Innovations in the study of the work-family interface: introduction to the special section. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 81, n. 3, p. 343-348, set. 2008. Disponível em:

http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317908X332135/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=www.google.com.br&purchase_site_license. Acesso em 10 set. 2017.

_____; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985. Disponível em: <http://amr.aom.org/content/10/1/76.short>. Acesso em 12 mar. 2018.

_____; 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, dez. 2003. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879102000428>. Acesso em: 10 fev. 2018.

_____; POWELL, G. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, v. 31, n. 1, p. 72-92, 2006. Disponível em: <http://amr.aom.org/content/31/1/72.short>. Acesso em 12 mar. 2018.

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, ago. 2002. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x/full>. Acesso em: 17 fev. 2018.

HAIR JUNIOR et al. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Bookman: Porto Alegre, 2005.

HINESTROZA, M. G. P.; RUBIO, M. C. A. Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. **Investigación y Desarrollo**, v. 19, n. 1, p. 42-63, Estado do México, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/indes/v19n1/v19n1a06.pdf>. Acesso em: 17. jun. 2017.

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, p. 38-44, mar. 2001. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00491.x>. Acesso em: 08 nov. 2017.

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-life balance 2025. **Futures**, v. 44, n. 7, p. 678-686, set. 2012. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0016328712001085>. Acesso em: 13 nov. 2017.

KEENEY, J. et al. From “work-family” to “work-life”: broadening our conceptualization and measurement. **Journal of Vocational Behavior**, v. 82, n. 3, p. 221-237, jun. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>. Acesso em: 14 out. 2017.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>.

KLASSEN, R. M. Teacher stress: the mediating role of collective efficacy beliefs. **The Journal of Educational Research**, v. 103, n. 5, p. 342-350, ago. 2010. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00220670903383069>. Acesso em: 01 fev. 2018.

KOSSEK, E. E. et al. Workplace social support and work family conflict: a meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. **Personal Psychology**, v. 64, n. 2, p. 289-313, maio 2011. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x/full>. Acesso em: 12 mar. 2018.

KUBO, S. H. **Significado do trabalho**: estudo nos setores público e privado. 2009. 211 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-04122009-123428/pt-br.php>. Acesso em 14 out. 2017.

LAMBERT, S. J. Processes linking work in family: a critical review and research agenda. **Human Relations**, v. 43, n. 3, p. 239-257, mar. 1990. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872679004300303>. Acesso em 12 mar. 2018.

_____. Added benefits: the link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. **Academy of Management Journal**, v. 43, n. 5, p. 801-815, nov. 2000. Disponível em: <http://amj.aom.org/content/43/5/801.abstract>. Acesso em: 14. jun. 2017.

LAVE, J.; WENGER, E. **Situated learning**: legitimate peripheral participation. Cambridge University Press, 1991. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=CAVIOrW3vYAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=LAVE,+Jean%3B+WENGER,+Etienne.+Situated+learning:+Legitimate+peripheral+participation.+Cambridge+university+press,+1991.&ots=OCmzprYEDj&sig=veknhr1XPvYDIVVBNU-wUeeylE#v=onepage&q=LAVE%2C%20Jean%3B%20WENGER%2C%20Etienne.%20Situated%20learning%3A%20Legitimate%20peripheral%20participation.%20Cambridge%20university%20press%2C%201991.&f=false>. Acesso em: 12 mar. 2018.

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**, Brasília, v. 5, n. 9, p. 171-205, 2008.

MACCARI, E. A. et al. A gestão dos programas de pós-graduação em administração com base no sistema de avaliação da Capes. **REGE Revista de Gestão**, v. 16, n. 4, p. 1-16, 2009. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/rege/article/view/36682>. Acesso em: 18 jul. 2018.

MACCARI, E. A.; LIMA, M. C.; RICCIO, E. L. Uso do sistema de avaliação da Capes por programas de pós-graduação em administração no Brasil. **Revista de Ciências da Administração**, Santa Catarina, v. 11, n. 25, p. 68-96, set./dez. 2009. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/2735/273520578003/>. Acesso em: 12 mar. 2018.

McNALL, L. A.; NICKLIN, J. M.; MASUDA, A. D. A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. **Journal of Business and**

Psychology, v. 25, p. 381-396, out. 2010. Disponível em: <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10869-009-9141-1>. Acesso em: 15 jun. 2016.

MANCEBO, D. Trabalho docente e produção de conhecimento. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 3, 2013. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/3093/309329764006.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2018.

MANNI, L. Cambios en las representaciones sociales e identidades genéricas de mujeres profesionales. **La Aljaba**, v. 14, p. 135-156, jan./dez. 2010. Disponível em: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-57042010000100008&script=sci_arttext&tlng=em. Acesso em: 12 mar. 2018.

MARTINS, G. de A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, O. S.; LUCENA, W. Produtivismo acadêmico: as práticas dos docentes dos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 7, n. 1, p. 66-96, 2014. Disponível em: <http://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=19838611&AN=99544525&h=2GcxsBqhGO%2bh8cy%2bNJpRXAbK6EFbpogXvWyYES%2fvFK0nz4BOryAuW3ccyDg5meAFqWQbzrIMG99Zgeiaz%2f7c7w%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d19838611%26AN%3d99544525>. Acesso em: 12 mar. 2018.

MASLACH, C; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Organizational Behavior**, v. 2, n. 2, p. 99-113, abr. 1981. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205/full>. Acesso em: 10 fev. 2018.

MATIAS, M.; ANDRADE, C.; FONTAINE, A. M. The interplay of gender, work in family in Portuguese families. **Work Organization, Labour and Globalization**, v. 6, n. 1, p. 11-26, 2012. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/10.13169/workorgalabglob.6.1.0011>. Acesso em: 02 jan. 2018.

MIRYALA, R. K.; CHILUKA, N. Work-life balance amongst teachers. **IUP Journal of Organizational Behavior**, v. 11, n. 1, p. 37, jan. 2012. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2148284. Acesso em: 13 out. 2017.

MOTA, C. M.; TANURE, B.; NETO, A. C. Estresse e sofrimento no trabalho dos executivos/top managers' stress and suffering at work/estrés y sufrimiento en el trabajo de los ejecutivos. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 107-130, 2008. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/291/300>. Acesso em: 12 jul 2018.

NETEMEYER, R. G.; BOLES, J. S.; McMURRIAN, R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 4, p. 400-410, 1996. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/0bc1/2fa3305c632f931169a30034824ed730144c.pdf>. Acesso em 17 out. 2017.

NEYLAN, T. C. Hans Selye and the field of stress research. **The Journal of Neuropsychiatry and Clinical Neurosciences**, v. 10, n. 2, p. 230-230, 1998. Disponível em: http://www.curezone.org/upload/_A_Forums/Adrenal_Fatigue/neuropsychiatry_selye.pdf. Acesso em: 17 out. 2017.

NÓVOA, A. Os professores e as histórias da sua vida. In: NÓVOA, A. (Org.). **Vida de professores**. Porto: Porto Editora, 2000. p. 11-30.

OLIVEIRA, E. R. A. de et al. Gênero e qualidade de vida percebida: estudo com professores da área de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 17, n. 3, mar. 2012. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/630/63023334023.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2018.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, p. 418-437, jul./ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v17n4/a03v17n4.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2018.

PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Pandeia**, v. 17, n. 36, p. 9-20, 2007. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002>. Acesso em: 7 jul. 2018.

PAIVA; K. C. M.; MARQUES, A. L. Qualidade de vida, stress e situação de trabalho de profissionais docentes: uma comparação entre o público e o privado. **Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, v. 23, 1999. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad1999-rh-34.pdf>. Acesso em 13 dez. 2017.

_____; SARAIVA, L. A. S. Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 40, n. 2, p. 145-158, abr./maio/jun. 2005. Disponível em: <http://200.232.30.99/download.asp?file=V4002145.pdf>. Acesso em: 13. jun. 2016.

PATEL, C. J. et al. Work-family conflict, job satisfaction and spousal support: an exploratory study of nurses' experience. **Curationis**, Pretoria, v. 31, n. 1, p. 38-44, mar. 2008. Disponível em: http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-62792008000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 13 mar. 2018.

PIMENTA, A. G. **(Des)caminhos da pós-graduação brasileira: o produtivismo acadêmico e seus efeitos nos professores pesquisadores**. 2014. 324 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal da Paraíba, Ceará, 2014. Disponível em: <http://tede.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/4823/1/arquivototal.pdf>. Acesso em 15 out. 2017.

PLATAFORMA SUCUPIRA. Cursos recomendados e reconhecidos. **Área de ensino**. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/>. Acesso em: 26 abr. 2018.

POWELL, G. N.; GREENHAUS, J. H. Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 513-534, 2010. Disponível em: <http://amj.aom.org/content/53/3/513.full.pdf+html>. Acesso em: 15 jan. 2018.

RICHARDSON, R. J. (Org.). **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, A. C. de A. **Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos**. 212 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e do Trabalho) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil, 2009. Disponível em: https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/ana_carolina_rodrigues.pdf. Acesso em: 18 jul. 2018.

_____. **Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização**. 197f. Tese (Doutorado em Psicologia) Programa de Pós-Graduação em. Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil, 2011.

ROJAS, M. L.; ZAPATA, J. A.; GRISALES, H. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. **Revista Facultad Nacional de Salud Pública**, v. 27, n. 2, maio/ago. 2009. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/120/12011791011/>. Acesso em: 12 mar. 2018.

ROTHBARD, N. P.; PHILLIPS, K. W.; DUMAS, T. L. Managing multiple roles: work-family policies and individuals' desires for segmentation. **Organization Science**, v. 16, n. 3, p. 243-258, jun. 2005. Disponível em: <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.1050.0124>. Acesso em: 10 jan. 2018.

SANTANA, O. A. Docentes de pós-graduação: grupo de risco de doenças cardiovasculares. **Acta Scientiarum Education**, Maringá, v. 33, n. 2, p. 219-226, jul/dez. 2011. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/3033/303326604008.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2017.

SANTOS, A. F. **Determinantes psicossociais da capacidade adaptativa: um modelo teórico para o stress**. 2010. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2010.

SANTOS, G. G. dos. Gênero, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. **E-cadernos CES**, n. 1, 2008. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/118>. Acesso em: 18 jul. 2018.

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. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4030899>. Acesso em: 13 nov. 2017.

SELIG, M. **A profissão docente frente às exigências da sociedade contemporânea: um olhar para a saúde do professor**. 2014. 38 f. Monografia (MBA em Administração Emocional) – Celer Faculdades. Xaxim, 2014. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Monografia-Michelle-Selig.pdf>. Acesso em: 16. jun. 2017.

SILVA, F. B.; FIGUEROA, A. J.; ORELLANA, E. R. Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de

equilibrio trabajo-familia. **Trabajo y sociedad**: indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas, n. 23, p. 17, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.org.ar/img/revistas/tys/n23/html/n23a12.htm>. Acesso em: 12 mar. 2018.

SILVA, J. F. da C. **Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências**. 2010. 36 f. Monografia (Especialização em Gestão Empresarial) – Instituto A Vez do Mestre, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213171.pdf. Acesso em: 14. jun. 2017.

SPINK, P. K. Pesquisa de campo em psicologia social: uma perspectiva pós-construcionista. **Psicologia & Sociedade**, v. 15, n. 2, p. 18-42, jul./dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v15n2/a03v15n2>. Acesso em 17 mar. 2018.

STAINES, G. L. Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationship between work and non-work. **Human Relations**, v. 33, n. 2, p.111-129, 1980. Disponível em: <http://hdl.handle.net/2027.42/67317>. Acesso em: 17 mar. 2018.

SUB, S.; SAYAH, S. Balance between work and life: a qualitative study of Germans contract workers. **European Management Journal**, v. 31, n. 3, p. 250-262, jun. 2013. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237312001430>. Acesso em: 13 nov. 2017.

TAUCHEN, G. et al. Gestão da docência universitária: o stress na vida dos professores iniciantes. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 9, n. 4, 2016. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/3193/319349825014/>. Acesso em 14 dez. 2017.

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. Disponível em: <http://www3.uakron.edu/publications/tausig%20Unbinding%20Time.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2018.

THOMPSON, C. A.; BEAUVAIS, L. L.; LYNESS, K. S. When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. **Journal of Vocational Behavior**, v. 54, n. 3, p. 392-415, jun. 1999. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879198916815>. Acesso em: 15 jan. 2018.

TORRES, L. M. **Relação trabalho e vida pessoal na perspectiva de gerentes médios de empresas**. 2009. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto COPPEAD de Administração. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: http://www.coppead.ufrj.br/upload/publicacoes/Tese_Leticia_Torres.pdf. Acesso em: 15 jan. 2018.

TROMBETTA, M. R. **Conflito estudo versus trabalho**: um estudo de caso sobre educação corporativa *online*. 2009. 185 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-11092009-112757/pt-br.php>. Acesso em: 14 out. 2017.

VASCONCELOS, P. H. de et al. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 8, n. 2, p.79-97, abr. 2012. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809203916303242>. Acesso em: 13 fev. 2018.

VLEMS, E. **Work-life balance**. Unpublished thesis, Katholieke Hogeschool Kempen, Handelswetenschappen en Bedrijfskunde Geel, v. 1353, 2005.

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. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.07.001>.

APÊNDICE A – Relação dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis no Brasil e Quantidade de Docentes Atuantes

Relação dos dados dos programas de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil

Região	Instituição de Ensino	Ano de Início		Quantidade de Docentes		
		Mestrado	Doutorado	P	C	V
Centro Oeste	Universidade Federal de Goiás	2016	-	10	1	
	Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	2017		10	2	1
	Universidade de Brasília (UNB - UFPB – UFRN)	2007	2007	16	3	
Nordeste	Universidade Federal de Pernambuco	2007	2016	17	1	1
	Universidade Federal da Paraíba – Campus I João Pessoa	2015	2015	16	1	
	Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Campus Natal	2015	-	10	3	
	Universidade Federal da Bahia	2007	-	7	7	
	Universidade Federal do Rio Grande do Norte - (UNB - UFPB – UFRN)	2007	2007	16	3	
	Universidade Federal da Paraíba/João Pessoa - Campus Universitário Darcy Ribeiro (UNB - UFPB – UFRN)	2007	2007	16	3	
	Universidade Federal Rural de Pernambuco	2015	-	8	2	
Sudeste	Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças	2009	2009	13		
	Universidade Federal do Rio de Janeiro	1998	2014	17	4	
	Centro Universitário FECAp	1999	-	8	1	
	Universidade Federal de Uberlândia	2013	2016	14	3	
	Universidade Federal do Espírito Santo	2010	-	17	1	
	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	1978	-	10	1	
	Universidade de São Paulo	1970	1978	16	4	5
	Universidade Federal de Minas Gerais	2007	2007	17		
	Universidade de São Paulo/ Ribeirão Preto	2005	2013	14	1	
Sul	Universidade Regional de Blumenau	2005	2008	16	1	
	Universidade Estadual de Maringá	2014	-	10	2	
	Universidade Comunitária da Região de Chapecó	2015	-	11		
	Universidade Federal de Santa Catarina	2004	2013	15	6	
	Universidade Federal do Paraná	2005	2014	14	1	
	Universidade Federal do Rio Grande	2017	-	8	1	
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	2016	-	15		
Total de Docentes				350 atuantes		

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da Plataforma Sucupira (2017).

Legenda: P – docentes permanentes C – docentes colaboradores V – docentes visitantes

APÊNDICE B - Questionário da Pesquisa

Pesquisa: Dissertação

“Work-life balance e o trabalho docente: um estudo nos programas de pós-graduação stricto sensu em Ciências Contábeis no Brasil”

Este questionário foi elaborado para coletar informações a respeito da percepção dos docentes de programas de pós-graduação brasileiros em Ciências Contábeis sobre possíveis conflitos nos domínios Trabalho-Família e sua interface com a percepção sobre a profissão. Trata-se de uma pesquisa desenvolvida pela discente Laura Brandão Costa (<http://lattes.cnpq.br/4478390096724399>), matriculada na linha de pesquisa “Controladoria” do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (<http://www.ppgcc.facic.ufu.br/>), sob a orientação da Profª. Dra. Marli Auxiliadora da Silva (<http://lattes.cnpq.br/6389622020342036>).

Na sua participação você deverá responder o questionário a seguir. Acrescentamos que, em nenhum momento você será identificado em função do preenchimento do questionário, visto que as informações coletadas serão analisadas em conjunto, e, portanto, será preservado o anonimato da(o) respondente. Os resultados da pesquisa serão publicados e você não terá nenhum custo ou ganho financeiro pela participação.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coerção. Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Laura Brandão Costa (laurab_costa@hotmail.com) e/ou Marli Auxiliadora da Silva (marli.silva@ufu.br). O contato também poderá ser realizado diretamente junto ao Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos – Universidade Federal de Uberlândia: Av. João Naves de Ávila, nº 2121, Bloco A, Sala 224, Campus Santa Mônica – Uberlândia –MG, CEP: 38408-100; fone: 34-32394131.

O tempo médio para responder o questionário será de no máximo de 15 minutos.

Aceito participar do questionário: () SIM () NÃO

1ª Parte - Caracterização do Respondente

1. Gênero: a. () Feminino b. () Masculino c. () Não quero declarar	2. Idade: _____
3. Estado civil: a. () Solteiro(a) b. () Casado(a)/União estável c. () Viúvo(a) d. () Separado(a)/Divorciado(a)	4. Maior titulação: a. () Doutorado b. () Pós-doutorado
5. Possui filhos? a. () Sim b. () Não 6. Se respondeu sim, quantos filhos possui? _____ 7. Qual a idade de seu filho mais novo? _____	8. Responsabilidade financeira pela manutenção da família: a. () Único(a) responsável b. () Principal responsável, com ajuda c. () Divide responsabilidades igualmente d. () Contribui com pequena parte e. () Não tem responsabilidade financeira
9. Você reside no mesmo município em que são ministradas as aulas do PPG?	10. Região em que o PPG está situado: a. () Norte b. () Nordeste

a. () Sim b. () Não	c. () Centro-Oeste d. () Sudeste e. () Sul
11. Tempo de atuação (em anos) como docente: _____	12. Tempo de atuação (em anos) como docente em PPG: _____
13. No PPG você é docente: a. () Permanente b. () Colaborador(a) c. () Visitante	14. No PPG ao qual está vinculado(a), você ministra disciplinas de natureza: a. () Obrigatórias b. () Optativas
15. Na graduação , além de docente você exerce alguma outra atividade (como coordenação, participação em colegiado etc., por exemplo)? Se sim, qual? _____	16. Na pós-graduação , além de docente você exerce alguma outra atividade (como coordenação, participação em colegiado etc., por exemplo)? Se sim, qual? _____
17. Média de horas semanais trabalhadas na atividade docente (graduação e pós-graduação), incluindo atividades de pesquisa, ensino, extensão e administrativas: _____	18. Nos últimos 5 anos você solicitou licença/afastamento para: a. () Tratamento médico pessoal b. () Tratamento médico de familiares c. () Capacitação/qualificação profissional d. () Licença maternidade/paternidade e. () Qualificação (doutorado/pós-doutorado) f. () Não solicitei g. () Outros
19. respondeu "Outros" na questão anterior, aponte qual foi o motivo no espaço abaixo: _____	

2ª Parte - Escala de Conflito Trabalho-Família

Orientação 1: A seguir solicitamos que avalie as assertivas relacionadas a trabalho e à família atribuindo nota de 0 (zero) a 10 (dez), sendo 0 para discordo totalmente e 10 para concordo totalmente. Pode ser atribuído qualquer valor fracionado (por exemplo: 2,5; 4,0; 6,0 ou 8,8).

		Nota
1	Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.	
2	Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado(a) pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.	
3	Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa.	
4	O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.	
5	Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares.	
6	Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.	
7	Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.	
8	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).	
9	O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.	
10	Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho.	
11	O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.	
12	Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.	
13	Os comportamento que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.	
14	A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.	
15	Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.	

16	Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.	
----	--	--

3ª Parte – Escala de Interface Positiva Entre Trabalho e Família

Orientação 1: Solicitamos que continue se posicionando quanto às assertivas sobre a interface entre trabalho e família. Avalie, o quanto você concorda com cada afirmativa atribuindo nota de 0 (zero) a 10 (dez), sendo 0 para discordo totalmente e 10 para concordo totalmente. Pode ser atribuído qualquer valor fracionado (por exemplo: 2,5; 4,0; 6,0 ou 8,8).

	Nota
1. Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar.	
2. As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões pessoais e práticas em casa.	
3. Os valores desenvolvidos no trabalho me tornam um membro melhor da minha família.	
4. Por causa do meu trabalho, eu me sinto capaz de ver os problemas familiares sob diferentes perspectivas.	
5. Cumprir as responsabilidades familiares se torna mais fácil através do uso de comportamentos utilizados no trabalho.	
6. As habilidades que uso no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões familiares.	
7. O meu envolvimento no trabalho me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	
8. O meu envolvimento no trabalho me ajuda a me sentir preenchido como pessoa e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	
9. Eu aplico valores do meu local de trabalho em situações familiares.	
10. Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho.	
11. O meu envolvimento na família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	
12. O meu envolvimento na família faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	
13. Valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho.	
14. O meu envolvimento na família me encoraja a usar o meu tempo no trabalho com concentração e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	
15. Por causa das coisas que aprendo no ambiente familiar, eu também desenvolvo melhor meus contatos sociais no trabalho.	
16. Comportamentos exigidos na minha vida familiar levam a comportamentos que me ajudam no trabalho.	
17. O meu envolvimento na família me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	
18. As habilidades que eu uso em casa me ajudam a lidar melhor com os problemas do trabalho.	
19. Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho.	

Caso queira comentar sobre a interface trabalho-família em sua vida, use esse espaço.

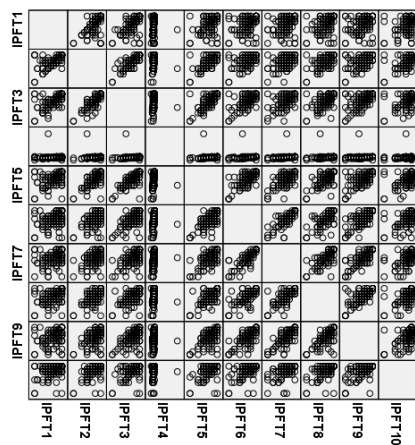
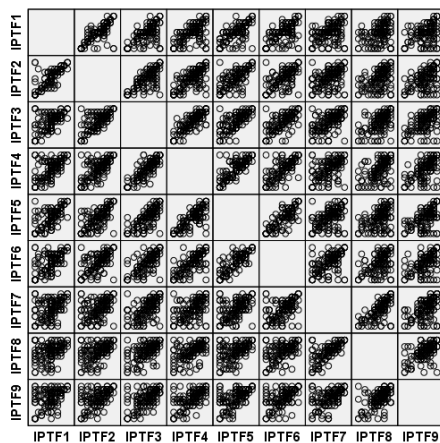
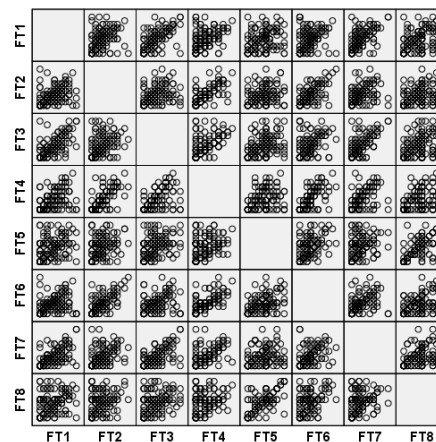
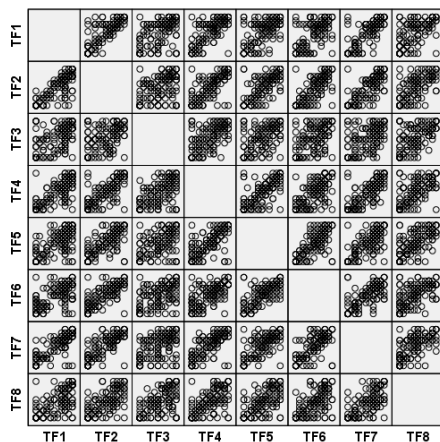
Caso deseje obter os resultados da pesquisa, deixe seu e-mail: _____

APÊNDICE C – Teste de Normalidade

Estatística Descritiva				
Variável	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Erro Padronizado	Estatística	Erro Padronizado
Gênero	-,691	,208	-1545	,413
Idade	,109	,208	-,467	,413
Estado Civil	2,977	,208	7,617	,413
Maior Titulação	1,214	,208	-,534	,413
Maternidade/Paternidade (possui filhos?)	1,262	,208	-,414	,413
Responsabilidade financeira pela família	,433	,208	-1,283	,413
Reside na mesma cidade do PPG	1,785	,208	1,204	,413
Região PPG	,518	,208	-1,014	,413
Tempo de atuação docente	,622	,208	,372	,413
Tempo de atuação em PPG	1,396	,208	1,701	,413
Ministra disciplina	,490	,208	-1,787	,413
Outra atividade na graduação	,589	,208	-1,679	,413
Outra atividade no PPG	,800	,208	-1,381	,413
Carga horária semanal dedicada	-,755	,208	1,038	,413
Solicitou licença/afastamento	1,728	,208	2,480	,413
TF1	-,443	,208	-1,264	,413
TF2	-,080	,208	-1,360	,413
TF3	,246	,208	-1,167	,413
TF4	-,009	,208	1,263	,413
TF5	-,750	,208	-1,130	,413
TF6	-,270	,208	-1,069	,413
TF7	-1,187	,208	-,421	,413
TF8	,229	,208	-1,164	,413
FT1	,416	,208	-,831	,413
FT2	,885	,208	-,265	,413
FT3	-,225	,208	1,960	,413
FT4	-,216	,208	3,880	,413
FT5	,314	,208	-,760	,413
FT6	,952	,208	,493	,413
FT7	1,041	,208	,583	,413
FT8	,202	,208	-,710	,413
IPTF1	-,255	,208	-,599	,413
IPTF2	-,297	,208	-,773	,413
IPTF3	-,588	,208	-,411	,413
IPTF4	-,457	,208	-,748	,413
IPTF5	-,199	,208	-,913	,413
IPTF6	-,359	,208	-,855	,413
IPTF7	-,305	,208	-,835	,413
IPTF8	-,840	,208	-,185	,413
IPTF9	-,702	,208	-,153	,413

IPFT1	-1,064	,208	,478	,413
IPFT2	-1,252	,208	2,080	,413
IPFT3	-1,226	,208	1,596	,413
IPFT4	-,457	,208	,413	,413
IPFT5	-1,182	,208	1,689	,413
IPFT6	-1,053	,208	1,179	,413
IPFT7	-,991	,208	1,024	,413
IPFT8	-1,185	,208	1,470	,413
IPFT9	-,941	,208	,470	,413
IPFT10	-2,236	,208	5,834	,413

APÊNDICE D – Teste de Linearidade



APÊNDICE E – Teste de Colinearidade

		Correlations																																			
		TF1	TF2	TF3	TF4	TF5	TF6	TF7	TF8	FT1	FT2	FT3	FT4	FT5	FT6	FT7	FT8	IPTF 1	IPTF 2	IPTF 3	IPTF 4	IPTF 5	IPTF 6	IPTF 7	IPTF 8	IPTF 9	IPTF 1	IPTF 2	IPTF 3	IPTF 4	IPTF 5	IPTF 6	IPTF 7	IPTF 8	IPTF 9	IPTF 0	
TF1	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	1	,814	,502	,756	,644	,619	,796	,638	,439	,418	,381	,268	,341	,299	,267	,265	,119	,195	,161	,230	,174	,160	,235	,285	,248	,158	,070	,175	,146	,046	,036	,128	,029	,093	,110	
TF2	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
	on Sig. (2-tailed)	,814	1	,478	,762	,740	,763	,794	,695	,415	,401	,398	,306	,397	,339	,269	,389	,144	,193	,178	,174	,165	,148	,320	,353	,315	,151	,120	,212	,163	,084	,086	,181	,106	,203	,044	
TF3	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
	on Sig. (2-tailed)	,502	,478	1	,581	,519	,488	,481	,573	,295	,340	,252	,193	,441	,261	,209	,367	,206	,239	,193	,241	,231	,165	,363	,305	,238	,207	,160	,324	,174	,142	,119	,156	,239	,012		
TF4	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
	on Sig. (2-tailed)	,756	,762	,581	1	,693	,654	,751	,656	,364	,392	,374	,317	,407	,300	,236	,368	,062	,114	,146	,202	,129	,154	,201	,305	,208	,139	,077	,189	,159	,103	,079	,165	,105	,178	,050	
TF5	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
	on Sig. (2-tailed)	,644	,740	,519	,693	1	,738	,729	,662	,295	,413	,379	,321	,426	,288	,158	,348	,117	,231	,251	,205	,204	,237	,337	,330	,244	,152	,092	,220	,076	,127	,074	,113	,078	,135	,167	
TF6	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
	on Sig. (2-tailed)	,619	,763	,488	,654	,738	1	,719	,608	,408	,454	,388	,358	,382	,356	,277	,385	,071	,141	,233	,224	,195	,195	,340	,332	,313	,121	,139	,175	,074	,110	,051	,130	,050	,191	,002	
TF7	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
	on Sig. (2-tailed)	,796	,794	,481	,751	,729	,719	1	,679	,444	,444	,457	,341	,472	,358	,327	,358	,149	,225	,270	,308	,235	,211	,268	,356	,244	,193	,108	,216	,123	,164	,134	,191	,130	,231	,056	
TF8	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
	on Sig. (2-tailed)	,638	,695	,573	,656	,662	,608	,679	1	,419	,476	,286	,328	,543	,366	,259	,463	,193	,270	,279	,234	,237	,267	,372	,451	,373	,277	,215	,270	,179	,171	,115	,210	,139	,239	,046	
FT1	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
	on Sig. (2-tailed)	,439	,415	,295	,364	,295	,408	,444	,419	1	,451	,702	,489	,347	,381	,646	,329	,020	,060	,118	,122	,018	,018	,045	,113	,159	,180	,138	,129	,145	,105	,022	,048	,071	,004	,032	
FT2	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
	on Sig. (2-tailed)	,418	,401	,340	,392	,413	,454	,444	,476	,451	1	,435	,729	,353	,715	,462	,277	,087	,013	,036	,029	,096	,042	,063	,114	,052	,162	,223	,236	,134	,154	,003	,062	,033	,071	,015	
FT3	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
	on Sig. (2-tailed)	,381	,398	,252	,374	,379	,388	,457	,286	,702	,435	1	,574	,420	,431	,692	,343	,009	,036	,122	,138	,009	,023	,064	,106	,123	,135	,108	,112	,119	,119	,029	,040	,047	,055	,076	
FT4	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
	on Sig. (2-tailed)	,268	,306	,193	,317	,321	,358	,341	,328	,489	,729	,574	1	,347	,719	,563	,298	,214	,116	,044	,074	,190	,108	,084	,030	,087	,149	,267	,195	,137	,177	,050	,149	,158	,098	,110	
	N Pearson Correlati on Sig. (2-tailed)	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
	on Sig. (2-tailed)	,002	,000	,024	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,012	,178	,608	,389	,027	,211	,333	,726	,316	,083	,002	,023	,111	,040	,566	,084	,067	,256	,203	

FT5	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,341	136,397	136,441	136,407	136,426	136,382	136,472	136,543	136,347	136,353	136,420	136,347	136,1	136,473	136,292	136,737	136,220	136,215	136,186	136,216	136,295	136,284	136,126	136,173	136,274	136,302	136,157	136,187	136,024	136,091	136,091	136,164	136,184	136,200	136,753
	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,299	136,339	136,261	136,300	136,288	136,356	136,358	136,366	136,381	136,715	136,431	136,719	136,473	136,1	136,489	136,444	136,005	136,060	136,035	136,047	136,059	136,008	136,019	136,070	136,157	136,133	136,187	136,242	136,133	136,128	136,074	136,143	136,061	136,197	136,060
FT6	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,267	136,269	136,209	136,236	136,158	136,277	136,327	136,259	136,646	136,462	136,692	136,563	136,292	136,489	136,1	136,312	136,058	136,030	136,025	136,024	136,108	136,107	136,057	136,027	136,057	136,046	136,147	136,170	136,124	136,150	136,032	136,089	136,083	136,044	136,490
	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,265	136,389	136,367	136,368	136,348	136,385	136,358	136,463	136,329	136,277	136,343	136,298	136,737	136,444	136,312	136,1	136,155	136,141	136,121	136,112	136,246	136,214	136,073	136,077	136,195	136,138	136,072	136,105	136,010	136,016	136,003	136,136	136,089	136,181	136,044
FT7	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,119	136,144	136,206	136,062	136,117	136,071	136,149	136,193	136,020	136,087	136,009	136,214	136,220	136,005	136,058	136,155	136,1	136,775	136,602	136,583	136,696	136,596	136,380	136,316	136,388	136,234	136,106	136,203	136,000	136,301	136,338	136,310	136,238	136,397	136,092
	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,166	136,095	136,016	136,472	136,175	136,412	136,084	136,025	136,820	136,313	136,914	136,012	136,010	136,950	136,503	136,072	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,006	136,218	136,018	136,997	136,000	136,000	136,000	136,005	136,000	136,287
FT8	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,195	136,193	136,239	136,114	136,231	136,225	136,270	136,060	136,036	136,013	136,116	136,215	136,060	136,030	136,141	136,775	136,1	136,732	136,695	136,716	136,633	136,413	136,426	136,521	136,363	136,227	136,310	136,017	136,423	136,330	136,299	136,283	136,345	136,111	
	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,023	136,025	136,005	136,186	136,007	136,102	136,008	136,001	136,485	136,877	136,679	136,178	136,012	136,488	136,732	136,102	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,008	136,000	136,844	136,000	136,000	136,001	136,000	136,199	
IPTF1	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,161	136,178	136,193	136,146	136,251	136,233	136,270	136,279	136,118	136,036	136,122	136,186	136,035	136,025	136,121	136,602	136,732	136,1	136,842	136,747	136,720	136,548	136,554	136,587	136,491	136,338	136,411	136,002	136,505	136,392	136,350	136,302	136,402	136,273	
	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,061	136,038	136,024	136,089	136,003	136,006	136,001	136,171	136,678	136,158	136,608	136,030	136,683	136,774	136,161	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,978	136,000	136,000	136,000	136,000	136,001	
IPTF2	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,230	136,174	136,241	136,202	136,205	136,224	136,308	136,234	136,122	136,029	136,074	136,216	136,047	136,024	136,112	136,583	136,695	136,842	136,1	136,796	136,734	136,495	136,538	136,619	136,455	136,310	136,391	136,079	136,445	136,437	136,393	136,307	136,405	136,297	
	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,007	136,043	136,005	136,018	136,017	136,009	136,000	136,006	136,157	136,736	136,110	136,389	136,012	136,584	136,782	136,195	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,358	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	
IPTF3	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,174	136,165	136,231	136,129	136,204	136,195	136,235	136,237	136,018	136,009	136,190	136,295	136,059	136,108	136,246	136,696	136,716	136,747	136,796	136,1	136,836	136,490	136,465	136,574	136,393	136,259	136,345	136,078	136,368	136,474	136,436	136,364	136,531	136,282	
	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,043	136,055	136,007	136,135	136,017	136,023	136,006	136,005	136,834	136,268	136,914	136,027	136,000	136,498	136,213	136,004	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,002	136,000	136,366	136,000	136,000	136,000	136,000	136,001	
IPTF4	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,160	136,148	136,165	136,154	136,237	136,195	136,211	136,267	136,018	136,042	136,108	136,284	136,008	136,107	136,214	136,596	136,633	136,720	136,734	136,836	136,1	136,542	136,482	136,561	136,441	136,316	136,398	136,007	136,447	136,486	136,507	136,442	136,538	136,217	
	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,062	136,085	136,056	136,073	136,005	136,023	136,014	136,002	136,833	136,631	136,789	136,211	136,001	136,929	136,215	136,013	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,932	136,000	136,000	136,000	136,000	136,011	
IPTF5	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,235	136,320	136,363	136,201	136,337	136,340	136,268	136,372	136,045	136,063	136,064	136,126	136,019	136,057	136,073	136,380	136,413	136,548	136,495	136,490	136,542	136,1	136,676	136,482	136,345	136,295	136,392	136,030	136,388	136,276	136,271	136,245	136,336	136,165	
	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,006	136,000	136,000	136,019	136,000	136,000	136,002	136,000	136,601	136,468	136,458	136,333	136,144	136,825	136,511	136,397	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,731	136,000	136,001	136,001	136,004	136,055	
IPTF6	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,285	136,353	136,305	136,305	136,330	136,332	136,356	136,451	136,113	136,114	136,106	136,173	136,070	136,027	136,077	136,316	136,426	136,554	136,538	136,465	136,482	136,676	136,1	136,569	136,483	136,411	136,484	136,144	136,491	136,378	136,372	136,378	136,379	136,349	
	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,001	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,189	136,188	136,218	136,726	136,044	136,417	136,757	136,374	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,094	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	
IPTF7	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,248	136,315	136,238	136,208	136,244	136,313	136,244	136,373	136,159	136,052	136,123	136,274	136,157	136,057	136,195	136,388	136,521	136,587	136,619	136,574	136,561	136,482	136,569	136,1	136,379	136,381	136,413	136,097	136,403	136,370	136,446	136,315	136,471	136,292	
	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	136,004	136,000	136,005	136,015	136,004	136,000	136,004	136,000	136,065	136,550	136,154	136,316	136,001	136,068	136,509	136,023	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,000	136,261	136,000	136,000	136,000	136,000	136,001	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

APÊNDICE F – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “**Work-life balance e o trabalho docente: um estudo nos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis no Brasil**”, sob a responsabilidade dos pesquisadores Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva e Laura Brandão Costa, ambas do Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (PPGCC/FACIC/UFU).

Nesta pesquisa buscamos identificar se o *work-life balance* de docentes que atuam em programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis no Brasil é uma relação conflituosa ou positiva.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pela pesquisadora Laura Brandão Costa no momento em que o participante acessar a plataforma online onde o instrumento de pesquisa no formato de questionário ficará disponível. Ao acessar a plataforma o participante deverá concordar com o TCLE assinalando a opção ‘ACEITO’ para ser direcionado às questões. Caso assinale a opção ‘NÃO ACEITO’ o participante visualizará uma nota de agradecimento e sua participação estará finalizada.

Na sua participação, você será convidado a responder a um questionário *online*. A sua não aceitação em participar desta pesquisa não incorrerá em prejuízo para o andamento da mesma. Todas as respostas serão analisadas em conjunto, preservando a identidade dos participantes.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada.

Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa.

Os riscos consistem em, minimamente, o participante ficar impossibilitado de responder ao questionário dentro do tempo proposto, por impedimentos pessoais ou impossibilidade de acesso à plataforma *online*. Ocorrendo esta situação haverá a reformulação do tempo de desenvolvimento da pesquisa, para sua continuação e término dentro do prazo estipulado no cronograma. Poderá haver riscos de ocorrer alguma identificação do participante. Para minimizar esse risco, no instrumento de pesquisa, não será solicitada qualquer informação que identifique o participante. O tratamento para análise das respostas dos participantes também minimizará o risco de identificação, pois as mesmas serão analisadas de forma conjunta, por meio de técnicas estatísticas assegurando o anonimato. Os benefícios serão indiretos, pois os resultados do estudo contribuirão para a ampliação de discussões sobre a relação vida-trabalho de docentes nos programas de pós-graduação.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada das suas respostas ao questionário *online*.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido poderá ser impressa e arquivada por você assim que concordar em participar da pesquisa quando do acesso à plataforma *online*.

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva (marli.silva@ufu.br) ou com Laura Brandão Costa (laurab_costa@hotmail.com) pelos telefones 34-3239-4176 ou 34-3271-5260, Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco F, sala 1F-249, Campus Santa Mônica, Uberlândia-MG, CEP: 38408-100, preferencialmente no horário das 14h às 17h (segunda a sexta). Você poderá também entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres

Humanos na Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, *campus* Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; telefone: 34-3239-4131. O CEP é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

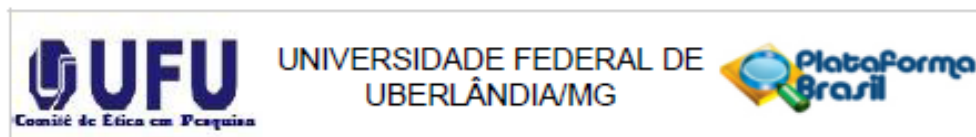
Uberlândia, de de 201.....

Assinatura do(s) pesquisador(es)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante da pesquisa

ANEXO A – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Uberlândia



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: WORK-LIFE BALANCE E O TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO NOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO-SENSU EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Pesquisador: MARLI AUXILIADORA DA SILVA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 82883417.6.0000.5152

Instituição Proponente: FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.690.796

Apresentação do Projeto:

Trata-se de análise de respostas às pendências apontadas no parecer consubstanciado número 2.570.028, de 28 de Março de 2018.

O protocolo pretende conhecer "a relação entre a gestão de tempo e o work-life balance de docentes atuantes nos programas brasileiros de pós-graduação stricto-sensu em ciências contábeis para descrever como o docente percebe a relação vida pessoal e profissional e como realiza a gestão de seu tempo".

Objetivo da Pesquisa:

O protocolo tem como objetivo geral: "investigar a relação entre a gestão de tempo e o work-life balance de docentes atuantes nos programas de pós-graduação stricto-sensu em ciências contábeis no Brasil para descrever como o docente percebe a relação vida pessoal e profissional".

E como objetivos específicos: "verificar a relação dos fatores explicativos de work-life balance e como os docentes atuantes nos programas de pós-graduação stricto-sensu brasileiros em ciências contábeis se organizam com a gestão do tempo; verificar se existe associação entre o fato de o docente ministrar disciplinas obrigatórias ou eletivas quanto ao work-life balance e a gestão do tempo; verificar se existe associação entre o fato de o docente ser permanente, colaborador ou visitante no programa em que atua quanto ao work-life balance e a gestão do tempo".

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4335 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 2.690.798

4 Verificar se existe associação entre variáveis sociodemográficas (gênero, estado civil, idade, maternidade/paternidade) e percepção dos docentes quanto ao work-life balance.

5. Discutir, de acordo com os pressupostos da Teoria dos Papeis, o protagonismo do docente quanto à interação vida pessoal e profissional e gestão de seu tempo.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo o protocolo, "os riscos consistem em, minimamente, o docente ficar impossibilitado de participar da pesquisa dentro do tempo proposto, por impedimentos pessoais ou impossibilidade de acesso à plataforma online para responder ao instrumento de pesquisa".

E os benefícios desta investigação são "a ampliação de discussões sobre a relação vida-trabalho de docentes de forma que seja conhecida a percepção destes sobre questões relacionadas ao (des)equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Considerando as hipóteses propostas para a investigação um benefício será a identificação e análises dos perfis e situações mais suscetíveis à conflitos decorrentes do work-life balance docente".

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O protocolo afirma ser um estudo exploratório e descritivo, num universo das ciências contábeis, com "uma população de 405 (quatrocentos e cinco) docentes vinculados à 26 (vinte e seis) cursos de mestrado acadêmico e 14 (quatorze) doutorados". Diz que a amostra "será formada por 198 (cento e noventa e oito) docentes". O procedimento técnico será o questionário "adaptado do estudo de Wong e Ko (2009) realizado com funcionários de hotel em Hong Kong e de Altoé (2014) realizado com contadores do Paraná". Expõe a estrutura do instrumento de coleta de dados que objetiva "o equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal e à gestão de tempo entre atividades profissionais e pessoais". Diz ainda que o instrumento estará "disponível em uma plataforma eletrônica e o convite para acesso e respostas será feito por e-mail àqueles docentes cujos endereços estiverem disponíveis nas páginas dos programas".

Apresenta o plano de recrutamento dos participantes do estudo, mas deixa sem explicitar os critérios de inclusão e exclusão da investigação.

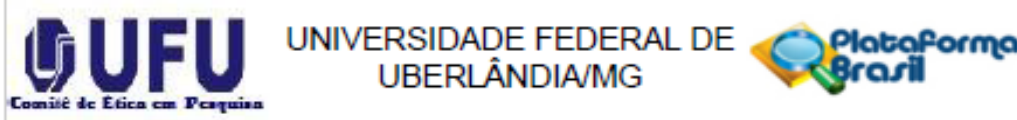
Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados.

Recomendações:

Não há.

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
 Bairro: Santa Mônica CEP: 38.408-144
 UF: MG Município: UBERLÂNDIA
 Telefone: (34)3239-4131 Fax: (34)3239-4335 E-mail: cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 2.690.706

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

As pendências apontadas no parecer consubstanciado número 2.570.028, de 28 de Março de 2018, foram atendidas.

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466/12, o CEP manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto.

O protocolo não apresenta problemas de ética nas condutas de pesquisa com seres humanos, nos limites da redação e da metodologia apresentadas.

Considerações Finais a critério do CEP:

Data para entrega de Relatório Final ao CEP/UFU: Setembro de 2018.

OBS.: O CEP/UFU LEMBRA QUE QUALQUER MUDANÇA NO PROTOCOLO DEVE SER INFORMADA IMEDIATAMENTE AO CEP PARA FINS DE ANÁLISE E APROVAÇÃO DA MESMA.

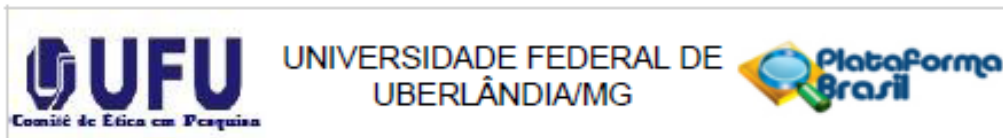
O CEP/UFU lembra que:

- a- segundo a Resolução 466/12, o pesquisador deverá arquivar por 5 anos o relatório da pesquisa e os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido, assinados pelo sujeito de pesquisa.
- b- poderá, por escolha aleatória, visitar o pesquisador para conferência do relatório e documentação pertinente ao projeto.
- c- a aprovação do protocolo de pesquisa pelo CEP/UFU dá-se em decorrência do atendimento a Resolução CNS 466/12, não implicando na qualidade científica do mesmo.

Orientações ao pesquisador :

- O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 466/12) e deve receber uma via original do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado.
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS 466/12), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
 Bairro: Santa Mônica CEP: 38.408-144
 UF: MG Município: UBERLÂNDIA
 Telefone: (34)3239-4131 Fax: (34)3239-4335 E-mail: cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 2.690.796

normal do estudo (Res. CNS 466/12). É papel de o pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.

• Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res.251/97, item III.2.e).

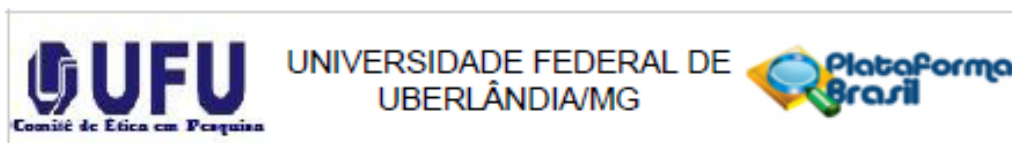
Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1014517.pdf	09/04/2018 08:54:08		Aceito
Outros	RelatorioPendencias.pdf	09/04/2018 08:53:42	MARLI AUXILIADORA DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoPesquisa_Versao2.pdf	09/04/2018 08:52:48	MARLI AUXILIADORA DA SILVA	Aceito
Outros	DeclaracaoinexistenciaCoparticipantes.pdf	05/02/2018 20:00:50	MARLI AUXILIADORA DA SILVA	Aceito
Outros	InstrumentoPesquisa_Questionario.pdf	18/10/2017 12:04:58	MARLI AUXILIADORA DA SILVA	Aceito
Outros	TermoCompromissoEquipeExecutora.pdf	18/10/2017 12:04:20	MARLI AUXILIADORA DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	18/10/2017 12:03:37	MARLI AUXILIADORA DA SILVA	Aceito
Folha de Rosto	FolhaRosto.pdf	18/10/2017 12:02:47	MARLI AUXILIADORA DA SILVA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
 Bairro: Santa Mônica CEP: 38.408-144
 UF: MG Município: UBERLÂNDIA
 Telefone: (34)3239-4131 Fax: (34)3239-4335 E-mail: cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 2.690.796

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

UBERLÂNDIA, 04 de Junho de 2018

Assinado por:
Karine Rezende de Oliveira
(Coordenador)

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4335 **E-mail:** cep@propp.ufu.br