

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DA ENGENHARIA DE PRODUÇÃO  
MESTRADO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**LUCIANE SILVA FRANCO**

***WORK-LIFE BALANCE* E A ATUAÇÃO DOCENTE: ESTUDO NOS CURSOS DE  
GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* DA ÁREA DE  
ENGENHARIAS EM PONTA GROSSA**

**DISSERTAÇÃO**

**PONTA GROSSA**

**2021**

**LUCIANE SILVA FRANCO**

***WORK-LIFE BALANCE E A ATUAÇÃO DOCENTE: ESTUDO NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU DA ÁREA DE ENGENHARIAS EM PONTA GROSSA***

**Work-Life Balance and Teaching: Study in Graduate and Stricto Sensu Postgraduate Courses in the Engineering Area in Ponta Grossa**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Orientador: Prof<sup>o</sup>. Dr. Luiz Alberto Pilatti

Co-orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Claudia Tania Picinin

**PONTA GROSSA**

**2021**



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite que outros remixem, adaptem e criem a partir do trabalho para fins não comerciais, desde que atribuam o devido crédito e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



Ministério da Educação  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Câmpus Ponta Grossa



LUCIANE SILVA FRANCO

**WORK-LIFE BALANCE E A ATUAÇÃO DOCENTE: ESTUDO NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU DA ÁREA DE ENGENHARIAS EM PONTA GROSSA**

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestre Em Engenharia De Produção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Gestão Industrial.

Data de aprovação: 08 de Fevereiro de 2021

Prof Luiz Alberto Pilatti, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof Antonio Carlos De Francisco, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof Edson Ronaldo Guarido Filho, Doutorado - Universidade Federal do Paraná (Ufpr)

Prof.a Eliane Fernandes Pietrovski, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 08/02/2021.

Aos meus pais e todos que  
contribuíram para esta pesquisa.

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus, por ter me abençoado com saúde, força e sabedoria para realização deste desafio.

Aos meus pais Luiz e Marli, que sempre me apoiaram para que eu pudesse concluir o Mestrado.

Ao meu orientador Luiz Alberto Pilatti pelo suporte na pesquisa e ensinamentos durante a minha formação.

À minha co-orientadora Claudia Tania Picinin pela paciência e cautela nas orientações que me ajudaram em todas as etapas da pesquisa. Pelos incentivos que foram essenciais para continuar esta caminhada.

Aos professores membros da banca Antonio Carlos de Francisco, Eliane Pietrovski e Edson Ronaldo Guarido Filho que contribuíram com seus conhecimentos nesta pesquisa.

Ao meu amado Antonio pela paciência durante este período e pelo incentivo para eu seguir durante o curso com perseverança.

Ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP) e, em especial, ao grupo de pesquisa Organizações & Sociedade pelo apoio prestado.

Aos professores de Ponta Grossa que participaram desta pesquisa e forneceram dados essenciais para dar continuidade ao estudo.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo financiamento para a realização deste curso. Número do financiamento: 88882.432049/2019-1.

“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento” (Frederick Herzberg).

## RESUMO

FRANCO, Luciane Silva. **Work-Life Balance e a atuação docente**: estudo nos cursos de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* da área de Engenharias em Ponta Grossa. 2021. 138 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção – Universidade Tecnológica Federal do Paraná). Ponta Grossa, 2021.

Esta pesquisa tem como objetivo avaliar a percepção dos docentes de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* dos cursos de Engenharias em Ponta Grossa com relação ao *work-life balance*. Optou-se pela metodologia *Methodi Ordinatio* para construção da revisão sistemática de literatura do período de 2005 a 2019 nas bases de dados *Scopus*, *ScienceDirect*, *Web of Science* e *ERIC*, o corpus documental do presente estudo foi composto por 91 artigos distribuídos em três categorias: (i) ensino, (ii) pesquisa e (iii) gestão. Foi realizada a aplicação do questionário Escala Interação Trabalho-Família *Nijmegen* (SWING) traduzido e adaptado por Carlotto e Câmara (2018). O questionário foi enviado por *e-mail* para 766 docentes, o qual obteve um retorno de 114 questionários considerados válidos e completos. A análise dos dados foi contemplada por estatística descritiva, análise das frequências, estudos de correlação, Teste *t* independente para dados paramétricos e Teste de *Mann-Whitney* para dados não paramétricos, Teste de *Kruskal-Wallis* e análise qualitativa para conhecimento da realidade subjetiva dos participantes da pesquisa. Os resultados mostraram que as seguintes variáveis possuem diferença significativa entre docentes da graduação e pós-graduação: horas trabalhadas por semana na instituição; horas-aula ministradas por semana no período letivo; horas por semana trabalhadas em casa; número de artigos publicados entre 2018-2019; e número de artigos publicados em periódicos com JCR entre 2018-2019. A escala interação trabalho-família positivo apresentou diferença significativa entre docentes da graduação e pós-graduação. Foram analisados grupos por área de atuação: (i) ensino; (ii) ensino e pesquisa; (iii) ensino, pesquisa e gestão; e (iv) ensino e gestão. Sendo que, houve diferença significativa entre docentes por área de atuação nas seguintes variáveis: horas-aula ministradas por semana no período letivo; horas em média por dia que trabalha aos finais de semana e feriados; número de artigos publicados entre 2018-2019; e número de artigos publicados em periódicos com JCR entre 2018-2019. Área de atuação e as análises da Escala Interação Trabalho-Família não apresentaram diferença significativa entre os grupos comparados. Na análise qualitativa, a jornada de trabalho excessiva e o estresse no trabalho foram os conflitos trabalho-família mais relatados pelos respondentes. Já os conflitos família-trabalho mais relatados foram o tempo dedicado ao cuidado dos filhos e o estresse na família. Conclui-se que tanto a caracterização profissional quanto a jornada de trabalho apresentam diferenças significativas entre docentes conforme o nível (graduação e pós-graduação) e área (ensino, pesquisa e gestão) de atuação. Entretanto, tais características não apresentaram diferença significativa na Escala Interação Trabalho-Família ou Família-Trabalho de forma negativa quando comparado entre os grupos.

**Palavras-chave:** *Work-life balance*. Ensino superior. Docente.

## ABSTRACT

FRANCO, Luciane Silva. **Work-life balance and teaching:** study in the undergraduate and Stricto Sensu graduate courses in the Engineering field in Ponta Grossa. 2021. 138 p. Thesis (Master's Degree in Production Engineering) - Federal University of Technology - Paraná, Ponta Grossa, 2021.

This research aims to analyze the perception of professors from the Engineering undergraduate and Stricto Sensu graduate courses in Ponta Grossa concerning work-life balance. The Methodi Ordinatio methodology was selected to construct a systematic literature review of the 2005-2019 time frame in the Scopus, ScienceDirect, Web of Science, and ERIC databases. The document body of this study comprised 91 papers distributed into three categories: (I) teaching, (ii) research, and (iii) management. The Survey Work-Family Interaction Nijmegen (SWING) questionnaire, translated and adapted by Carlotto and Câmara (2018), was applied. It was e-mailed to 766 professors, and 114 questionnaires considered valid and complete were returned. The data analysis included descriptive statistics, frequency analysis, correlational studies, the Independent T-Test for parametric data and the Mann-Whitney Test for nonparametric data, the Kruskal-Wallis Test, and qualitative analysis to understand the subjective reality of the survey participants. The results revealed that the following variables present a significant difference between undergraduate and graduate professors: weekly work hours in the institution; weekly class-hours during the academic term; weekly work hours at home; the number of papers published in 2018-2019; and the number of papers published in JCR journals in 2018-2019. The positive Survey Work-Family Interaction presented a significant difference between undergraduate and graduate professors. Groups were analyzed by their occupation areas: (I) teaching; (ii) teaching and research; (iii) teaching, research and management; and (iv) teaching and management. There was a significant difference between professors by occupation areas in the following variables: weekly class-hours during the academic term; average daily hours worked on weekends and holidays; the number of papers published in 2018-2019; and the number of papers published in JCR journals in 2018-2019. Occupation area and analyses of the Survey Work-Family Interaction did not present a significant difference between the compared groups. The qualitative analysis revealed that the excessive working day and stress at work were the work-family conflicts reported the most by the respondents. The family-work conflicts most reported were the time dedicated to childcare and stress in the family. It is concluded that the professional characterization and the working hours present significant differences between teachers according to the level (undergraduate and graduate) and area (teaching, research and management) of performance. However, these characteristics did not present a significant difference in the Work-Family or Family-Work Interaction Scale in a negative way when compared between groups.

**Keywords:** Work-life balance. Higher Education. Professor.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Definição do <i>work-life balance</i> como impacto positivo e negativo na atuação docente .....	26
Figura 2 - Linha do Tempo <i>Work-life balance</i> .....	30
Figura 3 – Estrutura conceitual da relação entre conflito de papéis e <i>work-life balance</i> .....	38
Figura 4 - Etapas do <i>Methodi Ordinatio</i> .....	52
Figura 5 – Etapas de Pesquisa .....	60
Figura 6 – Resultados das hipóteses .....	111

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Número de estudos de <i>work-life balance</i> de 2010 a 2019 .....	19
Gráfico 2 – Número de publicações conforme atividades de ensino, pesquisa e gestão .....	56
Gráfico 3 – Gênero.....	72
Gráfico 4 – Idade.....	73
Gráfico 5 – Estado Civil .....	73
Gráfico 6 – Filhos.....	73
Gráfico 7 – Número de Filhos.....	74
Gráfico 8 – Titulação máxima.....	74
Gráfico 9 - Natureza da instituição .....	75
Gráfico 10 – Atua em outra atividade.....	74
Gráfico 11 – Setor que atua na outra atividade .....	75
Gráfico 12 – Atividades de atuação.....	75
Gráfico 13 – Nível de atuação .....	76
Gráfico 14 – Departamento que os docentes estão lotados.....	76
Gráfico 15 – Exerce cargo de gestão.....	76
Gráfico 16 – Cargos de gestão.....	77
Gráfico 17 - Orientação .....	77
Gráfico 18 – Orientados na graduação .....	78
Gráfico 19 – Orientados na pós-graduação .....	78
Gráfico 20 – Bolsistas iniciação científica.....	78
Gráfico 21 – Número de bolsistas por docente .....	79
Gráfico 22 – Coordenação de projetos de extensão .....	79
Gráfico 23 – Artigos publicados (2018-2019).....	79
Gráfico 24 – Artigos com JCR (2018-2019).....	80
Gráfico 25 – Patente depositada ou registrada.....	80
Gráfico 26 – Número de patentes .....	81
Gráfico 27 – Regime de trabalho.....	82
Gráfico 28 - Horas trabalhadas por semana na instituição.....	83
Gráfico 29 – Horas trabalhadas por semana em casa .....	83
Gráfico 30 – Horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados .....	84
Gráfico 31 – Horas-aula por semana em sala de aula .....	85
Gráfico 32 – Atividades de lazer.....	84
Gráfico 33 – Horas de lazer por semana.....	85

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Conceitos de <i>work-life balance</i> .....	23
Quadro 2 – Atividades dos docentes de pós-graduação no Brasil .....	33
Quadro 3 – Classificações conforme os pontos de vista .....	57
Quadro 4 – Perguntas de pesquisa .....	57
Quadro 5 – Hipóteses da pesquisa .....	58
Quadro 6 - Decisão do instrumento de pesquisa por meio do <i>check list</i> .....	66
Quadro 7 – Equivalência das categorias .....	68
Quadro 8 – Etapas de análises dos dados.....	70
Quadro 9 – Interpretação das correlações .....	71
Quadro 10 - Fatores na vida profissional que impactam na vida familiar .....	105
Quadro 11 – Fatores na vida familiar que impactam na vida profissional .....	106

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Combinações de Palavras-chave.....	53
Tabela 2 – Critérios de exclusão de artigos .....	54
Tabela 3 – Cursos de graduação na área de engenharias reconhecidos pelo MEC em Ponta Grossa .....	62
Tabela 4 – Cursos de pós-graduação <i>Stricto Sensu</i> na área de Engenharias em Ponta Grossa.....	65
Tabela 5 - Teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov .....	87
Tabela 6 – Correlação de <i>Spearman</i> .....	87
Tabela 7 – Correlação de <i>Pearson</i> .....	88
Tabela 8 – Teste de <i>Mann-Whitney</i> – Horas em média por semana que trabalha na instituição .....	89
Tabela 9 - Teste de <i>Mann-Whitney</i> – Horas-aula ministradas por semana no período letivo.....	90
Tabela 10 - Teste de <i>Mann-Whitney</i> – Horas em média por semana que trabalha em casa.....	90
Tabela 11 – Teste de <i>Mann-Whitney</i> – Número de artigos publicados (2018-2019).91	
Tabela 12 - Teste de <i>Mann-Whitney</i> – Número de artigos publicados em periódicos com JCR (2018-2019).....	92
Tabela 13 – Teste <i>t</i> independente.....	93
Tabela 14 – Estatísticas descritivas Escala Interação Trabalho-Família Nijmegen (SWING), docentes da graduação .....	94
Tabela 15 – Estatísticas descritivas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmegen (SWING), docentes da pós-graduação .....	96
Tabela 16 - Teste de normalidade dos dados <i>Kolmogorov-Smirnov</i> – Escala (parte 1) .....	98
Tabela 17 - Teste de normalidade dos dados <i>Kolmogorov-Smirnov</i> – Escala (parte 2) .....	98
Tabela 18 - Teste de <i>Mann-Whitney</i> (Escala) .....	99
Tabela 19 - Teste de <i>Kruskal-Wallis</i> .....	100
Tabela 20 – Estatística descritivas da média de horas-aula ministradas por semana no período letivo por área de atuação (p=0,023) .....	100
Tabela 21 – Teste de Wilcoxon (Horas-aula ministradas por semana e área de atuação) .....	101
Tabela 22 – Estatísticas descritivas da média de horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados (p= 0,024) .....	101
Tabela 23 – Teste de Wilcoxon (Horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados) .....	102
Tabela 24 – Estatísticas descritivas do número de artigos publicados (2018-2019) por área de atuação (p=0,038).....	102
Tabela 25 - Teste de Wilcoxon (Número de artigos publicados no período de 2018-2019).....	103

Tabela 26 – Estatísticas descritivas da média de artigos publicados em periódicos com JCR em 2018-2019 ( $p=0,01$ ).....	103
Tabela 27 - Teste de Wilcoxon (Artigos publicados em periódicos com JCR em 2018-2019).....	104
Tabela 28 - Teste de <i>Kruskal-Wallis</i> - Escala.....	104

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
1.1 CONTEXTO E PERGUNTA DE PESQUISA.....	15
1.2 OBJETIVOS.....	18
1.2.1 Geral.....	18
1.2.2 Específicos .....	18
1.3 JUSTIFICATIVA.....	19
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO .....	20
<b>2 WORK-LIFE BALANCE E A ATUAÇÃO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR ..22</b>	
2.1 CONCEITO DE <i>WORK-LIFE BALANCE</i> .....	22
2.2 BREVE HISTÓRICO DO <i>WORK-LIFE BALANCE</i> NA EDUCAÇÃO .....	27
2.3 ATUAÇÃO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR .....	30
2.3.1 Atuação Docente em Cursos de Graduação .....	32
2.3.2 Atuação Docente em Cursos de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> .....	33
2.4 ATIVIDADES QUE INFLUENCIAM NO <i>WORK-LIFE BALANCE</i> DOS DOCENTES .....	34
2.4.1 Atividades Relacionadas ao Ensino .....	35
2.4.2 Atividades Relacionadas à Pesquisa .....	35
2.4.3 Atividades Relacionadas à Gestão.....	37
2.5 CONFLITO DE PAPÉIS ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA .....	38
2.5.1 Jornada de Trabalho Excessiva .....	39
2.5.2 Preocupação Devido às Oportunidades de Promoção e Construção de Carreira .....	41
2.5.3 Comprometimento da Saúde Física e Psicológica em Razão da Tensão no Trabalho .....	42
2.5.4 Pressões para o Cumprimento de Metas Institucionais.....	43
2.5.5 Falhas de Comunicação nas Relações de Trabalho .....	44
2.5.6 Conflitos do Trabalho e o Impacto nas Atividades Familiares .....	45
2.5.7 Estrutura Salarial x Motivação no Trabalho.....	46
2.5.8 Conflitos da Família e o Impacto nas Atividades Profissionais.....	47
2.5.9 Insegurança no Trabalho.....	48
2.5.10 Redução na Produtividade pelo Excesso de Horas Trabalhadas.....	49
2.6 CONFLITOS NO <i>WORK-LIFE BALANCE</i> DOS DOCENTES NAS ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E GESTÃO .....	49
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>52</b>
3.1 CONSTRUÇÃO DA REVISÃO DE LITERATURA .....	52
3.2 MÉTODO PARA APLICAÇÃO DA PESQUISA E ANÁLISE DOS DADOS .....	55
3.2.1 Definição das Categorias .....	55
3.2.2 Classificação da Pesquisa.....	56
3.2.3 Etapas da Pesquisa .....	59

3.2.3.1 Pergunta de partida .....	60
3.2.3.2 Exploração .....	60
3.2.3.3 Problemática .....	61
3.2.3.4 Formulação de um modelo de análise.....	61
3.2.3.5 Coleta de dados .....	61
3.2.3.5.1 População e amostra.....	61
3.1.3.5.2 Instrumento de coleta de dados .....	66
3.2.3.6 Análise das informações .....	70
3.2.3.7 Conclusões.....	72
<b>4 RESULTADOS .....</b>	<b>73</b>
4.1 RESULTADOS DA APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO.....	73
4.1.1 Caracterização sociodemográfica .....	73
4.1.2 Caracterização profissional .....	74
4.1.3 Jornada de Trabalho .....	81
4.1.4 Correlação.....	86
4.1.5 Teste de <i>Mann-Whitney</i> .....	89
4.1.6 Test <i>t</i> Independente .....	93
4.1.7 Escala Interação Trabalho-Família <i>Nijmegen</i> (SWING) .....	94
4.1.7.1 Análise das estatísticas descritivas da escala.....	94
4.1.7.2 Teste de <i>Mann-Whitney</i> da escala .....	98
4.1.8 Teste de <i>Kruskal-Wallis</i> .....	99
4.1.9.1 Fatores na vida profissional que geram conflitos na vida familiar.....	105
4.1.9.2 Fatores na vida familiar que geram conflitos na vida profissional.....	106
<b>5 CONCLUSÕES .....</b>	<b>108</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>114</b>
<b>ANEXO A - Questionário adaptado de Carlotto e Câmara (2018) .....</b>	<b>124</b>
<b>APÊNDICE A - Resultado Final da Seleção de Artigos após a Aplicação da Etapa 7 do <i>Methodi Ordinatio</i>® .....</b>	<b>128</b>
<b>APÊNDICE B – Principais conflitos que impactam no <i>work-life balance</i> de docentes de IES identificados na literatura .....</b>	<b>136</b>
<b>APÊNDICE C – Conflitos no <i>Work-life balance</i> dos Docentes nas Atividades de Ensino, Pesquisa e Gestão.....</b>	<b>139</b>

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 CONTEXTO E PERGUNTA DE PESQUISA

O *work-life balance* refere-se a alcançar um equilíbrio entre a vida profissional e familiar por meio do gerenciamento, organização e priorização da vida privada e rotinas de trabalho (FAZAL *et al.*, 2019). Na definição de Khallash e Kruse (2012), o *work-life balance* refere-se à pretensão dos sujeitos em associar trabalho e família de maneira a conciliar nível de estresse, quantidade de horas trabalhadas e obrigações externas ao ambiente de trabalho. Khallash e Kruse (2012) ainda afirmam que a flexibilidade no horário de trabalho, a estrutura organizacional voltada às necessidades individuais do colaborador, contribuem com o *work-life balance*. Pu *et al.* (2017) elucidam que o alcance do *work-life balance* não é algo fácil, pois são dois âmbitos essenciais na vida dos indivíduos (trabalho-família), que ocorrem em razão de interesses em comum.

Desta forma, *work-life balance* é definido como o equilíbrio entre as diferentes demandas da família e do trabalho. As demandas do trabalho têm o potencial de interferir na vida familiar (MAKHBUL; SHEIKH; SHEIKH, 2014). O conceito *work-life balance* aborda não só a estrutura de conflitos, mas também se estende para além da “família” para abordar outras preocupações não relacionadas ao trabalho, como atividades de lazer, saúde, desenvolvimento pessoal e compromissos comunitários (KANG; PARK; PARK, 2019).

Os autores Pu *et al.* (2017), Arif e Ilyas (2013) e Catano *et al.* (2010), fazem relação do *work-life balance* com o ambiente profissional nas instituições de ensino superior (IES) e procuram alternativas que harmonizem o equilíbrio entre o trabalho e a família dos docentes, de maneira a consolidar os compromissos com a IES. Keeney *et al.* (2013), ressaltam que dentre as políticas institucionais dentro de uma IES para estabelecer o *work-life balance* e aumentar a motivação dos docentes estão: horários flexíveis, favorecimento do convívio familiar e redução da pressão no trabalho. Conforme Saltmarsh e Randell-Moon (2015), o aumento da motivação, além de permitir atingir o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, proporciona a retenção dos docentes e o alcance dos objetivos e metas das instituições de ensino superior.

No ambiente profissional nas IES, certos motivos dificultam atingir o *work-life balance*, incluindo redução de estabilidade no emprego, aumento de exigência na qualidade de ensino, foco em pesquisas de alto impacto e quantidade cada vez maior de alunos (CATANO *et al.*, 2010). Um ambiente de trabalho com excesso de atividades gera altos níveis de estresses tanto no local de trabalho quanto no ambiente familiar dos docentes (JOHNSON; WILLIS; EVANS, 2019).

Estas atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho das IES envolvem ensino, pesquisa e gestão (JAIN; MISHRA; YADAV, 2018). O ensino envolve atividades relacionadas à aprendizagem dos estudantes, como horas em sala de aula, monitoramento e laboratórios (CHATANI *et al.*, 2017). A carga horária dos docentes requer não somente o período na instituição, como também se prolonga para o lar na preparação da aula do próximo dia (KRUEGER *et al.*, 2017; PRIYA, 2017).

A pesquisa envolve a produção de novos conhecimentos fundamentados em problemas oriundos da prática social (HÜTTGES; FAY, 2015). A pesquisa científica é o principal aspecto na progressão de carreira dos docentes, desta forma há uma pressão no desenvolvimento de produção científica, que acaba gerando um desequilíbrio entre a vida profissional e familiar (DOHERTY; MANFREDI, 2006).

Na gestão, as atividades de administração e gerenciamento da IES, tem a função de proporcionar a integração de diversos departamentos (SMELTZER *et al.*, 2017). O desafio do duplo papel em cumprir funções administrativas e obrigações acadêmicas é o principal fator que gera o desequilíbrio trabalho-família (PIGNATA *et al.*, 2018). Jain, Mishra e Yadav (2018) destacam que a integração do *work-life balance* nas IES torna-se representativo para que os docentes exerçam suas atividades de forma organizada sem impactar na vida familiar.

Desta forma, pesquisas sugerem que a administração acadêmica desenvolva estratégias para manutenção e desenvolvimento do *work-life balance* dos docentes em suas carreiras acadêmicas (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; SONI; BAKHRU, 2019; DELELLO; MCWHORTER; MARMION, 2018). A administração acadêmica tem a função de realizar o planejamento e execução de ações que promovam o equilíbrio entre a profissão e vida familiar, já que é indispensável para a redução do absenteísmo, o aumento da retenção e satisfação do docente (MIRYALA; CHILUKA, 2012).

O excesso de carga horária de trabalho e incompatibilidades nas atividades profissionais e familiares geram conflitos no *work-life balance* (CHATANI *et al.*, 2017).

As políticas desenvolvidas para atingir o *work-life balance* podem ser utilizadas na profissão docente. Estas políticas podem ser proporcionadas pela IES para oferecer aos docentes, opções de gerenciar as demandas de obrigações de trabalho e família (SALTMARSH; RANDELL-MOON, 2015). Dentre estas políticas destacam-se: i) programas para gerenciamento de tempo dos docentes de forma contínua, incluindo hábitos de lazer e apoio a família no planejamento pessoal (OAKLEAF; BURK; MAUSOLF, 2019); ii) turmas menores; iii) reuniões do corpo docente em métodos flexíveis, por exemplo, reuniões virtuais (DELELLO; MCWHORTER; MARMION, 2018); e iv) ambiente informal de trabalho (EBERMAN; SINGE; EASON, 2019).

As políticas de suporte ao equilíbrio entre trabalho e família são benefícios em vários aspectos para o docente, dentre as quais a felicidade, bom relacionamento com a administração, aumento do comprometimento e redução do nível de estresse, tendo como consequência o estabelecimento do controle diante das atividades profissionais (KHALLASH; KRUSE, 2012).

Quando realizada a busca de pesquisas sobre o *work-life balance* dos docentes em cursos de graduação e pós-graduação em Engenharias, encontram-se estudos com combinação de variáveis sobre gestão acadêmica e intervenção na saúde ocupacional dos docentes (PIGNATA *et al.*, 2018); aspectos psicossociais e a felicidade dos docentes em cursos de graduação (ISA *et al.*, 2019); desgaste no trabalho dos docentes que exercem atividades no ensino e o efeito psicológico (SATHIYAMOORTHY, 2019); nível de estresse e dificuldades dos docentes de graduação em gerenciar o trabalho e a vida familiar (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; MEHARUNISA, 2019).

Uma pesquisa sobre o *work-life balance* constatou que o clima organizacional, políticas de suporte de Recursos Humanos e o apoio da gestão foram favoráveis para gerir o *work-life balance* dos docentes em faculdades de Engenharias públicas e privadas (DHANYA; KINSLIN, 2016). Contudo, há uma limitação explorando a percepção dos docentes de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* em cursos de Engenharias sobre o *work-life balance* considerando as atividades realizadas no ensino, pesquisa e gestão.

O contexto da educação superior leva a uma expectativa de que o *work-life balance* dos docentes precisa ser considerado com atenção. Atualmente, existem indicativos que levam a uma maior ênfase desta temática, tais como, exigências externas, restrição de recursos e relações com outros segmentos da sociedade. As

implicações da discussão do *work-life balance* podem contribuir na produtividade em âmbito institucional, comportamento organizacional e bem-estar individual. Baseado neste contexto, destaca-se a relevância da área de *Stricto Sensu*, em função de maior responsabilidade por parte dos docentes.

Conforme a contextualização que foi apresentada, este estudo procura responder a seguinte questão: **Qual a percepção dos docentes de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* dos cursos de Engenharias em Ponta Grossa com relação ao *work-life balance*?**

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Geral

Avaliar a percepção dos docentes de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* dos cursos de Engenharias em Ponta Grossa com relação ao *work-life balance*.

### 1.2.2 Específicos

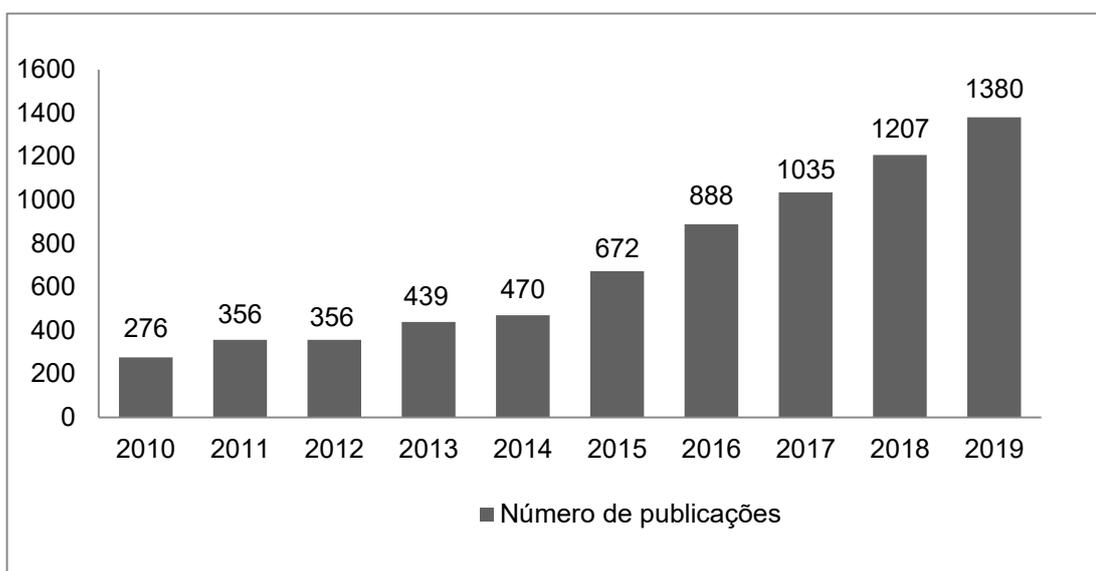
- I) Identificar a caracterização profissional e jornada de trabalho dos docentes conforme o nível de atuação, graduação e pós-graduação.
- II) Avaliar, com base na percepção dos docentes, os principais conflitos que impactam no *work-life balance* conforme o nível de atuação, graduação e pós-graduação.
- III) Identificar a caracterização profissional e jornada de trabalho dos docentes conforme a área de atuação, ensino, pesquisa e/ou gestão.
- IV) Avaliar, com base na percepção dos docentes, os principais conflitos que impactam no *work-life balance* conforme a área de atuação, ensino, pesquisa e/ou gestão.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Este trabalho tem sua justificativa baseada em quatro áreas de relevância: (i) acadêmica; (ii) social; (iii) operativa; e (iv) humana.

Relevância Acadêmica: O Gráfico 1 mostra a quantidade de artigos utilizando a palavra-chave “*work-life balance*” nas bases de dados *Scopus*, *Web of Science*, *ScienceDirect* e *ERIC*, considerando artigos e artigos de revisão, no período de 2010 a 2019.

**Gráfico 1 – Número de estudos de *work-life balance* de 2010 a 2019**



**Fonte: Autoria própria (2020)**

Verifica-se que as publicações científicas são crescentes entre 2010 e 2019, totalizando 6910 artigos. Isto evidencia a representatividade de pesquisas sobre o *work-life balance* na área acadêmica. Visto a crescente publicação, indica que o tema não se esgotou e cabem estudos que continuem contribuindo com a temática. A relevância do tema considera o equilíbrio trabalho e família, que no Brasil é pouco discutido no contexto das universidades, e especificamente dos docentes de graduação e pós-graduação. A pesquisa pretende contribuir com uma reflexão sobre o quanto o trabalho docente, com metas a serem alcançadas e avaliações criteriosas, pode impactar no bem-estar familiar. A interface positiva também é considerada, o quanto um ambiente de trabalho agradável pode impactar no bem-estar familiar.

Relevância Social: este estudo justifica-se por buscar contribuir com uma discussão sobre a necessidade de inserção de políticas que visam atingir o equilíbrio

trabalho-família dos docentes em IES. Existem docentes que trabalham como pesquisadores e gestores, tornando a carga de trabalho exaustiva. O estudo está inserido no Programa de Pós-Graduação de Engenharia de Produção (PPGEP), no grupo de pesquisa “Organizações e Sociedade”, que tem por objetivo construir o conhecimento relacionando o aspecto produtivo aliado ao bem-estar humano. O conceito de Hall (2011) destaca que as transformações na sociedade ocorrem por meio do ambiente organizacional, influenciando na rotina das pessoas. O objeto de estudo do grupo de pesquisa é como as organizações impactam ou pretendem impactar a sociedade.

Relevância Operativa e Humana: a atuação docente no ensino superior é considerada uma profissão com elevado nível de estresse, considerando número elevado de horas de trabalho, as cobranças de avaliação, exigências de um ensino de qualidade e formação contínua. Estes fatores impactam no equilíbrio necessário diante da vida familiar e profissional. Sathiyamoorthy (2019) destaca a necessidade de rever as políticas de emprego dos departamentos acadêmicos considerando o tempo dos docentes gasto com o lazer.

Diante disso, a realização deste estudo é válida, pois ao pesquisar os cursos de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* nas Engenharias, é possível fazer uma análise da percepção dos docentes sobre o *work-life balance*. A pesquisa adotou uma abordagem baseada na percepção dos docentes na construção de suas experiências na vida profissional e familiar nas instituições de ensino superior, também quando influenciados por fatores como a área de atuação (ensino, pesquisa e gestão). A contribuição na avaliação do *work-life balance* dos docentes pode servir como base para uma mudança de postura priorizando os aspectos da saúde e bem-estar.

#### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este projeto de pesquisa está dividido em cinco capítulos. O Capítulo 1 apresenta a Introdução, destacando uma contextualização do tema, objetivos e a justificativa da pesquisa, sua finalidade e a contribuição que o trabalho apresenta na área. O Capítulo 2 apresenta o Referencial Teórico, com os conceitos do *work-life balance*, o histórico do tema, as atividades que influenciam no *work-life balance* dos docentes de instituições de ensino superior (IES): ensino, pesquisa e gestão, além

dos principais conflitos de papéis trabalho-família dos docentes identificados na literatura. O Capítulo 3 descreve a Metodologia: a) o método utilizado para construção da revisão de literatura; e b) o método para aplicação da pesquisa e análise dos dados, com a utilização do *software* SPSS contemplando estatística descritiva, análise das frequências, correlação, Teste de *Mann-Whitney*, Teste de *Kruskal-Wallis*, e análise qualitativa. O Capítulo 4 mostra os resultados e a discussão. As conclusões da pesquisa são apresentadas no Capítulo 5.

## **2 WORK-LIFE BALANCE E A ATUAÇÃO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR**

### **2.1 CONCEITO DE *WORK-LIFE BALANCE***

Existem várias abordagens que definem o *work-life balance*, no Quadro 1 são apresentados os conceitos que foram mapeados de acordo com a metodologia de revisão sistemática, sem recorte temporal e com registros identificados na literatura a partir de 2005.

Conforme os vários conceitos de *work-life balance* descritos, este trabalho adotou o conceito que foi elaborado por meio da unificação de autores. Estes autores foram escolhidos em razão da dimensão de todos os conceitos: ensino, pesquisa e gestão que constituem as atividades realizadas pelo docente nas instituições de ensino superior (IES).

Quadro 1 - Conceitos de *work-life balance*

Busca de artigos com as palavras-chave: “(‘work-life balance’ AND university\*)”; “(‘work-life balance’ AND ‘higher education’)”; “(‘work-life balance’ AND undergraduate\*)”; “(‘work-life balance’ AND teacher\*)”; “(‘work-life balance’ AND professor\*)”; “(‘work-life balance’ AND postgraduate)”; “(‘work-life balance’ AND graduate)”.



Categorias definidas para este estudo	Ensino	Pesquisa	Gestão
Conceitos de <i>work-life balance</i> mapeados na literatura	<p><i>Work-life balance</i> é uma forma de equilíbrio entre papéis, pelo qual o cumprimento de demandas de um domínio (trabalho) não interfira no outro domínio (lazer). Pode ser avaliado com o equilíbrio esforço-recompensa das atividades de ensino, que são características que potencialmente prejudicam o <i>work-life balance</i> dos docentes, caracterizadas pelo comprometimento excessivo com o trabalho (KINMAN; JONES, 2008).</p>	<p>O <i>work-life balance</i> trata-se do aumento de eficiência no trabalho por meio do gerenciamento do tempo para atingir um equilíbrio entre trabalho e família (YOU, 2016).</p>	<p><i>Work-life balance</i> é alcançar um equilíbrio entre vida profissional e pessoal por meio de gerenciamento, organização e priorização de tarefas pessoais e rotinas de trabalho (FAZAL <i>et al.</i>, 2019).</p>
	<p>O conceito <i>work-life balance</i> aborda não só a estrutura de conflitos, mas também se estende para além da “família” para abordar outras preocupações não relacionadas ao trabalho, como atividades de lazer, saúde, desenvolvimento pessoal e compromissos comunitários (KANG; PARK; PARK, 2019).</p>	<p><i>Work-life balance</i> é definido pela interseção da vida profissional e familiar. A falta do equilíbrio pode dificultar o cumprimento de responsabilidades em casa devido a restrições impostas pelas demandas de trabalho e vice-versa (PU <i>et al.</i>, 2017).</p>	<p><i>Work-life balance</i> é definido como o equilíbrio entre as diferentes demandas do lar e trabalho. As demandas do trabalho têm o potencial de interferir na vida familiar (MAKHBUL; SHEIKH; SHEIKH, 2014)</p>
	<p><i>Work-life balance</i> é o equilíbrio entre atividades profissionais e familiares, de tal forma de haja uma harmonia entre os dois domínios de forma contínua (POELMANS; KALLIATH; BROUGH, 2008)</p>	<p><i>Work-life balance</i> é definido como o desejo de atingir condições de trabalho que permitam equilibrar o trabalho com outros domínios da vida (HÜTTGES; FAY, 2015).</p>	<p>O <i>work-life balance</i> é identificado como um fator que pode estar relacionado à influência no rendimento dos docentes (SMELTZER <i>et al.</i>, 2017).</p>
	<p><i>Work-life balance</i> é o termo usado para descrever o equilíbrio do indivíduo entre os tempos alocados para o trabalho e outros aspectos da vida. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal é um método que</p>	<p><i>Work-life balance</i> é o equilíbrio da vida profissional individual e organizacional, envolve fatores sociais, como responsabilidades com os filhos e apoio</p>	<p><i>Work-life balance</i> é o estado de equivalência percebida alcançada nos papéis trabalho e vida, de tal forma que o acesso a</p>

	ajuda o indivíduo a equilibrar sua vida pessoal e profissional. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal incentiva o indivíduo a dividir seu tempo com base nas prioridades (SATHIYAMOORTHY, 2019)	social/familiar, fatores que influenciam o sucesso e o equilíbrio na vida profissional/familiar (BEER, <i>et al.</i> , 2015).	um domínio aumenta o sucesso em outro (SONI; BAKHRU, 2019).
<b>Conceito de <i>work-life balance</i> na área da docência definido para o estudo</b>	<i>Work-life balance</i> é o equilíbrio entre trabalho e família, no qual na área docente constitui-se por um grupo de atividades, competências e obrigações, exigidas dos profissionais no estado de harmonia, cumprimento de prazos, desempenhos positivos, metodologia de ensino satisfatória, de tal forma que seja exercido dentro da jornada de trabalho, sem impactar em suas demandas familiares.		

Fonte: Autoria própria (2020)

Além dos conceitos de *work-life balance* destacados na literatura e do conceito adotado para o presente estudo, alguns autores a seguir destacam conceitos representativos para o entendimento desta temática.

A definição de “*balance*” ou “equilíbrio” sugere que dois elementos estão equilibrados quando apresentam o mesmo “peso”. Quando retirada uma parte do peso de um dos elementos ocorre o desequilíbrio (GRAWITCH; TRARES; KOHLE, 2007). Entretanto, Poelmans, Kalliath e Brough (2008) afirmam que este conceito não representa a realidade, já que uma pessoa pode apresentar o equilíbrio trabalho-família, mesmo que as atividades profissionais “pesem mais” do que as atividades familiares. Portanto, Casper, Allen e Poelmans (2014), destacam que cada pessoa experimenta o “equilíbrio” baseado em percepções diferentes. Neste contexto, conforme Gooding (2018), no ambiente universitário com os docentes não é diferente. Um docente em regime de trabalho integral pode se sentir tão equilibrado quanto um docente em meio período, desde que tenha o sentimento de suas demandas atendidas de forma satisfatória.

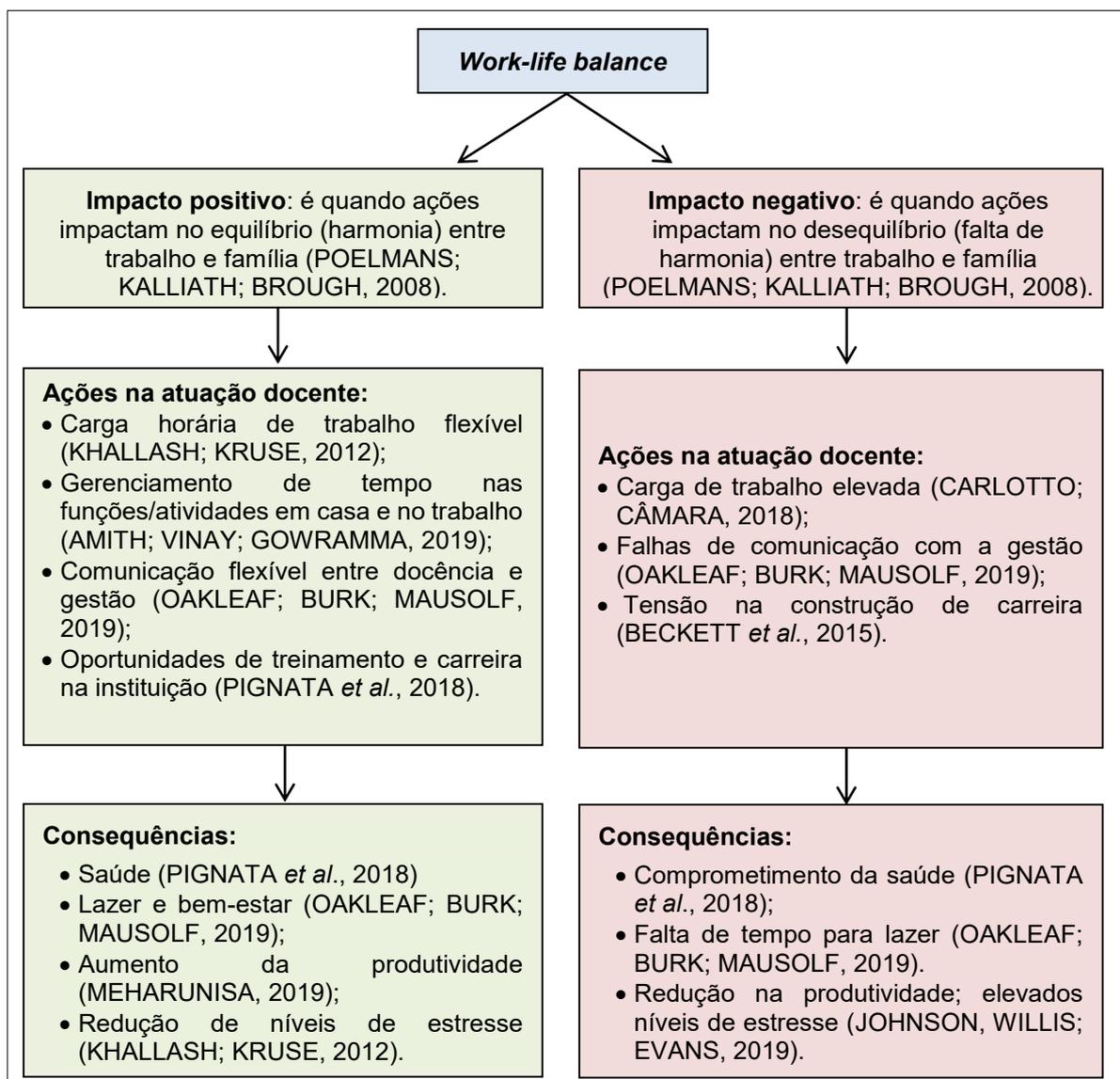
Poelmans, Kalliath e Brough (2008), ressaltam que o “ato de equilíbrio” requer de forma contínua um exercício de lidar com diversas responsabilidades e demandas, isto é, a harmonização entre trabalho e família. Casper, Allen e Poelmans (2014), atribuíram que a principal preocupação de pesquisas sobre o *work-life balance* não se trata do estado de conflito ou felicidade temporário, mas sim que as pessoas possam lidar com seus conflitos e exercitar um estado de harmonia entre trabalho e família de forma contínua. Sullivan (2014) destaca que o equilíbrio é um estado de satisfação, sendo este subjetivo. Neste contexto, a avaliação do equilíbrio é em função das percepções, objetivos e prioridades das pessoas.

Desta forma, torna-se fundamental a avaliação constante do *work-life balance* por se tratar de um estado de percepção e subjetividade (GOODING, 2018; SOOMRO; BREITENECKER; SHAH, 2018; SULLIVAN, 2014; LESTER, 2013). Gooding (2018), em seu estudo na Universidade do Estado da Flórida nos Estados Unidos, retrata que a função de pesquisar o *work-life balance* na atuação docente é aperfeiçoar os níveis de satisfação trabalho-família conforme a percepção dos profissionais, identificando os respectivos impactos positivos e negativos.

Estudos analisam a atuação docente e o *work-life balance* conforme impactos negativos e positivos (CARLOTTO; CÂMARA, 2018; POELMANS, KALLIATH;

BROUGH, 2008). Portanto, para compreensão destes conceitos, a Figura 1 apresenta o conceito do *work-life balance* como impacto positivo e negativo na atuação docente.

**Figura 1 - Definição do *work-life balance* como impacto positivo e negativo na atuação docente**



**Fonte: Autoria própria (2020)**

Existem ações na atuação docente que contribuem para o equilíbrio entre trabalho e família (impacto positivo) e geram consequências como redução do estresse, aumento da produtividade, saúde e bem-estar. Desta forma, a flexibilidade de horário e o gerenciamento de tempo entre atividades do trabalho e de casa são ações que precisam ser exercitadas de forma contínua (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; KHALLASH; KRUSE, 2012).

A capacidade de "equilibrar" com êxito atividades do trabalho e da família é vista como uma forma de produzir bem-estar nos indivíduos. Consequentemente, tem sido sugerido que o desequilíbrio trabalho-família aumenta os níveis de estresse e impacta na saúde e no bem-estar (JOHNSON, WILLIS; EVANS, 2019; PIGNATA *et al.*, 2018; POELMANS; KALLIATH; BROUGH, 2008). O conceito de estresse está relacionado com um processo pelos quais determinados fatores ampliam as probabilidades de um indivíduo entrar em um estado interno de conflito gerado pela falta de contentamento (CATANO *et al.* (2010).

O cenário de carga horária elevada de trabalho, realizar várias atividades em casa e no trabalho e tensão no desenvolvimento da carreira, são ações que geram impacto negativo ao *work-life balance* dos docentes, isto é, provocam o desequilíbrio entre trabalho e família (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; CARLOTTO; CÂMARA, 2018). Estes conflitos podem gerar como consequência a redução na produtividade (JOHNSON, WILLIS; EVANS, 2019).

Entretanto, o *work-life balance* não implica que os indivíduos precisam estar com sentimento de bem-estar o tempo todo, pois é comum experimentar conflitos no trabalho que geram a insatisfação. Como tal, a capacidade de lidar com esses conflitos é representativa para o bem-estar em longo prazo (RAHIM; OSMAN; ARUMUGAM, 2019; POELMANS; KALLIATH; BROUGH, 2008).

Após o embasamento teórico para definir o conceito de *work-life balance* na atuação docente, é apresentado no item 2.2 um breve contexto histórico do *work-life balance* dos docentes no ambiente universitário, com a identificação da temática a partir da década de 1990.

## 2.2 BREVE HISTÓRICO DO *WORK-LIFE BALANCE* NA EDUCAÇÃO

Na década de 1990, o *work-life balance* dos funcionários começou a fazer parte do planejamento das empresas e instituições de ensino superior, em decorrência da representatividade de questões políticas e sociais pela saúde e bem-estar dos funcionários. A partir da década de 1990, países como Estados Unidos e Canadá começaram a implantar mudanças na questão do equilíbrio trabalho-família dos funcionários, incluindo os docentes nas instituições de ensino superior (RAJA; STEIN, 2014).

A partir dos anos 2000, o conceito do *work-life balance* começa a fazer parte do ambiente universitário com maior destaque nas pesquisas científicas. Pesquisadores da Universidade da Califórnia nos Estados Unidos realizaram um estudo sobre os esforços de flexibilidade de trabalho dos docentes. Programas começaram a ser implantados nas universidades americanas como forma de abordar as questões das mulheres no local de trabalho. Em 2005, os programas universitários nos Estados Unidos começaram a incluir questões de cuidados com a família, férias, saúde e bem-estar e questões de longo prazo, incluindo aposentadoria (GRAWITCH; TRARES; KOHLER, 2007; HOWELL; SERVIS; BONHAM, 2005).

As pressões de trabalho descritas no histórico do *work-life balance* não excluem as universidades. Os docentes das IES realizam atividades complexas diante de um ambiente de trabalho exigente. De forma tradicional, o papel do corpo docente é definido pelas instituições de ensino superior conforme três atividades, ensino, pesquisa e gestão, com foco principal no ensino e pesquisa e foco secundário na gestão ou administração (HOWELL; SERVIS; BONHAM, 2005). A vida no trabalho dos docentes dentro das universidades é principalmente moldada pelas responsabilidades com o desempenho nestas atribuições (HOUSTON; MEYER; PAEWAI, 2006).

Na pesquisa realizada por Houston, Meyer e Paewai (2006), em universidades da Nova Zelândia identificou que, a busca pela sociedade do conhecimento gerou cobranças de desempenho e cargas de trabalho, o que afetou diretamente o *work-life balance* da equipe acadêmica que combina as atividades de ensino e pesquisa. O estudo observou que, conforme o trabalho nas universidades se ampliava para atender o aumento das expectativas na área de pesquisa, os docentes responderam por meio do “acúmulo e acréscimo” de atividades ao invés da produção do conhecimento.

Diante deste cenário de pressão imposta por maior desempenho dos docentes, em 2008 na Inglaterra e Espanha, foram identificados estudos no ambiente universitário que explicam relações diante das características do ambiente de trabalho e o bem-estar dos docentes. As universidades buscavam o gerenciamento estratégico na influência do equilíbrio entre trabalho e vida familiar (KINMAN; JONES, 2008; POELMANS, KALLIATH; BROUGH, 2008).

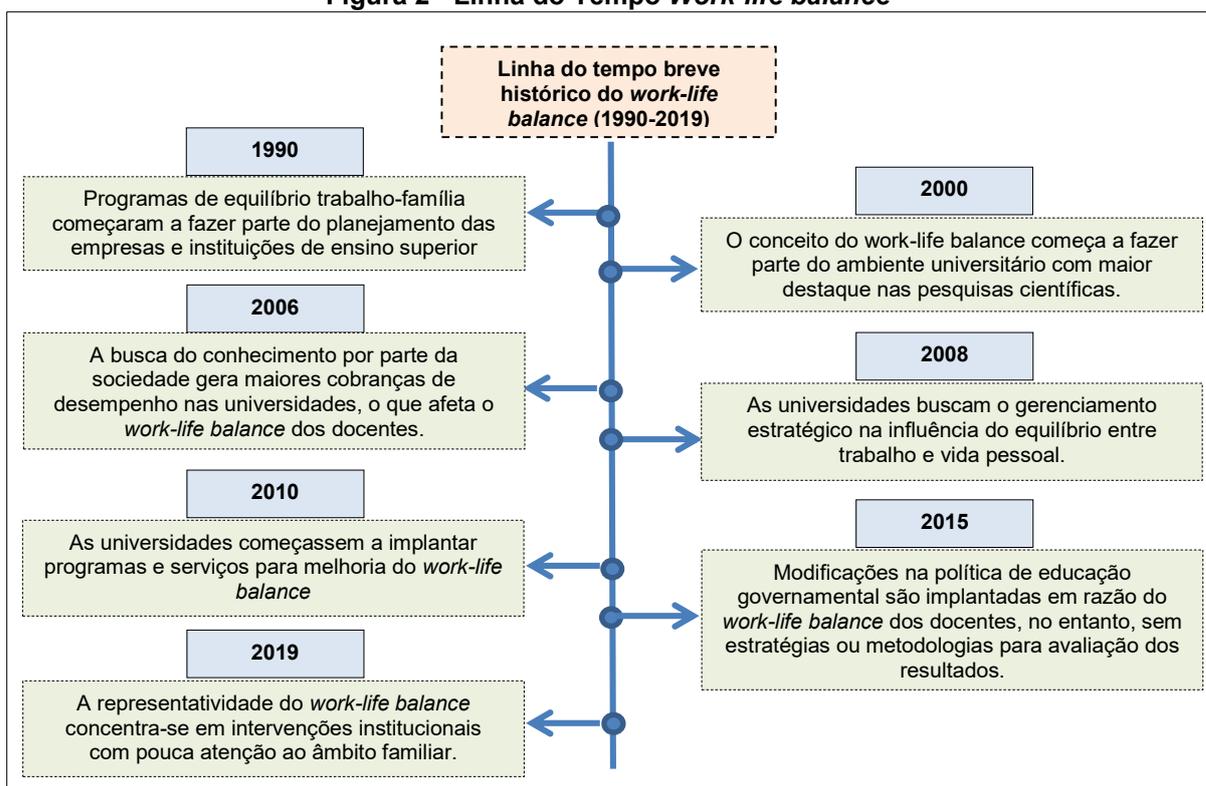
Em 2010, um estudo realizado em 20 universidades da Nova Zelândia, mostrou que os docentes tendem a combinar o serviço profissional em período integral

com o tempo destinado a família. O estresse, o aumento de horas de trabalho e conflito trabalho-família são desafios enfrentados por estes profissionais. Em 2010 as universidades na Nova Zelândia começaram a implantar programas e serviços para melhoria do *work-life balance*, no entanto, a cobrança pela produtividade ainda prevaleceu (BAKER, 2010).

Na Inglaterra em 2011, pesquisas mostraram que em nível global torna-se difícil a combinação da carreira docente com responsabilidades familiares (CONLEY; JENKINS, 2011). Nos Estados Unidos em 2015, uma pesquisa mostrou que a coordenação do corpo docente apresenta reformas com relação ao equilíbrio trabalho-família, porém sem estratégias ou metodologias específicas para realizar a avaliação dos resultados de suas mudanças (BEER *et al.*, 2015).

Embora o *work-life balance* apresente evolução nas universidades por parte dos participantes dos estudos, esforços ainda são necessários para o fortalecimento dos aspectos profissionais em razão da alta carga de trabalho dos docentes (SMELTZER *et al.*, 2015). Um estudo realizado na Índia com 504 docentes de escolas de negócios aponta que a representatividade do *work-life balance* nas instituições de ensino superior, está concentrada somente em intervenções organizacionais e políticas de trabalho, com pouca atenção voltada à vida familiar dos docentes (SONI; BAKHRU, 2019). A Figura 2, demonstra o contexto do histórico do *work-life balance* identificado na literatura.

Figura 2 - Linha do Tempo *Work-life balance*



Fonte: Autoria própria (2020)

Na linha do tempo pode-se perceber uma constante evolução desde o ano de 1990, primeiro registro identificado na literatura com pesquisas sobre equilíbrio trabalho-família nas universidades. Por mais que a partir de 2015, as universidades começaram a realizar mudanças nas políticas governamentais de educação, ainda são necessárias pesquisas para melhorar a avaliação dos resultados da implantação de programas do *work-life balance* (SONI; BAKHRU, 2019; SMELTZER *et al.*, 2015; RAJA; STEIN, 2014). O próximo item mostra a atuação docente no ensino superior, destacando as áreas de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu*.

### 2.3 ATUAÇÃO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

A atuação docente é o resultado demonstrado no processo de aprendizagem dos alunos, estabelecido de acordo com os resultados de práticas pedagógicas e desempenho do docente (SOOMRO; BREITENECKER; SHAH, 2018). O desempenho é definido como a medição dos resultados e recursos para atingir as metas; nível de

realização do objetivo definido; e qualidade e eficiência no cumprimento de uma atividade (EATON *et al.*, 2015).

Para um desempenho eficaz da atuação docente no ensino superior, são imprescindíveis treinamentos, alto nível de comprometimento e disponibilidade ao programa (EBERMAN; SINGE; EASON, 2019). Cada docente apresenta uma forma específica de planejamento de aula, metodologia e comunicação com os alunos. Sendo assim, a forma como cada docente ensina relaciona-se com seu desempenho individual, visto que o eu individual relaciona-se com o eu profissional (LOSHBAUGH; LAURSEN; THIRY, 2011).

Referente a prática, os docentes no ensino superior são submetidos a obrigações com atividades em sala de aula e em casa. Assim sendo, causa sentimentos de tensão nos docentes em razão do impacto da carga horária dedicada nestas atividades (SALTMARSH; RANDELL-MOON, 2015). Contudo, o sentimento de tensão pode estar presente em todas as etapas da carreira docente, como início da profissionalização, entrada na profissão, formação contínua, desenvolvimento de pesquisa científica, docência em cursos pós-graduação e amadurecimento na profissão. Estas etapas formam as fases de vida dos docentes e podem impactar no *work-life balance* e nos conflitos relacionados ao trabalho e a família (CATANO *et al.*, 2010).

Desafios e barreiras perpassam a carreira docente e são apontadas por Beckett *et al.* (2015), em seu estudo realizado nos Estados Unidos com docentes da graduação de Medicina. Destaca-se ainda que a formação de carreira trata-se de um conjunto de etapas em processo e não de fatos eventuais. Em determinados períodos da carreira, para alguns docentes pode ocorrer o progresso de forma contínua, para outros pode resultar em dificuldades ou retrocesso.

Os docentes em universidades apresentam o sentimento de tensão em decorrência do excesso de produção científica e em determinados momentos sentem-se despreparados para as atividades de ensino (FUSULIER; BARBIER; DUBOIS-SHAIK, 2017). Além disso, atuações em cargos administrativos e o excesso de atividades de gestão são aspectos que geram alto nível de estresse (MAKHBUL; SHEIKH; SHEIKH, 2014). No que se refere à docência em cursos de graduação em Engenharias, Minerick, Wasburn e Young (2013) pesquisaram dificuldades percebidas pelos docentes indicando as barreiras na profissão tais como, sobrecarga de trabalho, falta de tempo, excesso de responsabilidade e sentimento de pressão.

Paramasivam (2015) retrata que a maioria das atividades é realizada pelos docentes de maior nível de titulação. Os docentes além de exercerem atividade de ensino, atuam em funções de orientação, coordenação e projeto de pesquisa, que exigem compromisso e tempo (MAKHBU; SHEIKH; SHEIKH, 2014; LOSHBAUGH; LAURSEN; THIRY, 2011).

Portanto, as atividades dos docentes na graduação são apontadas com alto nível de estresse ou sobrecarga de trabalho (TYTHERLEIGH *et al.*, 2005), entretanto, a escolha pela atuação na pós-graduação pode colaborar na concentração de atividades e responsabilidades específicas deste nível de formação (SETHI *et al.*, 2017).

### 2.3.1 Atuação Docente em Cursos de Graduação

Em 2010, o Brasil apresentou representativa expansão em cursos de graduação, principalmente em instituições privadas. Este desenvolvimento foi seguido de modificações constantes na função dos docentes na premissa de atender as demandas da sociedade, que exige uma capacitação que não pode ficar restrita ao acúmulo de informações (CARLOTTO, 2011). Desta forma, pesquisas em universidades privadas mostram que os membros do corpo docente sofrem doenças relacionadas ao estresse, o que impacta significativamente no *work-life balance* (SELVANATHAN *et al.*, 2019; VASUMATHI; SAGAYA; PORANKI, 2017).

Os docentes de graduação de universidades privadas são subordinados a procedimentos e sistemas de trabalho diferentes do que é realizado nas instituições públicas, os quais podem impactar no conflito da insegurança no trabalho. A preocupação pela demissão pode gerar ansiedade, uma pesquisa realizada com docentes de universidades privadas mostra que o nível de satisfação no trabalho é menor quando comparado aos docentes que atuam em instituições públicas (SELVANATHAN *et al.*, 2019).

Em termos de comparação, percebem-se diferenças nos compromissos de trabalho de docentes do ensino superior privado e público, impactando no *work-life balance* dos profissionais conforme a natureza administrativa da instituição (CARLOTTO, 2011).

### 2.3.2 Atuação Docente em Cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu*

As atividades de cada categoria docente, definidas nos cursos de pós-graduação no Brasil, são descritas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), conforme as categorias de colaborador, visitante e permanente, como demonstra o Quadro 2.

**Quadro 2 – Atividades dos docentes de pós-graduação no Brasil**

<b>Categoria</b>	<b>Definição e principais atividades</b>
Colaborador	É o professor que não se encaixa nem como permanente nem como visitante, além dos bolsistas de pós-doutorado que atuam no ensino, pesquisa e extensão mesmo não apresentando vínculo institucional, com limite de atuação em três programas. Exercem atividades no ensino da graduação e pós-graduação; colaboração em projetos de pesquisa; e orientação de alunos em nível mestrado e doutorado.
Visitante	Apresentam vínculos com outras instituições em nível nacional ou internacional. Exercem atividades de ensino, pesquisa e extensão em um programa por determinado período de tempo na forma de regime integral.
Permanente	Apresentam vínculo institucional, atuam no ensino, pesquisa e extensão, com limite de atuação em três programas. Exercem atividade no ensino da graduação e pós-graduação; colaboração em projetos de pesquisa; e orientação de alunos em nível mestrado e doutorado.

**Fonte: Adaptado da Capes (2016)**

Conforme a atividade de trabalho dos docentes da pós-graduação, além do exercício do ensino, é demanda dos docentes propagar o conhecimento por meio de publicações científicas que contemplem os requisitos dos órgãos de avaliação. Os professores permanentes nos programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, tem a participação no programa na função da pesquisa. O programa é ainda avaliado conforme um período determinado pela Capes, no qual se consideram a quantidade de orientados de mestrado e doutorado e as publicações por professor (CAPES, 2019a).

O órgão faz avaliação dos docentes permanentes em proporção aos que adquiriam recursos para projetos de pesquisa de forma externa, além de orientação em iniciação científica e graduação. A atividade de gestão, bancas e comissões mesmo exigindo uma carga horária expressiva não são computadas na Capes como pontuação de avaliação (CAPES, 2016).

A Portaria nº148 de 14 de julho de 2018, instituiu um relatório para simplificar a avaliação dos cursos de pós-graduação pela Capes. O relatório apresenta três indicadores com diretrizes de avaliação, sendo: (1) avaliar o funcionamento e estrutura

dos cursos de pós-graduação; (2) focar na qualidade de recursos humanos, associando atividades de pesquisa e produção do conhecimento na atuação docentes; e (3) impacto na sociedade com dimensões na produção intelectual do programa e recursos humanos (CAPES, 2019b).

Além disso, o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, é responsável pela formulação de políticas públicas nas áreas de tecnologia, ciência e inovação. A instituição atua no desenvolvimento de professores pesquisadores no Brasil e demais membros da comunidade científica (CNPq, 2020).

## 2.4 ATIVIDADES QUE INFLUENCIAM NO *WORK-LIFE BALANCE* DOS DOCENTES

As atividades do professor no ensino superior demandam extrema dedicação em relação aos vários papéis que são desempenhados. Desta forma, a inter-relação entre trabalho e família é intensiva para os docentes (VILLABLANCA *et al.*, 2013). Os autores Belver *et al.* (2016), afirmam que em determinados momentos o trabalho pode prevalecer sobre a família ou o contrário. Por exemplo, o excesso de horas de trabalho pode gerar o afastamento da família. Ou pressões em compromissos familiares podem gerar a redução na qualidade do trabalho. Nas duas situações, entende-se que os níveis de estresse no trabalho impactam no *work-life balance*.

O estresse vem sendo abordado na temática do *work-life balance* dos docentes (ABRAMOV; GRUZDEV; TERENCEV, 2019; AMITH, VINAY; GOWRAMMA, 2019; JOHNSON; WILLIS; EVANS, 2019, DEVI; LALU, 2018, CHATANI *et al.*, 2017). O estresse dos docentes do ensino superior está relacionado com o tempo dedicado ao trabalho e família, desgaste emocional e perspectivas de avanço na carreira, que como consequência, impactam no *work-life balance* (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019).

Neste contexto, além das atividades de ensino, demais responsabilidades em cargos de gestão e atividades de pesquisa impactam no *work-life balance* dos docentes (ÜNAL; GIZIR, 2014; BAKER, 2010). Portanto, os fatores que influenciam o *work-life balance* apresentam diferentes impactos de acordo com o campo de atuação, sendo estes que envolvem atividades de ensino, pesquisa e gestão.

#### 2.4.1 Atividades Relacionadas ao Ensino

O *work-life balance* do docente que atua no ensino, envolve fatores que se tornam desafios, dentre estes a carga horária que requer não somente o período na instituição, como também se prolonga para o lar na preparação das aulas, além de executar outras atividades funcionais relacionadas à instituição, como manter os registros dos acadêmicos, orientação e participação de reuniões do colegiado (KRUEGER *et al.*, 2017; PRIYA, 2017).

A atividade da docência exige horas extras diariamente para sua produtividade e eficácia. Para tanto, além de atividades de ensino são necessárias habilidades sociais, para o desenvolvimento do seu papel na sociedade e não somente na instituição como profissional que cumpre metas e objetivos (DEVI; LALU, 2018; DHANYA; KINSLIN, 2017b).

Uma pesquisa realizada nos Estados Unidos na Escola de Medicina da Universidade da Califórnia mostra que os docentes estão com sobrecarga de trabalho, isto ocorre em razão do excesso de atividades acadêmicas em conjunto com o desenvolvimento da carreira. Estes fatores aumentam o estresse dos docentes e o desequilíbrio trabalho-família torna-se constante (VILLABLANCA *et al.*, 2013).

Westman, Brough e Kalliath (2009) conceituam o termo “desequilíbrio trabalho-família”, como referente a conflitos de interesses ou conflitos entre os domínios da vida (trabalho e família). No caso de desequilíbrio na vida profissional, a repercussão relaciona-se ao estresse vivenciado em um dos domínios da vida, que repercute no estresse do outro domínio para o mesmo indivíduo.

Contudo, pesquisas no campo de atuação do ensino em IES são representativas para analisar e o desenvolver programas e políticas do *work-life balance* para os docentes tanto no ambiente público quanto no ambiente privado (LESTER, 2013; VILLABLANCA *et al.*, 2013).

#### 2.4.2 Atividades Relacionadas à Pesquisa

O desenvolvimento da pesquisa científica é o principal aspecto para progressão de carreira dos docentes. Em razão disto, ocorre uma pressão pelo desenvolvimento da pesquisa em atividades como publicação de artigos e

participação em congressos, que acaba gerando um desequilíbrio entre a vida profissional e familiar (HÜTTGES; FAY, 2015; DOHERTY; MANFREDI, 2006). Abramov, Gruzdev e Terentev (2017) pesquisaram na Rússia, a atuação de docentes da área de Economia, e identificaram maior atuação nas atividades de pesquisa, como participação em eventos científicos e publicação de artigos.

O interesse e o compromisso dos docentes com a pesquisa científica para progresso de carreira estão associados com variáveis que incluem o apoio recebido pela IES e satisfação no trabalho. O apoio das instituições de ensino superior para atuação na área da pesquisa motiva o clima organizacional e exibe desempenho no local de trabalho do docente (HÜTTGES; FAY, 2015; PARAMASIVAM, 2015, YOU, 2016).

Ocorre o desequilíbrio entre a vida profissional e familiar em docentes que exercem atividades de ensino e pesquisa de forma conjunta. Os docentes que atuam no ensino e pesquisa precisam desempenhar um papel ativo no gerenciamento de cargas de trabalho, advogando as mudanças necessárias na prática institucional e na reconsideração de atividades que prejudicam os objetivos fundamentais do ensino superior (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019, HOUSTON; MEYER; PAEWAI, 2006). Por fim, são os coordenadores e docentes que devem assumir a responsabilidade de definir seu papel e perfil de trabalho acadêmico para que não haja sobrecarga e redução na qualidade das atividades desempenhadas (DHANYA; KINSLIN, 2016).

Uma pesquisa realizada em universidades canadenses apontou que os fatores tensão no trabalho, má saúde física e falta de segurança no emprego estão relacionados ao desequilíbrio trabalho-família dos docentes que atuam no ensino e pesquisa (CATANO *et al.*, 2010). É provável que aqueles que atuam na pós-graduação possam enfrentar tensões adicionais (conflitos ou preocupações internas ou externas), enfrentando maiores responsabilidades. Existem tensões associadas tanto com as atividades de docência em nível de pós-graduação, quanto com as atividades de profissionalização constante que são exigidas aos profissionais que atuam nesta área (MCCUTCHEON; MORRISON, 2018; SETHI *et al.*, 2017).

Os docentes do nível da pós-graduação atuam em um local com alto comprometimento em produção e, portanto, pode impactar em conflitos no *work-life balance* (SETHI *et al.*, 2017). Conforme há aumento na quantidade de produção científica, o impacto na saúde ocupacional do docente de pós-graduação é maior (YOU, 2016).

### 2.4.3 Atividades Relacionadas à Gestão

O excesso de atividades impostas aos docentes que atuam no ensino superior está criando uma pressão aos profissionais, particularmente aqueles que atuam em cargos administrativos, como reitores, diretores e coordenadores (SMELTZER *et al.*, 2017). Os profissionais que atuam em funções administrativas são representativos para as instituições de ensino superior, pois os mesmos são responsáveis por estabelecer políticas no local de trabalho para atender as necessidades dos funcionários em equilibrar seus compromissos profissionais e pessoais (LESTER, 2015).

Os autores Makhbul, Sheikh e Sheikh (2014), realizaram um estudo com 300 docentes em universidades na Malásia. O estudo analisou a relação entre os resultados no trabalho e o *work-life balance*. Com o aumento das responsabilidades e a exigência de atingir resultados, os docentes com cargos de gestão nas IES estão susceptíveis ao desequilíbrio entre vida profissional e familiar quando comparado aos docentes que não atuam na gestão.

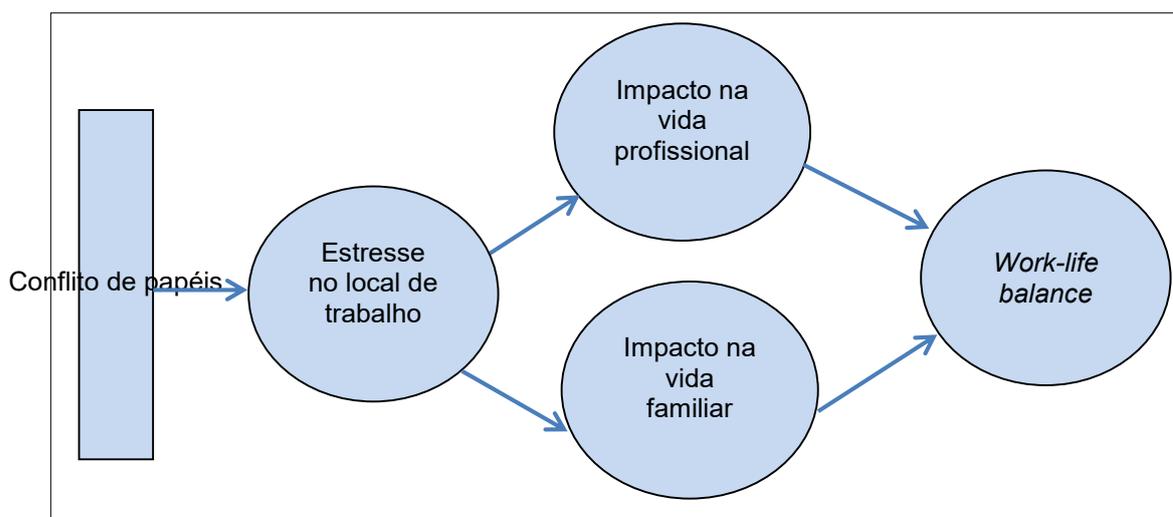
Docentes com funções administrativas atuam em diversas áreas funcionais, como presidir ou participar de reuniões periódicas, otimização de recursos orçamentários, promover a integração entre gestão e comunidade acadêmica, portanto, suas responsabilidades não se limitam a produção de trabalhos acadêmicos. O desafio é o duplo papel de cumprir funções administrativas e obrigações acadêmicas (PIGNATA *et al.*, 2018).

Devi e Lalu (2018) apresentaram relação entre as temáticas: cargos de gestão em universidades, pressão profissional e familiar e má saúde mental. As entrevistas foram realizadas com 20 docentes, os resultados mostram que metade dos entrevistados nunca são satisfeitos com seu equilíbrio entre vida profissional e familiar. Quase um quarto dos entrevistados sentem que quase nunca obtêm suporte de seu local de trabalho. Estes fatores apontam uma tendência ao desenvolvimento de doenças de origem psicológica como influência no *work-life balance* dos docentes que exercem funções administrativas.

## 2.5 CONFLITO DE PAPÉIS ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA

As áreas profissionais associadas de forma direta ao cuidado com pessoas como, por exemplo, medicina e educação, são as que impactam no *work-life balance* (CHUNG *et al.*, 2010). O *work-life balance* relaciona-se com os papéis desempenhados no local de trabalho, isto é, as perspectivas e cobranças diante das habilidades e atitudes de cada profissional em determinado cargo (SOOMRO; BREITENECKER; SHAH, 2018). Meharunisa (2019) ressalta que as exigências no trabalho refletem no conflito de papéis, pois ao mesmo tempo em que são cumpridas as obrigações da profissão, é algo que pode ir contra o bem-estar familiar. Neste contexto, para mostrar a relação entre o conflito de papéis e o *work-life balance*, é apresentada na Figura 3, a seguinte estrutura conceitual:

**Figura 3 – Estrutura conceitual da relação entre conflito de papéis e *work-life balance***



**Fonte: Adaptado de Meharunisa (2019)**

Perante as pressões no ambiente de trabalho dos docentes no ensino superior, percebe-se que o conflito de papéis, que é a desorganização perante diversas atividades realizadas, conseqüentemente, ocasiona o estresse e gera o impacto na vida profissional e familiar (MEHARUNISA, 2019).

A identificação dos conflitos de papéis favorece a redução do estresse dos docentes, sendo representativa para as instituições de ensino superior. Os docentes das IES enfrentam altos níveis de estresse que, por conseqüência, afetam

diretamente o *work-life balance*, portanto, o gerenciamento do conflito de papéis é um caminho para redução do estresse (TYTHERLEIGH *et al.*, 2005). O conflito de papéis ocorre quando as atividades do trabalho impactam negativamente no ambiente familiar, ou as atividades familiares impactam negativamente no trabalho (MEHARUNISA, 2019; BEIGI; SHIRMOHAMMADI; KIM, 2016).

Destacam-se as principais consequências do conflito de papéis em nível familiar: falta de tempo para compromissos familiares, maternidade/paternidade e/ou ao cuidado com pais idosos; e ausência de atividades de lazer (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY, 2014; CONLEY; JENKINS, 2011, BAKER, 2010); em nível profissional envolvem: insegurança no trabalho, pressão para atingir metas, preocupação com a carreira, excesso de carga horária, entre outros (JOHNSON, WILLIS; EVANS, 2019; MEHARUNISA, 2019; CATANO *et al.*, 2010; TYTHERLEIGH *et al.*, 2005).

Neste sentido, as seções a seguir apontam os principais conflitos de papéis que impactam no *work-life balance* dos docentes no ensino superior, identificados por meio de uma revisão sistemática da literatura (Apêndice B).

### 2.5.1 Jornada de Trabalho Excessiva

Conforme dados da *American Association of University Professors* (2016), os docentes nos Estados Unidos trabalham, em média, entre 45 e 55 horas por semana. Lindfelt, Ip e Barnett (2015) destacam em sua pesquisa que o tempo é um estressor crítico para docentes do ensino superior nos Estados Unidos. A carga horária trabalhada ultrapassa 40 horas semanais, incluindo uma média de deslocamento diário de 30 minutos. A quantidade de horas dormidas por noite varia em média de 5,5 a 7,5 horas. O excesso de horas trabalhadas faz com que os docentes não obtenham uma quantidade recomendada de exercícios físicos semanais, e gera impacto no equilíbrio entre vida profissional e familiar.

No Brasil, a jornada 40 horas-aulas semanais (integral), inclui outras atividades como orientação e coordenação. Com isso, o regime integral acaba não envolvendo tempo para correções, preparação de aulas e atividades de pesquisa, que acabam sendo realizadas fora do regime de 40 horas. Ocorre que o regime de 40 horas é o máximo permitido no Brasil, no entanto, as horas-atividades reais acabam

ficando obscurecidas (CARLOTTO, 2011; LOCATELLI, 2017). O estudo de Rotenberg e Carlos (2018) mostra que os docentes relataram utilizar suas horas livres de lazer para concluir os compromissos de trabalho e atingir as metas impostas pela instituição.

Portanto, há uma necessidade de considerar as horas trabalhadas dos docentes investidas fora da sala de aula (ROTENBERG; CARLOS, 2018). A jornada de trabalho do docente inclui o esforço total - tempo dedicado à pesquisa, bolsas de estudo, preparação de aulas, correções de provas e trabalhos do aluno e participação em atividades. O tempo gasto em casa na preparação das aulas ou atividade de pesquisa não é visível, e mesmo assim há conhecimento por parte dos docentes que este trabalho é fundamental para o cumprimento das responsabilidades (DEVI; LALU, 2018; SULLIVAN, 2014; TYTHERLEIGH *et al.*, 2005).

A ocupação de cargos mais altos pelos docentes exige uma carga horária de trabalho excessiva e, portanto, há maior dificuldade em manter o *work-life balance* (NAYAK; SHARMA, 2018). Neste contexto, os compromissos administrativos e atividades de ensino são resultados de aumento da carga de trabalho. Por sua vez, o aumento da carga de trabalho contribui para o desequilíbrio trabalho-família (TOURANGEAU *et al.*, 2015).

Existem evidências de que os docentes que trabalham com flexibilidade de horário relatam equilíbrio entre a vida profissional e familiar e redução no estresse (TOURANGEAU *et al.*, 2015; HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY, 2014; KINMAN; JONE, 2008). Tourangeau *et al.* (2015) identificaram em seu estudo na Universidade de Toronto no Canadá com 650 docentes, que os fatores que envolve disposições sobre carga de trabalho, como flexibilidade de horário, maior tempo de férias, cargas de ensino mais leves e compartilhamento de trabalho, incentivam os docentes a permanecerem empregados e como consequência impactam positivamente seu *work-life balance*, já que podem dedicar maior tempo com compromissos familiares.

Carlotto e Câmara (2018) e Sathiyamoorthy (2019), ressaltam a necessidade de gerenciamento da carga horária de trabalho dos docentes. Oakleaf, Burk e Mausolf (2019), na área da Educação, destacam a necessidade de rever falhas nas políticas administrativas das IES com relação ao tempo trabalhado e lazer. Sathiyamoorthy (2019), na área das Engenharias, também destaca a necessidade de rever as políticas

de emprego dos departamentos acadêmicos considerando o tempo dos docentes com o lazer.

### 2.5.2 Preocupação Devido às Oportunidades de Promoção e Construção de Carreira

Diversas pesquisas sugerem que a administração acadêmica desenvolva estratégias para manutenção e desenvolvimento do *work-life balance* dos profissionais docentes em suas carreiras acadêmicas (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; SONI; BAKHRU, 2019; DELELLO; MCWHORTER; MARMION, 2018; PARAMASIVAM, 2015).

Durante o desenvolvimento da carreira, ou seja, o tempo utilizado nos estudos para profissionalização, normalmente envolve uma trajetória direcionada a independência, isto é, a atribuição de aluno para a função de profissional docente (PU *et al.*, 2017), e são nestas mudanças e nas tomadas de decisão com insegurança, que o futuro profissional acadêmico se desenvolve e onde pode ocorrer o desequilíbrio entre atividade familiares e profissionais e, como consequência, comprometer o desenvolvimento da educação superior (DENSON; SZELÉNYI; BRESONIS; 2018; PIGNATA *et al.*, 2018).

Ademais, existem dados que mostram que as instituições de ensino superior algumas vezes não favorecem a construção de carreira dos profissionais docentes. Ao invés disso, o ambiente é visto como dispendioso por diversos docentes, o que impacta no *work-life balance* de forma prejudicial (JAIN; MISHRA; YADAV, 2018; TYTHERLEIGH *et al.*; 2005).

O estudo de Dhanya e Kinslin (2017b) constatou que as oportunidades de crescimento e o envolvimento no processo de tomada de decisão são áreas de foco, a fim de melhorar o *work-life balance*, uma vez que os respondentes da pesquisa classificaram estes fatores como significativos.

### 2.5.3 Comprometimento da Saúde Física e Psicológica em Razão da Tensão no Trabalho

O impacto no *work-life balance* é uma situação comum enfrentada por docentes no ensino superior, e é o efeito posterior da tensão no trabalho (LINDFELT; IP; BARNETT, 2015). Portanto, o desequilíbrio trabalho-família pode ser considerado como resposta física e mental prejudicial que ocorre quando as exigências do trabalho não correspondem aos recursos, capacidades ou necessidades do docente (CATANO *et al.*, 2010). Neste contexto, a tensão no trabalho tem um impacto significativo no desequilíbrio trabalho-família (JOHNSON, WILLIS; EVANS, 2019). Meharunisa (2019) destacou em seu estudo que o desequilíbrio trabalho-família pode causar problemas na saúde física e psicológica dos docentes, incluindo depressão, ansiedade e pressão alta.

A tensão no trabalho é caracterizada por indivíduos que sofrem e reagem negativamente à pressão no trabalho em longo prazo sendo o principal indicador da saúde mental ocupacional. A tensão no trabalho contém duas dimensões: exaustão emocional e redução na produtividade. Os indivíduos que sofrem de exaustão emocional esgotaram seus recursos fisiológicos emocionais, deixando a sensação de que não têm energia. A redução na produtividade caracteriza indivíduos que se sentem incapazes de realizar conquistas (PU, *et al.*, 2017).

Diversos estudos mostraram que o impacto no *work-life balance* dos docentes de instituições de ensino superior, leva a redução da produtividade daqueles que não conseguem lidar com duplos papéis no trabalho e em casa e, como consequência, afetam a saúde física e psicológica em razão da tensão no trabalho (DEVI; LALU, 2018; JAIN, MISHRA; YADAV, 2018; NAZ; FAZAL; KHAN, 2017; LINDFELT; IP; BARNETT, 2015; CATANO *et al.*, 2010).

Os docentes correm um risco alto de sofrer tensão no trabalho, portanto, afeta diretamente a saúde psicológica não somente dos docentes, mas também dos familiares, potencialmente causando problemas sociais e comportamentais (LINDFELT; IP; BARNETT, 2015). Pu *et al.* (2017) e Tourangeau *et al.*, (2015) sugerem que embora o estado de saúde físico e psicológico não seja classificado como fator motivacional, torna-se representativo para atingir o *work-life balance*.

Catano *et al.* (2010) ressaltam que a razão do estresse ocupacional em universidades britânicas e australianas é semelhante ao encontrado em universidades canadenses. Os autores destacam como consequência de seu estudo que a tensão no trabalho dos docentes pode relacionar ao alto sofrimento psicológico e sintomas de saúde física e, conseqüentemente, a insatisfação no trabalho que gera o desequilíbrio trabalho-família.

Amith, Vinay e Gowramma (2019) identificaram em seu estudo sobre o gerenciamento do estresse no *work-life balance* de professoras universitárias na Índia, que o papel de múltiplas funções das mulheres é um problema crítico. O tempo limitado influencia o fator psicológico e a tensão física. Dentre os fatores que geram estresse em razão das múltiplas funções estão: pouco tempo para cumprimento de prazos e preparação de aulas, gerenciamento de tempo entre a função acadêmica e de gestão e demandas de pesquisa científica.

Sendo assim, Saltmarsh e Randell-Moon (2015) sugerem que, programas desenvolvidos para saúde física e psicológica, representam estratégias que reconhecem de maneira formal a necessidade dos colaboradores equilibrarem o trabalho com a saúde, além de suprir seus compromissos pessoais.

#### 2.5.4 Pressões para o Cumprimento de Metas Institucionais

Quando há aumento da pressão para cumprimento de metas em um tempo estipulado, há aumento no estresse e redução no desempenho, levando o docente a passar mais tempo no ambiente de trabalho do que em casa. Qualquer pressão ou atividade inesperada no ambiente de trabalho pode impactar no *work-life balance* do docente (MEHARUNISA, 2019).

Os prazos impraticáveis que fazem os docentes se sentirem ansiosos e sob pressão, são causas comuns de estresse no trabalho (DEVI; LALU, 2018; JAIN, MISHRA; YADAV, 2018). A pressão no ambiente profissional dos docentes é gerada também pela falta de controle das atividades em excesso, além de falta de apoio interpessoal (DEVI; LALU, 2018). As dificuldades em estabelecer uma promoção também impactam na pressão ao cumprir metas no trabalho, tanto em relação ao atendimento de demandas do novo cargo quanto na adaptação de possíveis mudanças no relacionamento com os colegas (MEHARUNISA, 2019).

Para aumentar seu prestígio as instituições de ensino superior frequentemente pressionam o corpo docente para obter apoio à pesquisa, mudando assim a cultura institucional por meio de um novo conjunto de comportamentos e atitudes. Desta forma, as crescentes pressões no cumprimento de metas do corpo docente em produtividade científica e manter uma alta carga de ensino, resultam no desequilíbrio trabalho-família (ROTENBERG; CARLOS, 2018; GARDNER, 2013).

#### 2.5.5 Falhas de Comunicação nas Relações de Trabalho

Em países desenvolvidos como Canadá e Estados Unidos, existem políticas de gestão nas instituições de ensino superior que fazem uso da prática de flexibilidade no horário de trabalho, a fim de ajudar os docentes a atender às demandas familiares e às demandas do trabalho (TOURANGEAU *et al.*, 2015; SULLIVAN, 2014).

Lester (2015) afirma que a organização institucional, na forma de horários flexíveis de trabalho e departamentos de apoio por parte da gestão, gera situações que proporcionam nos docentes o equilíbrio entre trabalho e família. Embora a liderança institucional possa apoiar os docentes nas políticas no trabalho, como férias após o nascimento de um filho, em determinadas situações por medo de sofrer impactos na carreira esse benefício não é utilizado.

A falta de comunicação entre gestão e docência, além da ineficiência de liderança do departamento pode deixar os docentes sem um senso de direção e até gerar baixo desempenho (KINMAN; JONES, 2008). A comunicação entre docentes e gestão (coordenação, diretoria e reitoria) repercute uma orientação para o desenvolvimento e retenção dos docentes (OAKLEAF; BURK; MAUSOLF, 2019). Este conceito consiste com o abordado por Nilsson, Blomqvist e Andersson (2017), que defendem que nas instituições de ensino superior, se a gestão cuida dos docentes que empregam, os docentes cuidam da instituição, significando assim o bem-estar e a saúde de todos os funcionários envolvidos, além da eficácia nas atividades tanto de ensino quanto de gestão.

Foi identificada que a ausência de falhas na comunicação com o gestor contribui para a satisfação no trabalho dos docentes. Essa informação sugere que o relacionamento positivo com líderes do corpo docente pode aumentar a satisfação no trabalho e promover a retenção dos docentes (BAKER, 2010).

Portanto, há necessidade do envolvimento dos docentes que atuam em cargos de gestão na identificação das necessidades institucionais, para então desenvolver novos programas de avaliação e aperfeiçoar os já existentes, isso consiste no destacado por Oakleaf, Burk e Mausolf (2019), Nilsson, Blomqvist e Andersson (2017), Lester (2015), Baker (2010), Kinman e Jones (2008) e Tytherleigh *et al.* (2005), sendo bem embasado pela literatura.

A lacuna de comunicação entre gestão e corpo docente gera a deficiência na administração e liderança, em consequência a não aprovação dos docentes pelas ideias da gestão ou o contrário (OAKLEAF; BURK; MAUSOLF, 2019). O *work-life balance* tanto dos funcionários envolvidos na gestão quanto no ensino pode levar ao estresse e impactar no comportamento da equipe na instituição (NILSSON; BLOMQVIST; ANDERSSON, 2017).

Embora seja representativo o desenvolvimento de programas no local de trabalho para redução de falhas na comunicação, destaca-se também que as instituições de ensino superior se concentrem nas necessidades dos docentes para que tais programas promovam o nível de satisfação trabalho-família (GRAWITCH; TRARES; KOHLER, 2007). Nem todos os docentes têm as mesmas expectativas de trabalho, formação, valores e arranjos familiares. Caso os programas de intervenção do *work-life balance* nas instituições não se adequem às necessidades dos docentes, não há expectativas que estes possam beneficiar os profissionais de forma positiva (CASPER; ALLEN; POELMANS, 2014).

#### 2.5.6 Conflitos do Trabalho e o Impacto nas Atividades Familiares

O excesso de demandas no ensino superior exige vários compromissos dos docentes e pode influenciar nas atividades familiares. A atividade profissional em excesso é considerada como um dos principais fatores que impactam no *work-life balance*, sendo que, o aumento de tempo do profissional dedicado ao trabalho, impacta na redução do tempo dedicado aos compromissos familiares. Neste contexto, o trabalho e a família são domínios interdependentes da vida social, reforçando a necessidade de analisar a interação trabalho-família (EASON *et al.*, 2018; HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY, 2014).

Com relação à docência no ensino superior, pouca preocupação é dada nas pesquisas sobre os fatores subjetivos dos docentes, principalmente nos fatores relacionados à família. O conflito de papéis (trabalho-família) dos docentes impacta no funcionamento das atividades familiares, visto que a profissão exige excessiva dedicação, sendo necessária uma organização nos papéis do âmbito familiar (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019).

O excesso de atividades no trabalho, envolvendo ensino e pesquisa, juntamente com uma tendência a preocupação excessiva para atingir metas na instituição, pode impactar o *work-life balance* dos docentes da seguinte forma: menor apoio da gestão institucional pode prejudicar o equilíbrio nas demandas de trabalho e vida doméstica; dificuldades de gerenciamento de tempo no trabalho impactam no tempo com a família; e níveis baixos de flexibilidade para trabalhar onde e quando escolherem (EASON *et al.*, 2018; KINMAN; JONES, 2008).

Em países com a economia em desenvolvimento, como a Índia, o número de casais de dupla carreira com atuação docente no ensino superior está aumentando de forma frequente, e isso aumenta a pressão sobre os docentes para equilibrar a interação trabalho-família (PARAMASIVAM, 2015). Embora as políticas de equilíbrio na vida profissional e familiar sejam consideradas fundamentais para reduzir a pressão imposta aos docentes, também é representativa a criação de uma cultura de apoio à família dentro das instituições de ensino superior. Uma cultura organizacional de apoio familiar irá incentivar os docentes a fazer o uso adequado das políticas familiares disponíveis na instituição e, assim, aperfeiçoar a efetividade de tais políticas (EASON *et al.*, 2018; DUBOIS-SHAIK; FUSULIER, 2017; PARAMASIVAM, 2015).

### 2.5.7 Estrutura Salarial x Motivação no Trabalho

Uma estrutura salarial inadequada gera problemas financeiros e dificulta o gerenciamento financeiro da vida doméstica, sendo assim, docentes optam por trabalhar em mais de uma instituição de ensino superior, o que faz com que o mesmo trabalhe por mais horas, passando um menor tempo com a família (MEHARUNISA, 2019). No entanto, Houston, Meyer e Paewai (2006) enaltecem que o salário e a motivação no trabalho não estão correlacionados e que os docentes (que passam a maior parte do tempo ensinando) relatam uma preferência por serem recompensados

pela eficácia do ensino, apesar do fato de que as instituições podem recompensá-los com programas de benefícios. Na pesquisa de Beckett *et al.* (2015), a estrutura salarial também aparece como um fator não significativo na satisfação na carreira.

Em políticas do *work-life balance* dos docentes, o salário não é o único fator a ser considerado pelas instituições de ensino superior, pois o mesmo não está correlacionado com a motivação no trabalho. Demais fatores precisam ser considerados para a motivação, todo docente precisa se sentir parte do sistema e perceber que sem eles o sistema não funcionará (PIGNATA *et al.*, 2018; CATANO *et al.*, 2010; KINMAN; JONES, 2008; HOUSTON; MEYER; PAEWAI, 2006).

Para atingir o *work-life balance*, os docentes atribuem a motivação aos fatores intrínsecos, e não a fatores extrínsecos, como salário e condições de trabalho. A teoria da motivação e as evidências das pesquisas existentes sobre o *work-life balance* dos docentes, enfatizam a necessidade de motivadores intrínsecos, bem como reconhecimento profissional externo dos docentes, baseado em disciplina, relação com colegas de trabalho e relacionamento professor-aluno (HOUSTON; MEYER; PAEWAI, 2006).

#### 2.5.8 Conflitos da Família e o Impacto nas Atividades Profissionais

Pesquisas destacam a necessidade de avaliar o impacto dos fatores originados da família ou da vida pessoal no desempenho profissional. Não é somente o trabalho que pode impactar nas atividades familiares, mas também os assuntos familiares podem impactar no campo do trabalho (SOOMRO, BREITENECKER; SHAH, 2018; CONLEY; JENKINS, 2011, BAKER, 2010). A interação família-trabalho e a interação trabalho-família são diferentes, pois as variáveis demográficas, profissionais e não profissionais se alteram.

Pesquisas sobre essa temática examinam e consideram as duas direções do conflito. Consequentemente, a existência de conflito como efeito de questões do trabalho no domínio da família, ou efeito de problemas da família no domínio do trabalho, pode impactar no desempenho da atuação docente (CARLOTTO; CÂMARA, 2018; SOOMRO; BREITENECKER; SHAH, 2018; BELVER *et al.*, 2016).

A família é considerada uma estrutura na vida social e pessoal dos indivíduos. A formação de uma família representa não apenas a convivência social, mas o apoio

emocional, na qual a estrutura familiar pode ser considerada como fator representativo no impacto do *work-life balance* (HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY, 2014). Estudos realizados no campo da atuação docente no ensino superior mostram que o tempo dedicado à maternidade/paternidade ou ao cuidado com pais idosos apresenta impacto no trabalho (HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY, 2014; CONLEY; JENKINS, 2011, BAKER, 2010).

Embora docentes do gênero masculino e feminino relatem longas horas de trabalho, as mulheres relatam com frequência ser a cuidadora principal dos filhos, além de responsabilidades de cuidar dos pais idosos, aceitando a responsabilidade pelas atividades familiares, o que pode interferir na produtividade do trabalho (BAKER, 2010).

Quando realizada a análise de uma pesquisa pertencente aos docentes da graduação, há uma diferença significativa no fator gênero. Ressalta-se a necessidade do apoio da família para docentes que são mulheres casadas, em razão do tempo que a estrutura familiar exige e a pressão da carga de responsabilidades da profissão ao mesmo tempo (MARAGATHAM; AMUDHA; MOTHA, 2017).

#### 2.5.9 Insegurança no Trabalho

Uma pesquisa realizada em uma universidade na Inglaterra com docentes e demais funcionários prestadores de serviços, apresentou resultados que revelaram que a fonte de estresse, com a qual os entrevistados estavam preocupados, era a insegurança no emprego (TYTHERLEIGH *et al.*, 2005). Catano *et al.* (2010) em seu estudo revelou que a insegurança no emprego reduz a satisfação no trabalho dos docentes no ensino superior.

A satisfação no trabalho é definida como um estado emocional agradável e é um fator significativo no comportamento do indivíduo (SOOMRO; BREITENECKER; SHAH, 2018). Desta forma, a satisfação no trabalho dos docentes pode ser considerada representativa, pois impacta de forma direta na produtividade, uma vez que os docentes qualificados são a base da fundação da instituição de ensino superior. Desta forma, torna-se necessária a retenção dos docentes qualificados para gerar segurança aos profissionais (MEHARUNISA, 2019). Portanto, a retenção de docentes é representativa para as instituições de ensino superior, pois reduz os custos

de recrutamento, seleção e integração que seriam incorridos na sua substituição (TOURANGEAU *et al.*, 2015).

Percebe-se que a insegurança no trabalho dos docentes é um indicativo que os profissionais estão trabalhando sob estresse. Além disso, a insegurança no trabalho pode gerar pressão contínua, o que impede que os docentes se integrem à instituição e tenham satisfação no trabalho (MEHARUNISA, 2019; TYTHERLEIGH *et al.*, 2005).

#### 2.5.10 Redução na Produtividade pelo Excesso de Horas Trabalhadas

Os docentes enfrentam problemas para alcançar um equilíbrio entre a vida no trabalho e familiar, quando não conseguem planejar o número de horas necessárias para o trabalho e a vida privada (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019). Nesse sentido, para cada professor, há um equilíbrio diferente entre trabalho e vida familiar. Alguns passam mais tempo no trabalho do que o planejado ou trabalham em casa, quando nesse momento são necessárias horas para descansar e se envolver na vida familiar. No entanto, uma abordagem incorreta dessa estratégia reduz a produtividade dos docentes independente das atividades desenvolvidas (SELVANATHAN *et al.*, 2019; POELMANS, KALLIATH; BROUGH, 2008).

## 2.6 CONFLITOS NO *WORK-LIFE BALANCE* DOS DOCENTES NAS ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E GESTÃO

Os principais conflitos que impactam o *work-life balance* dos docentes no ensino superior, forma classificados conforme as atividades de ensino, pesquisa e gestão (Apêndice C).

Percebe-se que o principal conflito no ensino e gestão é a carga de trabalho, conforme destacado por Sethi *et al.*, (2017) em uma entrevista com 36 docentes, identificou-se que a carga de trabalho dos docentes que exercem atividade no ensino e gestão, é um conflito que gera alto nível de estresse. Outras pesquisas identificaram que a atividade de gestão dos docentes, apresenta conflitos decorrentes do excesso de atividades que impactam na falta de tempo dedicado ao ensino e aumento do nível

de estresse (BAKER, 2010; HACIFAZLIOGLU, 2010; DOHERTY; MANFREDI, 2006; DOHERTY; MANFREDI, 2006).

Na atividade da pesquisa, o principal conflito é a pressão no cumprimento de metas institucionais. A identificação deste estudo corrobora com o abordado por You (2016), que relata que o principal conflito prejudicial à saúde psicológica dos docentes que atuam na pesquisa é a preocupação para atingir metas. Quando as tarefas do docente pesquisador parecem igualmente necessárias no momento, certas tarefas devem ser priorizadas. A rotina de um professor que exerce a função de pesquisador envolve concentração nas atividades como ler, escrever e solucionar problemas. Neste caso, as múltiplas funções não são recomendadas, pois elevam o nível de estresse e apenas distrai e diminui a eficiência das tarefas a serem desempenhadas.

Este contexto também é abordado na pesquisa de Hacifazlioglu (2010), que afirma que os docentes que exercem a função da pesquisa, o excesso de metas na produção científica torna-se um conflito no âmbito profissional. Em um estudo realizado na Turquia e nos Estados Unidos com 19 docentes de universidades públicas e privadas, relatou que a ansiedade em continuar uma pesquisa, gera a perda de momentos em que a produção da escrita científica poderia ser realizada com a mente renovada.

Além disso, o conflito de preocupação na construção de carreira também aparece em destaque nos docentes que exercem a pesquisa. Essa preocupação do docente pesquisador com a construção de carreira é destacada por Paramasivam (2015), que traz um estudo na Índia que mostra que os docentes da pós-graduação na área das engenharias, precisam de um grau de pesquisa PhD obrigatório para construção de uma carreira sólida. Neste contexto, Sethi *et al.*, (2017) em sua pesquisa realizada no Paquistão revela que os docentes da pós-graduação por disporem de maiores qualificações, apresentam conflitos adicionais no que se refere a carreira, sobrecarregando as responsabilidades.

Especificamente no conflito das atividades familiares, os docentes que atuam no ensino e na pesquisa identificaram conflitos de falta de apoio da família e tempo dedicado à maternidade (MCCUTCHEON; MORRISON, 2018; BAKER, 2010; KANG; PARK; PARK, 2019; MARAGATHAM; AMUDHA; MOTHA, 2017). Na Nova Zelândia em 2010, uma pesquisa realizada com 30 docentes universitários (18 mulheres e 12 homens) relatou que mulheres que combinam atividade acadêmica com a maternidade em tempo integral apresentam dificuldades com organização de horários

e conflitos trabalho-família. O estudo mostrou que mesmo com as universidades implantando programas de licença parental, muitos não solicitam o benefício (BAKER, 2010).

A contribuição desta seção do estudo está relacionada com a atenção que precisa ser dada por partes dos docentes de ensino superior, em razão do excesso de carga horária de trabalho devido à atuação em diversas atividades como ensino, pesquisa e gestão, visando atingir o *work-life balance* e evitando que conflitos trabalho-família e família-trabalho impactem na saúde e bem-estar do profissional. Para isso, salienta-se a realização atividades de lazer, maior tempo de descanso, atividades físicas e a busca pela satisfação no trabalho, de forma que o cumprimento de demandas de um domínio (trabalho) não interfira no outro domínio (família), atingindo assim o *work-life balance* e preservando o bem-estar e a saúde física e psicológica.

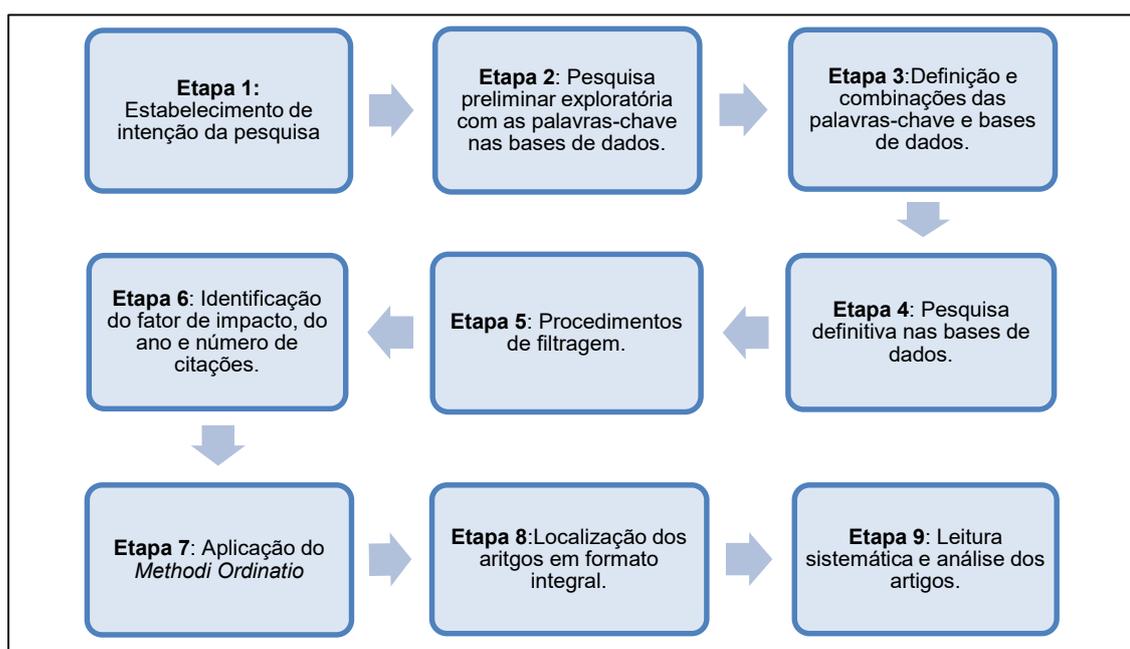
### 3 METODOLOGIA

Na presente seção, é apresentado o caminho metodológico para atingir objetivos propostos. O item 3.1 descreve o método para construção da revisão de literatura e o item 3.2 descreve o método para aplicação da pesquisa e análise dos dados, o qual é composto por: definição das categorias; classificação da pesquisa; objetivos, perguntas subjacentes, hipóteses e variáveis; etapas da pesquisa (população e amostra; definição do instrumento, coleta e organização dos dados; e procedimento de análise dos dados).

#### 3.1 CONSTRUÇÃO DA REVISÃO DE LITERATURA

O capítulo 2 “Work-life balance nas Instituições de Ensino Superior” foi resultado de uma revisão sistemática, no processo de seleção de artigos de alto impacto. Foi utilizada a *Methodi Ordinatio*, uma metodologia de Ordenação Metodológica apresentada por Pagani, Kovaleski e Resende (2015). Esta metodologia é baseada em oito etapas, conforme demonstra a Figura 4:

**Figura 4 - Etapas do *Methodi Ordinatio***



Fonte: Adaptado de Pagani, Kovaleski e Resende (2015)

Para a pesquisa de artigos e artigos de revisão, as bases de dados utilizadas neste estudo foram o *ScienceDirect*, *Scopus*, *Web of Science* e *ERIC*. As bases de dados *Scopus* e *Web of Science* foram escolhidas por estarem entre as maiores bases de referências bibliográficas no campo multidisciplinar da ciência. Além disso, apresenta pesquisas de fonte aplicada e básica em cobertura ampla de revistas de alto impacto (NORRIS; OPPENHEIM, 2007). Em razão da busca por pesquisas que envolvem educação e qualidade de vida dos professores, a *ScienceDirect* foi utilizada, pois conta com pesquisa técnicas, científicas e na área da saúde. Já a base de dados *ERIC*, contém mais de 1,5 milhões de referências bibliográficas nas Ciências da Educação (ELSEVIER, 2020; ERIC, 2020).

Na combinação das palavras-chave definidas para o estudo, utilizaram-se operadores booleanos e símbolos de truncagem. A Tabela 1, demonstra o total de artigos resultantes na pesquisa, de acordo com cada grupo de combinação que foi utilizado, além do número total de duplicados e a quantidade de artigos ao qual foram aplicados métodos de exclusão e inclusão.

**Tabela 1 – Combinações de Palavras-chave**

Período analisado: (sem recorte temporal)	
Grupos	Total de artigos
1 "work-life balance" AND "universit**"	732
2 "work-life balance" AND "higher education"	238
3 "work-life balance" AND "undergraduate**"	115
4 "work-life balance" AND "teacher**"	264
5 "work-life balance" AND "professor**"	84
6 "work-life balance" AND "postgraduate"	113
7 "work-life balance" AND "graduate"	322
Artigos encontrados por base:	
<i>ScienceDirect</i>	76
<i>Scopus</i>	953
<i>Web of Science</i>	518
<i>ERIC</i>	321
Total de artigos encontrados	1868
Número de duplicados	857
Número de artigos sem duplicados	1011
Total de artigos excluídos que não correspondem ao tema	920
Total de artigos incluídos que correspondem ao tema	91

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Obteve-se um total de 1868 artigos como resultado bruto após a pesquisa nas bases de dados, com restrição na busca para artigos originais e artigos de revisão. Após esta etapa, foram excluídos os artigos duplicados, obtendo um resultado de 1011. Foi realizado um processo de filtragem por título e resumo em que foram

excluídos aqueles estudos que não estavam relacionados com esta pesquisa, obtendo então 91 artigos.

Os critérios de inclusão definidos para esta pesquisa são:

- a) Objeto de estudo: Artigos que apresentam como objeto de estudo o *work-life balance* na atuação docente.
- b) Campo de estudo: Artigos relacionados a graduação e/ou pós-graduação.
- c) Palavras-chave: *work-life balance, university; work-life balance, higher education; work-life balance, undergraduate; work-life balance, teacher; work-life balance, professor; work-life balance, postgraduate; work-life balance, graduate.*
- d) Período: sem recorte temporal.

Os artigos que não se encontravam dentro do tema foram excluídos. A Tabela 2 detalha os critérios de exclusão de artigos e a quantidade correspondente.

<b>Critério</b>	<b>Descrição dos critérios</b>	<b>Quantidade de artigos</b>
Duplicados	Artigos repetidos nas bases foram excluídos.	857
Objeto de estudo	Artigos que não abordam o <i>work-life balance</i> .	621
Aplicabilidade	Artigos que não abordam o <i>work-life balance</i> na atuação docente.	264
Campo de Estudo	Artigos que estão relacionados a Educação Básica	35
<b>Total</b>		<b>1777</b>

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Em todas as combinações de palavras-chave utilizadas na busca de artigos nas bases de dados, os resultados apresentam estudos que tem como aplicabilidade o *work-life balance* de graduandos e na educação básica. Esses estudos foram eliminados, pois o objetivo da pesquisa é a atuação docente.

Para a realização deste estudo, foram utilizados os softwares *Mendeley*, *Jabref* e *Microsoft Excel*. Após os procedimentos de filtragem aplicou-se a equação *InOrdinatio*. A fórmula de equação auxilia na tomada de decisão quanto à relevância científica do artigo, sendo assim, faz uma relação do número de citações do artigo, fator de impacto e o ano de publicação. No processo de definição do número de citações utilizou-se o *Google Scholar*, e para definir o fator de impacto foi considerado o JCR 2018 (*Journal Citation Reports*), estes dados foram obtidos em fevereiro de 2020. No coeficiente *InOrdinatio* relaciona-se o ano da publicação e uma pontuação

( $\alpha$ ) determinada de 1 a 10 definida pelo autor. Para considerar a atualidade da publicação dos artigos determina-se uma pontuação mais próxima de 10. A escolha da autora foi pontuação 5, pois proporciona um equilíbrio no tempo, uma vez que o estudo não limitou recorte temporal. Foi utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{InOrdinatio} = (F_i / 1000) + \alpha * [10 - (\text{AnoPesq} - \text{AnoPub})] + (\sum C_i)$$

Onde:

$F_i$ : fator de impacto periódico;

$\alpha$ : Coeficiente atribuído pelo pesquisador;

APe: ano da pesquisa;

APu: Ano de publicação do artigo;

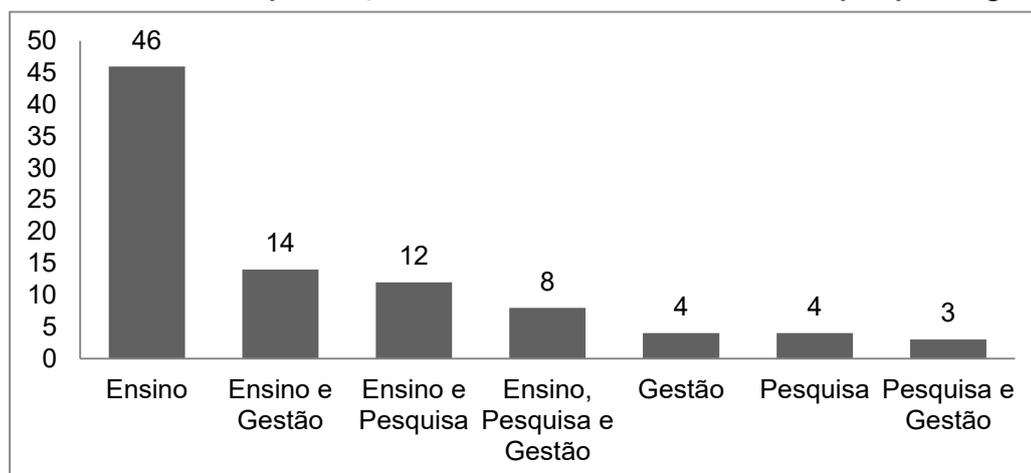
$C_i$ : Número de citação do artigo em outros estudos.

Sendo assim, foi possível a obtenção de artigos relevantes relacionados aos critérios de fator de impacto, atualidade (ano de publicação) e número de citações. Nessa etapa, 91 artigos que estabelecem uma relação entre *work-life balance* e a atuação de docentes de IES foram selecionados, sendo que nenhum artigo foi excluído (Apêndice A).

## 3.2 MÉTODO PARA APLICAÇÃO DA PESQUISA E ANÁLISE DOS DADOS

### 3.2.1 Definição das Categorias

Por meio do mapeamento da literatura nas bases *ScienceDirect*, *Scopus*, *Web of Science* e *ERIC*, o corpus documental do presente estudo foi composto por 91 artigos que abordam o *work-life balance* dos docentes em instituições de ensino superior. Os fatores que influenciam o *work-life balance* dos docentes apresentam diferentes impactos conforme as atividades de ensino, pesquisa e gestão. O Gráfico 2 apresenta a relação dos artigos avaliados conforme as atividades desenvolvidas.

**Gráfico 2 – Número de publicações conforme atividades de ensino, pesquisa e gestão**

Fonte: Autoria própria (2020)

Percebe-se que a maior parte dos artigos, especificamente 50,5% realizaram pesquisas sobre o *work-life balance* dos docentes em seu campo de atuação de forma isolada, com destaque para o ensino. Dentre os 91 artigos do portfólio final, 40,6% apresentaram relação em mais de um campo de atuação, com maior ênfase no ensino e gestão com 15,4% dos estudos avaliados. Poucos estudos dentro da temática abordada evidenciaram como tema principal os docentes que atuam na gestão, 4,3%.

Observa-se que há uma tendência em relacionar a atividade do ensino com o *work-life balance*, em decorrência do maior número de artigos, com menor ocorrência de artigos que aparecem nas demais atividades (pesquisa e gestão), entretanto, que também apresentam conflitos que necessitam ser analisados.

### 3.2.2 Classificação da Pesquisa

De acordo com as classificações de pesquisa propostas por Gil (2008), esta proposta enquadra-se como de campo sob o ponto de vista do objeto, pois foi realizada uma “solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado” (GIL, 2008, p. 55).

Trata-se de uma pesquisa aplicada sob o ponto de vista de sua natureza, já que “visa gerar conhecimento para aplicação prática, dirigidos a solucionar problemas específicos” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 25). O conhecimento gerado pela pesquisa corresponde a avaliação da percepção dos docentes quanto ao tempo gasto com o trabalho e a família.

Do ponto de vista do problema apresenta uma abordagem predominantemente quantitativa, pois foram utilizados métodos estatísticos para traduzir em números as informações e opiniões coletadas para sua classificação e organização, estabelecendo as relações entre as variáveis. Além disso, uma abordagem qualitativa foi utilizada, pois perguntas adicionais abertas foram incluídas no questionário com tratamento por categorias de análise e associação.

A pesquisa de caráter exploratório tem a finalidade de apresentar uma visão geral do fenômeno (GIL, 2008), no caso em estudo, do *work-life balance* de docentes dos cursos de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* de Engenharias, identificando a percepção dos mesmos a respeito das variáveis estudadas para entendimento de temas pouco abordados, portanto, entende-se ser uma pesquisa exploratória.

Quanto aos procedimentos técnicos enquadra-se como levantamento, pois foram verificados os fenômenos que atuam na determinada população, podendo identificar e analisar fatos e descrições (MARTINS; THEÓPHILO, 2007). Assim, resumidamente, o Quadro 3 apresenta as classificações de acordo com os pontos de vista:

**Quadro 3 – Classificações conforme os pontos de vista**

Pontos de Vista	Classificação
Do Objeto	De campo
Da natureza	Aplicada
Do problema	Predominantemente quantitativa
Dos objetivos	Pesquisa exploratória
Dos procedimentos técnicos	Levantamento

Fonte: Autoria própria (2020)

Subjacentes ao objetivo geral (OG) e aos objetivos específicos (OE) estabelecidos encontram-se as perguntas de pesquisa a serem respondidas, conforme o Quadro 4:

**Quadro 4 – Perguntas de pesquisa**

Objetivo	Pergunta de Pesquisa
OG - Avaliar a percepção dos docentes de graduação e pós-graduação <i>Stricto Sensu</i> dos cursos de Engenharias em Ponta Grossa com relação ao <i>work-life balance</i>	Qual a percepção dos docentes de graduação e pós-graduação <i>Stricto Sensu</i> dos cursos de Engenharias em Ponta Grossa com relação ao <i>work-life balance</i> ?
OE1 - Identificar a caracterização profissional e jornada de trabalho dos docentes conforme o nível de atuação, graduação e pós-graduação.	Quais as principais diferenças no perfil de caracterização profissional e jornada de trabalho dos docentes de graduação e pós-graduação?

OE2 - Avaliar, com base na percepção dos docentes, os principais conflitos que impactam no <i>work-life balance</i> conforme o nível de atuação, graduação e pós-graduação.	Quais os principais conflitos no <i>work-life balance</i> dos docentes de graduação e pós-graduação?
OE3 - Identificar a caracterização profissional e jornada de trabalho dos docentes conforme a área de atuação, ensino, pesquisa e/ou gestão.	Quais as principais diferenças no perfil de caracterização profissional e jornada de trabalho dos docentes que atuam no ensino, pesquisa e/ou gestão?
OE4 - Avaliar, com base na percepção dos docentes, os principais conflitos que impactam no <i>work-life balance</i> conforme a área de atuação, ensino, pesquisa e/ou gestão.	Quais os principais conflitos no <i>work-life balance</i> dos docentes que atuam no ensino, pesquisa e/ou gestão?

Fonte: Autoria própria (2020)

Para responder as perguntas oriundas aos objetivos de pesquisa propostos, as hipóteses para serem testadas no estudo foram elaboradas. A hipótese primária (HP) e as hipóteses secundárias (HS) e as variáveis dependente (VD) e independente (VI) são apresentadas no Quadro 5.

Quadro 5 – Hipóteses da pesquisa

Objetivos	Hipóteses (H)	Variável Independente	Variável Dependente
OG	HP: Há diferenças significativas no <i>work-life balance</i> entre docentes da graduação e pós-graduação	Nível de atuação	<i>Work-life balance</i>
OE1	HS1: Há diferenças significativas na caracterização profissional entre docentes de graduação e pós-graduação.	Nível de atuação	Caracterização profissional
OE1	HS2: Há diferenças significativas na jornada de trabalho entre docentes de graduação e pós-graduação.	Nível de atuação	Jornada de trabalho
OE2	HS3: Há diferenças significativas na interação trabalho-família entre docentes da graduação e pós-graduação	Nível de atuação	<i>Work-life balance</i>
OE2	HS4: Há diferenças significativas na interação família-trabalho entre docentes da graduação e pós-graduação	Nível de atuação	<i>Work-life balance</i>
OE3	HS5: Há diferenças significativas na caracterização profissional entre os grupos da área de atuação.	Área de atuação	Caracterização profissional
OE3	HS6: Há diferenças significativas na jornada de trabalho entre os grupos da área de atuação.	Área de atuação	Jornada de Trabalho
OE4	HS7: Há diferenças significativas na interação trabalho-família entre os grupos da área de atuação	Área de atuação	<i>Work-life balance</i>
OE4	HS8: Há diferenças significativas na interação família-trabalho entre os grupos da área de atuação.	Área de atuação	<i>Work-life balance</i>

Fonte: Autoria própria (2020)

A seguir são apresentadas definições das variáveis dependentes e independentes utilizadas na pesquisa:

- Variáveis dependentes

*Work-life balance*: alcançar um equilíbrio entre a vida profissional e familiar por meio do gerenciamento, organização e priorização da vida privada e rotinas de trabalho (FAZAL *et al.*, 2019).

Caracterização profissional: as características profissionais referem-se aos padrões de comportamento e a capacidade do docente de incorporar os valores da instituição (JOHNSON, WILLIS; EVANS, 2019).

Jornada de trabalho: a jornada de trabalho do docente inclui o esforço total - tempo dedicado à pesquisa, bolsas de estudo, preparação de aulas, correções de provas e trabalhos do aluno e participação em atividades (DEVI; LALU, 2018).

- Variáveis independentes

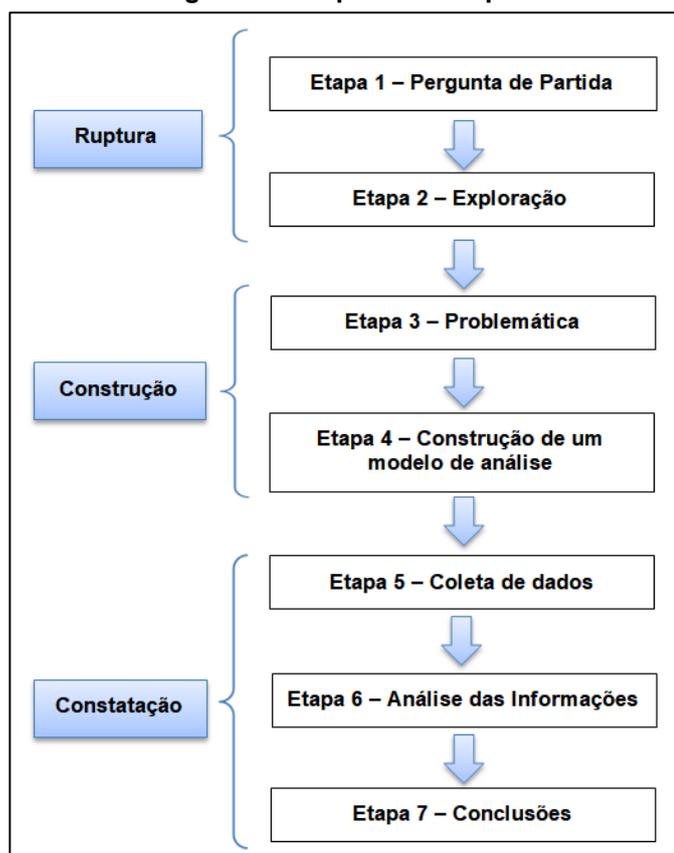
Área de atuação: é um termo que se refere ao campo em que se faz parte no trabalho no qual está inserido. Também pode se referir à função dentro de uma organização (DHANYA; KINSLIN, 2017b; PRIYA, 2017). As áreas de atuação delimitadas para a pesquisa foram ensino, pesquisa e gestão.

Nível de atuação: refere-se ao nível de responsabilidade técnica de acordo com a atividade desenvolvida pelo profissional (ROTENBERG; CARLOS, 2018). Os níveis de atuação delimitados para a pesquisa foram graduação e pós-graduação *Stricto Sensu*.

### 3.2.3 Etapas da Pesquisa

A Figura 5 apresenta as etapas de pesquisa realizadas para o alcance dos objetivos deste estudo:

Figura 5 – Etapas de Pesquisa



Fonte: Adaptado de Quivy e Campenhoudt (2005)

A seguir são detalhadas as etapas de pesquisa baseadas no contexto de ruptura, construção e constatação, conforme a proposta de Quivy e Campenhoudt (2005).

### 3.2.3.1 Pergunta de partida

Na etapa 1, foi formulada uma pergunta de partida para compreender o fenômeno estudado. A questão inicial auxilia o pesquisador como conduzir as leituras e coleta de dados, explanando o que se busca saber: Qual a percepção dos docentes de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* dos cursos de Engenharias em Ponta Grossa com relação ao *work-life balance*?

### 3.2.3.2 Exploração

Na etapa 2, com a definição da pergunta de partida, iniciou-se a busca por informações na literatura sobre o tema proposto. Na etapa de exploração o *Methodi*

*Ordinatio* foi utilizado para composição do referencial, descrito na subseção 3.1. A escolha foi por identificar os conflitos que influenciam no *work-life balance* dos docentes de graduação e pós-graduação. Foi realizada a opção pela identificação da percepção dos docentes do ensino superior sobre o *work-life balance* e identificação dos conflitos que permeiam as atividades de ensino, pesquisa e gestão.

### 3.2.3.3 Problemática

Na etapa 3 inicia-se a fase de construção da pesquisa, foi realizada a análise da problemática mencionada na pergunta de pesquisa e formulada por meio do referencial teórico. O contexto da problemática de pesquisa baseia-se nas seguintes circunstâncias: Docentes de instituições de ensino superior apresentam demandas profissionais formadas por um grupo de atividades e competências que envolvem cumprimento de prazos, preparo de aulas, orientação de alunos, publicação de artigos de alto impacto, conhecimento entre teoria e prática, metodologia de ensino satisfatória, cargos de gestão, de tal forma que se torna difícil exercer esta jornada de trabalho sem impactar suas demandas pessoais a familiares.

### 3.2.3.4 Formulação de um modelo de análise

Ainda na fase de construção da pesquisa, a etapa 4 apresenta o modelo de análise, oriundo da problemática e que orienta a observação e análise do trabalho. A etapa apresenta os conceitos do referencial teórico e as hipóteses formuladas para serem testadas no estudo, como demonstrado no Quadro 5.

### 3.2.3.5 Coleta de dados

#### 3.2.3.5.1 População e amostra

A população segundo Gil (2008, p. 89) “é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”. Para este estudo considera-se como

população, os docentes dos programas de graduação reconhecidos pelo MEC e pós-graduação *Stricto Sensu* reconhecidos pela Capes na área das engenharias, do município de Ponta Grossa reconhecidos pela Capes.

A Tabela 3, apresenta os 26 cursos de graduação nas áreas das engenharias reconhecidos pelo MEC em situação ativa. Estes cursos encontram-se disponíveis em cinco universidades, sendo duas públicas (UEPG e UTFPR) e três privadas (UNICESUMAR, UNOPAR e CESCAGE), conforme consulta realizada em outubro de 2019 no Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior (e-MEC).

**Tabela 3 – Cursos de graduação na área de engenharias reconhecidos pelo MEC em Ponta Grossa**

Curso	Faculdade/ Universidade	Cursos Graduação	Conceito de curso (MEC)	(Continua)
				Nº de docentes
Engenharia Civil	UNICESUMAR	(1322352) ENGENHARIA CIVIL	4	24
	UNOPAR	(1177367) ENGENHARIA CIVIL	4	28
	CESCAGE	(1131371) ENGENHARIA CIVIL	3	18
	UEPG	(16387) ENGENHARIA CIVIL	4	21
Engenharia de Alimentos	UEPG	(18778) ENGENHARIA DE ALIMENTOS	4	17
	UNICESUMAR	(1352634) ENGENHARIA DE ALIMENTOS	3	20
Engenharia de Bioprocessos e Biotecnologia	UTFPR	(1379371) ENGENHARIA DE BIOPROCESSOS E BIOTECNOLOGIA	*	36
Engenharia de Computação	UEPG	(52535) ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO	3	30
	UNOPAR	(1330520) ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO	4	19
Engenharia de Controle e Automação	UNICESUMAR	(1365455) ENGENHARIA DE CONTROLE E AUTOMAÇÃO	3	21
	UNOPAR	(1330518) ENGENHARIA DE CONTROLE E AUTOMAÇÃO	4	25
Engenharia de Materiais	UEPG	(16406) ENGENHARIA DE MATERIAIS	4	18
Engenharia de Produção	UNICESUMAR	(1322353) ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	3	20
	UNOPAR	(1177369) ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	4	25
	UTFPR	(1116535) ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	4	53

**Tabela 3 – Cursos de graduação na área de engenharias reconhecidos pelo MEC em Ponta Grossa**

Curso	Faculdade/ Universidade	Cursos Graduação	Conceito de curso (MEC)	(Conclusão)
				Nº de docentes
Engenharia de Software	UEPG	(16401) ENGENHARIA DE SOFTWARE	3	30
	UNICESUMAR	(1364871) ENGENHARIA DE SOFTWARE	4	15
Engenharia Elétrica	UNOPAR	(1177368) ENGENHARIA ELÉTRICA	4	24
	UNICESUMAR	(1352641) ENGENHARIA ELÉTRICA	4	22
	UTFPR	(1420238) ENGENHARIA ELÉTRICA	*	46
	CESCAGE	(106147) ENGENHARIA ELÉTRICA	3	17
Engenharia Florestal	UNICESUMAR	(1352638) ENGENHARIA FLORESTAL	4	20
Engenharia Mecânica	UNICESUMAR	(1331391) ENGENHARIA MECÂNICA	3	18
	UNOPAR	(1280573) ENGENHARIA MECÂNICA	4	16
	UTFPR	(1102703) ENGENHARIA MECÂNICA	4	51
Engenharia Química	UTFPR	(1102702) ENGENHARIA QUÍMICA	4	46

\*Aguardando reconhecimento

**Fonte: e-MEC (2019)**

A população utilizada para a pesquisa é composta por 680 docentes que pertencem aos cursos de graduação da área das engenharias em Ponta Grossa. Para realização do levantamento da quantidade de cursos de graduação e docentes, foram adotados os seguintes procedimentos:

1º) Seleção dos cursos de engenharias no município de Ponta Grossa por meio do Portal do Ministério da Educação (MEC);

2º) Eliminação de 3 cursos que encontram-se registrados no portal MEC, porém em situação indisponível (Engenharia Civil – UNISECAL, Engenharia de Produção – UNISECAL, Engenharia Eletrônica, UTFPR)

3º) Consulta ao site das instituições de ensino superior para levantamento do número de docentes de cada curso de graduação.

4º) Aqueles cursos que não apresentaram informações no site do número de docentes, foi realizado contato via *e-mail* com os coordenadores de curso para solicitação da informação. Os *e-mails* foram obtidos por meio do site do curso, as universidades foram Unicesumar, Unopar e Cescage.

A amostra trata-se do “subconjunto da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características dessa população” (GIL, 2008, p. 90). Considerou-se a amostra não probabilística, conforme Gil (2008, p. 94) “este tipo de amostragem é aplicado em estudos qualitativos ou exploratórios, onde não é requerido nível elevado de precisão”.

A seguinte fórmula foi utilizada para identificação do número de elementos da amostra para a população desta pesquisa, conforme Dancey e Reidy (2006):

$$n = \frac{N}{\frac{1 + N \times d^2}{Z^2 \times p \times q}}$$

Onde:

n = tamanho da amostra (é o número de elementos da amostra);

N = tamanho da população (é o número de elementos da população);

Z = é o valor da abscissa da curva nominal associada ao nível de confiança;

d = é o erro tolerável da amostra (precisão da amostra) em porcentagem;

p e q = proporção de escolher uma dada empresa de forma aleatória.

Os seguintes valores foram definidos: N = 680; d = 4%; Z = 1,65; p=0,5; e q=0,5. A aplicação da fórmula gerou um resultado de n= 261,6864, significa que são necessários 262 respondentes para generalizar os resultados a toda população.

A Tabela 4 apresenta os seis cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* nas áreas das engenharias em Ponta Grossa, conforme consulta realizada no site da Capes em fevereiro de 2020.

Tabela 4 – Cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* na área de Engenharias em Ponta Grossa

Programa	Universidade	Nota CAPES	Área de Avaliação	Nº de professores na categoria permanente	Nº de professores na categoria colaborador
ENGENHARIA E CIÊNCIA DE MATERIAIS (940005011002P1)	UEPG	4	Engenharias II	14	3
ENGENHARIA SANITÁRIA E AMBIENTAL-UNICENTRO (40005011017P9)	UEPG	3	Engenharias I	6	1
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (40006018004P0)	UTFPR	4	Engenharias III	21	3
ENGENHARIA ELÉTRICA (40006018022P9)	UTFPR	3	Engenharias IV	10	2
ENGENHARIA MECÂNICA (40006018029P3)	UTFPR	3	Engenharias III	12	2
ENGENHARIA QUÍMICA (40006018177P2)	UTFPR	3	Engenharias II	11	2
<b>Total de docentes permanentes e colaboradores</b>					<b>86</b>

Fonte: Capes (2020)

A população para realização da pesquisa dos docentes da pós-graduação é composta por 86 integrantes (74 permanentes e 12 colaboradores), que pertencem aos programas *Stricto Sensu* de pós-graduação da área das engenharias em Ponta Grossa.

A seleção dos docentes foi realizada conforme consulta no site da Plataforma Sucupira em fevereiro de 2020. Para tanto, uma planilha com a lista dos nomes e e-mails dos docentes foi elaborada, cinco nomes foram excluídos por estarem duplicados. Portanto, a população considerada foi de 81 docentes.

Ao aplicar a fórmula proposta por Dancey e Reidy (2006), os seguintes valores foram definidos:  $N = 81$ ;  $d = 4\%$ ;  $Z = 1,65$ ;  $p=0,5$ ; e  $q=0,5$ . A aplicação da fórmula gerou um resultado de  $n= 68,0436$  significa que são necessários 68 respondentes para generalizar os resultados a toda população.

### 3.1.3.5.2 Instrumento de coleta de dados

Ainda na etapa 5 de observação é aplicado o questionário de pesquisa Escala Interação Trabalho-Família *Nijmegen* (SWING) traduzido e adaptado por Carlotto e Câmara (2018). A obtenção dos dados por meio da aplicação do instrumento de pesquisa é para constatar a relação entre o *work-life balance* e a atuação dos docentes em instituições de ensino superior (Anexo A).

Por meio de *check list* foi possível estabelecer os critérios para definição do instrumento de pesquisa, considerando se há disponibilidade na íntegra do instrumento de pesquisa e se apresenta versão validada no idioma português, destacando que todos foram aplicados em IES. O Quadro 6 apresenta o *check list* com os critérios que embasaram a decisão pelo instrumento de pesquisa que pode ser aplicado nesta pesquisa.

**Quadro 6 - Decisão do instrumento de pesquisa por meio do *check list***

<b>Título do artigo</b>	<b>Autores</b>	<b>O questionário está disponível na íntegra?</b>	<b>O questionário apresenta versão validada no idioma português?</b>	<b>Decisão: considerar o questionário para esta pesquisa?</b>
Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and values in academe	Houston, Meyer e Paewai (2006)	Sim	Não	Não
Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories	Tytherleigh <i>et al.</i> (2005)	Sim	Não	Não
Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes	Grawitch, Trares e Kohler (2007)	Não	Não	Não
Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model	Kinman e Jones (2008)	Sim	Não	Não
Occupational Stress in Canadian Universities: A National Survey	Catano <i>et al.</i> (2010)	Sim	Não	Não
Gender, health and stress in English university staff - Exposure or vulnerability?	Tytherleigh <i>et al.</i> (2007)	Sim	Não	Não
Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan	Arif e Ilyas (2013)	Não	Não	Não
Predictors of job satisfaction among academic faculty members: Do instructional and clinical staff differ?	Chung <i>et al.</i> (2010)	Não	Não	Não

Generation-specific incentives and disincentives for nurse faculty to remain employed	Tourangeau <i>et al.</i> (2015)	Não	Não	Não
The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation	Pu <i>et al.</i> (2017)	Sim	Não	Não
An examination of stressors, strain, and resilience in academic and non-academic U.K. university job roles	Johnson, Willis e Evans (2019)	Sim	Não	Não
Salutogenic resources in relation to teachers' work-life balance	Nilsson, Blomqvist e Andersson (2017)	Não	Não	Não
Do family responsibilities and a clinical versus research faculty position affect satisfaction with career and work-life balance for medical school faculty?	Beckett <i>et al.</i> (2015)	Sim	Não	Não
Work-life balance of nursing faculty in research- and practice-focused doctoral programs	Smeltzer <i>et al.</i> (2015)	Sim	Não	Não
The impact of work-life balance on intention to stay in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty	Lindfelt, Gomez e Barnett (2018)	Sim	Não	Não
A Randomized Controlled Trial to Improve the Success of Women Assistant Professors	Grisso <i>et al.</i> (2017)	Não	Não	Não
Benchmarking work practices and outcomes in Australian universities using an employee survey	Langford (2010)	Não	Não	Não
The impact of emotional intelligence on work life balance: An empirical study among the faculty members' performance in the private universities at Tamil Nadu, India	Vasumathi, Sagaya e Poranki (2017)	Não	Não	Não
Survey of career satisfaction, lifestyle, and stress levels among pharmacy school faculty	Lindfelt, Ip e Barnett (2015)	Sim	Não	Não
Work-Life Factors and Job Satisfaction among Music Therapy Educators: A National Survey	Gooding (2018)	Não	Não	Não
The Gender-Differential Impact of Work Values on Prospects in Research Careers	Hüttges e Fay (2015)	Sim	Não	Não
Work-Family Interactions among Female Teachers: Socio-Demographic, Labour and Psychosocial Predictors	Carlotto e Câmara (2018)	Sim	Sim	Sim

Fonte: Autoria própria (2020)

Decidiu-se pelo questionário de Carlotto e Câmara (2018), pois o mesmo atende a todos os requisitos dispostos no Quadro 8. O link do questionário foi enviado aos docentes inseridos na graduação e pós-graduação de acordo com a Tabela 3 e a Tabela 4. O *e-mail* dos docentes foi obtido por meio da consulta a plataforma do currículo *lattes*. A elaboração do questionário foi por meio de plataforma *online* para que o mesmo pudesse ser enviado por *e-mail* aos docentes, pois as respostas foram analisadas em planilha eletrônica. O retorno do questionário foi por acessibilidade ou adesão. A equivalência das categorias do trabalho com as categorias do questionário de Carlotto e Câmara (2018), é apresentada no Quadro 7:

**Quadro 7 – Equivalência das categorias**

<b>Características do questionário</b>	<b>Categorias definidas para o trabalho</b>	<b>Itens avaliados do questionário</b>
Caracterização sociodemográfica Caracterização profissional Jornada de Trabalho	Regime de trabalho Atividades de atuação Carga horária de trabalho	Não há relação da caracterização sociodemográfica com as categorias do trabalho. Caracterização profissional 2.1 Titulação máxima 2.2 Universidade pública ou privada 2.3 Área de atuação 2.4 Vínculo na graduação e/ou pós-graduação 2.7. Nível funcional Marcar apenas uma oval. 2.16 Produção científica Jornada de Trabalho 3.1 Regime de trabalho 3.2 Atividades na IES ou na IES e parte em casa 3.3 Horas em média por semana de trabalho na universidade. 3.4 Horas em média por semana de trabalho em cada. 3.5 Trabalho em finais de semana e feriados. 3.7 Realizar atividades de lazer
Interação trabalho-família negativo	<i>Work-life balance</i> dos docentes na graduação e pós-graduação <i>Work-life balance</i> dos docentes no ensino, pesquisa e gestão	4.1 Sentir-se irritado em casa por causa das exigências no trabalho. 4.2 Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho. 4.3 Ter de cancelar programas com a família, amigos e cônjuge devido a compromissos de trabalho. 4.4 Ter dificuldade em cumprir tarefas domésticas por causa do horário de trabalho. 4.5 Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos, cônjuge por causa do trabalho. 4.6 Ter de trabalhar tanto que não tem tempo para nenhum dos seus <i>hobbies</i> . 4.7 As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado(a) em casa. 4.8 O trabalho tira-lhe tempo que gostaria de passar com a família, amigos e cônjuge.

Interação família-trabalho negativo	<i>Work-life balance</i> dos docentes na graduação e pós-graduação <i>Work-life balance</i> dos docentes no ensino, pesquisa e gestão	4.9 Sentir-se tão irritado com um problema na família que descarrega a frustração nos colegas. 4.10 Ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família. 4.11 Ver o seu desempenho no trabalho afetado por problemas com a família, amigos e cônjuge. 4.12 Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos e cônjuge.
Interação trabalho-família positivo	<i>Work-life balance</i> dos docentes na graduação e pós-graduação <i>Work-life balance</i> dos docentes no ensino, pesquisa e gestão	4.13 Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de envolver-se em atividades com a família, amigos e cônjuge. 4.14 Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho. 4.15 Ser mais capaz de manter programas em casa porque o trabalho o ensinou a isso. 4.16 Gerir melhor o tempo em casa por causa do modo como o faz no trabalho. 4.17 Ser mais capaz de interagir com a família, amigos e cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho.
Interação família-trabalho positivo	<i>Work-life balance</i> dos docentes na graduação e pós-graduação <i>Work-life balance</i> dos docentes no ensino, pesquisa e gestão	4.18 Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos e cônjuge, sentir mais prazer no trabalho. 4.19 Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa. 4.20 Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa. 4.21 Gerir melhor o tempo no trabalho porque, em casa, tem de fazer o mesmo. 4.22 Sentir mais autoconfiança no trabalho por ter a vida familiar bem-organizada

Fonte: Autoria própria (2020)

Duas perguntas foram incluídas no questionário de Carlotto e Câmara (2018). A questão 5.1: Na sua opinião, quais fatores na vida profissional geram conflitos na vida familiar?; A questão 5.2: Na sua opinião, quais os fatores na vida familiar geram conflitos na vida profissional?

Ao inserir estas duas questões é possível identificar que além dos conflitos mapeados na literatura, outras formas de conflito estariam impactando no *work-life balance* dos docentes de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu*. Ressalta-se que nenhuma questão do questionário de Carlotto e Câmara (2018) foi excluída. As respostas obtidas por meio do instrumento definido para esta pesquisa somadas as perguntas adicionais, permitem análise dos dados que foi descrita no próximo item.

O projeto, foi submetido na Plataforma Brasil e encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, sendo

aprovado para estudo pela pesquisadora Luciane Silva Franco, com parecer favorável nº 4.198.076 e Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 33666220.3.0000.5547.

### 3.2.3.6 Análise das informações

Na etapa 6, após a obtenção das informações por meio da Etapa 5, foi possível realizar a comparação com os resultados obtidos na literatura a partir das hipóteses formuladas. Três operações foram realizadas nesta etapa: i) organização dos dados; ii) análise estatística para identificação das relações entre as variáveis; e iii) verificação das hipóteses.

O *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 24 foi utilizado para a sistematização dos dados na análise estatística. As etapas dos procedimentos realizados são detalhadas no Quadro 8.

**Quadro 8 – Etapas de análises dos dados**

<b>Categorias do instrumento (Carlotto e Câmara, 2018)</b>	<b>Tipo de estudo estatístico</b>
1. Caracterização sociodemográfica 2. Caracterização profissional 3. Jornada de Trabalho	- Análise das frequências
2. Caracterização profissional 3. Jornada de Trabalho	Para análise dos grupos <b>(1) graduação e (2) pós-graduação:</b>  - Correlação - Teste de <i>Mann-Whitney</i> (dados não paramétricos) - Teste <i>t</i> independente (dados paramétricos)  Para análise dos grupos <b>(1) ensino; (2) ensino e pesquisa; (3) ensino, pesquisa e gestão; e (4) ensino e gestão:</b>  - Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>
4. Escala <i>work-life balance</i> Interação trabalho-família negativo Interação família-trabalho negativo Interação trabalho-família positivo Interação família-trabalho positivo	Para análise dos grupos <b>(1) graduação e (2) pós-graduação:</b>  - Análise das frequências - Teste de <i>Mann-Whitney</i>  Para comparação dos grupos <b>(1) ensino; (2) ensino e pesquisa; (3) ensino, pesquisa e gestão; e (4) ensino e gestão:</b>  - Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>
5. Perguntas abertas adicionais	- Análise qualitativa por categorias de análise e associação.

**Fonte: Autoria própria (2020)**

(i) Análise das frequências: na análise das frequências foi avaliado o comportamento dos participantes da pesquisa. Sendo assim, um perfil dos docentes foi elaborado conforme a caracterização sociodemográfica, caracterização profissional e jornada de trabalho.

(ii) Correlação: foram realizados os testes de correlação *Pearson* (para dados paramétricos) e *Spearman* (para dados não-paramétricos). A análise dos dados foi com nível de confiança de 95% e p-value <0,05. A classificação dos valores encontrados nos coeficientes de correlação segue o proposto por Devore (2006):

**Quadro 9 – Interpretação das correlações**

Coeficiente de correlação p (+ ou -)	Classificação
0.00 a 0.19	Correlação muito fraca
0.20 a 0.39	Correlação fraca
0.40 a 0.69	Correlação moderada
0.70 a 0.89	Correlação forte
0.90 a 1.00	Correlação muito forte

Fonte: Devore (2006)

Os estudos de correlação na análise das respostas dos docentes foram realizados entre os itens 2 e 3. Antes do cálculo de correlação entre as variáveis, o teste de normalidade dos dados *Kolmogorov Smirnov* foi aplicado para avaliar o tipo de distribuição. Conforme Marks (2007), o teste *Kolmogorov Smirnov* compara uma distribuição de probabilidade hipotética conhecida com a distribuição gerada pelos dados. De acordo com Field (2009, p. 112) “ $p > 0,05$  apresenta que os dados da amostra não diferem significativamente de uma distribuição normal e  $p < 0,05$  a distribuição analisada é significativamente diferente de uma distribuição normal, ou seja, a distribuição é não-normal”

(iii) Teste de *Mann-Whitney* (dados não-paramétricos): o teste de *Mann-Whitney* foi realizado com o objetivo de comparação entre dois grupos (DANCEY; REIDY, 2006), o mesmo foi realizado conforme o levantamento das respostas dos docentes em relação às variáveis dos itens 2 (caracterização profissional), 3 (jornada de trabalho) e 4 (escala para medir o *work-life balance*), por meio dos grupos de docentes da graduação e docentes da pós-graduação. Caso o nível do teste for  $p > 0,05$  significa que não há diferença entre os grupos, e  $p < 0,05$  há diferença entre os grupos. Antes de realizar o teste de *Mann-Whitney* no item 4, o teste de normalidade

dos dados *Kolmogorov Smirnov* também foi aplicado para avaliar o tipo de distribuição.

(iv) Teste *t* independente (dados paramétricos): o teste *t* independente foi realizado com objetivo de pesquisar a diferença entre dois grupos (DANCEY; REIDY, 2006). Sendo assim, o mesmo foi realizado conforme o levantamento das respostas dos docentes em relação às variáveis dos itens 2 (caracterização profissional) e 3 (jornada de trabalho), por meio dos grupos de docentes da graduação e docentes da pós-graduação. Caso o nível do teste for  $p > 0,05$  significa que não há diferença entre os grupos, e  $p < 0,05$  há diferença entre os grupos.

(v) Teste de *Kruskal-Wallis*: o teste de *Kruskal-Wallis* foi utilizado com objetivo de pesquisa a diferença entre mais de dois grupos (FIELD, 2009). Sendo assim, o mesmo foi realizado conforme o levantamento das respostas dos docentes em relação aos dados não paramétricos dos itens 2 (caracterização profissional) e 3 (jornada de trabalho) e ao item 4 (escala para medir o *work-life balance*), por meio dos grupos conforme a área de atuação: (1) ensino, (2) ensino e pesquisa, (3) ensino, pesquisa e gestão e (4) ensino e gestão. Caso o nível do teste for  $p > 0,05$  significa que não há diferença entre os grupos, e  $p < 0,05$  há diferença entre os grupos.

(v) Análise qualitativa: a análise qualitativa foi realizada para conhecimento da realidade subjetiva dos participantes da pesquisa. Foram avaliadas as respostas dos docentes alocadas no item 5. Para a exploração do material, o procedimento de codificação foi utilizado. Após o levantamento das categorias, os procedimentos de inferência e interpretação foram realizados para o tratamento dos resultados (CARLOMAGNO; ROCHA, 2016).

### 3.2.3.7 Conclusões

A conclusão foi a última etapa da constatação, realizando um retrospecto dos tópicos da pesquisa considerados mais relevantes, apresentação das contribuições dos conhecimentos gerados pela pesquisa e sugestões de trabalhos futuros para aprimorar o tema proposto.

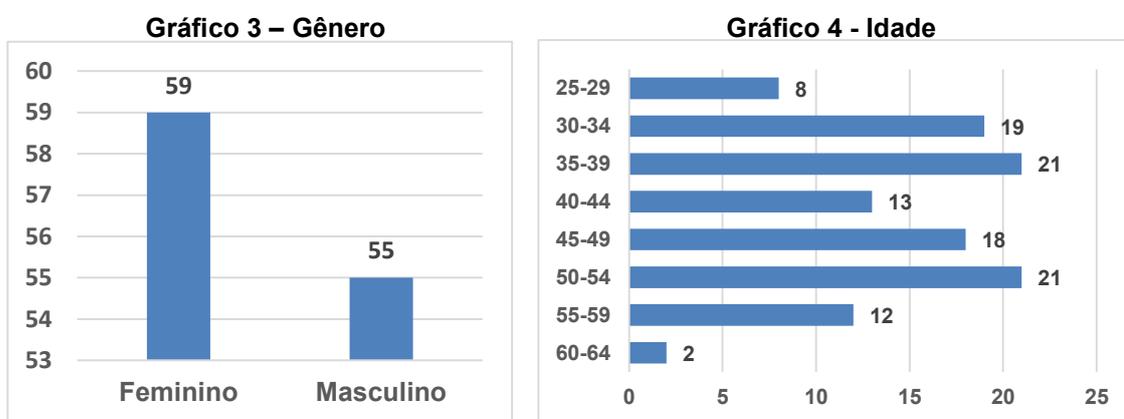
## 4 RESULTADOS

### 4.1 RESULTADOS DA APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

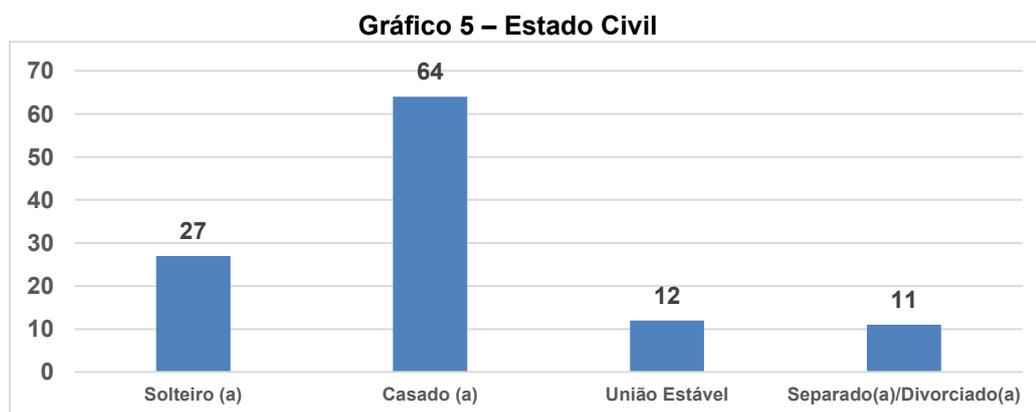
Foram recebidos 114 questionários de programas de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* na área de Engenharias de Ponta Grossa. As análises dos dados são apresentadas por meio de análise das frequências e correlação, testes de *Mann-Whitney* (dados não paramétricos) e teste *t* independente (dados paramétricos) para diferença entre dois grupos e teste de *Kruskal-Wallis* para diferença entre mais de dois grupos.

#### 4.1.1 Caracterização sociodemográfica

Os gráficos 3, 4 e 5, demonstram o gênero, idade e estado civil, respectivamente.



Fonte: Autoria própria (2020)

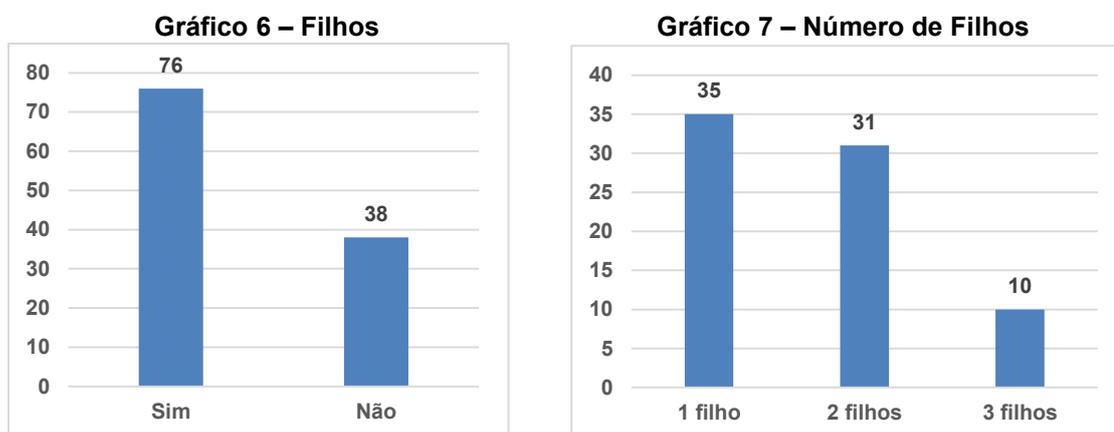


Fonte: Autoria própria (2020)

Com relação ao gênero dos respondentes, percebe-se maior incidência no gênero feminino (51,8%). A faixa etária da maioria é 35-39 e 50-54 (18,4% cada) e estado civil casados (56,1%). Os dados encontrados em relação a idade, foram semelhantes ao estudo de Koetz, Rempel e Périgo (2013), onde a maior parte dos docentes em cursos de graduação apresentou idade superior a 36 anos.

Conforme o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), há uma participação expressiva de mulheres na docência do ensino superior, mas os homens ainda são a maioria. No Brasil, o número de docentes em exercício em universidades públicas e privadas equivale a 206.436, sendo 46,6% representado por mulheres (INEP, 2019).

Os gráficos 6 e 7 mostram se os respondentes têm filhos e o número de filhos.



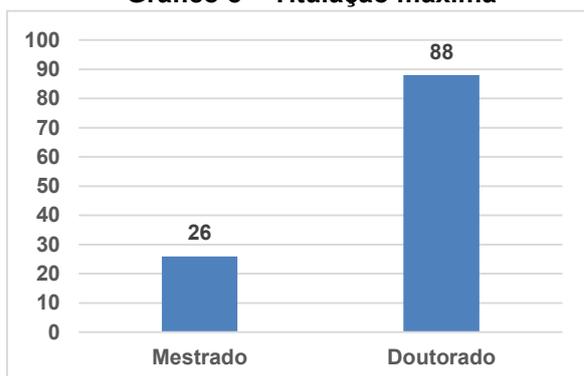
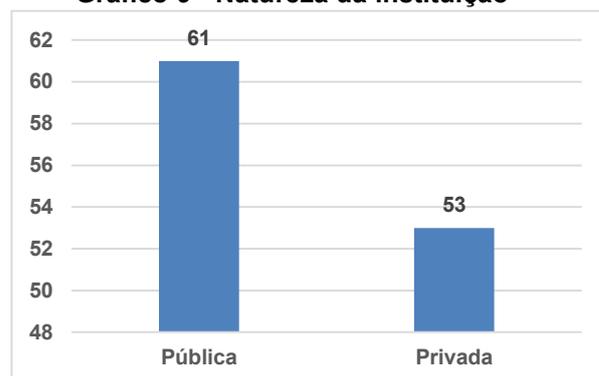
Fonte: Autoria própria (2020)

De acordo com a pesquisa, 76 respondentes (66,7%) possuem filhos, e a maioria dos docentes possui um filho (30,7%). Os dados são semelhantes a pesquisa de Rocha e Sarriera (2006) com 161 docentes de universidades, dos quais 60% têm filhos.

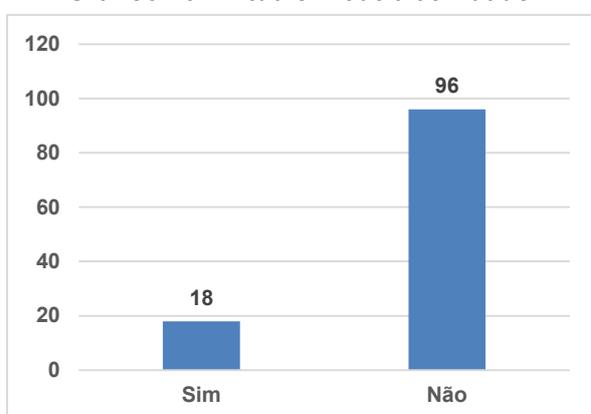
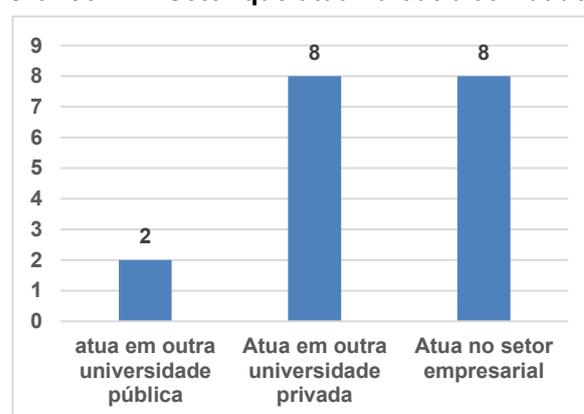
O item 4.1.2 apresenta a análise dos dados, por meio de frequência das respostas dos docentes referente a caracterização profissional.

#### 4.1.2 Caracterização profissional

Os Gráficos 8 ,9, 10 e 11 apresentam, respectivamente, a titulação máxima, natureza da instituição dos respondentes (pública ou privada) e atuação em outra atividade remunerada.

**Gráfico 8 – Titulação máxima****Gráfico 9 - Natureza da instituição**

Fonte: Autoria própria (2020)

**Gráfico 10 – Atua em outra atividade****Gráfico 11 – Setor que atua na outra atividade**

Fonte: Autoria própria (2020)

Dos 114 respondentes, 88 (77,2%) docentes possuem titulação de doutorado e 61 (53,5%) atuam em instituição pública, 18 (15,8%) atuam em outra atividade profissional.

Os gráficos 12 e 13 apresentam respectivamente a área de atuação (ensino, pesquisa e/ou gestão) e o nível de atuação dos respondentes (graduação ou graduação/pós-graduação). O Gráfico 14 apresenta o departamento ao qual os docentes estão lotados.

Gráfico 12 – Atividades de atuação

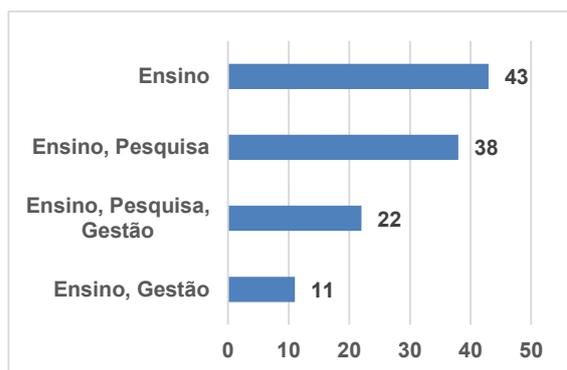
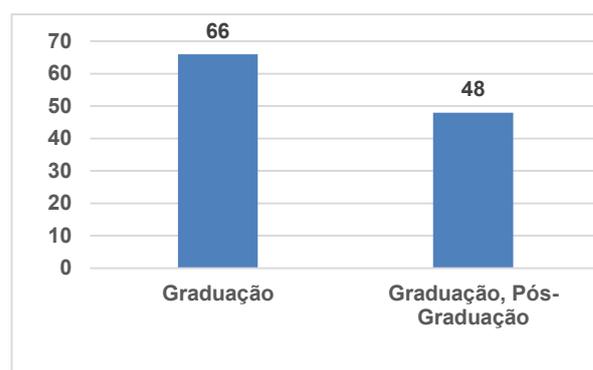
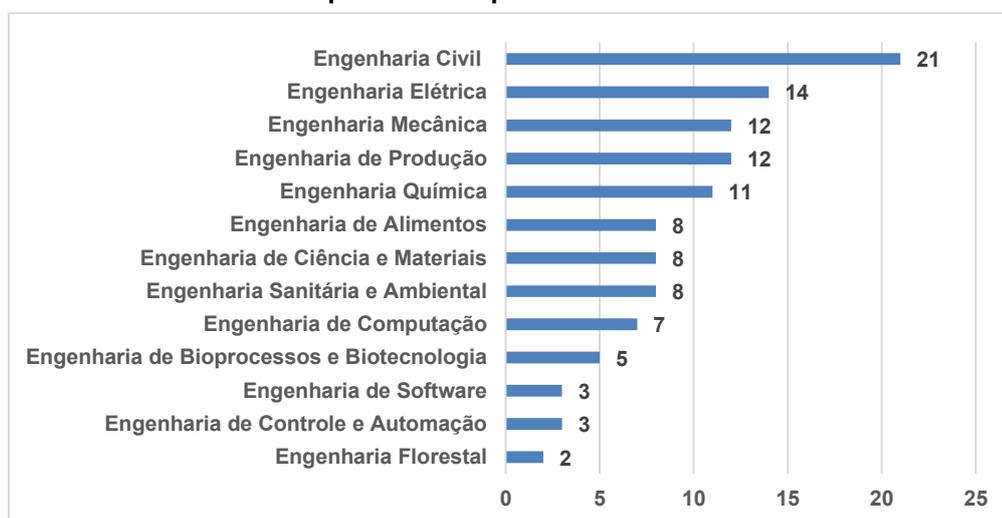


Gráfico 13 – Nível de atuação



Fonte: Autoria própria (2020)

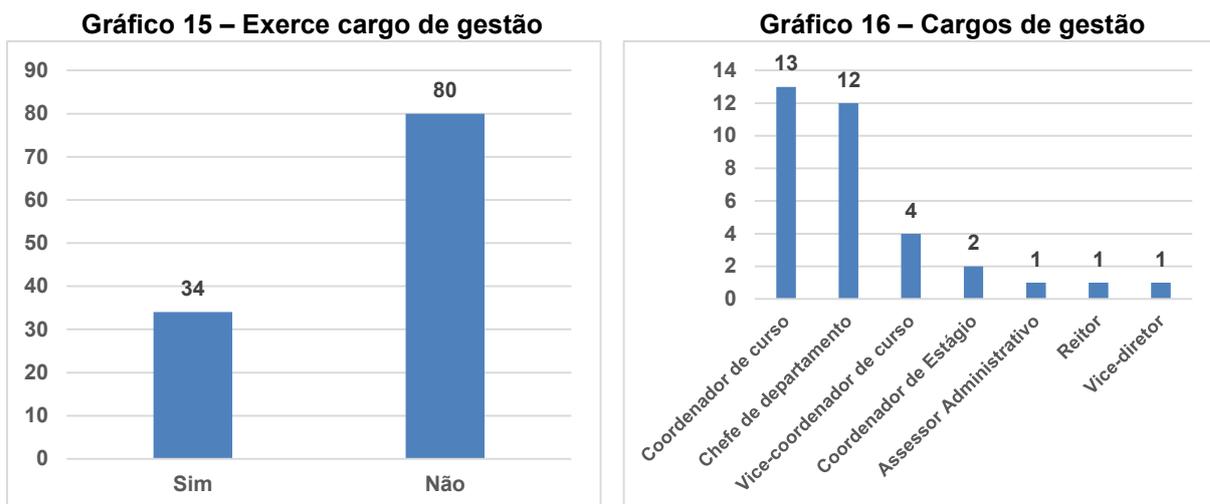
Gráfico 14 – Departamento que os docentes estão lotados



Fonte: Autoria própria (2020)

A maioria dos respondentes exercem atividades somente no ensino (37,7%). Com relação ao nível de atuação 66 respondentes atuam somente na graduação (57,9%). O departamento que representa a maior quantidade de docentes na população é Engenharia Elétrica com 109 docentes. Entretanto, observa-se que o maior de número de respondentes são docentes lotados no departamento de Engenharia Civil com 18,4% do total de 114 respondentes. O departamento de Engenharia Florestal representa 2,9 % da população total, justificando uma menor quantidade de respondentes neste departamento.

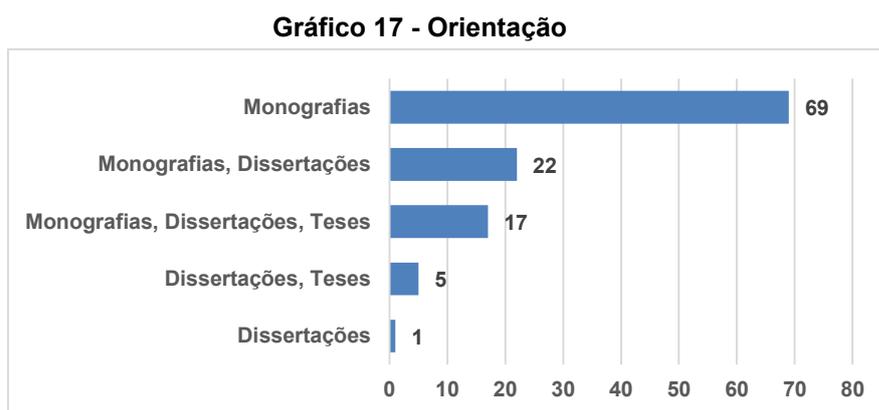
Os Gráficos 15 e 16 mostram os docentes que ocupam cargos de gestão, apresentando a especificação dos cargos ocupados.



Fonte: Autoria própria (2020)

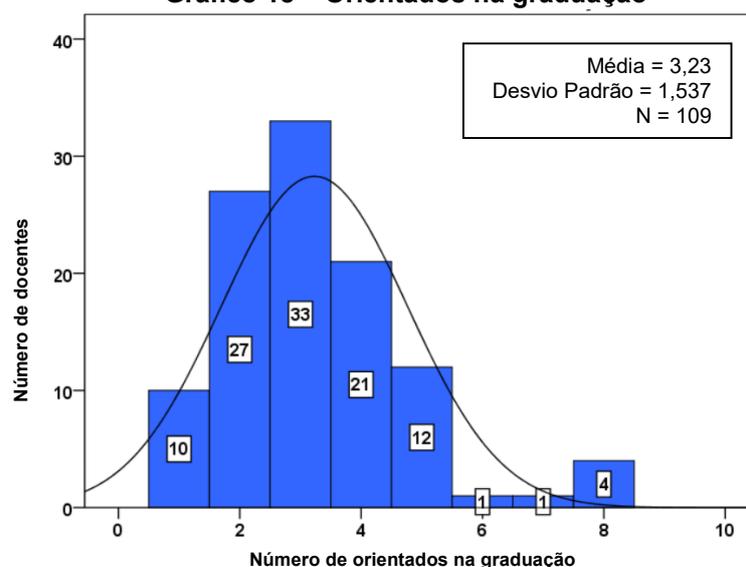
Dos 114 respondentes, 34 (29,8%) docentes atuam em cargos de gestão, sendo que 13 (11,4%) exercem o cargo de coordenador de curso e 12 (10,5%) docentes são chefes de departamento. Silva e Resende (2017) retratam em seu estudo que as dificuldades no trabalho docente envolvem o trabalho extraclasse, exigido dos profissionais, além das tarefas administrativas oriundas de funções como coordenação de curso.

O Gráfico 17 mostra que todos os respondentes estavam orientando monografias, dissertações e/ou teses.

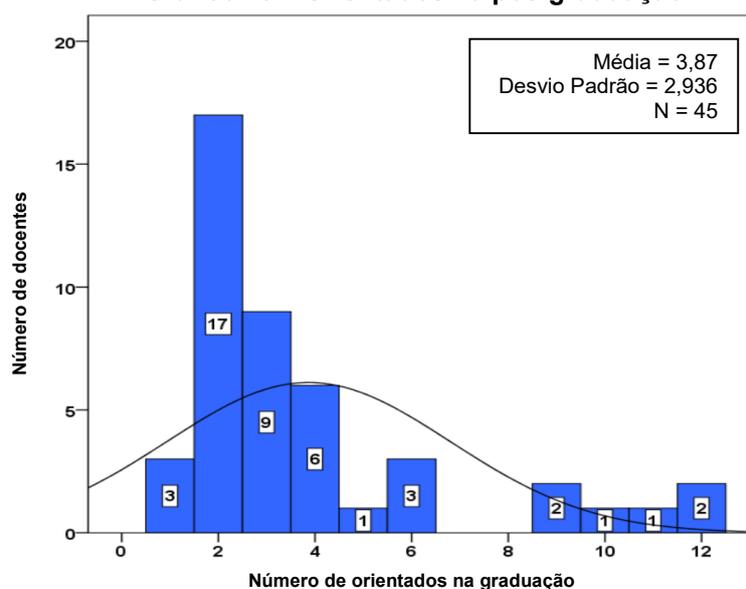


Fonte: Autoria própria (2020)

Os Gráficos 18 e 19 apresentam a quantidade de orientandos dos docentes na graduação e pós-graduação com a média e desvio padrão.

**Gráfico 18 – Orientados na graduação**

Fonte: Autoria própria (2020)

**Gráfico 19 – Orientados na pós-graduação**

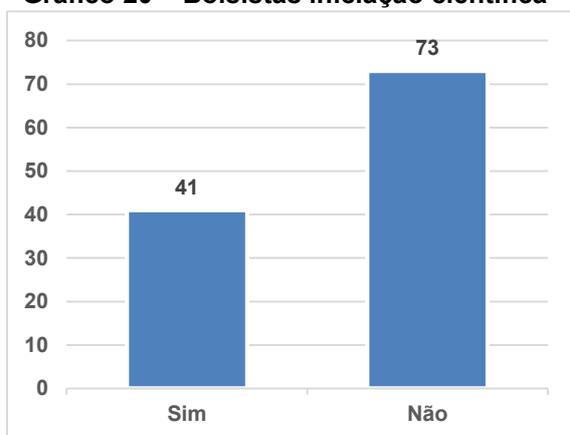
Fonte: Autoria própria (2020)

Na graduação, a quantidade de orientados é maior do que na pós-graduação. Um total de 33 (28,9%) docentes apresentam três orientados, 27 (23,7%) apresentam dois orientados e 21 (18,4%) apresentam quatro orientados. Na pós-graduação, 17 (14,9%) apresentam dois orientados, com destaque para quatro (2,6%) docentes que possuem entre 10 e 12 orientados. Do total de docentes que estão realizando algum tipo de orientação, 39 apresentam orientados tanto na graduação quanto na pós-graduação.

Filho e Martins (2006), apresentam um estudo com professores orientadores em programas de pós-graduação *Stricto Sensu*, e destacam que a alta demanda em atividades de orientação e a pressão no cumprimento de prazos de conclusão dos cursos, geram uma alta carga horária de trabalho dedicada à orientação que acaba não sendo valorizada.

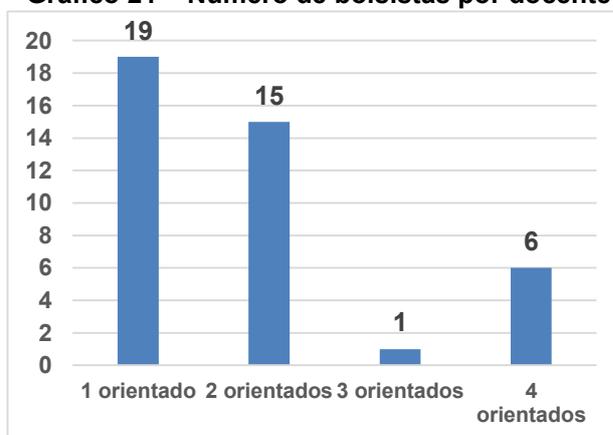
Os Gráficos 20, 21 e 22 apresentam o número de docentes que possui bolsistas de iniciação científica, o número de bolsistas de cada docente e o número de docentes que coordenam projetos de extensão.

**Gráfico 20 – Bolsistas iniciação científica**



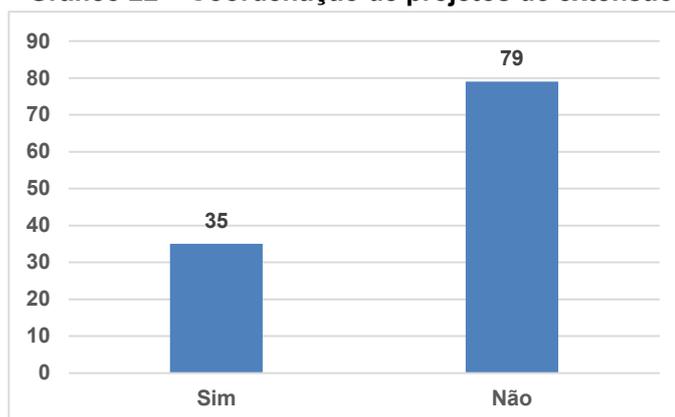
Fonte: Autoria própria (2020)

**Gráfico 21 – Número de bolsistas por docente**



Fonte: Autoria própria (2020)

**Gráfico 22 – Coordenação de projetos de extensão**



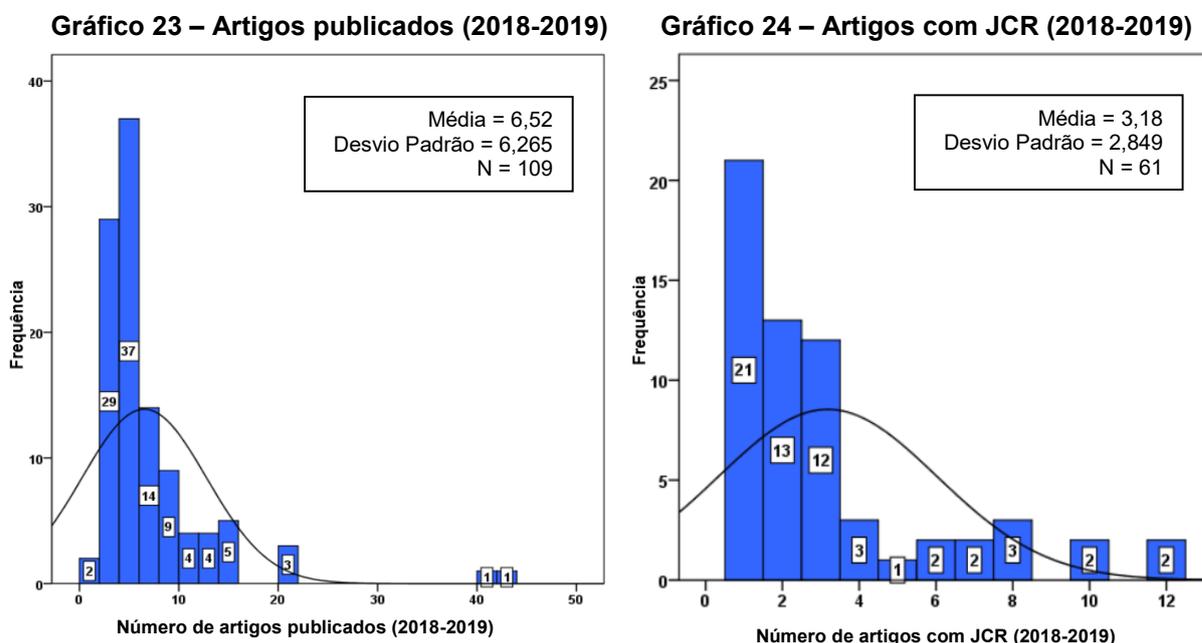
Fonte: Autoria própria (2020)

A menor parte dos docentes possui bolsistas de iniciação científica, o correspondente a 41 (36,0%) docentes, sendo 19 (16,7%) com um orientado e 15 (13,1%) com dois orientados. O estudo de Massi e Queiroz (2014), apresenta algumas razões pelo baixo número de bolsistas de iniciação científica (IC) no Brasil. A

quantidade limitada de bolsas de IC torna-se um processo de seleção que beneficia a poucos, além disso uma dificuldade encontrada, principalmente em universidades privadas, é a pouca tradição em pesquisa.

A minoria, 35 (30,7%) docentes responderam que coordenam algum projeto de extensão. A pesquisa realizada por Silva e Resende (2017), retrata que a extensão gera um vínculo da sociedade com a universidade, oferecendo à comunidade o processo de aprendizagem obtido no ensino superior, com o objetivo de aperfeiçoar os fatores sociais. Entretanto, muitas vezes, ocorre que os projetos de extensão são deixados em segundo plano, esquecendo que seu principal objetivo é ampliar a pesquisa, ofertando seus benefícios para a sociedade por meio da aplicação teórica e prática.

Um total de 109 respondentes afirmam que publicam artigos científicos em periódicos (95,6%). Os Gráficos 23 e 24 apresentam a quantidade de artigos publicados no período de 2018 a 2019, e artigos publicados em periódicos com JCR no mesmo período.



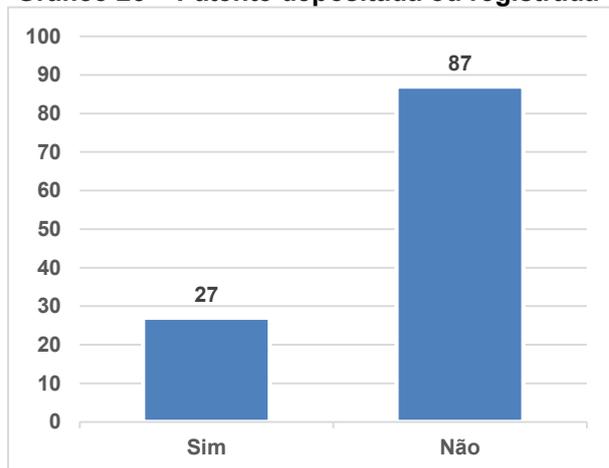
Fonte: Autoria própria (2020)

Destaca-se que um (0,8%) docente apresenta 42 artigos publicados no período de 2018-2019, sendo 12 publicados em periódicos com JCR, seguido de um (0,8%) docente com 41 artigos e também 12 artigos com JCR. Observa-se que 18 (15,8%) docentes que possuem 10 ou mais artigos publicados, apresentam em média

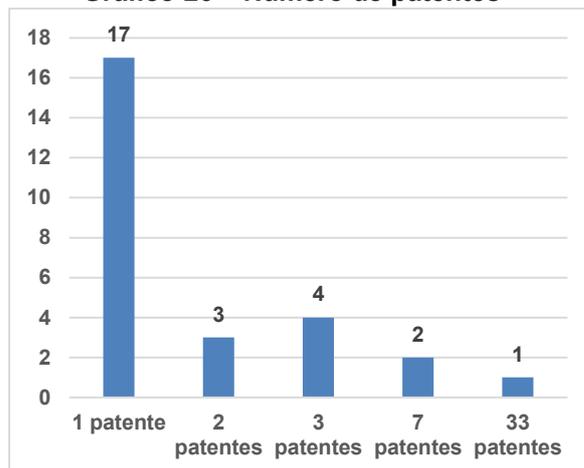
cinco publicações em periódicos com JCR. Percebe-se que 53 (46,5%) respondentes não possuem artigos publicados em periódicos com JCR no período de 2018 a 2019.

Os Gráficos 25 e 26 apresentam o número de docentes que possui patente depositada ou registrada e o número de patentes.

**Gráfico 25 – Patente depositada ou registrada**



**Gráfico 26 – Número de patentes**



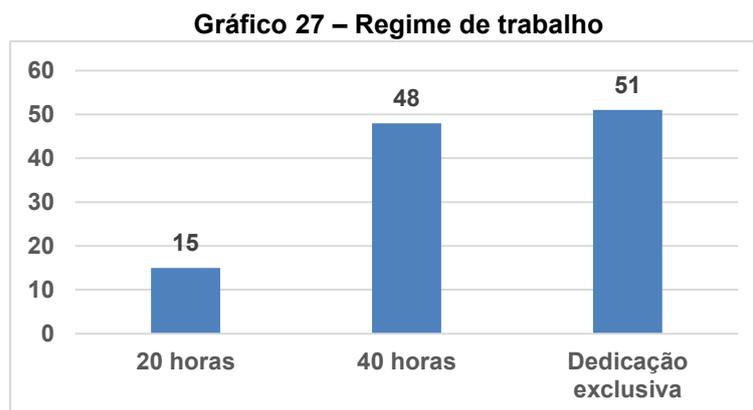
Fonte: Autoria própria (2020)

A minoria dos docentes possui patente depositada ou registrada, correspondendo a 27 (23,7%) respondentes, sendo 17 (14,9%) docentes com uma patente, três (2,6%) docentes com duas patentes, quatro (3,5%) docentes com três patentes, dois (1,7%) docentes com sete patentes e destaca-se um (0,8%) docente com 33 patentes. Já os dados do Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI, 2020), mostram um aumento de 2,8% nos pedidos de patentes no Brasil, sendo que em 2018 foram 27.551 pedidos e em 2019 foram 28.318. Na média ao ano de 2013 a 2016 as instituições de ensino e pesquisa ocuparam 11 de 15 dos maiores depositantes de patentes no Brasil.

O item 4.1.3 apresenta a análise dos dados por meio de frequência das respostas dos docentes referente a jornada de trabalho.

#### 4.1.3 Jornada de Trabalho

O Gráfico 27 apresenta o regime de trabalho dos docentes, podendo serem observadas as horas do regime de trabalho dos 114 respondentes.



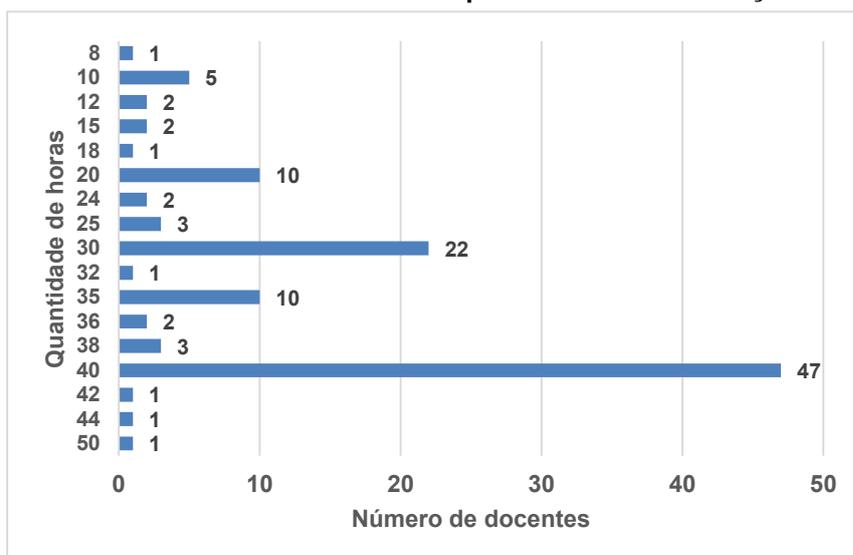
**Fonte: Autoria própria (2020)**

A distribuição das horas do regime de trabalho apresenta 51 (44,7%) docentes que atuam em dedicação exclusiva. A Lei nº 12772/2012, que estrutura o Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, apresenta que o regime de dedicação exclusiva requer que o servidor docente não possa exercer outra atividade remunerada, em natureza pública ou privada, com determinadas exceções (BRASIL, 2012). Um total de 53,5% dos respondentes atua em universidades públicas, apresentando relação com a quantidade de docentes em regime de dedicação exclusiva.

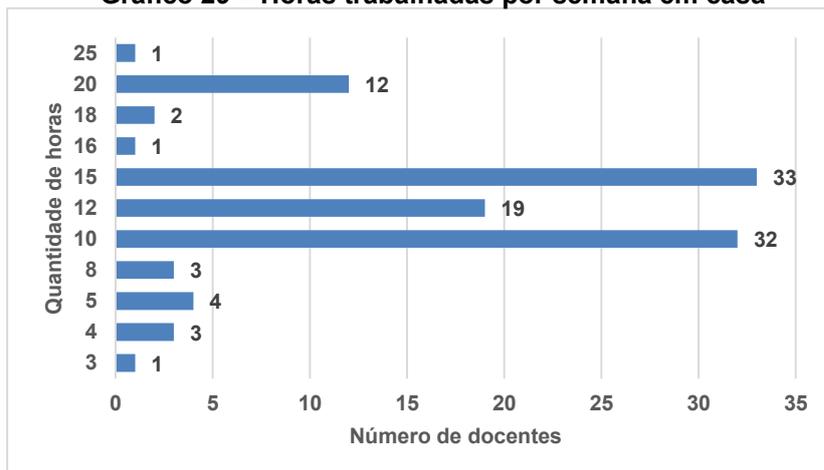
Um total de 48 (42,1%) docentes atuam 40 horas, dos quais 83,3% são de universidades privadas. O regime de 20 horas apresenta um total de 15 (13,1%) docentes, a maioria também em natureza privada, 86,6%.

Em relação ao local onde são realizadas as atividades, a maioria, 111 docentes (97,4%) responderam que realizam suas atividades de trabalho parte na instituição e parte em casa. Conforme Sguissardi e Silva Júnior (2018), em uma entrevista com 49 docentes de pós-graduação em universidades federais brasileiras, em sua maioria, os depoimentos transcritos relatam que os docentes levam trabalho para casa. Dentre os motivos estão, correção de dissertações e teses, alto nível de exigência em publicação e pesquisa, ambiente de trabalho precário e pressão por desempenho pelo Ministério da Educação com os dirigentes da instituição, o que repercute em pressão institucional dos reitores, professores, alunos, chefes de departamento, coordenadores de programas de pós-graduação e diretores dos centros, impactando negativamente a vida familiar de todos.

Os Gráficos 28 e 29 apresentam a quantidade de horas em média que os docentes trabalham na instituição e em casa.

**Gráfico 28 - Horas trabalhadas por semana na instituição**

Fonte: Autoria própria (2020)

**Gráfico 29 – Horas trabalhadas por semana em casa**

Fonte: Autoria própria (2020)

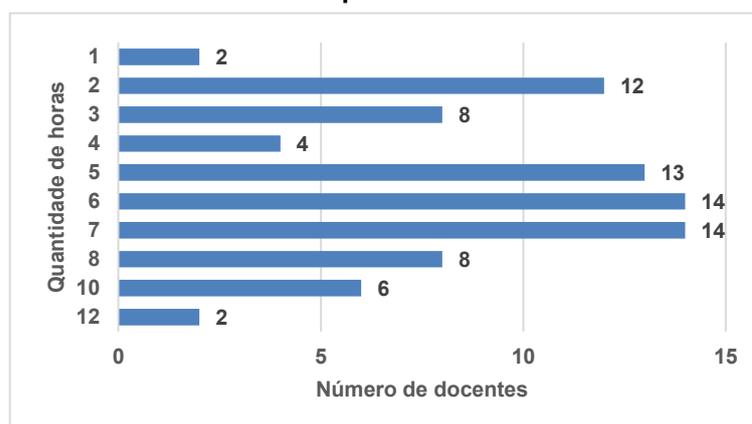
A maioria dos respondentes, 47 (41,2%) docentes trabalham 40 horas semanais na instituição. Resultados semelhantes podem ser vistos na pesquisa de Koetz, Rempel e Périco (2013), os quais identificaram que de 203 docentes universitários, 48,3% trabalham 40 horas semanais, com destaque para seis docentes com mais de 45 horas trabalhadas por semana.

A pesquisa mostra que a média dos docentes de horas semanais trabalhadas em casa é de 12 horas, com desvio padrão de 4,15. Os dados apontam que do total de 68 docentes que trabalham 12 horas ou mais em casa, 36 (52,9%) atuam em nível de graduação em universidades privadas. De acordo com Rocha e Sarriera (2006), em uma pesquisa com 161 docentes de universidades privadas, um total de 96

(59,6%) exerce atividades em casa, sendo que destes 49 (51%) trabalham 15 horas ou mais por semana.

O Gráfico 30 apresenta a quantidade de horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados.

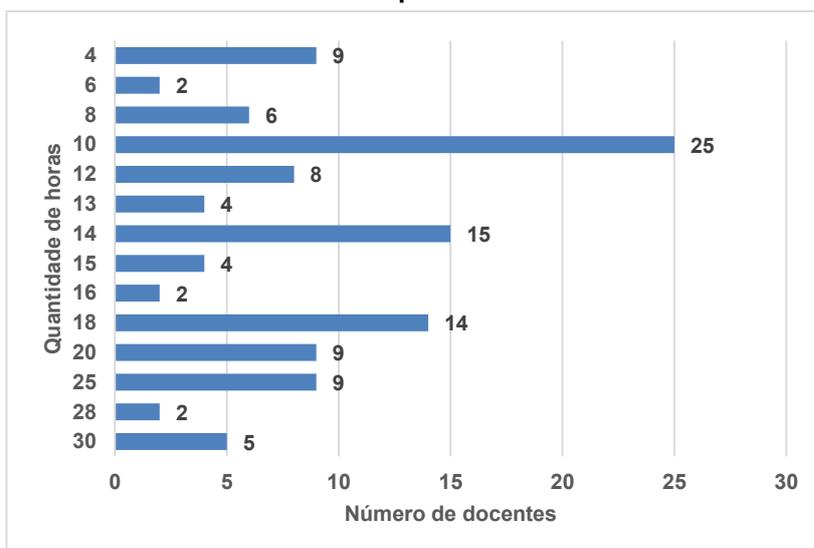
**Gráfico 30 – Horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados**



**Fonte: Autoria própria (2020)**

Um número representativo de respondentes, 83 (72,8%) docentes afirmam trabalhar aos finais de semana e feriados, sendo a média de cinco horas e meia por dia. Dentre os 83 docentes que trabalham aos finais de semana e feriados, 48 (57,8%) respondentes são de universidades públicas. Dos 31 docentes que afirmaram não trabalhar aos finais de semana e feriados, a maioria, 51,6% atuam apenas na área do ensino.

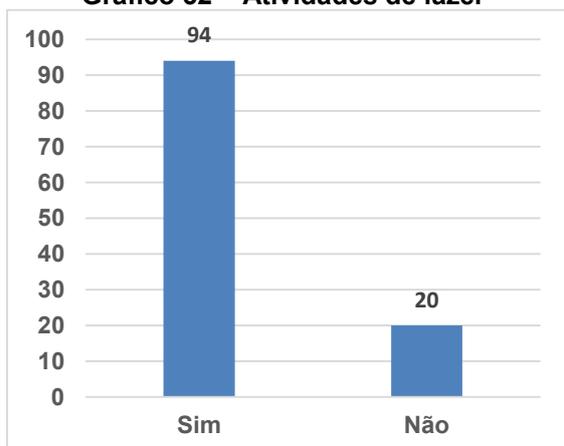
Conforme o estudo desenvolvido por Silva (2017), com aplicação de questionário para 63 docentes com titulação de doutorado, o trabalho aos finais de semana pode ser um dos fatores que geram alta carga horária de trabalho em casa. A razão mais citada para trabalhar em casa aos finais de semana foi por necessidade para não atrasar as atividades, em função que o tempo é insuficiente para a carga de exigências no trabalho. Gráfico 31 apresenta a quantidade de horas-aula semanais em sala de aula no período letivo.

**Gráfico 31 – Horas-aula por semana em sala de aula**

Fonte: Autoria própria (2020)

A maioria, 25 (21,9%) docentes apresentam em média 10 horas-aula por semana em sala de aula. Um total de 69 (60,5%) docentes apresentam uma média menor de 15 horas-aula e 45 (39,5%) docentes apresentam em média de 15 a 30 horas-aula por semana. Um total de 17 docentes apresentaram carga horárias em sala de aula entre 4 e 8 horas, sendo 11 em cargos de gestão.

Os Gráficos 32 e 33 apresentam o número de docentes que praticam atividades de lazer e a quantidade de horas de lazer por semana.

**Gráfico 32 – Atividades de lazer****Gráfico 33 – Horas de lazer por semana**

Fonte: Autoria própria (2020)

Percebe-se que 94 (82,4%) docentes praticam atividades de lazer, entretanto, quando avaliada a quantidade horas, a maioria, 18 (15,8%) docentes relataram 10

horas em atividades de lazer por semana, sendo que a média que os docentes trabalham na instituição é 40 horas semanais e mais 12 horas semanais trabalhadas em casa.

A pesquisa de Silva, Silva e Spieker (2014), apresentou outros resultados, sendo que somente 27% de um total de 111 docentes da região de Pelotas no Rio Grande do Sul, relataram que praticam atividades de lazer. Conforme Lemos (2011), poucas horas de lazer em função do trabalho podem gerar, como consequência, o desgaste psicológico e físico, bem como dificuldades na vida familiar.

O item 4.1.2 apresenta a análise de correlação dos dados de caracterização profissional e jornada de trabalho, sendo utilizados os testes de correlação *Pearson* (para dados paramétricos) e *Spearman* (para dados não-paramétricos).

#### 4.1.4 Correlação

Foi realizado o teste de normalidade dos dados *Kolmogorov-Smirnov*, pois a pesquisa realizou uma análise de 114 questionários, sendo este teste indicado para  $n > 30$  (amostra com mais de 30 respondentes). Para análise, foram consideradas as variáveis de horas trabalhadas por semana na instituição, horas-aula ministradas por semana no período letivo, horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados, horas trabalhadas em casa por semana, artigos publicados em 2018-2019, artigos publicados com JCR em 2018-2019, orientações em nível de graduação e horas de atividade de lazer pelos docentes de graduação e pós-graduação.

A Tabela 5 apresenta o teste de normalidade com análise de distribuição e correlação a ser utilizada.

**Tabela 5 - Teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov**

		Horas por semana que trabalha na instituição	Horas-aula ministradas por semana neste período letivo	Horas por dia que trabalha aos finais de semana e feriados	Horas por semana que trabalha em casa	Número de artigos publicados (2018-2019)	Número de artigos publicados em periódicos com JCR (2018-2019)	Número de orientados na graduação	Horas em média por semana de atividade de lazer
N		114	114	83	111	109	61	109	95
Parâmetros normais <sup>a,b</sup>	Média	32,43	16,25	5,76	12,02	6,52	3,18	3,23	7,68
	Desvio Padrão	9,481	6,689	2,667	4,533	6,265	2,849	1,537	3,774
Diferenças Mais Extremas	Absoluto	0,226	0,139	0,151	0,131	0,223	0,279	0,168	0,125
	Positivo	0,186	0,139	0,151	0,131	0,223	0,279	0,063	0,125
	Negativo	-0,226	-0,081	-0,113	-0,123	-0,217	-0,222	-0,168	-0,109
Kolmogorov-Smirnov Z		2,416	1,480	1,373	1,384	2,332	2,182	0,859	1,218
Significância Assint. (Bilateral)		0,000	0,025	0,046	0,043	0,000	0,000	0,451	0,103
Tipo de distribuição		Não normal	Não normal	Não normal	Não normal	Não normal	Não normal	Normal	Normal
Correlação		Spearman	Spearman	Spearman	Spearman	Spearman	Spearman	Pearson	Pearson

a. A distribuição do teste é Normal.

b. Calculado dos dados.

**Fonte: Autoria própria (2020)**

No tipo de distribuição é apresentada a análise de cada uma das variáveis, descrevendo-as com distribuição normal ou não normal. Conforme a análise realizada, para as variáveis que apresentaram distribuição não normal foi realizado o teste de *Spearman*. A Tabela 6, apresenta a correlação de *Spearman* com casos identificados de correlação moderada (com coeficiente de 0,40 a 0,69).

**Tabela 6 – Correlação de Spearman**

		Horas em média por semana que trabalha na instituição	Horas-aula ministradas por semana neste período letivo	Horas em média por semana que trabalha em casa	Horas em média por dia que trabalha aos finais de semana e feriados	Número de artigos publicados (2018-2019)	Número de artigos publicados em periódicos com JCR (2018-2019)
Horas em média por semana que trabalha na instituição	Coefficiente de correlação	1,000					
	Sig. (bilateral)						
Horas-aula ministradas por semana neste período letivo	Coefficiente de correlação	0,215*	1,000				
	Sig. (bilateral)	0,021					
Horas em média por semana que trabalha em casa	Coefficiente de correlação	0,088	0,060	1,000			
	Sig. (bilateral)	0,358	0,535				
Horas em média por dia que trabalha aos finais de semana e feriados	Coefficiente de correlação	-0,029	0,170	-0,042	1,000		
	Sig. (bilateral)	0,791	0,124	0,707			
Número de artigos publicados (2018-2019)	Coefficiente de correlação	0,415**	-0,001	0,220*	-0,121	1,000	
	Sig. (bilateral)	0,000	0,991	0,023	0,290		
Número de artigos publicados em periódicos com JCR (2018-2019)	Coefficiente de correlação	0,309*	-0,375**	0,094	0,012	0,553**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,016	0,003	0,480	0,932	0,000	

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Percebe-se que há correlação moderada e diretamente proporcional entre (i) horas trabalhadas na instituição por semana e número de artigos publicados, (ii) número de artigos publicados e número de artigos publicados em periódicos com JCR. Este resultado representa o cotidiano do trabalho dos docentes, sendo que quando uma variável aumenta, conseqüentemente, ocorre o aumento da outra variável.

O maior coeficiente verificado (0,553) mostra que quanto maior o número de publicações de artigos, maior o número de publicações de artigos com JCR, conforme apresentado no Gráfico 24 (Artigos publicados 2018-2019) e no Gráfico 25 (Artigos com JCR 2018-2019). Podendo ser comprovado pelos seguintes relatos: P6 que publicou 20 artigos, sendo 10 com JCR, P12 que publicou 41 artigos, sendo 12 com JCR e P58 que publicou 42 artigos, sendo 12 com JCR.

A pesquisa verificou que os docentes que responderam que possuem 10 ou mais artigos publicados no período de 2018-2019, trabalham na instituição em média de 38 horas semanais e aqueles que responderam que possuem menos de 10 artigos publicados no período de 2018-2019, trabalham na instituição em média 30 horas semanais. Desta forma, pode-se comprovar o teste de correlação, pois os docentes que possuem o maior número de publicações, trabalham mais horas na instituição.

Conforme a análise realizada, para as variáveis que apresentaram distribuição normal foi realizado o teste de *Pearson*. A Tabela 7, apresenta o coeficiente de correlação de *Pearson*.

**Tabela 7 – Correlação de *Pearson***

		Número de orientados na graduação	Horas em média por semana de atividades de lazer
Número de orientados na graduação	Coeficiente de correlação	1	
	Sig. (bilateral)		
Horas em média por semana de atividades de lazer	Coeficiente de correlação	-0,094	1
	Sig. (bilateral)	0,378	

**Fonte: Aatoria própria (2020)**

Nas variáveis que foram analisadas, o valor de significância da correlação foi de 0,378, ou seja,  $>0,05$  e desqualificando a análise do coeficiente de correlação.

O item 4.1.3 apresenta a análise dos dados por meio do teste de *Mann-Whitney* para as variáveis de distribuição não normal referentes aos temas caracterização profissional e jornada de trabalho.

#### 4.1.5 Teste de *Mann-Whitney*

Utilizou-se o teste de *Mann-Whitney* para a verificação da diferença das médias de horas trabalhadas e publicação de artigos entre docentes que atuam na graduação e pós-graduação. A Tabela 8, mostra o resultado do teste de *Mann-Whitney*.

**Tabela 8 – Teste de *Mann-Whitney* – Horas em média por semana que trabalha na instituição**

	Graduação (n=66)					Pós-Graduação (n=48)					Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (bilateral)
	Média	Mediana	Mínima	Máxima	Média Rank	Média	Mediana	Mínima	Máxima	Média Rank				
Horas em média por semana que trabalha na instituição	30,18	31,00	8	42	51,48	35,22	39,00	10	52	65,77	1187,000	3398,000	-2,374	0,018

a. Variável de agrupamento: Nível de atuação

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Para horas trabalhadas por semana na instituição, foram consideradas as seguintes hipóteses:

$H_0$  = não há diferença na média de horas trabalhadas por semana na instituição entre docentes da graduação e pós-graduação.

$H_1$  = há diferença na média de horas trabalhadas por semana na instituição entre docentes da graduação e pós-graduação.

Observou-se no teste de *Mann-Whitney* para comparação de dois grupos, o valor de sig (*bilateral*). Com resultado de  $p=0,018$ , rejeita-se  $H_0$ , portanto, há diferença nas horas trabalhadas por semana na instituição entre os dois grupos comparados. Com significância estatística, conclui-se que os docentes que atuam na pós-graduação apresentam em média mais horas trabalhadas por semana na instituição, quando comparado aos docentes de graduação.

A pesquisa de Delello, McWhorter e Marmion (2018), apresenta que membros do corpo docente de instituições de ensino superior que atuam na graduação trabalham 45 horas semanais, já os docentes que atuam na graduação e pesquisa apresentam mais 10 horas semanais.

A Tabela 9, apresenta o resultado do teste de *Mann-Whitney* para a verificação da diferença das médias de horas-aula ministradas por semana no período letivo, entre docentes que atuam na graduação e pós-graduação.

**Tabela 9 - Teste de Mann-Whitney – Horas-aula ministradas por semana no período letivo**

	Graduação (n=66)					Pós-Graduação (n=48)					Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (bilateral)
	Média	Mediana	Mínima	Máxima	Média Rank	Média	Mediana	Mínima	Máxima	Média Rank				
Horas-aula ministradas por semana neste período letivo	17,35	16,00	6	30	62,70	14,75	14,00	4	30	50,35	1241,000	2417,000	-1,985	0,047

a. Variável de agrupamento: Nível de atuação

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Para horas-aula ministradas por semana no período letivo, foram consideradas as seguintes hipóteses:

$H_0$  = não há diferença na média de horas-aula ministradas por semana no período letivo entre docentes da graduação e pós-graduação.

$H_1$  = há diferença na média de horas-aula ministradas por semana no período letivo entre docentes da graduação e pós-graduação.

No teste de *Mann-Whitney* para comparação de dois grupos, conforme o valor de significância (*sig bilateral*), com resultado de  $p = 0,047$ , rejeita-se  $H_0$ , portanto, há diferença nas horas-aula ministradas por semana no período letivo entre os dois grupos comparados. Conclui-se que, os docentes que atuam na graduação apresentam um número total maior de horas-aula ministradas por semana no período letivo, quando comparado aos docentes de pós-graduação.

A Tabela 10, apresenta o resultado do teste de *Mann-Whitney* para a verificação da diferença das médias de horas por semana trabalhadas em casa, entre docentes que atuam na graduação e pós-graduação.

**Tabela 10 - Teste de Mann-Whitney – Horas em média por semana que trabalha em casa**

	Graduação (n=64)					Pós-Graduação (n=47)					Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (bilateral)
	Média	Mediana	Mínima	Máxima	Média Rank	Média	Mediana	Mínima	Máxima	Média Rank				
Horas em média por semana que trabalha em casa	11,28	11,00	4	20	50,87	13,02	15,00	3	25	62,99	1175,500	3255,500	-1,995	0,046

a. Variável de agrupamento: Nível de atuação

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Para horas trabalhadas em casa por semana, foram consideradas as seguintes hipóteses:

*H0 = não há diferença na média de horas trabalhadas em casa entre docentes da graduação e pós-graduação.*

*H1 = há diferença na média de horas trabalhadas em casa entre docentes da graduação e pós-graduação.*

No teste de Mann-Whitney para comparação de dois grupos, conforme o valor de significância (*sig bilateral*), com resultado de  $p = 0,046$ , rejeita-se  $H_0$ , portanto, há diferença nas horas trabalhadas em casa entre os dois grupos comparados. Conclui-se que, os docentes que atuam na graduação apresentam menos horas trabalhadas por semana em casa, quando comparado aos docentes da pós-graduação.

Os professores da pós-graduação apresentam uma média de 13 horas semanais trabalhadas em casa, já os docentes da graduação uma média de 11 horas. De acordo com Sethi et al. (2017), em razão das qualificações de pós-graduação, os professores deste nível de atuação podem enfrentar tensões adicionais, ou seja, conflitos ou preocupações internas e externas ao ambiente de trabalho, enfrentando maiores responsabilidades.

A Tabela 11, apresenta o resultado do teste de *Mann-Whitney* para a verificação da diferença das médias de artigos publicados no período de 2018-2019, entre docentes que atuam na graduação e pós-graduação.

**Tabela 11 – Teste de *Mann-Whitney* – Número de artigos publicados (2018-2019)**

	Graduação (n=62)					Pós-Graduação (n=47)					Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (bilateral)
	Média	Mediana	Mínima	Máxima	Média Rank	Média	Mediana	Mínima	Máxima	Média Rank				
Número de artigos publicados (2018-2019)	4,29	4,00	1	10	43,16	9,47	7,00	1	42	70,62	723,000	2676,000	-4,527	0,000

a. Variável de agrupamento: Nível de atuação

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Para artigos publicados no período de 2018-2019, foram consideradas as seguintes hipóteses:

*H0 = não há diferença na média de artigos publicados no período de 2018-2019 entre docentes da graduação e pós-graduação.*

*H1 = há diferença na média de artigos publicados no período de 2018-2019 entre docentes da graduação e pós-graduação.*

No teste de *Mann-Whitney* para comparação de dois grupos, conforme o valor de significância (*sig bilateral*), com resultado de  $p = 0,000$ , rejeita-se  $H_0$ , portanto, há

diferença nos artigos publicados no período de 2018-2019 entre os dois grupos comparados. Conclui-se que, os docentes da graduação apresentam em média menos artigos publicados entre 2018-2019, quando comparado aos docentes de pós-graduação. Ressaltando que a média de artigos publicados no período de 2018-2019 para docentes da graduação foi de 4,29, sendo uma média baixa quando comparado aos docentes de pós-graduação com uma média de 9,47.

A Tabela 12, apresenta o resultado do teste de *Mann-Whitney* para a verificação da diferença das médias de artigos publicados em periódicos com JCR (2018-2019), entre docentes que atuam na graduação e pós-graduação.

**Tabela 12 - Teste de *Mann-Whitney* – Número de artigos publicados em periódicos com JCR (2018-2019)**

	Graduação (n=19)					Pós-Graduação (n=42)					Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (bilateral)
	Média	Mediana	Mínima	Máxima	Média Rank	Média	Mediana	Mínima	Máxima	Média Rank				
Número de artigos publicados (2018-2019)	1,21	1,00	1	3	14,34	4,07	3,00	1	12	38,54	82,500	272,500	-5,079	0,000

a. Variável de agrupamento: Nível de atuação

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Para artigos publicados em periódicos com JCR no período de 2018-2019, foram consideradas as seguintes hipóteses:

*H<sub>0</sub>* = não há diferença na média de artigos publicados em periódicos com JCR no período de 2018-2019 entre docentes da graduação e pós-graduação.

*H<sub>1</sub>* = há diferença na média de artigos publicados em periódicos com JCR no período de 2018-2019 entre docentes da graduação e pós-graduação.

No teste de *Mann-Whitney* para comparação de dois grupos, conforme o valor de significância (*sig bilateral*), com resultado de  $p=0,000$ , rejeita-se *H<sub>0</sub>*, portanto, há diferença nos artigos publicados em periódicos com JCR no período de 2018-2019 entre os dois grupos comparados. Conclui-se que, os docentes que atuam na graduação apresentam em média menos publicações com JCR, quando comparado aos docentes da pós-graduação.

O item 4.1.4 mostra o teste *t* independente para as variáveis “orientados na graduação” e “horas de atividades de lazer”, as quais apresentam distribuição normal.

#### 4.1.6 Test *t* Independente

Na verificação da diferença entre as médias de orientados da graduação e horas por semana de atividades de lazer (Tabela 13) entre docentes que atuam na graduação e pós-graduação, utilizou-se o teste *t* independente.

**Tabela 13 – Teste *t* independente**

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste-t para igualdade das médias			
		F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferença média
Número de orientados na graduação	Variâncias iguais assumidas	0,101	0,751	0,618	107	0,538	0,187
	Variâncias iguais assumidas			0,605	83,306	,547	0,187
Horas por semana de atividades de lazer	Variâncias iguais assumidas	6,797	0,010	1,252	113	,213	0,090
	Variâncias iguais não assumidas			1,293	112,241	0,199	0,090

Fonte: Autoria própria (2020)

Para artigos orientados de graduação, foram consideradas as seguintes hipóteses:

*H0 = não há diferença na média de orientados da graduação entre docentes da graduação e pós-graduação.*

*H1 = há diferença na média de orientados da graduação entre docentes da graduação e pós-graduação.*

Observou-se o nível de significância do teste de Levene para igualdade das variâncias (*sig*), com valor de  $\geq 0,05$  considera-se variâncias iguais assumidas. Em seguida, observou-se no teste *t* independente para igualdade das médias, o valor de *sig (bilateral)*. Com resultado de  $p=0,538$  aceita-se *H0*, portanto, não há diferença na média de orientados da graduação entre os dois grupos comparados.

Para artigos horas por semana de atividades de lazer, foram consideradas as seguintes hipóteses:

*H0 = não há diferença na média de horas por semana de atividades de lazer entre docentes da graduação e pós-graduação.*

*H1 = há diferença na média de horas por semana de atividades de lazer entre docentes da graduação e pós-graduação.*

No teste *t* independente para igualdade das médias, conforme o valor de significância (*sig bilateral*), com resultado de  $p=0,199$ , aceita-se *H0*, portanto, não há diferença nas horas por semana de atividades de lazer entre os dois grupos

comparados. O item 4.1.5 apresenta a análise do *work-life balance* dos docentes referente a escala do questionário da Carlotto e Câmara (2018).

#### 4.1.7 Escala Interação Trabalho-Família *Nijmegen* (SWING)

##### 4.1.7.1 Análise das estatísticas descritivas da escala

A Escala Interação Trabalho-Família *Nijmegen* (SWING), avalia o impacto do trabalho na vida familiar e vice-versa, aliado a qualidade da influência (positivo ou negativo). Além disso, a escala demonstra associação entre cargo/trabalho, saúde e bem-estar e características da família, variáveis representativas para avaliação do *work-life balance* (CARLOTTO; CÂMARA, 2018).

A Escala considera quatro dimensões: (1) Interação trabalho-família negativo, que mede o impacto negativo das atividades do trabalho no funcionamento da família; (2) Interação família-trabalho negativo, que mede o impacto negativo de situações familiares nas atividades do trabalho; (3) Interação trabalho-família positivo, refere-se a medir o impacto positivo das atividades do trabalho no funcionamento da família; (4) Interação família-trabalho positivo, refere-se a medir o impacto positivo das situações familiares nas atividades do trabalho (CARLOTTO; CÂMARA, 2018).

A Tabela 14 apresenta as estatísticas descritivas da Escala Interação Trabalho-Família *Nijmegen* (SWING), referente aos docentes que atuam somente na graduação, com uma análise de 66 questionários.

**Tabela 14 – Estatísticas descritivas Escala Interação Trabalho-Família *Nijmegen* (SWING), docentes da graduação**

(Continua)

Interação trabalho-família negativo	Média	Mediana	Moda	Desvio-Padrão	Variância	Mínima	Máxima
TF1- Sentir-se irritado em casa por causa das exigências no trabalho.	2,02	2,00	2	0,620	0,038	0	3
TF2 -Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho.	2,02	2,00	3	0,886	0,784	0	3
TF3 - Ter de cancelar programas com a família, amigos e cônjuge devido a compromissos de trabalho.	2,05	2,00	2	0,867	0,752	0	3
TF4 - Ter dificuldade em cumprir tarefas domésticas por causa do horário de trabalho.	1,92	2,00	2	0,847	0,717	0	3
TF5 - Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos, cônjuge por causa do trabalho.	1,91	2,00	2	0,854	0,730	0	3
TF6 - Ter de trabalhar tanto que não tem tempo para nenhum dos seus <i>hobbies</i> .	2,00	2,00	2	0,823	0,677	0	3
TF7 - As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado (a) em casa.	1,97	2,00	1	0,859	0,783	0	3
TF8 - O trabalho tira-lhe tempo que gostaria de passar com a família, amigos e cônjuge.	1,89	2,00	2	0,844	0,712	0	3

**Tabela 14 – Estatísticas descritivas Escala Interação Trabalho-Família Nijmegen (SWING), docentes da graduação**

(Conclusão)

<b>Interação família-trabalho negativo</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>	<b>Desvio-Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>Mínima</b>	<b>Máxima</b>
FT9 - Sentir-se tão irritado com um problema na família que descarrega a frustração nos colegas de trabalho.	0,91	1,00	0	0,907	0,822	0	3
FT10 - Ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família.	1,20	1,00	1	0,684	0,468	0	3
FT11 - Ver o seu desempenho no trabalho afetado por problemas com a família, amigos e cônjuge.	1,11	1,00	1	0,704	0,496	0	3
FT12 - Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos e cônjuge.	0,98	1,00	1	0,712	0,507	0	3
<b>Interação trabalho-família positivo</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>	<b>Desvio-Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>Mínima</b>	<b>Máxima</b>
TF13 - Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de envolver-se em atividades com a família, amigos e cônjuge.	2,23	2,00	3	0,856	0,732	0	3
TF14 - Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho.	1,03	1,00	1	0,723	0,522	0	3
TF15 - Ser mais capaz de manter programas em casa porque o trabalho o ensinou a isso.	0,73	1,00	0	0,814	0,663	0	3
TF16 - Gerir melhor o tempo em casa por causa do modo como o faz no trabalho.	0,86	1,00	1	0,742	0,550	0	3
TF17 - Ser mais capaz de interagir com a família, amigos e cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho.	0,64	1,00	0	0,715	0,512	0	3
<b>Interação família-trabalho positivo</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>	<b>Desvio-Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>Mínima</b>	<b>Máxima</b>
FT18 - Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos e cônjuge, sentir mais prazer no trabalho.	2,11	2,00	2	0,844	0,712	0	3
FT19 - Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa.	1,53	2,00	2	0,749	0,561	0	3
FT20 - Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa.	1,59	2,00	2	0,723	0,522	0	3
FT21 - Gerir melhor o tempo no trabalho porque, em casa, tem de fazer o mesmo.	1,62	2,00	2	0,760	0,577	0	3
FT22 - Sentir mais autoconfiança no trabalho por ter a vida familiar bem-organizada.	1,45	1,00	1	0,863	0,744	0	3

Valores da escala: 0 (nunca); 1(as vezes); 2 (muitas vezes); 3 (sempre).

**Fonte: Autoria própria (2020)**

No que se refere à interação trabalho-família, com relação as médias, verifica-se que os docentes de graduação apresentam maior interação trabalho-família negativo do que positivo.

A maior média referente à interação trabalho-família negativo, diz respeito a “ter de cancelar programas com a família, amigos e cônjuge devido a compromissos de trabalho”,  $n = 2,05$ . O estudo de Gooding (2018), retrata dados semelhantes em uma pesquisa de Escala Likert com 33 professores universitários nos Estados Unidos. Os resultados apontam que 39,3% apresentam muita insatisfação com o equilíbrio trabalho-família, em função da alta carga de trabalho e pouco tempo de dedicação a atividades da vida familiar.

Em relação a interação trabalho-família positivo, observa-se uma maior média,  $n=2,23$ , na variável “TF13 - Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de envolver-se em atividades com a família, amigos e cônjuge”, e a menor média,  $n=0,64$ , é identificada na variável “TF17 - Ser mais capaz de interagir com a família, amigos e cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho”.

No que se refere à interação família-trabalho, com relação as médias, verifica-se que os docentes de graduação apresentam maior interação família-trabalho positivo do que negativo. Observa-se que as variáveis “FT18 - Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos e cônjuge, sentir mais prazer no trabalho” e “FT21 - Gerir melhor o tempo no trabalho porque, em casa, tem de fazer o mesmo”, obtiveram as maiores médias, com  $n=2,11$  e  $n=1,62$ , respectivamente.

Os resultados desta pesquisa são semelhantes ao estudo realizado por Isa et al., (2019) com docentes de graduação de engenharias e tecnologia da informação, os quais constataram que 80% destes profissionais afirmaram que o relacionamento com familiares e amigos gera impacto positivo no *work-life balance*. Hermann, Ziomek-Daigle e Dockery (2014), apresentam que a formação de uma família proporciona apoio emocional, desta forma, a estrutura familiar pode ser considerada um fator que impacta positivamente no *work-life balance*.

A Tabela 15 apresenta as estatísticas descritivas da Escala Interação Trabalho-Família *Nijmegen* (SWING), referente aos docentes que atuam na pós-graduação, com análise de 48 questionários.

**Tabela 15 – Estatísticas descritivas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmegen (SWING), docentes da pós-graduação**

(Continua)

<b>Interação trabalho-família negativo</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>	<b>Desvio-Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>Mínima</b>	<b>Máxima</b>
TF1- Sentir-se irritado em casa por causa das exigências no trabalho.	1,83	2,00	2	0,694	0,482	0	3
TF2 -Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho.	1,98	2,00	2	0,887	0,787	0	3
TF3 - Ter de cancelar programas com a família, amigos e cônjuge devido a compromissos de trabalho.	1,81	2,00	2	0,891	0,794	0	3
TF4 - Ter dificuldade em cumprir tarefas domésticas por causa do horário de trabalho.	1,83	2,00	2	0,808	0,652	0	3
TF5 - Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos, cônjuge por causa do trabalho.	1,75	2,00	2	0,838	0,702	0	3
TF6 - Ter de trabalhar tanto que não tem tempo para nenhum dos seus <i>hobbies</i> .	1,92	2,00	2	0,942	0,887	0	3
TF7 - As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado (a) em casa.	1,65	2,00	2	0,758	0,574	0	3
TF8 - O trabalho tira-lhe tempo que gostaria de passar com a família, amigos e cônjuge.	1,77	2,00	2	0,831	0,691	0	3
<b>Interação família-trabalho negativo</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>	<b>Desvio-Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>Mínima</b>	<b>Máxima</b>
FT9 - Sentir-se tão irritado com um problema na família que descarrega a frustração nos colegas de trabalho.	0,67	0,00	0	0,808	0,652	0	3
FT10 - Ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família.	1,15	1,00	1	0,714	0,510	0	3
FT11 - Ver o seu desempenho no trabalho afetado por problemas com a família, amigos e cônjuge.	1,15	1,00	1	0,743	0,553	0	3
FT12 - Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos e cônjuge.	0,81	1,00	1	0,790	0,624	0	3
<b>Interação trabalho-família positivo</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>	<b>Desvio-Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>Mínima</b>	<b>Máxima</b>
TF13 - Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de envolver-se em atividades com a família, amigos e cônjuge.	2,23	2,00	2	0,805	0,648	0	3
TF14 - Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho.	1,21	1,00	1	0,898	0,807	0	3

**Tabela 15 – Estatísticas descritivas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmegen (SWING), docentes da pós-graduação**

								(Conclusão)
Interação família-trabalho positivo	Média	Mediana	Moda	Desvio-Padrão	Variância	Mínima	Máxima	
TF15 - Ser mais capaz de manter programas em casa porque o trabalho o ensinou a isso.	0,90	1,00	0	0,881	0,776	0	3	
TF16 - Gerir melhor o tempo em casa por causa do modo como o faz no trabalho.	1,29	1,00	1	0,849	0,722	0	3	
TF17 - Ser mais capaz de interagir com a família, amigos e cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho.	1,13	1,00	1	1,003	1,005	0	3	
FT18 - Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos e cônjuge, sentir mais prazer no trabalho.	2,25	2,00	3	0,812	0,660	0	3	
FT19 - Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa.	1,54	2,00	2	0,922	0,849	0	3	
FT20 - Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa.	1,42	2,00	2	0,846	0,716	0	3	
FT21 - Gerir melhor o tempo no trabalho porque, em casa, tem de fazer o mesmo.	1,56	2,00	2	0,769	0,592	0	3	
FT22 - Sentir mais autoconfiança no trabalho por ter a vida familiar bem-organizada.	1,83	2,00	2	0,975	0,950	0	3	

Valores da escala: 0 (nunca); 1 (as vezes); 2 (muitas vezes); 3 (sempre).

**Fonte: Autoria própria (2020)**

As duas maiores médias referentes à interação trabalho-família negativo, dizem respeito a “TF2 -Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho”,  $n = 1,98$  e “TF6 - Ter de trabalhar tanto que não tem tempo para nenhum dos seus *hobbies*”,  $n=1,92$ .

Resultados semelhantes podem ser encontrados na pesquisa de Lemos (2011), com docentes de Universidades Federais da Bahia. A pesquisa apresenta que quando o trabalho dos docentes é intensificado com atividades além da docência, como gestão de projetos de pesquisa, coordenação de departamento, publicação de artigos científicos, gera a necessidade de trabalhar durante o tempo de lazer e, como consequência, o desgaste psicológico e dificuldades nas atividades familiares.

Destaca-se a maior média referente a interação trabalho-família positivo, “TF13- Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de envolver-se em atividades com a família, amigos e cônjuge”,  $n=2,23$ . Já a menor média refere-se a “TF15 - Ser mais capaz de manter programas em casa porque o trabalho o ensinou a isso”,  $n=0,90$ . Observa-se que o trabalho em condições agradáveis impacta positivamente nas atividades familiares (TF13), entretanto, percebe-se nas instituições de ensino superior o pouco incentivo para que os docentes programem uma vida familiar bem-sucedida (TF15). Estes dados podem ser embasados pela pesquisa de Dubois-Shaik e Fusulier (2017), os quais reúnem informações teóricas que mostram que as instituições de ensino superior ainda estão longe de trabalhar com questões que levam em consideração o alinhamento do trabalho com a maternidade/paternidade, a família e as esferas da vida pessoal dos docentes.

No que se refere à interação família-trabalho, com relação as médias, verifica-se que os docentes de pós-graduação apresentam maior interação família-trabalho positivo do que negativo. Observa-se que as variáveis “FT18 - Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos e cônjuge, sentir mais prazer no trabalho” e “FT22 - Sentir mais autoconfiança no trabalho por ter a vida familiar bem-organizada”, obtiveram as maiores médias, com  $n=2,25$  e  $n=1,83$ , respectivamente.

#### 4.1.7.2 Teste de *Mann-Whitney* da escala

Foi realizado o teste de normalidade dos dados *Kolmogorov-Smirnov*, considerando as variáveis da escala (Tabelas 16 e 17).

**Tabela 16 - Teste de normalidade dos dados *Kolmogorov-Smirnov* – Escala (parte 1)**

		TF1	TF2	TF3	TF4	TF5	TF6	TF7	TF8	TF9	TF10	TF11
N		114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Parâmetros normais <sup>a,b</sup>	Média	1,94	2,00	1,95	1,89	1,84	1,96	1,83	1,84	,81	1,18	1,12
	Desvio Padrão	,656	,882	,881	,828	,847	,872	,830	,837	,871	,694	,718
Most Extreme Differences	Absoluto	,098	,045	,119	,100	,085	,059	,229	,085	,117	,068	,027
	Positivo	,000	,036	,000	,042	,000	,019	,000	,000	,000	,027	,027
	Negativo	-,098	-,045	-,119	-,100	-,085	-,059	-,229	-,085	-,117	-,068	-,027
Kolmogorov-Smirnov Z		,519	,240	,629	,529	,449	,310	1,208	,449	,619	,359	,140
Asymp. Sig. (bilateral)		,950	1,000	,824	,942	,988	1,000	,108	,988	,838	1,000	1,000
Tipo de distribuição		Não normal										

a. Variável de agrupamento: Nível de atuação

Fonte: Autoria própria (2020)

**Tabela 17 - Teste de normalidade dos dados *Kolmogorov-Smirnov* – Escala (parte 2)**

		FT12	FT13	FT14	FT15	FT16	FT17	FT18	FT19	FT20	FT21	FT22
N		114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Parâmetros normais <sup>a,b</sup>	Média	,91	2,23	1,11	,80	1,04	,84	2,17	1,54	1,52	1,60	1,61
	Desvio Padrão	,747	,831	,802	,843	,813	,878	,830	,822	,778	,761	,927
Diferenças Mais Extremas	Absoluto	,133	,038	,100	,114	,193	,237	,074	,100	,091	,028	,191
	Positivo	,027	,036	,100	,114	,193	,237	,074	,100	,002	,000	,191
	Negativo	-,133	-,038	,000	-,004	,000	,000	,000	-,049	-,091	-,028	,000
Kolmogorov-Smirnov Z		,699	,200	,529	,599	1,018	1,248	,389	,529	,479	,150	1,008
Asymp. Sig. (bilateral)		,713	1,000	,942	,866	,251	,089	,998	,942	,976	1,000	,261
Tipo de distribuição		Não normal										

a. Variável de agrupamento: Nível de atuação

Fonte: Autoria própria (2020)

Utilizou-se o teste de *Mann-Whitney* para a verificação da diferença entre as medianas das variáveis da escala, considerando as quatro dimensões: (1) Interação trabalho-família negativo, (2) Interação família-trabalho negativo, (3) Interação trabalho-família positivo e (4) Interação família-trabalho positivo, entre docentes que atuam na graduação e pós-graduação.

A Tabela 18 mostra os resultados do teste de *Mann-Whitney* para as quatro dimensões da escala.

**Tabela 18 - Teste de Mann-Whitney (Escala)**

	Trabalho-família negativo	Família-trabalho negativo	Trabalho-família positivo	Família-trabalho positivo
Mann-Whitney U	1274,500	1415,500	1226,500	1498,500
Wilcoxon W	2450,500	2591,500	3437,500	3709,500
Z	-1,784	-0,976	-2,069	-0,494
Asymp. Sig. (bilateral)	0,074	0,329	0,039	0,622

a. Variável de agrupamento: Nível de atuação

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Nas categorias trabalho-família negativo ( $p=0,074$ ), família-trabalho negativo ( $p=0,329$ ) e família-trabalho positivo ( $p=0,622$ ) não foram encontradas diferenças entre os grupos.

Para interação trabalho-família positivo dos docentes, foram consideradas as seguintes hipóteses:

*H0 = não há diferença nas médias da escala de interação trabalho-família positivo entre docentes da graduação e pós-graduação.*

*H1 = há diferença nas médias da escala de interação trabalho-família positivo entre docentes da graduação e pós-graduação.*

Observou-se no teste de *Mann-Whitney* para comparação de dois grupos, o valor de *sig (bilateral)*. Com resultado de  $p=0,039$ , rejeita-se  $H_0$ , portanto, há diferença nas medianas da escala de interação trabalho-família positivo entre docentes da graduação e pós-graduação.

O item 4.1.6 apresenta a comparação das variáveis de caracterização profissional e jornada de trabalho entre os docentes que atuam conforme as áreas de ensino, pesquisa e gestão.

#### 4.1.8 Teste de *Kruskal-Wallis*

Foram realizadas as estatísticas descritivas de variáveis sobre jornada de trabalho e caracterização profissional, entre docentes de acordo com a área de atuação, que foram categorizadas da seguinte forma: (1) ensino; (2) ensino e pesquisa; (3) ensino, pesquisa e gestão e (4) ensino e gestão.

A Tabela 19, mostra o Teste de *Kruskal-Wallis* para dados com distribuição não normal, o p-valor dos testes foi inserido na legenda das tabelas com as respectivas estatísticas descritivas.

**Tabela 19 - Teste de *Kruskal-Wallis***

	Horas em média por semana que trabalha na instituição	Horas-aula ministradas por semana neste período letivo	Horas em média por dia que trabalha aos finais de semana e feriados	Horas em média por semana que trabalha em casa	Número de artigos publicados (2018-2019)	Número de artigos publicados com JCR (2018-2019)
Chi-Square	0,451	9,551	9,414	1,155	8,420	11,392
Df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,929	0,023	0,024	0,764	0,038	0,010

a. Variável de agrupamento: Área de atuação

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Havendo associação estatisticamente significativa ( $p < 0,05$ ), foi realizado o Teste de *Wilcoxon* com correção de *Bonferroni*, para comparar duas a duas as categorias da variável de perfil no que diz respeito à distribuição da média nas variáveis consideradas.

Os itens “horas em média por semana que trabalha na instituição” ( $p = 0,929$ ), “horas em média por dia que trabalha aos finais de semana e feriados” ( $p = 0,054$ ), e “horas em média por semana que trabalha em casa” ( $p = 0,764$ ), não apresentaram diferença estatística entre os grupos comparados. A Tabela 20, apresenta as estatísticas descritivas da média de horas-aula ministradas por semana no período letivo por área de atuação.

**Tabela 20 – Estatística descritivas da média de horas-aula ministradas por semana no período letivo por área de atuação ( $p = 0,023$ )**

	N	Média	Mediana	Desvio Padrão	Erro padrão da diferença	Mínima	Máxima
Ensino	43	18,12	20,00	7,055	1,076	6	30
Ensino e Pesquisa	38	13,87	13,50	5,517	0,895	4	30
Ensino, Pesquisa e Gestão	22	15,50	14,00	7,156	1,526	4	30
Ensino, Gestão	11	18,73	18,00	5,641	1,701	10	28
Total	114	16,25	15,00	6,689	0,626	4	30

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Para horas-aula ministradas por semana no período letivo, foram consideradas as seguintes hipóteses:

$H_0$  = não há diferença na média de horas-aula ministradas por semana no período letivo entre os grupos.

$H_1$  = há diferença na média de horas-aula ministradas por semana no período letivo entre os grupos.

No teste de *Kruskal-Wallis*, conforme o valor de significância (*sig*) com resultado de  $p = 0,023$ , rejeita-se  $H_0$ , portanto, há diferença nas horas-aula ministradas por semana no período letivo entre os quatro grupos comparados. Com base no Teste

de *Wilcoxon*, foram comparadas duas a duas as categorias da variável em relação à distribuição da média por área de atuação, conforme a Tabela 21.

**Tabela 21 – Teste de Wilcoxon (Horas-aula ministradas por semana e área de atuação)**

	Ensino	Ensino e Pesquisa	Ensino, Pesquisa e Gestão
Ensino e Pesquisa	0,024*		
Ensino, Pesquisa e Gestão	0,756	1	
Ensino e Gestão	1	,183	1

Bonferroni

\*. A diferença média é significativa no nível 0,05.

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Com significância estatística ( $p < 0,05$ ), percebe-se diferença na distribuição da média de horas-aula ministradas por semana nas categorias “ensino” e “ensino e pesquisa”. Observa-se que os docentes que atuam no ensino apresentam em média mais horas-aula ministradas por semana em comparação com docentes que atuam no ensino e pesquisa.

Resultados semelhantes podem ser encontrados no estudo de Abramov, Gruzdev e Terentev (2017), que realizaram uma pesquisa com docentes de graduação e pós-graduação. Os autores supõem que o tempo que o docente despendeu em atividades profissionais em 2016 fosse considerado como 100%. Os resultados apresentam que os docentes que atuam no ensino ( $n=250$ ) passam 50% do seu tempo em sala de aula. Já aqueles que atuam na pesquisa ( $n=135$ ), passam 30% do seu tempo em sala de aula.

A Tabela 22, apresenta as estatísticas descritivas da média de horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados.

**Tabela 22 – Estatísticas descritivas da média de horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados ( $p=0,024$ )**

	N	Média	Mediana	Desvio Padrão	Erro padrão da diferença	Mínima	Máxima
Ensino	17	4,65	4,00	2,178	0,528	1	10
Ensino e Pesquisa	30	5,23	5,00	2,700	0,493	1	10
Ensino, Pesquisa e Gestão	27	6,74	6,00	2,697	0,519	2	12
Ensino e Gestão	9	6,67	7,00	2,345	0,782	4	10
Total	83	5,76	5,00	2,667	0,293	1	12

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Para horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados, foram consideradas as seguintes hipóteses:

*H<sub>0</sub> = não há diferença na média de horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados entre os grupos.*

*H1 = há diferença na média de horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados entre os grupos.*

No teste de *Kruskal-Wallis*, conforme o valor de significância (*sig*), com resultado de  $p=0,024$ , rejeita-se  $H_0$ , portanto, há diferença nas horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados entre os grupos comparados. Com base no Teste de *Wilcoxon*, foram comparadas duas a duas as categorias da variável em relação à distribuição da média por área de atuação, conforme a Tabela 23.

**Tabela 23 – Teste de Wilcoxon (Horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados)**

	Ensino	Ensino e Pesquisa	Ensino, Pesquisa e Gestão
Ensino e Pesquisa	0,178		
Ensino, Pesquisa e Gestão	0,049*	1	
Ensino e Gestão	1	0,874	0,360

Bonferroni

\*. A diferença média é significativa no nível 0,05.

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Com significância estatística ( $p<0,05$ ), percebe-se diferença na distribuição da média de horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriados nas categorias “ensino” e “ensino, pesquisa e gestão”. Observa-se, que os docentes que atuam no ensino, pesquisa e gestão apresentam em média mais horas trabalhadas aos finais de semana e feriados, em comparação com docentes que atuam apenas no ensino.

A Tabela 24, apresenta as estatísticas descritivas do número de artigos publicados do período de 2018 a 2019.

**Tabela 24 – Estatísticas descritivas do número de artigos publicados (2018-2019) por área de atuação ( $p=0,038$ )**

	N	Média	Mediana	Desvio Padrão	Erro padrão da diferença	Mínima	Máxima
Ensino	40	4,53	4,00	2,375	0,376	2	10
Ensino e Pesquisa	38	9,05	5,50	9,224	1,496	1	42
Ensino, Pesquisa e Gestão	21	6,76	6,00	4,571	0,997	2	20
Ensino e Gestão	10	4,40	4,50	,699	0,221	3	5
Total	109	6,52	5,00	6,265	0,600	1	42

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Para artigos publicados no período de 2018-2019, foram consideradas as seguintes hipóteses:

*H0 = não há diferença na média de artigos publicados no período de 2018-2019 entre os grupos.*

*H1 = há diferença na média de artigos publicados no período de 2018-2019 entre os grupos.*

No teste de *Kruskal-Wallis*, conforme o valor de significância (*sig*) com resultado de  $p=0,038$ , rejeita-se  $H_0$ , portanto, há diferença nos artigos publicados no período de 2018-2019 entre os grupos comparados. Com base no Teste de *Wilcoxon*, foram comparadas duas a duas as categorias da variável em relação à distribuição da média por área de atuação, conforme a Tabela 25.

**Tabela 25 - Teste de Wilcoxon (Número de artigos publicados no período de 2018-2019)**

	Ensino	Ensino e Pesquisa	Ensino, Pesquisa e Gestão
Ensino e Pesquisa	0,007*		
Ensino, Pesquisa e Gestão	1	0,983	
Ensino e Gestão	1	0,189	1

Bonferroni

\*. A diferença média é significativa no nível 0,05.

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Com significância estatística ( $p < 0,05$ ), percebe-se diferença na distribuição da média de artigos publicados no período de 2018-2019 nas categorias “ensino” e “ensino e pesquisa”. Observa-se, que os docentes que atuam no ensino e pesquisa apresentam em média mais publicações no período de 2018-2019, quando comparado aos docentes que atuam apenas no ensino.

Estes resultados podem ter consequências para a saúde dos docentes, conforme aponta o estudo de revisão teórica de You (2016), que relata que o principal conflito prejudicial à saúde psicológica dos docentes que atuam na pesquisa é a preocupação para atingir metas, as quais inclui a publicação de pesquisa científicas.

A Tabela 26, apresenta as estatísticas descritivas do número de artigos publicados do período de 2018 a 2019 em periódicos com JCR, conforme área de atuação.

**Tabela 26 – Estatísticas descritivas da média de artigos publicados em periódicos com JCR em 2018-2019 ( $p=0,01$ )**

	N	Média	Mediana	Desvio Padrão	Erro padrão da diferença	Mínima	Máxima
Ensino	9	1,22	1,00	0,441	0,147	1	2
Ensino e Pesquisa	30	4,03	3,00	3,337	0,609	1	12
Ensino, Pesquisa e Gestão	19	3,00	2,00	2,309	0,530	1	10
Ensino e Gestão	3	1,67	1,00	1,155	0,667	1	3
Total	61	3,18	2,00	2,849	0,365	1	12

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Para artigos publicados em periódicos com JCR no período de 2018-2019, foram consideradas as seguintes hipóteses:

$H_0$  = não há diferença na média de artigos publicados em periódicos com JCR no período de 2018-2019 entre os grupos.

$H_1$  = há diferença na média de artigos publicados em periódicos com JCR no período de 2018-2019 entre os grupos.

No teste de *Kruskal-Wallis*, conforme o valor de significância (*sig*) com resultado de  $p=0,01$ , rejeita-se  $H_0$ , portanto, há diferença nos artigos publicados em periódicos com JCR no período de 2018-2019 entre os grupos comparados. Com base no Teste de *Wilcoxon*, foram comparadas duas a duas as categorias da variável em relação à distribuição da média por área de atuação, conforme a Tabela 27.

**Tabela 27 - Teste de Wilcoxon (Artigos publicados em periódicos com JCR em 2018-2019)**

	Ensino	Ensino e Pesquisa	Ensino, Pesquisa e Gestão
Ensino e Pesquisa	0,042*		
Ensino, Pesquisa e Gestão	0,674	1	
Ensino e Gestão	1	0,942	1

Bonferroni

\*. A diferença média é significativa no nível 0,05.

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Com significância estatística ( $p < 0,05$ ), percebe-se diferença na distribuição da média de artigos publicados em periódicos com JCR no período de 2018-2019, nas categorias “ensino” e “ensino e pesquisa”. Observa-se, que os docentes que atuam no ensino e pesquisa apresentam em média mais publicações com JCR no período de 2018-2019, quando comparado aos docentes que atuam apenas no ensino.

Para analisar o *work-life balance* dos docentes considerando a área de atuação, o teste de *Kruskal-Wallis* foi realizado com base nas médias das categorias de escala do questionário da Carlotto e Câmara (2018), para comparação entre os grupos, conforme a Tabela 28.

**Tabela 28 - Teste de Kruskal-Wallis - Escala**

	Trabalho-família negativo	Família-trabalho negativo	Trabalho-família positivo	Família-trabalho positivo
Chi-Square	7,564	6,362	4,915	1,531
Df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,056	0,095	0,178	0,675

a. Teste de Kruskal Wallis

b. Variável de agrupamento: Área de atuação

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Como resultado, no teste de *Kruskal-Wallis*, conforme o valor de significância (*sig*), não foi encontrada diferença na média das questões entre os grupos que foram comparados.

#### 4.1.9 Análise Qualitativa

##### 4.1.9.1 Fatores na vida profissional que geram conflitos na vida familiar

Os conflitos trabalho-família foram relatados por 71 (62,3%) respondentes. O Quadro 10, apresenta os fatores da vida profissional que impactam na vida familiar.

**Quadro 10 - Fatores na vida profissional que impactam na vida familiar**

Respondentes	Fatores da vida profissional que impactam na vida familiar	Quantidade de respondentes
P1, P3, P5, P9, P11, P12, P18, P19, P21, P25, P27, P30, P31, P32, P33, P35, P37, P40, P42, P48, P56, P57, P65, P72, P74, P82, P96, P97, P100, P108, P111, P113, P114	Jornada de trabalho excessiva	33
P2, P10, P19, P26, P29, P33, P46, P48, P53, P65, P69, P76, P87, P95, P96, P97, P98, P99, P101, P104, P106, P108, P110, P111, P112	Estresse no trabalho	25
P7, P30, P32, P34, P36, P47, P55, P87, P95, P111, P114	Pressão para o cumprimento de metas	11
P4, P13, P14, P21, P26, P30, P42, P57, P113	Realizar atividades do trabalho em casa	9
P9, P53, P59, P63, P65, P69, P76, P108	Desempenhar um excesso de atividades	8
P20, P38, P40, P43, P53, P59, P70, P76	Exigência de atividades de pesquisa científica	8
P46, P76, P87, P95, P104	Ansiedade no trabalho	5
P2, P39, P70, P76	Excesso de correções de trabalhos	4
P69, P70, P82, P97	Não ter atividades de lazer por causa do trabalho	4
P5, P31, P37	Salário	3
P57, P75, P82	Trabalhar aos finais de semana	3
P2, P23	Não conseguir relaxar em casa por causa do trabalho	2
P2, P19	Ambiente de trabalho precário	2
P2, P114	Preocupação com a carreira	2
P7, P27	Conflitos com colegas de trabalho	2
P53, P75	Trabalhar mais horas em razão de cargo de gestão	2
P6	Sentimento de inferioridade	1
P10	Falta de confiança no trabalho	1
P27	Competição no trabalho	1
P28	Frequentes reclamações do trabalho em casa	1
P55	Sentimento de solidão	1

Fonte: Autoria própria (2020)

Como um respondente poderia citar mais de um fator, as porcentagens não somam, necessariamente, 100%. Dos 71 respondentes, 33 (46,5%) dos docentes afirmaram que a jornada de trabalho excessiva é um fator que impacta na vida familiar,

seguidos de 25 (35,2%) docentes que relataram o estresse no trabalho e 11 (15,5%) dos docentes afirmaram que a preocupação com a carreira é um dos motivos que impacta na vida familiar.

Resultados semelhantes podem ser encontrados no estudo de Rotenberg e Carlos (2018), uma pesquisa qualitativa realizada com 15 docentes do ensino superior no Brasil, identificou o excesso de trabalho e a pressão para atingir metas como principais fatores que afetam as práticas do trabalho acadêmico. Como consequência, a crescente demanda por metas e a escassez do tempo, geram a diminuição da qualidade em relação às publicações e atividades presenciais, como a orientação dos alunos, além de impactar na falta de tempo para o convívio familiar.

#### 4.1.9.2 Fatores na vida familiar que geram conflitos na vida profissional

Os conflitos família-trabalho foram relatados por 48 respondentes (42,1%). O Quadro 11 apresenta os fatores da vida familiar que impactam na vida profissional.

**Quadro 11 – Fatores na vida familiar que impactam na vida profissional**

<b>Respondentes</b>	<b>Fatores na vida familiar que impactam na vida profissional</b>	<b>Quantidade de respondentes</b>
<b>P1, P2, P7, P15, P21, P32, P33, P35, P48, P53, P59, P83, P85, P96, P99, P106, P111, P114</b>	Tempo dedicado ao cuidado dos filhos	18
<b>P18, P19, P26, P27, P46, P55, P56, P57, P81</b>	Estresse na família	9
<b>P2, P11, P23, P37, P38, P39, P40, P46</b>	Problemas de saúde na família	8
<b>P2, P5, P12, P33, P39, P40</b>	Problemas financeiros na família	6
<b>P26, P31, P32, P35, P78</b>	Pouco tempo para dormir	5
<b>P47, P51, P76, P87</b>	Falta de apoio da família com relação à profissão	4
<b>P5, P46, P55</b>	Saúde pessoal	3
<b>P29, P89, P112</b>	Cuidar de pais idosos	3
<b>P2, P78</b>	Manter-se distante de familiares	2
<b>P9, P92</b>	Realização de tarefas domésticas	2
<b>P14</b>	Interferência da família nas atividades do trabalho	1
<b>P38</b>	Perda de um ente da família	1

**Fonte: Autoria própria (2020)**

Como um respondente poderia citar mais de um fator, as porcentagens não somam, necessariamente, 100%. Dos 48 respondentes, 18 (37,5%) dos docentes afirmaram que o cuidado com os filhos é um fator que impacta na vida profissional, seguidos de 9 (18,7%) docentes que relataram o estresse em família e 8 (16,7%) dos

docentes afirmaram que os problemas de saúde com familiares é um dos motivos que impacta na vida profissional.

Soomro, Breitenecker e Shah (2018), relatam que os assuntos familiares podem gerar impacto na vida profissional. O estudo de Hermann, Ziomek-Daigle e Dockery (2014), mostra que na atuação docente um dos principais fatores que impactam no trabalho dos docentes em instituições de ensino superior, são os cuidados dedicados à maternidade ou paternidade. Baker (2010), destaca a preocupação de cuidar da saúde dos pais como um fator da família que impacta no trabalho docente.

Dalagasperina e Monteiro (2016) em uma pesquisa qualitativa com docentes do ensino superior privado na região metropolitana de Porto Alegre, apresentaram resultados semelhantes. Os resultados da pesquisa apontaram o estresse na família como um dos fatores que impactam na vida profissional, o qual ocorre em função da cobrança por dedicação e cuidado aos familiares, como filhos e pais idosos.

Dentre os fatores da família que afetam o trabalho, é interessante destacar o item citado como “falta de apoio da família com relação a profissão”. Este fator também é abordado na pesquisa de Hacifazlioglu (2010), em um estudo realizado na Turquia e nos Estados Unidos com 19 docentes de universidades públicas e privadas. Relatos de professoras de universidade privadas, mostram a falta de apoio de familiares na realização do doutorado e dificuldades de convivência em função da falta de equilíbrio entre trabalho e família.

Hacifazlioglu (2010) destaca que o equilíbrio assume formas diferentes em momentos específicos em cada vida pessoal. Cada docente interpreta o "equilíbrio" conforme com sua própria maneira, sendo representativo o exercício de atingir a harmonia entre família e trabalho. Entretanto, é evidente que nem sempre é possível alcançar uma condição estável. Hermann, Ziomek-Daigle e Dockery (2014), afirmam que o apoio emocional da estrutura familiar pode ser considerado um fator representativo no impacto do *work-life balance* de docentes universitários.

## 5 CONCLUSÕES

O objetivo da pesquisa foi avaliar a percepção dos docentes de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* dos cursos de Engenharias em Ponta Grossa com relação ao *work-life balance*. Foram enviados os questionários de pesquisa para 680 docentes que pertencem aos programas de graduação, e 86 que pertencem aos programas de pós-graduação. O questionário foi adaptado de Carlotto e Câmara (2018) e enviado o link por e-mail, recebendo 114 retornos considerados com preenchimento válido e completo, o que correspondeu a 18,8% dos questionários enviados. Sendo que, 48 (42%) são docentes da pós-graduação e 66 (58%) da graduação. A caracterização sociodemográfica dos 114 respondentes, predomina o gênero feminino, idade entre 35-39 e 50-54, estado civil casado e com um filho.

Na caracterização profissional, predomina a titulação doutorado e instituição pública. A maioria dos docentes exercem atividades somente no ensino (37,7%) e com nível de atuação na graduação (57,9%). Dos 114 respondentes, 34 (29,8%) docentes atuam em cargos de gestão, sendo que 13 (11,4%) exercem o cargo de coordenador de curso e 12 (10,5%) docentes são chefes de departamento. A maioria, 33 (28,9%) docentes apresentam três orientados na graduação e 17 (14,9%) docentes apresentam dois orientados na pós-graduação. Um total de 109 respondentes afirmam que publicam artigos científicos (95,6%) no período de 2018-2019. A maioria, 20 (18,3%) docentes apresentam cinco publicações, e ao avaliar as publicações em periódicos com JCR, a maioria, 21 (19,3%) docentes apresentam uma publicação.

O estudo foi realizado para verificar a diferença nas médias entre docentes que atuam na graduação e pós-graduação. Para as variáveis de distribuição não normal referentes aos temas caracterização profissional e jornada de trabalho utilizou-se o teste de *Mann-Whitney*. Os docentes que atuam na pós-graduação apresentam média maior para horas trabalhadas por semana na instituição, horas-aula ministradas por semana no período letivo e horas trabalhadas por semana em casa. Nos artigos publicados no período de 2018-2019 e artigos com JCR, os docentes que atuam na pós-graduação apresentam média maior quando comparado aos docentes de graduação.

Por meio da análise da correlação de *Spearman*, para dados não normais, apresenta-se correlação moderada positiva entre horas trabalhadas na instituição por

semana e número de artigos publicados, número de artigos publicados e número de artigos publicados em periódicos com JCR. Este resultado representa o cotidiano do trabalho dos docentes, sendo que quando uma variável aumenta, conseqüentemente, ocorre o aumento da outra variável.

Para medir o *work-life balance* e comparar os grupos de docentes de graduação e pós-graduação, o Teste de *Mann-Whitney* foi realizado com base nas médias das categorias da escala Interação Trabalho-Família *Nijmegen*: (i) interação trabalho-família positivo; (ii) interação trabalho-família negativo; (iii) interação família-trabalho positivo; e (iv) interação família-trabalho negativo. Os resultados não apresentam diferença estatística, com exceção da categoria interação trabalho-família positivo, o qual apresentou nas questões da escala uma média de 1,35 nos docentes da pós-graduação e 1,09 nos docentes da graduação.

Utilizou-se o Teste de *Kruskal-Wallis* para comparação das variáveis de caracterização profissional e jornada de trabalho entre os docentes conforme as categorias (i) ensino, (ii) ensino e pesquisa, (iii) ensino, pesquisa e gestão e (iv) ensino e gestão. Havendo associação estatisticamente significativa ( $p < 0,05$ ), foi realizado o Teste de *Wilcoxon* com correção de *Bonferroni*. Os casos de horas em média por semana que trabalha na instituição, horas em média por dia que trabalha aos finais de semana e feriados, horas em média por semana que trabalha em casa, apresentaram que são estatisticamente iguais. Na variável de horas-aula ministradas por semana no período letivo, apresentou que no ensino a média foi de 18,12 horas e no ensino e pesquisa a média foi de 13,87 horas. Nas horas trabalhadas por dia aos finais de semana e feriado, a média no ensino foi de 4,65 horas e no ensino, pesquisa e gestão foi de 6,74 horas. No número de artigos publicados em periódicos entre 2018-2018, a média foi de quatro artigos na área do ensino e nove artigos na área de ensino e pesquisa. Já os publicados com JCR, a média foi de um artigo no ensino e quatro no ensino e pesquisa.

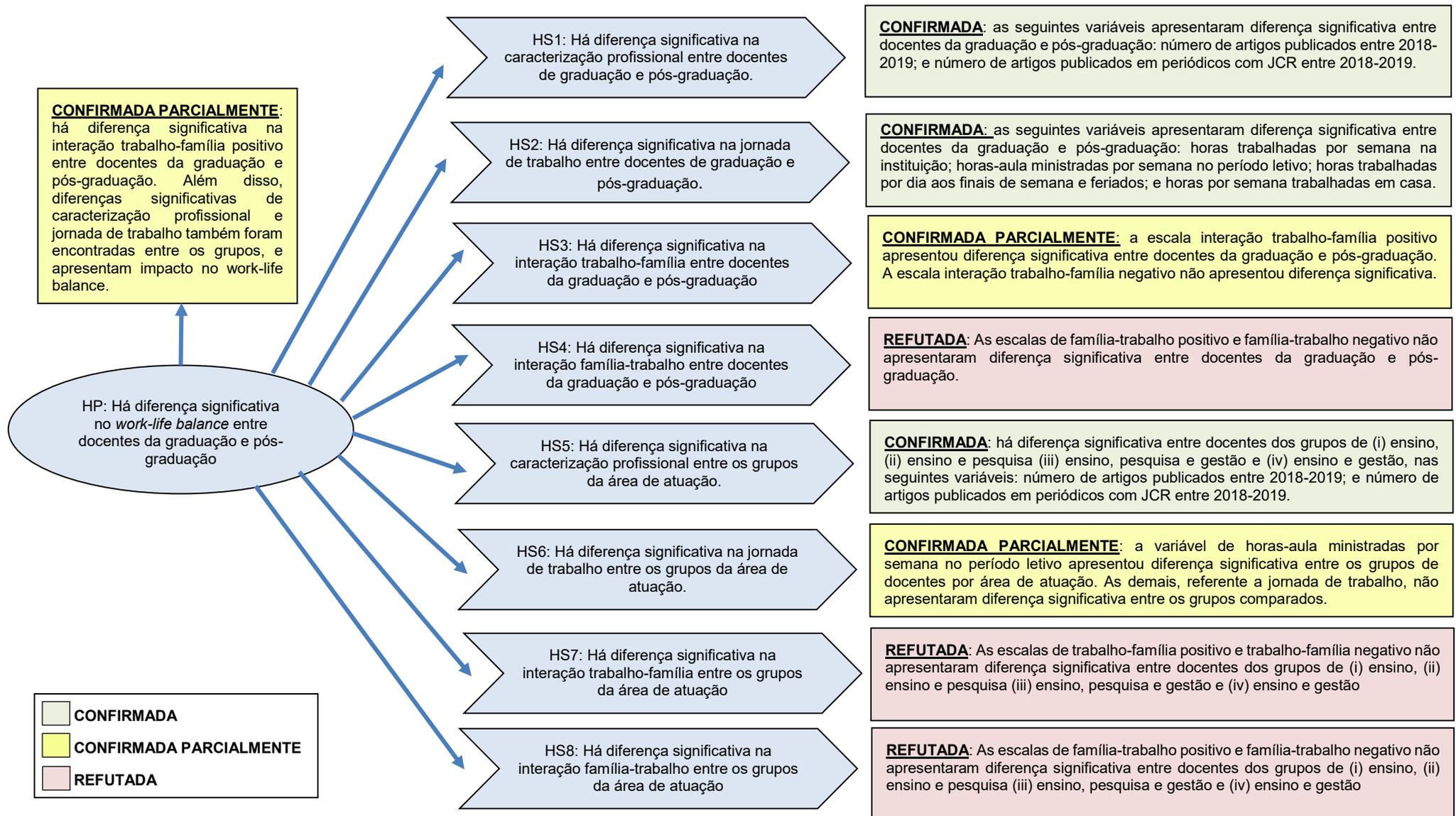
Ao medir o *work-life balance* e comparar os grupos de área de atuação, o Teste de *Kruskal-Wallis* também foi realizado com base nas médias das categorias da escala: (i) interação trabalho-família positivo (ii) interação trabalho-família negativo (iii) interação família-trabalho positivo e (iv) interação família-trabalho negativo. Os resultados apresentaram que são estatisticamente iguais em todos os casos. Sendo assim, a área de atuação conforme foi avaliada não apresenta diferenças estatisticamente significativas em relação a escala do *work-life balance*.

Para identificar outras formas de conflito que impactam no *work-life balance* dos docentes, duas perguntas foram incluídas no questionário. A primeira refere-se aos conflitos na vida profissional que impactam na vida familiar, a qual obteve-se o retorno de 71 respondentes, sendo possível realizar o levantamento de 21 conflitos. O conflito mais citado foi a jornada de trabalho excessiva, relatado por 33 docentes. Confirmando, portanto, o conflito da vida profissional mais citado pela literatura. Dos 91 artigos do portfólio final, o conflito jornada de trabalho excessiva aparece em um total de 22 artigos. Os demais conflitos que os docentes mais relataram foram o estresse no trabalho, citado por 25 docentes, e pressão no cumprimento de metas, citado por 11 docentes.

A segunda pergunta aberta, refere-se aos conflitos na vida familiar que geram impacto na vida profissional, a qual obteve o retorno de 48 respondentes, sendo possível realizar o levantamento de 12 conflitos. O conflito mais citado foi o cuidado com os filhos, relatado por 18 docentes. Confirmando, portanto, o conflito da vida familiar mais citado pela literatura. Dos 91 artigos do portfólio final, o conflito maternidade aparece em um total de 7 artigos.

A Figura 6, apresenta as hipóteses que foram previamente formuladas e seus respectivos resultados, sendo confirmada, confirmada parcialmente ou refutada.

Figura 6 – Resultados das hipóteses



Fonte: Autoria própria (2020)

Esta pesquisa apresenta uma avaliação da percepção dos docentes sobre o *work-life balance*, em cursos de graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* na área de Engenharias do município de Ponta Grossa. Destaca-se a importância de instituições de ensino superior desenvolverem programas para saúde física e psicológica dos docentes, representando estratégias que reconhecem de maneira formal a necessidade dos colaboradores colocarem em equilíbrio o trabalho com a saúde, além de suprir seus compromissos familiares.

O perfil de jornada de trabalho (horas trabalhadas) dos docentes é um fator que merece atenção das instituições. Os horários flexíveis de trabalho e departamentos de apoio por parte da gestão, geram situações que proporcionam nos docentes o equilíbrio entre trabalho e família. Nem todos os docentes apresentam as mesmas expectativas de trabalho, formação e arranjos familiares. Desta forma, caso não haja atenção aos programas de intervenção do *work-life balance* nas instituições, não haverá como se adequar às necessidades dos docentes, impossibilitando que os mesmos possam se beneficiar da instituição de forma positiva.

Esta pesquisa enfoca no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos docentes nas instituições de ensino superior, um conceito que vem crescendo continuamente. O excesso de atividades pode gerar o conflito de papéis (trabalho-família) nos docentes, impactando no funcionamento da vida profissional e familiar, visto que a profissão exige excessiva dedicação, sendo necessária uma organização nos papéis. A profissão docente é única e as dificuldades de reconciliação são particulares, sendo que o docente que atua na área de pesquisa tem muitas atividades: ensino, pesquisa e tarefas administrativas. Reconciliar esses fatores torna-se ainda mais difícil, visto que as dificuldades de equilíbrio nas esferas da vida aparecem com mais frequência entre docentes da pós-graduação que atuam com pesquisas.

Os resultados mostram que a carga horária assumida pelos docentes se encontra dividida entre competências e obrigações que parecem interferir na conciliação entre a vida profissional e familiar. Entre os resultados que parecem característicos dos profissionais, e que possivelmente podem caracterizar as universidades no Brasil, é possível citar a falta de estrutura de trabalho, a pressão da sociedade e a restrição de recursos.

A pesquisa apresenta como limitação o baixo número de questionários recebidos, não sendo possível generalizar o estudo a toda população. A coleta de dados foi realizada em um período de pandemia do Covid-19, podendo impactar nos resultados, principalmente no que se refere a paralisação de atividades. Como pesquisa futuras, o questionário utilizado nesta pesquisa pode ser reaplicado para avaliar outras áreas de conhecimento, com o objetivo de destacar eventuais semelhanças ou diferenças nos resultados encontrados. Os dados qualitativos não foram analisados em sua totalidade, pois não eram parte do foco da pesquisa. Pesquisas podem ser realizadas para inclusão de elementos que complementem a análise das questões qualitativas propostas.

## REFERÊNCIAS

ABRAMOV, R.; GRUZDEV, I.; TERENCEV, E. Working Time and Role Strains of Research and Teaching Staff in a Modern Russian University. **Voprosy Obrazovaniya-Educational Studies Moscow**, n. 1, p. 88–111, 2017.

ABRAMOV, R. N.; GRUZDEV, I. A.; TERENCEV, E. A. Work-life balance and sources of stress for the academic staff in Russian research universities . **Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny**, v. 151, n. 3, p. 8–26, 2019.

AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY PROFESSORS (AAUP). **The annual report on the economic status of the profession** (2016). The economic value of tenure and the security of the profession. Disponível em: <http://aaup.org/report/higher-education-crossroads-annual-report-economic-status-profession-2015-16>. Acesso em 20 fev. 2020.

AMITH, D.; VINAY, K. B.; GOWRAMMA, Y. P. Effective strategies for stress management in work life balance among women teaching profession. **International Journal of Recent Technology and Engineering**, v. 8, n. 1, p. 177–182, 2019.

ARIF, S.; ILYAS, M. Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. **Quality Assurance in Education**, v. 21, n. 3, p. 282–298, 2013.

BAKER, M. Choices or Constraints? Family Responsibilities, Gender and Academic Career. **Journal of Comparative Family Studies**, v. 41, n. 1, p. 1-10, 2010.

BECKETT, L. *et al.* Do family responsibilities and a clinical versus research faculty position affect satisfaction with career and work-life balance for medical school faculty? **Journal of Women's Health**, v. 24, n. 6, p. 471–480, 2015.

BEDDOES, K.; PAWLEY, A. L. 'Different people have different priorities': work–family balance, gender, and the discourse of choice. **Studies in Higher Education**, v. 39, n. 9, p. 1573–1585, 2014.

BEER, L. E. *et al.* Awareness, Integration and Interconnectedness: Contemplative Practices of Higher Education Professionals. **Journal of Transformative Education**, v. 13, n. 2, p. 161–185, 2015.

BEIGI, M.; SHIRMOHAMMADI, M.; KIM, S. Living the academic life: A model for work-family conflict. **Work**, v. 53, n. 3, p. 459–468, 2016.

BELVER, R. A. P. *et al.* Balance of family and work life in professionals working with minors having social risk in the Community of Madrid . **Revista Espanola de Pediatria**, v. 72, n. 4, p. 224–229, 2016.

BRASIL. Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012. **Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal**. Brasília, DF, 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm). Acesso em 14 ago. 2020.

BROWN, G. E. *et al.* An orientation to wellness for new faculty of medicine members: meeting a need in faculty development. **International journal of medical education**, v. 7, p. 255–260, 2016.

CABAY, M. *et al.* Chilly climates, balancing acts, and shifting pathways: What happens to women in STEM doctoral programs. **Social Sciences**, v. 7, n. 2, 2018.

CARLOMAGNO, M. C.; ROCHA, L. C. Como criar e classificar categorias para fazer análise de conteúdo: uma questão metodológica. **Revista Eletrônica de Ciência Política**, v.7, n.1, p.173-188, 2016.

CARLOTTO, M. S. **Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. v. 27, n.4, p. 403-410, 2011.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Work-Family Interactions among Female Teachers: Socio-Demographic, Labour and Psychosocial Predictors Issues in Educational Research. **Issues in Educational Research**, v.28, n.4, p. 870-883, 2018.

CASPER, W. J.; ALLEN, T. D.; POELMANS, S. A. Y. International Perspectives on Work and Family: An Introduction to the Special Section. **Applied Psychology**, v. 63, n.1, p. 1-4, 2014.

CATANO, V. *et al.* Occupational Stress in Canadian Universities: A National Survey. **International Journal of Stress Management**, v. 17, n. 3, p. 232–258, 2010.

CHATANI, Y. *et al.* Effects of gaps in priorities between ideal and real lives on psychological burnout among academic faculty members at a medical university in Japan: A cross-sectional study. **Environmental Health and Preventive Medicine**, v. 22, n. 1, 2017.

CHUNG, K. C. *et al.* Predictors of job satisfaction among academic faculty members: Do instructional and clinical staff differ? **Medical Education**, v. 44, n. 10, p. 985–995, 2010.

CONLEY, H.; JENKINS, S. Still “a good job for a woman”? Women teachers’ experiences of modernization in England and Wales. **Gender, Work and Organization**, v. 18, n. 5, p. 488–507, 2011.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - Capes. **Sobre a avaliação**. 2019a. Disponível em: <http://capes.gov.br/avaliacao/sobre-a-avaliacao>. Acesso em: 10 mar. 2019.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - Capes. **Ficha de Avaliação - Grupo de Trabalho**. 2019b. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/10062019-fichaavaliacao-pdf>. Acesso em: 14 fev. 2021.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - Capes. Portaria nº 81, de 3 de junho de 2016. Define, para efeitos de enquadramento nos programas e cursos de pós-graduação e das avaliações, as categorias de docentes dos programas desse nível de ensino. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 de junho de 2016.

DALAGASPERINA, P.; MONTEIRO, J. K. **Estresse e docência: um estudo no ensino superior privado**. Revista Subjetividades, v.16, n.1, p.37-51, 2016.

DANCEY, C. P; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicológica**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DELELLO, J. A.; MCWHORTER, R. R.; MARMION, S. L. Understanding the productivity of faculty members in higher education. **International Journal of Management in Education**, v. 12, n. 2, 2018.

DENSON, N.; SZELÉNYI, K.; BRESONIS, K. Correlates of Work-Life Balance for Faculty Across Racial/Ethnic Groups. **Research in Higher Education**, v. 59, n. 2, p. 226–247, 2018.

DEVI, M. P.; LALU, A. N. G. F. Stress and Work-Life Balance of School Teachers: A Social Work Intervention. **Journal of Social Work Education and Practice**, v. 3, n. 2, p. 57–61, 2018.

DEVORE, J. L. Regressão linear simples e correlação. In: DEVORE, J. L. **Probabilidade e estatística: para engenharia e ciências**. São Paulo: Thomson Pioneira, 2006. cap.12. p.432-482.

DHANYA, J. S.; KINSLIN, D. Study on work life balance of teachers in engineering colleges in Kerala. **Journal of Chemical and Pharmaceutical Sciences**, v. 9, n. 4, p. 2098–2104, 2016.

DHANYA, J. S.; KINSLIN, D. Clair model for better work life balance and empowerment of women faculty in professional colleges of Kerala. **International Journal of Applied Business and Economic Research**, v. 15, n. 5, p. 207–246, 2017a.

DHANYA, J. S.; KINSLIN, D. A study on impact of work life balance on retention of women teachers in management colleges in Kerala. **International Journal of Applied Business and Economic Research**, v. 15, n. 5, p. 247–264, 2017b.

DOHERTY, L.; MANFREDI, S. Women's progression to senior positions in English universities. **Employee Relations**, v. 28, n. 6, p. 553–572, 2006.

DUBOIS-SHAIK, F.; FUSULIER, B. Understanding Gender Inequality and the Role of the Work/Family Interface in Contemporary Academia: An Introduction. **European Educational Research Journal**, v.16, n.2, p. 99-105, 2017.

EASON, C. M. *et al.* Multilevel examination of job satisfaction and career intentions of collegiate athletic trainers: A quantitative approach. **Journal of Athletic Training**, v. 53, n. 1, p. 80–87, 2018.

EATON, C. K. *et al.* Faculty Perception of Support to Do Their Job WellInSight: A Journal of Scholarly Teaching. **InSight: A Journal of Scholarly Teaching**, v.10, n.1, p. 35-42, 2015.

EBERMAN, L.; SINGE, S. M.; EASON, C. M. Formal and informal work-life balance practices of athletic trainers in collegiate and university settings. **Journal of Athletic Training**, v. 54, n. 5, p. 556–561, 2019.

ELSEVIER. **Research Platforms**. 2020. Disponível em: <https://www.elsevier.com/pt-br/research-platforms>. Acesso em: 20 mai. 2020.

ERIC. Institute of Education Science: **How does the ERIC search work?** 2020. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?advanced>. Acesso em: 20 mai. 2020.

FAZAL, S. *et al.* Barriers and enablers of women's academic careers in Pakistan. **Asian Journal of Womens Studies**, v. 25, n. 2, p. 217–238, 2019.

FIELD, A. Explorando dados. In: FIELD, A. **Descobrimdo a estatística usando o SPSS**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. cap. 3. p.83-122.

FILHO, G. A. L.; MARTINS, G. de A. **Relação orientador-orientando e suas influências na elaboração de teses e dissertações**. Revista de Administração de Empresas, v.6, n.2, p.99-109, 2006.

FILONENKO, J. V; YAKOVLEVA, E. A. Subjective well-being of academic staff in modern universities in the context of work-life balance. **Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny**, v.151, n.3, p. 68-85, 2019.

FUSULIER, B.; BARBIER, P.; DUBOIS-SHAIK, F. “Navigating” through a scientific career: A question of private and professional configurational supports. **European Educational Research Journal**, v. 16, n. 2–3, p. 352–372, 2017.

GARDNER, S. K. Women Faculty Departures from a Striving Institution: Between a Rock and a Hard Place. Review of Higher Education. **Review of Higher Education: Journal of the Association for the Study of Higher Education**, v.36, n.3, p. 349-370, 2013.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas S. A., 2008.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2009.

GOODING, L. F. Work-Life Factors and Job Satisfaction among Music Therapy Educators: A National Survey. **Music Therapy Perspectives**, v. 36, n. 1, p. 97–107, 2018.

GRAWITCH, M. J.; TRARES, S.; KOHLER, J. M. Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes. **International Journal of Stress Management**, v. 14, n. 3, p. 275–293, 2007.

GRISSE, J. A. *et al.* A Randomized Controlled Trial to Improve the Success of Women Assistant Professors. **Journal of Women's Health**, v. 26, n. 5, p. 571–579, 2017.

HACIFAZLIOGLU, O. Balance in academic leadership: Voices of women from Turkey and the United States of America (US). **Perspectives In Education**, v. 28, n. 2, p. 51–62, jun. 2010.

HALL, S. **Identidade Cultural na pós-modernidade**. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A,

2011.

HERMANN, M. A.; ZIOMEK-DAIGLE, J.; DOCKERY, D. J. Motherhood and counselor education: Experiences with work-life balance. **Adultspan Journal**, v. 13, n. 2, p. 109–119, 2014.

HOUSTON, D.; MEYER, L. H.; PAEWAI, S. Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. **Journal of Higher Education Policy and Management**, v. 28, n. 1, p. 17–30, 2006.

HOWELL, L. P.; SERVIS, G.; BONHAM, A. Multigenerational challenges in academic medicine: UC Davis's responses. **Academic Medicine**, v. 80, n. 6, p. 527–532, jun. 2005.

HÜTTGES, A.; FAY, D. The Gender-Differential Impact of Work Values on Prospects in Research Careers. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 6, p. 524–539, 2015.

INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL (INPI). **Boletim mensal de propriedade industrial: estatísticas preliminares**. Assessoria de Assuntos Econômicos, v.1, n.1, 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Sinopse Estatística da Educação Superior 2018**. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em 20 set. 2020.

ISA, K. *et al.* Determining indicators of happiness index among university staff. **International Journal of Engineering and Advanced Technology**, v. 8, n. 5, p. 726–730, 2019.

JAIN, A.; MISHRA, S.; YADAV, G. Physical, emotional and spiritual health of faculty: An exploratory study. **International Journal of Work Organisation and Emotion**, v. 9, n. 4, p. 348–361, 2018.

JOHNSON, S. J.; WILLIS, S. M.; EVANS, J. An examination of stressors, strain, and resilience in academic and non-academic U.K. university job roles. **International Journal of Stress Management**, v. 26, n. 2, p. 162–172, 2019.

KANG, M.; PARK, H. J.; PARK, J. Teachers as good mothers, mothers as good teachers: Functional and ideological work-family alignment in the South Korean teaching profession. **Gender Work And Organization**, v.27, n.3, p.395-413, 2019.

KEENEY, J. *et al.* From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement. **Journal of Vocational Behavior**, v.82, n.3, p.221-237, 2013.

KHALLASH, S.; KRUSE, M. The future of work and work-life balance 2025. **Futures**, v.44, n.7, p. 678-686, 2012.

KINMAN, G.; JONES, F. Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 3, p. 236–251, 2008.

KOETZ, L.; REMPEL, C.; PÉRICO, E. Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.18. n.4, p.1019-2018, 2013.

KRUEGER, P. *et al.* Predictors of job satisfaction among academic family medicine faculty: Findings from a faculty work-life and leadership survey. **Canadian Family Physician**, v. 63, n. 3, p. 177–185, 2017.

LANGFORD, P. H. Benchmarking work practices and outcomes in Australian universities using an employee survey. **Journal of Higher Education Policy and Management**, v. 32, n. 1, p. 41–53, 2010.

LEMONS, S. **Trabalho Docente nas Universidades Federais: tensões e contradições**. Cadernos CHR, v.24, n.1, p.105-120, 2011.

LESTER, J. Work-Life Balance and Cultural Change: A Narrative of Eligibility. **Review of Higher Education**, v. 36, n. 4, p. 463–488, 2013.

LESTER, J. Cultures of Work-Life Balance in Higher Education: A Case of Fragmentation. **Journal of Diversity in Higher Education**, v. 8, n. 3, p. 139–156, 2015.

LINDFELT, T. *et al.* The impact of work-life balance on intention to stay in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty. **Research in Social and Administrative Pharmacy**, v. 14, n. 4, p. 387–390, 2018.

LINDFELT, T. A.; IP, E. J.; BARNETT, M. J. Survey of career satisfaction, lifestyle, and stress levels among pharmacy school faculty. **American Journal of Health-System Pharmacy**, v. 72, n. 18, p. 1573–1578, 2015.

LOCATELLI, C. **Os professores no ensino superior brasileiro: transformações do trabalho docente na última década**. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos. v. 98, n.2, p. 1-17.

LOSHBAUGH, H. G.; LAURSEN, S. L.; THIRY, H. Reactions to Changing Times: Trends and Tensions in US Chemistry Graduate Education. **Journal of Chemical Education**, v. 88, n. 6, p. 708–715, jun. 2011.

MAKHBUL, Z. M.; SHEIKH, M. H.; SHEIKH, K. Measuring the effect of commitment on occupational stressors and individual productivity ties. **Jurnal Pengurusan**, v. 40, p. 103–113, 2014.

MARAGATHAM, B.; AMUDHA, R.; MOTHAS, L. C. S. Work life balance of married women teachers in higher education in kumbakonam town. **International Journal of Economic Research**, v. 14, n. 5, p. 329–337, 2017.

MARKS, N. B. Kolmogorov–Smirnov Test Statistic and Critical Values for the Erlang-3 and Erlang-4 Distributions. **Journal of Applied Statistics**, v.34, n.8, p.899-906, 2007.

MARTÍNEZ-LEÓN, I. *et al.* Cooperatives in Education: Teacher Job Satisfaction and Gender Differences. **CIRIEC-Espana Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa**, n. 94, p. 31–60, 2018.

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

MASSI, L.; QUEIROZ, S. L. Pesquisas sobre Iniciação Científica no Brasil: características do seu desenvolvimento nas universidades e contribuições para os graduandos. **Revista Brasileira de Iniciação Científica**, v.1, n.1, p.1-27, 2014.

MAZEROLLE, S.; EASON, C. A longitudinal examination of work-life balance in the collegiate setting. **Journal of Athletic Training**, v. 51, n. 3, p. 223–232, 2016.

MCCUTCHEON, J. M.; MORRISON, M. A. It's "like walking on broken glass": Pan-Canadian reflections on work–family conflict from psychology women faculty and graduate students. **Feminism and Psychology**, v. 28, n. 2, p. 231–252, 2018.

MEHARUNISA, S. Work-life balance and job stress among female faculties in India's higher education institutions. **International Journal of Recent Technology and Engineering**, v. 8, n. 2 Special Issue 11, p. 846–852, 2019.

MINERICK, A. R.; WASBURN, M. H.; YOUNG, V. L. Mothers on the tenure track: what engineering and technology faculty still confront. **Engineering Studies**, v. 1, n. 3, p. 217–235, 2013.

MIRYALA, R.; CHILUKA, N. Work-Life Balance Amongst Teachers. **The IUP Journal of Organizational Behavior**, v. XI, n.1, p. 37-50, 2012.

NAYAK, P.; SHARMA, N. Managing faculty's work-life balance in Indian business schools. **Teorija in Praksa**, v. 55, n. 3, p. 604–621, 2018.

NAZ, S.; FAZAL, S.; KHAN, M. I. Perceptions of women academics regarding work–life balance: A Pakistan case. **Management in Education**, v. 31, n. 2, p. 88–93, 2017.

NILSSON, M.; BLOMQUIST, K.; ANDERSSON, I. Salutogenic resources in relation to teachers' work-life balance. **Work**, v. 56, n. 4, p. 591–602, 2017.

NORRIS, M.; OPPENHEIM, C. Comparing alternatives to the Web of Science for coverage of the social sciences literature. **Journal of Informetrics**, Bélgica, v. 1, n. 2, p. 161-169, 2007.

OAKLEAF, L.; BURK, B. N.; MAUSOLF, A. P. Shouldn't Leisure Scholars Know Better? How the Work/Leisure Dichotomy Affects Policy and Culture for Academic Mothers. **Scholar: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education**, v.34, n.2, p. 96-108, 2019.

PAGANI, R. N.; KOVALESKI, J. L.; RESENDE, L. M. Methodi ordinatio: a proposed methodology to select and rank relevant scientific papers encompassing the impact factor, number of citation, and year of publication. **Scientometrics**, Springer, v. 105, n. 3, p. 2109–2135, 2015.

PARAMASIVAM, G. M. Role of self-efficacy and family supportive organizational perceptions in teachers' organizational citizenship behaviour A study on engineering college teachers in India. **Asian Education And Development Studies**, v. 4, n. 4, p. 394–408, 2015.

PIGNATA, S. *et al.* A qualitative study of hr/ohs stress interventions in australian universities. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 15, n. 1, 2018.

POELMANS, S. A. Y.; KALLIATH, T.; BROUGH, P. Achieving work-life balance: Current theoretical and practice issues. **Journal of Management and Organization**, v. 14, n. 3, p. 227–238, 2008.

PRIYA, J. J. An Investigation on Balance between Professional and Personal Work of Women Teachers. **Journal on Educational Psychology**, v.10, n.3, p. 39-45, 2017.

PU, J. *et al.* The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. **Journal of Health Psychology**, v. 22, n. 14, p. 1799–1807, 2017.

QUIVY, R.; CAMPENHOUDT, L. V. **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. Lisboa: Gradiva, 2005.

RAHIM, N. B.; OSMAN, I.; ARUMUGAM, P. V. Evaluating work-life balance and individual well-being with the moderating role of organisational climate. **Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities**, v. 27, n. 4, p. 2731–2752, 2019.

RAJA, S.; STEIN, S. L. Work-Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance. **Clinics in Colon and Rectal Surgery**, v.27, n.2, p. 71-74, 2014.

ROCHA, K. B.; SARRIERA, J. C. Saúde percebida em professores universitários: gênero, religião e condições de trabalho. **Psicologia Escolar e Educacional**. v.10, n.2, 2006.

ROTENBERG, L.; CARLOS, R. S. L. How social acceleration affects the work practices of academics: A study in Brazil. **German Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 3–4, p. 257–270, 2018.

ROZHDESTVENSKAYA, E. Y. Women's academic career: Work-life balance and imbalance. **Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny**. v. 151, n.3, p. 27-47, 2019.

SALTMARSH, S.; RANDELL-MOON, H. Managing the risky humanity of academic workers: Risk and reciprocity in university work-life balance policies. **Policy Futures in Education**, v. 13, n. 5, p. 662–682, 2015.

SATHIYAMOORTHY, C. Work life balance among school teachers at Ambattur in Thiruvallur district. **International Journal of Engineering and Advanced Technology**, v. 9, n. 1, p. 1044–1047, 2019.

SELVANATHAN, M. *et al.* Lecturers' productivity in private universities, Kazakhstan. **Universal Journal of Educational Research**, v. 7, n. 12, p. 2558–2567, 2019.

SETHI, A. *et al.* Exploring the tensions of being and becoming a medical educator. **BMC Medical Education**, v. 17, n. 1, 2017.

SGUISSARDI, V.; SILVA JÚNIOR, J. dos R. Produtivismo acadêmico e pressão

institucional. In: **O trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico**. 2 ed. Uberlândia: Navegando Publicações, 2018, p.240-245.

SILVA, F. das C. da. **Trabalho e tempo livre: a atividade do professor universitário no contexto da crise contemporânea do capital**. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná. Curitiba, p.206. 2017.

SILVA, M. C.; SILVA, L. G. da.; SPIEKER, C. V. Atividade física no lazer e fatores associados em professores de Pelotas, RS, Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, n.19, n.4, p.417-428, 2014.

SILVA, T. L., RESENDE, G. S. L. A docência no ensino superior: ensino, pesquisa e extensão. **Revista FACISA on-line**, v. 6, n. 2, p. 32-46, 2017.

SMELTZER, S. C. *et al.* Work-life balance of nursing faculty in research- and practice-focused doctoral programs. **Nursing Outlook**, v. 63, n. 6, p. 621–631, 2015.

SMELTZER, S. C. *et al.* Psychometric analysis of the work/life balance self-assessment scale. **Journal of Nursing Measurement**, v. 24, n. 1, p. 5–14, 2016.

SMELTZER, S. C. *et al.* Perceptions of academic administrators of the effect of involvement in doctoral programs on faculty members' research and work–life balance. **Nursing Outlook**, v. 65, n. 6, p. 753–760, 2017.

SONI, P.; BAKHRU, K. M. Understanding triangulated collaboration of work-life balance, personality traits and eudaimonic well-being. **Problems and Perspectives in Management**, v. 17, n. 2, p. 63–82, 2019.

SOOMRO, A. A.; BREITENECKER, R. J.; SHAH, S. A. M. Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. **South Asian Journal of Business Studies**, v. 7, n. 1, p. 129–146, 2018.

SULLIVAN, T. A. Greedy institutions, overwork, and work-life balance. **Sociological Inquiry**, v. 84, n. 1, p. 1–15, 2014.

SUMATHI, V.; VELMURUGAN, R. Job satisfaction of female faculty in Arts and Science Colleges in Coimbatore District. **International Journal of Engineering and Technology(UAE)**, v. 7, n. 3.6 Special Issue 6, p. 129–133, 2018.

TOURANGEAU, A. E. *et al.* Generation-specific incentives and disincentives for nurse faculty to remain employed. **Journal of Advanced Nursing**, v. 71, n. 5, p. 1019–1031, 2015.

TREHAN, R.; PAUL, J. Determinants of attitude of teachers – factor analysis and strategies for success. **Competitiveness Review**, v. 24, n. 1, p. 5–19, 2014.

TYTHERLEIGH, M. Y. *et al.* Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories. **Higher Education Research and Development**, v. 24, n. 1, p. 41–61, 2005.

TYTHERLEIGH, M. Y. *et al.* Gender, health and stress in English university staff - Exposure or vulnerability? **Applied Psychology**, v. 56, n. 2, p. 267–287, 2007.

ÜNAL, B.; GIZIR, S. An investigation on the dominant career anchors of faculty members: The case of mersin university. **Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri**, v. 14, n. 5, p. 1759–1765, 2014.

VASUMATHI, A.; SAGAYA, M. T.; PORANKI, K. R. The impact of emotional intelligence on work life balance among the faculty members' performance in the private universities using multivariate analysis, Tamil Nadu, India - an empirical study. **International Journal of Services and Operations Management**, v. 34, n. 1, p. 1–20, 2019.

VILLABLANCA, A. C. *et al.* Improving knowledge, awareness, and use of flexible career policies through an accelerator intervention at the university of California, Davis, school of medicine. **Academic Medicine**, v. 88, n. 6, p. 771–777, 2013.

WESTMAN, M.; BROUGH, P.; KALLIATH, T. Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. **Journal of Organizational Behavior**, v. 30, n. 5, p. 587–595, 2009.

YOU, D. Work-Life Balance: Can You Actually Make That Happen? **Frontiers In Pediatrics**, v. 3, n.1, 2016.

**ANEXO A - Questionário adaptado de Carlotto e Câmara (2018)**

## Protocolo de estudo sobre *work-life balance* dos docentes

Este questionário faz parte da pesquisa de dissertação do Mestrado em Engenharia de Produção, da UTFPR (Campus Ponta Grossa - Paraná): WORK-LIFE BALANCE E A ATUAÇÃO DOCENTE: ESTUDO NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU DA ÁREA DE ENGENHARIAS EM PONTA GROSSA.

Só terão acesso ao seu conteúdo os membros da equipe de investigação. Todos os dados serão tratados confidencialmente.

A sua contribuição é muito importante. Desde já, agradeço pela disposição em participar da pesquisa!

O questionário foi adaptado de Carlotto e Câmara (2018)

O tempo aproximado de resposta é entre 10 a 15 minutos.

### 1. Caracterização sociodemográfica

1.1 Sexo: *Marcar apenas uma oval.*

masculino  feminino  prefiro não dizer

1.2 Idade: *Marcar apenas uma oval.*

menos de 20

20-24

25-29

30-34

35-39

40-44

45-49

50-54

55-59

60-64

65-69

70-74

mais de 74

1.3 Estado civil: *Marcar apenas uma oval.*

solteiro (a)

casado(a)

união estável

separado(a)/divorciado(a)

viúvo(a)

1.4. Tem filhos? *Marcar apenas uma oval.*

sim

não

1.4.1 Se sim, quantos?

### 2. Caracterização profissional

2.1 Titulação Máxima: *Marcar apenas uma oval.*

graduação/bacharelado/licenciado

especialização

mestrado

doutorado

2.2 Trabalha em instituição de natureza?

pública

privada

Outra natureza

2.3 Atua em qual área? *Marque todas que se aplicam*

ensino

pesquisa

gestão

2.4 Atua em qual nível? *Marque todas que se aplicam*

graduação

pós-graduação

2.5. Qual é o seu nível funcional? *Marcar apenas uma oval.*

assistente

adjunto

associado

titular

2.6 Em caso de não ocupar nível funcional titular, exerce algum outro cargo? *Marcar apenas uma oval.*

sim

não

2.7.1 Se sim, qual(is) *Marcar todas que se aplicam*

atua em outra universidade pública

atua em outra universidade privada

atua no setor empresarial

outro, especifique \_\_\_\_\_

2.7 Exerce algum cargo de gestão? *Marcar apenas uma oval.*

sim

não

2.7.1 Se sim, qual(is)?

2.8 Você está orientando atualmente? *Marque todas que se aplicam*

- monografias  
 dissertações  
 teses

2.8.1 Se sim, quantos orientados tem na graduação?

2.8.2 Se sim, quantos orientados tem na pós-graduação?

2.9 Você tem bolsista(s) de iniciação científica? *Marcar apenas uma oval*

- sim  
 não

2.9.1 Se sim, quantos bolsista(s) de iniciação científica?

2.10 Você coordena projeto e/ou programa de extensão? *Marcar apenas uma oval*

- sim  
 não

2.11 Você publica artigos científicos? *Marcar apenas uma oval*

- sim  
 não

2.11.1 Se sim, quantos você publicou no período de 2018 a 2019?

2.11.2 Quantos artigos foram publicados em periódicos com JCR no período de 2018 a 2019?

2.12 Você possui patente depositada ou registrada?

- sim  
 não

2.12.1. Se sim, quantas?

### 3 Jornada de Trabalho

3.1 Qual seu regime de trabalho? *Marcar apenas uma oval*

- 20 horas  
 40 horas  
 Dedicção exclusiva

3.2 Você realiza as suas atividades? *Marcar apenas uma oval*

- todas na instituição  
 parte na instituição e parte em casa  
 todas em casa

3.2.1 Quantas horas em média por semana você trabalha na instituição?

3.2.2 Se realiza suas atividades em casa, quantas horas em média por semana trabalha em casa?

3.3 Realiza atividades do trabalho nos finais de semana e feriados? *Marcar apenas uma oval*

- sim  
 não

3.3.1 Se sim, quantas horas em média por dia?

3.4 Quantas horas-aula você está ministrando por semana, em sala de aula, neste período letivo?

3.5 Você realiza atividades de lazer?

- sim  
 não

3.5.1 Se sim, quantas horas em média por semana?

### 4. Interação Trabalho-Família

Pense com que frequência lhe ocorrem as ideias abaixo, tendo em conta a escala de 0 a 3. Para responder, faça um X na alternativa (número) que mais se ajusta à sua situação:

0 Nunca	1 Algumas vezes	2 Muitas vezes	3 Sempre
------------	--------------------	-------------------	-------------

4.1 Sentir-se irritado em casa por causa das exigências no trabalho.	0	1	2	3
4.2 Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho.	0	1	2	3
4.3 Ter de cancelar programas com a família, amigos e cônjuge devido a compromissos de trabalho.	0	1	2	3
4.4 Ter dificuldade em cumprir tarefas domésticas por causa do horário de trabalho.	0	1	2	3
4.5 Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos, cônjuge por causa do trabalho.	0	1	2	3
4.6 Ter de trabalhar tanto que não tem tempo para nenhum dos seus <i>hobbies</i> .	0	1	2	3
4.7 As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado(a) em casa.	0	1	2	3
4.8 O trabalho tira-lhe tempo que gostaria de passar com a família, amigos e cônjuge.	0	1	2	3
4.9 Sentir-se tão irritado com um problema na família que descarrega a frustração nos colegas de trabalho.	0	1	2	3
4.10 Ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família.	0	1	2	3
4.11 Ver o seu desempenho no trabalho afetado por problemas com a família, amigos e cônjuge.	0	1	2	3
4.12 Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos e cônjuge.	0	1	2	3
4.13 Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de envolver-se em atividades com a família, amigos e cônjuge.	0	1	2	3
4.14 Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho.	0	1	2	3
4.15 Ser mais capaz de manter programas em casa porque o trabalho o ensinou a isso.	0	1	2	3
4.16 Gerir melhor o tempo em casa por causa do modo como o faz no trabalho.	0	1	2	3

4.17 Ser mais capaz de interagir com a família, amigos e cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho.	0	1	2	3
4.18 Depois de passar um agradável fim de semana com a família, amigos e cônjuge, sentir mais prazer no trabalho.	0	1	2	3
4.19 Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa.	0	1	2	3
4.20 Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa.	0	1	2	3
4.21 Gerir melhor o tempo no trabalho porque, em casa, tem de fazer o mesmo.	0	1	2	3
4.22 Sentir mais autoconfiança no trabalho por ter a vida familiar bem-organizada.	0	1	2	3

### 5 Pesquisa aberta

5.1 Na sua opinião, quais fatores na vida profissional geram conflitos na vida familiar?

5.2 Na sua opinião, quais fatores na vida familiar geram conflitos na vida profissional?

**APÊNDICE A - Resultado Final da Seleção de Artigos após a Aplicação da Etapa 7 do *Methodi Ordinatio*®.**

Ranking	Autor	Título	Fi	Ci	Ano	InOrdinatio
1	Houston, D., Meyer, L.H. and Paewai, S.	Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe	1,31	419	2006	399
2	Tytherleigh, M.Y., Webb, C., Cooper, C.L. and Ricketts, C.	Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories	1,824	386	2005	361
3	Grawitch, M.J., Trares, S. and Kohler, J.M.	Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes	2,182	232	2007	217
4	Kinman, G. and Jones, F.	Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model	1,415	148	2008	138
5	Catano, V., Francis, L., Haines, T., Kirpalani, H., Shannon, H., Stringer, B. and Lozanski, L.	Occupational Stress in Canadian Universities: A National Survey	2,182	125	2010	125
6	Westman, M., Brough, P. and Kalliath, T.	Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements	5,000	95	2009	90
7	Gardner, S. K.	Women Faculty Departures from a Striving Institution: Between a Rock and a Hard Place	1,500	72	2013	87
8	Tytherleigh, M.Y., Jacobs, A., Webb, C., Ricketts, C. Cooper, C.	Gender, health and stress in English university staff - Exposure or vulnerability?	1,946	100	2007	85
9	Doherty, L. and Manfredi, S.	Women's progression to senior positions in English universities	1,496	104	2006	84
10	Arif, S. and Ilyas, M.	Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan	0	67	2013	82
11	Chung, K.C., Song, J.W., Myra Kim, H., Woolliscroft, J.O., Quint, E.H., Lukacs, N.W. and Gyetko, M.R.	Predictors of job satisfaction among academic faculty members: Do instructional and clinical staff differ?	4,619	80	2010	80
12	Beddoes, K. and Pawley, A.L.	'Different people have different priorities': work-family balance, gender, and the discourse of choice	2,854	60	2014	80
13	Baker, M.	Choices or Constraints? Family Responsibilities, Gender and Academic Career	0,271	75	2010	75
14	Tourangeau, A.E., Wong, M., Saari, M. and Patterson, E.	Generation-specific incentives and disincentives for nurse faculty to remain employed	2,376	49	2015	74
15	Poelmans, S.A.Y., Kalliath, T. and Brough, P.	Achieving work-life balance: Current theoretical and practice issues	0	79	2008	69
16	Sullivan, T.A.	Greedy institutions, overwork, and work-life balance	0,608	44	2014	64

17	Pu, J., Hou, H., Ma, R. and Sang, J.	The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation	2,256	27	2017	62
18	Sethi, A., Ajjawi, R., McAleer, S. and Schofield, S.	Exploring the tensions of being and becoming a medical educator	1,87	23	2017	58
19	Lester, J.	Work-Life Balance and Cultural Change: A Narrative of Eligibility	1,500	40	2013	55
20	Lester, J.	Cultures of Work-Life Balance in Higher Education: A Case of Fragmentation	1,294	29	2015	54
21	Beer, L.E., Rodriguez, K., Taylor, C., Martinez-Jones, N., Griffin, J., Smith, T.R., Lamar, M. and Anaya, R.	Awareness, Integration and Interconnectedness: Contemplative Practices of Higher Education Professionals	0	29	2015	54
22	Johnson, S.J., Willis, S.M. and Evans, J.	An examination of stressors, strain, and resilience in academic and non-academic U.K. university job roles	2,182	8	2019	53
23	Soomro, A.A., Breitenecker, R.J. and Shah, S.A.M.	Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction	0	11	2018	51
24	Nilsson, M., Blomqvist, K. and Andersson, I.	Salutogenic resources in relation to teachers' work-life balance	1,009	16	2017	51
25	Krueger, P., White, D., Meaney, C., Kwong, J., Antao, V. and Kim, F.	Predictors of job satisfaction among academic family medicine faculty: Findings from a faculty work-life and leadership survey	2,186	15	2017	50
26	Cabay, M., Bernstein, B.L., Rivers, M. and Fabert, N.	Chilly climates, balancing acts, and shifting pathways: What happens to women in STEM doctoral programs	0	10	2018	50
27	Beckett, L., Nettiksimmons, J., Howell, L.P. and Villablanca, A.C.	Do family responsibilities and a clinical versus research faculty position affect satisfaction with career and work-life balance for medical school faculty?	0	24	2015	49
28	Smeltzer, S.C., Sharts-Hopko, N.C., Heverly, M.A., Jenkinson, A. and Nthenge, S.	Work-life balance of nursing faculty in research- and practice-focused doctoral programs	2,54	23	2015	48
29	Lindfelt, T., Ip, E.J., Gomez, A. and Barnett, M.J.	The impact of work-life balance on intention to stay in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty	0	7	2018	47
30	Denson, N., Szelényi, K. and Bresonis, K.	Correlates of Work-Life Balance for Faculty Across Racial/Ethnic Groups	1,961	6	2018	46

31	Fazal, S., Naz, S., Khan, M.I. and Pedder, D.	Barriers and enablers of women's academic careers in Pakistan	0,228	1	2019	46
32	Hermann, M.A., Ziomek-Daigle, J. and Dockery, D.J.	Motherhood and counselor education: Experiences with work-life balance	0	26	2014	46
33	Grisso, J.A., Sammel, M.D., Rubenstein, A.H., Speck, R.M., Conant, E.F., Scott, P., Tuton, L.W., Westring, A.F., Friedman, S. and Abbuhl, S.B.	A Randomized Controlled Trial to Improve the Success of Women Assistant Professors	0	11	2017	46
34	Pignata, S., Winefield, A.H., Boyd, C.M. and Provis, C.	A qualitative study of hr/ohs stress interventions in australian universities	2,468	5	2018	45
35	Kang, M., Park, H.J. and Park, J.	Teachers as good mothers, mothers as good teachers: Functional and ideological work-family alignment in the South Korean teaching profession	2,273	0	2019	45
36	Eason, C.M., Mazerolle, S.M., Denegar, C.R., Pitney, W.A. and McGarry, J.	Multilevel examination of job satisfaction and career intentions of collegiate athletic trainers: A quantitative approach	2,253	5	2018	45
37	Eberman, L., Singe, S.M. and Eason, C.M.	Formal and informal work-life balance practices of athletic trainers in collegiate and university settings	2,253	0	2019	45
38	Mazerolle, S. and Eason, C.	A longitudinal examination of work-life balance in the collegiate setting	2,253	15	2016	45
39	Langford, P.H.	Benchmarking work practices and outcomes in Australian universities using an employee survey	1,31	45	2010	45
40	Dubois-Shaik, F. & Fusulier, B.	Understanding Gender Inequality and the Role of the Work/Family Interface in Contemporary Academia: An Introduction	0	10	2017	45
41	Isa, K., Jaes, L., Damin, Z.A., Maslan, N., A'ain, A.K. and Tenah, S.S.	Determining indicators of happiness index among university staff	0	0	2019	45
42	Sathiyamoorthy, C.	Work life balance among school teachers at Ambattur in Thiruvallur district	0	0	2019	45
43	Amith, D., Vinay, K.B. and Gowramma, Y.P.	Effective strategies for stress management in work life balance among women teaching profession	0	0	2019	45
44	Meharunisa, S.	Work-life balance and job stress among female faculties in India's higher education institutions	0	0	2019	45

45	Vasumathi, A., Sagaya, M.T. and Poranki, K.R.	The impact of emotional intelligence on work life balance among the faculty members' performance in the private universities using multivariate analysis, Tamil Nadu, India - empirical study	0	0	2019	45
46	Abramov, R.N., Gruzdev, I.A. and Terentiev, E.A.	Work-life balance and sources of stress for the academic staff in Russian research universities	0	0	2019	45
47	Filonenko, J.V. and Yakovleva, E.A.	Subjective well-being of academic staff in modern universities in the context of work-life balance	0	0	2019	45
48	Rozhdestvenskaya, E.	Women's academic career: Work-life balance and imbalance	0	0	2019	45
49	Rahim, N.B., Osman, I. and Arumugam, P.V.	Evaluating work-life balance and individual well-being with the moderating role of organisational climate	0	0	2019	45
50	Soni, P. and Bakhru, K.M.	Understanding triangulated collaboration of work-life balance, personality traits and eudaimonic well-being	0	0	2019	45
51	Oakleaf, L.; Burk, B. N. & Mausolf, A. P	Shouldn't Leisure Scholars Know Better? How the Work/Leisure Dichotomy Affects Policy and Culture for Academic Mothers	0	0	2019	45
52	Selvanathan, M., Yan, D., Supramaniam, M., Arumugam, T. and Suppramaniam, S.	Lecturers' productivity in private universities, Kazakhstan	0	0	2019	45
53	Lindfelt, T.A., Ip, E.J. and Barnett, M.J.	Survey of career satisfaction, lifestyle, and stress levels among pharmacy school faculty	2,012	19	2015	44
54	Beigi, M., Shirmohammadi, M. and Kim, S.	Living the academic life: A model for work-family conflict	1,009	14	2016	44
55	Delello, J.A., McWhorter, R.R. and Marmion, S.L.	Understanding the productivity of faculty members in higher education	0	4	2018	44
56	McCutcheon, J.M. and Morrison, M.A.	It's "like walking on broken glass": Pan-Canadian reflections on work-family conflict from psychology women faculty and graduate students	1,538	3	2018	43
57	Naz, S., Fazal, S. and Khan, M.I.	Perceptions of women academics regarding work-life balance: A Pakistan case	0	8	2017	43
58	Gooding, L.F.	Work-Life Factors and Job Satisfaction among Music Therapy Educators: A National Survey	0	3	2018	43
59	Rotenberg, L. and Carlos, R.S.L.	How social acceleration affects the work practices of academics: A study in Brazil	0,759	1	2018	41

60	Jain, A., Mishra, S. and Yadav, G.	Physical, emotional and spiritual health of faculty: An exploratory study	0	1	2018	41
61	Carlotto, M. S. & Câmara, S. G.	Work-Family Interactions among Female Teachers: Socio-Demographic, Labour and Psychosocial Predictors	0	1	2018	41
62	Chatani, Y., Nomura, K., Horie, S., Takemoto, K., Takeuchi, M., Sasamori, Y., Takenoshita, S., Murakami, A., Hiraike, H., Okinaga, H. and Smith, D.	Effects of gaps in priorities between ideal and real lives on psychological burnout among academic faculty members at a medical university in Japan: A cross-sectional study	1,568	5	2017	40
63	Hüttges, A. and Fay, D.	The Gender-Differential Impact of Work Values on Prospects in Research Careers	1,431	15	2015	40
64	Martínez-León, I., Olmedo-Cifuentes, I., Arcas-Lario, N. and Zapata-Conesa, J.	Cooperatives in Education: Teacher Job Satisfaction and Gender Differences	0	0	2018	40
65	Dhanya, J.S. and Kinslin, D.	Clair model for better work life balance and empowerment of women faculty in professional colleges of Kerala	0	5	2017	40
66	Dhanya, J.S. and Kinslin, D.	A study on impact of work life balance on retention of women teachers in management colleges in Kerala	0	5	2017	40
67	Sumathi, V. and Velmurugan, R.	Job satisfaction of female faculty in Arts and Science Colleges in Coimbatore District	0	0	2018	40
68	Devi, M.P. and Lalu, A.N.G.F.	Stress and Work-Life Balance of School Teachers: A Social Work Intervention	0	0	2018	40
69	Nayak, P. and Sharma, N.	Managing faculty's work-life balance in Indian business schools	0	0	2018	40
70	Smeltzer, S.C., Sharts-Hopko, N.C., Cantrell, M.A., Heverly, M.A., Wise, N. and Jenkinson, A.	Perceptions of academic administrators of the effect of involvement in doctoral programs on faculty members' research and work-life balance	2,54	4	2017	39
71	Brown, G.E., Bharwani, A., Patel, K.D. and Lemaire, J.B.	An orientation to wellness for new faculty of medicine members: meeting a need in faculty development	0	9	2016	39
72	Smeltzer, S.C., Cantrell, M.A., Sharts-Hopko, N.C., Heverly, M.A., Jenkinson, A. and Nthenge, S.	Psychometric analysis of the work/life balance self-assessment scale	0	9	2016	39
73	Abramov, R., Gruzdev, I. and Terentev, E.	Working Time and Role Strains of Research and Teaching Staff in a Modern Russian University	0	4	2017	39
74	Howell, L.P., Servis, G. and Bonham, A.	Multigenerational challenges in academic medicine: UC Davis's responses	5,083	63	2005	38

75	Fusulier, B., Barbier, P. and Dubois-Shaik, F.	"Navigating" through a scientific career: A question of private and professional configurational supports	0	3	2017	38
76	Eaton, C. K.; Osgood, A. K.; Cigrand, D. L. & Dunbar, A.-M. L	Faculty Perception of Support to Do Their Job Well	0	13	2015	38
77	Dhanya, J.S. and Kinslin, D.	Study on work life balance of teachers in engineering colleges in Kerala	0	7	2016	37
78	Priya, J. J	An Investigation on Balance between Professional and Personal Work of Women Teachers	0	2	2017	37
79	Saltmarsh, S. and Randell-Moon, H.	Managing the risky humanity of academic workers: Risk and reciprocity in university work-life balance policies	0	12	2015	37
80	Maragatham, B., Amudha, R. and Motha, L.C.S.	Work life balance of married women teachers in higher education in kumbakonam town	0	0	2017	35
81	Paramasivam, G.M.	Role of self-efficacy and family supportive organizational perceptions in teachers' organizational citizenship behaviour A study on engineering college teachers in India	0	7	2015	32
82	Makhbul, Z.M., Sheikh, M.H. and Sheikh, K.	Measuring the effect of commitment on occupational stressors and individual productivity ties	0	12	2014	32
83	You, D.	Work-Life Balance: Can You Actually Make That Happen?	2,349	1	2016	31
84	Villablanca, A.C., Beckett, L., Nettiksimmons, J. and Howell, L.P.	Improving knowledge, awareness, and use of flexible career policies through an accelerator intervention at the university of California, Davis, school of medicine	5,083	15	2013	30
85	Belver, R.A.P., Nogués, M.C.B., Salas, B.L., Giménez, A.R., Pérez, J.G. and Jiménez, B.M.	Balance of family and work life in professionals working with minors having social risk in the Community of Madrid	0	0	2016	30
86	Minerick, A.R., Wasburn, M.H. and Young, V.L.	Mothers on the tenure track: what engineering and technology faculty still confront	0,952	13	2013	28
87	Ünal, B. and Gizir, S.	An investigation on the dominant career anchors of faculty members: The case of mersin university	0	7	2014	27
88	Trehan, R. and Paul, J.	Determinants of attitude of teachers – factor analysis and strategies for success	0	6	2014	26
89	Loshbaugh, H.G., Laursen, S.L. and Thiry, H.	Reactions to Changing Times: Trends and Tensions in US Chemistry Graduate Education	1,763	16	2011	21

90	Conley, H. and Jenkins, S.	Still 'a good job for a woman'? Women teachers' experiences of modernization in England and Wales	2,273	13	2011	18
91	Hacifazlioglu, O.	Balance in academic leadership: Voices of women from Turkey and the United States of America (US)	0	13	2010	13

**APÊNDICE B – Principais conflitos que impactam no *work-life balance* de docentes de IES identificados na literatura**

Conflitos que impactam no <i>work-life balance</i>	Autores	Quantidade de artigos
<b>Jornada de trabalho excessiva</b>	SATHIYAMOORTHY (2019); CARLOTTO; CÂMARA (2018); DEVI; LALU (2018); NAYAK; SHARMA (2018); ROTENBERG; CARLOS, (2018); ABRAMOV; GRUZDEV; TERENCEV (2017); CHATANI <i>et al.</i> (2017); FUSULIER; BARBIER; DUBOIS-SHAIK (2017); GRISSE <i>et al.</i> (2017); BEER <i>et al.</i> (2015); MAZEROLLE; EASON (2016); SMELTZER <i>et al.</i> (2015); TOURANGEAU <i>et al.</i> (2015); HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY (2014); SULLIVAN (2014); MINERICK; WASBURN; YOUNG (2013); VILLABLANCA <i>et al.</i> (2013); HACIFAZLIOGLU (2010); KINMAN; JONES (2008); HOUSTON; MEYER; PAEWAI (2006); HOWELL; SERVIS; BONHAM (2005); TYTHERLEIGH <i>et al.</i> (2005).	22
<b>Preocupação devido às oportunidades de promoção e construção de carreira.</b>	AMITH; VINAY; GOWRAMMA (2019); SONI; BAKHRU (2019); CABAY <i>et al.</i> (2018); DELELLO; MCWHORTER; MARMION (2018); DENSON; SZELÉNYI; BRESONIS (2018); JAIN; MISHRA; YADAV (2018); LINDFELT <i>et al.</i> (2018); PIGNATA <i>et al.</i> (2018); DHANYA; KINSLIN (2017b); DHANYA; KINSLIN (2017a) PU <i>et al.</i> (2017); HÜTTGES; FAY (2015); PARAMASIVAM (2015); YOU (2016); HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY (2014); ÜNAL; GIZIR (2014); VILLABLANCA <i>et al.</i> (2013); DOHERTY; MANFREDI (2006); TYTHERLEIGH <i>et al.</i> (2005).	18
<b>Comprometimento da saúde física e psicológica em razão da tensão no trabalho</b>	FILONENKO; YAKOVLEVA (2019); JOHNSON, WILLIS; EVANS (2019); ISA <i>et al.</i> (2019); MEHARUNISA (2019); RAHIM, OSMAN; ARUMUGAM (2019); DEVI; LALU (2018); JAIN, MISHRA; YADAV (2018); CHATANI <i>et al.</i> (2017); NAZ; FAZAL; KHAN (2017); PU, <i>et al.</i> (2017); VASUMATHI; SAGAYA; PORANKI (2017); BROWN <i>et al.</i> (2016); YOU (2016); LINDFELT; IP; BARNETT (2015); TOURANGEAU <i>et al.</i> , (2015); CATANO <i>et al.</i> (2010); LANGFORD (2010); GRAWITCH; TRARES; KOHLER (2007)	18
<b>Pressões para o cumprimento de metas institucionais</b>	JOHNSON, WILLIS; EVANS (2019); MEHARUNISA (2019); SELVANATHAN <i>et al.</i> (2019); DELELLO; MCWHORTER; MARMION (2018); JAIN, MISHRA; YADAV (2018); DEVI; LALU (2018); MCCUTCHEON; MORRISON (2018); ROTENBERG; CARLOS (2018); FUSULIER; BARBIER; DUBOIS-SHAIK (2017); SMELTZER <i>et al.</i> (2017), SALTMARSH; RANDELL-MOON (2015); YOU (2016); TREHAN; PAUL (2014); GARDNER (2013); MINERICK; WASBURN; YOUNG (2013); CHUNG <i>et al.</i> (2010)	16
<b>Falhas de comunicação nas relações de trabalho/ clima organizacional/ cultura organizacional</b>	OAKLEAF; BURK; MAUSOLF (2019); RAHIM, OSMAN; ARUMUGAM (2019); NILSSON; BLOMQUIST; ANDERSSON (2017); LESTER (2015); TOURANGEAU <i>et al.</i> , (2015); MAKHBUL; SHEIKH; SHEIKH (2014); SULLIVAN (2014); LOSHBAUGH; LAURSEN; THIRY (2011); BAKER (2010); CHUNG <i>et al.</i> , (2010); KINMAN; JONES (2008); TYTHERLEIGH <i>et al.</i> (2005).	11
<b>Conflitos do trabalho e o impacto nas atividades familiares (excesso de atividades no</b>	AMITH; VINAY; GOWRAMMA (2019); EBERMAN; SINGE; EASON (2019); EASON <i>et al.</i> (2018); DUBOIS-SHAIK; FUSULIER (2017); BELVER <i>et al.</i> (2016); BEIGI; SHIRMOHAMMADI; KIM (2016); PARAMASIVAM (2015);	9

<b>trabalho, falta de flexibilidade de horários, menos horas com a família).</b>	HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY (2014); KINMAN; JONES (2008).	
<b>Estrutura salarial</b>	MEHARUNISA (2019); PIGNATA <i>et al.</i> (2018); SUMATHI; VELMURUGAN (2018); BECKETT <i>et al.</i> (2015), CATANO <i>et al.</i> (2010); KINMAN; JONES (2008); HOUSTON; MEYER;PAEWAI (2006); HOWELL; SERVIS; BONHAM (2005).	8
<b>Conflitos da família e o impacto nas atividades profissionais (falta de apoio da família, maternidade, cuidado de pais idosos).</b>	KANG; PARK; PARK (2019); MCCUTCHEON; MORRISON (2018); MARAGATHAM; AMUDHA; MOTHA, (2017); BELVER <i>et al.</i> (2016); HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY, (2014); CONLEY; JENKINS (2011), BAKER, (2010).	7
<b>Insegurança no trabalho</b>	JOHNSON, WILLIS; EVANS (2019); MEHARUNISA (2019); MARTÍNEZ-LEÓN <i>et al.</i> (2018); TOURANGEAU <i>et al.</i> (2015); ÜNAL; GIZIR (2014); CATANO <i>et al.</i> (2010); TYTHERLEIGH <i>et al.</i> (2005).	7
<b>Redução na produtividade pelo excesso de horas trabalhadas</b>	AMITH; VINAY; GOWRAMMA (2019); SELVANATHAN <i>et al.</i> (2019); GRISSO <i>et al.</i> (2017); POELMANS, KALLIATH; BROUGH (2008).	4

**APÊNDICE C – Conflitos no *Work-life balance* dos Docentes nas Atividades de Ensino, Pesquisa e Gestão**

Atividades	Conflitos que impactam no <i>work-life balance</i>	Autores	Nº de artigos
Ensino	<b>Carga de trabalho</b>	SATHIYAMOORTHY (2019); CARLOTTO; CÂMARA (2018); DEVI; LALU (2018); NAYAK; SHARMA (2018); ABRAMOV; GRUZDEV; TERENCEV (2017); CHATANI <i>et al.</i> (2017); GRISSE <i>et al.</i> (2017); MAZEROLLE; EASON (2016); BEER <i>et al.</i> (2015); SMELTZER <i>et al.</i> (2015); TOURANGEAU <i>et al.</i> (2015); HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY (2014); SULLIVAN (2014); MINERICK; WASBURN; YOUNG (2013); VILLABLANCA <i>et al.</i> (2013); HACIFAZLIOGLU (2010); KINMAN; JONES (2008); HOUSTON; MEYER; PAEWAI (2006); HOWELL; SERVIS; BONHAM (2005); TYTHERLEIGH <i>et al.</i> (2005).	20
	<b>Comprometimento da saúde física e psicológica</b>	FILONENKO; YAKOVLEVA (2019); JOHNSON, WILLIS; EVANS (2019); MEHARUNISA (2019); RAHIM, OSMAN; ARUMUGAM (2019); DEVI; LALU (2018); JAIN, MISHRA; YADAV (2018); CHATANI <i>et al.</i> (2017); NAZ; FAZAL; KHAN (2017); PU, <i>et al.</i> (2017); BROWN <i>et al.</i> (2016); VASUMATHI; SAGAYA; PORANKI (2017); LINDFELT; IP; BARNETT (2015); TOURANGEAU <i>et al.</i> , (2015); CATANO <i>et al.</i> (2010); LANGFORD (2010); GRAWITCH; TRARES; KOHLER (2007).	16
	<b>Construção de carreira</b>	AMITH; VINAY; GOWRAMMA (2019); SONI; BAKHRU (2019); CABAY <i>et al.</i> (2018); DELELLO; MCWHORTER; MARMION (2018); DENSON; SZELÉNYI; BRESONIS (2018); JAIN; MISHRA; YADAV (2018); LINDFELT <i>et al.</i> (2018); DHANYA; KINSLIN (2017a); DHANYA; KINSLIN (2017b); PU <i>et al.</i> (2017); PARAMASIVAM (2015); HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY (2014); ÜNAL; GIZIR (2014); VILLABLANCA <i>et al.</i> (2013); DOHERTY; MANFREDI (2006).	15
	<b>Pressão no cumprimento de metas institucionais</b>	JOHNSON, WILLIS; EVANS (2019); MEHARUNISA (2019); SELVANATHAN <i>et al.</i> (2019); DELELLO; MCWHORTER; MARMION (2018); JAIN, MISHRA; YADAV (2018); DEVI; LALU (2018); MCCUTCHEON; MORRISON (2018); SALTMARSH; RANDELL-MOON (2015); TREHAN; PAUL (2014); GARDNER (2013); MINERICK; WASBURN; YOUNG (2013); CHUNG <i>et al.</i> (2010).	12
	<b>Falhas de comunicação nas relações de trabalho</b>	OAKLEAF; BURK; MAUSOLF (2019); RAHIM, OSMAN; ARUMUGAM (2019); NILSSON; BLOMQVIST; ANDERSSON (2017); LESTER (2015); TOURANGEAU <i>et al.</i> , (2015); SULLIVAN (2014); CHUNG <i>et al.</i> , (2010); BAKER (2010); KINMAN; JONES (2008); TYTHERLEIGH <i>et al.</i> (2005).	10
	<b>Conflitos do trabalho e o impacto nas atividades familiares (pouco de tempo de</b>	AMITH; VINAY; GOWRAMMA (2019); EASON <i>et al.</i> (2018); EBERMAN; SINGE; EASON (2019); DUBOIS-SHAIK; FUSULIER (2017); BEIGI; SHIRMOHAMMADI; KIM (2016); BELVER <i>et al.</i> (2016); PARAMASIVAM (2015);	8

	<b>lazer, menos horas com a família).</b>	HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY (2014); KINMAN; JONES (2008).	
	<b>Insegurança no trabalho</b>	JOHNSON, WILLIS; EVANS (2019); MEHARUNISA (2019); MARTÍNEZ-LEÓN <i>et al.</i> (2018); TOURANGEAU <i>et al.</i> (2015); ÜNAL; GIZIR (2014); CATANO <i>et al.</i> (2010); TYTHERLEIGH <i>et al.</i> (2005).	7
	<b>Estrutura salarial</b>	MEHARUNISA (2019); SUMATHI; VELMURUGAN (2018); BECKETT <i>et al.</i> (2015); CATANO <i>et al.</i> (2010); KINMAN; JONES (2008); HOUSTON; MEYER; PAEWAI (2006); HOWELL; SERVIS; BONHAM (2005).	7
	<b>Conflitos da família e o impacto nas atividades profissionais (falta de apoio da família, maternidade, cuidado de pais idosos).</b>	KANG; PARK; PARK (2019); MCCUTCHEON; MORRISON (2018); MARAGATHAM; AMUDHA; MOTHA, (2017); HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY, (2014); CONLEY; JENKINS (2011); BAKER, (2010).	6
	<b>Redução na produtividade pelo excesso de horas trabalhadas</b>	AMITH; VINAY; GOWRAMMA (2019); SELVANATHAN <i>et al.</i> (2019); GRISSE <i>et al.</i> (2017); POELMANS, KALLIATH; BROUGH (2008).	4
<b>Pesquisa</b>	<b>Pressão no cumprimento de metas institucionais</b>	CABAY <i>et al.</i> (2018); DELELLO; MCWHORTER; MARMION (2018); JAIN, MISHRA; YADAV (2018); MCCUTCHEON; MORRISON (2018); ROTENBERG; CARLOS (2018); FUSULIER; BARBIER; DUBOIS-SHAIK (2017); SMELTZER <i>et al.</i> (2017); YOU (2016); GARDNER (2013); CHUNG <i>et al.</i> (2010).	10
	<b>Construção de carreira</b>	CABAY <i>et al.</i> (2018); DELELLO; MCWHORTER; MARMION (2018); DENSON; SZELÉNYI; BRESONIS (2018); JAIN; MISHRA; YADAV (2018); YOU (2016); HÜTTGES; FAY (2015); PARAMASIVAM (2015).	7
	<b>Carga de trabalho</b>	ABRAMOV; GRUZDEV; TERENCEV (2017); FUSULIER; BARBIER; DUBOIS-SHAIK (2017); GRISSE <i>et al.</i> (2017); SMELTZER <i>et al.</i> (2015); HACIFAZLIOGLU (2010); KINMAN; JONES (2008); HOWELL; SERVIS; BONHAM (2005).	7
	<b>Falha de comunicação nas relações de trabalho</b>	MAKHBUL; SHEIKH; SHEIKH (2014); LOSHBAUGH; LAURSEN; THIRY (2011); BAKER (2010); CHUNG <i>et al.</i> , (2010); KINMAN; JONES (2008).	5
	<b>Estrutura salarial</b>	CATANO <i>et al.</i> (2010); KINMAN; JONES (2008); HOUSTON; MEYER; PAEWAI (2006); HOWELL; SERVIS; BONHAM (2005).	4
	<b>Comprometimento da saúde física e psicológica</b>	JAIN, MISHRA; YADAV (2018); BROWN <i>et al.</i> (2016); YOU (2016); CATANO <i>et al.</i> (2010).	4
	<b>Conflitos do trabalho e o impacto nas atividades familiares (pouco de tempo de lazer, menos horas com a família).</b>	PARAMASIVAM (2015); KINMAN; JONES (2008).	2
	<b>Conflitos da família e o impacto nas atividades</b>	MCCUTCHEON; MORRISON (2018); BAKER, (2010).	2

	<b>profissionais (falta de apoio da família, maternidade, cuidado de pais idosos).</b>		
	<b>Insegurança no trabalho</b>	CATANO <i>et al.</i> (2010).	1
	<b>Redução na produtividade pelo excesso de horas trabalhadas</b>	GRISSE <i>et al.</i> (2017).	1
<b>Gestão</b>	<b>Carga de Trabalho</b>	NAYAK; SHARMA (2018); ROTENBERG; CARLOS, (2018); ABRAMOV; GRUZDEV; TERENCEV (2017); SULLIVAN (2014); MINERICK; WASBURN; YOUNG (2013); HACIFAZLIOGLU (2010); KINMAN; JONES (2008); HOUSTON; MEYER; PAEWAI (2006); HOWELL; SERVIS; BONHAM (2005).	8
	<b>Falhas de comunicação nas relações de trabalho</b>	OAKLEAF; BURK; MAUSOLF (2019); RAHIM, OSMAN; ARUMUGAM (2019); NILSSON; BLOMQVIST; ANDERSSON (2017); MAKHBUL; SHEIKH; SHEIKH (2014); SULLIVAN (2014); CHUNG <i>et al.</i> , (2010); KINMAN; JONES (2008);	7
	<b>Construção de carreira</b>	SONI; BAKHRU (2019); DELELLO; MCWHORTER; MARMION (2018); JAIN; MISHRA; YADAV (2018); LINDFELT <i>et al.</i> (2018); PIGNATA <i>et al.</i> (2018); ÜNAL; GIZIR (2014); DOHERTY; MANFREDI (2006).	7
	<b>Pressão no cumprimento de metas institucionais</b>	DELELLO; MCWHORTER; MARMION (2018); JAIN, MISHRA; YADAV (2018); SMELTZER <i>et al.</i> (2017); MINERICK; WASBURN; YOUNG (2013); CHUNG <i>et al.</i> (2010).	5
	<b>Estrutura salarial</b>	PIGNATA <i>et al.</i> (2018); SUMATHI; VELMURUGAN (2018); KINMAN; JONES (2008); HOWELL; SERVIS; BONHAM (2005).	4
	<b>Comprometimento da saúde física e psicológica</b>	RAHIM, OSMAN; ARUMUGAM (2019); JAIN, MISHRA; YADAV (2018); VASUMATHI; SAGAYA; PORANKI (2017); LINDFELT; IP; BARNETT (2015)	4
	<b>Conflitos do trabalho e o impacto nas atividades familiares (pouco de tempo de lazer, menos horas com a família).</b>	DUBOIS-SHAIK; FUSULIER (2017); KINMAN; JONES (2008).	2
	<b>Insegurança no trabalho</b>	ÜNAL; GIZIR (2014).	1
	<b>Conflitos da família e o impacto nas atividades profissionais (falta de apoio da família, maternidade, cuidado de pais idosos).</b>	BELVER <i>et al.</i> (2016);	1