



***Work-Life Balance* e o Trabalho Docente nos Cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia**

Resumo

A profissão docente é uma das mais estressantes da atualidade, considerando as constantes exigências no processo de avaliação e formação continuada, bem como a questão do equilíbrio necessário entre vida profissional e pessoal. Diante disso, o presente estudo teve por objeto verificar a relação entre a gestão de tempo e *Work Live Balance* dos professores atuantes nos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa. Para a coleta de dados utilizou-se de um questionário disponibilizado pelo *Google Docs* para os professores que atuam no *campus* de Uberlândia (MG) e de Ituiutaba (MG), sendo obtidas 39 respostas válidas, sendo a análise descritiva dos dados com a adoção de tabelas. Os resultados revelaram que apesar de dedicarem várias horas do seu dia e ainda levar trabalho para casa, os docentes se mostraram satisfeitos com a atividade que exercem. Considerando a relação de trabalho, família e vida pessoal a pesquisa mostrou que os docentes universitários conseguem manter certo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Pelas respostas apresentadas foi possível identificar que os docentes conseguem fazer uma boa gestão de seu tempo concordando inclusive que podem trabalhar a gestão de modo a conseguirem momentos destinados ao lazer e atividades físicas.

Palavras-chave: *Work Live Balance*; Docentes; Equilíbrio; Vida pessoal; Vida profissional.

Linha Temática: Pesquisa e Ensino da Contabilidade



1 Introdução

A vida é um processo com várias situações de adaptação e inúmeras formas de agir, onde a dedicação ao trabalho ocupa boa parte do tempo das pessoas, exigindo constantes atualizações e aprimoramentos das mesmas, além de investimento de capital físico e humano. Decorrente a isso, o trabalho torna-se um elemento de suma importância em qualquer momento da vida, uma vez que ocupa um espaço fundamental na representação social e pessoal (Campos, Siqueira, & Silva, 2017).

As teorias tradicionais de comportamento organizacional, segundo Lambert (2000), reforçaram a ideia de que benefícios do controle entre o trabalho e família e benefícios em geral não devem afetar o desempenho dos trabalhadores. Porém, tem-se observado a crescente discussão acerca da influência da vida pessoal na motivação, satisfação e na produtividade dos trabalhadores nos diversos níveis hierárquicos.

Considera-se ainda que o desenvolvimento pessoal seja um fator ligado às emoções positivas resultantes em um melhor desempenho profissional, no qual esse efeito positivo no trabalho tende a se transferir também para o domínio familiar e vice e versa (McNall, Nicklin, & Masuda, 2010).

Nessa linha, o estudo apresentado por Clark (2001) já considerava que nas últimas décadas as grandes organizações começaram a implementar programas de assistência familiar, acreditando que tal modificação poderia minimizar o impacto entre trabalho e família, considerando ainda permanência do funcionário, sem efeitos negativos sobre sua carreira.

Dentre os aspectos que permitem minimizar impactos entre trabalho e vida pessoal, bem como aumentar a disposição e produtividade dos funcionários estão treinamento e o desenvolvimento voltados para o aumento do capital intelectual, terapias alternativas que controlam o estresse, orientações nutricionais, dentre outros (Alves, 2011). Adicionalmente, Chaiprasit e Santidhirakul (2011) garantiram que para que o trabalho seja realizado de forma mais eficiente, com o objetivo de se obter maior competitividade em relação às demais organizações, os gestores devem se atentar em proporcionar momentos de felicidade aos seus colaboradores.

Nesse sentido, tem se discutido sobre a temática *Work-life balance* pelo mundo, uma vez que essa problemática relaciona o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do indivíduo, onde sua interpretação é subjetiva, pois cada pessoa pode ser influenciada pela sua cultura (Khallash & Kruse, 2012).

Dentre os aspectos críticos abordados pelos estudos sobre *Work-life balance*, a redução do repouso e limitação da vida social e familiar, principalmente em relação aos profissionais da área acadêmica, é evidenciado como fator desencadeante de sintomas e doenças ligadas ao estresse ocupacional (Paiva & Saraiva, 2005).

Diante disso, levanta-se a preocupação acerca da harmonização entre trabalho e vida pessoal dos docentes da Universidade Federal de Uberlândia dos cursos de Administração e Ciências Contábeis. Decorrente dessa inquietação, surge a questão que norteia o presente estudo: **Qual(is) o(s) elemento(s) de interação entre a gestão de tempo e *Work-life balance* dos docentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU)?** Posto isto, a presente pesquisa tem por objetivo principal apontar os elementos fundamentais presentes no *Work-life balance* e a gestão do tempo dos



docentes atuantes nos cursos Administração e Ciências Contábeis da UFU, *campus* Uberlândia (MG) e *campus* Ituiutaba (MG).

Portanto, acredita-se que essa pesquisa possa contribuir de forma a proporcionar uma perspectiva e compreensão abrangente sobre a forma com que os docentes conciliam o trabalho e a vida pessoal, auxiliando assim na evolução da profissão, considerando a carência de abordagens do estresse ocupacional relacionado principalmente aos profissionais da contabilidade, como já evidenciado na pesquisa de Vieira, Alves e Succar Júnior (2012).

A escolha pela análise da profissão docente se dá em decorrência do fato da mesma considerada atualmente uma das mais estressantes, principalmente por conta das constantes exigências e evoluções do mercado em relação ao aprimoramento e preparo desses profissionais, que devido a deficiências no ambiente de trabalho como a má distribuição do tempo contribuem para a falta de perspectiva e desestímulo dos docentes (Selig, 2014).

Além disso, percebe-se a importância da realização de estudos que buscam compreender a relação entre o bem-estar presente entre a vida profissional e pessoal se tornam cada vez mais relevantes, uma vez que a evolução do ambiente profissional, principalmente da gestão de pessoas é constante, sobre tudo, quando se trata de docentes universitários.

Nessa direção, uma das principais alternativas de melhoria para o ambiente de trabalho, proposto por algumas organizações no incentivo de seus funcionários, são os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Porém, Albuquerque e França (1998) concluíram que embora exista de fato essa mobilização de implantação da QVT, observa-se a ausência de estratégia de implantação, permanecendo-se assim o elevado nível de estresse por parte dos funcionários. Limongi-França (2007), ressaltou o alto grau de estresse evidente na profissão de docente, influenciando de forma considerável a QVT dos profissionais do ramo.

São abordados na fundamentação teórica estudos, desdobramentos e conceitos sobre estresse ocupacional, conflito de papéis entre o trabalho e a família, *Work-Life Balance* e os principais estudos anteriores sobre o tema. Em seguida serão expostos os procedimentos metodológicos a serem utilizados na pesquisa, aos quais servirão de suporte aos resultados e considerações finais, junto aos apontamentos necessários quanto às limitações da pesquisa e as devidas sugestões para futuras pesquisas.

2 Fundamentação Teórica

2.1 Estresse Ocupacional e o Conflito de Papéis entre o Trabalho e a Família

O estresse foi primeiramente estudado por Selye em 1936, que notou que um número considerável de pessoas sofria de várias doenças físicas com sintomas comuns (Thomas & Neylan, 1998). Em seu artigo sobre a Síndrome Geral de Adaptação, Selye (1936) relatou que quando um episódio estressante é prologando, as reações são adversas, levando ao desgaste progressivo do organismo.

Ainda conforme relatos de Thomas e Neylan (1998), os estudos de Selye foram chave para as primeiras explicações sobre o processo de estresse e seu legado de pesquisa empírica permanece extremamente influente até hoje.

França e Rodrigues (2002) relatam que quando o local é hostil, com pouca interação entre os colaboradores ou mesmo quando há uma determinada competição não saudável, o ambiente torna-se desagradável e ainda uma fonte de estresse constante. Segundo apontamentos realizados na pesquisa de Silva Júnior (2012), no Brasil, no ano de 2010, os



transtornos mentais e comportamentais foram considerados como a terceira causa de concessão de benefícios de auxílio-doença pela incapacidade laborativa.

O estudo realizado por Ferreira e Assmar (2008) revelou que as profissões diretamente relacionadas aos cuidados com outros indivíduos, tais como médicos, docentes, enfermeiros e gerente de recursos humanos, estão entre aquelas que mais causam estresse. Ainda conforme abordado pelos referidos autores, o estresse ocupacional muitas vezes está relacionado aos problemas quanto aos papéis exercidos na organização, ou seja, as expectativas e exigências sobre os comportamentos de cada indivíduo em uma determinada função, e esses problemas estão ligados ao conflito de papéis cujas características principais são obrigações de seguir ordens contraditórias, de desempenhar ao mesmo tempo várias funções e de desempenhar algo contra seus valores pessoais.

Diante das adversidades de um ambiente altamente turbulento, como o vivenciado no trabalho docente, observa-se a caracterização de muitos dos aspectos fundamentais ao conflito de papéis, que nada mais é do que as desordens entre as várias tarefas realizadas pelos indivíduos, que por consequência, desencadeia uma situação de desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, levando ao conflito e, conseqüentemente, ao estresse (Altoé, 2014).

Segundo Lopes (2015), o conflito do papel profissional e o papel familiar acontecem quando as decisões e atividades realizadas no ambiente de trabalho interferem de forma negativa no ambiente familiar e pessoal, onde os principais efeitos de tais conflitos sobre o indivíduo são: depressão, hipertensão e abuso de substâncias, além de efeitos negativos também na realização das obrigações no trabalho, como absenteísmo, redução do desempenho organizacional e aumento de intenções de *turnover*.

O estresse então é parte de um fenômeno dinâmico e de um processo complexo, que vem sendo abordado em pesquisas realizadas recentemente sobre a temática ocupacional e *Work-Life balance*, sendo este último, portanto, adotado para fins deste estudo.

2.2 O Paralelo entre o *Work-Life Balance* e a Profissão Docente

As constantes mudanças na vida familiar junto às exigências da vida profissional moderna, onde dois cônjuges compõem a força de trabalho, podem vir a acarretar diversas adversidades, não isentando nenhum membro familiar de sofrer várias conseqüências, como problemas relacionados à própria saúde (Goldani, 2002).

Direciona-se então à abordagem do *work-life balance*, ou seja, ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e como tal equiparação pode ser um fator relevante ao abordar suas conseqüências com a finalidade de solucioná-las, e dentre os principais elementos de aprimoramento no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, aponta-se como essencial a flexibilidade na jornada de trabalho, a parcialidade de períodos de atividades, além da proporção de benefícios relacionados à maternidade, paternidade e recursos para o cuidado dos dependentes (Hinestroza & Rubio, 2011).

Ainda conforme exposto por Hinestroza e Rubio (2011), em um estudo realizado na Espanha e Colômbia sobre a implantação de medidas de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, percebeu-se a existência de fatores sociais, econômicos e políticos que impedem tal conciliação, embora algumas das medidas sejam promovidas por lei, nota-se ainda uma modesta parcela de empresas que adotam as medidas propostas.

Com a evolução da profissão docente, observa-se a maior necessidade de foco em manter o equilíbrio da vida profissional e pessoal, devido ao notável aumento de



responsabilidades, além do ensino, a diversidade de atividades exercidas pelos docentes, como a pesquisa, extensão, orientações e funções administrativas, gera um desgaste na saúde dos mesmos (Paiva & Saraiva, 2005).

De acordo com Lima (2015), percebe-se que devido aos objetivos propostos às universidades, os profissionais docentes, como principais encarregados em fazer com que tais finalidades sejam atingidas, já não mais são os responsáveis limitados unicamente ao ensino, mas sim na participação de produções intelectuais, além de se especializar de forma constante e dedicar-se de forma exclusiva às suas atividades.

Em relação aos docentes do curso de Ciências Contábeis, Silva e Rodrigues (2013) constataram que nas universidades federais brasileiras, a maior parte dos profissionais são efetivos e possuem dedicação exclusiva, e estes enxergam uma enorme necessidade de aprimoramento de seus conhecimentos devido a constante exigência de atualizações, sendo sugerido ainda por estes profissionais docentes a opção de realizarem cursos à distância com o intuito de equilibrar suas necessidades pessoais e profissionais.

Características similares às expostas, são percebidas em relação os profissionais docentes do curso de Administração à distância. Como evidenciado no estudo de Kuhl, Maçaneiro, Cunha e Cunha (2013), além do cumprimento de suas atividades, o profissional desse meio deve estar sempre atento em manter a clareza na transmissão de conhecimento, a dinâmica em sala de aula e em atividades propostas, a paridade com atividades práticas que remetem ao cotidiano e a interdisciplinaridade constante com as demais disciplinas abordadas durante o curso.

Face ao exposto, nota-se que para a efetiva atuação como docente, são necessários preparo, disponibilidade e um alto grau de dedicação, uma vez que a transformação do conhecimento e repasse deste é realizado de forma eficaz quando se obtém um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, considerando a relação direta de efeito e causa entre ambas situações.

2.3 Estudos Anteriores

Nessa unidade são apontados alguns dos principais estudos realizados e que abordaram a temática *Work-life Balance* e o estresse ocupacional nas mais diversas profissões e áreas do conhecimento, especialmente relacionados ao trabalho docente, observando o objetivo da presente pesquisa.

No estudo realizado por Paiva e Saraiva (2005), propôs-se analisar o docente de ensino superior em relação às variáveis de estresse ocupacional, ressaltando-se aspectos relativos à situação de trabalho e saúde mental. A amostra de dados foi composta por 170 docentes aos quais foram extraídas informações por meio de questionários e entrevistas, possibilitando a conclusão de que a maior parte destes enfrenta níveis consideráveis de pressão e/ou insatisfação no trabalho; a maioria está propensa ao estresse; e é elevado o número de estratégias de combate e/ ou defesa contra o estresse.

Já o estudo de Farber, Silveira e Godoi (2011), objetivou compreender a relação entre carreira docente e família segundo o entendimento de mulheres que desempenham funções como professoras e pesquisadoras em universidades federais brasileiras. A pesquisa foi realizada por meio do método fenomenológico e análise documental, onde se observou que os componentes da amostra conseguiam equilibrar de forma constante o trabalho e a vida pessoal. A motivação intrínseca foi o principal fator responsável pela construção desse



equilíbrio. Segundo as participantes, as dificuldades que surgiram foram impulsionadoras para superar os desafios e para amadurecimento próprio. Outros fatores como superar julgamentos da própria família; fazer novos amigos e colegas de trabalho; absorver as críticas para avaliar o próprio desempenho; fazer o que gosta ajudou como suporte emocional a fim de manter em harmonia a família e a carreira profissional.

A pesquisa de Altoé (2014) foi desenvolvida com o propósito de identificar os fatores que explicam a percepção de contadores paranaenses quanto ao seu *Work-life balance* e verificar a relação destes fatores com a gestão do tempo. Utilizou-se a Psicologia Positiva como teoria base para a pesquisa e utilizou-se um instrumento de pesquisa adaptado do estudo de Wong e Ku (2009) por meio do aplicativo eletrônico Google Docs. Conforme exposto no estudo, quando não há balanceamento entre o trabalho e a vida pessoal, há um desencadeamento de conflitos de papéis. No caso masculino a sobrecarga de tarefas está seu ambiente de trabalho, lugar onde estes esperam por crescimento e reconhecimento profissional. Mas segundo a pesquisa, o gênero feminino tem maior destaque por executar muitas tarefas além trabalharem fora, dentre elas, predominam as atividades domésticas, cuidar dos filhos e marido.

Em relação ao estresse ocupacional, Oliveira, Baldaçara e Maia (2015), realizaram uma análise com o objetivo de analisar as características epidemiológicas de afastamentos do trabalho por Transtornos Mentais e de Comportamento (TMC) entre servidores públicos federais do Poder Executivo, no Tocantins, e investigar as variáveis de influências em tais afastamentos. Para isso foram avaliados os dados de 103 servidores com pelo menos um registro de afastamento por transtornos mentais no período de abril de 2011 a dezembro de 2012, obtidos por meio de prontuários eletrônicos e de informações do Portal da Transparência do Governo Federal. Dentre as principais variáveis resultantes de tais afastamentos, aponta-se a depressão, reações ao stress grave, transtornos de adaptação e outros transtornos ansiosos.

Paula (2015) realizou uma pesquisa exploratória e descritiva, que teve como finalidade analisar alguns fatores e indicadores da QVT de professores do Magistério Superior de Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) que atuam em duas diferentes universidades (Universidade Federal de Mato Grosso e Universidade Tecnológica Federal do Paraná). Para possibilitar o estudo, foram realizadas análises documentais e aplicação de questionários eletrônicos. Por meios destes, foi possível concluir que quando o bem-estar psicológico diminui, o sofrimento psicológico dos professores aumenta, e são causados essencialmente pela interação dinâmica do produtivismo acadêmico, excesso de atividades burocráticas, trabalho administrativo e condições inadequadas de trabalho.

Ao se observar dos estudos supracitados, nota-se a constante identificação de elementos que caracterizam a relação *work-life balance* como conturbada, gerando estresse ocupacional e até mesmo afastamentos por doenças substanciais causadas pela instabilidade em equilibrar a vida pessoal e profissional.

3 Procedimentos Metodológicos

A presente pesquisa tem por objetivo principal apontar os elementos fundamentais presentes no *Work-life balance* e a gestão do tempo dos professores atuantes nos cursos de Administração e Ciências Contábeis da UFU, *campus* Uberlândia (MG) e *campus* Ituiutaba (MG). Dessa forma, pode-se caracterizar esta pesquisa como sendo descritiva e exploratória.



Segundo Gil (2008), é definido por pesquisas cuja finalidade é conhecer as qualidades, atributos, particularidades caracterizantes de uma determinada população. No que tange o estudo, o objetivo é investigar então quais características e fatores que explicam a percepção dos docentes em relação à vida profissional e pessoal.

Já a pesquisa exploratória é tida por Marconi e Lakatos (2003) como aquela que busca ampliar a familiaridade com o ambiente, fato ou fenômeno pesquisado. Nesse sentido o estudo constitui-se como exploratória, por ter como intuito a aquisição de conhecimento sobre os temas a serem explorados sobre *work-life balance* dos professores de uma universidade federal em dois *campus* de atuação (Uberlândia e Ituiutaba).

A coleta de dados foi feita com auxílio da ferramenta *Google Docs*, sendo o questionário adotado composto por questões objetivas com adoção da escala de *Likert* de 5 pontos que variava de Discordo Totalmente (1) até Concordo Totalmente (5), exceto para as questões que objetivaram a identificação dos respondentes. O questionário foi segregado em quatro blocos distintos, sendo o Bloco I destinado à identificação dos respondentes, o Bloco II proposto para identificar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o Bloco III que buscou verificar a percepção geral entre trabalho e vida pessoal, por fim, o Bloco IV foi construído com o intuito de verificar a importância dos domínios família, trabalho, lazer e atividades físicas/esportes. Cabe ressaltar que o questionário foi construído por meio de adaptação ao apresentado no estudo de Altoé (2014) e ficou disponível na plataforma *Google Docs* durante todo o mês de fevereiro de 2017.

Os contatos para envio dos questionários foram obtidos por meio do acesso aos sites institucionais do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Integradas do Pontal (FACIP) e Faculdade de Ciências Contábeis (FACIC), bem como do curso de Administração da FACIP e da Faculdade de Gestão e Negócios (FAGEN). Nessa consulta foi possível obter contato de 135 professores, sendo ao final obtidas 39 respostas, o que representa uma taxa de retorno de aproximadamente 30%.

Os dados coletados foram agrupados por meio de tabulação, com a utilização do *Microsoft Excel 2007*, e depois analisados descritivamente por meio da construção de tabelas, para conclusão dos resultados, conferindo assim ao estudo um delineamento quantitativo.

4 Análise Dos Resultados

4.1 Caracterização dos Respondentes

Inicialmente são apresentados os resultados do Bloco I do questionário, que procurou evidenciar as características e aspectos da população estudada: gênero, idade, estado civil, filhos, nível de formação, curso de vinculação, turno de trabalho, quantidade de disciplinas ministradas, tempo de carreira como docente e tempo de dedicação à docência.

Tabela 1. Gênero

	Frequência			Frequência	
	Absoluta	Relativa		Absoluta	Relativa
Feminino	23	59%	Masculino	16	41%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Em relação ao gênero, pode-se observar por meio da Tabela 1 que a maior parte dos respondentes são do gênero feminino, ou seja, 59%.



Tabela 2. Faixa etária

	Frequência	
	Absoluta	Relativa
21 a 25 anos	0	0%
26 a 30 anos	1	3%
31 a 35 anos	8	21%
36 a 40 anos	10	26%
41 a 45 anos	8	21%
46 a 50 anos	5	13%
mais de 50 anos	7	18%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Na Tabela 2, pode-se observar que a maioria dos docentes analisados está na faixa de idade entre 36 a 40 anos, resultando em 26% do total, verifica-se também igualdade nos percentuais de respondentes que estão nas faixas etárias que compreender idades de 31 a 35 anos e 41 a 45 anos, com uma representatividade de 20%.

Tabela 3. Estado civil

	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Solteiro (a)	12	31%
Casado (a)	24	62%
Separado(a)/ Divorciado (a)	3	8%
Viúvo (a)	0	0%
Outro	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Por meio da observação da Tabela 3, pode-se reforçar a sugestão apresentada de que muitos dos docentes já constituíram família, uma vez que 62% deles são casados e 8% já foram casados.

Em relação a ter ou não filhos, 59% do total dos respondentes possuem filhos. Essa questão foi levantada para que se pudesse, futuramente, evidenciar a influência de se ter ou não filho em relação ao estabelecimento de prioridades ou considerando ainda que pessoas com filhos, denotam uma tendência da existência da necessidade de mais tempo com a família, o que por vez pode dificultar ainda mais a gestão do tempo entre trabalho e família.

Tabela 4. Nível de formação

	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Graduação	0	0%
Especialização	1	3%
Mestrado em andamento	0	0%
Mestrado	4	10%
Doutorado em andamento	9	23%
Doutorado	21	54%
Pós-Doutorado em andamento	2	5%
Pós-Doutorado	2	5%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)



Por meio da análise da Tabela 4 pode-se observar que um grande número de professores possui alto grau de formação, sendo que 54% possuem doutorado e 23% estão com doutorado em andamento e apenas 10% com mestrado. Essa grande porcentagem pode ser explicada pela exigência do título de doutor e mestre para os professores que ingressam no ensino superior federal, conforme regulamentado pela Medida Provisória de nº 614/2013, que inclusive determina que havendo vagas para concursos públicos na carreira do magistério superior é requisitado, para o ingresso, o título de doutor na área exigida, que poderá ser substituído pelos títulos de mestre, especialista ou diploma de graduação em casos como em áreas onde se tem carência de interessados detentores do título de doutorado.

Tabela 5. Curso de vinculação

	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Administração/ FACIP	7	18%
Administração/ FAGEN	20	51%
Ciências Contábeis/ FACIP	5	13%
Ciências Contábeis/ FACIC	7	18%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Na Tabela 5, é possível identificar que a maior parte dos respondentes, 51%, atuam no curso de Administração/FAGEN, seguidos pela representatividade de 18% de retorno das respostas dos docentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da FACIP e 13% do curso de Ciências Contábeis da FACIC.

Tabela 6. Turnos de trabalho

	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Diurno	8	21%
Noturno	4	10%
Diurno e Noturno	19	49%
Diurno ou Noturno	8	21%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Quanto ao turno de trabalho, evidenciado na Tabela 6, nota-se que 49% dos docentes ministram aulas durante o dia e também durante a noite; 21% responderam que o turno de seu trabalho varia em conforme a mudança da grade semestral; 20% afirmaram que trabalham somente durante o dia e 10% somente no turno da noite. Pode-se concluir que a maioria do docente divide seu tempo ministrando aulas em todos os turnos.

Tabela 7. Disciplinas ministradas graduação (média/semestre)

	Frequência	
	Absoluta	Relativa
1 disciplina	3	8%
2 disciplinas	13	33%
3 disciplinas	17	44%
4 disciplinas	6	15%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)



Verifica-se na Tabela 7 que os investigados ministram entre 2 e 3 disciplinas, o que representa 33% e 44%, respectivamente; 15% dos docentes ministram 4 disciplinas e 8% ministram apenas 1 disciplina em curso de graduação. Deve-se considerar que no *campus* de Uberlândia existem programas de pós-graduação *stricto sensu*, tanto em Contabilidade, quanto em Administração, que pode impactar nessa distribuição de disciplinas na graduação, já que esses programas também demandam participação desses docentes, levando-os a segregar seu tempo trabalho entre graduação e pós.

Tabela 8. Tempo de atuação como docente

	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Menos de 1 ano	0	0%
1 a 5 anos	8	21%
6 a 10 anos	6	15%
11 a 15 anos	11	28%
16 a 20 anos	6	15%
21 a 25 anos	6	15%
mais de 25 anos	2	5%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Quanto ao tempo de atuação como docente, verifica-se que 28% dos respondentes possuem de 11 a 15 anos de trabalho, 21% tem de 1 a 5 anos e que apenas 5% ultrapassaram os 25 anos de tempo de serviço na área da docência. Pode-se então verificar que a maioria dos respondentes possuem grande experiência na profissão o que pode ser tido como um fator relevante na questão de qualidade dos cursos.

Tabela 9. Tempo de dedicação às atividades docentes

	Frequência	
	Absoluta	Relativa
20 horas - com dedicação exclusiva	1	3%
20 horas - sem dedicação exclusiva	1	3%
40 horas - com dedicação exclusiva	36	92%
40 horas - sem dedicação exclusiva	1	3%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

A tabela 10% aponta que 92%, dos respondentes dedica exclusivamente suas atividades a pratica docência o que corresponde a com 40 horas de total dedicação. Pode-se ainda verificar que a maioria dos docentes despende tempo exclusivo para exercer funções relacionadas à prática da atividade docente.

4.2 Análise quanto ao *Work-Life Balance*

Nessa unidade são tratadas as análises quanto às respostas obtidas por meio dos Blocos II, III e IV do questionário aplicado, lembrando que o mesmo adotou a escala de *Likert*.



Contabilidade e Perspectivas Futuras

Tabela 10. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

Questões	Discordo Totalmente		Discordo Parcialmente		Não Concordo Nem Discordo		Concordo Parcialmente		Concordo Totalmente	
Bloco II										
Me sinto realizado quando tenho tempo para minha família e vida pessoal.	0	0%	0	0%	0	0,0%	8	21%	31	79%
Eu tenho diferentes responsabilidades para serem atendidas ao longo dos estágios da minha vida.	0	0%	0	0%	1	3%	11	28%	27	69%
Quero dedicar mais tempo para a realização de meus interesses e aspirações pessoais.	0	0%	3	8%	10	26%	12	31%	14	36%
Eu considero que a facilidade de se concentrar no trabalho é resultante do apoio familiar que recebo.	1	3%	4	10%	10	26%	17	44%	7	18%
Você seria capaz de desistir de assumir uma outra função em seu trabalho, durante uma fase específica de sua vida, para se dedicar mais a sua família e vida pessoal.	1	3%	3	8%	6	15%	14	36%	15	38%
Me sinto satisfeito e alegre com minha vida atualmente.	0	0%	3	8%	2	5%	18	46%	16	41%
Eu persigo constantemente oportunidades de me tornar melhor professor.	0	0%	0	0%	3	8%	14	36%	22	56%
Meu trabalho atrapalha minhas atividades físicas ou de lazer.	5	13%	7	18%	15	38%	7	18%	5	13%
Eu posso utilizar o tempo que estou fora do trabalho para situações imprevisíveis (por exemplo, cuidar de filhos doentes).	0	0%	0	0%	7	18%	16	41%	16	41%
Meus colegas de trabalho são compreensíveis quando eu comento sobre questões pessoais ou familiares que afetam o meu trabalho.	2	5%	3	8%	15	38%	15	38%	4	10%
Meu supervisor imediato entende quando eu comento sobre questões pessoais ou familiares que afetam o meu trabalho.	1	3%	2	5%	17	44%	11	28%	8	21%
Fico ansioso (a) para estar novamente com meus colegas de trabalho	7	18%	9	23%	15	38%	7	18%	1	3%



Contabilidade e Perspectivas Futuras

Eu levo trabalho para finalizar em casa.	0	0%	1	3%	3	8%	7	18%	28	72%
Eu consigo programar a melhor data para tirar férias. Nesta situação meus colegas de trabalho me apoiam.	1	3%	7	18%	14	36%	11	28%	6	15%
Eu consigo conciliar meu trabalho com minha vida pessoal e familiar, em função da flexibilidade de horários que meu trabalho proporciona.	0	0%	1	3%	7	18%	15	38%	16	41%
Eu moro nas proximidades de meu trabalho para reduzir o tempo de deslocamento	5	13%	2	5%	12	31%	4	10%	16	41%
Estou constante tenso e estressado em casa.	9	23%	13	33%	9	23%	5	13%	3	8%
Passo muitas horas em casa com planejamento de aulas.	0	0%	5	13%	9	23%	20	51%	5	13%
Eu consigo cumprir com minhas obrigações no trabalho dentro da carga horária contratada.	7	18%	7	18%	3	8%	14	36%	8	21%
Eu pretendo ter filhos nos próximos 5 anos.	25	64%	4	10%	0	0%	3	8%	7	18%
Aceito trabalhar pelo menos 10 horas por dia para manter o meu trabalho em dia.	6	15%	6	15%	7	18%	12	31%	8	21%
Me sinto constantemente sob pressão	6	15%	10	26%	9	23%	9	23%	5	13%
Tenho tempo suficiente para dormir.	1	3%	7	18%	6	15%	13	33%	12	31%
Eu vou trabalhar motivado todos os dias.	2	5%	6	15%	5	13%	18	46%	8	21%
Eu tenho bastante tempo depois do trabalho para resolver assuntos pessoais.	1	3%	8	21%	10	26%	15	38%	5	13%
Tenho tempo suficiente para minha família (cônjuge e/ou filhos).	0	0%	5	13%	15	38%	13	33%	6	15%
Tenho tempo suficiente para os meus amigos.	2	5%	7	18%	17	44%	7	18%	6	15%
Eu me sinto muito (animado) depois do trabalho.	1	3%	7	18%	9	23%	14	36%	8	21%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Por meio da Tabela 10 é possível verificar que os docentes que responderam aos questionários concordam parcialmente ou totalmente com a relação do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para praticamente todas as afirmativas apresentadas.



Contabilidade e Perspectivas Futuras

Florianópolis, SC, Brasil
Centro de Eventos da UFSC
12 a 14 de agosto de 2018

Quando verificado sobre o sentimento de realização quanto ao tempo para família e vida pessoal, 100% concordam ou concordam totalmente que esse é um aspecto que de fato interfere entre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Nesse sentido, ainda foi possível verificar que os docentes sentem a necessidade de maior tempo para dedicação para a realização de interesses e aspirações pessoais, concordando esse ser um elemento de grande necessidade para a questão do equilíbrio.

Algumas afirmativas revelam que os docentes, em sua maioria, concordam parcialmente (51%) ou totalmente (13%) que passam muitas horas em casa desempenhando atividades relacionadas ao planejamento de aulas. Entretanto, é possível verificar também que 41% dos docentes concordam de forma parcial ou total de que conseguem equilibrar o tempo entre trabalho e vida pessoal já que podem organizar seu tempo fora do trabalho para necessidade como cuidar de filhos doentes. Então, mesmo que esses docentes passem muito tempo em casa trabalhando, eles conseguem gerir o tempo para realizar tarefas cotidianas relacionadas com sua vida pessoal.

Nota-se que os docentes concordam que o equilíbrio entre vida pessoal e o trabalho se relaciona com a possibilidade que eles têm para conciliar seu trabalho com a vida pessoal e familiar, em função da flexibilidade de horários que seu trabalho proporciona, o que ainda pode ser auxiliado em questão do fato de muitos concordarem que morar nas proximidades do trabalho, gerando redução de tempo para deslocamento pode interferir na questão do equilíbrio.

Adicionalmente, foi possível identificar ainda que os docentes concordam parcialmente (46%) ou totalmente (21%) quanto a questão da motivação para o trabalhar todos os dias. Essa consideração, denota a evidência de equilíbrio entre as atividades docentes e da vida pessoal, sem estresse

Quanto as afirmativas identificadas como sendo aquelas para as quais os docentes não percebem que exercem influência significativa na questão do equilíbrio entre vida pessoal e profissional está, por exemplo, o fato de se ter filhos futuramente, considerando os próximos 5 anos, já que 64% dos respondentes consideraram não concordar com essa relação de interferência. De modo similar, os docentes não concordam (totalmente ou parcialmente) que o fato de estarem constante tensos e estressados em casa, tenha de fato uma relação com o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Dentre as considerações apresentadas, foi possível ainda identificar que alguns aspectos denotam o entendimento de que não são tão relevantes no que se refere ao impacto entre o equilíbrio entre vida pessoal e o trabalho, mostrando uma tendência de neutralidade quanto à consideração da concordância ou não. Como exemplo, pode-se observar que os docentes consideram que o tempo de dedicação ao trabalho não é um fator que influencia, de modo significativo, no equilíbrio com outras atividades como a realização de atividades físicas e de lazer, bem como no tempo em que é dedicado para a família (cônjuge e/ou filhos) ou ainda o tempo de dedicação aos amigos, uma vez que 38% dos respondentes selecionaram a opção “Não concordo e Nem discordo” que denota a neutralidade em relação à consideração para as afirmativas a que se referem.

Tabela 11. Equilíbrio

Questões	Discordo Totalmente		Discordo Parcialmente		Não Concordo Nem Discordo		Concordo Parcialmente		Concordo Totalmente	
BLOCO III										
Eu sinto que o meu trabalho favorece para o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal.	1	3%	2	5%	9	23%	15	38%	12	31%
BLOCO IV										
Importância do TRABALHO REMUNERADO em sua vida.	0	0%	0	0%	0	0%	8	21%	31	79%
Importância da FAMÍLIA em sua vida.	0	0%	0	0%	0	0%	2	5%	37	95%
Importância de LAZER / HOBBIES em sua vida.	0	0%	1	3%	6	15%	12	31%	20	51%
Importância de ATIVIDADES FÍSICA/ ESPORTE em sua vida.	0	0%	1	3%	7	18%	15	38%	16	41%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Por meio da observação da Tabela 11 é possível evidenciar que existe concordância parcial ou total de que os docentes sentem que seu trabalho favorece para o equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal.

Quanto a consideração de domínios como o trabalho remunerado, família, lazer/hobbies e atividades físicas/esportes e a importância na vida dos docentes respondentes da pesquisa, pode-se perceber que muitos concordaram parcialmente ou totalmente serem esses domínios relevantes. Nota-se que a família é o domínio mais importantes para 95% dos docentes, seguido pelo domínio de trabalho remunerado, como 79% dos docentes concordando ser esse domínio relevante para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional

5 Considerações Finais

Considerando o fato de que trabalho e família são as principais esferas da vida humana adulta, este estudo procurou saber qual(is) o(s) elemento(s) de interação entre a gestão de tempo e *Work-life balance* dos docentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), visando contribuir com a sensibilização sobre a necessidade de que o tempo dedicado a cada domínio seja equilibrado para que não haja conflitos de interesses entre os diferentes papéis.

A partir das respostas obtidas através do questionário aplicado ao nosso universo de pesquisa, podemos listar como pontos mais evidentes dos resultados alguns aspectos como o apoio no trabalho. Como visto nas questões, a maioria dos docentes concorda que tem apoio no trabalho, tanto de seus colegas quando de seus familiares e amigos.

Outro aspecto é o comprometimento com trabalho que a realizam, que está ligado à disposição dos docentes em passar mais 10 horas para cumprir suas atribuições e ainda levarem trabalho para casa. Um terceiro aspecto abrange o interesse familiar e aspectos pessoais, definido, segundo os respondentes, um grande empenho para com a família e seus



anseios pessoais. No que tange a gestão de tempo e *Work-live balance* na vida dos docentes, está relativamente equilibrada.

De forma geral, nota-se que passar longas horas se dedicando ao trabalho, seja ele diurno ou noturno, pode acarretar um desequilíbrio na relação do trabalho/família. A partir das respostas obtidas, nota-se que a maior parte das horas gastas é com obrigação acadêmica (de trabalho), mas, além disso, os docentes estão comprometidos também com família. A flexibilidade de horários pode ser um dos fatores que contribuem para que profissionais tenham uma boa relação entre o trabalho e família, o que contribui para a satisfação na profissão que escolheram sem comprometer tanto a relação com o trabalho.

Vale salientar que a realidade dos profissionais envolvidos em nosso universo de pesquisa não representa necessariamente todos os profissionais da unidade acadêmica em questão ou de outras unidades, sendo necessário que outras pesquisas sejam realizadas para analisar essa questão com os demais públicos. Inclusive, outras pesquisas são necessárias para entender outros fatores pertinentes à relação trabalho-família que incidem sobre o bem-estar do indivíduo, de sua família e seu trabalho.

Referências

- Albuquerque, L. G., & França, A. C. L. (1998). Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração*, 33(2), 40-51.
- Altoé, S. M. L. (2014). *Fatores explicativos do work-life balance de contadores à luz da psicologia positiva*. Dissertação de Mestrado em Contabilidade, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná.
- Alves, E. F. (2011). Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. *InterfacEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade*, 6(1), 60-78.
- Campos, R. C., Siqueira, I. P., & Silva, T. M. (2017). Desafiando o equilíbrio nas relações e vivências do/no trabalho: estudo de caso sobre a prevalência e manutenção de saúde mental. *Revista Foco*, 10(1), 78-99.
- Chaiprasit, K., & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.
- Farber, S. G., Silveira, A., & Godoi, C. K. (2011). Equilíbrio na relação carreira docente-família: um estudo fenomenológico com pesquisadoras de universidades federais. In: *II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, João Pessoa.
- Ferreira, M. C., & Assmar, E. M. L. (2008). Fontes ambientais de estresse ocupacional e burnout: Tendências tradicionais e recentes de investigação. In: Tamayo, A. *Estresse e cultura organizacional*. 1. ed. São Paulo: Casa do psicólogo.
- França, A. C. L., & Rodrigues A.L. (2002). *Stress e trabalho uma abordagem psicossomática* (3ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Gil, A. C. (2008). *Método e técnica de pesquisa social* (6ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Goldani, A. M. (2002). Família, Gênero e Políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 19(1), 29-48.

- Hinestroza, M. P. G., & Rúbio, M. C. A. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 19(1), 42-63.
- Khallash, S., & Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Journal Elsevier*, 44(7), 678-686.
- Kuhl, M. R., Maçaneiro, M. B., Cunha, J. C., & Cunha, S. K. (2013). O valor das competências docentes no ensino da Administração. *Revista de Administração*, 48(4), 783-799.
- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-815.
- Lima, E. F. (2015). Análise de necessidades formativas de docentes ingressantes numa universidade pública. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 96(243), 343-358.
- Limongi-França, A. C. (2007). *Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos*. São Paulo: Atlas.
- Lopes, A. F. M. (2015). *A satisfação no trabalho e o conflito trabalho-família: o papel moderador da variável gênero*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade de Lisboa. Lisboa.
- Marconi, M. de A., & Lakatos, E. M. (2003). *Metodologia do trabalho científico* (5ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Martins, G. de A., & Theóphilo, C. R. (2009). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas* (2ª ed.). São Paulo: Atlas.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- Oliveira, L.A., Baldaçara, L.R., & Maia, M.Z.B. (2015). Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais do Tocantins. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(132), 156-169.
- Paiva, K. C. M., & Saraiva, L. A. S. (2005). Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. *Revista de Administração*, 40(2), 145-158.
- 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, Programa de Pós-graduação em Administração.
- República Federativa do Brasil. (2013). *Medida Provisória n.º 614, de 14 de maio de 2013*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 jun. 2013. Seção 1, p. 31 e 32.
- Selig, M. (2014). *A profissão docente frente às exigências da sociedade contemporânea: um olhar para a saúde do professor*. Monografia de MBA em Administração Emocional, Celer Faculdades.
- Selye, H. (1936). A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature*, 138 (3479), 32.
- Silva Júnior, J. S. da. (2012). *Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social*. Dissertação de Mestrado em Ciências, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo.



- Silva, R. S., & Rodrigues, J. C. (2013). O Ensino da contabilidade no Brasil - Características e tendências. In: 5. *Encontro Científico Sul Mineiro de Administração, Contabilidade e Economia*, Itajubá: FACESM.
- Thomas, C., & Neylan, M. D. (1998). Hans Selye and the Field of Stress Research. *Journal of Neuropsychiatry*, 10(2), 230-231.
- Vieira, S. S. C., Alves, F. J. S., & Succar Júnior, F. (2012). Análise do nível de estresse do profissional de Contabilidade. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 9(18), 103-118.
- Wirtz, A., & Nachreiner, F. (2010). The effects of extended working hours on health and social well-being -a comparative analysis of four independent samples. *Chronobiology International*, 27(5), 1124-1134.