

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Bruna de Vargas Bianchim

**INTERFACES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA: UMA ANÁLISE NA
PERSPECTIVA DO PROFISSIONAL DOCENTE**

**Santa Maria, RS
2019**

Bruna de Vargas Bianchim

**INTERFACES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA: UMA ANÁLISE NA
PERSPECTIVA DO PROFISSIONAL DOCENTE**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Administração**.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Vânia Medianeira Flores Costa

Santa Maria, RS
2019

Bruna de Vargas Bianchim

**INTERFACES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA: UMA ANÁLISE NA
PERSPECTIVA DO PROFISSIONAL DOCENTE**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Administração**.

Aprovada em 7 de março de 2019

Vânia Medianeira Flores Costa, Dra. (UFSM)

(Presidente/Orientador)

Vívian Flores Costa, Dra. (IFFar)

Vânia de Fátima Barros Estivaleta, Dra. (UFSM)

Santa Maria, RS

2019

AGRADECIMENTOS

Neste momento tão importante, onde finalizo minha Dissertação de Mestrado, gostaria de agradecer muitas pessoas que foram fundamentais para a conclusão dessa etapa da minha trajetória acadêmica. É com imenso carinho que escrevo essas palavras buscando expressar a gratidão que sinto por todos que se fizeram presentes, participaram, apoiaram e auxiliaram durante essa construção.

Agradeço primeiramente a Deus por iluminar minhas escolhas, ouvir minhas preces e por nunca deixar faltar-me força, coragem, inspiração e saúde para seguir em frente.

Agradeço especialmente à minha família . Meu filho Davi por ser minha constate fonte de motivação, vontade e transformação. Meus pais, Jussara e Arlindo, por serem minha base, por todo apoio, afeto e dedicação. Ao meu irmão, William, por ser o melhor que eu poderia ter. Obrigada por ser meu grande amigo, confidente, por ouvir minhas reclamações, por me alegrar nos dias difíceis, por transcrever minhas entrevistas...por ser tão presente na minha vida. Obrigada por sempre acreditarem no meu potencial e entenderem meus inúmeros momentos de ausência e frustrações nesse período. Amo vocês!

Agradeço a minha orientadora professora Vania Medianeira Flores Costa, por me escolher e apostar em minhas potencialidades, por todas as trocas e ensinamentos, pela paciência diante dos meus momentos de ansiedade, pela conversa amiga e pelas “chamadas para a realidade” que só me fizeram bem. Obrigada “Ori”! por me guiar na conquista do meu sonho e por incentivar tantos outros, eu só tenho agradecer a honra de ser sua pupila.

Agradeço com muito carinho ao professor Luís Felipe Dias Lopes, por toda generosidade comigo durante o mestrado e especialmente na fase de análise de dados desse trabalho, estando sempre disposto a me receber e sanar minhas dúvidas.

As professoras Vania de Fátima Barros Estivalet e Vívian Flores Costa minha gratidão por aceitarem participar da comissão examinadora e dedicarem sua atenção ao meu trabalho, dando valorosas contribuições.

Aos demais professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria por sempre permitirem que os momentos fora da sala de aula também fossem enriquecedores e aproveitados para troca de experiências e ensinamentos. Obrigada pelo exemplo de profissionalismo!

Agradeço as amigas, Daiana, Talita, Damiana, Andressa e Rita por compartilharem das dúvidas e debates acadêmicos, por auxiliar na condução da pesquisa, por dividirem um café ou chimarrão, por vibrarem comigo a cada passo dado e tornarem cada momento mais especial e repleto de amizade e carinho .

Aos demais amigos, colegas de mestrado e servidores da UFSM agradeço pela convivência, cooperação e pelos momentos de descontração. Obrigada por tornarem esse período tão enriquecedor e me fazerem sentir acolhida e pertencente a esse lugar que por um período se tornou meu segundo lar.

À Universidade Federal de Santa Maria pela acolhida e oportunidade de tornar real essa conquista.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) agradeço pelo apoio financeiro recebido.

Enfim, agradeço a todos me mostraram que apesar dessa trajetória depender muito do esforço e da dedicação individual ela se constrói no coletivo e no meu entorno não faltaram amigos, empatia e afeto. Meus sinceros sentimentos de carinho e gratidão!

RESUMO

INTERFACES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA: UMA ANÁLISE NA PERSPECTIVA DO PROFISSIONAL DOCENTE

AUTORA: Bruna de Vargas Bianchim
ORIENTADORA: Vânia Medianeira Flores Costa

Este estudo tem por objetivo geral analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família a partir da percepção dos docentes de instituições de ensino superior. Para o alcance desse propósito foram formulados os seguintes objetivos específicos: a) identificar os níveis de conflito trabalho-família na percepção dos docentes; b) identificar os níveis de interface positiva entre o trabalho e a família na percepção dos docentes; c) correlacionar os construtos de conflito e interface positiva entre trabalho e família; d) associar os níveis de conflito e interface positiva entre trabalho e família com as variáveis do perfil sociodemográfico e ocupacional dos docentes; e) investigar as variáveis que configuram as interfaces entre trabalho e família na percepção dos docentes. Assim, foi realizada uma pesquisa de natureza descritiva e exploratória, com o emprego de abordagem de métodos mistos, quantitativos e qualitativos, estruturada em duas fases que se diferem estrategicamente, mas complementam-se em seus objetivos. Na etapa quantitativa, os docentes responderam a um questionário referente ao conflito e a interface positiva entre trabalho e família, adaptadas e elaboradas por Bastos e Aguiar (2014) e Aguiar (2016) respectivamente. A análise dos dados coletados nessa etapa foi realizada por meio de estatísticas descritivas, análise de correlação e correspondência. A partir dos resultados dessa etapa, operacionalizou-se a fase de abordagem qualitativa, na qual a coleta de dados se concretizou por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado. As informações obtidas nessa etapa foram analisadas com o emprego da técnica de análise de conteúdo. Os principais resultados encontrados neste estudo permitem concluir que as percepções positivas da interação entre trabalho e família se sobressaem as negativas na percepção docente. Entretanto, ressalva-se a necessidade de atenção a naturalização dada as altas exigências de trabalho e envolvimento implicadas a esses profissionais.

Palavras-chave: Interface entre Trabalho e Família. Conflito Trabalho-Família. Interface Positiva entre Trabalho e Família. Docentes.

ABSTRACT

INTERFACES BETWEEN WORK AND FAMILY: AN ANALYSIS IN THE PERSPECTIVE OF THE TEACHING PROFESSIONAL

AUTHOR: Bruna de Vargas Bianchim
ADVISOR: Vânia Medianeira Flores Costa

This study has as general objective to analyze the configuration of the interfaces between work and family from the perception of the teachers of higher education institutions. To accomplish this purpose, the following specific objectives were formulated: a) to identify the levels of work-family conflict in the teachers' perception; b) identify the levels of positive interface between the work and the family in the teachers' perception; c) to correlate constructs of conflict and positive interface between work and family; d) to associate the levels of conflict and positive interface between work and family with the variables of the sociodemographic and occupational profile of the teachers; e) investigate the variables that configure the interfaces between work and family in the teachers' perception. Thus, a research of descriptive and exploratory nature was carried out, using a mixed, quantitative and qualitative approach, structured in two phases that differ strategically, but complement each other in their objectives. In the quantitative phase, the teachers answered a questionnaire about the conflict and the positive interface between work and family, adapted and elaborated by Bastos and Aguiar (2014) and Aguiar (2016), respectively. The analysis of the data collected in this stage was performed through descriptive statistics, correlation analysis and correspondence. From the results of this stage, the qualitative approach phase was implemented, in which data collection was accomplished through a semi-structured interview script. The information obtained in this stage was analyzed using the content analysis technique. The main results found in this study allow to conclude that the positive perceptions of the interaction between work and family stand out the negative ones in the teacher perception. However, there is a need to pay attention to naturalization given the high demands of work and involvement implied to these professionals.

Keywords: Interface between Work and Family. Work-Family Conflict. Positive Interface between Work and Family. Teachers

.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Recursos que promovem o enriquecimento.....	44
Quadro 2 – Síntese dos estudos nacionais sobre interface trabalho-família com docentes.....	52
Quadro 3 – Síntese dos estudos internacionais sobre interface trabalho-família com docentes..	54
Quadro 4 – Composição do instrumento de pesquisa para coleta de dados da Fase I.....	59
Quadro 5 – Procedimentos de análise dos dados da fase quantitativa.....	62
Quadro 6 – Processo de análise da etapa qualitativa.....	65
Quadro 7 – Perfil dos docentes participantes da entrevista.....	75
Quadro 8 – Síntese dos resultados quantitativos.....	88
Quadro 9 – Perfil dos docentes participantes da entrevista.....	90
Quadro 10 – Quadro síntese das categorias de análise.....	91
Quadro 11 – Relatos dos docentes quanto a interferência do trabalho na família.....	99
Quadro 12 – Relatos dos docentes quanto a interferência da família no trabalho.....	101
Quadro 13 – Quadro síntese das categorias de análise.....	102
Quadro 14 – Síntese dos relatos docentes quanto Interface positiva entre trabalho e família..	109
Quadro 15 – Síntese dos relatos docentes quanto Interface positiva entre família e trabalho..	111

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Síntese do modelo proposto por Greenhaus e Beutell (1985).....	35
Figura 2 – Princípios da Teoria Expansionista.....	41
Figura 3 – Processos facilitadores para obtenção dos efeitos positivos provenientes da acumulação de papéis.....	43
Figura 4 – Construções envolvidas nas conexões positivas entre trabalho e família.....	47
Figura 5 – Síntese da perspectiva positiva da interface entre o trabalho e a família.....	48
Figura 6 – Componentes do roteiro de entrevista semiestruturada.....	61
Figura 7 – Desenho geral da pesquisa.....	67
Figura 8 – Percentual geral de docentes por nível de conflito trabalho-família.....	76
Figura 9 – Percentual geral de docentes por nível das dimensões do conflito trabalho - família.....	77
Figura 10 – Percentual geral de docentes por nível de interface positiva entre trabalho e família.....	81
Figura 11 – Percentual geral de docentes por nível das dimensões da interface positiva entre trabalho e família.....	82
Figura 12 – Análise de correspondência dos níveis de conflito trabalho-família e gênero.....	92
Figura 13 – Análise de correspondência dos níveis de conflito trabalho-família e dependentes	95
Figura 14 – Análise de correspondência entre níveis de conflito trabalho-família e natureza da instituição de ensino superior.....	97
Figura 15 – Análise de correspondência dos níveis de interface positiva e gênero.....	103
Figura 16 – Análise de correspondência dos níveis de interface positiva e dependentes.....	104
Figura 17 – Análise de correspondência dos níveis de interface positiva e natureza da instituição de ensino.....	107
Figura 18 – Síntese dos principais resultados da pesquisa.....	113

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Dados sociodemográficos dos participantes.....	71
Tabela 2 – Dados ocupacionais dos participantes.....	72
Tabela 3 – Confiabilidade das escalas.....	74
Tabela 4 – Estatísticas descritivas das variáveis que compõem o conflito trabalho-família.....	79
Tabela 5 – Estatísticas descritivas das variáveis que compõem a interface positiva entre trabalho e família.....	83
Tabela 6 – Matriz de correlação de Pearson	87

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	22
1.2 OBJETIVOS.....	25
1.2.1 Objetivo Geral.....	25
1.2.2 Objetivos Específicos.....	25
1.3 JUSTIFICATIVA.....	26
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	29
2.1 TRABALHO E FAMÍLIA: COMPREENDENDO OS DOMÍNIOS E A INTERAÇÃO ENTRE ELES.....	29
2.1.1 Perspectiva Negativa.....	32
2.1.2 Perspectiva Positiva.....	40
2.2 DOCÊNCIA E FAMÍLIA : CONTRIBUIÇÕES EMPÍRICAS.....	50
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	56
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	56
3.2 PARTICIPANTES.....	57
3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS.....	58
3.3.1 Primeira fase.....	58
3.3.2 Segunda fase.....	60
3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	62
3.4.1 Primeira fase.....	62
3.4.2 Segunda fase.....	64
3.5 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS.....	68
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	70
4.1 DESCRIÇÃO DA AMOSTRA E PERFIL DOS RESPONDENTES.....	70
4.2 ANÁLISE DA CONFIABILIDADE DOS INSTRUMENTOS DE MENSURAÇÃO.....	73
4.3 INTERFACES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA: A VISÃO DOS DOCENTES.....	75
4.3.1 Nível de conflito trabalho-família e suas dimensões.....	76
4.3.2 Nível de interface positiva entre trabalho e família e suas dimensões.....	81
4.4 TRABALHO E FAMÍLIA: RELAÇÃO ENTRE CONFLITO E INTERFACE POSITIVA.....	86
4.5 COMPREENDENDO AS ASSOCIAÇÕES ENTRE AS INTERFACES TRABALHO FAMÍLIA E O PERFIL DOCENTE.....	89
4.5.1 Conflito trabalho-família: Análise de correspondência e análise qualitativa.....	91
4.5.1.1 Conflito trabalho-família e gênero.....	92

4.5.1.2 <i>Conflito trabalho-família e dependentes</i>	95
4.5.1.3 <i>Conflito trabalho-família e natureza da instituição de ensino</i>	97
4.5.1.4 <i>CTF: A Configuração na Percepção Docente</i>	99
4.5.2 Interface Positiva entre trabalho e família: Análise de correspondência e análise qualitativa	102
4.5.2.1 <i>Interface positiva entre trabalho e família e gênero</i>	103
4.5.2.2 <i>Interface positiva entre trabalho e família e dependentes</i>	104
4.5.2.3 <i>Interface positiva entre trabalho e família e natureza da instituição de ensino</i>	106
4.5.2.4 <i>IPTF: Configuração pela perspectiva docente</i>	108
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	115
REFERÊNCIAS	120
APÊNDICES	128

1 INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, trabalho e família foram vistos de forma segregada, como se o indivíduo pudesse ser plenamente satisfeito a partir da realização de apenas uma dessas esferas (FRONE; RUSSEL; BARNES, 1995). Com a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e suas implicações sobre as configurações familiares, ocorreu uma reorganização do esquema que outrora colocava a força feminina a disposição das atividades domésticas e a masculina ao trabalho remunerado, modificando assim a concepção de “trabalhador ideal” e impulsionando as organizações e os pesquisadores a reverem a forma como essas esferas se tocam (BAILYN, 2006).

Autores como Frone, Russel e Cooper (1992), Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), Aguiar (2016) e Vilela (2017) passaram a corroborar da concepção que aponta trabalho e família como esferas centrais da vida adulta que se influenciam mutuamente. Sinalizando que a integralidade do indivíduo contempla o exercício de múltiplos papéis, especialmente os desempenhados na família e no trabalho, por sua centralidade e relevância tanto para construção da identidade quanto das relações sociais do indivíduo.

Para Dejours (1987), o trabalho representa uma valorização das habilidades e interesses do indivíduo, propiciando a aplicação do seu conhecimento e contribuindo para a formação da sua identidade e realização pessoal e profissional. Além disso, Dourado et al. (2008) complementa que a profissão constitui uma referência essencial para a inserção do indivíduo no meio social. Já a família, segundo Farias (2004) e IBGE (2010), é considerada o primeiro ambiente de inserção do indivíduo e, portanto, um espaço de proteção, de interações afetivas e segurança propício ao desenvolvimento da personalidade humana, oferecendo condições para a formação da identidade, aprendizado e desenvolvimento.

Contudo, apesar de reconhecida a relevância de ambas as esferas para a integralidade do indivíduo, conciliar as crescentes exigências provenientes dos domínios do trabalho e da família nem sempre consiste de uma tarefa fácil, e por vezes, configuram conflitos. A partir dessa premissa desenvolveu-se a perspectiva negativa da interface entre trabalho e família, a qual pode ser compreendida pela definição de conflito trabalho-família proposta por Greenhaus e Beutell (1985). Conforme estes autores, as pressões provenientes dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis de alguma forma fazendo com que o desempenho do indivíduo em um dos papéis seja dificultado ou prejudicado pelo seu envolvimento em outro papel. Essa incompatibilidade geralmente ocorre em função da tensão, do tempo ou do comportamento que cada papel exige

Conforme Furtado (2012), essa perspectiva se destacou dentre os estudos da interface trabalho-família. Segundo o autor, tal fato se justifica pelos impactos negativos que a vivência de conflito entre as esferas pode ter sobre o indivíduo, as famílias e as organizações. Dentre efeitos negativos frequentemente relacionados ao conflito trabalho-família encontram-se: a ansiedade, falta de humor, desânimo, impaciência, estresse, *burnout*, hipertireoidismo, alcoolismo, satisfação marital, o desempenho no trabalho, *turnover*, a satisfação com o trabalho e com a vida, o comprometimento com a organização (FRONE; RUSSEL; COOPER, 1992; NETEMEYER; BOLES; MCMURRIAN, 1996; SILVA et al., 2010; ZAMPIER; TAKASHI, 2010; GRAMACHO, 2012; OLIVEIRA et al., 2013).

Apesar da maioria dos estudos se centrarem na perspectiva do conflito, já existem estudiosos que defendem que essa não é uma condição imutável. De acordo com a abordagem positiva da interface entre trabalho e família, na qual encontra-se a teoria expansionista de Barnet e Hyde (2001), o acúmulo de papéis também pode trazer benefícios ao indivíduo, desde que alguns processos e condições sejam satisfeitos. Com base nessa premissa, diversos construtos foram desenvolvidos (valorização, extravasamento positivo, facilitação e enriquecimento) (GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON et al., 2006; STEENBERGEN et al., 2007; WAYNE, 2009).

Aguiar (2016) explica que esses construtos ainda possuem um quadro conceitual bastante confuso e ambíguo, dividindo os pesquisadores entre os que compreendem como fenômenos distintos e os que alegam uma sobreposição. No entendimento da autora, os diferentes construtos convergem ao englobar em seus conceitos a noção de que as experiências obtidas em um domínio geram resultados positivos, diretos e significativos, no outro. Essa autora adotou uma nomenclatura comum, interface positiva entre trabalho e família, para referir-se a todos esses conceitos de forma compilada, a qual também será adotada nesse estudo.

Cabe ressaltar que tanto o conflito quanto a interface positiva entre trabalho-família ocorrem de forma bilateral, ou seja, podem se originar no domínio do trabalho e seus efeitos extravasarem até o domínio familiar, assim como o contrário. Entretanto, isso não significa que ambas as situações representam extremos de um mesmo *continuum*, ou que sejam excludentes, sendo viável que um indivíduo as vivencie concomitantemente em diferentes níveis (GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON et al., 2006; AGUIAR, 2016).

Sendo assim, tendo em vista que a forma como os profissionais percebem o equilíbrio entre os domínios do trabalho e da família impacta sobre o estabelecimento de vínculos saudáveis com a organização e conseqüentemente, sobre os comportamentos por eles manifestados (AGUIAR, 2016), essas questões passaram a permear políticas e práticas

organizacionais que anseiam em contribuir para um melhor gerenciamento dessas esferas (VILELA; LOURENÇO, 2017).

Assim, para Reis et al. (2005), emerge a importância de discutir a percepção do profissional docente, o qual está inserido em uma das categorias com maior exposição a ambientes conflituosos e elevadas exigências de trabalho. Souza, Barros e Souza (2009) asseveram que o exercício dessa profissão exige o engajamento do corpo com o desenvolvimento de habilidades, englobando desde questões pedagógicas até as administrativas, como reuniões, relatórios e coordenação de projetos, o que requer desse profissional uma maior disponibilidade de tempo e paciência. Quevedo, Fleck e Carmo (2013) complementa que esses aspectos demonstram duas características implícitas na docência: a alta complexidade do trabalho e a autonomia do professor.

Silva e Mafra (2014) descrevem o profissional docente como alguém que desempenha diversas atividades, enfrenta pressões de fontes variadas e desenvolve um leque de capitais, competências e habilidades, demonstrando diferentes relações com o conhecimento. Além disso, os autores lembram que essa categoria profissional tem passado por significativas transformações em um curto período de tempo. Anteriormente, ser professor era sinônimo de poder, intelectualidade e status social (face positiva do trabalho, que equivale a realização e prazer) e que atualmente essa profissão enfrenta forte precarização e desvalorização. Em face dessas considerações, é possível que os docentes venham a perceber a acumulação de papéis como algo que promove efeitos negativos devido ao aumento de demandas e a dificuldade de conciliá-las, assim como o contrário, reconhecendo-a como algo que acarreta benefícios, por propiciar desenvolvimento, autonomia e gratificação.

Dessa forma, partindo do pressuposto de que a interface entre trabalho e família geram malefícios e benefícios aos indivíduos e conseqüentemente para os papéis sociais em que eles estão envolvidos, esse estudo pressupõe que conhecer a perspectiva dos docentes sobre a interface entre trabalho e família e os elementos que caracterizam essa relação, possibilita contribuições teóricas e práticas para sua gestão.

Diante da carência de estudos que investiguem a interface entre o trabalho e a família de forma combinada, considerando os possíveis impactos positivos e negativos dessa acumulação de papéis sobre o profissional docente, o presente estudo será guiado pelo seguinte problema de pesquisa:

Como se configuram as interfaces entre trabalho e família na percepção de docentes de instituições de ensino superior?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família a partir da percepção dos docentes de instituições de ensino superior.

1.2.2 Objetivos Específicos

Visando atingir o objetivo proposto foram elencados os seguintes objetivos específicos:

- ✓ Identificar os níveis de conflito trabalho-família na percepção dos docentes;
- ✓ Identificar os níveis de interface positiva entre o trabalho e a família na percepção dos docentes;
- ✓ Correlacionar os construtos de conflito e interface positiva entre trabalho e família;
- ✓ Associar os níveis de conflito e interface positiva entre trabalho e família com as variáveis do perfil sociodemográfico e ocupacional dos docentes;
- ✓ Investigar as variáveis que configuram as interfaces entre trabalho e família na percepção dos docentes.

1.3 JUSTIFICATIVA

As inúmeras transformações socioeconômicas e culturais ocorridas nas últimas três décadas implicam em uma reestruturação significativa no ambiente laboral e familiar, aumentando o número de exigências e intensificando as dificuldades para delimitar fronteiras e estabelecer um equilíbrio saudável entre esses domínios (ALLEN; CHO; MEIER, 2014). Para Bastos e Aguiar (2014) e Vilela e Lourenço (2017) essas questões despertaram o interesse dos pesquisadores, tornando o estudo da interface entre o trabalho e a família uma temática contemporânea e emergente.

Conforme Bastos e Aguiar (2014), diversos estudos foram realizados, tentando compreender a forma como o trabalho e família se relacionam, compondo uma agenda de pesquisa multidisciplinar que abarca percepções da psicologia, sociologia, comportamento organizacional, gestão, saúde ocupacional e estudos de Família e direito. Entretanto não há um modelo teórico que contemple as diferentes abordagens, bem como, uma definição conceitual para trabalho e família comum a todas as áreas.

Por outro prisma, a maioria dos estudos sobre o assunto foram realizados em âmbito internacional e estão centrados na perspectiva negativa, sustentada no conflito trabalho-família. No Brasil, o tema ganhou destaque recentemente, apresentando uma produção científica reduzida quando comparada a internacional, carecendo de maior atenção no que tange aos elementos subjetivos e próprios da sua realidade (BASTOS; AGUIAR 2014; AGUIAR, 2016, PINTO et al., 2016).

Tais aspectos contribuem para que a temática apresente uma trajetória conceitual dinâmica e complexa, marcada pela pluralidade, imprecisão e sobreposição de conceitos. O conflito trabalho-família, por exemplo, apesar de possuir um modelo teórico explicativo clássico e hegemônico, apresenta dimensões que se sobrepõem e limitam sua mensuração. A maioria dos instrumentos propostos para o construto ou não conseguiram abarcar todas as dimensões ou não mantiveram a proposta original em seus processos de revalidação. Já a perspectiva positiva, é reconhecida, porém pouco explorada tanto em cenário nacional quanto internacional, apresentando uma pluralidade de construtos que possuem uma ambiguidade conceitual e limites pouco claros quanto às suas fronteiras demonstrando a necessidade de aprofundamento das pesquisas que contemplem tal perspectiva (AGUIAR, 2016).

Também cabe salientar que poucos são os estudos que abarcam ambas as abordagens, positiva e negativa, concomitantemente considerando a interface entre as esferas de uma forma

mais ampla. Destaca-se nesse quesito, no cenário brasileiro, a tese realizada por Aguiar (2016), a qual propôs a compilação de vários instrumentos (sobre os diversos construtos envolvidos na perspectiva positiva) e validou com uma amostra de trabalhadores brasileiros, a qual posteriormente no mesmo estudo utilizou para fazer um estudo comparativo das variáveis associadas as duas perspectivas da interface entre trabalho e família sobre os níveis de comprometimento organizacional. Nesse mesmo trabalho, a autora sugere a investigação de perfis que representam de diferentes formas como os indivíduos combinam e vivenciam o conflito e a interface positiva entre trabalho e família.

Nesse sentido, visando analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família a partir da percepção dos docentes de instituições de ensino superior, essa pesquisa justifica-se teoricamente por colaborar para o avanço das pesquisas sobre tema, acrescentando à literatura nacional estudos teórico-empíricos que contemplem ambas as abordagens da interface entre trabalho e família. Ademais, intenciona suprir uma lacuna da literatura ao demonstrar a possibilidade de efeitos positivos e negativos provenientes da interação entre essas esferas e investigar as variáveis implicadas na configuração dessa relação e reforçando a sua relevância sobre a tríade indivíduo, família e organização, contribuindo dessa forma, para a produção de novos conhecimentos para a área de comportamento organizacional.

No que tange às contribuições práticas, esse estudo justifica-se pelo fato de que as instituições de ensino de posse dos resultados, podem buscar por políticas e práticas organizacionais e governamentais que auxiliem os docentes no gerenciamento da interface entre trabalho e família. De acordo com Batista et al. (2010), no Brasil, a categoria dos docentes ocupa o segundo lugar no ranking das doenças ocupacionais, fato que pode estar atrelado a forma como os docentes vivenciam a interação entre trabalho e família. Corroborando com o exposto, Moreira e Silva (2017) afirmam que o cumprimento das atividades profissionais exige muito do docente, gerando um alto grau de comprometimento deste profissional com a carreira, ocasionando um distanciamento da vida familiar acarretando em prejuízos a vida pessoal.

Posto isto, visando atingir os objetivos apresentados até então, o presente estudo encontra-se estruturado em mais quatro capítulos além dessa introdução que contempla o problema de pesquisa, os objetivos e a justificativa do estudo. Posteriormente, no segundo capítulo é exposta uma revisão da literatura acerca do tema, abordando duas das principais abordagens do estudo da interação entre trabalho e família, bem como algumas pesquisas realizadas investigando essa temática com o público docente. No capítulo três aborda-se os procedimentos metodológicos adotados para a operacionalização desse trabalho, envolvendo o

delineamento da pesquisa, os participantes, a descrição das técnicas de coleta e análise de dados, bem como as questões éticas.

No capítulo seguinte, apresenta-se a análise e discussão dos resultados em cinco seções: Descrição da amostra e perfil dos respondentes; Análise de confiabilidade dos instrumentos de mensuração; Interfaces entre trabalho e família: a visão dos docentes; Trabalho e família: relação entre conflito e interface positiva; Compreendendo as associações entre as interfaces entre trabalho e família e o perfil docente. Por fim, encerra-se este trabalho com a apresentação das considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção apresentam-se os pressupostos teóricos que fundamentaram a realização do presente estudo, os quais se encontram estruturados em dois tópicos principais. O primeiro discorre sobre os conceitos de trabalho e família e as principais perspectivas desenvolvidas para a compreensão da relação entre esses domínios. O segundo tópico apresenta contribuições empíricas sobre a temática envolvendo os docentes, público-alvo deste estudo.

2.1 TRABALHO E FAMÍLIA: COMPREENDENDO OS DOMÍNIOS E A SUA INTERAÇÃO.

Para Aguiar (2014) e Vilela (2017) trabalho e família representam dois domínios essenciais à vida adulta da maioria dos indivíduos. Borges e Tamayo (2001) já explicava essa relevância do trabalho a partir do seu sentido social e individual, forma de organização da sociedade, fonte de subsistência, de sentido existencial, essencial à construção da identidade e personalidade. Para Morin (2001), o trabalho permite que o indivíduo torne-se autônomo, estabeleça vínculos, organize e afirme suas competências e dá sentido à vida. Da mesma maneira, Kilimnik e Castilho (2002) mencionavam que por meio do trabalho os indivíduos podem se desenvolver tornando-se aptos a participar, cooperar e alcançar resultados por meio do próprio esforço assumindo assim, centralidade na vida dos indivíduos.

Para Oliveira et al. (2004) o trabalho passa a adquirir sentido quando gera percepção de utilidade, para sociedade e organização, e confere ao indivíduo o sentimento de identificação com a tarefa, ambos capazes de promover realização e satisfação, além de constituir um meio de inserção em um grupo responsável pelo sentimento de pertencimento. Por esse motivo, Fonseca (2009) acredita que quando um indivíduo realiza uma atividade laboral não está buscando obter apenas os benefícios diretos provenientes dela, mas almejando agregar outros benefícios ou conseguir algo tido como maior. Vilas Boas e Morin (2014) asseveram que o indivíduo almeja um trabalho com sentido e que este encontra-se relacionado a forma com as pessoas percebem a sua experiência nas organizações.

A família, assim como o trabalho, para Edwards e Rothbard (2000), consiste de uma estrutura social a qual o indivíduo pertence e contribui, mas que se estabelece com o objetivo de manter a unidade familiar e promover o bem-estar dos seus membros. Segundo Ribeiro (2004), a família constitui-se de uma organização social e não biológica marcada pela

coexistência de vários sistemas de valores, padrões de exigência e busca de realização pessoal e relacional. Entretanto, a autora ressalta que a definição de família não é estática, suas configurações estão sujeitas às transformações ideológicas da sociedade, que por sua vez, executam um movimento dialético se modificando e também transformando a sociedade. Da mesma forma, Marx (1985) já visualizava essa capacidade do trabalho, afirmando-o como o meio pelo qual o homem tem a capacidade de modificar a natureza exterior e a própria natureza.

Contudo, para Frone, Russel e Barnes (1995), apesar de constatada a relevância individual e social desses domínios, durante muito tempo trabalho e família foram interpelados de maneira segregada, como se um indivíduo pudesse se satisfazer a partir da realização de apenas um dos domínios. Acreditava-se que trabalho e família atuavam de maneira independente e autônoma, sem a existência de influências mútuas. Silva (2007) explica que a separação entre os papéis era naturalizada, ficando as mulheres imbuídas do trabalho doméstico e familiar e o homem responsável pela ação pública, inclusive o trabalho remunerado. Resultante dessa segmentação, os homens centrados no trabalho não desenvolviam qualquer outra ação que pudesse prejudicar o seu desempenho profissional e as organizações por sua vez, não sentiam a necessidade de se preocupar com essa situação.

Entretanto, com a revolução industrial e a necessidade de mão de obra abundante e barata, o mercado de trabalho teve de adaptar e aceitar a gradativa inserção feminina. Como consequência dessa mudança, alguns aspectos tiveram de ser considerados a fim de preservar a dupla jornada das mulheres. A licença maternidade, a limitação de trabalho noturno e restrição de jornada semanal de trabalho representam algumas das alterações feitas no domínio do trabalho com o propósito de permitir a acumulação de papéis (ALVESSON; BILLING, 1997).

No entendimento de Ribeiro (2004) existe uma tendência dos indivíduos em querer seguir certos padrões sociais de estruturas familiares, o que ocasiona expectativas e conflitos nesse domínio. Uma mulher, por exemplo, que precisa delegar o cuidado com os filhos a terceiros em função do trabalho, pode sentir-se frustrada por não cumprir seu papel de mãe, entretanto se tiver o apoio do cônjuge essa questão pode ser amenizada. É importante observar que as mudanças no papel da mulher também implicam em reestruturação dos papéis masculinos, já que não são mais os únicos provedores financeiros, sua participação passa a ser mais requerida no âmbito familiar, ou seja, esse engajamento num segundo papel por parte das mulheres também representou mudanças significativas para a estruturação familiar.

Aguiar (2016) ressalta que em função disso é possível observar uma transformação nas configurações familiares, como o surgimento de famílias monoparentais e o aumento do número de casais dupla-renda, que partilham a responsabilidade pelo provimento econômico.

De acordo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010), muitas dessas mudanças já fazem parte da realidade brasileira. Conforme levantamento realizado por essa fonte, a maioria das famílias (62,7%) constituídas por casais apresenta duplo-rendimento. Complementar ao exposto, no período de 2000 a 2010, os dados revelam um aumento expressivo de famílias chefiadas por mulheres, passando de 19,5% para 46,4% inclusive daquelas que contavam com a presença do cônjuge. Apesar disso, não se constata o compartilhamento de responsabilidades familiares, sendo indicado apenas um responsável em 65% das famílias. O aumento do compartilhamento só é registrado quando o nível de instrução desses responsáveis também aumenta.

Para Kern (2016), o domínio do trabalho também enfrenta um período de adaptações, com a difusão das tecnologias, aumento das taxas de desemprego, modificações nos contratos de trabalho, crescimento do trabalho informal, das privatizações e terceirizações as exigências por qualificação e competência nessa esfera também se amplificaram. Já Tomazzoni et al. (2017) destaca que as organizações primam por trabalhadores comprometidos, que manifestem preocupação com os objetivos organizacionais, apresentem comportamentos positivos de assiduidade, pontualidade, iniciativa e zelo no trabalho.

Simultaneamente a essas transformações nos domínios profissional e familiar, observava-se uma evolução na literatura sobre o tema, desenvolvendo-se a partir de duas perspectivas distintas e complementares para a compreensão dos efeitos da interação entre os domínios do trabalho e da família. Uma das abordagens é decorrente do modelo teórico proposto por Greenhaus e Beutell (1985) que defende os efeitos negativos da acumulação de papéis, propondo que o envolvimento simultâneo nos papéis familiar e profissional pode ocasionar conflitos. A outra perspectiva tem por base a teoria expansionista de Barnett e Hyde (2001) que postula que esse envolvimento também acarreta benefícios para o indivíduo e consequentemente para os sistemas no qual ele está envolvido.

Barham e Vanalli (2012) argumentam que ambas as perspectivas são relevantes para a compreensão da interface entre o trabalho e a família, pois consideram que um indivíduo engajado em múltiplos papéis está sujeito a impactos positivos e negativos dessa acumulação, sendo o equilíbrio uma resultante da administração de diversos fatores implicados nessa relação. Posto isso, nos tópicos a seguir apresenta-se uma breve revisão dessas perspectivas.

2.1.1 Perspectiva Negativa

O trabalho e a família são duas esferas significantes para a integralidade do indivíduo, entretanto conciliar as responsabilidades provenientes da participação em ambos os domínios nem sempre constituem de uma tarefa fácil e por vezes tornam-se incompatíveis podendo configurar conflitos (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Segundo a perspectiva negativa de interação trabalho-família, essa hipótese se confirma quando o indivíduo se envolve em múltiplos papéis sociais, que em algum momento tornam-se fontes de pressão simultânea e contraditórias fazendo-o experimentar o conflito entre papéis (GOODE, 1960; KAHN et al., 1964).

De acordo com Goode (1960), essa concepção se explica a partir da teoria de escassez de recursos. Segundo o autor, qualquer sistema social é constituído e sustentado pelos esforços que o indivíduo realiza quando deseja cumprir com suas obrigações em determinado papel. Assumindo que cada sistema possui expectativas e exigências particulares, a pressão de papel é uma resultante da dificuldade sentida pelo indivíduo em satisfazer todas as demandas dos papéis sociais em que participa.

Para o mesmo autor, essa teoria aponta que, o indivíduo pode experimentar diferentes formas de tensão e conflito quando se envolve em múltiplos papéis, pois contrai uma matriz conflitante de obrigações que disputam recursos, como tempo e energia, necessários ao desempenho de qualquer papel. Admitindo-se que esses recursos são limitados e que por vezes ocorrem choque de horários, lugares e comportamento entre as demandas torna-se um desafio para o indivíduo gerenciar seus recursos de forma a manter os níveis de tensão do papel controláveis.

Complementar ao exposto, Kahn et. al (1964) desenvolveram uma teoria identificando diferentes formas de conflito entre papéis. O primeiro denominado intrarremetente ou intratransmissor refere-se à incompatibilidade de expectativas geradas por apenas uma pessoa, já o conflito de papéis interremetente ou intertransmissor está relacionado a incompatibilidade de expectativas de dois ou mais parceiros de papel. O conflito entre papel e pessoa trata das divergências entre o papel que o indivíduo desempenha e as expectativas associadas a sua posição, assim como as exigências que ferem as necessidades, valores e habilidades do indivíduo. Os autores também consideraram os conflitos provenientes da sobrecarga de papéis, verificado quando as demandas de um papel se sobrepõem as capacidades do indivíduo de

satisfazê-las e o conflito interpapéis, que ocorre a partir do confronto entre as pressões de diferentes papéis desempenhados pelo mesmo indivíduo.

Katz e Kahn (1966) explicam que o desempenho de um papel inicia-se pelo desenvolvimento e emissão dos comportamentos esperados do indivíduo pelos seus parceiros de papel, passando pela internalização e interpretação dessas expectativas e pressões e terminando com a conformidade, condição desejável, entre a expectativa inicial e o comportamento apresentado. Para esses autores, a sensação de que não será capaz de atender as todas as requisições que lhe são colocadas, sem comprometer o tempo e qualidade esperadas, gera no indivíduo conflitos que posteriormente manifestam-se por meio de estresse e ansiedade. House e Rizzo (1972) acrescentam que os conflitos entre papéis manifestam-se por meio de incongruências de diversos tipos e níveis, envolvendo valores, tempo, recursos, responsabilidades ou capacidades. Esses autores constataram que, quando estas questões divergem entre dois ou mais papéis desempenhados pelo mesmo indivíduo, os resultados culminam em estresse, insatisfação e desempenho abaixo do esperado.

Conforme Katz e Kahn (1978), os pressupostos dessa teoria foram constatados por diversos estudiosos do tema, entretanto, a maior parte de sua pesquisa centrou-se em investigar o conflito originado pelo papel desempenhado no trabalho, manifestando pouco interesse pelo conflito interpapel. Nesse mesmo sentido, Greenhaus e Beutell (1985) citam que embora tenham surgido alguns estudos interessados na relação entre o domínio do trabalho e do não trabalho, não havia na literatura uma investigação sistemática sobre o conflito decorrente do desempenho dessas funções.

Cientes dessa lacuna, Greenhaus e Beutell (1985) realizaram uma revisão literária sobre o tema, da qual resultou a articulação de um modelo teórico explicativo que se destaca pela sua multidimensionalidade e a bidirecionalidade. Os autores definiram um tipo específico de conflito interpapéis, o qual denominaram conflito trabalho-família, uma forma de conflito que ocorre quando as pressões do domínio do trabalho e da família, em algum aspecto, são mutuamente incompatíveis fazendo com que a sua participação em algum dos papéis seja dificultada ou prejudicada pelo envolvimento em outro.

Esses mesmos autores explicam a multidimensionalidade do modelo a partir de três fontes distintas para o conflito trabalho família: tempo, tensão e comportamento. Assim, o tempo é um recurso finito, que ao ser disponibilizado a função de um papel não estará concomitantemente acessível a outro, ou seja, os exercícios de várias funções disputam pelo tempo de uma pessoa gerando conflito, o que prejudica seu desempenho em algum dos domínios.

Greenhaus e Beutell (1985) demonstram ainda, por meio das contribuições apresentadas por Bartolome e Evans em 1979, que o conflito baseado no tempo não depende apenas da presença física, quando o indivíduo se aplica a uma função frustrando as demais expectativas, mas também quando as pressões de um papel ocasionam uma preocupação excessiva que interfere em seu rendimento em outro papel mesmo que este indivíduo esteja fisicamente livre para exercê-lo. Com isto o entendimento desses autores é o de que mesmo que uma pessoa possua disponibilidade equitativa de tempo para estar materialmente presente em domínio, seja familiar ou profissional, seu desempenho será prejudicado em função das preocupações que o acompanham fazendo com que o tempo não seja adequadamente utilizado na esfera em que se encontra.

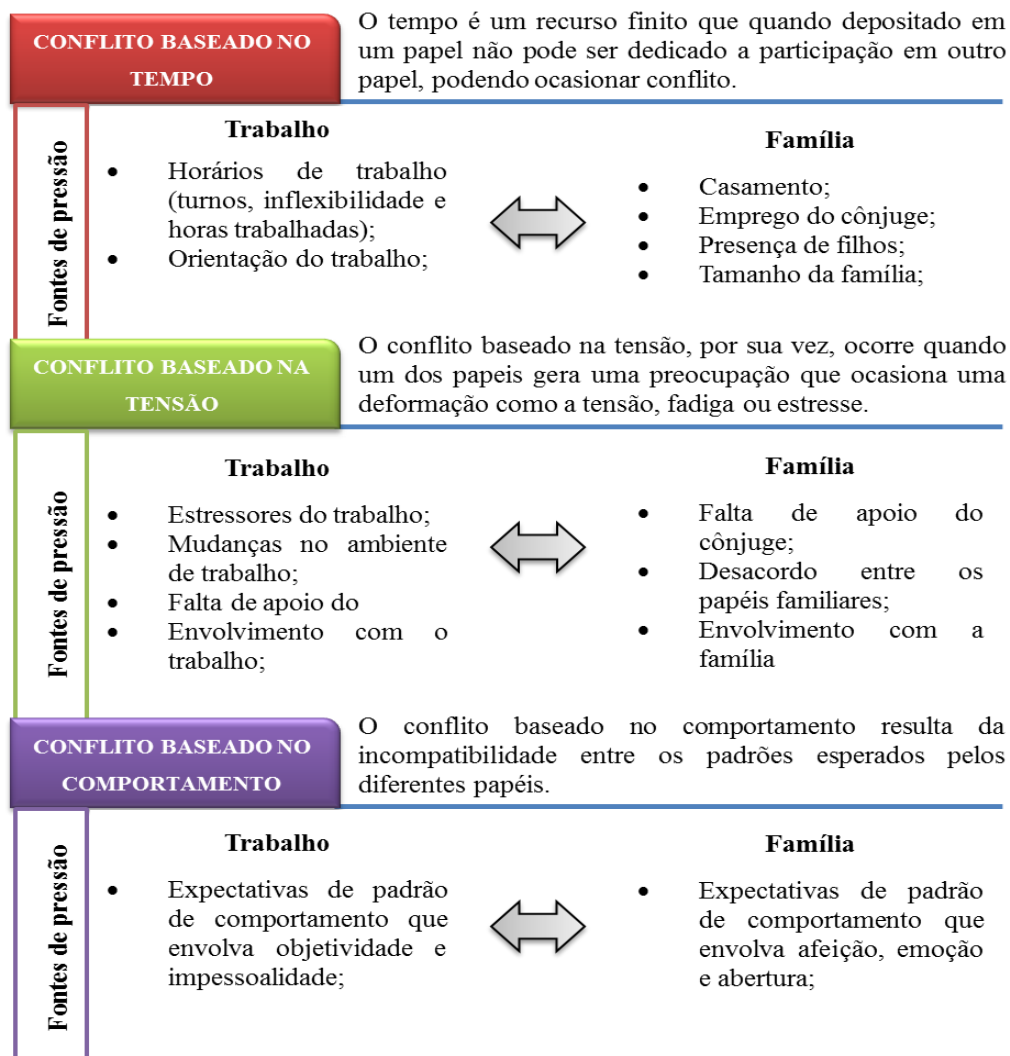
Ainda para os autores, o conflito baseado na tensão, por sua vez, ocorre quando um dos papéis gera uma preocupação que ocasiona uma deformação como a tensão, fadiga ou estresse. Esse tipo de conflito considera que o desempenho de um papel é dificultado por estressores que extravasam a fronteira entre os domínios ocasionando o conflito. Dessa forma, estressores provenientes da esfera familiar podem prejudicar o desempenho da esfera profissional ou o contrário. Cabe sinalizar que, como já mencionado, o tempo despendido em um dos papéis também promovem tensão e, portanto, produz efeitos semelhantes, demonstrando assim uma estreita ligação entre o conflito baseado no tempo e o conflito baseado na tensão, pois ambos podem compartilhar de diversas fontes de conflitos nos domínios trabalho e família.

O conflito baseado no comportamento refere-se à incompatibilidade dos padrões de comportamentos esperados pelas esferas familiares e profissional. O ambiente de trabalho, geralmente valoriza a objetividade e a impessoalidade enquanto o familiar prioriza uma abertura e afetuosidade nas relações, assim, quando o indivíduo não consegue ajustar seu comportamento as diferentes expectativas de seus papéis, ocorre uma nova forma de conflito trabalho-família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Além das múltiplas fontes de conflito trabalho-família é preciso considerar a sua bidirecionalidade, ou seja, o conflito pode ocorrer em ambas as direções, admitindo-se então que tanto as exigências familiares interferem no desempenho do indivíduo no trabalho quanto às responsabilidades ocupacionais interferem no desempenho familiar. Conforme o modelo proposto essas interferências se intensificam quando um dos papéis, profissional ou familiar, torna-se essencial para a formação do autoconceito do indivíduo fazendo-o preterir as demandas do outro (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; NETEMEYER; BOLES; MCMURRIAN, 1996).

Para visualizar melhor esse modelo sobre conflito trabalho-família, elaborou-se uma breve síntese apresentada na Figura 1.

Figura 1 – Síntese do modelo proposto por Greenhaus e Beutell (1985)



Fonte: Elaborado com base em Greenhaus e Beutell (1985).

Conforme exposto na Figura 1, visualiza-se que o conflito trabalho família pode ocorrer em duas direções, assim tanto o desempenho do papel ocupacional interfere na família (conflito trabalho-família), quando, por exemplo, os horários de trabalho são irregulares e inflexíveis, há excesso de trabalho e dificuldades para exercê-lo. Quanto o envolvimento no papel familiar interfere no trabalho (conflito família-trabalho), quando, por exemplo, a família exige um maior envolvimento, por terem um maior número de dependentes ou por falta de apoio do cônjuge.

Corroborando com o exposto, Santos e Gonçalves (2014) sinalizam que existe maior probabilidade de que as exigências ocupacionais interfiram no desempenho das atividades familiares, que o contrário. No entendimento dos autores, esse aspecto pode estar relacionado

a informalidade dos papéis domésticos, ficando estes mais vulneráveis as interferências de demandas provenientes de outros papéis. Osman e Wafa (2014) alertam que quando há a percepção de que as demandas do trabalho são mais relevantes que os familiares, existe maior possibilidade de ocorrência do conflito trabalho-família. Conforme esses autores, às demandas provenientes da esfera familiar, do trabalho e os fatores demográficos estão entre os mais investigados quando se trata do conflito trabalho-família, mas muitos são os fatores, situacionais e disposicionais, contribuem para que esse fenômeno ocorra.

No entendimento de Silva e Rosseto (2010), conflitos baseados no tempo são os que possuem maior impacto negativo sobre a família, com as organizações exigindo cada vez mais de seus colaboradores acabam dedicando-se ao trabalho e distanciando-se da família. Dentre os efeitos constatados pelos autores encontra-se a dificuldade de relacionamento e diálogo familiar, a cobrança dos filhos e o acúmulo de tarefas.

Alguns estudos também sinalizam para as consequências do conflito trabalho-família sobre a realização do trabalho, saúde física e mental. A redução de desempenho, dificuldade na realização de tarefas, problemas no relacionamento com o cliente, ansiedade, *burnout*, desânimo, falta de humor, impaciência; irritabilidade; ansiedade, hipotireoidismo e alcoolismo são alguns dos efeitos relatados por quem experimenta o conflito entre os domínios (SILVA et al., 2010; ZAMPIER; TAKAHASHI, 2010; GRAMACHO, 2012). Segundo Osman e Wafa (2014) a quantidade de tempo despendida para o trabalho em detrimento da família é uma preocupação crescente entre os colaboradores.

Outro ponto de destaque nos estudos sobre o tema abarcam a relação entre o conflito trabalho-família centradas no gênero (AGUIAR, 2012; 2016; VILELA, 2017). Na pesquisa realizada por Aguiar (2012), com uma amostra de trabalhadores brasileiros, os resultados indicaram que os homens, casados e com filhos apresentaram maiores níveis de interferência da família no trabalho. No entendimento da autora, apesar das discrepâncias de gênero enfrentadas pelas mulheres, as mesmas ainda revelam-se mais habilidosas em contornar as interferências da família no trabalho.

Já para Aguiar (2016), apesar de essa variável ser amplamente explorada nos estudos sobre conflito trabalho-família os resultados não demonstram uma consensualidade. Comprovando essa percepção, Oliveira, Lucas e Casado (2017) destacam que ao analisar homens com filhos, estes perceberam mais antecedentes que aumentam o conflito trabalho-família que as mulheres ou os homens que não tem filhos. Segundo as autoras, os homens sentem-se mais despreparados para conciliar as demandas domésticas e profissionais e com

isso, tem uma percepção ainda maior de falta de apoio que as mulheres, resultando no aumento do conflito trabalho-família.

Corroborando os estudos supracitados, Madalozzo e Blofield (2017) afirmam que mulheres enfrentam com desvantagem os efeitos do conflito trabalho-família. Segundo os autores, o conflito pode ser acentuado pela percepção de falta de tempo para dedicar-se aos cuidados dos filhos, uma vez que, as mulheres ainda assumem o papel de responsável principal perante o cuidado dos filhos e afazeres domésticos. Já nos estudos desenvolvidos por Gramacho (2012) e Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) a variável sexo não apresentou-se significativa para o conflito trabalho-família. Oliveira, Lucas e Casado (2017) constataram que a presença de filhos é mais determinante sobre a percepção de aumento do conflito trabalho família do que o sexo do indivíduo.

Na percepção de Bandeira et al. (2017), a maternidade funciona como uma oportunidade ou atenuante dos conflitos trabalho-família para a mulher, desde que seja promovida uma série de readequações que englobam a reorganização e delegação de tarefas em ambos os domínios do trabalho e família, suportando então a ideia de gestão compartilhada em ambas as esferas como uma medida de conciliação. Madalozzo e Blofield (2017) acrescentam que as dificuldades em conciliar as demandas do trabalho e da família, nestes casos, são acirradas em função da baixa participação do cônjuge no ambiente familiar e pela falta de políticas essenciais de apoio como acesso a creches e pré-escolas para os dependentes.

Nesse mesmo sentido Fiksenbaum (2014) já alertava que as organizações devem reconhecer esses obstáculos e ofertar políticas que auxiliem no equilíbrio das demandas entre o trabalho e família a fim de terem trabalhadores mais comprometidos e produtivos. Conforme Milliken et al. (1998), Appelbaum et al. (2005), McCarthy et al. (2010), Fiksenbaum (2014) dentre as políticas de organizacionais mais decisivas sobre o conflito trabalho família encontram-se as opções de trabalho flexível, envolvendo o gerenciamento do horário e local de trabalho, as licenças e programas para cuidado de dependentes, os benefícios financeiros e demais auxílios, como estruturas de apoio e treinamentos para gerenciamento do tempo e estresse.

No entanto, observa-se que essas políticas nem sempre atingem o efeito desejado. Na pesquisa realizada por Strobino e Teixeira (2010), com uma amostra de mulheres empreendedoras, a flexibilidade e autonomia nos horários de trabalho indicaram justamente o aumento do conflito trabalho-família. Segundo as autoras, pelo fato das entrevistadas serem proprietárias do negócio acabavam envolvendo-se mais com o trabalho e levando-o para o ambiente doméstico. Da mesma forma, Takahashi et al. (2013) relatam que a flexibilidade de

horários no trabalho docente não é percebida como uma variável redutora do conflito trabalho-família. Conforme os autores, a docência exige um envolvimento com o trabalho que ultrapassa esse domínio, fazendo com que muitas vezes o profissional dedique final de semana e feriados a preparação de aulas e artigos privando-se assim da convivência familiar.

Os resultados encontrados por Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) corroboram com o exposto. O horário flexível de trabalho não demonstrou-se significativo para a redução de conflito trabalho-família entre os colaboradores de nível superior, sugerindo que as preocupações profissionais continuam estendendo-se até o campo familiar intervindo no cumprimento deste papel. E que ainda, os esquemas flexíveis de trabalho precisam ser vistos com cautela, pois também viabilizam o alargamento das fronteiras entre os domínios, causando danos aos indivíduos ou neutralizando os benefícios previstos com a sua implantação.

Já a pesquisa desenvolvida por Tameirão e Nunes (2017), com médicos em exercício no território brasileiro, demonstrou que os estressores provenientes do trabalho são mais determinantes para o conflito que os familiares e, portanto, o apoio social percebido no ambiente ocupacional é igualmente significativa para amenizar seus efeitos. As variáveis que mais impactam sob essa percepção de apoio social no trabalho estão atreladas as práticas e políticas organizacionais envolvendo flexibilidade de horários, licenças, feedback e capacitação. Nesse mesmo sentido, Andrade (2017) assevera que a flexibilidade de horários e desenvolvimento de estruturas de apoios são medidas valorizadas pelos colaboradores e que geram a percepção de apoio por parte do supervisor, mas ainda assim é preciso desenvolver uma cultura de apoio para que seus efeitos sejam positivos.

Andrade (2017) e Vilela e Lourenço (2017) reforçam a ideia de que políticas organizacionais, formais ou informais, devem ser criadas e disponibilizadas para que os trabalhadores consigam equilibrar suas atividades no trabalho e na vida pessoal e assim usufruam de uma melhor qualidade de vida. Entretanto, Vilela e Lourenço (2017) advertem que a oferta de políticas organizacionais e governamentais não garantem o seu uso e benefício por parte dos colaboradores. Dentre os principais motivos, encontrados pelos os autores a partir de uma revisão bibliográfica, estão a falta de apoio por parte de colegas e supervisores e a preocupação com a carreira. Tais fatores pressupõem a necessidade de um ambiente organizacional pautado por relações de confiança e apoio.

Em uma revisão sistemática sobre o tema, Vilela (2017) observou que alguns assuntos têm recebido maior atenção dos pesquisadores nacionais, tais como: os impactos gerados pelo conflito nos domínios do trabalho e da família, a relação entre o conflito trabalho-família e gênero, o cuidado com dependentes e as políticas formais e estratégias utilizadas para minimizar

conflito trabalho-família. Essa autora constatou ainda que apesar da definição do construto ser uniformemente aceita as pesquisas ainda desenvolvem-se em um ritmo mais lento, com potencial de desenvolvimento.

Da mesma forma, percebe-se pelas pesquisas apresentadas que apesar da hegemonia do modelo proposto por Greenhaus e Beutell (1985) e da ampla aceitação da perspectiva negativa na literatura sobre a interface entre o trabalho e família que os estudos, especialmente em âmbito nacional ainda carecem de atenção, apresentando muitas divergências quanto aos fatores que equilibram essa relação. Sendo assim, cientes da necessidade de continuar investigando o conflito trabalho-família e suas relações, Bastos e Aguiar (2014) e Aguiar (2016) adaptaram e validaram duas importantes escalas para o contexto brasileiro.

O primeiro estudo refere-se a validação de uma medida originalmente proposta por Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), uma escala reconhecida internacionalmente por contemplar as duas direções do conflito, desenvolvendo duas subescalas (a interferência do trabalho na família e a interferência da família no trabalho). Essa escala foi elaborada a partir do modelo de Greenhaus e Beutell (1985), fundamentada na premissa de que o conflito trabalho-família e família-trabalho são formas distintas, mas relacionadas de conflito entre papéis. A medida proposta pelos autores foi validada por com três amostras distintas resultando uma versão final de 10 itens igualmente distribuídos para cada fator.

Essa escala foi traduzida e validada por Bastos e Aguiar (2014) com uma amostra de 994 trabalhadores brasileiros com características pessoais e ocupacionais variadas. Conforme os autores, a análise fatorial exploratória revelou a estabilidade dos itens propostos e os índices de precisão demonstraram que as dimensões mantiveram a consistência interna alcançando um $\alpha = 0,90$ para o fator 1 (interferência do trabalho na família) e $\alpha = 0,85$ para o fator 2 (interferência da família no trabalho). Apesar dos índices comprovarem a qualidade e validade dessa medida, Aguiar (2016) admite a existência de algumas limitações.

Para essa autora, o modelo não cumpre com fidelidade todas as características propostas por Greenhaus e Beutell (1985), mesmo contemplando a bidirecionalidade do construto, falha ao deixar de lado o aspecto comportamental, considerada uma das fontes de conflito. Buscando avançar nesse sentido, Aguiar (2016) propôs, em sua tese, a validação de um modelo sugerido por Carlson, Kacmar e Williams (2000) para a realidade brasileira. A proposta desses autores diferencia-se por constituir-se de 18 itens distribuídos em um modelo bifatorial com 6 dimensões que contemplam as três naturezas do conflito com índices satisfatórios.

O estudo de Aguiar (2016) foi aplicado a uma amostra de 446 trabalhadores brasileiros de diversas organizações e segmentos ocupacionais. Os respondentes foram divididos em duas

amostras iguais e aleatórias para garantir uma maior precisão dos resultados da análise fatorial exploratória e confirmatória. Os resultados obtidos a partir dessas análises não conservaram os itens e estrutura multidimensional proposta originalmente, revelando índices mais satisfatórios para o modelo bifatorial alcançando um $\alpha = 0,85$ para o fator 1 (interferência do trabalho na família) e $\alpha = 0,80$ para o fator 2 (interferência da família no trabalho) o que demonstra a consistência interna do instrumento. A versão final da escala ficou composta de 16 itens, sendo estes igualmente distribuídos entre os fatores. Para a mensuração dos itens podem ser avaliados em escala *likert* de 6 pontos, variando do 1= discordo totalmente até 6= concordo totalmente.

Por fim, Aguiar (2016) considera que embora a escala não tenha avançado em termos de estrutura, revelando-se equivalente a medida apresentada por Bastos e Aguiar (2014), ainda assim representa uma evolução e importante alternativa de mensuração para o construto. Segundo a autora, apesar dos ajustes realizados, a escala avança pela composição de seus itens que abarcam as três fontes de conflito: tempo, tensão e comportamento.

Apresentadas as principais definições e pesquisas sobre a perspectiva negativa da relação entre papéis trabalho e família passa-se para uma breve revisão teórica sobre a perspectiva positiva dessa interface.

2.1.2 Perspectiva Positiva

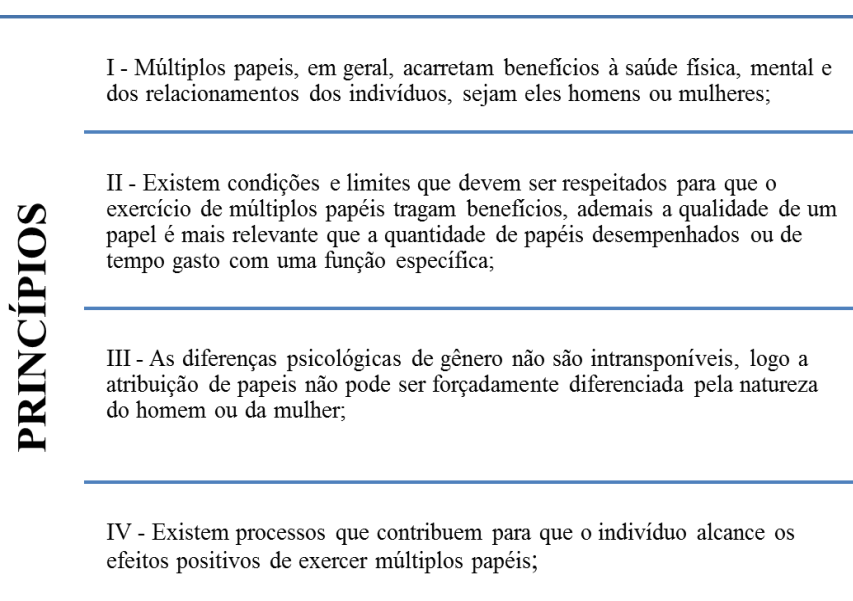
A perspectiva positiva, ao contrário da apresentada anteriormente, afirma que a relação entre os domínios do trabalho e família não precisa ser necessariamente caracterizada pela disputa de recursos. Fundamentada na teoria de acumulação de papéis (SIEBER, 1974) e no pressuposto expansionista (BARNETT; HYDE, 2001), essa concepção defende que os recursos são elásticos e podem ser transmitidos de um papel a outro, facilitando o aumento de energia e tornando a participação em múltiplos papéis algo benéfico ao indivíduo.

Em seu estudo, Sieber (1974) apresenta uma série de motivos que justificariam os efeitos positivos da acumulação de papéis para o indivíduo. Dentre os argumentos do autor, encontra-se a noção de que cada papel social carrega privilégios únicos responsáveis pelo recrutamento, desempenho e cumprimento de um papel, mesmo quando suas demandas são aumentadas. Conforme essa hipótese, um colaborador que se sente gratificado por algo que o papel lhe proporciona, como por exemplo, autonomia, autoridade ou status. Assim, quantos mais papéis forem acumulados, maior será a quantidade e diversidade de privilégios obtidos pelo indivíduo.

Outro aspecto apresentado por Sieber (1974) encontra-se relacionado ao sentimento de segurança que o indivíduo adquire ao exercer múltiplos papéis. Conforme o autor, essa sensação é oriunda do sentimento de possuir outras alternativas e não estar dependente de recursos provenientes de um único papel. Em contrapartida, ao envolver-se em múltiplos papéis o indivíduo desenvolveria uma maior rede de relacionamentos o que aumenta a probabilidade de suporte em situações de vulnerabilidade.

Sieber (1974) aponta ainda que, a participação em múltiplos papéis proporciona também a acumulação de recursos e que esses podem ser facilitadores para que o indivíduo desempenhe outros papéis. Um exemplo que demonstra essa situação é utilização de uma informação, contato ou experiência obtida em um domínio aplicada a uma necessidade de outro contexto. Para isto, o autor apresenta a noção de enriquecimento pessoal proveniente da acumulação de papéis. De acordo com essa premissa, o indivíduo ao participar de contextos diversificados acabaria desenvolvendo a flexibilidade, a tolerância e outras capacidades essenciais ao bem-estar. Barnett e Hyde (2001) também reconhecem os efeitos positivos da acumulação de papéis e reiteram esse posicionamento por meio a teoria expansionista, a qual está calcada em quatro pressupostos básicos apresentados na Figura 2.

Figura 2 – Princípios da Teoria Expansionista.



Fonte: Elaborada com base em Barnett e Hyde (2001).

Por meio dos princípios elaborados por Barnett e Hyde (2001), percebe-se uma preocupação em esclarecer como funciona o mecanismo para a obtenção dos benefícios provenientes da acumulação de papéis. Segundo os autores é preciso atentar-se para que quantidade de papéis e de demandas atribuídas ao indivíduo não se tornem excessivas resultando em sobrecargas e distúrbios. Além disso, é necessário considerar a qualidade dos papéis atribuídos, pois essa é mais relevante para a saúde do que o tempo despendido para as funções.

Pressuposto semelhante também pode ser observado na teoria de Sieber (1974), quando o autor adverte sobre situações em que as obrigações de um papel excedem os privilégios percebidos pelo indivíduo. Assim, com base nessas hipóteses, os benefícios não são acumulados se o indivíduo vivencia em algum dos papéis uma relação de exploração ou discriminação, por outro lado, quando experimentados altos níveis de satisfação em algum domínio estes se refletem sobre seu o bem-estar.

Segundo Barnett e Hyde (2001) há uma série de processos que contribuem para o alcance dos efeitos positivos provenientes do engajamento em múltiplos papéis. No decorrer do seu estudo, os autores mencionam oito processos que viabilizam uma relação positiva entre os múltiplos papéis, dentre os quais encontram-se: efeito barreira, adicional de renda familiar, suporte social, oportunidade de sucesso, expansão de referências, aumento da autoavaliação, similaridade de experiências e ideologia de gênero, expostos na Figura 3. Entretanto não desconsideram que existam outros influentes e que esses possam ser concomitantemente vivenciados pelo indivíduo.

Complementando o exposto, Greenhaus e Powell (2006) apontam que existem três maneiras em que os processos facilitadores da acumulação de papéis podem produzir benefícios ao indivíduo, quando produzem efeito aditivo, amortecedor ou de transferência. Conforme os autores, o efeito aditivo revela-se quando o indivíduo acumula experiências satisfatórias oriundas da acumulação de papéis e essas se manifestam sobre seu bem-estar. O efeito amortecedor, por sua vez, sugere que o engajamento em ambos os domínios, familiar e profissional, amortecem os efeitos negativos originados por um dos papéis. Assim, um sentimento de insatisfação ou insucesso decorrente de uma experiência em um papel pode ser compensado pela gratificação vivenciada em outro. Já o efeito transferência, propõe que o envolvimento em um papel viabiliza a geração de recursos (energia, experiências ou resultados) que podem ser aproveitados em outro papel. Na Figura 3 apresenta-se uma síntese dos processos apontados por Barnett e Hyde (2001).

Figura 3 – Processos facilitadores para obtenção dos efeitos positivos provenientes acumulação de papéis



Fonte: Elaborada a partir de Barnett e Hyde (2001).

Com base nos pressupostos apresentados na Figura 3, vários conceitos e termos foram empregados para discutir as vantagens do engajamento simultâneo nos papéis familiar e profissional, tais como: enriquecimento (CARLSON et al., 2006; GREENHAUS; POWELL, 2006;), extravasamento positivo (HANSON et al., 2006), facilitação (STEENBERGEN et al., 2007) e valorização (FISHER et al., 2009). Para alguns autores essas definições representam construções distintas utilizadas para referir-se aos efeitos positivos originados pela acumulação de papéis (CARLSON et al., 2006; HANSON et al., 2006; STEENBERGEN et al., 2007;

WAYNE et al., 2009). Enquanto que outros defendem que tratam-se nomenclaturas diferenciadas para o mesmo fenômeno (GREENHAUS; POWELL, 2006; AGUIAR, 2016).

O enriquecimento entre o trabalho e a família, conforme definido por Greenhaus e Powell (2006), ocorre à medida que as experiências obtidas em um domínio contribuem para a qualidade de vida em outro. Assim, a qualidade de vida é melhorada quando os recursos gerados por um papel promovem um alto desempenho e o efeito positivo em outro papel. Segundo esses autores, os recursos são o ponto chave desse construto, pois por meio deles os indivíduos terão maior facilidade para resolver problemas e situações desafiadoras em seus papéis. Os autores explicam ainda que uma função fornece cinco tipos de recursos: habilidades e perspectivas, recursos psicológicos e físicos, recursos de capital social, flexibilidade e recursos materiais. No Quadro 1 faz-se um resumo do que os autores englobam em cada um desses recursos.

Quadro 1 – Recursos que promovem o enriquecimento

RECURSOS	DEFINIÇÃO
Habilidades e perspectivas	As experiências de um papel enriquecem um indivíduo a partir do desenvolvimento de habilidades (cognitivas e interpessoais, ligadas a tarefa, sabedoria, experiência...) ou de perspectivas (aprender a conviver a diversidade, desenvolver confiança e respeito as diferentes visões).
Psicológicos e físicos	O enriquecimento por meio de recursos psicológicos e físicos envolvem o desenvolvimento da auto avaliação positiva, autoestima, esperança, otimismo, resistência pessoal e saúde física.
Capital social	Refere-se ao enriquecimento gerado a partir da rede de relacionamentos. A boa vontade dos parceiros do papel contribui em termos de influência e informação.
Flexibilidade	O enriquecimento por meio da flexibilidade envolve uma liberdade em relação ao tempo, local e ritmo em que os requisitos de um papel serão atendidos.
Recursos materiais	Refere-se ao enriquecimento gerado a partir de benefícios, presentes ou dinheiro obtidos a partir do desempenho em um papel.

Fonte: Elaborado a partir de Greenhaus e Powell (2006).

Ainda, para Greenhaus e Powell (2006), muitos desses recursos apresentam uma ligação de interdependência, assim, por exemplo, a aquisição de habilidades e perspectivas auxilia o indivíduo na conquista de maior capital social. Esses autores destacam que para a constatação do enriquecimento não basta os indivíduos adquirirem os recursos, esses devem ser aplicados no desempenho de outro papel provocando um efeito positivo. Esses autores afirmam ainda existir duas maneiras pelas quais os recursos gerados em um domínio promovem um efeito positivo ou de alto desempenho em outro: o caminho instrumental e o afetivo. O primeiro

mecanismo, denominado instrumental, considera o efeito direto de um recurso adquirido em um papel promover o alto desempenho em outro. O segundo está ligado ao mecanismo afetivo, quando um alto desempenho gera uma afeição que indiretamente promovem um efeito positivo.

Fundamentados na proposta teórica, elaborada por Greenhaus e Powell (2006), para a compreensão do enriquecimento entre o trabalho e a família Carlson et al. (2006) desenvolveram uma escala para a mensuração do construto. A versão final da medida composta de 18 itens, distribuídos em seis dimensões de caráter bidirecional. Para a definição das dimensões do construto, os autores consideraram que os recursos provenientes dos domínios trabalho e família são distintos assim como as atividades desenvolvidas nessas esferas, dessa forma o enriquecimento do trabalho para a família e da família para o trabalho não possuem dimensões espelhadas.

De acordo com essa proposta, o engajamento no trabalho promove capital (recursos psicossociais), afeto (estado emocional positivo) e desenvolvimento (aquisição ou aperfeiçoamento de habilidades, conhecimentos, comportamentos ou pontos de vista mais amplos) que auxiliem o indivíduo a ser um membro melhor para sua família. Enquanto o envolvimento com a família possibilita eficiência (sentimento de foco ou urgência), afeto e desenvolvimento que auxiliem o indivíduo a ser um trabalhador melhor. Conforme Carlson et al. (2006), a esfera que promove o enriquecimento é também a que mais se beneficia com ele.

Gabardo-Martins et al. (2016) testaram a validade da escala enriquecimento trabalho-família no contexto brasileiro e investigaram a relação do construto com a satisfação com o trabalho e com a vida. O estudo foi aplicado a uma amostra de 416 trabalhadores de ambos os sexos e profissões variadas. No que tange a validade e consistência interna do instrumento, os autores encontraram índices satisfatórios e que justificam o seu uso como importante instrumento de avaliação de como os recursos adquiridos na família contribuem para o desempenho no trabalho e vice-versa.

Já no que se refere às hipóteses relacionadas a satisfação no trabalho e na vida, os mesmos autores explicam que os resultados auferidos demonstraram uma forte correlação positiva entre o enriquecimento do trabalho para a família e a satisfação com o trabalho e entre o enriquecimento da família para o trabalho e a satisfação com a vida. Tais resultados, na percepção dos autores, sugerem que o domínio que fornece os recursos para o enriquecimento tende a deixar o indivíduo mais satisfeito com o próprio domínio.

Hanson et al. (2006) consideram que o extravasamento positivo entre trabalho e família, por sua vez, envolve a transferência de características pessoais de um papel para o outro, beneficiando assim o domínio receptor por meio de afeto, habilidades, comportamentos e

valores. Os autores defendem que o extravasamento entre trabalho e família promove um melhor desempenho do papel receptor, contribuindo para amenizar as frustrações com as tarefas, gerar um sentimento de satisfação com o trabalho realizado e com o papel desempenhado. Santos (2008) complementam que essa transferência gera similaridades entre ambas as esferas da vida se estabelecendo assim uma relação de reciprocidade.

A partir dessas proposições, Hanson et al. (2006) desenvolveram uma escala que mensura três tipos de extravasamento positivo: instrumental baseado em comportamento, instrumental baseado em valor e positivo afetivo e considerou que cada uma dessas formas ocorre tanto no sentido do trabalho para a família quanto o contrário. Em relação às demais construções citadas, os autores asseveram que o extravasamento é um mecanismo pelo qual sucedesse tanto a facilitação quanto o enriquecimento.

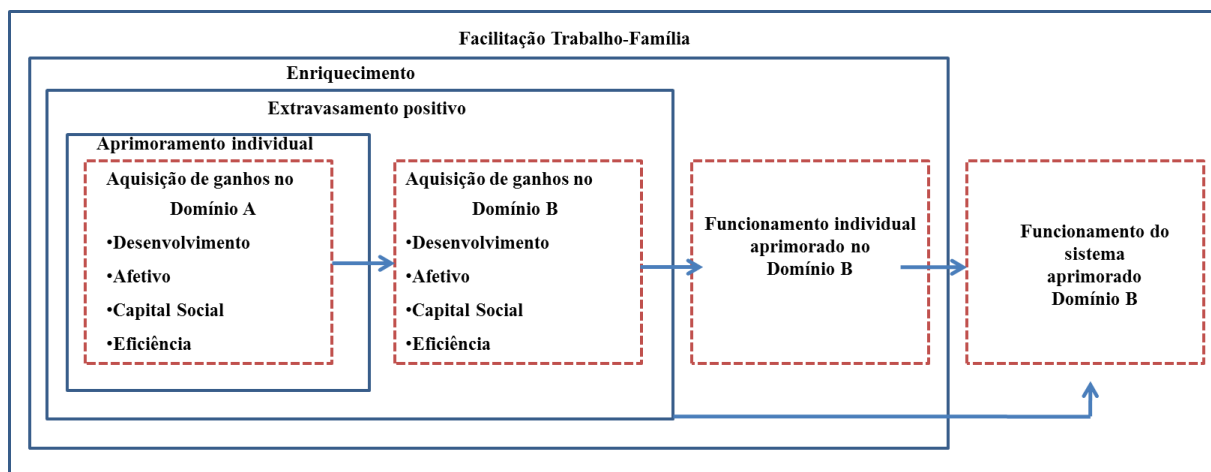
O construto facilitação entre trabalho e família, conforme Steenbergen et al. (2007) verifica-se a partir da percepção de que o funcionamento de um papel é facilitado em virtude da participação e dos requisitos atrelados a outro papel. Carlson et al. (2006) e Wayne (2009) e consideram que o construto facilitação diferencia conceitualmente do enriquecimento essencialmente pelo seu nível de análise, enquanto o enriquecimento foca na melhoria do desempenho individual e da qualidade de vida, a facilitação evidencia o funcionamento do sistema. Assim os autores julgam possível que um papel promova ganhos que não se convertam em um desempenho melhor (enriquecimento), mas mesmo assim concede benefícios como melhoria das relações grupais ou com o supervisor (facilitação). Ademais, Steenbergen et al. (2007) apontam que a proposta de facilitação também diferencia das demais construções mencionadas (valorização e extravasamento positivo) por focar nas experiências do indivíduo. Segundo os autores, são as experiências de um domínio que possibilitam que o indivíduo cumpra com facilidade os requisitos exigidos por outro.

Outro aspecto relevante de ser mencionado sobre a facilitação entre trabalho-família, refere-se a medida de mensuração proposta por Steenbergen et al. (2007). Para a elaboração do instrumento, os autores utilizaram-se de um modelo previamente desenvolvido por Carlson, Kacmar e Williams (2000) para mensuração do conflito trabalho família. Assim, os autores admitiram dimensões para a facilitação paralelas à do conflito, sob o argumento de que os indivíduos vivenciam situações de conflito ou facilitação a partir da forma como experimentam a energia, tempo, comportamento ou estado psicológico ao combinar trabalho e família. Ademais, assim como no conflito, a facilitação foi caracterizada como bidirecional, aceitando os efeitos do trabalho sobre a família e da família sobre o trabalho. Os autores advertem que apesar de considerar a facilitação como contrapartida conceitual do conflito não a compreende

como um lado oposto do conflito, mas como elementos distintos que podem ser concomitantemente vivenciados pelo mesmo indivíduo com possíveis distinções no que tange aos seus antecedentes e consequentes.

Assim, o conceito de valorização fundamenta-se na compreensão de Sieber (1974) de que a tensão gerada pela acumulação de papéis não é exclusivamente responsável por uma interferência negativa, resultando também em aprimoramento para a aquisição de recursos benéficos. Com esse pressuposto, a valorização refere-se à aquisição de recursos e experiências em um domínio da vida que ao serem aproveitados minimizam as dificuldades no desempenho do outro. Para a mensuração da valorização entre trabalho e família, Aguiar (2016) menciona a escala proposta por Fisher et al. (2009), a qual apresenta abordagem mais geral, com apenas uma dimensão composta de três itens para cada direção da relação. Ciente da importância de esclarecer cada uma dessas construções, suas inter-relações e distinções, Wayne (2009) elaborou um modelo que intenciona minimizar ambiguidades conceituais e fomentar a evolução teórica e empírica em torno dessa perspectiva. Na Figura 4, elaborada pela mesma autora, ilustra-se as conexões entre esses fenômenos positivos entre trabalho e família.

Figura 4 – Construções envolvidas nas conexões positivas entre trabalho e família

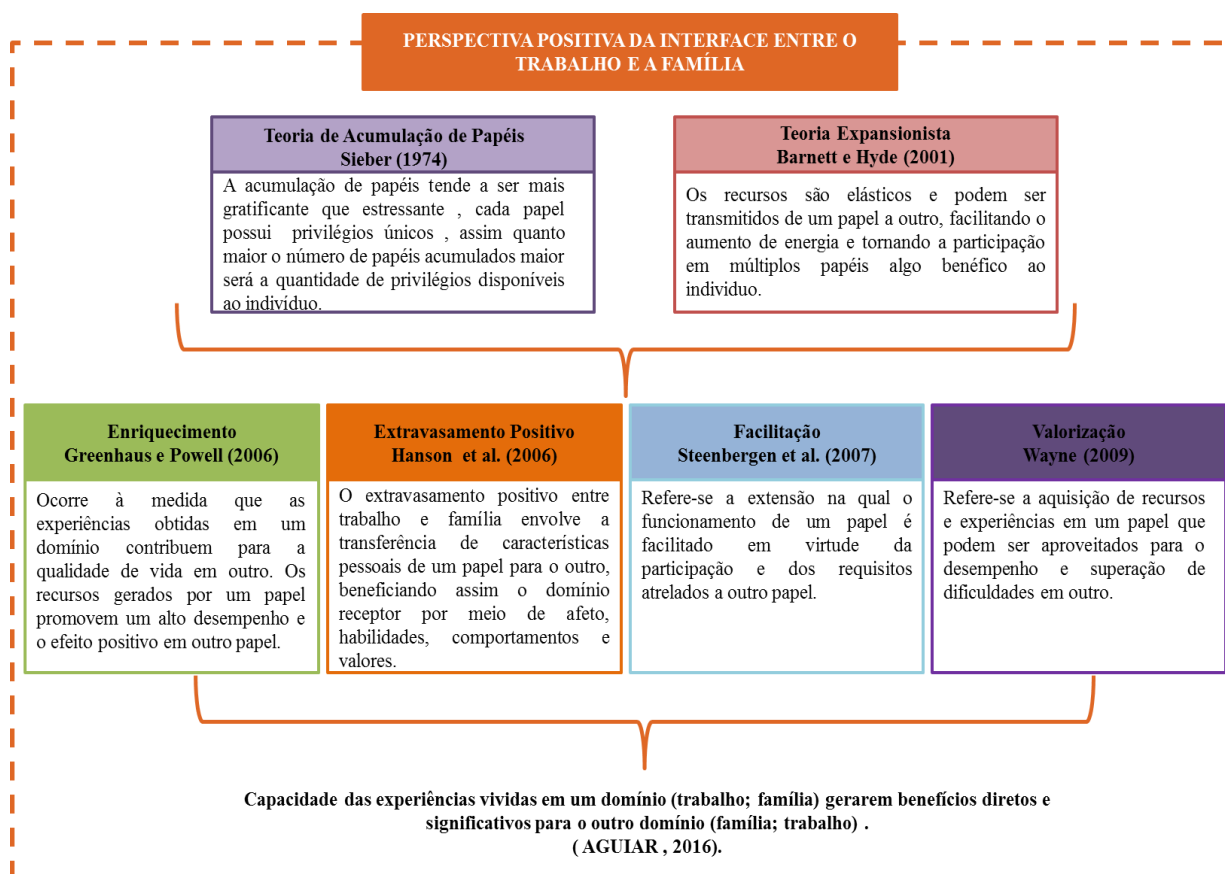


Fonte: Wayne (2009, p.120)

De acordo com Wayne (2009), a valorização ou aprimoramento é o primeiro e mais básico dos fenômenos entre papéis, trata-se do desenvolvimento e dos ganhos de benefícios ou privilégios que um indivíduo obtém em determinado papel. Entretanto para que um segundo papel possa se beneficiar desses ganhos, eles devem ser transferidos (extravasamento) e utilizados no domínio receptor. Se dessa utilização forem constatadas melhorias sobre a

qualidade de vida ou desempenho presume-se que ocorreu o enriquecimento e quando forem constatadas melhorias do sistema, família ou trabalho constitui-se a facilitação. A partir da descrição apresentada até o presente, elaborou-se uma breve síntese dos principais aspectos que envolvem a perspectiva positiva da interface entre o trabalho e a família exposta na Figura 5.

Figura 5 – Síntese da perspectiva positiva da interface entre o trabalho e a família.



Fonte: Elaborada pela autora.

Em conformidade com o ilustrado na Figura 5 verifica-se que à medida que a perspectiva positiva da interface entre trabalho família foi evoluindo, desenvolveu-se uma pluralidade de construtos e instrumentos de mensuração que apresentam fronteiras pouco claras no que tange as suas bases, podendo por vezes gerar ambiguidades conceituais que dificultam a evolução do tema representando assim um desafio aos pesquisadores do tema (WAYNE, 2009, AGUIAR, 2016). No entendimento de Aguiar (2016), essa pluralidade de rótulos não representa que fenômenos distintos estejam sendo mensurados. Assim, sob o argumento de que tanto a valorização, extravasamento, enriquecimento e facilitação referem-se “à capacidade das experiências vividas em um domínio (trabalho; família) gerarem benefícios diretos e

significativos para o outro domínio (família; trabalho)” (p. 47), a autora propôs, em sua tese, a construção de uma medida de mensuração unificada adotando a nomenclatura interface positiva entre trabalho e família.

Esse instrumento traz um compilado dos principais elementos contidos nas escalas propostas por Carlson et al. (2006), Hanson et al. (2006), Steenbergen et al. (2007) e Fisher et al. (2009) mencionadas anteriormente. Como produto desse estudo, foi apresentada uma escala bidirecional, composta de por 19 itens, estando 9 alocados no fator 1- Interface Positiva Trabalho-Família – IPTF ($\alpha = 0,90$) e 10 incluídos no fator 2 - Interface Positiva Família-Trabalho ($\alpha = 0,87$). Diferentemente da maioria das escalas originais utilizadas para essa construção, o instrumento interface positiva entre trabalho e família, apresentou apenas uma dimensão geral para cada sentido da escala (trabalho-família e família-trabalho), entretanto todos os fenômenos se fazem presentes na construção de seus itens (AGUIAR, 2016). Assim, para o presente estudo, optou-se pela utilização da escala de Interface Positiva entre trabalho e família adaptada e validada por Aguiar (2016) a partir da revisão das principais escalas estrangeiras de mensuração dos efeitos positivos da interface entre trabalho e família.

Exploradas as revisões teóricas acerca dos assuntos centrais deste trabalho, apresenta-se, no próximo tópico alguns estudos empíricos sobre a interação entre trabalho e família desenvolvidos com docentes.

2.2 DOCÊNCIA E FAMÍLIA: CONTRIBUIÇÕES EMPÍRICAS

Para embasar teoricamente a problemática deste estudo e demonstrar a relevância de se compreender como trabalho e família interagem afetando os docentes e conseqüentemente os papéis sociais que ele desempenha, apresentam-se nesse tópico algumas pesquisas encontradas na literatura nacional e internacional sobre o assunto. Primeiramente realizou-se um breve levantamento dos artigos científicos publicados nas bases *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), entre os anos de 2010 e 2017, sobre os descritores: trabalho, família, docente. A partir desse levantamento, foram encontradas quatro publicações no contexto nacional, as quais foram lidas integralmente identificando principalmente seus objetivos e resultados. Esses estudos consideram o profissional docente de ensino superior e já partem da perspectiva do conflito.

Farber, Silveira e Godoi (2011) desenvolveram um estudo com o objetivo de compreender a relação entre carreira docente e família, segundo o entendimento de mulheres que desempenham funções como professoras e pesquisadoras em universidades federais brasileiras. Para isso, realizaram um estudo fenomenológico com a adoção de nove blocos temáticos: sistema de valores, escolhas, suporte social e profissional, família, dificuldades e conflitos, julgamentos da sociedade, estratégias de equilíbrio, estratégias para o sucesso, e percepção integrada sobre carreira-família. Seus achados demonstraram que as docentes consideram as duas esferas, familiar e profissional, essenciais à construção da identidade o que justifica o equilíbrio entre elas.

Esse mesmo estudo apontou alguns fatores relevantes para a conciliação das demandas familiares e profissionais como: a flexibilização em relação ao trabalho, desenvolvimento da habilidade de concentração em ambientes adversos, a discussão com a família em relação às decisões profissionais, a distribuição do tempo entre as demandas, a divisão de funções com o cônjuge e a proximidade entre o local de trabalho e a moradia. Contudo, o suporte social, profissional, emocional e familiar demonstrou-se essencial para o desenvolvimento e manutenção do equilíbrio entre as esferas. Dentre as estratégias de sucesso destacou-se a motivação intrínseca, a realização com o trabalho, a constante autoavaliação, amadurecimento e a estabilidade familiar e profissional.

Quevedo, Fleck e Carmo (2013) pesquisaram o comportamento dos docentes atuantes sob o regime de dedicação exclusiva na UNIPAMPA, frente à gestão do tempo de trabalho e tempo livre. Para tanto, foi desenvolvido um estudo de caso qualitativo a partir de entrevistas

semiestruturadas aplicadas a uma amostra de 12 participantes. Os resultados sugerem que maioria dos entrevistados faz uso de alguma estratégia de organização formal do trabalho, com planejamento prévio de prioridades. Entretanto, revelou-se comum no exercício da profissão docente o surgimento de demandas inesperadas e o detrimento das questões familiares em relação a estas. Na percepção dos docentes essa situação não chega a afetar a organização do trabalho, mas impacta sobre o relacionamento familiar e a saúde. A quantidade de atividades inerentes à profissão está entre as maiores limitações para o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Ademais, os autores identificaram o fator tempo como um elemento essencial nesse processo.

No estudo desenvolvido por Takahashi et. al (2013), o foco foi analisar como docentes de Programas de Pós-Graduação em Administração *stricto sensu* de Curitiba, com perfil intraempreendedor lidam com os conflitos oriundos da relação trabalho-família no desenvolvimento das competências empreendedoras. Para tanto os autores realizaram uma pesquisa qualitativa com uma amostra de 26 docentes que demonstram participação ativa em eventos, grupos de pesquisa, publicações, especializações e participações em bancas e orientações de trabalhos acadêmicos. Os achados permitiram identificar que o desenvolvimento dessas competências acarreta em conflitos nas relações trabalho e família.

O tempo revelou-se fator decisivo sobre a experiência do conflito para essa amostra. Além disso, as atividades do trabalho excedem o horário estipulado expandindo-se até o espaço familiar. De acordo com esses autores, as exigências de afeto, tempo e compromisso estão entre as principais fontes de estresse e, portanto, de conflito. Além disso, pais enquadrados na faixa etária até 40 anos relataram maior consciência de que precisam partilhar do cuidado com os filhos e, portanto, maior sentimento de tensão decorrente. Como formas de enfrentamento, os autores identificaram que a maioria procura delegar atividades domésticas enquanto alguns participantes optaram por não constituir família ou por não ter filhos.

Moreira e Silva (2017) pesquisaram a influência das variáveis, conflito trabalho-família e comprometimento com a profissão na percepção de sucesso na carreira de docentes do gênero feminino das Universidades Federais do Rio Grande do Sul. Nesse intuito, desenvolveram uma pesquisa de abordagem quantitativa aplicada a uma amostra de 356 respondentes. Os resultados não demonstraram níveis significativos de conflito trabalho-família relacionado ao comprometimento com a profissão e a percepção de sucesso na carreira o que pode estar atrelado a percepção positiva que as participantes têm da carreira, vista como ideal para o público feminino por proporcionar prestígio social, autonomia no trabalho, horários flexíveis e

remuneração satisfatória. No Quadro 2 descreve-se de forma sucinta os objetivos e resultados dos estudos apresentados.

Quadro 2 – Síntese dos estudos nacionais sobre interface trabalho-família com docentes.

Autor(es)/ Ano	Objetivo	Principais Resultados
Farber, Silveira e Godoi (2011)	Compreender a relação entre carreira docente e família, segundo o entendimento de mulheres que desempenham funções como professoras e pesquisadoras em universidades federais brasileiras.	<ul style="list-style-type: none"> • O equilíbrio entre a carreira e a família sustenta-se na percepção de suporte para o desempenho de papéis. • Desafios para a manutenção do equilíbrio são: a sobrecarga de trabalho, tempo, doenças, falta de apoio familiar e a pressão social. • Estratégias de sucesso: habilidade de converter dificuldades em estímulo, percepção de autoavaliação do desempenho e a realização com o trabalho.
Quevedo, Fleck e Carmo (2013)	Investigar o comportamento dos docentes atuantes sob regime de dedicação exclusiva na UNIPAMPA, frente à gestão do tempo de trabalho e tempo livre.	<ul style="list-style-type: none"> • A esfera do trabalho expande-se cada vez mais sobre a vida pessoal. • Dificuldade para equilibrar o tempo entre o trabalho e a vida pessoal: atividades inesperadas. • A gestão do tempo apresenta-se como um elemento relevante para o trabalho docente.
Takahashi et al. (2013)	Analisar como docentes de Programas de Pós-Graduação em Administração <i>stricto sensu</i> de Curitiba-PR-Brasil lidam com os conflitos oriundos da relação trabalho-família no desenvolvimento das competências empreendedoras.	<ul style="list-style-type: none"> • O investimento dos docentes no desenvolvimento de competências necessárias ao trabalho revelou-se como um fator gerador de conflitos nas relações de trabalho-família. • O fator tempo revelou-se determinante para gestão do conflito. • Professores enquadrados na faixa etária até 40 anos revelaram-se mais participativos no cuidados com os filhos.
Moreira e Silva (2017)	Identificar a influência das variáveis, conflito trabalho-família e comprometimento com a profissão na percepção de sucesso na carreira de docentes do gênero feminino das Universidades Federais do Rio Grande do Sul	<ul style="list-style-type: none"> • Não foram encontrados níveis significativos de conflito trabalho-família relacionado ao comprometimento com a profissão e a percepção de sucesso na carreira. • Os resultados inferem uma alta percepção positiva da carreira e seus benefícios ao público feminino.

Fonte: Elaborado pela autora.

Durante a leitura dos artigos encontrados em base nacional identificou-se que dois estudos internacionais eram frequentemente citados, os quais foram buscados a fim de ampliar o entendimento do tema junto ao público pesquisado. Chama a atenção o estudo desenvolvido por Reddick et al. (2012), no qual buscaram entender como os professores do sexo masculino, em uma universidade de pesquisa intensiva, descrevem as tensões entre a conquista de uma nomeação e as demandas familiares. Para tanto, foram entrevistados 12 professores, com pelo

menos um dependente com idade entre 0 e 5 anos, abordando questões relativas a papéis e responsabilidades da família aliadas ao processo de aquisição de um novo cargo, equilíbrio entre trabalho e família, políticas familiares e cultura departamental.

Dentre os principais resultados observados nesse estudo, está o relato de ansiedade dos profissionais, muitas vezes relacionada ao próprio exercício da função (pressão por publicações, constante disponibilidade) ou associada a própria busca pela posse. Alguns pontos positivos também foram ressaltados no estudo realizado por Reddick et al. (2012), conforme os relatos dos entrevistados, o estresse decorrente do trabalho é atenuado pela percepção de benefícios proporcionados pelo trabalho a família, como a estabilidade dada pelo emprego e renda. Cabe salientar que, para alguns a flexibilidade do trabalho é vista como uma oportunidade de tempo familiar e para outros a necessidade de gerenciar o tempo contribuiu para que se tornassem mais objetivos e produtivos.

No que tange as estratégias para o equilíbrio entre as esferas trabalho e família identificou-se o predomínio do diálogo aberto com os parceiros de papel, o estabelecimento de limites para o trabalho, o uso de atividades familiares como uma compensação psicológica, ou como último recurso, o abuso da saúde física e mental. Ademais, os resultados sinalizaram que aqueles participantes que revelaram priorizar a família foram capazes de alocar melhor os recursos disponíveis o que também contribuiu para seu desempenho no trabalho. No que se refere à oferta de políticas familiares, a maioria dos professores revelou estar ciente, mas não considerar seu uso ou ainda acreditar ser exclusivas ao público feminino. Em relação à cultura departamental, o estudo indicou que departamentos compostos de jovens pais tendem a ser mais abertos as questões familiares no trabalho (REDDICK et al., 2012).

Acrescenta-se a essa discussão, o estudo de Adisa, Osabtey e Gbadamosi (2016) que buscaram examinar as causas e consequências multifacetadas do conflito trabalho-família em um contexto não-ocidental. O público da pesquisa foram 44 professores universitários e 44 médicos atuantes em zonas geopolíticas da Nigéria. Os resultados encontrados por meio de abordagem qualitativa mostraram que o domínio trabalho é uma importante fonte de pressão e que esses profissionais possuem dificuldades de limitar o espaço de trabalho, o que permite um extravasamento negativo do domínio trabalho para a família que acarreta em danos à saúde desses profissionais como a fadiga e o *burnout*. Porém, outros fatores foram identificados como causadores do conflito trabalho-família, como a carência de infraestrutura dos locais de trabalho, as dificuldades de tráfego e deslocamento que acarreta em desperdício de tempo e energia que poderiam ser melhor utilizados em função do trabalho ou família. De acordo com esse estudo, o conflito trabalho família é responsável pela dissolução de matrimônios e

desatenção aos filhos, o que gera insatisfação no domínio familiar que retorna ao domínio do trabalho impactando negativamente no desempenho desses profissionais. No Quadro 3 apresenta-se uma síntese dos objetivos e resultados desses estudos.

Quadro 3 – Síntese dos estudos internacionais sobre interface trabalho-família com docentes.

Autor(es)/ Ano	Objetivo	Principais Resultados
Reddick et. al (2012)	Entender como os professores do sexo masculino, em uma universidade de pesquisa intensiva, descrevem as tensões entre a nomeação de um cargo e as demandas familiares.	<ul style="list-style-type: none"> ● Ansiedade, gerada pelo domínio trabalho, inerente a busca por uma nomeação. ● O estresse resultante do investimento para o cargo pode ser compensado futuramente pela renda. ● Desempenhar papel de pai e professor contribuiu para que se tornassem mais objetivos e produtivos. ● A paternidade ativa contribuiu para um maior compromisso com o trabalho. ● Principais estratégias de conciliação entre papéis: dialogo aberto com os parceiros de papel e a utilização das demandas familiares como um amortecedor psicológico. ● A flexibilidade é uma oportunidade de maior envolvimento com a família.
Adisa, Osabutey e Gbadamo si (2016)	Examinar as causas e consequências multifacetadas do conflito trabalho-família em um contexto não-ocidental.	<ul style="list-style-type: none"> ● Pressões provenientes do trabalho estão associadas a fadiga e <i>burnout</i>. ● O fator psicológico, apresentou-se como determinante para esses profissionais, muitos não conseguem desligar das preocupações advindas do trabalho mesmo quando estão no domínio familiar. ● A infraestrutura dos locais de trabalho, as dificuldades de tráfego e deslocamento revelaram-se significativas afetando as dimensões tempo e energia. ● As demandas de trabalho impactam sobre a estabilidade matrimonial e cuidado com os filhos. ● A insatisfação no domínio familiar se extravasa ao domínio do trabalho impactando negativamente sobre o desempenho.

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme os resultados evidenciados, tanto em cenário nacional quanto internacional, verifica-se que o público docente reconhece a importância de equilibrar os domínios trabalho e família, mas que ainda encontram dificuldades nessa conciliação. A gestão do tempo, as demandas e preocupações resultantes do exercício da profissão docente indicam uma importante fonte de ansiedade e conflito sinalizando um desafio a ser superado. Da mesma forma, embora os estudos tenham se concentrado em investigar o conflito trabalho-família, foi possível perceber alguns indícios positivos dessa interação entre os papéis, como o desenvolvimento de novas habilidades.

Outro aspecto a ser observado nas pesquisas descritas, é o predominante uso de abordagens qualitativas, dados que corroboram com a análise da produção nacional

sistematizada por Vilella (2017). Segundo a autora, essa é uma questão que carece cautela, uma vez que, a maioria dos estudos empíricos encontrados não apresenta o instrumento de pesquisa utilizado, o que torna o método contestável e fragiliza os resultados do estudo. Sendo assim, partindo do pressuposto que um indivíduo ao se engajar nos papéis, familiar e profissional, experimentam efeitos positivos e negativos dessa interface simultaneamente. Tais apontamentos chamam a atenção para a necessidade de realizar uma investigação que contemple ambas as perspectivas de forma integrada e aprofundada. Diante do exposto, esse trabalho busca preencher uma lacuna no que tange a mensuração e compreensão da interface entre trabalho e família para o público docente.

Exploradas as revisões teóricas acerca das temáticas centrais deste estudo, apresenta-se, no próximo capítulo, os procedimentos metodológicos empregados na realização da pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo apresentam-se os procedimentos metodológicos que foram empregados na realização dessa pesquisa. Primeiramente descreve-se a delimitação da pesquisa, seguida da caracterização dos participantes e dos critérios de inclusão adotados. Na sequência apresentam-se os instrumentos de pesquisa e as técnicas utilizadas para a coleta de dados e, por fim, os procedimentos adotados para a análise dos dados e as considerações éticas que envolvem a realização deste estudo.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O método científico consiste de um conjunto de atividades sistemáticas e racionais, que permitem ao pesquisador alcançar com maior segurança um determinado objetivo (MARCONI; LAKATOS, 2010). Desse modo, alinhado com o objetivo de analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família a partir da percepção dos docentes de instituições de ensino superior, o presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza descritiva e exploratória com o emprego da abordagem de métodos mistos, utilizando-se de técnicas quantitativas e qualitativas para a coleta e análise dos dados.

De acordo com Oliveira (2011) e Souza, Santos e Dias (2013), a pesquisa descritiva visa identificar e transcrever as características de determinado cenário, sendo empregada quando a finalidade é analisar um grupo, seus valores, características ou mesmo situações que envolvam sua cultura. Assim, esse estudo encaixa-se como descritivo, visto que os dados foram coletados e tratados considerando possíveis singularidades no contexto dos docentes de instituições de ensino superior frente ao tema interfaces entre trabalho e família. Já a o estudo exploratório, segundo Malhotra (2012), pressupõe fornecer informações sobre um problema visando aumentar a sua compreensão, sendo significativa quando não há conhecimento suficiente sobre o fenômeno estudado.

Quanto à abordagem, este estudo se utiliza de métodos mistos, com uma fase quantitativa e outra qualitativa. Conforme Creswell (2010), essa abordagem faz com que a força geral do estudo seja maior que as partes vistas de forma isolada, logo os dados podem ser agrupados em um grande banco de dados ou serem utilizados paralelamente para amparar ou reforçar um ao outro. Assim, segundo esse autor, a combinação de tais métodos contribui para que a pesquisa alcance resultados mais consistentes devido a sua complementariedade.

Assim, diante do exposto e dos objetivos propostos, este estudo foi operacionalizado em duas fases com estratégias metodológicas distintas. A primeira fase consiste de um caráter descritivo e quantitativo. Enquanto que, a segunda fase, operacionalizada a partir dos resultados obtidos na primeira, assume um caráter exploratório e qualitativo. De acordo com Malhotra (2012), embora não seja usual, a pesquisa exploratória e qualitativa pode ser utilizada posterior à pesquisa descritiva e quantitativa, quando os resultados gerados pela primeira fase ainda são difíceis de serem interpretados carecendo de maiores informações para a sua compreensão. Nessa perspectiva a fase qualitativa desenvolveu-se com o intuito de aprofundar a compreensão dos resultados obtidos na fase quantitativa, proporcionando uma maior amplitude de análise.

3.2 PARTICIPANTES

A população é definida como um conjunto de elementos de um determinado fenômeno que compartilham de algumas características representando o universo do problema de pesquisa Lopes (2016). Assim, a especificação da população-alvo consiste de uma das primeiras etapas para a elaboração da amostragem, pois esses elementos deverão ter as informações procuradas pelo pesquisador sobre as quais devem ser feitas as inferências. Nesse sentido, para fins desse estudo a população-alvo foi composta por docentes em exercício em instituições de ensino superior na cidade de Santa Maria – RS. Para a inclusão dos docentes três critérios foram respeitados: I – Ser funcionário efetivo da instituição; II – Estar a mais de um ano na mesma instituição; III - Não estar em período de férias, laudo, atestado ou em licença de qualquer natureza.

A escolha das organizações foi realizada por conveniência do pesquisador, em função do critério de aceitação de participação da pesquisa. Para tanto, contactou-se previamente as instituições de ensino superior da cidade de Santa Maria, conseguindo aprovação e aceitação para a coleta em uma instituição de natureza pública e quatro instituições de natureza privada. Assim, parte da amostra foi composta por docentes da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), a qual atualmente possui em sua estrutura, de acordo com os dados da UFSM (2019), um corpo discente de aproximadamente 30 mil estudantes, entre as modalidades de ensino presencial e a distância. Enquanto que o quadro pessoal dispõe de cerca de 4,7 mil servidores, destes 2.725 são técnicos administrativos em educação e 2.029 são docentes. No que tange as instituições de ensino privadas contactadas, não foram disponibilizados dados quanto ao número de alunos ou docentes, de forma que é difícil asseverar com exatidão o tamanho da população nesse caso.

Assim, para fins de delimitação da amostra da Fase I considerou-se o critério indicado por Hair Jr. et al. (2009), o qual sugere uma relação entre o tamanho da amostra e o número de variáveis analisadas na pesquisa, propondo como uma proporção aceitável para o tamanho de amostra de dez para um. Visto que o questionário de pesquisa proposto contém 29 questões, a amostra mínima a ser atingida de 290 respostas válidas. Desse modo, estabeleceu-se uma amostragem não probabilística por conveniência, segundo Malhotra (2012), nesse tipo de amostragem os participantes são escolhidos aleatoriamente com base nos critérios estabelecidos pelo pesquisador. Sendo assim, esse estudo superou as expectativas de coleta, com 354 questionários válidos, o que supera o cálculo mínimo com base nos critérios adotados para esse estudo. Já seleção dos docentes entrevistados na Fase II, foi realizada em decorrência dos resultados encontrados na fase quantitativa.

3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Nessa sessão descreve-se os procedimentos empregados para a coleta de dados que conforme previsto foi operacionalizada em duas fases. A primeira corresponde à abordagem quantitativa e a segunda a qualitativa, detalhadas nas subseções seguintes.

3.3.1 Primeira fase

Para coleta de dados da primeira fase elaborou-se um instrumento de pesquisa com itens fechados, composto por três partes: Parte I – Dados pessoais e ocupacionais; Parte II – Conflito trabalho-família; Parte III – Interface positiva entre trabalho e família. A primeira parte do instrumento é composta por treze questões, que buscam identificar o perfil sociodemográfico dos respondentes, verificando: gênero, idade, estado civil, grau de escolaridade, quantidade e idade dos dependentes, renda mensal, grau de responsabilidade pela manutenção financeira do grupo familiar, tempo de serviço na carreira, natureza da instituição, tempo de serviço na instituição, carga horária semanal, turno de trabalho e possui cargo de chefia na organização.

A segunda parte compreende a escala de conflito trabalho-família validada por Bastos e Aguiar (2014) constituída de dez afirmativas distribuídas em dois fatores. A terceira parte é alusiva à medida de interface positiva entre trabalho e família proposta por Aguiar (2016) também formada por dois fatores que englobam dezenove afirmativas. Cabe ressaltar que tanto a medida de conflito trabalho-família quanto à de interface positiva foram estruturadas em uma

escala *Likert* de seis pontos, sendo adaptadas para escalas de cinco pontos, variando entre “1 = discordo totalmente” a “5 = concordo totalmente”. No Quadro 4 apresenta-se a estruturação do questionário de pesquisa a ser utilizado na primeira fase da coleta de dados.

Quadro 4 – Composição do instrumento de pesquisa para coleta de dados da Fase I.

(continua)

PARTE I			
PERFIL - DADOS PESSOAIS E OCUPACIONAIS			
Gênero	Idade	Estado civil	Escolaridade
Número e idade dos dependentes	Renda mensal	Responsabilidade pela manutenção financeira	Natureza da instituição que trabalha
Tempo de serviço na carreira	Tempo de serviço na organização	Carga horária semanal	Turno de trabalho
Exerce cargo de chefia na organização			
PARTE II			
ESCALA DE CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA			
Bastos e Aguiar (2014)			
Interferência do Trabalho na Família – ITF			
1	As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar		
2	Devido a quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares		
3	Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa		
4	As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares		
5	Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares		
Interferência da Família no Trabalho – IFT			
6	As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho		
7	Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa.		
8	Por causa de demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho		
9	Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho)		
10	As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho		
PARTE III			
ESCALA DE INTERFACE POSITIVA ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA			
Aguiar (2016)			
Interface Positiva Trabalho-Família – IPTF			
11	Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar		
12	As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões pessoais e práticas em casa.		
13	Os valores desenvolvidos no trabalho me tornam um membro melhor da minha família.		
14	Por causa do meu trabalho, eu me sinto capaz de ver os problemas familiares sob diferentes perspectivas		
15	Cumprir as responsabilidades familiares se torna mais fácil através do uso de comportamentos utilizados no trabalho.		
16	As habilidades que uso no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões familiares.		
17	O meu envolvimento no trabalho me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.		
18	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.		
19	Eu aplico valores do meu local de trabalho em situações familiares.		

(conclusão)

Interface Positiva Família Trabalho – IPFT	
20	Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho.
21	O meu envolvimento na família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.
22	O meu envolvimento na família faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.
23	Valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho.
24	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.
25	Por causa das coisas que aprendo no ambiente familiar, eu também desenvolvo melhor meus contatos sociais no trabalho.
26	Comportamentos exigidos na minha vida familiar levam a comportamentos que me ajudam no trabalho.
27	O meu envolvimento na família me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.
28	As habilidades que eu uso em casa me ajudam a lidar melhor com os problemas do trabalho
29	Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho.

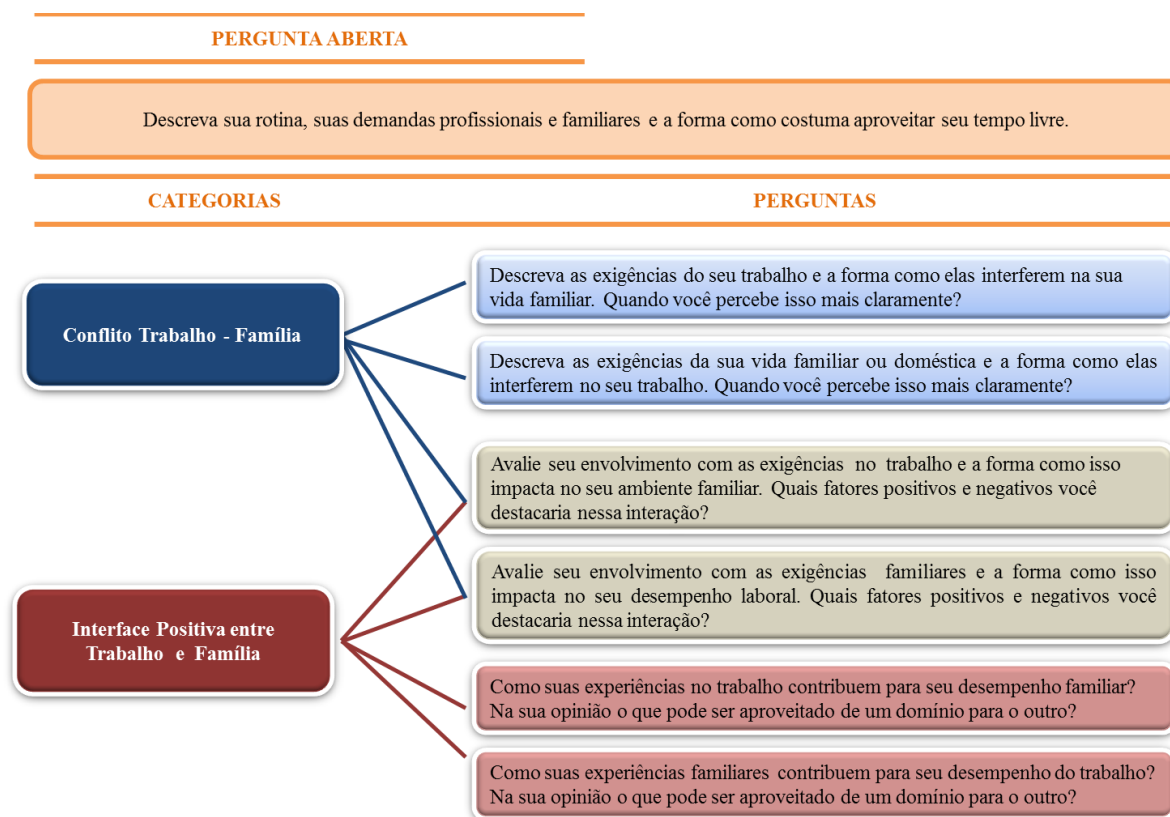
Fonte: Elaborado pela autora.

A coleta de dados dessa primeira fase foi realizada entre setembro e novembro de 2018, aplicado de forma on-line, sendo os participantes convidados por e-mail, recebendo o link desenvolvido para a pesquisa que contempla os instrumentos dessa primeira fase, o Termo de consentimento Livre e Esclarecido e o Termo de confidencialidade citados nos apêndices A e B respectivamente.

3.3.2 Segunda fase

A coleta de dados da fase qualitativa foi realizada por meio de entrevistas, onde aplicou-se um roteiro semiestruturado composto de sete questões, conforme Apêndice D. Essa coleta ocorreu conforme a disponibilidade e aceitação dos docentes. O roteiro de entrevista inicia-se com uma pergunta de caráter mais abrangente, buscando por meio da rotina do entrevistado identificar como ele percebe as demandas do seu trabalho e família, gratificantes ou exaustivas, e qual o espaço e envolvimento dedicado a cada uma dessas esferas. As demais questões foram elaboradas com base nas teorias apresentadas anteriormente sobre conflito e interface positiva entre trabalho família, as quais compõem as categorias de análise deste estudo. Na Figura 6 apresenta-se as questões que compõem o roteiro de entrevista.

Figura 6 – Componentes do roteiro de entrevista semiestruturada



Fonte: Elaborada pela autora.

O presente roteiro de entrevista foi elaborado a partir dos pressupostos que fundamentaram as escalas de conflito trabalho-família de Bastos e Aguiar (2014) e interface positiva entre trabalho e família de Aguiar (2016). Assim, como nos instrumentos quantitativos adotados considerou-se bidirecionalidade de ocorrências, positivas e negativas, entre as esferas para os questionamentos. Dessa forma as questões contemplam de forma *a priori* as dimensões do conflito, interferência do trabalho na família e da família no trabalho, e as dimensões da interface positiva, nas mesmas direções de ocorrência. Os assuntos foram abordados de forma ampla, permitindo que o entrevistado discorresse sobre sua percepção e experiência sem limitações de tempo e volume de informações.

O período reservado à coleta de dados dessa segunda fase foi de novembro a dezembro de 2018. O processo de coleta se deu após aplicação do questionário quantitativo perante aceitação dos docentes em participar da entrevista gravada as quais foram agendadas previamente, sendo o local de livre escolha dos participantes. No total foram feitas 10 entrevistas, totalizando 170 min. de gravação e 51 páginas de transcrição. Expostos os

instrumentos e procedimentos que foram adotados para a coleta de dados da presente pesquisa, passa-se na próxima sessão para a análise dos dados.

3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Assim como previsto no delineamento da pesquisa, a análise e tratamento dos dados foram operacionalizados em duas fases distintas: pesquisa quantitativa e pesquisa qualitativa. Nas subseções seguintes descrevem-se os procedimentos que foram empregados em cada fase, assim como os objetivos correspondentes.

3.4.1 Primeira fase

Para a análise dos dados quantitativos, primeiramente realizou-se a tabulação e organização dos dados obtidos a partir da aplicação do questionário de pesquisa em uma planilha eletrônica, no programa *Office Excel*, desenvolvendo assim, um banco de dados, que posteriormente, foi trabalhado com o auxílio dos programas *Statistical Package for Social Sciences* versão 21 (SPSS), *Statistical Analysis System* versão 9.2 (SAS) e *Statistica* versão 6. Nesta etapa foram adotadas duas principais técnicas de análise: estatísticas descritivas e análise multivariada de dados. Dessa forma, visando facilitar a compreensão de como operacionalizou-se a análise de dados da fase quantitativa elaborou-se o Quadro 5 relacionando os objetivos a serem alcançados com as estratégias que foram empregadas para atingi-los.

Quadro 5 – Procedimentos de análise dos dados da fase quantitativa

OBJETIVO	ANÁLISE DOS DADOS
I - Identificar os níveis de conflito trabalho-família na percepção dos docentes;	<i>Estatísticas descritivas;</i>
II - Identificar os níveis de interface positiva entre o trabalho e a família na percepção dos docentes;	<i>Alpha de cronbach;</i> <i>Padronização de escalas.</i>
III - Correlacionar os construtos de conflito e interface positiva entre trabalho e família;	<i>Correlação de Pearson</i>
IV - Associar os níveis de conflito e interface positiva entre trabalho e família com as variáveis do perfil sociodemográfico e ocupacional dos docentes	<i>Análise de correspondência</i>

Fonte: Elaborado pela autora.

Assim, conforme exposto no Quadro 5, uma gama de técnicas estatísticas foi utilizada para atender as pretensões quantitativas dessa pesquisa. As estatísticas descritivas empregadas para identificar os níveis de conflito e de interface positiva entre trabalho família, se caracterizam pela utilização de frequências, médias e desvios-padrões permitindo ao pesquisador manejar e resumir os dados mostrados (FREUND; SIMON, 2000).

Ainda nos objetivos específicos I e II calculou-se o *Alpha de Cronbach* e a padronização de escalas. Segundo Hair Jr et al. (2009) definem, o *Alpha de Cronbach* consiste de uma medida de confiabilidade, que representa a consistência interna de uma escala inteira, sendo os valores de 0,60 a 0,70 o limite mínimo de aceitabilidade. Já a padronização de escalas transforma os dados dispostos em escala ordinal em escala razão de 0 a 100%, por meio de um cálculo que viabiliza convencionar os dados de acordo com os níveis atingidos em cada construto ou dimensão (LOPES, 2016).

Para tanto foi considerada a soma das respostas dos docentes em relação a escala *likert* de 5 pontos, adotada nesse estudo, sendo essa soma atribuída a uma escala de 0% a 100% a qual foi posteriormente convencionada em categorias. Na presente pesquisa as categorias foram: nível baixo (de 0% a 33,33%), nível médio (de 33,34% a 66,67%) e nível alto (de 66,68% a 100%). A Equação 1 revela o cálculo realizado para essa padronização.

Equação 1 – Padronização de escalas.

$$Sp_i = 100 * \left(\frac{\text{SOMA} - \text{MÍNIMO}}{\text{MÁXIMO} - \text{MÍNIMO}} \right), i=1, 2, 3, \dots$$

Onde:

i = número de dimensões

Soma = Somatório das respostas válidas;

Mínimo = menor soma possível das respostas válidas;

Máximo = maior soma possível das respostas válidas.

Fonte: Lopes (2016, p. 18)

Para correlacionar os construtos do conflito e interface positiva entre trabalho e família foi empregada a correlação de Pearson. Segundo Lopes (2016), essa técnica de análise é indicada para verificar a relação entre duas variáveis ou construtos, por meio do coeficiente r que pode assumir valores positivos e negativos, sendo a sua magnitude um indicativo de quão próximos estão os pontos individuais de uma reta em um diagrama de dispersão. Nos testes, foram consideradas estatisticamente significantes as diferenças que representaram um $p < 0,05$.

Posteriormente, com o intuito de associar os níveis de conflito e interface positiva entre trabalho e família com as variáveis do perfil sociodemográfico e ocupacional dos docentes foi

utilizada a análise de correspondência, a qual Hair Jr. et al. (2009) definem como uma técnica multivariada de interdependência que facilita tanto a redução dimensional da classificação de objetos em um conjunto de atributos quanto o mapeamento espacial de objetos relativos a esses atributos. Finalizada essa etapa de pesquisa, foram realizadas as entrevistas com docentes que apresentassem algumas características de perfil interessantes a análise de correspondências e posteriormente empregadas as técnicas de análise qualitativa descritas na sequência.

3.4.2 Segunda fase

A análise dos dados da segunda fase da pesquisa tem como ponto central o objetivo específico de investigar as variáveis que configuram as interfaces entre trabalho e família na percepção dos docentes. Para tanto, após os resultados da análise de correspondência realizada na fase anterior foi identificado alguns docentes com perfil correspondente as associações encontradas, os quais foram convidados para as entrevistas. A exploração dos dados qualitativos foi feita por meio da técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2010). Conforme a autora, essa forma de análise refere-se a um conjunto de técnicas de análise da comunicação, que se utiliza de meios sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens para inferir conhecimentos, procurando assim compreender aquilo que está por trás das palavras expressas. De acordo Mozzato e Grzybovski (2011) utilização da análise de conteúdo é fundamental para o desenvolvimento teórico, pois permite tratar objetivamente os detalhes manifestos na comunicação conduzindo a reflexão e o avanço sobre as temáticas abordadas.

Conforme Bardin (2010), a operacionalização da análise de conteúdo prevê a confirmação de hipóteses ou aspectos previamente definidos, bem como a identificação de novos conteúdos. Segundo essa autora, o tratamento dos dados por meio dessa técnica organiza-se em torno de três grandes etapas: a) Pré-análise: consiste da organização do material a ser analisado, envolvendo a escolha e coleta do material de análise, leitura flutuante, a demarcação do que poderá ser útil a análise e a sistematização dos demais procedimentos a serem executados; b) Exploração do material: operacionalizada por meio de codificação, decomposição ou enumeração que permitem atingir a representação do conteúdo a partir das frequências e significados comuns às unidades de análise; c) Tratamento dos resultados obtidos e interpretação: os resultados brutos se transformam em significativos e válidos, nessa etapa é realizada a análise crítica e o destaque das informações obtidas. Tais processos foram adotados para análise dos dados qualitativos conforme expressa o Quadro 6.

Quadro 6 – Processo de análise da etapa qualitativa

1ª Fase – Pré-análise	<ul style="list-style-type: none"> • Transcrição das 10 entrevistas realizadas com os docentes; • Formação do arquivo base; • Realização de leitura flutuante; • Seleção do <i>corpus</i> de análise.
2ª Fase – Exploração do Material	<ul style="list-style-type: none"> • Construção das operações de codificação, classificação e agregação das informações em categorias temáticas, por meio da numeração de recortes das entrevistas; • Identificação das palavras-chaves e sintetização de cada parágrafo para integrar os conteúdos nas categorias <i>a priori</i>; • Realização da descrição analítica orientado pelas proposições e pelo referencial teórico para escolhas das categorias; • Organização dos elementos de análise pré-definidos, exposição dos trechos selecionados das entrevistas, designação da entrevistada cujo trecho foi selecionado para explicar determinado fato ou fenômeno. • Organização das categorias e elementos de análise a partir da frequência e relevância implícita; • Em síntese, os textos das entrevistas realizadas com docentes foram definidos em unidades de registro (parágrafos, frases e palavras) e agrupadas pela temática em categorias iniciais, intermediárias e finais, as quais possibilitarão as inferências.
3ª Fase – Inferência e Interpretação	<ul style="list-style-type: none"> • Captação dos conteúdos manifestos e latentes contidos no material coletado; • Execução de análise comparativa por meio da justaposição das categorias existentes em cada análise. • Comparação dos resultados com a literatura e outras pesquisas empíricas.

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme exposto no Quadro 6, em um primeiro momento foi organizado o material para posterior análise, para tanto realizou-se a transcrição das 10 entrevistas obtidas com os docentes em um arquivo base armazenando assim os dados obtidos por meio da comunicação na sua totalidade. Na sequência foi efetuada a leitura flutuante desse material visando a identificação do *corpus* de análise, sem a pretensão de identificar as categorias ou sistematizar o material, mas conhecer de forma global o conteúdo e as percepções manifestadas pelos entrevistados.

Em um segundo momento foi realizada codificação do material, sendo selecionado, recortado e enumerado trechos dos textos que posteriormente foram aglomerados em eixos temáticos conforme o seu conteúdo. Nessa etapa, buscou-se por palavras chaves que possibilitassem o encaixe das unidades registradas nas subcategorias pré-estabelecidas

(interferência trabalho-família e família-trabalho; interface positiva trabalho família e família-trabalho). Para tanto, as ideias foram alocadas em quadros de referência, que inicialmente considerou as categorias a priori e depois com uma análise mais apurada permitiu identificar demais elementos de análise com base na literatura sobre o tema bem como divergências e semelhanças entre os relatos.

Assim, para a categoria conflito trabalho-família, considerou-se de forma a priori a interferência que o envolvimento com o trabalho possa ter na família, bem como a interferência que o envolvimento com a família possa ter no trabalho. Após seleção dos registros que representam essas categorias buscou-se por manifestações nas falas dos entrevistados que manifestasse as fontes dessa interferência, as quais segundo o modelo de Greenhaus e Beutell (1985), podem ser oriundos da tensão, tempo e comportamentos conflitantes entre os domínios. Já para a categoria interface positiva entre trabalho e família, considerou-se primeiramente a interface positiva gerada pelo trabalho, com registros que demonstram que recursos oriundos do papel profissional beneficiam o desempenho do papel familiar, bem como, a interface positiva gerada pela família, a partir de trechos que demonstram que o papel familiar é fonte de recursos que facilitam o desempenho do docente no trabalho. Ainda os recursos foram analisados quanto a natureza dos benefícios gerados, os quais segundo Aguiar (2016) podem ser fontes de afeto, capital psicológico, energia, tempo, desenvolvimento, comportamento, valores e eficiência.

As categorias e elementos de análise ainda foram analisadas conforme a frequência em que apareciam na fala dos entrevistados, as incidências foram registradas e consideradas pela repetição de aspectos comuns entre os relatos. Entretanto, também se considerou pontos destoantes, mas que apresentavam alguma riqueza de informações relevantes para a compreensão de alguma situação singular. Em suma, o material foi agrupado conforme suas temáticas em categorias iniciais, intermediárias e finais para a realização das inferências. No terceiro momento realizou-se uma nova leitura do material, agora disposto em categorias, buscando-se inicialmente a comparação com a literatura e outros resultados de pesquisas empíricas. A partir disso, a pesquisadora realizou suas inferências, interpretações e apreciação crítica junto aos dados quantitativos.

No intuito de elucidar o percurso metodológico que visou atingir o objetivo proposto, elaborou-se o desenho geral dessa pesquisa, ilustrado na Figura 7.

Figura 7 – Desenho geral da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora.

3.5 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Para a concretização deste estudo, foram providenciados cuidados éticos com a intenção de esclarecer aos participantes quaisquer dúvidas relativas à pesquisa, bem como, garantir-lhes a livre participação e desistência a qualquer momento da pesquisa sem sofrer sanções ou penalidades de qualquer tipo. Além disso, buscou-se assegurar aos participantes a confidencialidade e sigilo de suas identidades no momento da divulgação dos resultados.

Para tanto, o projeto foi registrado no Gabinete de Projetos (GAP) do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) sob o nº 048861, sendo posteriormente encaminhado para apreciação do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da UFSM, para a obtenção do registro no Sistema Nacional de Ética em Pesquisa sob Certificado de apresentação para apreciação Ética (CAAE) nº 93452418.0.0000.5346.

A aprovação pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Maria aconteceu no dia 15 de agosto de 2018, conforme parecer nº 2.823.439, o qual atestou a conformidade do instrumento de pesquisa (Apêndice C e D), Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A), Termo de Confidencialidade (Apêndice B) e demais aspectos da pesquisa, assegurando assim, que estavam sendo respeitados todos os preceitos éticos estabelecidos pela resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) (BRASIL, 2012), que regulamenta a ética em pesquisa com seres humanos e demais normas complementares do Conselho Nacional de Saúde.

Destaca-se que os participantes da pesquisa poderão ter acesso aos dados coletados, que serão arquivados na sala 4205, prédio 74C da Cidade Universitária Professor José Mariano da Rocha Filho – Campus da Universidade Federal de Santa Maria, sob responsabilidade da Prof.^a Dr.^a Vânia Medianeira Flores Costa (orientadora e pesquisadora responsável), durante o período de cinco anos, conforme a Lei dos Direitos Autorais nº. 9.610 (BRASIL, 1998). Após o referido período essa documentação será incinerada. Quanto às entrevistas, como mencionado anteriormente, estas foram gravadas e transcritas. Já para preservar a identidade dos participantes utilizou-se codinomes que não permitem a associação ao nome real dos participantes.

Desta forma, os participantes tornaram-se cientes dos riscos e benefícios implicados na participação dessa pesquisa. Sendo admitido como risco a possibilidade de ocorrer algum desconforto ou cansaço durante a aplicação da pesquisa, uma vez que, o tempo gasto no preenchimento do questionário pode tornar-se enfadonho. Sendo, nesse caso, admissível a

interrupção do preenchimento do questionário por alguns minutos, retomando-o assim que o respondente se sentir disposto a continuar ou considerar sua desistência a qualquer momento sem dano algum ao respondente.

Enquanto, os benefícios para os participantes desta pesquisa serão indiretos, visto que as informações coletadas contribuirão para o avanço do conhecimento na área de Comportamento Organizacional, bem como para novas pesquisas que possam ser desenvolvidas sobre as temáticas abordadas pelo estudo podem acarretar em benefícios a categoria profissional. Por fim, discorrido o percurso metodológico adotado e o modo como os dados serão analisados apresenta-se, na próxima sessão, os resultados encontrados nesse estudo.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo expõe-se os resultados obtidos na realização desta pesquisa, alinhando-os aos objetivos específicos propostos na seção introdutória deste estudo. Os resultados foram ponderados por meio de cinco seções. A primeira seção tem como pretensão caracterizar o perfil sociodemográfico e profissional dos docentes atuantes em instituições de ensino superior da cidade de Santa Maria - RS, os quais participaram desta pesquisa. A segunda aborda a confiabilidade dos instrumentos empregados para a mensuração dos construtos conflito e interface positiva entre trabalho e família.

Por conseguinte, na terceira seção apresenta-se as percepções dos participantes sobre as interfaces entre trabalho e família, sendo subdivida em três enfoques. Inicialmente identificou-se os níveis de conflito e de interface positiva entre trabalho-família na percepção dos docentes. Na sequência, se estabeleceu as relações entre os dois construtos pesquisados (Conflito e Interface positiva entre trabalho e família), sendo os dados investigados a partir da abordagem quantitativa em ambos os enfoques. Por fim, demonstra-se as associações entre os níveis de conflito e interface positiva obtidos e as variáveis de perfil (gênero, presença de dependentes e natureza da instituição de ensino em que atuam). sendo este dividido em uma etapa quantitativa e outra etapa qualitativa (com categorias definidas a priori).

4.1 DESCRIÇÃO DA AMOSTRA E PERFIL DOS RESPONDENTES

Em relação à amostra pesquisada, na etapa quantitativa, considerou-se 354 questionários válidos, estes foram respondidos por docentes que estão em exercício em instituição de ensino superior na cidade de Santa Maria localizada no RS conforme os critérios de inclusão e exclusão pré-definidos na seção 3.2. Os dados foram coletados com a autorização de uma instituição de ensino superior pública e quatro instituições de ensino superior privada, as quais auxiliaram por meio de contatos, disponibilidade de espaço ou envio dos questionários. A caracterização do perfil dos respondentes foi realizada por meio da análise de frequências a partir dos dados pessoais referentes ao gênero, idade, estado civil, escolaridade, renda, quantidade de dependentes e grau de responsabilidade pela manutenção financeira familiar. O perfil geral está descrito na Tabela 1.

Tabela 1 - Dados sociodemográficos dos participantes

Variáveis	Total (n=354)	
	Absoluto (n)	Relativo (%)
Gênero		
Masculino	211	59,6
Feminino	143	40,4
Faixa etária		
De 21 a 30 anos	20	5,7
De 31 a 50 anos	226	63,3
De 51 a 60 anos	82	23,2
Acima de 60 anos	26	7,3
Estado Civil		
Solteiro	132	37,3
Casado	176	49,7
Divorciado	30	8,5
Outros	16	4,5
Escolaridade		
Especialização	8	2,3
Mestrado	70	19,8
Doutorado	270	76,3
Pós-doutorado	6	1,7
Renda Mensal		
Até 6 mil reais	48	13,6
De 7 a 10 mil reais	168	47,5
De 11 a 14 mil reais	81	22,9
15 mil reais ou mais	57	16,1
Quantidade de dependentes		
Nenhum dependente	132	37,3
Um dependente	99	27,9
Dois dependentes	91	25,7
Três dependentes	24	6,8
Quatro dependentes	8	2,3
Responsabilidade Financeira Familiar		
Único responsável	99	28
Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa	122	34,4
Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa	110	31,1
Contribui apenas com uma pequena parte	15	4,2
Não possui nenhuma responsabilidade	8	2,3

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados contidos na Tabela 1 revelam que no perfil da amostra pesquisada, mais da metade dos docentes são homens (59,6%), com idade entre 31 a 50 anos (63,3%), predominantemente casados (49,7%), com renda mensal variando entre 7 e 10 mil reais, sem nenhum (37,3%) ou com apenas um dependente (27,9%). A maioria dos respondentes (76,3%)

possuem o título de doutorado e são o principal responsável pela manutenção financeira familiar (34,4%) ou dividir igualmente as responsabilidades com outra pessoa (31,1%).

Além dos dados pessoais, foram investigadas algumas questões referentes ao perfil ocupacional dos respondentes apresentadas na Tabela 2, tais como, a natureza da instituição em que atua, turno e carga horária de trabalho, se ocupa cargo de chefia ou exerce alguma função adicional e tempo de carreira e de exercício da atividade na instituição.

Tabela 2 – Dados ocupacionais dos participantes

Variáveis	Total (n=354)	
	Absoluto (n)	Relativo (%)
Natureza da Instituição		
Pública	263	74,3
Privada	91	25,7
Turno de trabalho		
Diurno	100	28,3
Noturno	29	8,2
Integral	225	63,6
Carga horária semanal		
Até 20 hs	11	3,1
De 20 a 40 hs	33	9,3
40 hs ou mais	310	87,6
Possui cargo de chefia ou função adicional		
Sim	118	33,3
Não	236	66,7
Tempo de profissão/carreira		
De 1 a 5 anos	59	16,7
De 6 a 10 anos	71	20,1
De 11 a 15 anos	59	16,7
De 16 a 20 anos	46	13,0
De 21 a 25 anos	50	14,1
De 26 a 30 anos	30	8,5
Mais de 30 anos	39	11,0
Tempo de instituição		
De 1 a 5 anos	130	36,7
De 6 a 10 anos	86	24,3
De 11 a 15 anos	52	14,7
De 16 a 20 anos	16	4,5
De 21 a 25 anos	40	11,3
De 26 a 30 anos	16	4,5
Mais de 30 anos	14	4,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 2, de acordo com as distribuições de frequência das variáveis investigadas, observa-se que há um predomínio de docentes atuantes da instituição de ensino superior pública (74,3%), trabalhando em turno integral (63,6%) com jornada de 40 horas ou mais (87,6%), sem exercer função de chefia ou outra adicional (66,7%). Com relação a experiência profissional, verifica-se uma heterogeneidade, sendo significativas as faixas de 6 a 10 anos (20,1%), seguida das faixas de 1 a 5 anos e de 11 a 15 anos, cada uma representando 16,7% do percentual total. Sobre o tempo de atuação na instituição, parcela importante dos respondentes declarou possuir vínculo entre 1 a 5 anos (36,7%).

Em síntese, a análise de frequência dos dados pessoais e ocupacionais dos respondentes evidencia um conjunto de docentes formado majoritariamente por homens, com idade entre 31 e 50 anos, casados, com nível de escolaridade de doutorado, renda mensal entre 7 e 10 mil reais, sem nenhum ou apenas um dependente e sendo o principal responsável pela manutenção financeira familiar ou dividindo igualmente as responsabilidades com outra pessoa. Enquanto aos dados ocupacionais, os respondentes se caracterizaram como docentes de instituições públicas, com jornada de trabalho de turno integral em um regime de 40 horas ou mais, com um tempo médio de 1 a 5 anos de atuação na mesma instituição de Ensino.

Estes resultados vão ao encontro da pesquisa realizada por Kern (2016), a qual também abarcou como população os docentes de instituições de ensino superior da cidade de Santa Maria no Estado do Rio Grande do Sul. A caracterização se assemelha principalmente nas variáveis estado civil e nível de escolaridade, onde os participantes declararam-se predominantemente como casados e tendo doutorado como formação acadêmica mais elevada. Na variável gênero, no entanto, no perfil descrito pela autora, prevaleceu a presença feminina.

Apresentada as características dos docentes que compõem a amostra pesquisada, na subseção seguinte, trabalha-se as evidências que confirmam a confiabilidade dos instrumentos de mensuração utilizados.

4.2 ANÁLISE DA CONFIABILIDADE DOS INSTRUMENTOS DE MENSURAÇÃO

No intuito de verificar a confiabilidade dos instrumentos de mensuração utilizados nesse estudo, empregou-se a análise do *Alpha de Cronbach*, a qual é uma das técnicas mais indicadas para medição de consistência interna, gerando um coeficiente para a análise da fiabilidade de cada fator bem como da escala inteira (MAROCO; GARCIA-MARQUES, 2006). Hair Jr. et al. (2009) mencionam que o *Alpha de Cronbach* varia em uma escala de 0 a 1, devendo apresentar no mínimo valores iguais ou superiores a 0,7 para serem considerados aceitáveis, sendo os

valores entre 0,7 a 0,8 julgados como muito bom e os valores acima de 0,9 considerados excelente. Já para, Lopes (2016) a categorização da fiabilidade do *Alpha de Cronbach* pode ser atribuída inicialmente como inaceitável ($<0,60$) e aceitável ($>0,61$), sendo posteriormente subdividida a classificação do Aceitável em Fraco (0,61 a 0,79), Moderado (0,80 a 0,90) e Forte (0,91 a 1,00).

Na Tabela 3 constam os índices originais dos instrumentos, tendo em vista que os autores responsáveis pela sua validação dos instrumentos aplicaram esse mesmo teste obtendo valores significativos, assim como os encontrados na presente pesquisa.

Tabela 3 – Confiabilidade das escalas

Escalas teóricas	<i>Alpha de Cronbach</i>	
	Original	Pesquisa
Escala de Conflito Trabalho-Família		
Interferência do trabalho na família	0,90	0,90
Interferência da família no trabalho	0,85	0,85
Escala de Interface Positiva Entre Trabalho e Família		
Interface positiva trabalho-família	0,90	0,93
Interface positiva família-trabalho	0,87	0,94

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o exposto na Tabela 3, os índices foram dispostos em fatores, conforme proposto pelos autores das escalas teóricas. Inicialmente verificou-se que todos os índices do presente estudo em relação aos da Escala de Conflito Trabalho-família foram idênticos aos encontrados pelos autores na validação original da Escala. Com base em Lopes (2016), classificação adotada para análise da confiabilidade dos instrumentos, o Alpha de Cronbach dos fatores interferência do trabalho na família ($\alpha=0,90$) e interferência da família no trabalho ($\alpha=0,85$) podem ser considerados moderados tanto no presente estudo como no original.

Em contrapartida, na escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família, os valores apresentaram remota distinção demonstrando um crescimento do índice na pesquisa atual, que em ambos os casos passaram a ser considerados como fortes. O fator Interface positiva trabalho-família antes classificado como moderado ($\alpha=0,90$), na pesquisa atual (0,93) apresenta uma forte confiabilidade. Do mesmo modo, os valores do fator Interface positiva família-trabalho também passou a ser classificado como Forte, no presente estudo ($\alpha=0,94$) quando no original ($\alpha=0,87$) encaixava-se como moderado.

Dessa forma, constatou-se que essa pesquisa revelou valores aceitáveis ($>0,61$) para todos os fatores de ambos os instrumentos utilizados nessa pesquisa, o que ratifica a

consistência já apontada pelos autores das escalas, Bastos e Aguiar (2014) e Aguiar (2016), sendo que os valores agora encontrados apresentaram fiabilidade ainda mais expressiva para o contexto investigado. Os indicadores obtidos nas análises desse estudo confirmaram a confiabilidade da Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF) de Aguiar e Bastos (2014) e da Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família (EIPTF) de Aguiar (2016) exibe-se na próxima seção a análise dos resultados pertinentes ao conflito e interface positiva entre trabalho e família conforme percepção da amostra pesquisada.

4.3 INTERFACES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA: A VISÃO DOS DOCENTES

Para a análise dos dados obtidos a partir da Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF) de Aguiar e Bastos (2014) e Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família (EIPTF) de Aguiar (2016), optou-se por considerar o percentual de respondentes empregando-se a técnica estatística de Padronização de Escalas sugerida por Lopes (2016). Essa técnica é indicada para padronização de escores auxiliando a esclarecer os níveis atingidos em cada construto, dimensão e variável. Para tanto considera-se o cálculo da soma das respostas dos indivíduos em relação às escalas *likerts* de 5 pontos, utilizadas neste estudo, transformando dados categóricos em contínuos de 0 a 100% podendo estes serem divididos em categorias conforme o Quadro 7.

Quadro 7 – Padronização dos dados categóricos em níveis

Níveis	Escala
Baixo	de 0% a 33,33%
Médio	de 33,34% a 66,67%
Alto	de 66,68% a 100%

Fonte: Elaborado pela autora.

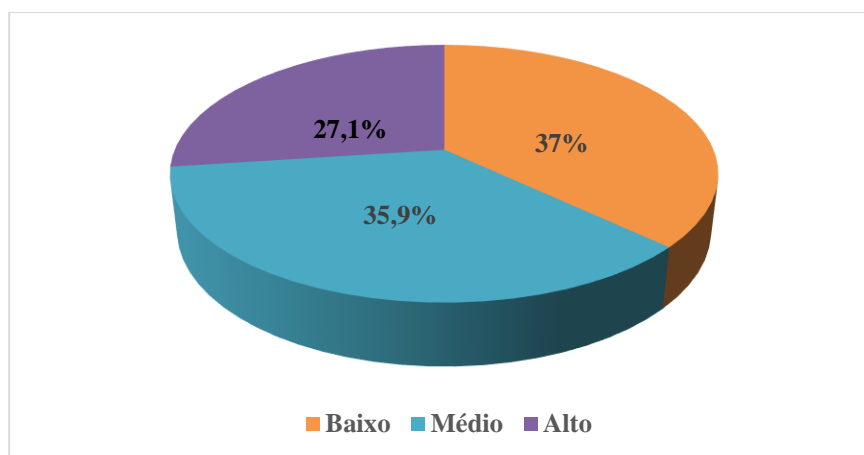
Tendo em vista que ambos os instrumentos utilizados nessa pesquisa são compostos por escala *likert* de cinco pontos, para análise das variáveis contidas em cada construto verificou-se a Média (\bar{x}) e o Desvio Padrão (s) de cada item, com ênfase para os que apresentaram maiores e menores pontuações. Cabe explicar que se estabeleceu como padrão de interpretação uma classificação dividida em três categorias: baixo (média de 1,00 e 2,33), moderado (média de 2,34 a 3,66) e alto (média de 3,67 a 5,00). Ressalva-se, que tanto para as análises de frequência de respondentes por níveis quanto para a descrição das médias por variáveis e construtos foram

consideradas todas as variáveis e a totalidade da amostra devido a não utilização de testes estatísticos. Os resultados dos níveis de conflito trabalho-família e interface positiva entre trabalho família são respectivamente detalhados na sequência.

4.3.1 Nível de conflito trabalho-família e suas dimensões

Para fins de responder ao primeiro objetivo específico da pesquisa, que se propôs a identificar os níveis de conflito trabalho-família na percepção dos docentes, utilizou-se de técnicas e procedimentos estatísticos aplicados aos dados obtidos a partir da aplicação da Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF). Conforme já evidenciado no Capítulo 3, a ECTF é uma medida bidimensional constituída por 10 itens, os quais estão igualmente distribuídos nas duas direções de ocorrência (interferência do trabalho na família (ITF) e interferência da família no trabalho (IFT)). Com relação a primeira dimensão, ITF, o respondente assinalou de acordo com a sua percepção de que as demandas ou exigências do trabalho de alguma forma lhe prejudicam no desempenho de suas atividades familiares. Já com relação a segunda, IFT, o respondente marcou conforme depreende que as suas responsabilidades familiares interferem no seu desempenho ocupacional. Assim, a partir da padronização realizada nas respostas dos docentes obteve-se o percentual geral de participantes que se encontra em cada nível do conflito trabalho-família com base na ECTF, os quais constam na Figura 8.

Figura 8 – Percentual geral de docentes por nível de conflito trabalho-família

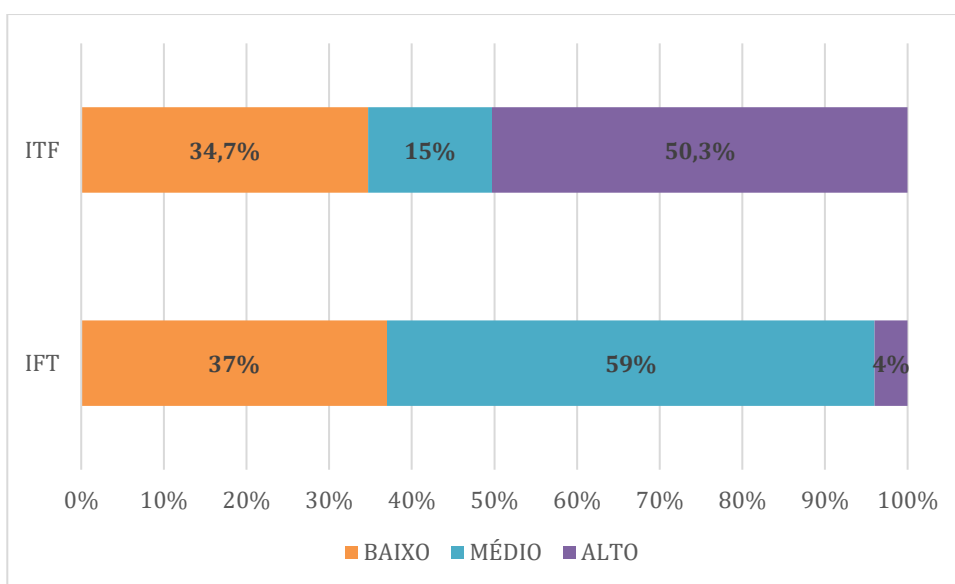


Fonte: Dados da pesquisa.

Na Figura 8 verifica-se que os percentuais de docentes que apresentaram nível baixo (37%) e médio (35,9%) de conflito trabalho-família foram bastante aproximados, ao passo que os que percebem um nível alto (27,1%) mostraram-se de forma mais discreta. Ao analisar esses dados percebe-se indícios de um resultado preocupante, uma vez que os níveis não demonstraram discrepâncias percentuais e existe uma considerável parcela de docentes com experimentação de nível médio e alto de conflito trabalho-família e essa vivência tem se mostrado significativa sobre a saúde do indivíduo e comportamentos esperados no trabalho. Segundo a pesquisa realizada por Gamacho (2012), o conflito trabalho-família encontra-se positivamente relacionado ao *burnout*, pois a medida que o indivíduo percebe dificuldades em gerenciar as demandas laborais e familiares cria-se um quadro de tensão e ansiedade capaz de desencadear o *burnout*. Por conseguinte, Aguiar (2012) alertou também que a alta percepção de conflito entre as esferas do trabalho e da família tende a diminuir o grau de comprometimento do indivíduo com o trabalho.

Entretanto, quando analisados cada uma das dimensões que compõem o construto evidencia-se que a percepção de interferência do trabalho na família (ITF) e da família no trabalho (IFT) não ocorreu de forma igualitária, fato que merece ser observado com maior cautela. Na Figura 9 destaca-se o percentual de docentes que se encontra em cada nível das direções do conflito trabalho-família com base na ECTF.

Figura 9 – Percentual geral de docentes por nível das dimensões do conflito trabalho-família



Fonte: Dados da pesquisa.

Na Figura 9, constata-se que do total de respondentes 34,7% apresentaram nível baixo de percepção de interferência do trabalho na família, 15% um nível médio e 50,3% apresentaram um nível alto. A relação desta dimensão com o tema é diretamente proporcional, ou seja, quanto maior o seu nível, maior a chance de vivência do conflito trabalho-família para o docente. No que tange a segunda dimensão, interferência da família no trabalho, os dados demonstram que 37% dos participantes possuem um baixo nível de percepção dessa interferência, 59% enquadraram-se em um médio nível e apenas 4% declararam um alto nível de percepção. Desse modo, considerando que a relação deste fator é diretamente proporcional, a preponderância de respondentes no nível médio é uma questão que carece atenção, embora menos alarmantes que a primeira dimensão, esses resultados indicam a existência de algumas interferências familiares o que a longo prazo podem aumentar ocasionando no conflito trabalho-família.

Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) ressaltam que a incidência de maior interferência das demandas, ainda que apenas umas direções aumentariam a probabilidade de interferência na outra e assim a maior percepção de conflito entre os domínios de uma forma geral. Os autores explicam que quando as exigências profissionais interferem no cumprimento das obrigações familiares, esse acúmulo de demandas, a longo prazo, acabam impactando negativamente no atendimento das atividades laborais, gerando assim um ciclo vicioso que afeta o bom desempenho do indivíduo em ambas as esferas. Em consonância, estudos como Voyadanoff (2005) e Santos e Gonçalves (2014) apontam que frequentemente a interferência das exigências profissionais tem sido mais facilmente percebida que o contrário. Para esses autores, esses resultados podem estar atrelados as particularidades de cada papel, sendo as demandas laborais mais estruturadas e formais, ao passo que as familiares são mais informais e, portanto, vulneráveis e passíveis de serem negligenciadas.

De posse destas informações, estratégias precisam ser implementadas visando melhorar, manter ou corrigir os níveis atingidos em cada dimensão. Entretanto, para que ações possam ser planejadas de forma eficiente faz-se necessária uma análise mais apurada dos itens que compõem cada uma das dimensões da ECTF, examinando conscientemente os aspectos que influenciam em seus resultados gerais. Para tanto, verificou-se a Média (\bar{x}) e o Desvio Padrão (σ) de cada variável, com ênfase para as que apresentaram maiores e menores pontuações. A Tabela 4 contém as médias e os desvios padrões das dez variáveis que compõem o conflito trabalho-família, bem como a média geral encontrada para cada dimensão e construto.

Tabela 4 – Estatísticas descritivas das variáveis que compõem o conflito trabalho-família.

INTERFERÊNCIA TRABALHO-FAMÍLIA			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
CTF1	As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar	3,84	1,15
CTF2	Devido a quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares	3,32	1,22
CTF3	Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa	3,48	1,22
CTF4	As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares	3,12	1,31
CTF5	Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares	3,58	1,16
GERAL INTERFERÊNCIA TRABALHO-FAMÍLIA		3,47	1,03
INTERFERÊNCIA FAMÍLIA-TRABALHO			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
CFT6	As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho	2,77	1,23
CFT7	Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa.	2,33	1,17
CFT8	Por causa de demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho	1,97	0,95
CFT9	Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho)	1,88	1,05
CFT10	As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho	2,07	1,13
GERAL INTERFERÊNCIA FAMÍLIA- TRABALHO		2,20	0,87
GERAL CONSTRUTO CONFLITO TRABALHO FAMÍLIA		2,84	0,76

Fonte: Dados da pesquisa.

Em conformidade com a descrição contida na Tabela 4, verifica-se que a média geral obtida para o conflito trabalho-família foi de 2,84 o que pode ser classificado como um nível moderado de percepção. Quando analisadas especificamente as médias gerais das duas dimensões que compõem o construto observa-se que os docentes percebem uma maior interferência das demandas ocupacionais no cotidiano familiar que o contrário, tendo o ITF ($\bar{x}=3,47$) se enquadrado no nível moderado, enquanto o IFT ($\bar{x} = 2,20$) classificou-se como baixo. Além disso, destaca-se o baixo desvio padrão apresentado o que indica a homogeneidade das respostas.

Esses achados vão ao encontro das pesquisas realizadas por Casper et al. (2002) quando investigadas as médias do conflito trabalho família com mulheres americanas, onde foram obtidas médias de 3,19 para a ITF e de 2,30 para a IFT. A mesma tendência de avaliação foi relatada em cenário brasileiro de forma ainda mais acentuada. Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) encontraram médias de 3,03 para a ITF e 1,75 para IFT, enquanto Aguiar (2016) relata

ter achado médias de 3,53 e 2,40 para as respectivas dimensões, sendo pela avaliação desse trabalho consideradas uma moderada percepção de interferência do trabalho na família.

Quando analisadas separadamente as variáveis que explicam o fator ITF, conforme Tabela 4, constata-se que a variável “As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar” ($\bar{x}=3,84$) foi a única a se classificar como nível Alto, significando que este é o principal ponto que afeta negativamente a interface entre trabalho e família para os docentes. Os demais itens também carecem de atenção visto que todos se encaixam no nível moderado, destacando aqueles que enfatizam a percepção de que os deveres no trabalho levam a mudança no planejamento das atividades familiares ($\bar{x}= 3,58$) e de que em função das demandas laborais não é possível realizar atividades pretendidas em casa ($\bar{x}= 3,48$).

No que tange as variáveis que compõem o IFT percebe-se uma baixa percepção dos docentes de forma geral ($\bar{x}= 2,20$). A variável “as demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho” foi a única de maior peso enquadrando-se no nível moderado ($\bar{x}= 2,77$) tendo as demais variáveis classificadas como um nível baixo. Os itens “por causa de demandas da minha família não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho” ($\bar{x}= 1,97$) e “minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho)” ($\bar{x}= 1,88$) foram as que obtiveram os menores escores o que sinaliza que os docentes não notam estar prejudicando suas atividades ou compromissos laborais em função das demandas familiares.

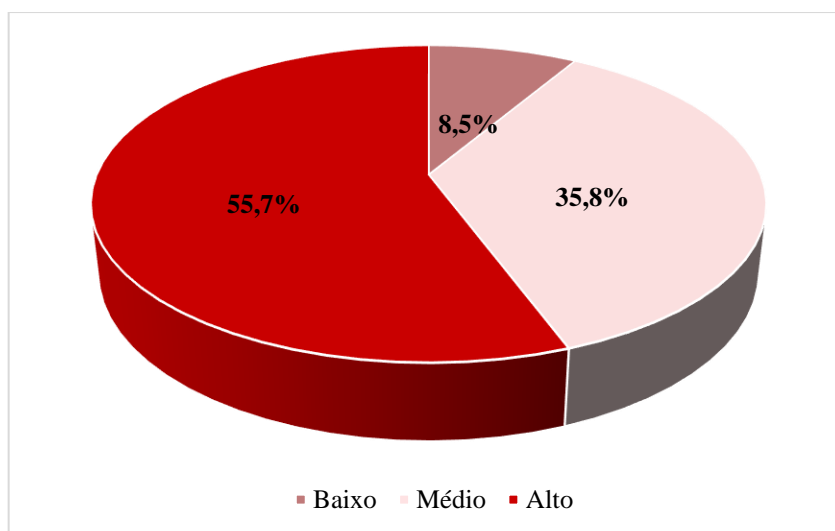
No estudo realizado por Accardo (2013), com trabalhadores brasileiros, também se observou resultados semelhantes, as maiores médias encontradas encontram-se na dimensão ITF e remetem a quantidade de tempo dispendida com o trabalho e pressão proveniente desse ambiente e seus efeitos sobre o planejamento e cumprimento das responsabilidades familiares. Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) apontam que ao escolher pelo cumprimento das demandas profissionais e não perceber as mesmas pressões advindas do ambiente familiar, não se elimina a possibilidade de que esses indivíduos experimentem o conflito trabalho-família e tenham a sensação de mal-estar intensificada pelo sentimento de privação, podendo se refletir no engajamento e desempenho desse indivíduo no trabalho.

4.3.2 Nível de interface positiva entre trabalho e família e suas dimensões

Para fins de responder ao segundo objetivo específico da pesquisa, que se propôs a identificar os níveis de interface positiva entre o trabalho e a família na percepção dos docentes, utilizou-se de técnicas e procedimentos estatísticos aplicados aos dados obtidos a partir da aplicação da Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família (EIPTF) proposta por Aguiar (2016). Conforme já apresentado no Capítulo 3, a mesma é uma medida bidimensional constituída por 19 itens, os quais estão igualmente distribuídos nas duas direções de ocorrência (interface positiva trabalho-família (IPTF) e interface positiva da família no trabalho (IPFT)). Com relação a primeira dimensão IPTF, o respondente assinalou de acordo com a sua percepção de que o trabalho de alguma forma lhe fornece recursos que lhe beneficiam no desempenho de suas exigências familiares. Já na segunda dimensão IPFT, o respondente marcou conforme depreende que o exercício do seu papel familiar lhe gera benefícios que extrapolam ao domínio ocupacional gerando resultados satisfatórios.

Assim, em concordância com o mencionado anteriormente foi realizada a padronização das respostas dadas pelos participantes gerando um percentual geral que demonstra como os docentes de instituições de ensino superior da cidade de Santa Maria percebem a interface positiva entre trabalho e família de acordo com EIPTF. Esse percentual está distribuído em níveis (baixo, médio ou alto) atingidos pelos docentes conforme exhibe a Figura 10.

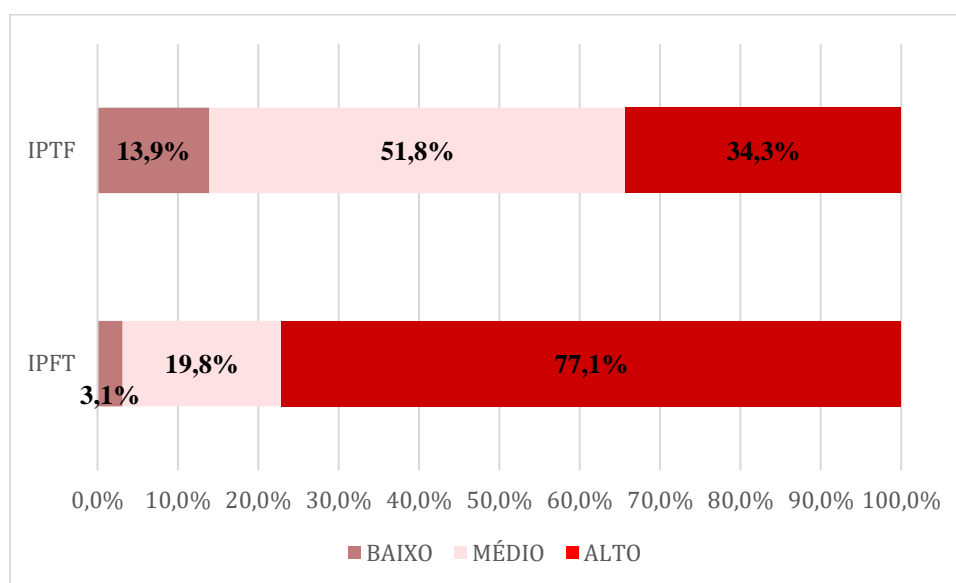
Figura 10 – Percentual geral de docentes por nível de interface positiva entre trabalho e família



Fonte: Dados da pesquisa.

Quando considerado o nível de interface positiva entre trabalho e família dos respondentes, conforme a Figura 10, nota-se que mais da metade dos docentes apresentam um nível alto (55,7%), seguido de nível médio (35,8%) e nível baixo (8,5%) de percepção da interface positiva entre trabalho e família. Esses dados indicam que o docente percebe uma relação de troca benéfica entre os domínios do trabalho e a família, ou seja, que o desempenho de ambos os papéis lhe fornece recursos positivos que podem ser aproveitados para o desempenho de outro promovendo o seu enriquecimento e facilitação. Entretanto é importante observar como se comporta a distribuição dos docentes conforme as dimensões do construto, ou seja, como o fenômeno se comporta de acordo com suas direções. A Figura 11 mostra esse comportamento conforme a distribuição de respondentes por níveis para as dimensões IPTF e IPFT.

Figura 11 – Percentual geral de docentes por nível das dimensões da interface positiva entre trabalho e família



Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar a Figura 11 verifica-se que ambas as dimensões que compõem a interface positiva entre trabalho e família apresentaram bons indicadores, embora na dimensão IPFT isso tenha se mostrado de forma mais acentuada com 77,1% dos respondentes no nível alto de entendimento de que a família é capaz de promover benefícios para o trabalho, enquanto que na direção contrária, IPFT, apenas 34,3% enquadram-se no mesmo nível de percepção. È

importante observar também que apenas 3,1% dos docentes apresentou um baixo nível de percepção de recursos positivos advindos da família para o trabalho, ao passo que na dimensão IPTF esse nível representa 13,9% do total. A partir desse resultado constata-se que o nível alto de interface positiva entre trabalho e família (55,7%), expresso pela Figura 10, se justifica predominantemente pela percepção que os respondentes possuem de que a família é fonte de benefícios para o trabalho.

Segundo Ten e Bakker (2012), os recursos constituídos na esfera familiar levam a um aumento dos recursos pessoais, que, por sua vez, acabam proporcionando melhores resultados no trabalho. Os autores explicam que esses recursos se originam no contexto social familiar a partir suporte social que o indivíduo recebe nesse meio e isso acaba se revertendo no aumento de particularidades físicas e psicológicas, como otimismo e autoeficácia. De acordo com esses autores, a presença de resultados positivos nesse sentido encontram-se associados a atitudes e comportamentos benevolentes ao trabalho, como engajamento no trabalho e satisfação no trabalho.

Ainda, visando uma maior compreensão sobre como os docentes percebem a interface positiva entre trabalho e família realizou-se análise das médias e desvio padrão de todos os itens que compõem cada uma das dimensões da EIPTF, tornando possível detectar aquelas variáveis que se destacam, tanto por seu lado positivo quanto crítico, permitindo assim a elaboração de estratégias pessoais e organizacionais de conciliação entre as esferas familiar e profissional. Na Tabela 5 apresenta-se as médias e os desvios padrões das dezenove variáveis que compõem a interface positiva entre trabalho e família, bem como a média geral encontrada para cada dimensão e construto.

Tabela 5 – Estatísticas descritivas das variáveis que compõem a interface positiva entre trabalho e família.

(continua)

INTERFACE POSITIVA TRABALHO-FAMÍLIA			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
IPTF11	Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar	3,18	1,06
IPTF12	As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões pessoais e práticas em casa	3,24	1,12
IPTF13	Os valores desenvolvidos no trabalho me tornam um membro melhor da minha família	3,40	1,10
IPTF14	Por causa do meu trabalho, eu me sinto capaz de ver os problemas familiares sob diferentes perspectivas	3,43	1,14

(Conclusão)			
IPTF15	Cumprir as responsabilidades familiares se torna mais fácil através do uso de comportamentos utilizados no trabalho	3,04	1,12
IPTF16	As habilidades que uso no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões familiares	3,33	1,09
IPTF17	O meu envolvimento no trabalho me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	3,06	1,17
IPTF18	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	3,68	1,10
IPTF19	Eu aplico valores do meu local de trabalho em situações familiares	3,43	1,11
GERAL INTERFACE POSITIVA TRABALHO-FAMÍLIA		3,31	0,90
INTERFACE POSITIVA FAMÍLIA-TRABALHO			
Cód.	Variável	\bar{x}	σ
IPFT20	Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho	3,93	0,97
IPFT21	O meu envolvimento na família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor	3,93	0,95
IPFT22	O meu envolvimento na família faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor	3,99	0,92
IPFT23	Valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho.	4,38	0,79
IPFT24	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	3,95	0,92
IPFT25	Por causa das coisas que aprendo no ambiente familiar, eu também desenvolvo melhor meus contatos sociais no trabalho	4,03	0,92
IPFT26	Comportamentos exigidos na minha vida familiar levam a comportamentos que me ajudam no trabalho	3,99	0,93
IPFT27	O meu envolvimento na família me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor	3,90	0,89
IPFT28	As habilidades que eu uso em casa me ajudam a lidar melhor com os problemas do trabalho	3,89	0,94
IPFT29	Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho	4,49	0,79
GERAL INTERFACE POSITIVA FAMÍLIA- TRABALHO		4,05	0,73
GERAL CONSTRUTO INTERFACE POSITIVA ENTRE E TRABALHO FAMÍLIA		3,70	0,70

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nos dados contidos na Tabela 5, em ambas dimensões as respostas da amostra foi homogeneia, tendo em vista os desvios-padrões apresentados para as dimensões IPTF (0,90) e IPFT (0,73). Percebe-se que a média geral obtida para IPTF ($\bar{x}= 3,31$) classifica-se como um nível moderado, enquanto a média geral para IPFT encaixa-se no nível alto ($\bar{x}= 4,05$), sendo esse resultado indicativo de que os docentes percebem mais claramente os benefícios gerados pelo ambiente familiar se estendendo até o profissional a se considerar pela baixa dispersão das respostas. Na pesquisa realizada por Gabardo-Martins (2015) foram encontrados resultados semelhantes ao investigar a interface positiva entre as esferas, obtendo médias 3,66 e 3,83 para

as direções trabalho-família e família-trabalho, respectivamente. Os achados de Aguiar (2016) apontam que a percepção de que a família contribui positivamente para os resultados no trabalho é uma tendência para o fenômeno no cenário brasileiro, revelando em seu estudo médias para o IPTF ($\bar{x}= 3,94$) e IPFT ($\bar{x}= 4,80$), embora ambos os valores encontrados sejam altos a os benefícios oriundos do ambiente doméstico também foram percebidos de forma mais acentuada.

Quando analisadas separadamente as variáveis que explicam cada uma das dimensões, conforme Tabela 5, constata-se que todas as médias dadas para os itens da IPTF classificam-se como moderadas, exceto pela variável “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” ($\bar{x}=3,68$) que apresentou escore superior, significando que este é o principal ponto que afeta positivamente a interface entre trabalho e família para os docentes. Para Ribeiro (1995), esse potencial positivo do trabalho pode ser percebido pela sua capacidade de organizar tanto a vida particular como nos demais meios em que a pessoa circula, sendo capaz de reconstruir e recuperar os indivíduos e a relação com seus pares.

Por outro lado, esse resultado pode estar associado aos sentidos que o trabalho assume para o profissional docente, uma vez que, Kern (2016) em seu estudo, com o mesmo público, a amostra atribui valor ao sentimento de pertencimento, de fazer e se envolver com o tipo de trabalho exigido como algo promotor de sentidos e, portanto, positivo, para os docentes. Cabe salientar que esse resultado pode ser um indicativo de que a realização do trabalho docente esperta sentimentos prazerosos que se estendem ao ambiente doméstico fazendo com que esses profissionais se sintam tranquilos e dispostos para desempenhar o papel familiar. Esses achados vão ao encontro dos princípios da teoria expansionista proposta por Barnett e Hyde (2001) onde as autoras apontam que a qualidade do papel desenvolvido é mais importante para o indivíduo e seu bem-estar nessa condição do que tempo dispendido em torno desse papel.

Dentre as demais variáveis, a que apresentou a menor média foi “cumprir as responsabilidades familiares se torna mais fácil através do uso de comportamentos utilizados no trabalho” ($\bar{x}= 3,04$) o que sinaliza que os docentes ainda possuem uma menor percepção de que os comportamentos exigidos no trabalho sejam capazes de potencializar suas habilidades para solucionar exigências domésticas. No que tange as variáveis que compõem a dimensão IPFT, percebe-se uma alta percepção dos docentes de forma geral, tendo todos os itens apresentado médias classificadas como nível alto. As variáveis “estar feliz em casa melhora meu estado de espírito no trabalho” e “valores que eu aprendi através de experiências familiares

me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho” foram as que apresentaram as maiores médias, 4,49 e 4,38 respectivamente, assim os valores e sentimentos positivos assimilados no contexto familiar como algo que auxiliam na realização do papel profissional.

Traçando um paralelo entre os construtos, conflito e interface positiva entre trabalho e família, infere-se que os mesmos não representam faces opostas visto que os docentes ao desempenhar os papéis, profissional e familiar, demonstram vivenciar ambos os efeitos provenientes dessa interação. Netemeyer, Alejandro e Boles (2004) explicam que ao mesmo tempo em que o envolvimento em múltiplos papéis acarreta em benefícios psicossociais como maior estima e felicidade, pode gerar frustração para aqueles que possuem que valorizam a identidade familiar e do trabalho na medida em que sentem que não conseguem atender as expectativas. Essa percepção corrobora com a afirmação de Aguiar (2016), segundo a autora, os construtos não representam extremos de um mesmo *continuum*, mas sim passíveis de serem experimentados ao mesmo tempo por um indivíduo.

4.4 TRABALHO E FAMÍLIA: RELAÇÃO ENTRE CONFLITO E INTERFACE POSITIVA

Nessa seção, correlaciona-se os construtos de conflito e interface positiva entre trabalho e família, por meio do coeficiente de correlação de Pearson, correspondente ao terceiro objetivo específico dessa pesquisa de correlacionar os construtos de conflito e interface positiva entre trabalho e família. Segundo Hair Jr. et al. (2009), essa correlação mensura o grau, a força ou a intensidade em que ocorre uma relação linear entre duas variáveis aleatórias, variando de +1 a -1, passando por zero. Lopes (2016) explica que existem diversas formas de encontrar a relação entre duas variáveis, entretanto o coeficiente de correlação (r) é a forma mais comum de analisá-las.

Segundo o mesmo autor, o (r) possui características próprias assumindo valores positivos e negativos indicam o quão próximos encontram-se os pontos individuais em relação a reta. Sendo os valores próximos a +1 indicativos de pouca dispersão e uma correlação forte e positiva, os próximos de "zero" apontam muita dispersão e uma ausência de relacionamento e os próximos de -1 significam pouca dispersão e uma correlação muito forte e negativa. Assim, Lopes (2016) recomenda que as variações do coeficiente de correlação (r) sejam classificadas em: Nula (0,00); Ínfima Fraca (0,01 a 0,20); Fraca (0,21 a 0,40); Moderada (0,41 a 0,60); Forte (0,61 a 0,80); Ínfima Forte (0,81 a 0,99); e Perfeita (1,00). Na Tabela 6, apresenta-se a matriz de correlação entre o conflito trabalho-família e a interface positiva entre trabalho e família.

Tabela 6 – Matriz de correlação de Pearson

		Significância (p – valor)			
		Fatores	ITF	IFT	IPTF
Correlações	ITF	1,0000	p=0,000	p=0,004	p=0,313
	IFT	0,2829	1,0000	p=0,576	p=0,992
	IPTF	-0,1528	0,0298	1,0000	p=0,00
	IPFT	-0,0538	0,0005	0,4946	1,0000

Correlações significativas ($p < 0,05$); altamente significativas ($p < 0,001$)

Fonte: Dados da pesquisa.

A matriz exposta na Tabela 6 é separada por uma linha diagonal (1,0), acima dessa linha é evidenciada a significância de cada cruzamento das dimensões enquanto que abaixo da diagonal estão expostos os Coeficientes de Correlação de Pearson (r) dos cruzamentos entre as dimensões do conflito e da interface positiva entre trabalho e família. Nesta pesquisa foram consideradas duas características do referido coeficiente: o seu sinal e o seu valor. O sinal expõe se a correlação entre os constructos ocorreu de maneira direta ou inversa, ao passo que o valor classifica a força da correlação existente entre as dimensões (LOPES, 2016).

Analisando-se os dados contidos na Tabela 6 verifica-se que em apenas três situações constata-se a existência de correlações significativas, ou seja, que apresentaram $p\text{-valor} \leq 0,05$. A primeira delas ocorre entre as duas dimensões do conflito trabalho-família, interferência do trabalho na família-ITF e interferência da família no trabalho-IFT, os valores assumidos evidenciaram uma correlação direta positiva fraca ($r=0,2829$). Tal resultado indica que a medida que aumenta a interferência do trabalho na família aumenta a interferência da família no trabalho. A relação da ITF com a interface positiva entre trabalho e família-IPTF, por sua vez, apresentou uma relação íntima fraca e indiretamente proporcional ($r= - 0,1528$) o que demonstra que a medida que aumenta a interferência do trabalho na família diminui a interface positiva nessa mesma direção. Por fim, as dimensões que compõem a interface positiva, IPTF e interface positiva entre família e trabalho-IPFT, indicam a existência de uma relação moderada e positiva ($r=0,4946$), o que aponta que a medida que aumenta interface positiva em uma das direções a outra também tende a aumentar.

Embora os resultados encontrados, sejam passíveis de questionamentos, devido a demonstração de dispersão, as relações encontradas vão ao encontro dos achados de Aguiar

(2016), onde foram encontradas correlações significativas entre as dimensões do conflito trabalho família, indicando que quanto maior a interferência das exigências do trabalho na família maior será a interferência das questões familiares no trabalho. Assim como, a interferência do trabalho na família mostrou-se inversamente associada a percepção de interface positiva trabalho-família, o que corrobora o entendimento de que quanto maior a percepção de que o tempo, tensão e comportamento exigidos no trabalho afetam o desempenho do papel familiar, menor é o reconhecimento de que o desenvolvimento de suas demandas laborais lhe propiciam recursos positivos que lhe beneficiem na outra esfera.

Os resultados encontrados por Aguiar (2016) asseveram ainda a existência de uma correlação diretamente proporcional entre as dimensões da interface positiva entre trabalho e família. Esse achado sinaliza que a medida que o trabalho fornece recursos ao indivíduo passíveis de serem empregados positivamente na família aumenta-se também a percepção de que os recursos originados no domínio familiar possam ser extravasados para o trabalho. Nesse mesmo estudo encontrou-se ainda a existência de uma associação negativa entre a interferência família-trabalho e a interface positiva família-trabalho, indicando que quanto maior é a percepção de que as exigências familiares afetam o desempenho do indivíduo no trabalho menor é o seu entendimento que essa esfera possa lhe gerar recursos positivos que facilitem o seu desempenho profissional. A fim de permitir uma melhor visualização dos resultados apresentados até o momento, elaborou-se uma síntese exposta no Quadro 8.

Quadro 8 – Síntese dos resultados quantitativos

(continua)

Síntese dos resultados quantitativos		
Identificar os níveis de conflito trabalho-família na percepção dos docentes		
Conflito trabalho-família		
Nível baixo	Nível médio	Nível alto
37%	35,9%	27,1%
Interferência trabalho-família (ITF)		
Nível baixo	Nível médio	Nível alto
34,7%	15%	50,3%
Interferência família- trabalho (IFT)		
Nível baixo	Nível médio	Nível alto
37%	59%	4%
Variáveis com maiores médias		
As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar (\bar{x} = 3,84)		
Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares (\bar{x} = 3,58)		
As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho (\bar{x} = 2,77)		
Identificar os níveis de interface positiva entre o trabalho e a família na percepção dos docentes		
Interface positiva entre trabalho e família		
Nível baixo	Nível médio	Nível alto
8,5%	35,8%	55,7%

(conclusão)

Interface Positiva trabalho-família (IPTF)		
Nível baixo	Nível médio	Nível alto
13,9%	51,8%	34,3%
Interface Positiva família- trabalho (IPFT)		
Nível baixo	Nível médio	Nível alto
3,1%	19,8%	77,1%
Variáveis com maiores médias		
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 ($\bar{x}= 3,68$)		
Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho ($\bar{x}= 4,49$)		
Valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho ($\bar{x}= 4,38$)		
Correlacionar os construtos de conflito e interface positiva entre trabalho e família		
ITF – IFT	Fraca e diretamente proporcional ($r=0,2829$)	
IPTF – IPFT	Moderada e diretamente proporcional ($r=0,4946$)	
ITF – IPTF	Íntima fraca e indiretamente proporcional ($r= - 0,1528$)	

Fonte: elaborado pela autora.

Apresentadas os resultados pertinentes a fase quantitativa, a seção seguinte exhibe os resultados pertinentes as associações entre os construtos juntamente com uma investigação qualitativa sobre as variáveis destacadas pelos docentes para a configuração desses fenômenos.

4.5 COMPREENDENDO AS ASSOCIAÇÕES ENTRE AS INTERFACES TRABALHO FAMÍLIA E O PERFIL DOCENTE

Com o propósito de associar os níveis de conflito e interface positiva entre trabalho e família com as variáveis do perfil sociodemográfico e ocupacional dos docentes, o quarto objetivo específico proposto, foi alcançado por meio da técnica de análise de correspondência, que, conforme Hair Jr. et al. (2009) é uma técnica multivariada de interdependência que facilita tanto a redução dimensional da classificação de objetos em um conjunto de atributos quanto ao mapeamento espacial de objetos relativos a esses atributos. Essa técnica demonstra a possível relação entre variáveis categóricas, permitindo por meio da tabulação cruzada a visualização das semelhanças e diferenças entre elas.

Assim, a análise de correspondência busca ilustrar as frequências relativas em gráficos bidimensionais mostrando a medida de distância entre as categorias. Conforme Malhotra (2006) a sua interpretação se dá em razão da proximidade entre as linhas e as colunas das variáveis pesquisadas em um mapa espacial. Dessa forma, foram objetos da análise de correspondência os níveis encontrados nas quatro dimensões dos construtos conflito e interface positiva entre trabalho e família juntamente com as variáveis de perfil: gênero, se possui dependentes e a natureza da instituição em que os docentes atuam. Tais variáveis foram escolhidas em função

da discrepância dos resultados quando investigada junto aos construtos, já apontada pela literatura, assim como pela sua relevância para o tema.

Com o objetivo de expandir a discussão e compreensão acerca dos achados na etapa quantitativa, e atender ao quinto objetivo específico de investigar as variáveis que configuram as interfaces entre trabalho e família na percepção dos docentes, realizou-se uma fase qualitativa. Esta etapa teve a participação de 10 docentes que foram convidados a participar por abrangerem algumas das características de perfil consideradas para a análise de correspondência. No Quadro 9 é exposto o perfil dos docentes que participaram das entrevistas.

Quadro 9 – Perfil dos docentes participantes da entrevista

Entrevistado	Perfil dos docentes entrevistados		
	Gênero	Dependentes	Natureza instituição de ensino
D1	Feminino	Não	Privada
D2	Feminino	Não	Privada
D3	Masculino	Não	Privada
D4	Feminino	Sim	Privada
D5	Feminino	Sim	Pública
D6	Feminino	Sim	Pública
D7	Feminino	Não	Pública
D8	Feminino	Não	Pública
D9	Feminino	Não	Pública
D10	Masculino	Sim	Pública

Fonte: Dados da pesquisa.

Para complementar as associações obtidas por meio da análise de correspondência considerou-se as respostas daqueles indivíduos que correspondem as características de perfil consideradas em cada aproximação significativa encontrada. Posteriormente realizou-se uma análise qualitativa geral para cada dimensão considerando seus elementos de análise. Tendo explicado a forma como foram atendidos os objetivos correspondentes a essa seção, apresenta-se na sequência os resultados encontrados para ambos os temas.

4.5.1 Conflito trabalho-família: Análise de correspondência e análise qualitativa

Conforme explicitado anteriormente, inicialmente buscou-se investigar a associação das dimensões do conflito trabalho-família com as variáveis gênero, dependentes e natureza da instituição em que os docentes atuam. No intuito de ampliar o entendimento a respeito das associações encontradas no contexto do profissional docente realizou-se uma investigação qualitativa. As entrevistas foram conduzidas de forma estruturada visando levantar variáveis implicadas na configuração do fenômeno. Assim, com o intuito de nortear a análise das entrevistas desenvolveu-se um quadro síntese que contém o resumo do CTF e dos correspondentes elementos de análise, interferência do trabalho na família e interferência da família no trabalho. No Quadro 10 descreve-se de forma sintética o que compreende a categoria e elementos previamente definidos para a análise.

Quadro 10 – Quadro síntese das categorias de análise

Categoria de análise <i>a priori</i>	Resumo da Categoria	Elementos de análise (subcategorias <i>a priori</i>)
Conflito Trabalho-Família	Conflito que ocorre quando as pressões do trabalho e da família em algum aspecto são mutuamente incompatíveis fazendo com que a participação em algum dos papéis seja dificultada pelo envolvimento em outro.	Interferência Trabalho-família
		Interferência Família-trabalho

Fonte: Elaborado pela autora.

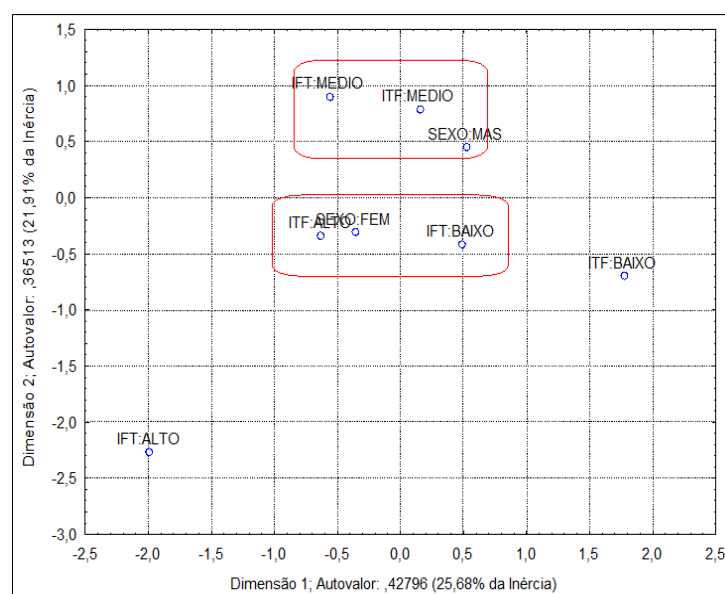
Conforme consta no Quadro 10, os elementos de análise definidos para a categoria conflito trabalho-família são: interferência do trabalho na família e interferência da família no trabalho. A interferência do trabalho na família é considerada como uma das dimensões do CTF. Esta dimensão se caracteriza como um tipo de conflito entre papéis em que o indivíduo percebe que as demandas, o tempo e a tensão gerados no ambiente laboral interferem no desempenho das suas responsabilidades familiares. Da mesma forma, a dimensão interferência da família no trabalho refere-se ao conflito que ocorre quando o indivíduo percebe que envolvimento no papel familiar interferem no seu desempenho no trabalho (BASTOS; AGUIAR, 2014).

Nos tópicos a seguir apresenta-se as associações entre as dimensões do conflito trabalho-família e as variáveis de perfil (gênero, dependentes e natureza da instituição) com suas respectivas análises qualitativas. Bem como, traçou-se um panorama qualitativo geral, envolvendo a análise da fala de todos os entrevistados, buscando averiguar de forma ampla quais os fatores estão implicados nessas interferências.

4.5.1.1 Conflito trabalho-família e gênero

A variável gênero foi escolhida em razão da recorrente discussão que a mesma traz para o tema, segundo Aguiar (2016) e Lucas, Oliveira e Casado (2017) apesar de ser uma variável constantemente considerada os autores ainda não chegaram a um consenso sobre sua relação com o fenômeno. Tendo conhecido as divergências que cercam os resultados que envolvem as dimensões interferência trabalho-família e família-trabalho quando atribuídas ao gênero, considerou-se relevante demonstrar como a amostra estudada comportou-se nesse quesito. A Figura 12 ilustra as aproximações encontradas entre as dimensões interferência trabalho-família e família-trabalho, tendo como referência seus respectivos níveis (baixo, médio, alto), quando associadas a variável gênero.

Figura 12 – Análise de correspondência dos níveis de conflito trabalho-família e gênero



Fonte: Dados da pesquisa.

Com base na Figura 12, verifica-se visualmente o modo como as dimensões do conflito trabalho-família se associaram com a variável gênero. As variáveis foram analisadas em razão da sua proximidade no plano cartesiano que transpareceu duas associações significativas. Em relação ao gênero masculino constata-se que houve associação entre os níveis médios de interferência nas suas duas direções de ocorrência, trabalho-família e família-trabalho. Já quando analisado o gênero feminino, é possível perceber a existência de uma relação com o nível alto de interferência do trabalho na família e com o nível baixo de interferência da família no trabalho. De acordo com esses resultados verifica-se que as mulheres sentem maiores desafios em conciliar as tarefas da docência com a vida familiar enquanto os homens percebem uma interferência maior da família no seu desempenho profissional.

Quando os docentes foram entrevistados sobre a forma como percebiam a interferência de um domínio no outro, os relatos não trouxeram questões explícitas de diferenciação de gênero, entretanto nota-se que os homens vivenciam de forma mais branda o envolvimento que a docência exige, enquanto que para as mulheres existe uma cobrança pessoal mais forte por esse mesmo envolvimento. As falas que seguem evidenciam essas evidências:

(...) Às vezes eu tenho que levantar mais cedo pra eu poder fazer alguma coisa, ler algum trabalho, corrigir alguma prova, preparar alguma aula pra que eu possa ter mais tempo com a família a noite. Eu acho que a principal questão é o tempo porque tu vai levar serviço pra casa, tu tem contatos via telefone, via e-mail que tu tem que responder, que tu não consegue desligar de uma maneira que muitas vezes que tu faz isso tu é mal interpretado por alguns alunos (...) (D3).

(...) As exigências maiores são de tempo, não é algo assim que seja o fato dele me tirar o sono, mas tem momentos que eu fico mais ansioso, tenso... mas são momentos mais raros. O principal é a questão da exigência de tempo mesmo, a gente tenta gerenciar, nem sempre é fácil atender as expectativas da família (...) (D10).

(...) Essa é uma carreira que exige demais, o trabalho de orientar, por exemplo, aquela leitura nos trabalhos que demanda tempo extra, eu por exemplo quando eu corrijo um TCC, seja na pós-graduação ou graduação as vezes quando eu sento pra corrigir eu levo mais de quatro horas pra corrigir então aquela leitura assim com bastante atenção e isso nem sempre a família entende. Eu já recebi muita cobrança “tu não pode deixar isso pra fazer depois?” “ teu filho vai se criar com as avós?” e como tu explica isso, principalmente para uma criança? (...) (D5).

(...) Nós recebemos muitas tarefas para fazer, todas elas foram possíveis de se fazer, mas demandam de muito tempo, dedicação e muito trabalho então claro que isso interfere na minha vida pessoal. Eu deixei de fazer várias coisas principalmente em relação de cuidado pessoal, se eu tivesse uma família muito dependente de mim eu acho que deixaria a desejar no campo da área pessoal eram questões que tinham que ser resolvidas e todas tinham um tempo de execução, tinham um prazo determinado (...) (D8).

Pode-se inferir, a partir das falas analisadas que os docentes de ambos os gêneros são conscientes que essa profissão possui um alto nível de exigências e demandas que extrapolam o espaço e o tempo destinado para o seu cumprimento interferindo na esfera familiar. Entretanto, para os homens essa questão é vista de forma mais tranquila. È sinalizado nas falas de D3 e D10 a priorização das atividades laborais em detrimento da família sem sentimento de pressão ou culpa. Enquanto que para as mulheres, a mesma interferência é fonte de críticas, existindo uma maior preocupação com essa conciliação. Além disso, observa-se nos relatos de D5 e D8 que a dependência familiar é um fator relevante sobre a avaliação que os docentes fazem do nível de interferência do trabalho na família.

Segundo Lopes (2015), as mulheres são mais propensas a vivenciar o conflito trabalho família e a interferência das exigências profissionais na vida doméstica que os homens. De acordo com a autora, existe uma maior expectativa que as mulheres cumpram suas obrigações familiares, tornando natural o cumprimento de um papel em detrimento de outro e a protelação das questões profissionais que acabam se acumulando e afetando no longo prazo o equilíbrio entre os domínios. A autora ressalva ainda, os efeitos nocivos dessa interferência sobre a satisfação com o trabalho, segundo a mesma, mulheres que vivenciam a interferência do trabalho na família tendem a apresentar baixos níveis de satisfação refletindo nos comportamentos esperados no seu trabalho.

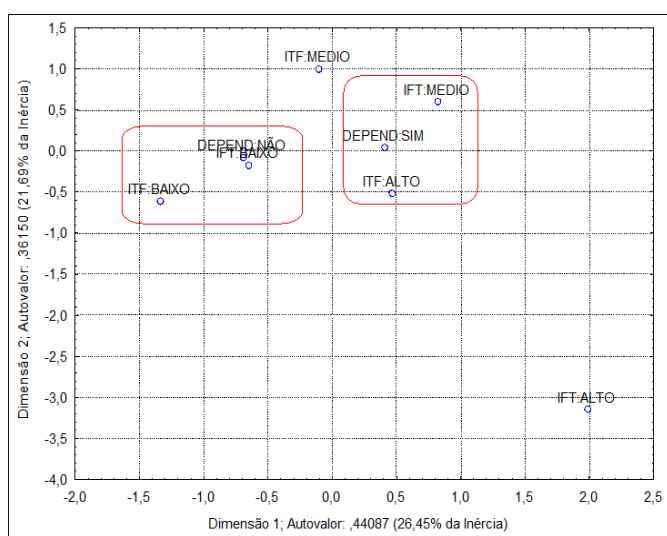
Na pesquisa realizada por Aguiar (2016) a percepção de que a família interfere no trabalho também mostrou-se mais acentuada quando associada aos homens, fato que, segundo a autora, pode estar relacionado as questões culturais, uma vez que, o papel doméstico e suas responsabilidades na sociedade brasileira é comumente atrelado as mulheres naturalizando essa condição, enquanto para os homens a exigência do seu cumprimento demanda maior esforço dando a sensação de sobrecarga de atividades.

Carlotto e Gonçalves (2017) advertem que ao mesmo tempo em que as mulheres experimentam uma maior interferência das demandas laborais na família é possível que as mesmas percebam uma alta interface positiva família-trabalho. Segundo as autoras, na medida em que a mulher se sente sobrecarregada amplia-se a necessidade de desenvolver habilidades e competências junto a família para gerenciar os picos de estresse no ambiente laboral.

4.5.1.2 Conflito trabalho-família e dependentes

A existência de dependentes é outra questão que demanda atenção nessa análise, conforme a literatura apresentada, a percepção de interferência das exigências entre os domínios trabalho e família pode ser distinta para aqueles indivíduos que possuem dependentes. Para Lucas, Oliveira e Casado (2017) a responsabilidade assumida com dependentes pode ser considerada determinante sobre as manifestações de conflito entre trabalho e família. Sendo assim, buscou-se investigar como os docentes com e sem dependentes estão relacionados com as interferências do trabalho na família e vice e versa. Na Figura 13 ilustra-se a associação entre as dimensões do conflito e a variável dependentes.

Figura 13 – Análise de correspondência dos níveis de conflito trabalho-família e dependentes



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme visualiza-se na Figura 13, quando testadas a existência de relações entre possuir dependentes e as dimensões do conflito trabalho-família encontrou-se duas associações significativas para a amostra pesquisada. Ao observar a Figura 13, nota-se que os docentes que possuem dependentes encontram-se associados ao nível alto de interferência do trabalho na família e ao nível médio de interferência da família no trabalho. Já aqueles profissionais que não possuem dependentes aparecem associados ao nível baixo de interferência em ambas as direções de ocorrência. Dessa forma, depreende-se que os docentes que possuem dependentes estão mais propensos ao conflito trabalho-família, uma vez que percebem as interferências de

um domínio no outro de forma mais acentuada. Esse resultado corrobora com os achados de Souza (2007) e Aguiar (2012), ao mencionarem que pessoas que possuem maior necessidade de dedicação familiar, como indivíduos casados e com filhos, tendem a perceber maior grau interferência e conflito entre as esferas familiar e profissional. Essas discrepâncias entre os docentes que possuem dependentes e os que não possuem ficam evidentes nos relatos que seguem:

(...) Até conciliar meu horário de descanso, perdia meu período que seria de sono, madrugar, enfim. E nos últimos tempos, com criança pequena fica mais difícil separar exatamente qual é o meu momento de trabalho e o momento de família e lazer (...) (D4).

(...) Essa carreira também com a história do meu filho e da minha família não é uma tarefa fácil em função de que a profissão exige que a gente muitas vezes leve trabalho pra casa a gente não consegue concluir 100% do trabalho na instituição e isso demanda então de um tempo para concluir essas atividades no lar e o meu filho ele percebe essas questões e muitas vezes ele fica me perguntando "porque tu tem que estar sempre trabalhando?" "ta sempre na frente do computador" (...) (D5).

(...) Como não sou casada e não tenho filhos, a minha vida familiar se restringe aos meus pais, irmão e cunhada. Não percebo que a vida familiar interfira no meu trabalho, apenas quando tem algum problema de saúde na família que exige a minha presença. Acredito que se fosse casada e/ou tivesse filhos atingiria diretamente até mesmo pelo fato de que costumo trabalhar a noite(...) (D2).

(...) Na realidade eu deveria me dedicar bem mais para a minha família. Esse ano que eu tive algumas situações um pouco atípicas. A minha mãe sofreu um acidente e ai sim, teve uma interferência forte naquele período em função de cirurgia, isso claro impactou nas minhas atividades, tomou um grande esforço, dedicação e tempo, mas foi uma coisa pontual (...) (D9).

Conforme exposto pelos relatos de D4 e D5 os docentes com dependentes possuem uma maior dificuldade de determinar os espaços e o tempo que deve ser destinado a cada papel. A partir das falas dos entrevistados infere-se que o nível de interferência do trabalho na família atrela-se aos docentes com dependentes pela necessidade que os mesmos possuem de levar o trabalho para ser realizado em casa fazendo com que mesmo presente fisicamente não possam aproveitar do convívio familiar. Além disso, os docentes sentem-se em falta com a família o que pode justificar a baixa percepção que os mesmos sentem em relação a interferência da família no trabalho.

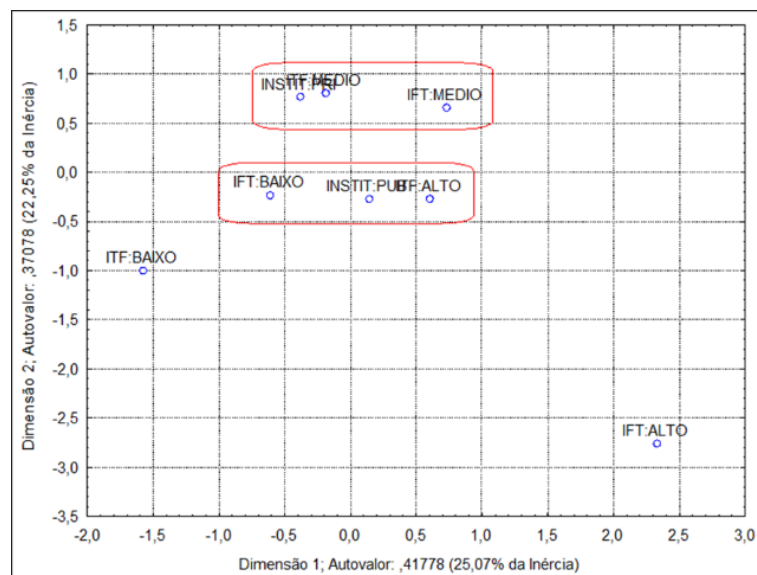
A culpa pela não atendimento das expectativas dos filhos e pela perda de momentos com a família também são fatores evidenciados no estudo para a interferência trabalho-família, sendo considerado um ataque a autoestima e autoconceito do indivíduo. Vasques-Menezes (2000) já apontavam, em uma pesquisa realizada com docentes, que a vivencia de interferência trabalho-família promovem a exaustão e esgotamento profissional, os quais podem ser

amenizados pelo suporte afetivo. A partir dessa percepção constata-se que um bom relacionamento familiar, uma estrutura de apoio e compreensão possam ser significativos e justificariam os baixos níveis encontrados para a interferência família-trabalho, uma vez que essa seria vista como colaborativa na relação de conciliação entre as esferas. Já para os docentes que não possuem dependentes, representados pelas falas de D2 e D9, apesar de perceberem os excessos de demandas laborais o envolvimento familiar são por questões pontuais, tais como casos de saúde, assim os mesmos não percebem as interferências do trabalho na família e da família no trabalho, o que auxilia do entendimento dos níveis baixos apresentados para tais dimensões.

4.5.1.3 Conflito trabalho-família e natureza da instituição de ensino

O contexto de trabalho e a infraestrutura aparecem como um fator determinante para o conflito trabalho família entre professores nigerianos (ADISA; OSABUTEY; GBADAMOSI, 2016). Afrianty, Burgess e Issa (2015) já apontavam que o contexto em que o indivíduo se encontra não é o principal responsável para a condição de conflito, mas as políticas voltadas ao atendimento das demandas dos profissionais. Entendendo que os docentes dessa amostra atuam contextos distintos e com particularidades, instituições de ensino de natureza pública e privada, buscou-se evidenciar a forma como esses profissionais se agrupam com as dimensões do conflito trabalho-família. Na Figura 14 ilustra-se essa associação.

Figura 14 – Análise de correspondência entre níveis de conflito trabalho-família e natureza da instituição de ensino superior.



Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange as associações entre a natureza da instituição que o docente atua e as dimensões do conflito trabalho-família, foram reveladas duas associações significativas. Conforme exposto na Figura 14, os docentes que atuam em instituições de natureza privada encontram-se associados aos níveis médios de interferência trabalho-família e família-trabalho enquanto os que exercem a profissão em instituições públicas mostraram-se próximos da interferência do trabalho-família alto e família-trabalho baixo. Esse resultado indica que os docentes que atuam em instituições de ensino superior pública percebem uma maior interferência do trabalho na família, enquanto os docentes que trabalham nas instituições de ensino superior privada percebem de forma moderada essas interferências sobre os domínios, tanto profissional quanto familiar.

Quando os docentes foram entrevistados sobre a forma como percebiam as interferências entre as esferas familiar e profissional apareceram algumas variáveis relevantes para compreensão dos níveis médio e alto de interferência do trabalho na família na perspectiva do docente de instituição de ensino superior de natureza privada e pública respectivamente. Os relatos de D4 e D7 demonstram essas características.

(...) Gente tem um grupo de professores enxuto e a gente acaba tendo demandas que vão surgindo independente de uma existência de carga horária, duma remuneração ou dum planejamento. Então tem várias situações que vão acontecendo durante o mês, ou durante o semestre, e que vão surgindo sem controle, sem planejamento e vai exigindo mais e que vão complicando essa distribuição de trabalho. Mas claro essa é a minha percepção enquanto docente de uma instituição pequena e privada (...) (D4).

(...) A docência universitária no contexto brasileiro, nas universidades públicas ela exige muitas coisas dos professores porque nós não temos única e exclusivamente atividades de docente, nós temos uma série de outras atividades e não há só uma cobrança institucional, mas principalmente um perfil nosso profissional que normalmente são pessoas que já tem um perfil de serem dedicadas, de buscarem a excelência. Então além da exigência toda externa da avaliação dos cursos, da graduação, da pós-graduação, além das exigências corriqueiras e normais vinculadas ao curso, ao que é esperado de um curso e dos professores etc. (...) (D7).

Com base nos relatos dos entrevistados, a principal causa de interferência do trabalho-família, no caso de docentes de instituições de ensino superior privada é o envolvimento com inúmeras atividades, além do contato constante com os alunos. A falta de planejamento também foi mencionada por três dos quatro professores entrevistados para esse segmento. Já os docentes que atuam em instituições de ensino superior pública reforçam as exigências, o envolvimento com ensino, pesquisa, extensão como fatores geradores de conflito de tempo, além tensão gerada pela a avaliação e comparação que existe nesse meio em termos de publicações. Dois dos entrevistados mencionaram a necessidade de um comportamento político nessas

instituições, salientando a disputa por posições como algo muitas vezes desgastante e promotora de tensão.

4.5.1.4 CTF: A Configuração na Percepção Docente

Nos primeiros questionamentos dirigidos aos entrevistados buscou-se averiguar como é o envolvimento dos mesmos com o trabalho e de que forma eles percebem essa interferência no seu cotidiano. Por meio dos relatos tornou-se evidente o alto envolvimento desses profissionais com a docência e a interferência desse envolvimento na vida familiar, sendo ele por conflito de tempo, tensão ou comportamento. O Quadro 11 apresenta uma síntese dos relatos dos docentes quanto a interferência do trabalho na família, tendo como elementos os conflitos de tempo, tensão e comportamento e suas incidências.

Quadro 11 – Relatos dos docentes quanto a interferência do trabalho na família

Interferência do trabalho na família (43)	
Tempo (25)	(...) “ Mesmo quando a gente não está diretamente no cargo, tem uma série de comissões na universidade que a gente acaba participando e que tomam muito tempo. Então a gente acaba tendo quatro funções diferentes que por vezes acabam requerendo uma maior carga de atenção e de trabalho no mesmo tempo e conseguir organizar tudo isso é que é complicado porque nem sempre tu consegue gerenciar os picos de que cada uma dessas interfaces vão te exigir mais e as vezes acabamos sendo sobrecarregados...” (...) (D7).
Tensão (10)	(...) “Na instituição que trabalho temos um grupo do WhatsApp com os professores e alunos de cada semestre e como não existe nenhuma regra para uso, os alunos entram em contato direto com o professor, durante 24 horas, 7 dias por semana. Esse fato não interfere diretamente na vida familiar, mas interfere na saúde mental do profissional, que fica de plantão 24 horas e que não consegue desligar...” (...) (D2). (...) “Exige bastante...o cumprimento das atividades, a qualidade do material que eu preparo para trabalhar em sala de aula e muita coisa assim, estou buscando ter mais tempo livre e tempo livre com qualidade porque não é só tempo livre e estar exausta e não conseguir fazer nada...” (...) (D7).
Comportamento (8)	(...) “É muito mais do perfil que a gente desenvolve...eu tenho uma preocupação com os detalhes então eu acho que a gente precisa aprender a lidar com isso, é inerente da profissão...” (...) (D5). (...) “Também a gente se cobra muito e é uma cobrança do próprio profissional em termos de qualidade e excelência e isso as vezes exige muito, então esse lado meu eu estou tentando lidar melhor porque do contrário a gente se pega sempre pensando em trabalho...” (...) (D6).

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme especificado no Quadro 11, os docentes, de forma geral, percebem a interferência do trabalho na família, os quais relataram experiências de conflito tanto

ocasionados pelo tempo, quanto pela tensão ou pelo comportamento. A partir das falas analisadas que a disputa de tempo entre os papéis é o ponto mais difícil de ser administrado pelos docentes, uma vez que este foi o ponto que registrou maior incidência (20) sendo mencionado por todos os entrevistados. Também na percepção dos entrevistados, a docência exige muita dedicação de tempo, são muitas atividades extras assumidas por esses profissionais e a realização do trabalho fora da jornada de trabalho é algo habitual entre a amostra.

Na pesquisa realizada por Quevedo, Fleck e Carmo (2013), com docentes universitários, a gestão do tempo também aparece como um fator causador de interferência do trabalho na família. Os autores identificaram como fontes de dificuldade de gestão a quantidade de tarefas e os compromissos que surgem no decorrer da atividade docente e acaba invadindo a esfera pessoal. Os tipos de atividades docentes mais citados nesse mesmo estudo foram: reuniões, viagens, acúmulo de tarefas e os cursos de aperfeiçoamento. Outro aspecto semelhante entre os resultados encontrados por Quevedo, Fleck e Carmo (2013) e esse estudo é a naturalidade com que os docentes encaram a correlação de tempo de trabalho e tempo de livre nessa profissão.

A tensão gerada pelo trabalho também aparece como fonte de interferência para os entrevistados, conforme constatado no Quadro 11, com 10 menções nos relatos analisados. De acordo como Greenhaus e Beutell (1985) a tensão leva em consideração fatores de stress, como a ansiedade, a fadiga, a depressão e a irritabilidade gerada pelo trabalho. No estudo de Takahashi et. al (2013), com docentes de pós-graduação, o estresse gerado pelas demandas da docência é destacado como fator de tensão. Esse resultado é asseverado por essa pesquisa que também identificou as consequências sobre a saúde psicológica desses profissionais atrelada a dificuldade de ter um tempo livre de qualidade conforme relatado por D2 e D7.

No que tange ao comportamento como fonte de conflito entre os papéis para os docentes foram encontrados 8 registros nas falas dos entrevistados. Esses registros convergem ao apontar o perfil que a profissão exige e desenvolve, os relatos de D5 e D6 o indicam como um potencializador de conflito trabalho-família. Os docentes mencionam a própria cobrança e exigência que possuem em relação ao trabalho, ao material que desenvolvem e as responsabilidades que assumem fazem com que estejam constantemente envolvidos com o trabalho o que muitas vezes acaba inviabilizando tempo livre de qualidade com a família.

Segundo Santos (2008) indivíduos que possuem uma maior orientação para o trabalho tornam-se mais propensos a experimentar os efeitos negativos dessa esfera. Conforme a autora, esse desprendimento faz com que o profissional seja afetado pelas questões estruturais e

psicológicas decorrentes do trabalho tornando-se rotina a extrapolação da carga horária e da quantidade de trabalho realizado o que conseqüentemente dificulta a delimitação de fronteiras entre o espaço laboral e familiar.

Posteriormente, os entrevistados foram questionados sobre a forma como percebem que o seu envolvimento familiar interfere nas demandas laborais. As percepções docentes sobre essa interferência apresentaram-se de forma mais discreta quanto comparada a interferência trabalho-família. No Quadro 12 descreve-se as evidências apontadas nas falas dos docentes.

Quadro 12 – Relatos dos docentes quanto a interferência da família no trabalho

Interferência da família no trabalho (6)	
Tempo (6)	<p>(...) Se eu conseguir realmente organizar o meu tempo perfeitamente seria bem melhor ou se eu conseguir estar mais próximo da minha família seria mais fácil basicamente uma vez por semana ou a cada 15 dias quando ele não vem eu vou, então acaba que isso demanda um tempo em relação a essas viagens e também com o doutorado eu acabei reduzindo ainda mais a minha carga horária eu já pedi pra sair do colegiado, NDE e essas outras questões que me tomam mais tempo, já pedi afastamento (...) (D1).</p> <p>(...) Mas pra mim era difícil antes dizer não para algumas coisas e eu consegui dizer não inclusive em função da interface com questões familiares, que eu vi que alguns cargos demandam muita dedicação, tempo extra e ia ter um impacto muito grande na minha vida pessoal e familiar e não é o momento para isso. A minha família ela exige uma certa atenção (...) (D7).</p>

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base no conteúdo do Quadro 12, constata-se que a incidência da interferência da família no trabalho aparece de forma reduzida (6) quando comparada a direção trabalho-família (43), restringindo-se a conflitos de tempo. Dentre os motivos de conflito mencionados pelos docentes estão a necessidade de cuidados com a saúde, dependentes e a distância familiar. Entretanto, observa-se que os docentes possuem uma interferência familiar no sentido de abdicar de algumas funções extras que talvez trouxessem avanço na carreira em função do tempo dedicado a família, essa percepção pode ser justificada pelas escolhas que o docente faz para conciliar as esferas sem danos maiores.

De acordo com Santos (2008) os indivíduos tendem a buscar a complementaridade entre as esferas, apesar da carreira e a vida pessoal ou familiar assumirem espaços distintos na vida ambas são importantes sendo dificilmente hierarquizadas. Para a autora, a necessidade de ter momentos de acomodação entre esses domínios perpassam pelo declínio de algumas

oportunidades profissionais que possam impactar no maior afastamento da família como o número de horas trabalhadas ou a disponibilidade para viagens.

4.5.2 Interface Positiva entre trabalho e família: Análise de correspondência e análise qualitativa

Nessa seção são apresentados os resultados obtidos a partir das associações entre as dimensões da interface positiva entre trabalho família e as variáveis de perfil (gênero, dependentes e natureza da instituição de ensino em que os docentes atuam), bem como a análise qualitativa que complementam a sua compreensão sobre o tema. Dessa forma, com o intuito de nortear a análise das entrevistas desenvolveu-se um quadro síntese que contém o resumo da IPTF e dos correspondentes elementos de análise, interface positiva trabalho-família e família-trabalho. No Quadro 13 apresenta-se de forma sintética o que compreende a categoria e elementos analisados.

Quadro 13 – Quadro síntese das categorias de análise

Categoria de análise <i>a priori</i>	Resumo da Categoria	Elementos de análise (subcategorias <i>a priori</i>)
Interface Positiva entre Trabalho e Família	A participação em múltiplos papéis geram recursos positivos que enriquecem o indivíduo e facilitam o seu desempenho	Interface Positiva Trabalho-família (IPTF)
		Interface Positiva Família-trabalho (IPFT)

Fonte: Elaborado pela autora.

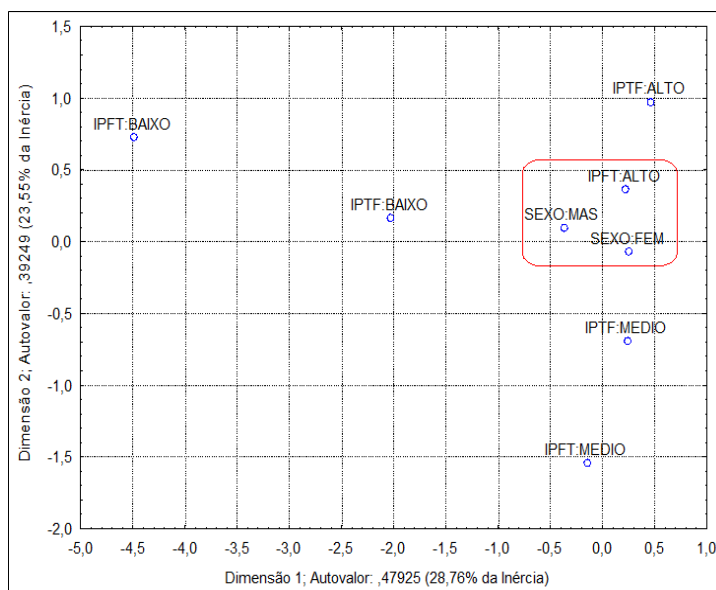
Conforme destacado no Quadro 13, os elementos de análise definidos para a categoria interface positiva entre trabalho e família são: Interface Positiva trabalho-família e Interface Positiva família-trabalho. Essas dimensões assumem que ao se envolver em ambos os papéis, trabalho e família, o indivíduo pode adquirir recursos em um domínio que sejam transponíveis ao outro trazendo benefícios para o desempenho de suas demandas. Esses recursos podem ser fontes de afeto, desenvolvimento, capital psicológico, comportamento, valores, tempo, energia e eficiência. (AGUIAR, 2016). No intuito de compreender como essas dimensões da interface positiva entre trabalho-família se associam com as variáveis de perfil (gênero, dependentes e natureza da instituição de ensino) realizou-se uma análise de correspondência entre as variáveis com suas respectivas análises qualitativas. Também traçou-se um panorama qualitativo geral,

a partir da análise da fala de todos os entrevistados, buscando averiguar de forma ampla quais as variáveis são destacadas na constituição dessas interfaces pelos docentes.

4.5.2.1 Interface positiva entre trabalho e família e gênero

Os estudos sobre as interfaces trabalho e família tem se centrado na busca por seus antecedentes, embora constatadas algumas divergências entre os resultados apresentados já se assume que as inter-relações entre os domínios resultam de uma série de fatores individuais e contextuais, estando a variável gênero no centro dessas considerações (GRZYWACZ; MARKS, 2000; AGUIAR, 2016). Dessa forma, considerou-se relevante para esse estudo a investigação dessa variável quando associada as dimensões interface positiva trabalho-família e família-trabalho. A Figura 15 ilustra as aproximações encontradas.

Figura 15 – Análise de correspondência dos níveis de interface positiva e gênero



Fonte: Dados da pesquisa.

Com base na Figura 15, verifica-se visualmente o modo como as dimensões da interface positiva entre trabalho e família se associaram com a variável gênero. A proximidade das variáveis no plano cartesiano mostra apenas uma associação significativa a qual ocorre de forma igualitária entre o nível alto de interface positiva da família no trabalho para ambos os gêneros. Assim, infere-se que não existe distinção relevante entre a percepção feminina e masculina quanto aos benefícios promovidos pelas esferas familiar e profissional, docentes de ambos os

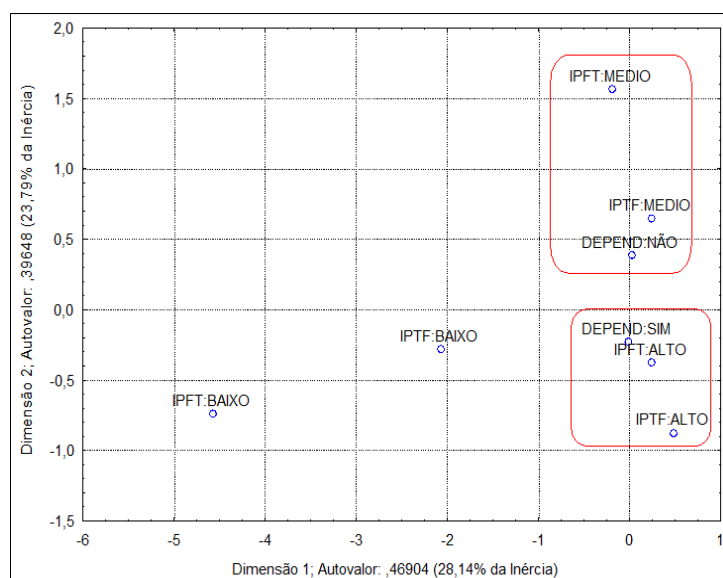
gêneros se encontram associados compreendem de forma acentuada que a família é fonte de recursos positivos para o trabalho. Na análise qualitativa também não foram evidenciadas diferenças entre as percepções dos docentes.

No estudo realizado por Bhargava e Baral (2009), os resultados apontam diferenças entre os gêneros, demonstrando que as mulheres reportavam maiores níveis da interface-positiva trabalho-família que os homens. Entretanto, os mesmos autores em estudo posterior colocaram em dúvida essa questão não relatando diferenças significativas entre os gêneros e as dimensões de da interface positiva (BHARGAVA; BARAL, 2011).

4.5.2.2 Interface positiva entre trabalho e família e dependentes

A quantidade ou existência de dependentes configura uma variável constantemente considerada nos estudos das interfaces entre trabalho e família. Entendendo que a presença de dependentes pode ser significativa para a utilização e, portanto, valorização dos recursos promovidos em um dos domínios em prol do outro estabeleceu-se nesse estudo a investigação entre as dimensões da interface positiva entre trabalho e família e a presença ou ausência de dependentes pelos docentes. Na Figura 16 ilustra-se a forma como essas variáveis se associaram.

Figuro 16 – Análise de correspondência dos níveis de interface positiva e dependentes



Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere ao construto interface positiva, tanto na direção trabalho-família quanto família-trabalho apresentaram associação de nível médio para quem não possui dependentes e de nível alto para os que possuem. Esse resultado indica que os docentes que possuem dependentes estão mais propensos a desenvolver uma percepção mais positiva de que a família e o trabalho lhe promovem recursos que lhes beneficiam na interação com o outro domínio, essa valorização pode estar atrelada a necessidade maior de utilização desses recursos pelos docentes que possuem dependentes para facilitar a interface entre as esferas da vida. Durante a realização das entrevistas destacam-se nos relatos alguns desses recursos:

(...) Eu tenho um suporte familiar muito bom, tenho um marido que lida muito bem com estas demandas e que acaba me auxiliando a conciliar a questão do trabalho e o cuidado das crianças(...) (D4).

(...) Eu considero o apoio que recebo da minha família, do meu esposo...porque eles levam o meu filho nas festinhas, buscam na escola....que nem sempre eu consigo fazer esse papel e na medida do possível eu tento obviamente deixar algumas coisas, se pode né ser deixadas pra fazer mais tarde para dar uma atenção para ele...o fato de exercitar a paciência em sala de aula de muitas vezes repetir algum conteúdo que tu já tenha trabalhado, por exemplo, trás essa questão de compreender um pouco mais o outro e agora por eu ter uma criança em casa muitas vezes a gente tem que ter paciência (...) (D5).

(...) Se a minha filha estiver doente eu sei que eu tenho a liberdade para colocar uma atividade a distância, por exemplo...essa flexibilidade de horários é o que permite que eu possa me organizar fazer coisas com a minha família que eu considero importante...como buscar meu filho na escola, almoçar (...) (D6).

(...) Acho que principalmente a questão da docência, da didática, da forma de colocar as coisas, do diálogo contribui bastante no relacionamento com a minha filha, por ser adolescente mais ainda (...) (D10).

Conforme os relatos dos docentes que possuem dependentes, alguns recursos promovidos pelo trabalho e pela família são diferenciais importantes na conciliação dos papéis familiares e profissional. A flexibilidade de horários e a autonomia com a organização do trabalho representam benefícios ofertados pelo ambiente laboral que permitem uma melhor organização e participação em atividades familiares. Além disso, dois entrevistados sinalizam que recursos psicológicos e comportamentos desenvolvidos no exercício da profissão, como paciência e dialogo, são adotados em casa para o melhor convívio com os filhos.

De acordo com Barnett e Hyde (2001) o papel desempenhado no trabalho trazem benefícios para aqueles indivíduos que possuem maiores desafios na esfera familiar. Complementar a isso, Mauno, Kinnunen, e Rantanen (2011) sinalizam que as experiências e aprendizagem promovidas no espaço laboral, como responsabilidade e habilidades sociais,

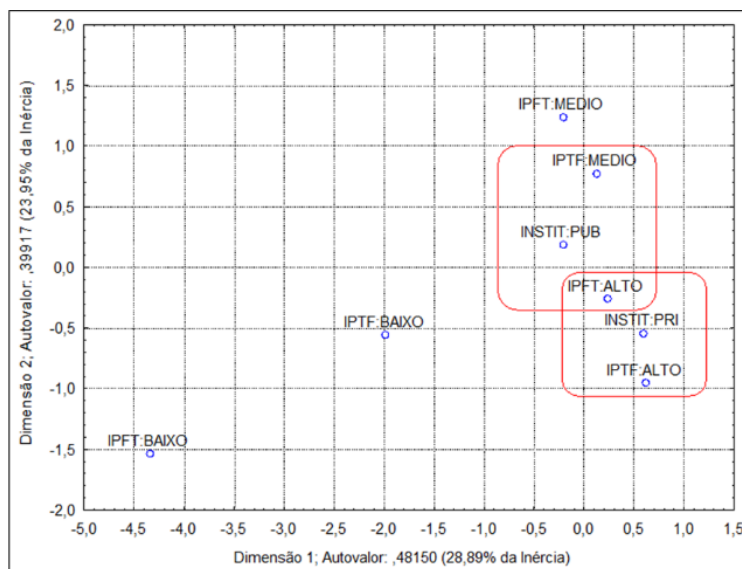
podem ser transferidas a função materna/paterna auxiliando no cumprimento desses papéis. Corroborando com o exposto, Aguiar (2016) assevera que os indivíduos que possuem filhos percebem uma maior interface positiva trabalho-família. Segundo a autora, essa hipótese se sustenta pela possibilidade de aplicar no contexto familiar condutas e valores desenvolvidos pelo trabalho, uma vez que muitos desses se fazem necessário para a educação dos filhos.

Já na interface família-trabalho, os entrevistados relatam como positivo o suporte familiar recebido. Para Aguiar (2016), a interface positiva família-trabalho se desenvolve a medida em que os indivíduos se sentem à vontade e satisfeitos com o seu ambiente familiar. Conforme a autora, o envolvimento familiar se torna um potencializador de efeitos positivos no trabalho quando os indivíduos conseguem um ambiente familiar harmonioso e saudável.

4.5.2.3 Interface positiva entre trabalho e família e natureza da instituição de ensino

Diante da perspectiva positiva de interação entre os domínios trabalho e família, algumas condições relativas ao contexto profissional já foram consideradas como relevantes (AGUIAR, 2016). Considerando que questões que emergem do ambiente laboram também podem ser preditores emergentes para a experimentação de interface positiva entre as esferas pelos docentes realizou-se a associação entre as dimensões do construto e a variável instituição de ensino, e posterior investigação qualitativa para compreender quais fatores são evidenciados por esses profissionais nessa interação. Na Figura 17 descreve-se os resultados pertinentes a aproximação entre as dimensões da interface positiva trabalho família em seus respectivos níveis (baixo, médio, alto) e a variável natureza da instituição de ensino (se atua em instituição pública ou privada).

Figura 17 – Análise de correspondência dos níveis de interface positiva e natureza da instituição de ensino.



Fonte: Dados da pesquisa

Conforme a Figura 17, no que se refere ao construto interface positiva, ambas as amostras, docentes de instituição pública e privada, mostraram-se associadas a interface positiva família-trabalho alta, já em relação a direção trabalho-família, os docentes de instituição pública apareceram associados ao nível médio enquanto os da instituição privada ao nível alto. Assim, infere-se que não existem diferenças significativas de percepções entre docentes de instituições públicas e privadas quanto aos recursos positivos ofertados pela família para o trabalho, ao passo que docentes de instituições privadas notam que o domínio do trabalho lhe fornece benefícios a serem usufruídos na esfera familiar de forma mais intensa.

Entretanto, esses resultados não se confirmam na etapa qualitativa, uma vez que os docentes de instituição privada não relataram nada exclusivo ao contexto, enquanto, que docentes de instituições públicas percebem de forma nítida a interface positiva do trabalho na família. As falas a seguir demonstram as principais distinções para esses docentes.

(...) Claro que pressão tem, talvez outras profissões tenham mais, mas sejam menos flexíveis, essa flexibilidade é o que nos deixa muito tranquila pra outras coisas, porque eu sei que bom, tudo bem precisei resolver um problema em casa(...) (D9).

(...) Especialmente isso nesses horários de início de semestre, final de semestre, isso é muito mais forte. Então tem o lado que tem essa pressão e um outro que eu tenho a flexibilidade, então eu consigo resolver(...) (D7).

(...) Não é qualquer coisa pra eu pegar e colocar uma atividade a distância, mas eu sei que eu tenho essa liberdade, comparando com alguém que tem que estar trabalhando num outro contexto (...) (D6).

(...) E tem uma outra coisa que também conta a segurança que a gente tem por ser funcionário público, acho que isso também é uma coisa a ser considerada, eu já trabalhei em universidade privada e lá a gente tinha uma insegurança muito grande de "e agora, semestre que vem como vai ser?" então isso são fatores que ajudam eu conseguir trabalhar com essa tranquilidade (...) (D10).

Pelo exposto é possível perceber que os docentes que atuam em instituições de ensino superior pública consideram a flexibilidade e a liberdade em gerenciar os seus horários de trabalho como algo positivo promovido pelo seu contexto de trabalho permitindo que os mesmos possam se organizar para resolver questões domésticas. Assim, entende-se que a participação no papel familiar é facilitada em função desse recurso, a flexibilidade promovida no ambiente de trabalho, acaba auxiliando no manejo eficiente do tempo disponível para as atividades familiares.

De acordo com Hill et al. (2008), a flexibilidade de horários representa mais que uma questão estrutural do trabalho, estabelecendo um sentimento de confiança entre a organização e o profissional que demonstra uma cultura de apoio no ambiente laboral. Complementando esse entendimento, Andrade (2011) afirma que as opções de trabalho flexível agregam sentido positivo ao trabalho, pois ao mesmo tempo em que promovem sentimento de liberdade ao indivíduo e representam uma forma de amparo para o cumprimento das demandas familiares.

4.5.2.4 IPTF: Configuração pela perspectiva docente

Neste tópico apresenta-se a percepção geral dos docentes quanto a interface positiva entre o trabalho e a família. Por meio dos relatos tornou-se evidente que os entrevistados percebem que o exercício de ambos os papéis, familiar e profissional, é capaz de fornecer recursos que enriquecem e facilitam seu desempenho. No Quadro 14 apresenta-se uma síntese dos relatos dos docentes quanto a interface positiva do trabalho na família, tendo como elementos o afeto, capital, tempo, comportamento, desenvolvimento e energia, os quais emergiram na fala dos participantes.

Quadro 14 – Síntese dos relatos docentes quanto Interface positiva entre trabalho e família

Interface positiva entre trabalho e família	
Afeto (10)	(...) Por ter pessoas que eu gosto muito que eu me sinto muito bem lá, tanto colegas de trabalho, mas principalmente essa interação com os alunos que faz com que a gente volte pra casa satisfeita(...) (D9).
Capital (9)	(...) Eu estou aqui para fazer uma atividade e quando as coisas caminham adequadamente eu também chego em casa satisfeita, digo fiz as coisas da maneira que deu, estavam mais ou menos adequadas isso também dá um retorno positivo em casa (...) (D8). (...) Mas eu acho que esse reconhecimento dos alunos de agradecer, de no final de uma banca trazer um “muito obrigada professora por me ajudar, sem ti eu não conseguiria”, por trazer uma lembrança, uma homenagem que eles fazem (...) (D1)
Tempo (6)	(...) Claro que pressão tem, talvez outras profissões tenham mais, mas sejam menos flexíveis, essa flexibilidade é o que nos deixa muito tranquila pra outras coisas, porque eu sei que bom, tudo bem precisei resolver um problema em casa(...) (D9).
Comportamento (5)	(...) O que o trabalho me trouxe de positivo foi a organização, então eu tenho tudo muito, tanto em casa quanto no trabalho, tudo muito organizado (...) (D6). (...) Eu acho que algumas coisas que eu trouxe pra minha vida foi essa questão do regimento, digamos assim da organização do meu tempo , porque sem professor não tem aula... então eu acho que hoje em dia eu tenho a organização do tempo melhor do que eu tinha antigamente (...) (D1).
Desenvolvimento (4)	(...) Realmente é um momento de troca, de aprendizado para ambos os lados, nunca só eu ensino, eu aprendo muito com eles também (...) (D9). (...) Era aquela troca de experiencias com os alunos, aquele convívio com pessoas diferentes a cada dia e a cada semestre eram novos alunos e isso sempre me trazia novas experiencias (...) (D10).
Energia (3)	(...) Tu vê um colega interessado em ajudar ou enfim que simplesmente achou legal um projeto que tu fez e não encara aquilo de uma forma competitiva ou de vaidade, mas que fica feliz pelo teu desempenho e isso te motiva a trabalhar (...) (D7).

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme exposto no Quadro 14, os docentes percebem a existência de interface positiva entre trabalho e família (37). Dentre os recursos promovidos pelo ambiente laboral, o afeto (10) e o capital psicológico (9) adquiridos destacaram-se enquanto promotores de benefícios para os docentes quando estão no exercício do seu papel familiar. Observa-se, na fala dos entrevistados, que o envolvimento com os alunos e com a própria equipe de trabalho são fontes de afeto que fazem com que o indivíduo retorne para casa satisfeito e, portanto, mais disposto a interagir com a família.

Quanto as fontes de capital psicológico, segundo os relatos obtidos, nota-se a importância da realização do próprio trabalho e do reconhecimento a partir dele para esses profissionais. Cooklin et al. (2015) explicam que a satisfação no trabalho gera otimismo,

motivação e auto estima que conseqüentemente contribuem para o aumento da confiança e competência no exercício do papel familiar.

Na pesquisa realizada por Mauno e Rantanen (2013), também foram relatadas associações entre a interface positiva entre trabalho e família e o suporte dos colegas de trabalho e a percepção autonomia sobre as tarefas realizadas. Esses resultados corroboram com os achados de Faria (2010), em seu estudo, professores do ensino público destacaram o prazer de ensinar e contribuir para desenvolvimento do aluno, o relacionamento estabelecido com o educando e a possibilidade de realização a partir do próprio trabalho como algo positivo da profissão. Segundo a autora, esses fatores sinalizam a forte identificação com o trabalho o que faz com que o docente, apesar de encontrar adversidades no exercício da profissão persevere. Corroborando com essa concepção, Quevedo, Fleck, Carmo (2013) asseveram que a melhor forma de alcançar equilíbrio entre as esferas profissional e familiar é atribuir sentido ao trabalho realizado pelos docentes.

Na sequência aparecem o tempo (6) e o comportamento (5) demonstrando que a vida familiar dos docentes é facilitada em função da autonomia que os mesmos possuem de gerenciar seu tempo de trabalho. A flexibilidade de horários é o principal fator de facilitação mencionado entre esses professores. Nesse caso há de ser um cuidado, porque os respondentes que ressaltaram essa característica promovida pelo trabalho atuam em instituições de ensino superior, os quais também predominam sobre os dados da análise quantitativa.

De acordo com Greenhaus e Powell (2006), as medidas de conciliação ofertadas pelas organizações estabelecem uma relação positiva com a facilitação. Segundo os autores, ao perceberem que as organizações contribuem para a gestão de várias tarefas, os indivíduos se sentem valorizados e tendem a ser mais comprometidos profissionalmente. Entretanto, Chambel e Santos (2009) advertem que para que se tenha retorno positivo no trabalho as medidas de conciliação oportunizadas pelas organizações devem ter aplicabilidade para os profissionais.

No que tange ao comportamento, os docentes citaram que disciplina e organização que esse trabalho que esse trabalho exige também são grandes fatores para o alcance da facilitação do desempenho do seu papel doméstico. É importante salientar que de certa forma os elementos tempo e comportamento, nesse caso, aparecem como facilitadores para o cumprimento de ambos os papéis, visto que a organização também mostra-se como um aspecto relevante para a administração de tempo disponível entre as duas esferas pelos docentes entrevistados.

Por fim, os docentes inferem que o trabalho é fonte geradora de desenvolvimento (4) e energia (3) que facilitam o desempenho das demandas familiares. No que tange ao

desenvolvimento, observa-se que os profissionais relatam que o exercício da docência permite a troca de experiências com os colegas de trabalho e alunos como oportunidades de aprendizado que contribuem para a ampliação das suas habilidades e capacidades podendo estas se expandir ao campo familiar.

Em relação a energia, os entrevistados demonstram que o reconhecimento pelo trabalho, a troca de informações e o relacionamento com os colegas no trabalho gera um estímulo positivo que os deixam mais dispostos para a realização das demandas domésticas. Barnett e Gereis (2006) já afirmavam que ao contrário do que pensam os estudiosos do conflito trabalho-família, a energia é um recurso elástico que se expande pelo convívio em múltiplos papéis gerando resultados benéficos a saúde física e emocional do indivíduo, estimulando-o a buscar novos conhecimentos e habilidades.

Na sequência os docentes foram questionados sobre como percebiam que o seu envolvimento familiar podia lhe trazer benefícios ao trabalho. Os principais aspectos positivos presentes nessa interação estão representados nos relatos expostos no Quadro 15.

Quadro 15 – Síntese dos relatos docentes quanto Interface positiva entre família e trabalho

Interface positiva entre família e trabalho	
Valores (7)	(...) Então os valores que a minha família me ensinou, essa atenção com as pessoas eu acho que os exemplos que eu tive do meu pai da minha mãe sempre estudando, sempre batalhando eu acho que isso eu levei pra minha vida e levei pra sala de aula (...) (D2).
Comportamento (4)	(...) Em tentar passar o que eu trago de casa em termos de comprometimento, em termos de seriedade com o trabalho e com a profissão, eu acho que isso dá pra fazer essa associação em forma da família para o trabalho (...) (D6).
Afeto (3)	(...) Em geral a minha família eu só tenho que agradecer, me apoiam muito nas minhas decisões, auxiliam na medida do possível (...) (D7).
Eficiência (2)	(...) Uma coisa importante é o diálogo...a gente sempre conversa sobre o que eu vou assumir as vezes eu ouço, "olha tu tem que pensar mais, de repente tu pega menos coisas" as vezes meu marido diz assim "lembra que tu tem um filho"(...) (D5).

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o exposto no Quadro 15, a fala dos entrevistados indicam a existência de interface positiva entre família e trabalho (14). Dentre os recursos promovidos pelo ambiente familiar destaca-se os valores (7), os quais são aprendidos nesse ambiente e extravasam positivamente sendo aplicados no exercício da atividade docente. Segundo Silva (2007), os indivíduos são dirigidos pelos valores que defendem, tendo esses como norteadores para sua motivação, decisões e comportamentos. Maia, Alloufa e Araújo (2015) afirmam que os valores aprendidos na família contribuem positivamente para a vida profissional a medida em que

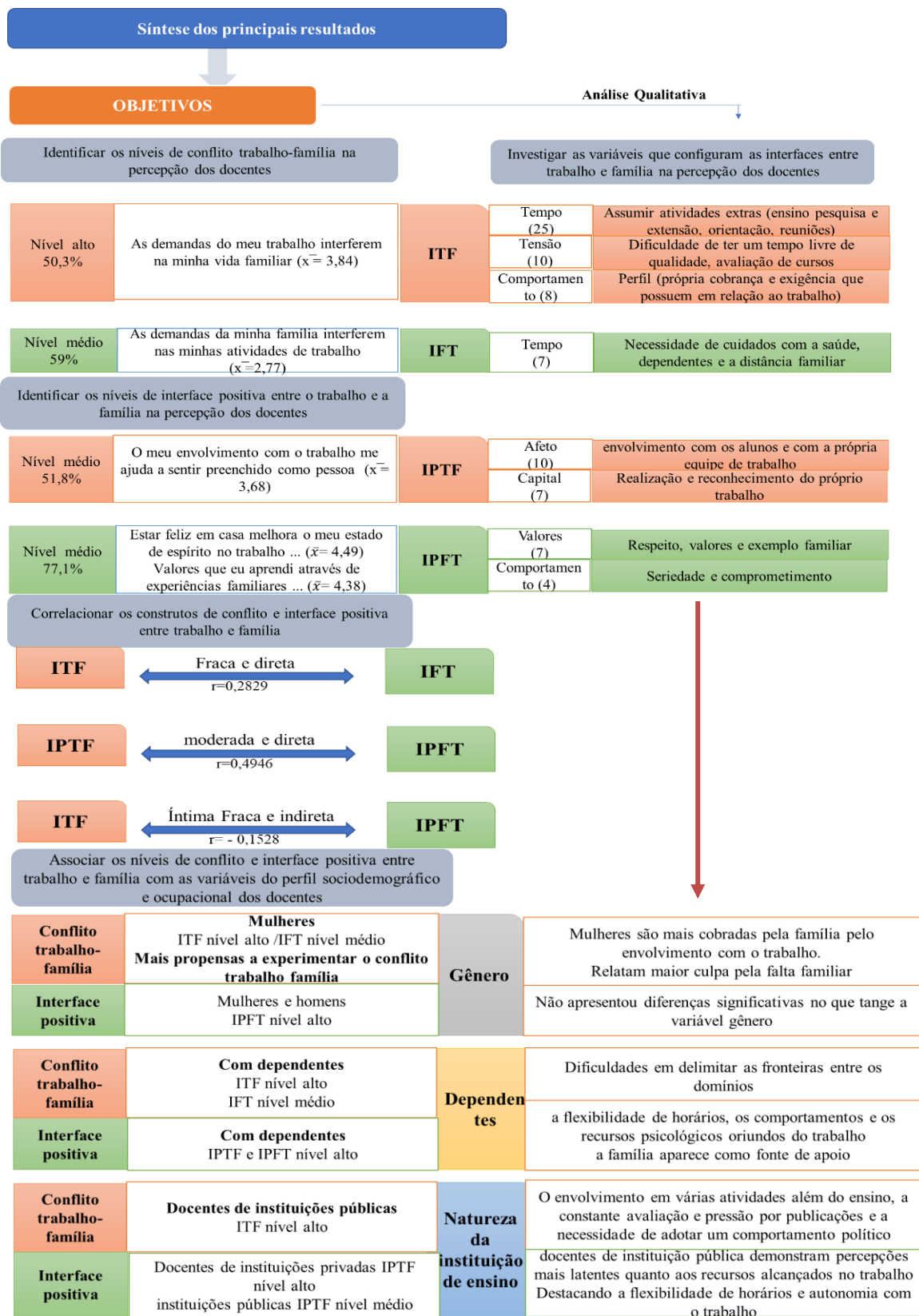
auxilia nas relações interpessoais, desenvolvimento de atividades, instaura maior confiança e comunicação no local de trabalho.

Ainda conforme os relatos apresentados, a família é fonte geradora de comportamentos (4), afeto (3) e eficiência (2) recursos que enriquecem o indivíduo e gera facilitação para o desempenho das suas demandas profissionais. Na perspectiva do comportamento, os docentes demonstram que a forma como percebem e lidam com as demandas familiares, com seriedade e comprometimento, é algo que trazem das experiências e exemplos familiares.

No que tange ao afeto, os entrevistados destacam o apoio familiar recebido, tanto de forma estrutural quanto em termos de incentivo e compreensão, como algo que gera estado emocional positivo e facilita no cumprimento de suas obrigações laborais. Em relação a eficiência, os relatos indicam que a família, por meio do diálogo, contribui para que o profissional tome decisões assertivas sobre as responsabilidades que pode e deve assumir de forma que não venha a prejudicar a conciliação entre os papéis que o mesmo assume.

Apresentados os resultados as associações entre os níveis de conflito e interface positiva trabalho família e as variáveis do perfil sociodemográfico e ocupacional dos docentes, bem como as variáveis que configuram esse fenômeno, elaborou-se na Figura 18 uma síntese para visualização e articulação dos principais resultados encontrados na fase quantitativa e qualitativa. Por fim, na próxima seção apresentam-se as conclusões do presente estudo de acordo com o objetivo geral e específicos respondidos durante o processo de pesquisa.

Figura 18 – Síntese dos principais resultados da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo geral analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família na percepção dos docentes de instituições de ensino superior. Para o cumprimento desse propósito, a pesquisa foi estruturada em duas fases que representaram procedimentos metodológicos distintos, porém complementares. Assim, na fase I, empregou-se eminentemente abordagem quantitativa, enquanto que, na fase II, a abordagem foi qualitativa.

Inicialmente, no processo de coleta de dados da etapa quantitativa, foram aplicados 354 questionários de pesquisa com docentes de instituições de ensino superior, localizadas na cidade de Santa Maria-RS, utilizando-se as escalas de conflito trabalho-família (AGUIAR; BASTOS, 2014) e interface positiva entre trabalho e família (AGUIAR, 2016). No segundo momento, diante dos dados preliminares da etapa quantitativa, com o intuito de ampliar a compreensão e complementar os resultados obtidos, na fase II, realizou-se 10 entrevistas com docentes que contemplavam as características de perfil sociodemográfico e ocupacional escolhidas para investigação nessa pesquisa (gênero, dependentes, natureza da instituição de ensino).

No primeiro objetivo específico da pesquisa, buscou-se identificar os níveis de conflito trabalho-família na percepção dos docentes, com os resultados obtidos conclui-se que os docentes participantes dessa pesquisa vivenciam o conflito trabalho família. A interferência do trabalho na família é mais fortemente sentida pelos docentes, sendo predominante o nível alto de percepção. As demandas e deveres oriundos desse domínio são apontados como fontes dessa interferência fazendo com que o indivíduo altere seu planejamento familiar. Enquanto a interferência da família no trabalho ocorre de forma menos intensa para esse público, apresentando predominância de respondentes no nível médio.

Sobre o objetivo específico de identificar os níveis de interface positiva entre trabalho e família na percepção dos docentes. Pode-se dizer que os participantes dessa pesquisa possuem altos níveis de interface positiva entre trabalho e família, reconhecendo assim que o exercício de múltiplos papéis também resulta em benefícios ao indivíduo. Destaca-se, nesse caso, os recursos oriundos da família para o trabalho, as variáveis relativas ao sentimento de felicidade a partir da participação no papel doméstico e aos valores aprendidos nesse meio foram as que apresentaram maiores escores, demonstrando que os indivíduos percebem que esses aspectos extravasam até o domínio laboral exercendo uma influência positiva sobre o desempenho das atividades docentes. Os participantes, embora tenham predominado o nível médio, também percebem o trabalho como fonte de recursos para a família. Destacando-se como positivo, nesse

caso, o envolvimento com a docência o que faz com que o indivíduo se sinta preenchido e realizado a partir da própria realização do trabalho. Esse sentimento é fonte de emoções e estímulos positivos que fazem com que esse profissional se torne um membro melhor para a sua família.

Em relação ao terceiro objetivo específico de correlacionar os construtos de conflito e interface positiva entre trabalho e família os resultados encontrados permitiram inferir que de forma geral esses construtos não se relacionam, tendo apresentado apenas uma relação significativa entre suas dimensões. A relação entre a interferência do trabalho na família e a interface positiva entre trabalho e família mostrou-se íntima fraca e indiretamente proporcional, mostrando uma tendência de que ao perceber as interferências do trabalho aumentar o docente sinta que esse domínio não lhe fornece benefícios para a vida familiar. Os resultados também demonstram a existência de relação entre as variáveis do conflito sinalizando que o aumento de interferência em um dos domínios tende a aumentar a interferência no outro ocasionando o conflito. Da mesma forma, ocorre com as variáveis da interface positiva entre trabalho família, sinalizando que o aumento da percepção de recursos em uma das direções, trabalho-família, gera o aumento na outra. Ressalva-se que, embora não tenham sido encontrados valores altos para essas correlações os resultados encontram-se amparados pela literatura sobre o tema, como mostra o estudo de Aguiar (2016).

No quarto objetivo específico, cujo enfoque foi o de associar os níveis de conflito e interface positiva entre trabalho e família com as variáveis do perfil sociodemográfico e ocupacional dos docentes foram testadas as aproximações entre os níveis alcançados em cada dimensão para ambos os temas e as variáveis gênero, dependentes e natureza da instituição de ensino em que os indivíduos atuam. Dentre os principais resultados para essas associações percebe-se que as mulheres são mais propensas a experimentar a interferência do trabalho na família que os homens e uma menor interferência da família no trabalho, estando associadas ao alto e baixo nível respectivamente.

Esse resultado também aparece na investigação qualitativa, demonstrando que as mulheres se sentem preocupadas com essa conciliação, desenvolvendo sentimento de culpa com o não atendimento das demandas familiares, sentindo-se que está se doando mais ao domínio laboral em detrimento familiar o que pode auxiliar na compreensão das discrepâncias entre as interferências para esse público. Outra questão importante a ser considerada é o papel da mulher na sociedade, pois mesmo estabelecendo uma carreira e dividindo as responsabilidades do lar, persiste a cultura de que para a mulher deve predominar, sobre outros

aspectos, o cuidado com a família e o lar. Já para o construto interface positiva entre trabalho e família a variável gênero não apresentou diferenças significativas.

Possuir dependentes também se mostrou relevante para os docentes no que tange a vivência de conflito ou interface positiva entre trabalho e família. Os resultados demonstram que os docentes que possuem dependentes estão mais propensos ao conflito trabalho-família, uma vez que percebem as interferências de um domínio no outro de forma mais acentuada, estando estes atrelados ao nível alto de interferência do trabalho na família e ao nível médio de interferência da família no trabalho. Nas entrevistas percebe-se que os docentes com dependentes possuem maior dificuldades em delimitar as fronteiras entre os domínios, levando trabalho pra casa, não conseguindo ter um tempo livre de qualidade.

No que tange a interface positiva, percebe-se que os participantes com dependentes estão mais propensos a desenvolver uma percepção mais positiva de que a família e o trabalho lhe promovem recursos que lhes beneficiam na interação com o outro domínio, essa valorização pode estar atrelada a necessidade maior necessidade de utilização desses recursos pelos docentes que possuem dependentes para conciliar as demandas entre as esferas da vida. Além disso, existe a necessidade e a valorização de um bom relacionamento familiar, uma estrutura mais colaborativa para que esses indivíduos consigam uma conciliação entre os papéis. Nos relatos dos docentes, a flexibilidade de horários, os comportamentos e os recursos psicológicos oriundos dessa profissão aparecem como pontos positivos que auxiliam no desenvolvimento do papel familiar, enquanto a família aparece como fonte de apoio.

Em relação a natureza da instituição de ensino em que atuam, conclui-se que os docentes que atuam em instituições de ensino superior pública percebem uma maior interferência do trabalho na família, enquanto os docentes que trabalham nas instituições de ensino superior privada percebem de forma moderada essas interferências sobre os domínios, tanto profissional quanto familiar. Durante a etapa qualitativa apareceram como fontes de conflito para esses profissionais o tempo, a tensão e o comportamento gerados pela docência. Destacam-se nesse caso a necessidade de envolvimento em várias atividades além do ensino, a constante avaliação e pressão por publicações e a necessidade de adotar um comportamento político.

No que tange a interface positiva oriunda do domínio familiar ambas as amostras aparecem associadas ao nível alto, enquanto a interface na direção do domínio do trabalho apresenta níveis alto para docentes de instituições privadas e nível médio os de instituição pública. Nos relatos obtidos, essas discrepâncias não se tornam tão claras uma vez que os docentes de instituição pública demonstram percepções mais latentes quanto aos recursos

alcançados no trabalho. Dentre esses encontra-se a flexibilidade de horários e autonomia com o trabalho, os quais além de ofertar que o indivíduo possa se organizar para atender as expectativas familiares representam uma relação de confiança entre o profissional e a organização. Já entre os docentes de instituição privada, os relatos não retrataram algo singular ao contexto.

Por fim, no quinto objetivo, que visava investigar as variáveis que configuram as interfaces entre trabalho e família na percepção dos docentes. A pesquisa exploratória permitiu observar que o conflito trabalho família se manifesta, assim como na etapa quantitativa, mais fortemente pela interferência do trabalho na família. Essas interferências são fontes de conflito de tempo, tensão e comportamento, sendo o tempo mais incidente na fala dos docentes. De acordo com os resultados auferidos, o não rendimento do trabalho dentro da jornada estipulada já se tornou algo habitual entre os docentes. No que tange, a tensão destaca-se o estresse gerado pela dificuldade de ter tempo livre de qualidade, muitas vezes ocasionado pelo contato interrompido entre o profissional e os alunos ou com a própria instituição.

Em relação ao comportamento, ressalta-se o próprio perfil desenvolvido nessa carreira, o docente se percebe como exigente consigo mesmo e altamente envolvido com o trabalho o que dificulta que esse profissional se afaste das demandas laborais em prol da família. No que se refere a interferência da família, na fala dos entrevistados só apareceram conflitos de tempo, mostrando que de forma pontual, que a família também necessita de dedicação de tempo, principalmente quando existem dependentes ou questões de saúde envolvidas. Assim em relação ao conflito pode-se afirmar que o tempo é o recurso mais disputado entre as esferas profissional e familiar.

Atendendo a esse mesmo objetivo realizou-se a investigação das variáveis implicadas na configuração da interface positiva entre trabalho e família na percepção dos docentes. Os resultados auferidos permitem concluir que os docentes identificam o trabalho como uma fonte de recursos benéficos, apontando-o como promotor de afeto, capital psicológico, tempo, comportamento, desenvolvimento, energia e psicológico. Dentre esses recursos, tornou-se mais evidente a percepção de afeto, por meio do envolvimento com os alunos e com a própria equipe de trabalho o indivíduo sente-se satisfeito e, portanto, mais disposto a interagir com a família. O segundo ponto destacado por esses profissionais é o capital psicológico, segundo os relatos, o reconhecimento a partir da realização do próprio trabalho e a sua percepção de importância social enquanto formadores são fontes de recursos psicológicos capazes de gerar autoestima e motivação que conseqüentemente afetam positivamente o envolvimento familiar. Na percepção

dos docentes o desenvolvimento do trabalho lhes gera aprimoramento psicológico que faz com que desempenhem melhor o seu papel familiar.

Já a família aparece como fonte de valores, comportamentos, afeto e eficiência, os quais são recursos que enriquecem o indivíduo e facilitam seu desempenho no trabalho. Os valores, assim como na etapa quantitativa, aparecem em destaque, mostrando que os valores aprendidos na família são importantes facilitadores do desempenho docente uma vez que se encontram atrelados a sua motivação e decisões no trabalho. Em suma, as percepções positivas da interação entre trabalho e família se sobressaem as negativas na percepção docente. Entretanto, ressalva-se a necessidade de atenção a naturalização dada as altas exigências de trabalho e envolvimento implicadas a esses profissionais.

De posse dessas informações recomenda-se as instituições um maior cuidado com o planejamento das atividades, bem como o desenvolvimento de uma postura de diálogo e apoio a esses profissionais, tanto para flexibilização de horários quanto para gestão das exigências e cobranças requeridas. Além disso, cursos de gerenciamento do stress e tempo parecem uma boa alternativa a esses profissionais. Ademais, mais importante que as políticas de apoio é o desenvolvimento de uma cultura reconhecimento dentro das instituições de ensino, uma vez que esse se mostra um diferencial nessa profissão, indicando que a valorização e relevância do próprio trabalho é um propulsor positivo tanto de incentivo quanto de superação de adversidades para os docentes.

Portanto, para estudos futuros, sugere-se que investiguem a relação entre o sentido ou a centralidade do trabalho e seus efeitos sobre as interfaces entre trabalho e família. Outras sugestões de temas que podem ser investigados juntamente a temática são as habilidades cognitivas e sociais do indivíduo, as quais podem se mostrar determinantes para o sucesso no desenvolvimento de múltiplos papéis. Para o avanço dos estudos em torno dessa temática, recomenda-se o a realização de outros estudos com abordagem mista, em diferentes setores ou envolvendo docentes de outros contextos e com inclusão de outras variáveis de perfil.

As limitações dessa pesquisa encontram-se na recente construção das escalas utilizadas para a mensuração dos construtos, da mesma forma a literatura sobre o tema ainda é escassa, em especial no cenário nacional o que limitou a discussão teórica e a comparação dos resultados. Além disso, por se tratar de uma pesquisa que se restringe a uma categoria profissional específica e que a maioria dos seus respondentes pertencem a um contexto específico (instituição de ensino superior pública) as respostas não podem ser generalizadas, pois podem conter traços específicos a essa situação. Apesar disso, acredita-se que essa

pesquisa atendeu ao seu objetivo inicial levantando importantes contribuições para o meio científico da área de Administração, especialmente no que tange às temáticas do campo do comportamento organizacional.

REFERÊNCIAS

ACCARDO, E. M. **As relações entre conflito trabalho-família, bem estar subjetivo e bem estar no trabalho**. 2013. 93p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2013.

ADISA, T. A.; OSABUTEY, E.; GBADAMOSI, G. Understanding the causes and consequences of work-family conflict. **Employee Relations**, v. 38, n. 5, p. 770-788, 2016.

AGUIAR, C. V. N. **Conflito trabalho-família e comprometimento organizacional: um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos**. 2012.106 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

_____. **Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade família-trabalho-organização**. 2016. 142 p. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.

AFRIANTY, T. W.; BURGESS, J.; ISSA, T. Family-friendly support programs and work family conflict among Indonesian higher education employees. Equality, **Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 34, n. 8, p. 726-741, 2015.

ALLEN, T. D.; CHO, E.; MEIER, L. L. Work-family boundary dynamics. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 1, n. 1, 2014.

ALVESSON, M.; BILLING, I. D. **Understanding gender in organizations**. London: Sage, 1997.

ANDRADE, M. C. P. Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. **Exedra: Revista Científica**, n. 1, p. 41-54, 2011.

ANDRADE, C. Percepções dos colaboradores sobre as medidas organizacionais de conciliação da vida profissional e familiar. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação**, v. 4, n. 3, p. 46-63, 2017.

APPELBAUM, E., BAILEY, T., BERG, P.; KALLEBERG, A. (2005). Organizations and the intersection of work and family. In Ackroyd, S.; Batt, R.; Thompson, P.; Tolbert, S. (Orgs) **The oxford handbook of work and organizations**. Oxford, UK: Oxford University Press.

BAILYN, L. **Breaking the mold: redesigning work for productive and satisfying lives**. 2. ed. ILR Press, 2006.

BANDEIRA, E. L.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, S. M. IPIRANGA, A. S.; PAIVA, L. E. B. O conflito trabalho-família vivenciados por mulheres empreendedoras do setor de confecção. In: ENCONTRO NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6, 2017, Curitiba/PR. **Anais...** Curitiba/PR, 2017.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.

BARHAM, E. J.; VANALLI, A. C.G. Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e trabalho**, v. 12, n. 1, p. 47-60, Jan./abril. 2012.

BARNETT, R. C.; HYDE, J. S. Women, men, work, and Family: An expansionist theory. **American Psychological Association**, v. 56, n. 10, p. 781-796, 2001.

BASTOS, A. V.; AGUIAR, C. V. N. Conflito trabalho-família. SIQUEIRA, M. M. M. (Coord.). **Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BATISTA, J. B. V; CARLOTTO, M. S; COUTINHO, A. S; AUGUSTO, L. G. D. S. Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Revista Brasileira Epidemiol**, 2010.

BHARGAVA, S.; BARAL, R. Antecedents and consequences of work-family enrichment among indian managers. **Psychological Studies**, v. 54, p.213-225, 2009.

BORGES; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **rPOT – Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 2, jul./dez. 2001.

CARLOTTO, M. S.; GONÇALVES, C. S. Preditores individuais e ocupacionais da Interação Trabalho-Família e Família Trabalho. **Revista Latinoamericana de Ciência Psicológica**, v. 9, n. 1, p. 1-12, 2017.

CARLSON, D. S.; KACMAR, K. M.; WILLIAMS, L. J. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. **Journal of Vocational Behavior**, 56, p. 249-276, 2000.

CARLSON, D.S.; KACMAR, K. M.; WAYNE, J. H.; GRZYWACZ, J. G. 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, 2006.

CASPER, W. J.; MARTIN, J. A.; BUFFARDI, L. C.; ERDWINS, C. J. Work–family conflict, perceived organizational support and organizational commitment among employed mothers. **Journal of Occupational Health Psychology**, v.7, n.2, p. 99-108, 2002.

CHAMBEL, M.J.; SANTOS, M. V. Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. **Estudos de Psicologia**, v.26, n.3, p. 275-286, 2009.

COOKLIN, A. R.; WESTRUPP, E.; STRAZDINS, L.; GIALLO, R. MARTIN, A.; NICHOLSON, N. Mothers' work–family conflict and enrichment: associations with parenting

quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, v.41, p.266– 277, 2015.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed. 2010.

DEJOURS, C. **A loucura no trabalho: estudos em psicopatologia do trabalho**, São Paulo: Ed. Cortez, 1987.

DOURADO, D. C. P.; HOLANDA, L. A de.; SILVA, M. M. M da.; BISPO, D. de A. Há outra possibilidade? O sentido do trabalho fora do contexto empresarial: questões preliminares. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 5, 2008, Salvador. **Anais...** Salvador, 2018.

EDWARDS, J.; ROTHBARD, N. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. **Academy of Management Review**, v.25, n.1, p. 178-199, 2000.

FARBER, S. G.; SILVEIRA, A.; GODOI, C. K. Equilíbrio na relação carreira docente-família: um estudo fenomenológico com pesquisadoras de universidades federais. ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3, 2011, João Pessoa/PB. **Anais...** João Pessoa/PB, 2011.

FARIA, G. S. S. **Organização do trabalho do professor: Jornada, contrato e conflito trabalho-família**. 2010. 174p. Tese (Doutorado gestão da produção industrial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2010.

FARIAS, C. C. A família da pós-modernidade: em busca da dignidade perdida da pessoa humana. **Revista de Direito Privado**, v.5, n.19, p. 56-68, 2004.

FIKSENBAUM, L. M. Supportive work–family environments: implications for work– Family conflict and well-being. **The International Journal of Human ResourceManagement**, v. 25, n. 5, p. 653-672, 2014.

FISHER, G. G.; BULGER, C. A.; SMITH, C. S. Beyond work and family: A Measure of work/nonwork interference and enhancement. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 14, n. 4, p. 441-456, 2009.

FONSECA, M. S. **Um Estudo sobre o Significado do Trabalho para Servidores Públicos na Faixa Etária dos 50 Anos de Idade**. 2009. 127p. Dissertação (Mestrado em Administração)- Universidade Federal do Rio do Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

FURTADO, L. M. G. P. **Não há que ser flexível, há que ser forte: um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família**. 2012. 73 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2012.

FREUND, J. E.; SIMON, G. A. **Estatística aplicada**. 9. ed. Porto Alegre: Bookman, 2000.

FRONE, M.; RUSSELL, M.; BARNES, G. Job stressors, job involvement and employee health: a test of identity theory. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 68, p. 1-11, 1995.

FRONE, M. R.; RUSSEL, M.; COOPER, M. L. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. **Journal of Applied Psychology**, v. 77, n. 1, p. 65-78, 1992.

GOODE, W. J. A theory of role strain. **American Sociological Review**, v. 25, n. 4, p. 483-496, 1960.

GRAMACHO, P. C. V. G. **Conflito trabalho-família: Importância das horas de trabalho e relação com o *burnout* e o *engagement***. 2012. 37 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, Lisboa, 2012.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. N. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, v. 31, n. 1, p. 72-92, 2006.

HAIR JR., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise Multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HANSON, G. C.; HAMMER, L. B.; COLTON, C. L. Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 11, n. 3, p. 249-265, 2006.

HILL, E. J.; GRZYWACZ, J. G.; ALLEN, S. J.; BLANCHARD, V. L.; MATZ-COSTA, C.; SHULKIN, S.; PITT-CATSOUPHES, M. Defining and conceptualizing workplace flexibility. Community, **Work & Family**, v. 11, n. 2, p. 149-163, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010**, Rio de Janeiro, p.1-203, 2010.

KAHN, R. L.; WOLFE, D. M.; QUINN, R. P.; SNOEK, J. D.; ROSENTHAL, R. A. **Organizational stress**. New York: Wiley, 1964.

KATZ, D.; KAHN, R. **The Social Psychology of Organizations**, 2. ed. New York: Wiley, 1978.

KERN, J. **O sentido do trabalho para profissionais da educação: uma análise comparativa entre professores de instituições da rede pública e privada de Santa Maria – RS**. 2016. 102p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2016.

KILIMNIK, Z. M.; CASTILHO, I. V. Trajetórias e transições de carreira: um estudo longitudinal sobre a qualidade de vida de profissionais assalariados de recursos humanos que experimentaram a passagem para o trabalho autônomo. In: ENCONTRO DA ANPAD, 26, 2002, Salvador. **Anais...** Salvador, 2002.

LOPES, A. F. M. **A satisfação no trabalho e o conflito trabalho família: o papel moderador da variável gênero.** 2015. 38p. Dissertação (Mestrado psicologia) – Universidade de Lisboa, Portugal, 2015.

LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos.** 1. Ed. Santa Maria: UFSM, 2016.

MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Estudos Feministas**, v. 25, n. 1, p. 215-240, 2017.

MAIA, K.; ALLOUFA, J. M.; ARAÚJO, R.; Interação trabalho e família: o enriquecimento como implicação da acumulação de papéis. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 158-179, 2015

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, M.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARX, K. **O capital.** 12ed., v. 1, São Paulo: Bertrand Brasil S. A. 1985.

MAUNO, S.; KINNUNEN, U.; RANTANEN, M. Work-family conflict and enrichment and perceived health: Does type of family matter?. **Family Science**, v. 2, n.1-12, 2011.

MCCARTHY, A.; DARCY, C.; GRADY, G. Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. **Human Resource Management Review**, v. 20, n.2, p. 158–167, 2010.

MILLIKEN, F. J.; MARTINS, L. L.; MORGAN, H. Explaining Organizational responsiveness to work-family issues: The role of human resource executives as issue interpreters. **Academy of Management Journal**, v. 41, n.5, p. 580–592, 1998.

MOREIRA, M. G.; SILVA, A. H. A influência do Conflito Trabalho–Família e Comprometimento com a Carreira na Percepção de Sucesso na Carreira: Um Estudo com Mulheres Docentes das Universidades Federais do Rio Grande do Sul. In: ENCONTRO NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6, 2017, Curitiba/PR. **Anais...** Curitiba/PR, 2017.

MORIN, E. L. Os Sentidos do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas – RAE.** v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

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.

OLIVEIRA, E. C.; LUCAS, A. C.; CASADO, T. Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar. **Revista de Gestão**, v. 24, p. 293-303, 2017.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 418-437, 2013.

OLIVEIRA, S. R. de; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. dos S.; SCHWEIG, C.. Buscando o sentido do trabalho. In: XXVIII Encontro nacional da ANPAD. **Anais...** Curitiba: EnANPAD, 2004.

OSMAN, M. N.; Wafa, S. A. Discourse on work-family conflict: assessing the cause and effect of work-family conflict on individual and organizational well-being. **Journal Of Social Science Research**, v. 2, p. 24-33, 2014.

PINTO, K. A. et al. Conflito trabalho-família e uso do tempo: avaliação psicométrica de um instrumento no ELSA-Brasil. **Revista de Saúde Pública**, v. 50, n. 39, p. 1-5, 2016.

QUEVEDO, L. B.; FLECK, C. F.; CARMO, K. L. F. O regime de dedicação exclusiva e a gestão do tempo: estudo de caso com docentes universitários. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n.3, p. 20-33, 2013.

REDDICK, R. J.; ROCHLEN, A. B.; GRASSO, J. R.; REILLY, E. D. SPIKES, D. D. Academic fathers pursuing tenure: a qualitative study of work-family conflict, coping strategies, and departmental culture. **Psychology of Men e Masculinity**, v. 13, n. 1, p. 1-15, 2012.

REIS, E. J. F. B. et al. Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v. 21, n.5, p. 1480-1490, 2005.

RIBERO, D. de F. **Os bastidores da relação família-escola**. 2004. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. p 226.

SANTOS, G. G. Gênero, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. **E- Cadernos Ces**, v. 1, p. 97-120, 2008.

SANTOS, J. V.; GONÇALVES, G. Contribuição portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. **Revista Eletrônica de Psicologia, Educação e Saúde**, v. 2, p. 14-30, 2014.

SIEBER, S. D. Toward a theory of role accumulation. **American Sociological Review**, v. 39, p. 567-578, 1974.

SILVA, M. M. C. **Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na Gestão de múltiplos papéis**. 2007. 228p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Portugal, 2007.

SILVA, I. C.; MAFRA, F. L. N. Trabalho docente, trabalho decente ou trabalho doente? Reflexões sobre o trabalho de professores universitários na contemporaneidade. ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 8, 2014, Gramado/RS. **Anais...**Gramado, 2014.

SILVA, A. B.; ROSSETTO, C. R. Os Conflitos entre a Prática Gerencial e as Relações em Família: uma Abordagem Complexa e Multidimensional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 1, p. 40-60, 2010.

SOUZA, S. P.; BARROS, M. E. de; SOUZA, E. M. de. Problematizações e (re)significações sobre o trabalho docente em administração. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 2, 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: EnEPQ, 2009.

STEENBERGEN, E. F.; ELLEMERS, N.; MOOIJART, A. How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 12, n. 3, 279-300, 2007.

STROBINO, M. R. C.; TEIXEIRA, R. M. O empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor da construção civil da cidade de Curitiba. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 6, 2010. **Anais...**Florianópolis: EnEO, 2010.

TAKAHASHI, A. R. W.; LOURENÇO, M. L.; SANDER, J. A.; SOUZA, C. P. S. “E Agora, José?”: Intraempreendedorismo, Desenvolvimento De Competências Empreendedoras e Conflito Trabalho-Família em Professores de Programas de Mestrado e Doutorado em Administração. **Tourism & Management Studies**, v. 4, p. 1208-1219, 2013.

TAMEIRÃO, D. C. M.; NUNES, S. C. Antecedentes do Conflito Trabalho-Família: um Survey com Médicos no Brasil, In: ENCONTRO DA ANPAD, 41, 2017, Curitiba/PR. **Anais...** Curitiba/PR, 2017.

TEN, B.; BAKKER, A. B. A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. *The American Psychologist*, v.67, n.7, p. 545-560, 2012.

TOMAZZONI, G. C.; COSTA, V. M. F.; SANTOS, R. C.T; BALSAN, L. A. G. Afinal, o que é um “Bom Trabalhador”? Explorando os Vínculos do Indivíduo com a Organização. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6, 2017, Curitiba. **Anais...**Curitiba.

VASQUES-MENEZES, I.; CODO, W.; MEDEIROS, L. O conflito entre o trabalho e a família e o sofrimento psíquico. In: CODO, W. et al. (Org.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2000.

VILELA, N. G. S. Conflito Trabalho-Família: uma Revisão Sistemática da Produção Científica Nacional. In: ENCONTRO DA ANPAD, 41, 2017, São Paulo. *Anais...*São Paulo, 2017.

VILELA, N. G. S.; LOURENÇO, M. L. Políticas Organizacionais e Governamentais e o Conflito Trabalho-Família em Diferentes Países: Um Estudo Bibliográfico. In: ENCONTRO NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6, 2017, Curitiba/PR. *Anais...* Curitiba/PR, 2017.

WAYNE, J. H. Reducing conceptual confusion: clarifying the positive side of work and family. CRANE, D. R.; HILL, E. J. (Coord.) **Handbook of families and work**. University Press of America, 2009.

ZAMPIER TAKASHI, Intraempreendedorismo Feminino, Competências Empreendedoras e Conflito Trabalho-Família: Um Estudo de Caso com Professoras de Programas de Mestrado e Doutorado em Administração de Curitiba-PR. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 6, 2010, Florianópolis/SC. *Anais...*Florianópolis/SC, 2010.

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



Título do Projeto: Interfaces entre trabalho e família: uma análise na perspectiva do profissional docente.

Mestranda: Bruna de Vargas Bianchim

Pesquisador responsável: Prof.^a Dr.^a Vânia Medianeira Flores Costa

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria/ Centro de Ciências Sociais e Humanas

Telefone e endereço postal completo: (55) 3220-9296. Avenida Roraima, 1000, prédio 74C, sala 4205

Prezado (a) Senhor (a), você está sendo convidado (a) a participar desta pesquisa de forma totalmente voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que você decida participar. O objetivo do estudo consiste em analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família a partir da percepção dos docentes de instituições de ensino superior. Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento deste questionário, respondendo as questões elaboradas que abordam questões de perfil, como idade, gênero, escolaridade, entre outros e questões que buscam mensurar os níveis de conflito e interface positiva entre trabalho e família. Acreditamos que esta seja importante porque fornecerá subsídios para o melhor gerenciamento da interação entre os domínios trabalho e família acarretando em benefícios para o indivíduo e conseqüentemente para os papéis que ele desempenha.

Assim, considera-se que os benefícios para os participantes desta pesquisa serão indiretos. As informações coletadas contribuirão para o avanço do conhecimento na área de Comportamento Organizacional, bem como para novas pesquisas que possam ser desenvolvidas sobre as temáticas abordadas pelo estudo. O risco em participar desta pesquisa poderá estar presente no momento preenchimento do questionário, uma vez que você poderá sentir algum desconforto e cansaço pelo tempo gasto no seu preenchimento, devido a sua extensão. Assim, em caso de cansaço, você pode interromper o preenchimento do questionário e descansar por alguns minutos, retomando-o assim que se sentir disposto a continuar.

ESCLARECIMENTO: Caso exista dúvida quanto a sua participação favor entrar em contato com a pesquisadora responsável, Prof.^a Dr.^a Vânia M. Flores Costa, pelo telefone (55) 3220-9296 ou e-mail vania.costa@ufsm.br. Qualquer outra consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria – Av. Roraima, nº1000, Prédio da Reitoria, 2º andar, sala Comitê de Ética, Cidade Universitária José Mariano da Rocha Filho, Bairro Camobi, CEP 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009 E-mail: cep.ufsm@gmail.com. Website: www.ufsm.br/cep.

Salienta-se que sua participação neste estudo é totalmente voluntária, ou seja, você somente participa se quiser. Você poderá desistir da participação no estudo em qualquer momento, podendo retirar este consentimento, sem que isto acarrete em multa ou outra penalidade qualquer, e sem perder os benefícios aos quais tenha direito. Eventual desistência não interferirá no seu adequado tratamento hoje ocorrente. Não haverá compensação financeira, e também, não nenhum custo para o participante. A identidade do participante permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa e, especialmente, na publicação dos resultados. As informações coletadas serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente trabalho. As respostas serão mantidas em anonimato e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

Os questionários respondidos ficarão sob responsabilidade do grupo de pesquisa e informações pessoais dos participantes não serão divulgados sob nenhum pretexto. Todas as informações serão mantidas na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)/Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH), situado na Av. Roraima, 1.000, prédio 74C, sala 4205, Cidade Universitária – Bairro: Camobi – Santa Maria/RS, sob a responsabilidade da Prof^a. Dr^a. Vânia Medianeira Flores Costa por um período de 5 anos. Após este período os dados serão destruídos. Durante todo o período da pesquisa você terá a possibilidade de tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento. Para isso, entre em contato com algum dos pesquisadores ou com o Comitê de Ética em Pesquisa. Em caso de algum problema relacionado com a pesquisa, você terá direito à assistência gratuita ocasião em que serão acionados os profissionais competentes para seu atendimento.

Eu, _____, após a leitura ou a escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informado, ficando claro para que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício.

Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade. Diante do exposto e de espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo e assino este termo em duas vias, uma das quais foi-me entregue.

Santa Maria, ____ de _____ de 2018.

Assinatura do(a)

voluntário(a)



Prof^a Dr^a Vânia Medianeira Flores Costa
Pesquisadora responsável

ESCLARECIMENTO: Caso exista dúvida quanto a sua participação favor entrar em contato com a pesquisadora responsável, Prof^a Dr^a Vânia M. Flores Costa, pelo telefone (55) 3220-9296 ou e-mail vania.costa@ufsm.br. Qualquer outra consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria – Av. Roraima, nº1000, Prédio da Reitoria, 2º andar, sala Comitê de Ética, Cidade Universitária José Mariano da Rocha Filho, Bairro Camobi, CEP 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009 E-mail: cep.ufsm@gmail.com. Website: www.ufsm.br/cep.

Apêndice B – Termo de Confidencialidade



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE



Título do Projeto: Interfaces entre trabalho e família: uma análise na perspectiva do profissional docente.

Mestranda: Bruna de Vargas Bianchim

Pesquisador responsável: Prof.^a Dr.^a Vânia Medianeira Flores Costa

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria/ Centro de Ciências Sociais e Humanas

Telefone e endereço postal completo: (55) 3220-9296. Avenida Roraima, 1000, prédio 74C, sala 4205

Os pesquisadores do presente estudo comprometem-se a preservar a privacidade dos participantes do estudo, cujo os dados serão coletados por meio de questionário estruturado, identificados por números, não nomeados, validado para aplicação aos docentes da Universidade Federal de Santa Maria. Comprometem-se, igualmente, que essas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente trabalho e as informações só poderão ser divulgadas de forma anônima. Os questionários respondidos ficarão sob responsabilidade da Prof.^a Dr.^a Vânia Medianeira Flores Costa e informações pessoais dos participantes não serão divulgados sob nenhum pretexto. Todas as informações serão mantidas no Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria, situado na Av. Roraima, 1.000, prédio 74C, sala 4205, Cidade Universitária José Mariano da Rocha Filho, Bairro Camobi, CEP: 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil por um período de 5 anos. Após este período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo comitê de ética em pesquisa da UFSM em ___/___/ 2018, com o número do CAAE _____ e do parecer _____.

Santa Maria, 14 de junho de 2018.

Prof.^a Dr.^a Vânia Medianeira Flores Costa
Pesquisadora responsável

Apêndice C – Instrumento de Pesquisa Quantitativa



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



Prezado(a),

O grupo Trabalho, Organizações e Pessoas, composto por pesquisadores do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, atualmente está realizando uma pesquisa que busca Analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família a partir da percepção dos docentes de instituições de ensino superior. Esperamos contar com a sua colaboração prestando todas as informações solicitadas. **Agradecemos sua colaboração!**

PARTE I – Dados pessoais e ocupacionais
1. Idade: _____ anos.
2. Gênero: 2.1() Feminino 2.2() Masculino
3. Estado Civil: 3.1() Solteiro(a) 3.2 () Casado(a) 3.3 () Separado(a) 3.4 () Outro. Qual: _____
4. Escolaridade: 4.1() Ensino Superior Completo 4.3 () Mestrado 4.5() Pós-Doutorado 4.2() Especialização 4.4 () Doutorado
5. Renda Mensal: R\$ _____
6. Possui Dependentes? 6.1() Sim 6.2() Não. Quantos? _____ Quais as idades? _____
7. Grau de Responsabilidade pela Manutenção Financeira do Grupo Familiar: 7.1 () Único responsável 7.2 () Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa 7.3 () Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa 7.4 () Contribui apenas com uma pequena parte 7.5 () Não tem nenhuma responsabilidade financeira
8. Natureza da Instituição: 8.1 () Pública 8.2 () Privada.
9. Turno de trabalho: 9.1() Diurno 9.2 () Noturno 9.2 () Integral
10. Carga Horária Semanal: _____
11. Exerce cargo de chefia ou Função adicional? 11.1 () Sim 11.2 () Não Qual? _____
12. Tempo de Profissão/Carreira: 12.1 () De 1 a 5 anos 12.5 () De 20 a 25 anos 12.2 () De 6 a 10 anos 12.6 () De 25 a 30 anos 12.3 () De 11 a 15 anos 12.7 () Mais de 30 anos 12.4 () De 16 a 20 anos

PARTE II – Interface Positiva entre Trabalho e Família

Leia atentamente o conteúdo das afirmativas e avalie o quanto cada uma delas descreve o que você experimenta sobre interface positiva entre trabalho e família. Quanto mais perto de 1 maior é a discordância e quanto mais próximo de 5 maior é a concordância com o conteúdo da frase. Para responder cada questão, marque um “X” sobre o número que melhor indique a sua opinião. Utilize a escala de avaliação abaixo:



QUESTÕES		Discordo totalmente	Discordo	Discordo Pouco	Concordo	Concordo Totalmente
11	Os comportamentos exigidos no trabalho levam a comportamentos que me ajudam na vida familiar	1	2	3	4	5
12	As coisas que faço no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões pessoais e práticas em casa	1	2	3	4	5
13	Os valores desenvolvidos no trabalho me tornam um membro melhor da minha família	1	2	3	4	5
14	Por causa do meu trabalho, eu me sinto capaz de ver os problemas familiares sob diferentes perspectivas	1	2	3	4	5
15	Cumprir as responsabilidades familiares se torna mais fácil através do uso de comportamentos utilizados no trabalho	1	2	3	4	5
16	As habilidades que uso no trabalho me ajudam a lidar melhor com questões familiares	1	2	3	4	5
17	O meu envolvimento no trabalho me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um membro melhor da minha família.	1	2	3	4	5
18	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	1	2	3	4	5
19	Eu aplico valores do meu local de trabalho em situações familiares	1	2	3	4	5
20	Por causa de tudo que tenho a meu favor na minha família, meu humor melhora no trabalho	1	2	3	4	5
21	O meu envolvimento na família me põe de bom humor e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	1	2	3	4	5
22	O meu envolvimento na família faz eu me sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor.	1	2	3	4	5
23	Valores que eu aprendi através de experiências familiares me ajudam a cumprir minhas responsabilidades no trabalho.	1	2	3	4	5
24	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	1	2	3	4	5

25	Por causa das coisas que aprendo no ambiente familiar, eu também desenvolvo melhor meus contatos sociais no trabalho	1	2	3	4	5
26	Comportamentos exigidos na minha vida familiar levam a comportamentos que me ajudam no trabalho	1	2	3	4	5
27	O meu envolvimento na família me ajuda a adquirir competências e isto me ajuda a ser um trabalhador melhor	1	2	3	4	5
28	As habilidades que eu uso em casa me ajudam a lidar melhor com os problemas do trabalho	1	2	3	4	5
29	Estar feliz em casa melhora o meu estado de espírito no trabalho	1	2	3	4	5

Muito Obrigado pela sua Colaboração!

Apêndice D – Instrumento de Pesquisa Qualitativa



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



ROTEIRO DE ENTREVISTA

1) Descreva sua rotina, suas demandas profissionais e familiares e a forma como costuma aproveitar seu tempo livre.
2) Como você percebe as exigências do seu trabalho e a forma como elas interferem na sua vida familiar. Quando você percebe isso mais claramente?
3) Como você percebe as exigências da sua vida familiar ou doméstica e a forma como elas interferem no seu trabalho. Quando você percebe isso mais claramente?
4) Como você avalia seu envolvimento com as exigências no trabalho e a forma como isso impacta no seu ambiente familiar. Quais fatores positivos e negativos você destacaria nessa interação?
5) Como você avalia seu envolvimento com as exigências familiares e a forma como isso impacta no seu desempenho laboral. Quais fatores positivos e negativos você destacaria nessa interação?
6) Como suas experiências no trabalho contribuem para seu desempenho familiar? Em sua opinião o que pode ser aproveitado de um domínio para o outro?
7) Como suas experiências familiares contribuem para seu desempenho do trabalho? Em sua opinião, o que pode ser aproveitado de um domínio para o outro?