"TRABALHANDO EM CASA OU VIVENDO NO TRABALHO"? *WORK-FAMILY BALANCE* DE DOCENTES NO PERÍODO DA COVID-19

"WORKING FROM HOME OR LIVING AT WORK"? WORK-FAMILY BALANCE OF PROFESSORS IN THE PERIOD OF COVID-19

Marivânia Rufato da Silva
ORCID 0000-0002-2098-1980
Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR
Pato Branco, Brasil
marivaniarufato@gmail.com

Josele Nunes Ferreira
ORCID 0000-0002-2824-159X
Universidade Federal do Paraná, UFPR
Curitiba, Brasil
josele.ufpr20@gmail.com

Simone Bernardes Voese
ORCID 0000-0002-5555-8250
Universidade Federal do Paraná, UFPR
Curitiba, Brasil
simone.voese@gmail.com

Nayane Thais Krespi Musial
ORCID 0000-0002-9653-1417
Universidade Federal do Paraná, UFPR
Curitiba, Brasil
nkrespi@gmail.com

Resumo. O presente estudo caracteriza o *Work-Family Balance* (WFB) dos docentes do ensino superior em contabilidade, em meio ao cenário de pandemia da COVID-19. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário contendo as escalas de Conflito e de Interface Positiva Trabalho-Família (Aguiar, 2016), avaliadas em escala adaptada de Likert (0 a 10) pelos docentes de contabilidade do Brasil. Foram obtidas 199 respostas válidas e via estatística descritiva e testes de diferenças de média foi possível constatar que os docentes apontaram a interface positiva família-trabalho como fator de maior relevância no WFB, evidenciando que a família proporcionou atributos positivos para sua atuação profissional. Destacaram-se como preditores do WFB dos docentes os aspectos pessoais (gênero e idade) e familiares (estado civil, existência de filhos menores de 12 anos, responsabilidades domésticas e investimentos realizados). Quanto às variáveis ocupacionais, apenas o tempo de experiência profissional mostrou-se associado ao WFB, suscitando assim reflexões sobre os distintos papéis docentes e as transformações impostas pela pandemia.

Palavras-chave: conflito; interface positiva; trabalho-família; contabilidade; ensino superior.

Abstract. The present study characterizes the *Work-family balance* (WFB) of professors of higher education in accounting, amid the pandemic scenario of COVID-19. Data collection took place through a questionnaire containing the Conflict and Positive Work-Family Interface scales (Aguiar, 2016), evaluated on a scale adapted from Likert (0 to 10) by accounting professors in Brazil. 199 valid answers were obtained and through descriptive statistics and tests of mean differences, it was possible to verify that the professors pointed out the positive family-work interface as the most relevant factor in the WFB, showing that the family provided positive attributes for their professional performance. Personal aspects (gender and age) and family aspects (marital status, existence of children under 12, domestic responsibilities and investments made) stood out as predictors of the professors' WFB. As for the occupational variables, only the time of professional experience was associated with the WFB, thus raising reflections on the different teaching roles and the transformations imposed by the pandemic.

Keywords: conflict; positive interface; work-family; accounting; higher education.

1. INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 afetou todos os setores da sociedade em escala mundial. O alto nível de contágio, a inexistência de medicamentos específicos para a doença, somados à demora para criar e disseminar vacinas eficazes, forçaram governos a adotar o distanciamento social como principal medida para conter a propagação do vírus (Krishnamurthy, 2020; Mishra et al., 2020). Na área da educação, com o fechamento de escolas, faculdades e universidades por tempo indefinido, a adoção do ensino remoto passou a ser a opção viável e foi adotado de

forma emergencial (Del Boca et al., 2020; Krishnamurthy, 2020; Mishra et al., 2020), ainda que grande parte dos docentes e discentes não estivessem preparados para essa dinâmica (Händel et al., 2020).

No campo do ensino superior, o método de educação à distância (EAD) já vinha sendo utilizado desde o início do século 21 e ganhou espaço nos últimos anos (Händel et al., 2020). Apesar disso, no Brasil, segundo dados do Censo da Educação Superior do ano de 2018 divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2019), a maior parte dos cursos ofertados ainda era presencial, sendo que a modalidade EAD respondia por somente 37,2% do total das matrículas na graduação no referido ano.

Em situações normais, essa proposta de uso de ambientes virtuais de aprendizagem fora do local e do horário escolar, pressupõe a disposição de equipamentos com tecnologia, habilidades para seu uso, além de espaços com ambiente de aprendizagem adequado. Nesse cenário, docentes têm se preocupado com a falta de treinamento, a incerteza sobre a viabilidade e eficácia do ensino digital (Carneiro et al., 2020), a alta carga de trabalho, as necessidades de suporte técnico, apreensões com sua imagem de instrutor *online* (Krishnamurthy, 2020) e com a segurança dos dados digitais (Schwarz et al., 2020).

Somado a isso, Craig e Churchill (2020) citam que mudanças no ambiente familiar decorrentes da pandemia, como o *home office*, o fechamento das escolas, a dispensa de empregados domésticos e os temores com a saúde, fizeram crescer o tempo dedicado por muitas pessoas com cuidados diários destinados à família.

Dessa forma, os docentes do ensino superior veem-se desafiados a continuar suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, conciliando a nova dinâmica imposta pelo isolamento social na rotina doméstica e profissional (Silva et al., 2020). Esses aspectos, muitas vezes agravados pela solidão e dificuldade de interações sociais na pandemia, podem desequilibrar os limites entre a vida profissional e familiar, resultando em níveis mais elevados de estresse e comprometendo o bem-estar pessoal (Schwarz et al., 2020).

Por outro lado, a adoção de ferramentas digitais no trabalho, o aprimoramento de tecnologias de comunicação familiar, um maior convívio com entes queridos, podem trazer benefícios, como a flexibilidade dos espaços e de horário, além da redução dos custos e do tempo de interação (Schwarz et al., 2020). Essa visão é apoiada por Hayes et al. (2020) ao escreverem que, geralmente, a sobrecarga de papéis acaba criando ou agravando conflitos trabalho-família e elevando o estresse, porém também existem impactos positivos relacionados a *spillovers* entre casa e trabalho.

Nesta perspectiva emerge o campo de estudo do *work-family balance* (WFB), dedicando-se à compreensão de até que ponto um indivíduo está igualmente envolvido e igualmente satisfeito com seu papel no trabalho e na família (Greenhaus et al., 2003).

Inicialmente mais focadas nas inter-relações de conflitos entre trabalho e família, as pesquisas mais recentes na temática do WFB passaram a investigar também a interface positiva (Oliveira et al., 2013; Ortiz et al., 2015; Vieira et al., 2018). Esse olhar contempla os benefícios que o acúmulo dos papéis de trabalhador e de membro ativo de uma família trazem para o desempenho de ambos os domínios, verificando que muitas vezes as duas dimensões do fenômeno são vivenciadas por um mesmo indivíduo (Aguiar, 2016).

No que se refere à educação, estudos anteriores evidenciam que a percepção positiva e de conflito são presentes no cotidiano dos docentes (Bianchim et al., 2019), sendo que o suporte da instituição de ensino está positivamente relacionado à satisfação com o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (Trentin & Vogel, 2019) e o apoio emocional mútuo em família é a principal estratégia de equilíbrio entre as esferas (Silveira & Bendassolli, 2018).

Portanto, diante das abruptas mudanças na área da educação, tanto no lócus de trabalho como na metodologia de ensino-aprendizagem, e dos demais impactos do isolamento social na dinâmica das famílias, cabe questionar a situação de WFB na profissão docente. Isto posto, esta

pesquisa tem por objetivo geral caracterizar o *work-family balance* dos docentes do ensino superior em contabilidade, em meio ao cenário de pandemia da COVID-19.

Cabe ressaltar que estudos apontam para resultados discrepantes sobre o impacto da pandemia da COVID-19 na relação entre a área profissional e as demais esferas da vida. Hayes et al. (2020) alertam sobre a relação entre a rápida mudança para o trabalho remoto e o surgimento de conflitos entre trabalho e família, com aumento do estresse quando ambos os papéis ocorrem no mesmo ambiente. Já Schieman et al. (2021) evidenciam redução nos níveis médios de conflito entre trabalho e vida pessoal durante os primeiros meses da pandemia.

Logo, a presente pesquisa se justifica por ampliar e enriquecer os achados sobre o WFB, abrangendo o contexto específico dos docentes de graduação em contabilidade em um momento especialmente desafiador, tanto na área pessoal quanto profissional. Entende-se que os resultados apresentados podem ser um elemento-chave na compreensão da realidade imposta aos docentes pela pandemia e que tende a resultar em transformações permanentes na área do Ensino.

Adicionalmente, considera-se que o WFB está associado à satisfação e ao desempenho no trabalho em distintas áreas (Oliveira et al., 2013), inclusive na docência (Agha et al., 2017; Soomro et al., 2018). Portanto, ao identificar a situação do WFB e os perfis associados ao fenômeno, esta pesquisa pode contribuir para ações voltadas à melhoria da satisfação e desempenho dos docentes em seus distintos papéis.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Reflexões sobre o equilíbrio nas relações entre família e atividade profissional têm despertado a atenção de pesquisadores (Oliveira et al., 2013; Costa, 2018; Vieira et al., 2018). Segundo os achados de Mas-Machuca et al. (2016), estudos do tema inicialmente analisavam o conflito decorrente das demandas do trabalho que impactavam no papel familiar, depois passaram a considerar também o conflito decorrente das repercussões da família no trabalho e mais recentemente incorporaram a perspectiva de que podem ocorrer interferências positivas entre esses domínios, bem como pode ocorrer um certo equilíbrio entre os dois.

Para Greenhaus et al. (2003), o conceito de *work-family balance* remete à noção de igualdade e de equilíbrio quanto ao tempo dedicado, quanto ao grau de envolvimento e quanto à satisfação vivenciada com as experiências no papel de trabalho e no papel de família. Assim, pode-se dizer que o WFB é composto por insumos e resultados, visto que para alcançar o equilíbrio é preciso um nível aproximadamente igual de atenção, compromisso e satisfação com ambos os papéis desempenhados.

Na literatura sobre WFB é possível reconhecer duas grandes abordagens, uma perspectiva negativa, centrada nos conflitos da relação trabalho-família, e uma perspectiva positiva, com foco nas estratégias de conciliação trabalho-família (Silveira & Bendassolli, 2018).

A perspectiva negativa considera que a energia humana é limitada e, portanto, as demandas de múltiplos papéis podem levar ao esgotamento dos recursos e surgimento de conflitos (Aguiar, 2016; Vieira et al., 2018; Lin & Burgard, 2018). Esse conflito pode ocorrer de forma objetiva, quando os compromissos de um papel impedem a participação em compromissos do outro papel, ou podem ser um conflito psicológico interno, relacionado à importância relativa atribuída aos distintos papéis (Palmer et al., 2012).

Nessa linha argumentativa, a ocorrência de conflitos é multidimensional e está normalmente associada a problemas com: (i) o tempo requisitado por cada papel e o quanto de tempo a pessoa dedica a eles; (ii) a tensão vivida em uma função e que afeta o desempenho da outra função; e (iii) a incompatibilidade entre o comportamento esperado ou exigido em um papel e os requisitos do outro (Greenhaus & Beutell, 1985).

Já a perspectiva positiva se baseia no pressuposto de que a energia humana possui enorme potencial de expansão, então o acúmulo dos papéis de trabalhador e membro de uma família

pode fornecer mais recursos (como conhecimento, experiência, habilidades, contatos) e contribuir para melhorar o desempenho em ambas as áreas (Greenhaus & Powell, 2006; Aguiar, 2016; Vieira et al., 2018).

Para Greenhaus e Powell, (2006), cada vez mais os estudos têm evidenciado que o acúmulo de papéis sociais pode trazer benefícios para o bem-estar físico e psicológico, permitindo a transferência de experiências e resultados positivos de uma função para outra, além de proteger os indivíduos da angústia decorrente de exercer um único papel em específico.

Aguiar (2016) salienta que esta perspectiva ainda tem um corpo de conhecimento bastante reduzido, mas é um tema que desperta crescente interesse, sendo reconhecido por diferentes nomenclaturas, como enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006), *spillover* positivo (Hanson et al., 2006), valorização (Fisher et al., 2009) e facilitação (Steenbergen et al., 2007). No presente estudo, considerou-se pertinente adotar a expressão integradora sugerida por Aguiar (2016) para denominar a perspectiva positiva: interface positiva entre o trabalho e a família.

Logo, compreende-se que o WFB não pode ser resumido em um único estado, visto que as perspectivas negativa e positiva podem coexistir para o mesmo indivíduo, de forma que os papéis profissional e familiar entram em conflito em alguns aspectos, enquanto se valorizam em outros (Aguiar, 2016; Vieira et al., 2018). Além disso, tanto o conflito como a interface positiva podem ocorrer em diferentes direções, do trabalho para família e da família para trabalho, sendo essa bidirecionalidade associada a antecedentes e consequências exclusivas para cada direção (Palmer et al., 2012; Lapierre et al., 2018; Vieira et al., 2018; Lin & Burgard, 2018).

Lapierre et al. (2018) elaboraram uma meta-análise voltada especificamente ao enriquecimento nas direções trabalho-família e família-trabalho. Os autores identificaram que características mais associadas ao trabalho apresentam relações mais significativas com o enriquecimento trabalho-família e características associadas à família enriquecem a relação família-trabalho. Além disso, características contextuais de fornecimento de recursos (como suporte social e autonomia de trabalho) tendem a ter relações mais fortes com o enriquecimento (aumentando-o) do que as características que esgotam os recursos (como sobrecarga de papéis) e reduzem o enriquecimento.

Na perspectiva de conflitos, a pesquisa de Oliveira et al. (2013) identificou que o suporte gerencial contribui para reduzir o conflito trabalho-família, enquanto percepções de carreira sacrificadas tendem a aumentá-lo, trazendo consequências para a satisfação no trabalho e intenção de deixar a empresa.

Aguiar e Bastos (2017), por sua vez, avaliaram as perspectivas positiva e de conflito e constataram que: (i) quanto ao conflito, há maior interferência do trabalho para a família do que da família para o trabalho; (ii) na interface positiva a percepção de que a família promove benefícios para o trabalho é mais acentuada do que o trabalho promovendo benefícios à família. De qualquer forma, os autores concluíram que os benefícios decorrentes do acúmulo dos papéis de trabalhador e membro ativamente participativo de uma família são mais claramente percebidos pelas pessoas do que os prejuízos e dificuldades causados por esse acúmulo.

Adicionalmente, algumas pesquisas ressaltam diferentes percepções sobre o WFB entre homens e mulheres (Karkoulian et al., 2016; Aguiar & Bastos, 2017; Lapierre et al., 2018), entre indivíduos casados e solteiros (Panatik et al., 2011; Lapierre et al., 2018), com filhos ou sem (Lin & Burgard, 2018; Schieman et al., 2021). Além disso, é identificada na literatura a associação entre aspectos ocupacionais e o WFB, como o tempo de experiência profissional (Cinamon & Rich, 2005; Palmer et al., 2012; Lapierre et al., 2018) e a atuação em cargos de chefia (DiRenzo et al., 2011; Oliveira et al., 2013; Aguiar & Bastos, 2017).

Portanto, percebe-se que diversos aspectos podem estar relacionados ao WFB, logo buscou-se compreender o tema no contexto da profissão docente, tanto na perspectiva de conflitos quanto da interface positiva entre família e trabalho.

3. METODOLOGIA

Este estudo tem como foco o WFB no contexto dos docentes dos cursos de graduação em Ciências Contábeis das Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e privadas do Brasil, no período de isolamento social em função da COVID-19.

O instrumento utilizado para coleta de dados foi composto por três partes, sendo que a primeira e a segunda partes, trouxeram a mensuração do WFB feita respectivamente a partir das escalas de Conflito Trabalho-Família e de Interface Positiva Trabalho-Família, ambas validadas no contexto brasileiro por Aguiar (2016).

A Escala de Conflito Trabalho-Família é bidirecional, comportando duas direções de interferências: (i) Conflito Trabalho-Família (CTF), composta por 8 variáveis; e (ii) Conflito Família-Trabalho (CFT), também contemplando 8 variáveis. A Escala de Interface Positiva Trabalho-Família também é bidirecional e abarca: (i) Interface Positiva Trabalho-Família (IPTF) com 9 variáveis; e (ii) Interface Positiva Família-Trabalho (IPFT) com 10 variáveis (Aguiar, 2016). Nesse sentido é contemplada a previsão já descrita em diversas pesquisas, de que o WFB não é definido por um único estado (Palmer et al., 2012; Lapierre et al., 2018; Vieira et al., 2018; Lin & Burgard, 2018).

Ressalta-se que foi obtida autorização da autora Aguiar para o uso das escalas, sendo realizadas apenas pequenas alterações no texto de forma a condizer com a realidade de *home office* vivenciada na pandemia. Além disso, foi alterada a medida da escala, onde Aguiar (2016) utilizou Likert de 6 pontos e na presente pesquisa foi utilizada a escala de 10 pontos pois, conforme Costa (2018), este tipo de escala traz maiores possibilidades em termos de análises estatísticas. Assim, os respondentes atribuíram para cada afirmação uma nota considerando uma escala numérica contínua com intensidade que varia de 0 a 10 pontos, sendo 0 (discordo totalmente) e 10 (concordo totalmente). Adicionalmente, efetuou-se o pré-teste do questionário de pesquisa com seis docentes, pesquisadores experientes do ensino superior em Ciências Contábeis, alterando-se aspectos que levassem a dúvidas de interpretação durante sua aplicação.

A terceira parte do instrumento de pesquisa foi composta por questões relacionadas a variáveis pessoais, familiares e ocupacionais, com vistas a compreender o perfil dos docentes e posteriormente investigar a associação entre essas variáveis consideradas preditoras e o WFB verificado.

O questionário foi divulgado na plataforma online *Office Forms*, permanecendo disponível para acesso dos respondentes durante o período de 26 de fevereiro a 07 de março de 2021. O convite de participação da pesquisa com o *link* de acesso, foi divulgado de quatro formas, sendo: i) por e-mail aos coordenadores dos cursos de graduação das instituições públicas e privadas do Brasil, para que esses divulgassem a pesquisa aos seus docentes de graduação em contábeis; ii) por e-mail individual aos professores que tinham seus contatos disponibilizados nos sites das IES; iii) por contato via mensagem eletrônica com os docentes dos cursos de graduação de contábeis disponibilizando o *link* de acesso; e iv) por *link* disponibilizado em mídias sociais.

Foram obtidos 213 formulários respondidos, sendo que cada participante demorou em média 13 minutos para completar o preenchimento. Desse total, 14 formulários foram excluídos da amostra por apresentarem dados incompatíveis com a formação solicitada para docente de graduação, como por exemplo tempo de docência e horas trabalhadas como docente igual a zero e idade igual a 18 e 19 anos com nível de formação de ensino médio. Logo, a amostra validada para análise foi composta por 199 respondentes, a qual representa 93,43 % das participações coletadas.

Quanto à análise dos dados, esta foi conduzida com o auxílio do software *Statistical Package for Social Science* (SPSS), versão 21. A análise contemplou inicialmente a estatística

descritiva das variáveis (média, desvio padrão e distribuições de frequência) e o *Alpha de Cronbach* para verificar a confiabilidade e consistência da escala utilizada.

Além disso, efetuou-se o teste de *Kolmogorov-Smirnov* e como não foi identificada normalidade ao nível de 5% de significância, optou-se por utilizar a correlação de *Spearman* para investigar as relações existentes entre as interfaces (Fávero et al., 2009; Field, 2009). Finalmente, para analisar as associações entre os fatores e as variáveis preditoras do estudo utilizou-se os testes não-paramétricos de *Mann-Whitney* (quando haviam apenas 2 grupos) e *Kruskal-Wallis* (quando existiam mais de 2 grupos independentes) (Field, 2009). Nos casos em que foram encontradas diferenças entre os grupos, utilizou-se a extensão do teste de *Kruskal-Wallis*, oferecida pelo SPSS, para analisar de forma pareada os grupos que originaram as diferenças.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil dos respondentes

Visando delinear o perfil dos respondentes, as informações coletadas na parte três do questionário sobre as características pessoais e familiares dos docentes, são elencadas no Quadro 1.

Quadro 1. Características pessoais e familiares

Gênero	**F**	**%**	**Idade**	**F**	**%**	**Estado Civil**	**F**	**%**
Masculino	110	55,3	Até 30 anos	18	9,0	Casado(a)/união estável	150	75,4
Feminino	88	44,2	31 a 40 anos	54	27,1	Separado(a)/divorciado	19	9,5
Outros	1	0,5	41 a 50 anos	66	33,2	Solteiro(a)	28	14,1
			51 a 60 anos	44	22,1	Viúvo(a)	2	1,0
Formação	**F**	**%**	Mais de 60 anos	17	8,5			
Graduação	2	1,0				**Filhos**	**F**	**%**
Especialista/MBA	10	5,0	**Quantidade de filhos**	**F**	**%**	Sim	138	69,3
Cursa Mestrado	4	2,0	Sem filhos	61	30,7	Não	61	30,7
Mestre	67	33,8	1 filho(a)	56	28,1			
Cursa Doutorado	26	13,1	2 filhos(as)	56	28,1	**Filhos < 12 anos**	**F**	**%**
Doutor(a)	73	36,7	3 filhos(as)	22	11,1	Sim	130	65,3
Pós-Doutor(a)	16	8,0	Mais que 3 filhos(as)	4	2,0	Não	69	34,7
Outros	1	0,5						
Responsabilidade financeira	**F**	**%**	**Responsabilidade atribuições domésticas**	**F**	**%**	**Investimentos financeiros**	**F**	**%**
Não tem responsabilidade	2	1,0	Não tem responsabilidade	2	1,0	Não houve necessidade	40	20,1
Contribui com pequena parte	11	5,5	Contribui com pequena parte	45	22,6	Atividades familiares	25	12,6
Divide responsabilidades igualmente	70	35,2	Divide responsabilidades igualmente	78	39,2	Atividades profissionais	56	28,1
Principal responsável, com ajuda	63	31,7	Principal responsável, com ajuda	48	24,1	Atividades profissionais e familiares	78	39,2
Único responsável	53	26,6	Único responsável	26	13,1			

Nota. F = frequência; % = percentual.
Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Entre os 199 docentes da amostra válida, a maioria se declarou casado(a) ou em união estável (75,4%), com filhos (69,3%), havendo discreta participação superior do gênero masculino (55,3). Observou-se que a divisão igualitária das responsabilidades pela manutenção financeira da família e pelas atribuições domésticas foi a classe que registrou maior percentual de docentes, seguida pela classe que os classifica como principal responsável, mas com ajuda.

No Quadro 2 apresenta-se a distribuição dos docentes quanto a atuação profissional.

Quadro 2. Atuação profissional

Estado	**F**	**%**	**Vínculo empregatício**	**F**	**%**	**Tempo de docência**	**F**	**%**
Paraná	66	33,2	Concursado IES pública	99	50	Até 10 anos	79	40
Santa Catarina	39	19,6	Contratado IES privada	81	41	11 a 20 anos	78	39
Rio Grande do Sul	32	16,1	Substituto IES pública	8	4	21 a 30 anos	29	15
São Paulo	13	6,5	Mais de um vínculo	7	3,5	Mais de 30 anos	13	6,5
Outros	49	24,6	Outra forma de vínculo	4	2			
Atividades profissionais além do ensino na graduação	**F**	**%**	**Atuação remota**	**F**	**%**	**Experiência ensino remoto**	**F**	%
Atividade pós-graduação	98	18,7	Sim	199	100	Sim	76	38
Pesquisa	135	25,8	Não	0	0	Não	123	62
Extensão	94	18						
Outras atividades na(s) IES de vínculo	112	21,4	**Horas semanais previstas em contrato**	F	%	**Média horas semanais trabalho**	**F**	**%**
Serviço profissional externo à(s) IES	78	14,9	Até 20 horas	60	30	Até 20 horas	53	27
Não desenvolve outras atividades	6	1,2	21 a 40 horas	132	66	21 a 40 horas	93	47
			Mais de 40 horas	7	3,5	Mais de 40 horas	51	26
						Não informou	2	1

Nota. F = frequência; % = percentual.
Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Nota-se que, referente ao vínculo empregatício, a amostra engloba percentuais bem próximos de respondentes que atuam em IES públicas e em IES privadas, fato que possibilita analisar o WFB associado às distintas realidades e especificidades de contrato de trabalho.

Cabe destacar que a totalidade dos respondentes atuou de forma remota durante a pandemia, sendo que a maioria (61,8%) não tinha qualquer experiência com ensino remoto ou a distância. Essa constatação pode estar relacionada com os achados sobre a carga horária semanal de trabalho efetiva estar mais alta do que a carga horária prevista em contrato, visto que foi necessário que os docentes rapidamente adaptassem seus conteúdos para um modelo de trabalho com o qual a maioria não tinha familiaridade ou conhecimentos necessários para sua operação, necessitando dedicar seu tempo para treinamentos pertinentes. Logo, essas decisões sobre alocação de tempo para atuação profissional estão diretamente relacionadas às necessidades de tempo com a família, podendo impactar na percepção de WFB (French et al., 2020).

Ainda sobre o excesso de carga horária laboral dos docentes, Paula (2015) acrescenta que trabalhos burocráticos e exigências de produtividade na pesquisa podem comprometer o equilíbrio entre vida privada e trabalho. Nesse sentido, os docentes foram questionados sobre a realização de outras atividades profissionais na graduação, como atividades na pós-graduação, atuação na pesquisa, realização de extensão, e ainda sobre atuação em outros serviços profissionais.

Nesses resultados, se forem somadas as atividades desenvolvidas por cada docente, apenas 3% (6) deles não realizam outras atividades além do ensino na graduação, 22,6% (45) realizam pelo menos mais um grupo de atividades, 23,6% (47) realizam mais dois grupos de atividades além do ensino, 23,1% (46) mais três grupos, 17,6% (35) mais quatro grupos e 10,1% (20) desenvolvem os cinco grupos de atividades apresentados no questionário.

Portanto, percebe-se que as atribuições dos docentes, normalmente vão além do ensino e englobam atividades de pesquisa e serviços administrativos e de gestão nas IES, o que ressalta

a importância de se analisar o WFB e possíveis invasões entre os domínios profissional e familiar (Cinamon & Rich, 2005; Trentin & Vogel, 2019; Bianchim et al., 2019).

4.2 Caracterização do *work-family balance* dos docentes

Com intuito de caracterizar o WFB dos docentes no período de pandemia da COVID-19, apresenta-se na Tabela 1 a estatística descritiva dos quatro fatores, bem como a análise de consistência e confiabilidade interna por meio do Alpha de Cronbach. Ressalta-se que os dados dos fatores se referem as notas médias atribuídas às variáveis que representam o conflito e a interface positiva entre trabalho-família e família-trabalho, que correspondem as partes 1 e 2 do questionário.

Tabela 1. Estatística descritiva e *Alpha de Cronbach*

Fatores	Média	Desvio Padrão	*Alpha de Cronbach*
Conflito trabalho-família (Fator1_CTF)	5,968	2,668	0,940
Conflito família- trabalho (Fator2_CFT)	3,576	2,347	0,916
Interface positiva trabalho-família (Fator3_IPTF)	5,711	2,270	0,938
Interface positiva família-trabalho (Fator4_IPFT)	7,335	1,937	0,951

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Os resultados da Tabela 1 evidenciam que os respondentes apresentaram maior concordância com as interferências conflituosas do trabalho no contexto da família (Fator 1_CTF) do que na direção da família para o trabalho (Fator2_CFT), especialmente nos aspectos que tratam da pressão gerada pelo trabalho e o tempo de dedicação exigido para sua realização. Questões de tempo, como os prazos a serem cumpridos pelos docentes, lhes tira tempo das atividades familiares, além de que a tensão gerada pelo comportamento dos alunos pode suscitar problemas para lidar com assuntos familiares (Palmer et al., 2012). Esse tipo de resultado pode estar relacionado ao alto comprometimento dos docentes com sua atividade profissional (Pu et al., 2017), bem como ao fato das exigências de trabalho serem mais formalizadas do que demandas familiares, sendo mais difícil negligenciá-las (Bianchim et al., 2019).

Por outro lado, os resultados evidenciam o destaque da interface positiva da família no trabalho, em que o Fator4_IPFT apresentou maior média e menor desvio-padrão entre todos os fatores, sendo que a variável de maior relevância salienta a característica de que, 'estar feliz em família melhora o meu estado de espírito no trabalho'. Esse resultado confirma os achados de Aguiar (2016) que aponta para maiores pontuações nas variáveis da interface positiva família-trabalho e menores pontuações nas variáveis de conflito família-trabalho. Logo, é possível inferir que, frente a nova realidade de trabalho dos docentes em decorrência do isolamento social de pandemia, os membros da família ajudaram a fornecer recursos físicos e emocionais que contribuíram para o enriquecimento do papel profissional.

Além disso, é possível perceber que quando se trata das relações da família no trabalho, a concordância dos respondentes com a interface positiva (Fator4_IPFT) é praticamente o dobro do que a concordância com a existência de conflitos nessa direção (Fator2_CFT). Já quando se analisa a direção do trabalho para a família, a concordância dos docentes respondentes quanto à percepção de conflitos (Fator1_CTF) é maior do que a percepção de interface positiva (Fator3_IPTF). Estes achados reiteram que a profissão docente se viu diante de mudanças abruptas no seu trabalho que geraram situações conflituosas junto às famílias, e nessas circunstâncias, as famílias tiveram um papel bem positivo frente ao WFB docente, visto que forneceram mais recursos para equilíbrio dos papéis, do que para o aumento dos conflitos.

Quanto ao *Alpha de Cronbach*, todos os fatores apresentaram índice superior a 0,7, validando a confiabilidade do instrumento (Field, 2009). Assim, para dar sequência à análise e identificar as técnicas estatísticas adequadas à distribuição dos dados, utilizou-se o teste de

normalidade de *Kolmogorov-Smirnov*, sendo obtido os seguintes resultados: para o Fator1_CTF (D(199) = 0,103; p-value <0,000); para o Fator2_CFT (D(199) = 0,098; p-value <0,000); para o Fator3_IPTF (D(199) = 0,064; p-value <0,043); e para o Fator4_IPFT (D(199) = 0,085; p-value <0,001). Nota-se que a hipótese nula de igualdade deve ser rejeitada para todos os fatores, indicando que os dados da amostra diferem de modo significativo de uma distribuição normal.

Diante da violação desse pressuposto básico para utilização de testes paramétricos, optou-se pela correlação de *Spearman* para verificar as relações existentes entre os fatores (Field, 2009), sendo os resultados apresentados na Tabela 2.

Tabela 2. Análise de correlação entre fatores

	Fator1_CTF	**Fator2_CFT**	**Fator3_IPTF**	**Fator4_IPFT**
Fator1_CTF	1,000			
Fator2_CFT	0,481* (0,000)	1,000 (0,000)		
Fator3_IPTF	-0,409* (0,000)	-0,385* (0,000)	1,000	
Fator4_IPFT	-0,294* (0,000)	-0,393* (0,000)	0,620* (0,000)	1,000

Nota. P-value entre parênteses. * correlação significativa ao nível de 0,001.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Todos os pares analisados mostraram correlações significativas, porém baixas, segundo os parâmetros sugeridos por Field (2009). Isso reforça os achados de Aguiar e Bastos (2017) sobre o fato do conflito e da interface positiva entre o trabalho e a família serem fenômenos que guardam alguma relação entre si, mas que são distintos, não existindo indicativo de sobreposição entre eles.

4.3 Associação entre *work-family balance* e variáveis pessoais, familiares e ocupacionais dos docentes

Face a violação do pressuposto de normalidade, optou-se pela utilização dos testes não-paramétricos de *Kruskal-Wallis* e *Mann-Whitney* para identificação de diferenças entre o WFB e as variáveis pessoais, familiares e ocupacionais dos docentes. Na Tabela 3 apresenta-se os primeiros resultados.

Tabela 3. Testes de *Kruskal-Wallis* com variáveis pessoais

Variáveis pessoais	**Fator1_CTF**		**Fator2_CFT**		**Fator3_IPTF**		**Fator4_IPFT**	
	Estat.	**Sig.**	**Estat.**	**Sig.**	**Estat.**	**Sig.**	**Estat.**	**Sig.**
Gênero	4,635	0,099	6,495	**0,039***	4,453	0,108	0,839	0,658
Idade	15,138	**0,004***	15,540	**0,004***	14,015	**0,007***	11,322	**0,023***
Grau de formação	10,112	0,182	6,762	0,454	7,354	0,393	9,370	0,227

Nota. Estat. = estatística calculada para o teste de *Kruskal-Wallis*; Sig. = significância do teste.
* *p-value* < 0,05

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Os resultados do teste K-W apontam diferença significativa na variável 'gênero', com significância ajustada <0,039. A partir disso, a comparação por pares no complemento do teste K-W evidenciou que as mulheres apresentaram *Mean Rank* (MR) de 111,23 e os homens MR de 91,46. Logo, percebe-se que as respondentes apresentam maior conflito na direção família-trabalho do que os homens. Esse resultado vai na contramão de Aguiar e Bastos (2017), no qual os homens respondentes perceberam maior interferência da família no trabalho do que as

mulheres, e contradiz também pesquisas que não apontaram diferenças significativas de WFB entre gêneros (Panatik et al., 2011; Oliveira et al., 2013; Karkoulian et al., 2016).

Acredita-se que este achado tenha relação com a forma de realização do trabalho durante a pandemia, visto que, desempenhá-lo no contexto doméstico pode ser ainda mais desafiador para as mulheres, por ainda persistir o estigma de que o papel familiar lhe é mais caro do que o papel enquanto profissional (Aguiar & Bastos, 2017). Os resultados chamam a atenção ao mostrar que, enquanto apenas 13,1% dos docentes classificaram-se como 'únicos responsáveis pelas atribuições domésticas', as mulheres docentes consideram enfrentar maiores conflitos na direção da família para o trabalho.

Quanto à 'idade', tanto no fator1_CTF quanto no fator2_CFT, verificou-se diferença significativa entre o grupo de '31 a 40 anos' (MR = 114,22 e MR = 119,22) e o grupo de '51 a 60 anos' (MR = 79,80 e MR = 83,01) com significância ajustada <0,032 e <0,020, respectivamente. Nesse aspecto, percebe-se que, condizente com Cinamon e Rich (2005) e Aguiar e Bastos (2017), à medida que os docentes passam pelas diferentes etapas da vida, alteram-se as percepções de importância relativa dos papéis e o próprio amadurecimento pessoal acaba por contribuir para a redução dos conflitos entre as diferentes esferas da vida. Quanto ao Fator3_IPTF e Fator4_IPFT, após a comparação entre os pares, a variável 'idade' não mostrou diferenças significativas entres os grupos.

Ainda nas variáveis pessoais, no 'grau de formação' não foram identificadas diferenças significativas nos fatores de conflito ou de interface positiva do WFB.

Na sequência, os fatores do WFB dos docentes foram analisados quanto às diferenças com as variáveis familiares dos respondentes, sendo os resultados apresentados na Tabela 4.

Tabela 4. Testes de *Kruskal-Wallis* e *Mann-Whitney* com variáveis familiares

Variáveis familiares	Fator1_CTF		Fator2_CFT		Fator3_IPTF		Fator4_IPFT	
	Estat.	Sig.	Estat.	Sig.	Estat.	Sig.	Estat.	Sig.
Estado civil	0,898	0,826	0,974	0,808	12,224	**0,007 ***	3,313	0,346
Possui filhos[a]	4.040,5	0,653	4.110,0	0,791	3.932,5	0,460	4.282,5	0,844
Número de filhos	10,042	0,123	5,800	0,446	3,427	0,754	6,483	0,371
Filhos menores de 12 anos[a]	5.306,0	**0,034 ***	5.881,5	**0,000 ***	3.731,0	0,051	4.108,5	0,330
Responsabilidade financeira	6,369	0,173	8,485	0,075	4,103	0,392	2,424	0,658
Responsabilidade domestica	9,668	**0,046 ***	28,964	**0,000 ***	5,725	0,221	10,050	**0,040 ***
Investimentos na pandemia	7,609	0,055	7,962	**0,047 ***	2,508	0,474	3,708	0,295

Nota. Estat. = estatística calculada para o teste de *Kruskal-Wallis*; Sig. = significância do teste.
[a] variável com apenas dois grupos, portanto Estat. representa a estatística calculada para o teste de *Mann-Whitney*.
* *p-value* < 0,05

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

O 'estado civil' apresentou diferenças significativas apenas no Fator3_IPTF, sendo que a comparação por pares no complemento do teste K-W evidenciou que o grupo 'solteiro' (MR = 134,66) possui maior percepção de interferências positivas do trabalho na família, tanto comparado ao grupo 'divorciado' (MR = 86,32) com significância ajustada <0,028, como ao grupo 'casado' (MR = 95,35) com significância ajustada <0,005.

Este resultado contraria Lapierre et al. (2018), posto que os docentes solteiros apresentam maior concordância do que os casados ou divorciados, sobre os recursos gerados pelo trabalho permitirem melhor desempenho no papel familiar. Nesse aspecto, compreende-se que o

resultado pode estar associado ao contexto da pandemia, visto que solteiros possivelmente tiveram menor quantidade de mudanças para conciliar com as alterações do âmbito profissional, por não precisarem atender demandas do(a) cônjuge e/ou de filhos. Logo, infere-se que quanto mais aspectos precisaram ser equilibrados, menor a percepção do *spillover* positivo gerado pelo trabalho.

Destaca-se a não identificação de diferenças no WFB associadas ao fato de possuir filhos ou ao número de filhos. Por outro lado, a variável 'filhos menores de 12 anos' apontou diferenças significativas entre o grau de concordância dos respondentes para os dois fatores relacionados ao conflito. Tanto no Fator1_CTF quanto no Fator2_CFT, evidencia-se que docentes que possuem filhos menores de 12 anos, apresentaram maior percepção de conflito (MR = 111,90 e MR = 120,24) do que aqueles que não possuem filhos nessa faixa etária (MR = 93,68 e MR = 89,26), respectivamente.

Nessa linha, Lin e Burgard (2018) falam sobre a importância de se considerar a idade dos filhos ao analisar o WFB, pois a responsabilidade parental e os conflitos mudam conforme a faixa etária. Especialmente no período de pandemia, encontrar diferença na percepção de conflitos tanto na direção trabalho-família, quanto família-trabalho, fortalece a ideia de que pais com filhos em idade escolar tiveram que assumir novos papéis na família e percebem conflitos em ambas as direções (Schieman et al., 2021).

No que concerne às responsabilidades assumidas pelos docentes frente à família, a questão financeira não se mostrou associada a diferentes níveis de WFB, mas as 'responsabilidades pelas tarefas domésticas' sim. Quanto ao Fator1_CTF, Fator2_CFT e Fator4_IPFT, com significância ajustada <0,029, <0,000 e <0,021, respectivamente, verificou-se que docentes considerados como o principais responsáveis por tarefas domésticas, ainda que recebam ajuda (MR = 121,06, MR = 132,09 e MR = 80,46), exibem maior percepção de conflito e menor interface positiva do que aqueles que dividem essa responsabilidade igualmente com outras pessoas (MR = 89,58, MR = 81,32 e MR = 112,99). Logo, fica evidente que a falta de suporte familiar em questões domésticas está relacionada ao aumento da percepção de conflito em ambas as direções, além de que, pode dificultar a interface positiva entre os papéis.

Quanto aos investimentos financeiros realizados durante a pandemia, apenas o Fator2_CFT apresentou valores estatisticamente diferentes. Com significância ajustada <0,033 os docentes que necessitaram realizar investimentos em adequação ao desempenho das atividades profissionais perceberam maior conflito (MR = 111,65) na direção da família para o trabalho do que os respondentes que não tiveram necessidade de realizar qualquer tipo de investimento (MR = 78,56). Esse resultado pode estar relacionado ao fato de que a maioria dos docentes respondentes divide as responsabilidades financeiras pela família ou é o principal responsável por isso. Assim, o acréscimo de gastos somado a prováveis incertezas financeiras pode ter aumentado a pressão da família em relação ao trabalho.

Finalmente, os fatores do WFB dos docentes foram analisados quanto às diferenças em relação às variáveis ocupacionais dos respondentes, conforme Tabela 5.

Tabela 5. Testes de *Kruskal-Wallis* e *Mann-Whitney* com variáveis ocupacionais

Variáveis ocupacionais	Fator1_CTF		Fator2_CFT		Fator3_IPTF		Fator4_IPFT	
	Estat.	Sig.	Estat.	Sig.	Estat.	Sig.	Estat.	Sig.
Estado de atuação	22,758	0,301	20,232	0,444	16,575	0,680	15,942	0,720
Vínculo empregatício	3,837	0,428	4,093	0,394	10,185	**0,037***	9,087	0,059
Tempo de docência	11,089	**0,011***	10,448	**0,015***	1,969	0,579	5,788	0,122
Experiência em EAD[a]	4.718,0	0,911	4.543,5	0,741	5.375,0	0,076	5.175,0	0,204
Horas semanais contrato de trabalho	0,071	0,965	2,795	0,247	0,914	0,633	0,550	0,760

DOI http://dx.doi.org/10.14571/brajets.v17.n4.1488-1502
ISSN 2316-9907

Horas semanais de trabalho	6,424	0,093	2,430	0,488	0,458	0,928	3,843	0,279
Ter outras atividades além do ensino na graduação[a]	709,5	0,347	553,0	0,852	701,0	0,380	787,5	0,133
Atuar na pós graduação[a]	5.260,0	0,444	4.912,5	0,928	4.549,0	0,325	4.327,5	0,126
Atuar na pesquisa[a]	4.381,5	0,871	4.781,0	0,224	4.547,5	0,549	4.099,0	0,560
Atuar na extensão[a]	5.161,0	0,577	4.701,0	0,564	4.792,0	0,724	4.629,0	0,450
Atuar em outras atividades na IES[a]	5.163,5	0,469	5.024,5	0,705	4.705,0	0,679	5.023,5	0,707
Atuar profissionalmente externo à IES[a]	5.046,0	0,410	4.418,5	0,449	4.733,5	0,971	4.486,0	0,557
Quantidade de atividades profissionais além do ensino na graduação	8,773	0,118	2,281	0,809	4,206	0,520	7,443	0,190

Nota. Estat. = estatística calculada para o teste de *Kruskal-Wallis*; Sig. = significância do teste.
[a] variável com apenas dois grupos, portanto Estat. representa a estatística calculada para o teste de *Mann-Whitney*.
* *p-value* < 0,05

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024)

Pode-se perceber na Tabela 5 que de todas as variáveis ocupacionais analisadas, apenas o 'vínculo empregatício' e o 'tempo de docência' se mostraram como antecedentes associados ao WFB.

Dessas variáveis, mesmo o vínculo empregatício apresentando resultado do teste K-W que apontava para a rejeição da hipótese nula de igualdade na distribuição da média do Fator3_IPTF entre os grupos, após a comparação entre os pares não foram identificadas diferenças significativas. Neste item cabe ressaltar que, apesar das diferenças contratuais existentes entre o trabalho docente em IES públicas ou privadas, não foram identificadas diferenças significativas de WFB entre os docentes.

Restou a diferença apontada nos conflitos associada ao tempo de docência, na qual pode-se concluir que apenas no Fator1_CTF, com uma significância ajustada <0,046, os respondentes com até de 10 anos de experiência na docência percebem maior conflito do trabalho para a família (MR = 108,63) do que aqueles com mais de 30 anos de experiência (MR = 62,65). Esse achado corrobora com Cinamon e Rich (2005) que evidenciam diminuição do conflito à medida que a experiência docente aumenta, entendendo que isso pode estar relacionado ao aumento da idade e independência dos filhos, à menores exigências do papel familiar ou mudanças quanto à importância relativa atribuída aos papéis, além de que, pode haver desistência de professores novos que apresentaram conflitos em excesso.

5. CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve o objetivo de caracterizar o WFB dos docentes do ensino superior em contabilidade no período de pandemia da Covid-19. Diante das análises apresentadas, é possível concluir que mesmo nesse período, os docentes relataram que as variáveis com maior relevância se referem à interface positiva na direção da família para o trabalho (Fator4_IPFT), considerando que a família proporciona atributos positivos em sua atuação em papéis profissionais. Observou-se em menor relevância os conflitos na direção trabalho-família (Fator1_CTF), a interface positiva trabalho-família (Fator3_IPTF) e com pouca relevância o fator de conflito na direção da família para o trabalho (Fator2_CFT).

Quanto aos potenciais preditores do WFB nesse período, cabe ressaltar que foram identificadas diferenças quanto ao gênero, idade e estado civil dos docentes, além da existência de filhos menores de 12 anos, responsabilidades domésticas, investimentos realizados e tempo

de experiência na docência. Logo, o WFB mostrou-se associado principalmente a aspectos pessoais e familiares, e não às variáveis ocupacionais.

Esses resultados evidenciam que o alto comprometimento dos docentes com sua atividade profissional leva-os a reduzir sua disponibilidade e envolvimento com os membros da família em momentos de dificuldades com a duplicidade de papéis (Panatik et al., 2011; Pu et al., 2017). Dessa forma, no contexto pandêmico, o trabalho invadiu os lares dos docentes de forma que pode acabar gerando situações de conflito na vida familiar, seja por questões de tempo, pressão ou comportamento.

Como a COVID-19 se revelou um grande desafio na área da educação e há uma tendência de que várias das mudanças impostas pelo isolamento social, sejam definitivamente incorporadas ao ensino, as IES precisam estar atentas a realidade dos docentes, de forma a fornecer o apoio material e emocional necessário para conciliar os compromissos profissionais e pessoais (Fatima & Sahibzada, 2012; Ortiz et al., 2015; Pu et al., 2017; Trentin & Vogel, 2019). Portanto, os resultados apresentados suscitam reflexões úteis e necessárias quando se busca alta qualidade no ensino, estimulando os bons profissionais docentes.

Como limitação deste estudo, destaca-se que 100% dos respondentes atuaram no formato remoto durante a pandemia, logo, por conter apenas um grupo, não foi possível analisar de que forma esse aspecto está associado ao WFB. Adicionalmente, foram analisados somente os antecedentes do WFB, não sendo contempladas as consequências do nível de conflito ou de interface positiva apresentados. Logo, sugere-se que futuras pesquisas ampliem essa compreensão, incluindo na análise possíveis dimensões relacionadas aos impactos do WFB na vida do docente, como desempenho profissional, satisfação, entre outras.

REFERÊNCIAS

Agha, K., Azmi, FT., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity Education and Research*, 7(3), 164-171.

Aguiar, C. V. N. (2016). Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade indivíduo-família-organização. Tese (doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 15-21.

Bianchim, B. D. V., Posser, T. G., Costa, V. M. F., & Almeida, D. (2019). Trabalho e família: O docente frente ao conflito e da interface positiva. ISSBN: 978-85-68618-07-3

Carneiro, L. A., Rodrigues, W., França, G., & Prata, D. N. (2020). Uso de tecnologias no ensino superior público brasileiro em tempos de pandemia COVID-19. *Research, Society and Development, 9*(8).

Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Conflito trabalho-família entre professoras. *Ensino e formação de professores*, 21(4), 365-378.

Costa, L. B. (2018). Work-life balance e o trabalho docente: um estudo nos programas de pós-graduação stricto sensu em ciências contábeis no Brasil. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis.

Craig, L., & Churchill, B. (2020). Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 1-14.

DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). Nível de trabalho, demandas e recursos como antecedentes do conflito trabalho-família. *Revista de Comportamento Vocacional*, 78(2), 305-314.

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's Work, Housework and Childcare, Before and During COVID-19, No 2020-043, Working Papers, Human Capital and Economic Opportunity Working Group.

Fatima, N., & Sahibzada, S. A. (2012). An empirical analysis of factors affecting work life balance among university teachers: the case of Pakistan. *Journal of International Academic Research, 12*(1), 16-29.

Fávero, L. P., Belfiore, P., Silva, F. D., & Chan, B. L. (2009). Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier.

Field, A. (2009). Descobrindo a Estatística usando o SPSS. Porto Alegre: Artmed.

Fisher, G. G., Bulger, C. A. & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441-456.

French, K. A., Allen, T. D., Miller, M. H., Kim, E. S., & Centeno, G. (2020). Faculty time allocation in relation to work-family balance, job satisfaction, commitment, and turnover intentions. *Journal of vocational behavior*, *120*, 103443.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Fontes de conflito entre trabalho e funções familiares. *Academy of Management, 10*(1).

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, *31*(1), 72-92.

Händel, M., Stephan, M., Gläser-Zikuda, M., Kopp, B., Bedenlier, S., & Ziegler, A. (2020). Digital readiness and its effects on higher education student socio-emotional experiences in the context of COVID-19 pandemic.

Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology*, *11*(3), 249.

Hayes, S., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N., & Ray, H. E. (2020). "I'm not Working from Home, I'm Living at Work": Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19. Disponível em: <https://psyarxiv.com/vnkwa/download?format=pdf> Acesso em 18.09.2020

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2019). Sinopse estatística da educação superior 2018. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior> Acesso em: 18.09.2020.

Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research, 69*(11), 4918-4923.

Krishnamurthy, S. (2020). The Future of Business Education: A Commentary in the Shadow of the Covid-19 Pandemic. *Journal of Business Research*.

Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, *39*(4), 385-401.

Lin, K. Y., & Burgard, S. A. (2018). Working, parenting and work-home spillover: Gender differences in the work-home interface across the life course. *Advances in Life Course Research*, *35*, 24-36.

Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(2), 586-602. https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272

Mishra, L., Gupta, T., & Shree, A. (2020). Online Teaching-Learning in Higher Education during Lockdown Period of COVID-19 Pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 100012.

Oliveira, L. B. D., Cavazotte, F. D. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. Revista de administração contemporânea, 17(4), 418-437.

Ortiz, V. G., Toro, L. E. P., & Rodríguez, A. M. H. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: Papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicologia*, *24* (1), 185-201.

Palmer, M., Rose, D., Sanders, M., & Randle, F. (2012). Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children. *Teaching and Teacher Education, 28*(7), 1049-1058.

Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A., & Shah, I. M. (2011). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia-social and behavioral sciences*, *29*, 1500-1507.

Paula, A. V. (2015) Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior: um estudo em duas universidades brasileiras. (Tese de Doutorado em Administração). Universidade Federal de Lavras, Lavras, MG, Brasil.

Pu, J., Hou, H., Ma, R., & Sang, J. (2017). The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of health psychology*, *22*(14), 1799-1807.

Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius*, 7, 2378023120982856.

Schwarz, M., Scherrer, A., Hohmann, C., Heiberg, J., Brugger, A., & Nuñez-Jimenez, A. (2020). COVID-19 and the academy: It is time for going digital. *Energy Research & Social Science*, 68, 101684.

Silva, A. F. D., Estrela, F., Lima, N. S., & Abreu, C. T. D. A. (2020). Saúde mental de docentes universitários em tempos de pandemia. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 30, e300216.

Silveira, S. S., & Bendassolli, P. F. (2018). Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *18*(3), 422-429.

Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies, 7*(1), 129-146.

Steenbergen, E. F., Ellemers, N. & Mooijaart, A. (2007). 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, 12*(3), 279-300.

Trentin, L., & Vogel, J. (2019). A influência das mídias sociais no work-life balance: um estudo no Instituto Federal de Santa Catarina-IFSC. *Revista Alcance*, *26*(2).

Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 152-165.