



XIX COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA
Universidade e Desenvolvimento Sustentável: desempenho acadêmico e os desafios da sociedade contemporânea

Florianópolis | Santa Catarina | Brasil
25, 26 e 27 de novembro de 2019
ISBN: 978-85-68618-07-3



TRABALHO E FAMÍLIA: O DOCENTE FRENTE AO CONFLITO E DA INTERFACE POSITIVA

BRUNA DE VARGAS BIANCHIM

Universidade Federal de Santa Maria

bruna.bianchim@gmail.com

TALITA GONÇALVES POSSER

Universidade Federal de Santa Maria

talita.gposser@gmail.com

VÂNIA MEDIANEIRA FLORES COSTA

Universidade Federal de Santa Maria

vania.costa@ufsm.br

DAMIANA MACHADO DE ALMEIDA

Universidade Federal de Santa Maria

adm.damiana@gmail.com

RESUMO:

Este trabalho tem por objetivo analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família a partir da percepção dos docentes de instituições de ensino superior. Para tanto realizou-se uma pesquisa com o emprego de métodos mistos de coleta e análise de dados. Assim, técnicas distintas foram empregadas em uma perspectiva de complementariedade, maximizando a quantidade de informações e contribuindo para o aprimoramento das conclusões desse trabalho. Para a coleta aplicaram-se as escalas conflito trabalho-família validada por Bastos e Aguiar (2014) e Medida de interface positiva entre trabalho e família proposta por Aguiar (2016) para um total de 354 docentes em exercício em instituições de ensino superior na cidade de Santa Maria – RS. Os dados auferidos foram tratados com estatísticas descritivas e análise de correspondência e posteriormente complementados por meio de uma abordagem qualitativa. Os resultados permitem concluir que de forma geral, que a percepção, positiva ou negativa, se fazem presentes no cotidiano dos docentes, sendo a natureza da instituição de ensino em que atuam um fator importante para essa experiência.

1.INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, trabalho e família foram vistos de forma segregada, como se o indivíduo pudesse ser plenamente satisfeito a partir da realização de apenas uma dessas esferas (FRONE; RUSSEL; BARNES, 1995). Autores como Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), Aguiar (2016) e Vilela (2017) passaram a corroborar da concepção que aponta trabalho e família como esferas centrais da vida adulta que se influenciam mutuamente, sinalizando que a integralidade do indivíduo contempla o exercício de múltiplos papéis, especialmente os desempenhados na família e no trabalho, por sua centralidade e relevância tanto para construção da identidade quanto das relações sociais do indivíduo.

Conciliar as crescentes exigências provenientes dos domínios do trabalho e da família nem sempre consiste de uma tarefa fácil, e por vezes, configuram conflitos. A partir dessa premissa desenvolveu-se a perspectiva negativa da interface entre trabalho e família, a qual pode ser compreendida pela definição de conflito trabalho-família proposta por Greenhaus e Beutell (1985). Conforme estes autores, as pressões provenientes dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis de alguma forma fazendo com que o desempenho do indivíduo em um dos papéis seja dificultado ou prejudicado pelo seu envolvimento em outro papel. Apesar da maioria dos estudos se centrarem na perspectiva do conflito, já existem estudiosos que defendem que essa não é uma condição imutável. De acordo com a abordagem positiva da interface entre trabalho e família, na qual encontra-se a teoria expansionista de Barnet e Hyde (2001), o acúmulo de papéis também pode trazer benefícios ao indivíduo, desde que alguns processos e condições sejam satisfeitos. Com base nessa premissa, diversos construtos foram desenvolvidos (valorização, extravasamento positivo, facilitação e enriquecimento) (GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON et al., 2006; STEENBERGEN et al., 2007; WAYNE, 2009).

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

Para Allen, Cho e Meier (2014) e Vilela e Lourenço (2017) o interesse dos pesquisadores tem sido impulsionado pelas inúmeras transformações socioeconômicas e culturais ocorridas nas últimas três décadas implicam em uma reestruturação significativa no ambiente laboral e familiar, aumentando o número de exigências e intensificando as dificuldades para delimitar fronteiras e estabelecer um equilíbrio saudável entre esses domínios, tornando o estudo da interface entre o trabalho e a família uma temática contemporânea e emergente.

Entende-se que essa reestruturação afetou especialmente a categoria docente, um profissão que era reconhecida, prestigiada socialmente por sua intelectualidade e na atualidade enfrenta os desafios da precarização e desvalorização (KERN, 2016). Zabalta (2004) discorre sobre as mudanças implicadas a essa profissão, principalmente no que tange aos limites de envolvimento e exigências. Segundo Santos (2009) e Souza, Barros e Souza (2009), as mudanças no cenário universitário acabaram impulsionando que esses profissionais assumissem, além das tradicionais funções de ensino, pesquisa e extensão, funções de

administração e relações institucionais, exigindo-lhes um alto desenvolvimento de habilidades e saberes.

Autores como Reis et al. (2005) e Roggero (2007), tem advertido que essa exposição as mudanças, sobrecarga de exigências laborais e ambientes conflituosos acabariam por inserir o docente universitário em uma situação de risco. Batista et al. (2010) corrobora com os autores ao asseverar que a categoria dos docentes ocupa o segundo lugar no ranking das doenças ocupacionais no cenário brasileiro. Moreira e Silva (2017) apontam a forma como os docentes vivenciam a interação entre trabalho e família é uma questão interessante a ser investigada e possível amenizadora dessa situação, uma vez que, supõe o cumprimento das atividades profissionais exige muito do docente, gerando um alto grau de comprometimento deste com a carreira, ocasionando um distanciamento da vida familiar acarretando em prejuízos a vida pessoal. Por outro lado, Quevedo, Fleck e Carmo (2013) apontam que apesar de complexo esse trabalho se caracteriza por sua autonomia, o que pode acarretar em benefícios a esse indivíduo, trazendo-lhes o sentimento de desenvolvimento e gratificação.

Ao se apropriar desses elementos emergem os seguintes questionamentos: como se configuram as interfaces entre a docência e a família? Como esses profissionais percebem essa relação? E de que forma a natureza da instituição de ensino a qual estão vinculados podem estar associadas a essas percepções? Assim, frente a essas inquietações, surge esse estudo o qual objetiva analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família a partir da percepção dos docentes de instituições de ensino superior.

Cabe salientar que poucos são os estudos que abarcam ambas as abordagens, positiva e negativa, de forma concomitantemente, considerando a interface entre as esferas de uma forma mais ampla. Dessa forma, essa pesquisa justifica-se teoricamente por colaborar para o avanço das pesquisas sobre tema ao demonstrar a possibilidade de efeitos positivos e negativos provenientes da interação entre essas esferas e no campo prático, pois as instituições de ensino de posse dos resultados, podem buscar por políticas e práticas organizacionais e governamentais que auxiliem os docentes no gerenciamento da interface entre trabalho e família.

2. INTERFACES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA: PERSPECIVA NEGATIVA E POSITIVA.

O trabalho e a família são duas esferas significantes para a integralidade do indivíduo, entretanto conciliar as responsabilidades provenientes da participação em ambos os domínios nem sempre constituem de uma tarefa fácil e por vezes tornam-se incompatíveis podendo configurar conflitos (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Segundo a perspectiva negativa de interação trabalho-família, essa hipótese se confirma quando o indivíduo se envolve em múltiplos papéis sociais, que em algum momento tornam-se fontes de pressão simultânea e contraditórias fazendo-o experimentar o conflito entre papéis (GOODE, 1960; KAHN et al., 1964). De acordo com Goode (1960), essa teoria aponta que, o indivíduo pode experimentar diferentes formas de tensão e conflito quando se envolve em múltiplos papéis, pois contrai uma matriz conflitante de obrigações que disputam recursos, como tempo e energia, necessários ao desempenho de qualquer papel. Admitindo-se que esses recursos são limitados e que por vezes ocorrem choque de horários, lugares e comportamento entre as demandas torna-se um desafio para o indivíduo gerenciar seus recursos de forma a manter os níveis de tensão do papel controláveis.

Nesse mesmo sentido, Greenhaus e Beutell (1985) citam que embora tenham surgido alguns estudos interessados na relação entre o domínio do trabalho e do não trabalho, não havia na literatura uma investigação sistemática sobre o conflito decorrente do desempenho dessas funções. Cientes dessa lacuna, Greenhaus e Beutell (1985) realizaram uma revisão

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

Esses mesmos autores explicam a multidimensionalidade do modelo a partir de três fontes distintas para o conflito trabalho família: tempo, tensão e comportamento. Desta forma, conflito trabalho família pode ocorrer em duas direções, assim tanto o desempenho do papel ocupacional interfere na família (conflito trabalho-família), quando, por exemplo, os horários de trabalho são irregulares e inflexíveis, há excesso de trabalho e dificuldades para exercê-lo. Quanto o envolvimento no papel familiar interfere no trabalho (conflito família-trabalho), quando, por exemplo, a família exige um maior envolvimento, por terem um maior número de dependentes ou por falta de apoio do cônjuge.

Corroborando com o exposto, Santos e Gonçalves (2014) sinalizam que existe maior probabilidade de que as exigências ocupacionais interfiram no desempenho das atividades familiares, que o contrário. No entendimento dos autores, esse aspecto pode estar relacionado a informalidade dos papéis domésticos, ficando estes mais vulneráveis as interferências de demandas provenientes de outros papéis. Osman e Wafa (2014) alertam que quando há a percepção de que as demandas do trabalho são mais relevantes que os familiares, existe maior possibilidade de ocorrência do conflito trabalho-família. Conforme esses autores, às demandas provenientes da esfera familiar, do trabalho e os fatores demográficos estão entre os mais investigados quando se trata do conflito trabalho-família, mas muitos são os fatores, situacionais e disposicionais, contribuem para que esse fenômeno ocorra.

No entendimento de Silva e Rosseto (2010), conflitos baseados no tempo são os que possuem maior impacto negativo sobre a família, com as organizações exigindo cada vez mais de seus colaboradores acabam dedicando-se ao trabalho e distanciando-se da família. Dentre os efeitos constatados pelos autores encontra-se a dificuldade de relacionamento e diálogo familiar, a cobrança dos filhos e o acúmulo de tarefas. Alguns estudos também sinalizam para as consequências do conflito trabalho-família sobre a realização do trabalho, saúde física e mental. A redução de desempenho, dificuldade na realização de tarefas, problemas no relacionamento com o cliente, ansiedade, burnout, desânimo, falta de humor, impaciência; irritabilidade; ansiedade, hipotireoidismo e alcoolismo são alguns dos efeitos relatados por quem experimenta o conflito entre os domínios (SILVA et al., 2010; ZAMPIER; TAKAHASHI, 2010; GRAMACHO, 2012). Segundo Osman e Wafa (2014) a quantidade de tempo despendida para o trabalho em detrimento da família é uma preocupação crescente entre os colaboradores.

A perspectiva positiva, por sua vez, afirma que a relação entre os domínios do trabalho e família não precisa ser necessariamente caracterizada pela disputa de recursos. Fundamentada na teoria de acumulação de papéis (SIEBER, 1974) e no pressuposto expansionista (BARNETT; HYDE, 2001), essa concepção defende que os recursos são elásticos e podem ser transmitidos de um papel a outro, facilitando o aumento de energia e tornando a participação em múltiplos papéis algo benéfico ao indivíduo. Em seu estudo, Sieber (1974) apresenta uma série de motivos que justificariam os efeitos positivos da acumulação de papéis para o indivíduo. Dentre os argumentos do autor, encontra-se a noção de que cada papel social carrega privilégios únicos responsáveis pelo recrutamento, desempenho e cumprimento de um papel, mesmo quando suas demandas são aumentadas. Conforme essa hipótese, um colaborador que se sente gratificado por algo que o papel lhe proporciona, como por exemplo, autonomia, autoridade ou status. Assim, quantos mais papéis

forem acumulados, maior será a quantidade e diversidade de privilégios obtidos pelo indivíduo.

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

Segundo Barnett e Hyde (2001) há uma série de processos que contribuem para o alcance dos efeitos positivos provenientes do engajamento em múltiplos papéis. No decorrer do seu estudo, os autores mencionam oito processos que viabilizam uma relação positiva entre os múltiplos papéis, dentre os quais encontram-se: efeito barreira, adicional de renda familiar, suporte social, oportunidade de sucesso, expansão de referências, aumento da autoavaliação, similaridade de experiências e ideologia de gênero. Entretanto não desconsideram que existam outros influentes e que esses possam ser concomitantemente vivenciados pelo indivíduo. Com base nesses pressupostos, vários conceitos e termos foram empregados para discutir as vantagens do engajamento simultâneo nos papéis familiar e profissional, tais como: enriquecimento (CARLSON et al., 2006; GREENHAUS; POWELL, 2006;), extravasamento positivo (HANSON et al., 2006), facilitação (STEENBERGEN et al., 2007) e valorização (FISHER et al., 2009). Para alguns autores essas definições representam construções distintas utilizadas para referir-se aos efeitos positivos originados pela acumulação de papéis (CARLSON et al., 2006; HANSON et al., 2006; STEENBERGEN et al., 2007; WAYNE et al., 2009). Enquanto que outros defendem que tratam-se nomenclaturas diferenciadas para o mesmo fenômeno (GREENHAUS; POWELL, 2006; AGUIAR, 2016).

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

Quadro 1 – Recursos que promovem o enriquecimento

RECURSOS	DEFINIÇÃO
Habilidades e perspectivas	As experiências de um papel enriquecem um indivíduo a partir do desenvolvimento de habilidades (cognitivas e interpessoais, ligadas a tarefa, sabedoria, experiência...) ou de perspectivas (aprender a conviver a diversidade, desenvolver confiança e respeito as diferentes visões).
Psicológicos e físicos	O enriquecimento por meio de recursos psicológicos e físicos envolvem o desenvolvimento da auto avaliação positiva, autoestima, esperança, otimismo, resistência pessoal e saúde física.
Capital social	Refere-se ao enriquecimento gerado a partir da rede de relacionamentos. A boa

	vontade dos parceiros do papel contribui em termos de influência e informação.
Flexibilidade	O enriquecimento por meio da flexibilidade envolve uma liberdade em relação ao tempo, local e ritmo em que os requisitos de um papel serão atendidos.
Recursos materiais	Refere-se ao enriquecimento gerado a partir de benefícios, presentes ou dinheiro obtidos a partir do desempenho em um papel.

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

Ainda, para Greenhaus e Powell (2006), muitos desses recursos apresentam uma ligação de interdependência, assim, por exemplo, a aquisição de habilidades e perspectivas auxilia o indivíduo na conquista de maior capital social. Esses autores destacam que para a constatação do enriquecimento não basta os indivíduos adquirirem os recursos, esses devem ser aplicados no desempenho de outro papel provocando um efeito positivo. Verifica-se que à medida que a perspectiva positiva da interface entre trabalho família foi evoluindo, desenvolveu-se uma pluralidade de construtos e instrumentos de mensuração que apresentam fronteiras pouco claras no que tange as suas bases, podendo por vezes gerar ambiguidades conceituais que dificultam a evolução do tema representando assim um desafio aos pesquisadores do tema (WAYNE, 2009, AGUIAR, 2016). No entendimento de Aguiar (2016), essa pluralidade de rótulos não representa que fenômenos distintos estejam sendo mensurados. Assim, sob o argumento de que tanto a valorização, extravasamento, enriquecimento e facilitação referem-se “à capacidade das experiências vividas em um domínio (trabalho; família) gerarem benefícios diretos e significativos para o outro domínio (família; trabalho)” (p. 47), a autora propôs, em sua tese, a construção de uma medida de mensuração unificada adotando a nomenclatura interface positiva entre trabalho e família.

3. MÉTODO

No intuito de responder ao objetivo de analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família a partir da percepção dos docentes de instituições de ensino superior, realizou-se uma pesquisa com o emprego de métodos mistos de coleta e análise de dados. Conforme Creswell e Plano Clark (2011) a utilização de técnicas quantitativas e qualitativas em um mesmo desenho de pesquisa fornecem maiores possibilidades analíticas fornecendo um estudo mais robusto. Assim, técnicas distintas foram empregadas em uma perspectiva de complementariedade, maximizando a quantidade de informações e contribuindo para o aprimoramento das conclusões desse trabalho. Inicialmente realizou-se um levantamento do tipo survey, sendo aplicados 354 questionários com docentes em exercício em instituições de ensino superior na cidade de Santa Maria – RS. O perfil da amostra pesquisada revela que, mais da metade dos docentes são homens (59,6%), com idade entre 31 a 50 anos (63,3%), predominantemente casados (49,7%). No que tange aos dados ocupacionais, observa-se que há um predomínio de docentes atuantes da instituição de ensino superior pública (74,3%), trabalhando em turno integral (63,6%) com jornada de 40 horas ou mais (87,6%), sem exercer função de chefia ou outra adicional (66,7%). Com relação a experiência profissional, verificou-se uma heterogeneidade, sendo significativas as faixas de 6 a 10 anos (20,1%), seguida das faixas de 1 a 5 anos e de 11 a 15 anos, cada uma representando 16,7% do percentual total. Sobre o tempo de atuação na instituição, parcela importante dos respondentes declarou possuir vínculo entre 1 a 5 anos (36,7%).

O instrumento de coleta contemplava as escalas de conflito trabalho-família validada por Bastos e Aguiar (2014) e Medida de interface positiva entre trabalho e família proposta por Aguiar (2016) totalizando 29 itens dispostos em escala *likert* de 5 pontos. Os dados auferidos foram tratados com estatísticas descritivas e submetidos a Padronização de Escalas

sugerida por Lopes (2016). Conforme o autor, essa técnica permite a transformação de dados categóricos em contínuos, por meio de um cálculo que viabiliza convencionar os dados de acordo com os níveis atingidos em cada construto ou dimensão (LOPES, 2016). Assim, a soma das respostas dos docentes, obtida por meio de escala *likert*, pode ser convencionada em categorias de 0% a 100%. Na presente pesquisa as categorias foram: nível baixo (de 0% a 33,33%), nível médio (de 33,34% a 66,67%) e nível alto (de 66,68% a 100%), sendo assim, esses níveis foram identificados em cada um dos construtos, conflito e interface positiva entre trabalho e família, de forma geral, bem como suas dimensões. Na sequência os níveis auferidos em cada dimensão foram submetidos a análise de correspondência juntamente com a variável natureza da instituição de ensino, essa técnica, segundo Hair Jr. et al. (2009), facilita tanto a redução dimensional da classificação de objetos em um conjunto de atributos quanto o mapeamento espacial de objetos relativos a esses atributos, sendo empregada para demonstrar a possível relação entre variáveis categóricas, permitindo por meio da tabulação cruzada a visualização das semelhanças e diferenças entre elas.

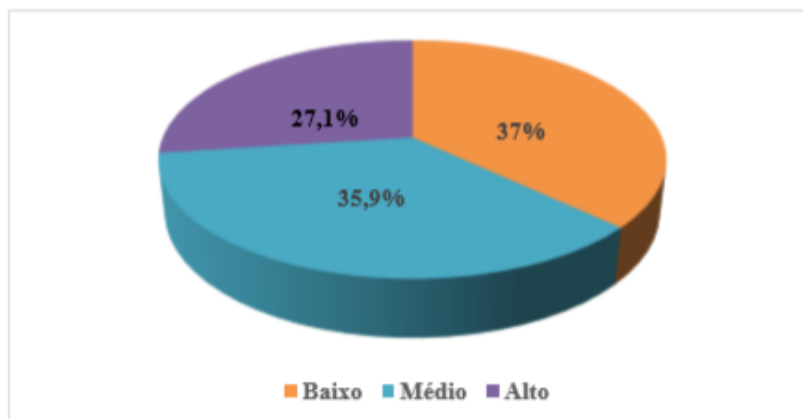
A segunda fase foi operacionalizada a partir dos resultados prévios da primeira, como critério de seleção dos participantes, perfazendo a etapa qualitativa de natureza exploratória desse estudo. A coleta de dados da fase qualitativa foi realizada por meio de entrevistas, onde aplicou-se um roteiro semiestruturado composto de sete questões elaboradas a partir dos pressupostos que fundamentaram as escalas de conflito trabalho-família de Bastos e Aguiar (2014) e interface positiva entre trabalho e família de Aguiar (2016). Para análise dos relatos recorreu-se à técnica de análise de conteúdo de Bardin (2010) tendo por critério de codificação as categorias, escolhidas a priori: interferência trabalho-família /família trabalho; Interface positiva trabalho-família /família trabalho, considerando a possibilidade de surgimento de categorias. Participaram dessa fase dez entrevistados, destes 6 atuavam em instituição pública e 4 em instituição privada.

Apresentada as estratégias metodológicas adotadas nessa pesquisa, expõe-se na sequência os principais resultados encontrados, estruturados em dois tópicos, conforme perspectivas de interação entre esses domínios adotadas nessa pesquisa. Dessa forma, no primeiro tópico, apresenta-se a percepção docente em relação ao conflito vivenciado entre essas esferas, bem como, a sua associação com a variável de interesse, natureza da instituição de ensino. Já o segundo, refere-se a percepção da interface positiva e os benefícios dessa interação, trabalho-família, juntamente a associação destes a natureza da instituição de ensino dos docentes participantes.

4. DOCÊNCIA E FAMÍLIA: A PERSPECTIVA DESSES PROFISSIONAIS DIANTE DA PERSPECTIVA DO CONFLITO E SUAS DIMENSÕES

Para fins de responder ao objetivo dessa pesquisa, o estudo se propôs inicialmente a identificar os níveis de conflito trabalho-família na percepção dos docentes, para tanto utilizou-se de técnicas e procedimentos estatísticos aplicados aos dados obtidos a partir da aplicação da Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF). Conforme já evidenciado, a ECTF é uma medida bidimensional constituída por 10 itens, os quais estão igualmente distribuídos nas duas direções de ocorrência (interferência do trabalho na família (ITF) e interferência da família no trabalho (IFT). Com relação a primeira dimensão, ITF, o respondente assinalou de acordo com a sua percepção de que as demandas ou exigências do trabalho de alguma forma lhe prejudicam no desempenho de suas atividades familiares. Já com relação a segunda, IFT, o respondente marcou conforme depreende que as suas responsabilidades familiares interferem no seu desempenho ocupacional. Assim, a partir da padronização realizada nas respostas dos docentes obteve-se o percentual geral de participantes que se encontra em cada nível do conflito trabalho-família com base na ECTF, os quais constam na Figura 1.

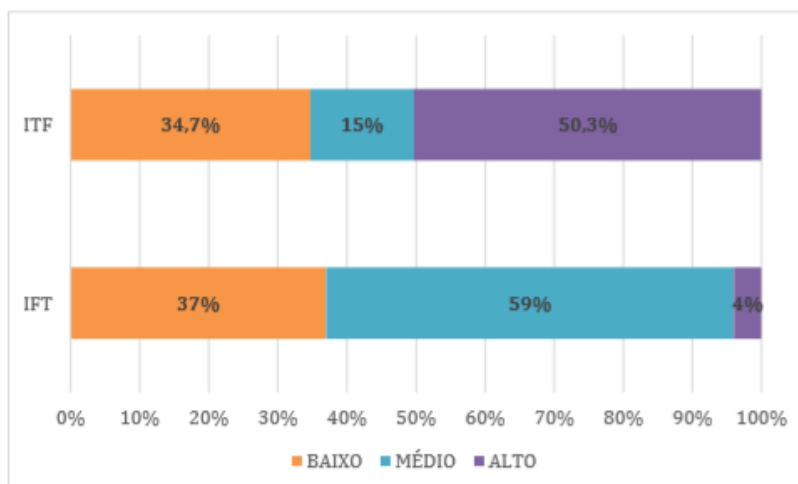
Figura 1 – Percentual geral de docentes por nível de conflito trabalho-família



Fonte: Dados da pesquisa.

Na Figura 1 verifica-se que os percentuais de docentes que apresentaram nível baixo (37%) e médio (35,9%) de conflito trabalho-família foram bastante aproximados, ao passo que os que percebem um nível alto (27,1%) mostraram-se de forma mais discreta. Ao analisar esses dados percebe-se indícios de um resultado preocupante, uma vez que os níveis não demonstraram discrepâncias percentuais e existe uma considerável parcela de docentes com experimentação de nível médio e alto de conflito trabalho-família e essa vivência tem se mostrado significativa sobre a saúde do indivíduo e comportamentos esperados no trabalho. Segundo a pesquisa realizada por Gamacho (2012), o conflito trabalho-família encontra-se positivamente relacionado ao burnout, pois a medida que o indivíduo percebe dificuldades em gerenciar as demandas laborais e familiares cria-se um quadro de tensão e ansiedade capaz de desencadear o burnout. Por conseguinte, Aguiar (2012) alertou também que a alta percepção de conflito entre as esferas do trabalho e da família tende a diminuir o grau de comprometimento do indivíduo com o trabalho. Entretanto, quando analisados cada uma das dimensões que compõem o construto evidencia-se que a percepção de interferência do trabalho na família (ITF) e da família no trabalho (IFT) não ocorreu de forma igualitária, fato que merece ser observado com maior cautela. Na Figura 2 destaca-se o percentual de docentes que se encontra em cada nível das direções do conflito trabalho-família com base na ECTF.

Figura 2 – Percentual geral de docentes por nível das dimensões do conflito trabalho-família



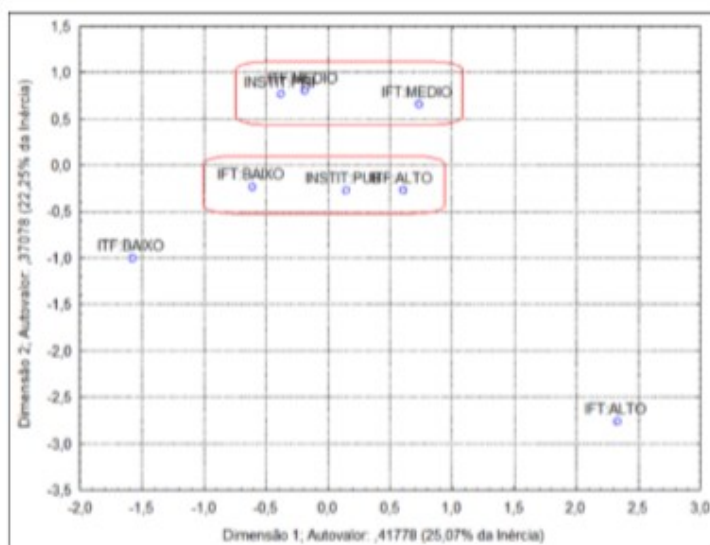
Fonte: Dados da pesquisa.

Na Figura 2, constata-se que do total de respondentes 34,7% apresentaram nível baixo de percepção de interferência do trabalho na família, 15% um nível médio e 50,3% apresentaram um nível alto. A relação desta dimensão com o tema é diretamente proporcional, ou seja, quanto maior o seu nível, maior a chance de vivência do conflito trabalho-família para o docente. No que tange a segunda dimensão, interferência da família no trabalho, os dados demonstram que 37% dos participantes possuem um baixo nível de percepção dessa interferência, 59% enquadraram-se em um médio nível e apenas 4% declararam um alto nível de percepção. Desse modo, considerando que a relação deste fator é diretamente proporcional, a preponderância de respondentes no nível médio é uma questão que carece atenção, embora menos alarmantes que a primeira dimensão, esses resultados indicam a existência de algumas interferências familiares o que a longo prazo podem aumentar ocasionando no conflito trabalho família.

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

De acordo com Adisa, Osabutey e Gbadamosi (2016), o contexto de trabalho e a infraestrutura aparecem como um fator determinante para o conflito trabalho família entre professores. Afrianty, Burgess e Issa (2015) já apontavam que o contexto em que o indivíduo se encontra não é o principal responsável para a condição de conflito, mas as políticas voltadas ao atendimento das demandas dos profissionais. Entendendo que os docentes dessa amostra atuam contextos distintos e com particularidades, instituições de ensino de natureza pública e privada, buscou-se evidenciar a forma como esses profissionais se agrupam com as dimensões do conflito trabalho-família. Na Figura 3 ilustra-se essa associação.

Figura 3 – Análise de correspondência entre níveis de conflito trabalho-família e natureza da instituição de ensino superior.



Fonte: Dados da pesquisa

No que tange as associações entre a natureza da instituição que o docente atua e as dimensões do conflito trabalho-família, foram reveladas duas associações significativas. Conforme exposto na Figura 3, os docentes que atuam em instituições de natureza privada encontram-se associados aos níveis médios de interferência trabalho-família e família-trabalho enquanto os que exercem a profissão em instituições públicas mostraram-se próximos da interferência do trabalho-família alto e família-trabalho baixo. Esse resultado indica que os docentes que atuam em instituições de ensino superior pública percebem uma maior interferência do trabalho na família, enquanto os docentes que trabalham nas instituições de ensino superior privada percebem de forma moderada essas interferências sobre os domínios, tanto profissional quanto familiar.

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

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

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

Com base nos relatos dos entrevistados, a principal causa de interferência do trabalho na família, no caso de docentes de instituições de ensino superior privada é o envolvimento com inúmeras atividades, além do contato constante com os alunos. A falta de planejamento também foi mencionada por três dos quatro professores entrevistados para esse segmento. Já os docentes que atuam em instituições de ensino superior pública reforçam as exigências, o envolvimento com ensino, pesquisa, extensão como fatores geradores de conflito de tempo, além tensão gerada pela a avaliação e comparação que existe nesse meio em termos de publicações. Dois dos entrevistados mencionaram a necessidade de um comportamento político nessas instituições, salientando a disputa por posições como algo muitas vezes desgastante e promotora de tensão. No que tange as associações entre a natureza da instituição que o docente atua e as dimensões do conflito trabalho-família, foram reveladas duas associações significativas.

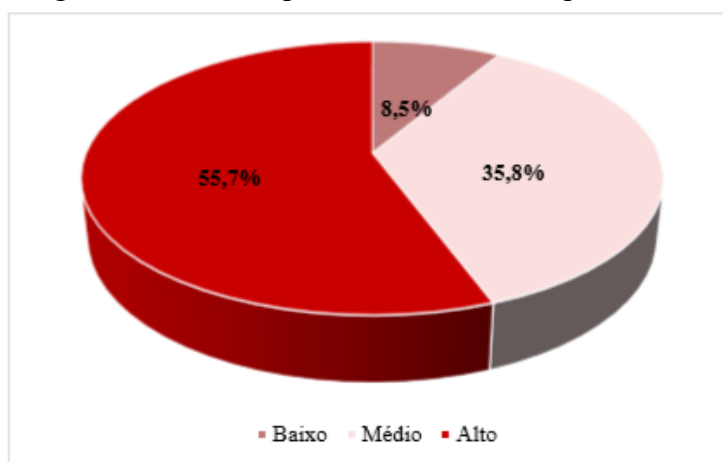
5. DOCÊNCIA E FAMÍLIA: A PERSPECTIVA DESSES PROFISSIONAIS DIANTE DA PERSPECTIVA DA INTERFACE POSITIVA E SUAS DIMENSÕES

Para a identificação dos níveis de interface positiva entre o trabalho e a família na percepção dos docentes, utilizou-se de técnicas e procedimentos estatísticos aplicados aos dados obtidos a partir da aplicação da Escala de Interface Positiva entre Trabalho e Família (EIPTF) proposta por Aguiar (2016). Conforme já apresentado, a mesma é uma medida bidimensional constituída por 19 itens, os quais estão igualmente distribuídos nas duas

direções de ocorrência (interface positiva trabalho-família (IPTF) e interface positiva da família no trabalho (IPFT). Com relação a primeira dimensão IPTF, o respondente assinalou de acordo com a sua percepção de que o trabalho de alguma forma lhe fornece recursos que lhe beneficiam no desempenho de suas exigências familiares. Já na segunda dimensão IPFT, o respondente marcou conforme depreende que o exercício do seu papel familiar lhe gera benefícios que extrapolam ao domínio ocupacional gerando resultados satisfatórios.

Assim, em concordância com o mencionado anteriormente foi realizada a padronização das respostas dadas pelos participantes gerando um percentual geral que demonstra como os docentes de instituições de ensino superior da cidade de Santa Maria percebem a interface positiva entre trabalho e família de acordo com EIPTF. Esse percentual está distribuído em níveis (baixo, médio ou alto) atingidos pelos docentes conforme exibe a Figura 4.

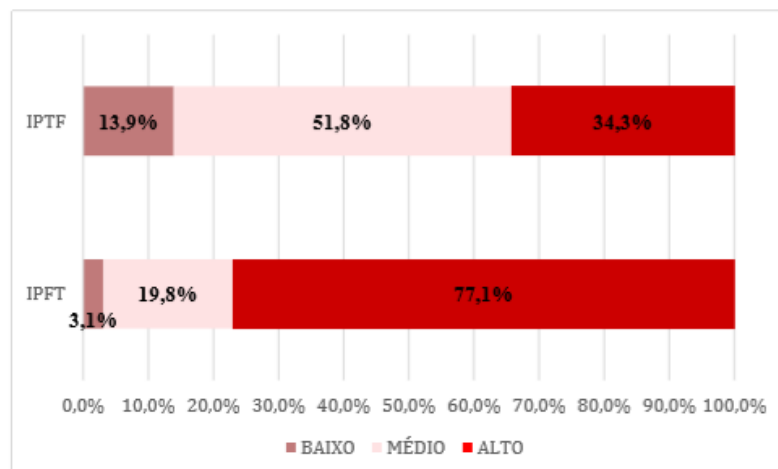
Figura 4 – Percentual geral de docentes por nível de interface positiva entre trabalho e família



Fonte: Dados da pesquisa.

Quando considerado o nível de interface positiva entre trabalho e família dos respondentes, conforme a Figura 4, nota-se que mais da metade dos docentes apresentam um nível alto (55,7%), seguido de nível médio (35,8%) e nível baixo (8,5%) de percepção da interface positiva entre trabalho e família. Esses dados indicam que o docente percebe uma relação de troca benéfica entre os domínios do trabalho e a família, ou seja, que o desempenho de ambos os papéis lhe fornece recursos positivos que podem ser aproveitados para o desempenho de outro promovendo o seu enriquecimento e facilitação. Entretanto é importante observar como se comporta a distribuição dos docentes conforme as dimensões do construto, ou seja, como o fenômeno se comporta de acordo com suas direções. A Figura 5 mostra esse comportamento conforme a distribuição de respondentes por níveis para as dimensões IPTF e IPFT.

Figura 5 – Percentual geral de docentes por nível das dimensões da interface positiva entre trabalho e família



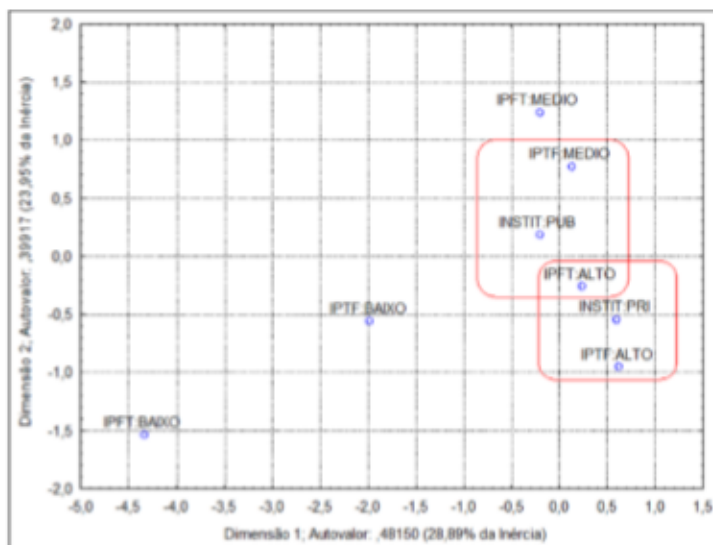
Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar a Figura 5 verifica-se que ambas as dimensões que compõem a interface positiva entre trabalho e família apresentaram bons indicadores, embora na dimensão IPFT isso tenha se mostrado de forma mais acentuada com 77,1% dos respondentes no nível alto de entendimento de que a família é capaz de promover benefícios para o trabalho, enquanto que na direção contrária, IPTF, apenas 34,3% enquadram-se no mesmo nível de percepção. É importante observar também que apenas 3,1% dos docentes apresentou um baixo nível de percepção de recursos positivos advindos da família para o trabalho, ao passo que na dimensão IPTF esse nível representa 13,9% do total. A partir desse resultado constata-se que o nível alto de interface positiva entre trabalho e família (55,7%), expresso pela Figura 10, se justifica predominantemente pela percepção que os respondentes possuem de que a família é fonte de benefícios para o trabalho.

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

Diante da perspectiva positiva de interação entre os domínios trabalho e família, algumas condições relativas ao contexto profissional já foram consideradas como relevantes (AGUIAR, 2016). Considerando que questões que emergem do ambiente laboram também podem ser preditores emergentes para a experimentação de interface positiva entre as esferas pelos docentes realizou-se a associação entre as dimensões do construto e a variável instituição de ensino, e posterior investigação qualitativa para compreender quais fatores são evidenciados por esses profissionais nessa interação. Na Figura 6 descreve-se os resultados pertinentes a aproximação entre as dimensões da interface positiva trabalho família em seus respectivos níveis (baixo, médio, alto) e a variável natureza da instituição de ensino (se atua em instituição pública ou privada).

Figura 6 – Análise de correspondência dos níveis de interface positiva e natureza da instituição de ensino.



Fonte: Dados da pesquisa

Conforme a Figura 6, no que se refere ao construto interface positiva, ambas as amostras, docentes de instituição pública e privada, mostraram-se associadas a interface positiva família-trabalho alta, já em relação a direção trabalho-família, os docentes de instituição pública apareceram associados ao nível médio enquanto os da instituição privada ao nível alto. Assim, infere-se que não existem diferenças significativas de percepções entre docentes de instituições públicas e privadas quanto aos recursos positivos ofertados pela família para o trabalho, ao passo que docentes de instituições privadas notam que o domínio do trabalho lhe fornece benefícios a serem usufruídos na esfera familiar de forma mais intensa.

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

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

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

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

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

Pelo exposto é possível perceber que os docentes que atuam em instituições de ensino superior pública consideram a flexibilidade e a liberdade em gerenciar os seus horários de

trabalho como algo positivo promovido pelo seu contexto de trabalho permitindo que os mesmos possam se organizar para resolver questões domésticas. Assim, entende-se que a participação no papel familiar é facilitada em função desse recurso, a flexibilidade promovida no ambiente de trabalho, acaba auxiliando no manejo eficiente do tempo disponível para as atividades familiares. De acordo com Hill et al. (2008), a flexibilidade de horários representa mais que uma questão estrutural do trabalho, estabelecendo um sentimento de confiança entre a organização e o profissional que demonstra uma cultura de apoio no ambiente laboral. Complementando esse entendimento, Andrade (2011) afirma que as opções de trabalho flexível agregam sentido positivo ao trabalho, pois ao mesmo tempo em que promovem sentimento de liberdade ao indivíduo e representam uma forma de amparo para o cumprimento das demandas familiares.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo geral analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família na percepção dos docentes de instituições de ensino superior. Para o cumprimento desse propósito, a pesquisa foi estruturada em duas fases que representaram procedimentos metodológicos distintos, porém complementares. Sendo assim, inicialmente buscou-se identificar os níveis de conflito trabalho-família na percepção dos docentes, a partir dos resultados obtidos conclui-se que os docentes participantes dessa pesquisa vivenciam o conflito trabalho família . A interferência do trabalho na família é mais fortemente sentida pelos docentes, sendo predominante o nível alto de percepção, o que não impede que os participantes dessa pesquisa experimentem a faceta positiva dessa interação, conforme os resultados auferidos, os docentes apresentaram altos níveis de interface positiva entre trabalho e família, reconhecendo assim que o exercício de múltiplos papéis também resulta em benefícios ao indivíduo.

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

No que tange a interface positiva oriunda do domínio familiar ambas as amostras apreciam associadas ao nível alto, enquanto a interface na direção do domínio do trabalho apresenta níveis alto para docentes de instituições privadas e nível médio os de instituição pública. Nos relatos obtidos, essas discrepâncias não se tornam tão claras uma vez que os docentes de instituição pública demonstram percepções mais latentes quanto aos recursos alcançados no trabalho. Dentre esses encontra-se a flexibilidade de horários e autonomia com o trabalho, os quais além de ofertar que o indivíduo possa se organizar para atender as expectativas familiares representam uma relação de confiança entre o profissional e a organização. Já entre os docentes de instituição privada, os relatos não retrataram algo singular ao contexto.

De posse dessas informações recomenda-se as instituições um maior cuidado com o planejamento das atividades, bem como o desenvolvimento de uma postura de diálogo e apoio a esses profissionais, tanto para flexibilização de horários quanto para gestão das exigências e cobranças requeridas. Além disso, cursos de gerenciamento do stress e tempo parecem uma boa alternativa a esses profissionais. Portanto, para estudos futuros, sugere-se que

investiguem a relação entre as políticas de apoio ofertadas pelas instituições de ensino, o conhecimento que os profissionais possuem sobre elas e seus efeitos sobre as interfaces entre trabalho e família. Outras sugestões de temas que podem ser investigados juntamente a temática são as habilidades cognitivas e sociais do indivíduo, as quais podem se mostrar determinantes para o sucesso no desenvolvimento de múltiplos papéis.

As limitações dessa pesquisa encontram-se na recente construção das escalas utilizadas para a mensuração dos construtos, da mesma forma a literatura sobre o tema ainda é escassa, em especial no cenário nacional o que limitou a discussão teórica e a comparação dos resultados. Além disso, por se tratar de uma pesquisa que se restringe a uma categoria profissional em que a maioria dos seus respondentes pertencem a um contexto específico (instituição de ensino superior pública) as respostas não podem ser generalizadas, pois podem conter traços específicos a essa situação. Apesar disso, acredita-se que essa pesquisa atendeu ao seu objetivo inicial levantando importantes contribuições para o meio científico da área de Administração e, especialmente por chamar a atenção para o gerenciamento das instituições de ensino superior em relação a essa temática e as questões que ela envolve.

REFERÊNCIAS

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

AGUIAR, C. V. N. **Conflito trabalho-família e comprometimento organizacional: um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos**. 2012. 106 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NETEMEYER, R. G.; BOLES, J. S.; MCMURRIAN, R. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 4, p. 400-410, 1996.

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

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

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

ROGGERO, R. **Organização do trabalho docente: uma discussão necessária na educação superior**. B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof., Rio de Janeiro, v. 33, n. 2, Maio/Ago. 2007

SANTOS, S. M. B. **Docência universitária na era da imprevisibilidade: dilemas e possibilidades**. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

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

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

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

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

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

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

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

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

ZABALTA, M. O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas. Trad, Ernani Rosa. Porto Alegre: Artmed, 2004.

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