O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VII | Volume 23 | Nº 67 | Boa Vista | 2025

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.15815756

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA NA DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA

Bruna de Vargas Bianchin[1]

Róger da Silva Wegner[2]

Daiana de Marco[3]

Vanez Ribeiro Bitencourt[4]

Resumo

Este estudo investigou os níveis de conflito trabalho-família (CTF) na percepção de docentes do ensino superior. Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa, com fins descritivos e aplicação de levantamento (survey). Participaram 354 docentes de instituições localizadas no estado do Rio Grande do Sul. Os dados primários foram coletados por meio de um questionário estruturado, contendo questões sociodemográficas e a Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF), validada por Bastos e Aguiar (2014). A análise dos dados envolveu estatísticas descritivas e aplicação do método Analytic Hierarchy Process (AHP), que permitiu hierarquizar as variáveis de conflito conforme a percepção dos participantes. Os resultados indicaram a experimentação do conflito trabalho-família é uma realidade para os docentes de instituições de ensino superior do Rio Grande do sul. O fenômeno se manifestou de forma assimétrica, sendo evidenciadas as interferências das demandas laborais sobre as familiares. As atividades realizadas fora do ambiente institucional, como planejamento e correção de avaliações, foram os fatores mais relevantes, indicando o tempo como uma fonte de conflito entre as esferas trabalho e família. Já a interferência da família no trabalho apresentou níveis predominantemente baixos ou moderados. Os achados destacam a necessidade de políticas institucionais que promovam o equilíbrio entre as esferas profissional e familiar no contexto docente.

Palavras-chave: Conflito Trabalho-família; Docência; Ensino Superior; Processo de Hierarquia Analítica.

Abstract

This study investigated the levels of work-family conflict (WFC) as perceived by higher education faculty. This is a quantitative research study with descriptive purposes and the application of a survey. A total of 354 faculty members from institutions located in the state of Rio Grande do Sul participated. Primary data were collected through a structured questionnaire containing sociodemographic questions and the Work-Family Conflict Scale (WFC), validated by Bastos and Aguiar (2014). Data analysis involved descriptive statistics and the application of the Analytic Hierarchy Process (AHP) method, which allowed the hierarchical ordering of conflict variables according to the participants' perception. The results indicated that the experience of work-family conflict is a reality for faculty members at higher education institutions in Rio Grande do Sul. The phenomenon manifested itself asymmetrically, with evidence of the interference of work demands on family demands. Activities carried out outside the institutional environment, such as planning and correcting assessments, were the most relevant factors, indicating time as a source of conflict between the work and family spheres. Family interference in work, on the other hand, showed predominantly low or moderate levels. The findings highlight the need for institutional policies that promote balance between the professional and family spheres in the teaching context.

Keywords: Analytic Hierarchy Process; Higher Education; Teaching; Work-family Conflict.

[1] Doutora em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: bruna.bianchim@gmail.com

[2] Professor da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) Doutor em Administração. E-mail: roger.wegner@ufu.br

[3] Doutora em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: daianademarco2017@gmail.com

[4] Graduanda em Administração pela Antônio Meneghetti Faculdade (AMF). E-mail: vanezbe@gmail.com

INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda o conflito trabalho-família na docência universitária, um fenômeno que tem ganhado relevância frente às transformações nos modos de viver e trabalhar nas últimas décadas. A sobreposição de papéis decorrente do avanço tecnológico, da intensificação das exigências laborais e da complexidade da vida familiar tem impactado diretamente o equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal.

A temática revela-se especialmente pertinente quando observada no contexto da educação superior, onde os docentes enfrentam longas jornadas, múltiplas responsabilidades e elevado envolvimento emocional com o trabalho. Esses fatores podem dificultar a conciliação entre as demandas do trabalho e da vida familiar, afetando o bem-estar dos profissionais e, por consequência, a qualidade do ensino ofertado.

Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo investigar os níveis de conflito trabalho-família na percepção de docentes de instituições de ensino superior. Busca-se compreender como esse grupo profissional vivencia a interface entre os dois domínios e identificar os principais fatores que contribuem para a ocorrência do conflito.

A pesquisa foi conduzida com 354 docentes atuantes no estado do Rio Grande do Sul. Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário com itens fechados, composto por duas partes. A primeira abordou treze questões destinadas à identificação do perfil sociodemográfico e ocupacional dos docentes. A segunda parte aplicou a Escala de Conflito Trabalho-Família, validada por Bastos e Aguiar (2014), composta por dez afirmativas organizadas em dois fatores: interferência do trabalho na família e interferência da família no trabalho. A análise dos dados combinou técnicas estatísticas descritivas com o método *Analytic Hierarchy Process* (AHP), permitindo a hierarquização das variáveis conforme sua influência na percepção de conflito.

O artigo está estruturado da seguinte forma: a próxima seção apresenta o referencial teórico que fundamenta a investigação; em seguida, são detalhados os procedimentos metodológicos; posteriormente, discutem-se os resultados obtidos; e, por fim, são apresentadas as considerações finais, destacando as contribuições da pesquisa e sugestões para estudos futuros.

REFERÊNCIAL TEÓRICO

A relevância do papel familiar e profissional para a integralidade do indivíduo é reconhecida em todos os níveis, asseverando o sentido que cada uma agrega ao seu *self*. Um ambiente familiar favorável,

marcado por apoio emocional e união familiar, está correlacionado com o fortalecimento da saúde mental dos indivíduos, sustentando a importância da família tanto para a transmissão de valores quanto no suporte à saúde emocional e psicológica dos indivíduos (PRIME *et al*., 2020). Por outro lado, o trabalho é um elemento central da vida humana, pois agrega sentido social e individual, se fazendo presente na forma como a sociedade se organiza, como fonte de subsistência e construção do sentido existencial, da identidade e personalidade. Fornece meios para que o indivíduo desenvolva senso de dignidade e confiança em si mesmo (GONDIM; BORGES, 2020; MAIA; MAIA, 2019).

No entanto**,** apesar de reconhecida a centralidade e relevância de ambos os domínios, trabalho e família, para a vida adulta, conciliar as crescentes exigências oriundas do desempenho desses papéis nem sempre constitui uma tarefa fácil, e por vezes, configuram conflitos (VADVILAVCIUS; STELMOKIENE, 2020; CARDOSO JR.; MATTOS, 2024). De acordo com o modelo teórico explicativo proposto por Greenhaus e Beutell (1985), o conflito entre os papéis do trabalho e da família se estabelece quando as pressões dos domínios do trabalho e da família, em algum aspecto, são mutuamente incompatíveis fazendo com que o desempenho do indivíduo, em algum desses papéis, seja prejudicado ou dificultado em razão do seu envolvimento em outro. Esses mesmos autores explicam a multidimensionalidade do modelo a partir de três fontes distintas para o conflito trabalho-família: tempo, tensão e comportamento. Os autores também destacam a direcionalidade do conflito, que pode ocorrer em duas vias: do trabalho para a família ou da família para o trabalho. Essa distinção é essencial para compreender que o impacto não ocorre de forma simétrica entre os domínios, sendo comum que o trabalho exerça maior interferência sobre a vida familiar, sobretudo em contextos profissionais mais exigentes.

Nessa mesma linha, Tafvelin e Ludmark (2022) consideram o conflito trabalho-família como um fenômeno bidirecional de reforço mútuo, ou seja, as pressões podem se iniciar no domínio do trabalho e seus efeitos extravasarem até o domínio familiar, assim como o contrário. Desta forma, as discrepâncias entre as exigências profissionais e familiares representam fontes significativas de estresse que impactam negativamente os indivíduos, suas famílias e as próprias organizações (VADVILAVCIUS; STELMOKIENE, 2020). Para visualizar melhor esse modelo sobre conflito trabalho-família, elaborou-se uma breve síntese apresentada na Figura 1.

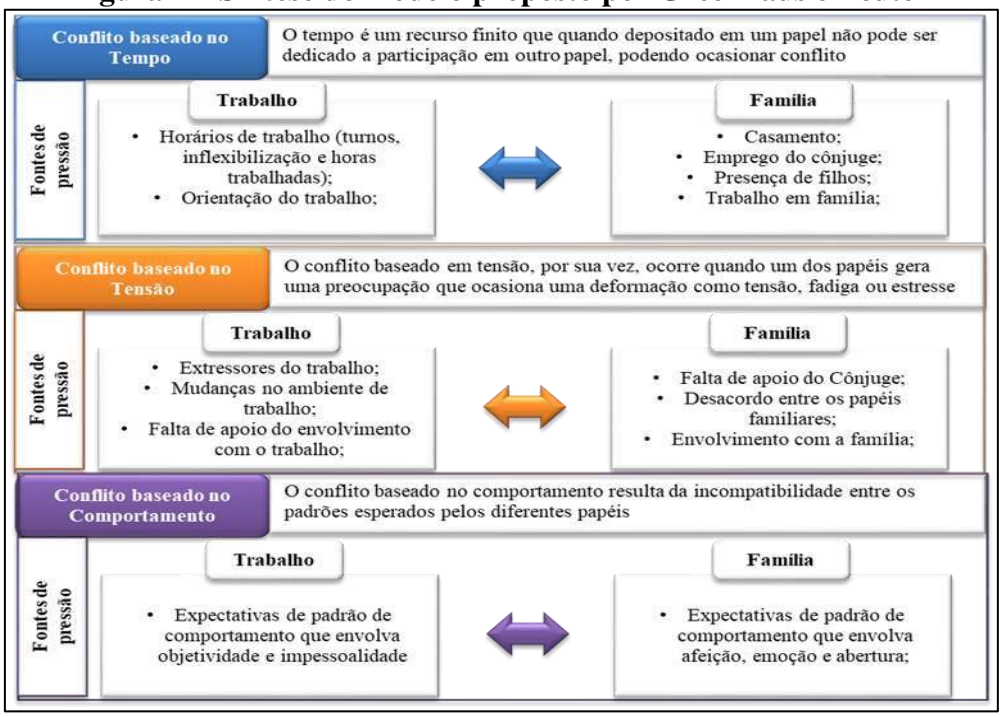
Reforçando esse entendimento**,** os autores destacam a natureza bidirecional do conflito trabalho-família é fundamental para compreender que os impactos não ocorrem de forma simétrica: é comum que exigências profissionais mais intensas gerem maior sobrecarga sobre o ambiente familiar (TAFVELIN; LUDMARK, 2022). Essas discrepâncias entre os domínios são fontes relevantes de estresse, cujos efeitos negativos se manifestam não apenas nos indivíduos, mas também em suas famílias e nas organizações onde atuam (VADVILAVCIUS; STELMOKIENE, 2020). Nesse sentido, estudos reforçam a necessidade

de estratégias que promovam equilíbrio entre as esferas profissional e familiar, considerando que pressões em um dos domínios tendem a repercutir no outro, reforçando o ciclo de tensão (CANUTO; MATTOS, 2024; ZHAO *et al*., 2020).

No contexto nacional, Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) identificam como principais antecedentes do conflito trabalho-família a intensidade das exigências ocupacionais, a rigidez de horários e o volume de trabalho. Esses fatores, quando combinados com contextos de baixa flexibilidade, tendem a amplificar a percepção de conflito e seus efeitos sobre o bem-estar.

Aprofundando a análise sob a ótica nacional**,** Sozo e Gonçalves (2023), ao analisarem a interface trabalho-família no contexto das trabalhadoras rurais, identificaram que, mesmo quando há a percepção de certo equilíbrio, persiste uma constante reorganização das rotinas familiares para sustentar as demandas do trabalho. A pesquisa destaca que essa articulação exige esforço contínuo e revela tensões próprias da sobreposição entre papéis.

Figura 1 – Síntese do modelo proposto por Greenhaus e Beutell



Fonte: Elaboração própria. Adaptado de Greenhaus; Beutell (1985).

Barbosa *et al*. (2021) explicam que a intensidade das mudanças socioeconômicas e culturais alterou profundamente a vida social, familiar e profissional, acentuando os conflitos existentes entre os dois domínios. Em algumas profissões, como a docência, essas mudanças tornam ainda mais desafiadora a manutenção do equilíbrio entre os papéis.

Com base nesse panorama**,** observa-se que a educação superior no Brasil passou por mudanças substanciais a partir do final da década de 1990, com impacto direto na estrutura organizacional das universidades, suas funções acadêmicas e a natureza do trabalho docente (GEMELLI; CLOSS; FRAGA, 2020; GEMELLI; CLOSS, 2022).

Nesse contexto**,** as responsabilidades laborais dos professores universitários aumentaram significativamente, enquanto o número de docentes não acompanhou o crescimento das demandas. A adoção de novos modelos de gestão e a expansão do ensino superior impuseram aos docentes um ritmo de trabalho mais acelerado e a necessidade de adaptação constante (RODRIGUES; SOUZA, 2018; FERREIRA; PEZUK, 2021).

Além disso**,** Vargas, Zuccarelli e Honorato (2021) destacam que o regime de trabalho dos docentes em tempo integral exige dedicação contínua às atividades de ensino, pesquisa e extensão. A simultaneidade dessas funções resulta em uma carga de trabalho fragmentada e constante, dificultando o estabelecimento de fronteiras entre o tempo pessoal e o profissional.

Como consequência**,** Ferreira e Pezuk (2021) observam que a exposição constante a múltiplas responsabilidades faz com que os docentes acumulem jornadas exaustivas, frequentemente extrapolando às 8 horas diárias formais.

Esse fenômeno se intensifica quando o tempo de trabalho invade o espaço doméstico, prejudicando o equilíbrio entre os papéis e expondo os docentes ao risco de esgotamento físico e emocional. A aparente autonomia profissional, muitas vezes associada à flexibilidade de horários, pode, na prática, intensificar o trabalho e expandir suas fronteiras para o ambiente familiar (GEMELLI; CLOSS; FRAGA, 2020).

Apesar dos avanços nas discussões**,** Silva, Nascimento e Melo (2021) apontam limitações importantes na produção científica sobre o tema, como a baixa presença de pesquisas quantitativas. Os autores constataram que apenas 35% das pesquisas possuem abordagem quantitativa, dificultando comparações e resultados mais objetivos. Além disso, permanecem como foco de investigação as percepções de gênero, maternidade, políticas organizacionais e carreira, mostrando que existe carência de estudos que expliquem como os docentes são afetados por esse fenômeno. Ainda que o setor educacional, em especial a docência no ensino superior, seja um dos mais afetados pelo conflito trabalho-família, visto que a profissão foi exposta a uma quantidade significativa de pressões, essa categoria é uma das mais vulneráveis a vários fatores psicológicos e emocionais. Costa *et al*. (2023) destacam que o rompimento das barreiras entre o espaço laboral e o doméstico pode ser um fator de risco para o bem-estar docente, especialmente diante da intensificação das demandas e da ausência de barreiras claras entre os papéis.

No cenário internacional**,** Wardhani *et al*. (2025) demonstram, por meio de uma análise bibliométrica abrangente, que a pesquisa sobre conflito entre trabalho e família passou por transformações

significativas ao longo das últimas décadas, acompanhando mudanças sociais, econômicas e tecnológicas. Nos estágios iniciais (1990 - 2005), predominavam estudos focados na conceituação do conflito entre papéis e nos efeitos das demandas familiares e profissionais sobre o bem-estar individual, com destaque para a teoria da dupla função e o papel do gênero. A partir de 2006, os enfoques se deslocaram para fatores organizacionais e psicológicos, como liderança, cultura institucional e políticas de flexibilidade, além de temas como estresse, burnout e produtividade.

Segundo os mesmos autores, com a pandemia de COVID-19 e a ascensão do trabalho remoto agenda de pesquisa se reconfigurou, incorporando questões como presenteísmo digital, saúde mental e estratégias para promover bem-estar em um ambiente laboral digitalizado. Entre os impactos mais relevantes do conflito trabalho-família identificados na literatura recente estão a redução do bem-estar psicológico e da satisfação no trabalho, bem como prejuízos à saúde mental dos trabalhadores e à produtividade organizacional. Por outro lado, políticas de apoio institucional — como horários flexíveis e suporte psicológico — têm se mostrado eficazes na promoção de uma força de trabalho mais engajada e saudável.

Esses fatores impulsionaram as publicações sobre o tema, sobretudo em países como EUA, Reino Unido, Canadá, China e Austrália. Entretanto, persistem lacunas significativas, como a escassez de estudos em contextos não ocidentais, especialmente países da América latina. Segundo os autores, as pesquisas encontradas nos países latino-americanos, com destaque para Brasil e México, não compõem uma agenda consolidada, demonstrando a carência no que tange ao número de publicações quanto fragilidade em relação ao impacto internacional. Esses achados restringem a compreensão do tema deixando questionamentos sobre a influência de diferenças culturais e sistemas de trabalho sobre a dinâmica do conflito entre vida profissional e familiar (WARDHANI *et al.*; 2025)

Esse panorama internacional reforça a importância de ampliar e aprofundar as pesquisas nacionais sobre o tema, especialmente no campo da docência universitária, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo realizado é de caráter quantitativo e descritivo, como foco na investigação do conflito trabalho-família a partir da percepção de docentes do ensino superior. A pesquisa segue um método dedutivo, partindo de uma hipótese, teoricamente formulada, sobre a manifestação deste fenômeno entre a classe docente, devido as características inerentes a atividade e seu contexto.

A pesquisa descritiva tem o intuito de descobrir as características de uma determinada amostra ou fenômeno, com a pretensão de estabelecer um padrão que pode se repetir sob circunstâncias equivalentes, além de buscar verificar relações entre as variáveis. Ainda que não seja seu objetivo, as pesquisas com essa finalidade podem proporcionar uma nova visão do problema estudado contribuído para a ampliação de debates já consolidados (GIL, 2024). No que concerne à abordagem, acredita-se que a quantitativa seja apropriada ao estudo por permitir uma análise objetiva das teorias, verificando as relações entre as variáveis de forma confiável. Esta abordagem emprega medidas padronizadas e sistemáticas, agrupando respostas pré-determinadas a semelhança de hipóteses, facilitando a comparação e a análise das informações auferidas (NASCIMENTO; SOUZA, 2017). A opção pelo método dedutivo no presente estudo, assim como Lima e Ferreira (2024), é fundamentada na necessidade de construir premissas teóricas gerais para análise de um conjunto específico de dados, com o intuito de gerar conclusões sobre o conflito trabalho-família no contexto educacional, especificamente sobre docentes de ensino superior.

A população desse estudo constitui-se de docentes em exercício em instituições de ensino superior do estado do Rio Grande do Sul. Para delimitar a amostra estabeleceu-se como critérios: I – Ser funcionário efetivo da instituição; II – Estar a mais dois anos na mesma instituição; III - Não estar em período de férias, laudo, atestado ou em licença de qualquer natureza. A escolha das organizações foi realizada por conveniência pelos pesquisadores, em função do critério de aceitação de participação da pesquisa, estabelecendo uma amostragem não probabilística com 354 participantes. O tamanho da amostra seguiu a orientação de Hair *et al*. (2009, p. 108), que "como regra geral, o mínimo é ter pelo menos cinco vezes mais observações do que o número de variáveis a serem analisadas, e o tamanho mais aceitável teria uma proporção de dez para um", sendo esse cálculo indicado para esse tipo de amostragem, onde os participantes foram escolhidos em função da facilidade de acesso.

No que tange a coleta de dados, utilizou-se de estratégia de levantamento (*Survey*) de corte transversal, ou seja, um recorte do momento em que o fenômeno foi investigado. Essa técnica se alinha com as demais escolhas metodológicas feitas para este estudo, pois, conforme Backer (2005) permite coletar dados por meio de questionamentos que facilitam a compreensão dos fatos, comportamentos e percepções com base na avaliação, análise e descrição de uma população a partir do cálculo de uma amostra.

Para isso, foi organizado um instrumento de pesquisa com itens fechados, composto por duas partes. A primeira compreende treze questões, que buscam identificar o perfil sociodemográfico e ocupacionais dos respondentes, verificando: gênero, idade, estado civil, grau de escolaridade, quantidade e idade dos dependentes, renda mensal, grau de responsabilidade pela manutenção financeira do grupo familiar, tempo de serviço na carreira, natureza da instituição, tempo de serviço na instituição, carga

horária semanal, turno de trabalho e possui cargo de chefia na organização. A segunda parte é composta pela escala de conflito trabalho-família validada por Bastos e Aguiar (2014) a qual engloba dez afirmativas distribuídas em duas dimensões (interferência do trabalho na família e interferência da família no trabalho). O instrumento de pesquisa foi aplicado com auxílio da ferramenta *Google forms*, através de e-mail institucional disponibilizado por domínio público ou pelas instituições de ensino.

Após a coleta de dados, realizou-se a tabulação e organização dos dados obtidos a partir da aplicação do questionário de pesquisa em uma planilha eletrônica, no programa Office Excel, desenvolvendo assim, um banco de dados, que posteriormente, foi trabalhado com o auxílio dos programas *Statistical Package for Social Sciences* versão 21 (SPSS).

Para análise de dados, foram adotadas técnicas de estatísticas descritivas multicritério. As estatísticas descritivas (média, frequência e desvio padrão) foram empregadas para descrever e resumir algumas características dos dados. Nessa etapa realizou-se a padronização de escalas dispondo os dados em escala ordinal em escala razão de 0 a 100%, por meio de um cálculo que viabiliza a categorização das respostas em níveis atingidos para cada construto ou dimensão (LOPES, 2019). Considerando a soma das respostas dos docentes em relação a escala *likert* de 5 pontos, adotada nesse estudo, sendo essa soma atribuída a uma escala de 0% a 100% a qual foi posteriormente convencionada em categorias. Na presente pesquisa as categorias foram: nível baixo (de 0% a 33,33%), nível médio (de 33,34% a 66,67%) e nível alto (de 66,68% a 100%).

Ao classificar nos níveis em cada dimensão, essa estratégia possibilita ao pesquisador interpretar a atual situação da amostra em relação aos temas pesquisados, traduzindo de forma mais compreensível o percentual de respondentes que apresentou nível baixo, moderado ou alto em cada tema analisado. Para avaliar, especificamente, os indicadores e as dimensões, foram usadas as médias obtidas com base na frequência das respostas dos participantes. Assim, essa classificação permitiu identificar o grau de concordância que os docentes obtiveram com os indicadores de cada dimensão, bem como com o conceito da própria dimensão.

Na sequência realizou-se a análise multicritérios com uso do AHP. Essa modelagem foi desenvolvida por Thomas L. Saaty, na década de 70, para auxiliar em processo de tomada de decisão e vem sendo utilizada em novos estudos. A modelagem AHP concentra-se na hierarquização das dimensões. Construtos e itens com intermédio do desenvolvimento de matrizes de comparação (SAATY, 2008; WEGNER *et al*., 2024).

A utilização do AHP neste estudo se justifica pela capacidade do método em ordenar fatores de maneira objetiva, mesmo diante de julgamentos subjetivos, conforme validado por pesquisas recentes em periódicos nacionais e internacionais (SILVA *et al*., 2024; WEGNER *et al*., 2024). O método tem se

mostrado eficaz na análise de temas multidimensionais, como o conflito trabalho-família, especialmente no contexto docente, onde múltiplas demandas interferem na conciliação entre os papéis exercidos.

Saaty (2008) assevera que essa técnica se constitui por meio de uma hierarquia, onde esse indica um processo de priorização. Sendo assim, a primeira etapa a ser executada prevê o desenvolvimento do modelo hierárquico, onde estão inclusos o estabelecimento do objetivo principal, critérios e alternativas de julgamento. Vencida essa etapa, realiza-se o julgamento par a par das variáveis, o qual tem por base a escala de importância apresentada na Tabela 1.

Os valores apresentados na Tabela 1 são utilizados nas matrizes de comparação, realizadas por um especialista, o qual reproduz o julgamento através das atribuições referentes aos critérios e subcritérios.

Tabela 1 - Escala de avaliação de AHP

Escala	Avaliação	Recíproco
Extremamente preferido	9	1/9
Muito forte a extremo	8	1/8
Muito fortemente preferido	7	1/7
Forte a muito forte	6	1/6
Fortemente preferido	5	1/5
Moderado a forte	4	¼
Moderadamente preferido	3	1/3
Igual a moderado	2	½
Igualmente preferido	1	1

Fonte: Elaboração própria. Adaptada de Saaty (2008).

Nesta pesquisa, as atribuições dadas são apresentadas com a utilização das médias demonstradas na estatística descritiva. Segundo Saaty (2008), o cálculo do índice de consistência (IC) procura investigar o grau de consistência do julgamento desenvolvido, diante das matrizes de comparação. O índice é calculado por meio do $\lambda_{max,,}$ alcançado por: IC = (λ_{max} – n)/ (n-1) e na sua sequência, a fim de verificar a consistência do julgamento, faz-se o cálculo da razão de consistência (RC), dado por: CR=IC/IR. Assim, o índice randômico é definido por simulação, e seus valores assim como a ordem das matrizes estão apresentados na Tabela 2. O valor (IR) será constatado em conformidade com a disposição que existe nas matrizes. Considera-se um julgamento consistente o RC ≤ 0,10 (SAATY, 2008).

Tabela 2 - Índice randômico3

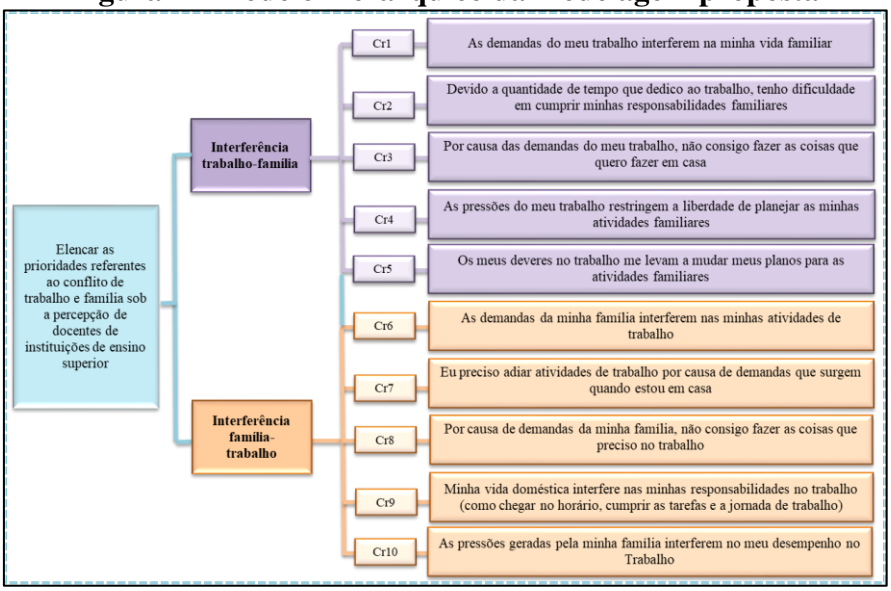
N	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
IR	0,58	0,9	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49	1,51	1,48

Fonte: Elaboração própria. Adaptada de Saaty (2008).

Os achados decorrentes da elaboração das matrizes de comparação, bem como dos cálculos do Índice de Consistência (IC) e da Razão de Consistência (RC), resultam na obtenção do Peso Local (PL) dos critérios e subcritérios, acompanhados de suas respectivas margens de erro associadas aos julgamentos

realizados. Na sequência, apresenta-se a aplicação do método AHP no contexto do estudo. Para a determinação dos Pesos Locais dos critérios (dimensões) e subcritérios (itens), inicia-se pela construção da estrutura hierárquica da modelagem, a qual se mostra compatível com os pressupostos da abordagem multicritério adotada. A Figura 2 ilustra essa estrutura hierárquica voltada para o tema conflito trabalho-família, composta pelo objetivo geral, pelos critérios e seus respectivos subcritérios, organizados de forma sistemática a fim de orientar a análise.

Figura 2 - Modelo hierárquico da modelagem proposta



Fonte: Elaboração própria.

A estrutura do método AHP foi composta por meio de dois construtos e dez subcritérios. Logo, depois de definidas as estruturas, foram efetuados os diagnósticos das matrizes com a utilização de uma comparação par a par dos critérios e subcritérios, etapa que permite a identificação dos vetores de prioridades, índice randômico e índice de consistência. Para esta realização, foram empregados os valores demonstrados na Tabela 1. O julgamento foi realizado por meio das médias das variáveis (CTF), descobertas na estatística descritiva. O índice randômico utilizado nesse estudo foi 1,49, o qual se justifica pela composição da matriz 10X10. Por fim, destaca-se que essa pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética da Universidade Federal Santa Maria (UFSM).

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados os resultados obtidos na realização da pesquisa, alinhando-se ao objetivo proposto na seção introdutória. Os resultados estão organizados em três seções: (1) caracterização

sociodemográfica e profissional dos participantes, (2) categorização dos índices de conflito trabalho-família com base na Escala ECTF e (3) modelagem das variáveis com base no método AHP.

Descrição do perfil dos respondentes

Em relação à amostra pesquisada, considerou-se 354 questionários válidos, estes foram respondidos por docentes que estão em exercício em instituições de ensino superior situadas no RS. A caracterização do perfil dos respondentes foi realizada por meio da análise de frequências a partir dos dados pessoais, assim, o perfil geral está descrito na Tabela 3.

Tabela 3 - Dados sociodemográficos dos participantes

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

Fonte: Elaboração própria.

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

responsável pela manutenção financeira familiar (34,4%) ou dividir igualmente as responsabilidades com outra pessoa (31,1%). Além dos dados pessoais, foram investigadas algumas questões referentes ao perfil ocupacional dos respondentes apresentadas na Tabela 4.

Tabela 4 – Dados ocupacionais dos participantes

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

Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 4, de acordo com as distribuições de frequência das variáveis investigadas, observa-se que há um predomínio de docentes atuantes da instituição de ensino superior pública (74,3%), trabalhando em turno integral (63,6%) com jornada de 40 horas ou mais (87,6%), sem exercer função de chefia ou outra adicional (66,7%). Com relação a experiência profissional, verifica-se uma heterogeneidade, sendo significativas as faixas de 6 a 10 anos (20,1%), seguida das faixas de 1 a 5 anos e de 11 a 15 anos, cada uma representando 16,7% do percentual total. Sobre o tempo de atuação na instituição, parcela importante dos respondentes declarou possuir vínculo entre 1 a 5 anos (36,7%). A seguir são apresentadas as análises dos resultados com base na modelagem realizada sobre o tema conflito trabalho-família.

Níveis e indicadores de conflito trabalho-família

Buscando obter maiores informações sobre os níveis de conflito trabalho-família na percepção dos docentes, utilizou-se de técnicas e procedimentos estatísticos aplicados aos dados obtidos a partir da

aplicação da Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF). A ECTF é uma medida bidimensional constituída por 10 itens, os quais estão igualmente distribuídos nas duas direções de ocorrência (interferência do trabalho na família (ITF) e interferência da família no trabalho (IFT). Com relação a primeira dimensão, ITF, o respondente assinalou de acordo com a sua percepção de que as demandas ou exigências do trabalho de alguma forma lhe prejudicam no desempenho de suas atividades familiares. Já com relação a segunda, IFT, o respondente marcou conforme depreende que as suas responsabilidades familiares interferem no seu desempenho ocupacional. A padronização de Escalas sugerida por Lopes (2019) contribui para esclarecer os níveis atingidos em cada construto, dimensão e variável do fenômeno investigado. Para tanto considera-se o cálculo da soma das respostas dos indivíduos em relação às escalas *likerts* de 5 pontos, utilizadas neste estudo, transformando dados categóricos em contínuos de 0 a 100% podendo estes serem divididos em categorias conforme a Tabela 5.

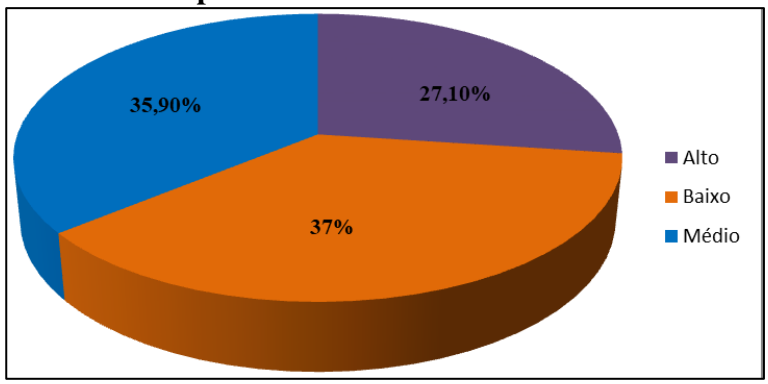
Tabela 5 – Padronização dos dados categóricos em níveis

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

Fonte: Elaboração própria.

Assim, a partir da padronização realizada nas respostas dos docentes obteve-se o percentual geral de participantes que se encontra em cada nível do conflito trabalho-família com base na ECTF, os quais constam na Gráfico 1.

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



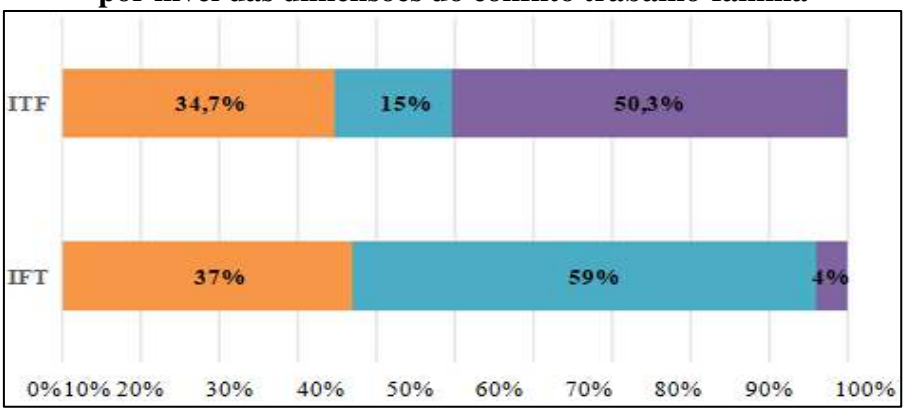
Fonte: Elaboração própria.

No gráfico 2 verifica-se que os percentuais de docentes que apresentaram nível baixo (37%) e médio (35,9%) de conflito trabalho-família foram bastante aproximados, ao passo que os que percebem um baixo alto (27,1%) mostraram-se de forma mais discreta. Ao analisar esses dados percebe-se indícios

de um resultado preocupante, uma vez que os níveis não demonstraram discrepâncias percentuais e existe uma considerável parcela de docentes com experimentação de nível médio e alto de conflito trabalho-família e essa vivência tem se mostrado significativa sobre a saúde do indivíduo e comportamentos esperados no trabalho. Segundo a pesquisa realizada por Gamacho (2012), o conflito trabalho-família encontra-se positivamente relacionado ao *burnout,* pois à medida que o indivíduo percebe dificuldades em gerenciar as demandas laborais e familiares cria-se um quadro de tensão e ansiedade capaz de desencadear o *burnout.* Por conseguinte, Aguiar (2012) alertou também que a alta percepção de conflito entre as esferas do trabalho e da família tende a diminuir o grau de comprometimento do indivíduo com o trabalho.

Entretanto, quando analisados cada uma das dimensões que compõem o construto evidencia-se que a percepção de interferência do trabalho na família (ITF) e da família no trabalho (IFT) não ocorreu de forma igualitária, fato que merece ser observado com maior cautela. No Gráfico 2 destaca-se o percentual de docentes que se encontra em cada nível das direções do conflito trabalho-família com base na ECTF.

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



Fonte: Elaboração própria.

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

menos alarmantes que a primeira dimensão, esses resultados indicam a existência de algumas interferências familiares o que a longo prazo podem aumentar ocasionando no conflito trabalho-família.

Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) ressalvam que a incidência de maior interferência das demandas, ainda que apenas umas direções aumentariam a probabilidade de interferência na outra e assim a maior percepção de conflito entre os domínios de uma forma geral. Os autores explicam que quando as exigências profissionais interferem no cumprimento das obrigações familiares, esse acumulo de demandas, a longo prazo, acabam impactando negativamente no atendimento das atividades laborais, gerando assim um ciclo vicioso que afeta o bom desempenho do indivíduo em ambas as esferas.

Em consonância, Santos e Gonçalves (2014) apontam que frequentemente a interferência das exigências profissionais tem sido mais facilmente percebida que o contrário. Para esses autores, esses resultados podem estar atrelados as particularidades de cada papel, sendo as demandas laborais mais estruturadas e formais, ao passo que as familiares são mais informais e, portanto, vulneráveis e passiveis de serem negligenciadas.

De posse destas informações, estratégias precisam ser implementadas visando melhorar, manter ou corrigir os níveis atingidos em cada dimensão. Entretanto, para que ações possam ser planejadas de forma eficiente faz-se necessária uma análise mais apurada dos itens que compõem cada uma das dimensões da ECTF, examinando conscientemente os aspectos que influenciam em seus resultados gerais. Para tanto, verificou-se a Média ($\underline{x}$) e o Desvio Padrão ($\boldsymbol{\sigma}$) de cada variável, com ênfase para as que apresentaram maiores e menores pontuações. A Tabela 5 contém as médias e os desvios padrões das dez variáveis que compõem o conflito trabalho-família, bem como a média geral encontrada para cada dimensão e construto.

Tabela 5 – Estatísticas descritivas das variáveis que compõem o conflito trabalho-família

Interferência trabalho-família			
Código	**Variável**	$\underline{x}$	Σ
CTF1	As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar	3,84	1,15
CTF2	Devido a quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares	3,32	1,22
CTF3	Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa	3,48	1,22
CTF4	As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares	3,12	1,31
CTF5	Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares	3,58	1,16
Geral interferência Trabalho-Família		3,47	1,03
Interferência família-trabalho			
Código	**Variável**	$\underline{x}$	Σ
CTF6	As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho	2,77	1,23
CTF7	Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa.	2,33	1,17
CTF8	Por causa de demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho	1,97	0,95
CTF9	Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho)	1,88	1,05
CTF10	As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no Trabalho	2,07	1,13
Geral interferência Família-Trabalho		2,2	0,87
GERAL CONSTRUTO CONFLITO TRABALHO FAMÍLIA		**2,84**	**0,76**

Fonte: Elaboração própria.

Em conformidade com a descrição contida na Tabela 5, verifica-se que a média geral obtida para o conflito trabalho-família foi de 2,84 o que pode ser classificado como um nível moderado de percepção. Quando analisadas especificamente as médias gerais das duas dimensões que compõem o construto observa-se que os docentes percebem uma maior interferência das demandas ocupacionais no cotidiano familiar que o contrário, tendo o ITF ($\underline{x}$= 3,47) se enquadrado no nível moderado, enquanto o IFT ($\underline{x}$= 2,20) classificou-se como baixo. Além disso, destaca-se o baixo desvio padrão apresentado o que indica a homogeneidade das respostas.

Esses achados vão ao encontro das pesquisas realizadas por Casper *et al*. (2002) quando investigadas as médias do conflito trabalho família com mulheres americanas, onde foram obtidas médias de 3,19 para a ITF e de 2,30 para a IFT. A mesma tendência de avaliação foi relatada em cenário brasileiro de forma ainda mais acentuada. Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) encontraram médias de 3,03 para a ITF e 1,75 para IFT, enquanto Aguiar (2016) relata ter achado médias de 3,53 e 2,40 para as respectivas dimensões, sendo pela avaliação desse trabalho consideradas uma moderada percepção de interferência do trabalho na família.

Quando analisadas separadamente as variáveis que explicam o fator ITF, conforme Tabela 5, constata-se que a variável "As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar" ($\underline{x}$= 3,84) foi a única a se classificar como nível Alto, significando que este é o principal ponto que afeta negativamente a interface entre trabalho e família para os docentes. Os demais itens também carecem de atenção visto que todos se encaixam no nível moderado, destacando aqueles que enfatizam a percepção de que os deveres no trabalho levam a mudança no planejamento das atividades familiares ($\underline{x}$= 3,58) e de que em função das demandas laborais não é possível realizar atividades pretendidas em casa ($\underline{x}$= 3,48). Observa-se que essas também foram as variáveis em evidência pelo méto AHP, sinalizando que possivelmente o tempo despendido para o cumprimento das atividades laborais possam ser a principal fonte de conflito trabalho-família para os docentes, uma vez que impossibilita que possam cumprir as expectativas de seu papel familiar.

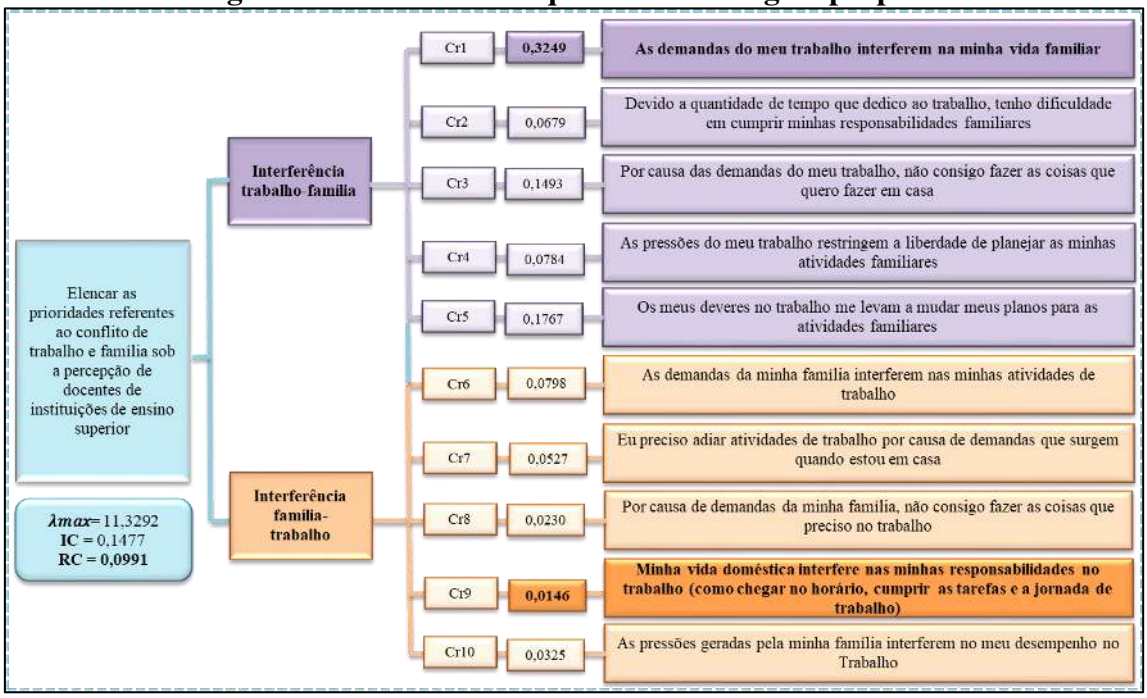
No que tange as variáveis que compõem o IFT percebe-se uma baixa percepção dos docentes de forma geral ($\underline{x}$= 2,20). A variável "as demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho" foi a única de maior peso enquadrando-se no nível moderado ($\underline{x}$= 2,77) tendo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

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

Analytic Hierarchy Process (AHP)

Por meio da aplicação do método AHP (*Analytic Hierarchy Process*) foi possível desenvolver a modelagem sob o tema conflito trabalho-família. Essa modelagem buscou identificar os critérios mais priorizados na percepção dos docentes de instituições de ensino superior. Na Figura 3 ilustra-se a árvore hierárquica da presente pesquisa, elaborada com base nos critérios propostos do Saaty (2008).

Figura 3 - Árvore Hierárquica da modelagem proposta



Fonte: Elaboração própria.

Com base nas informações contidas na Figura 3, percebe-se que na dimensão da interferência trabalho-família, o Cr1 "às demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar" obteve maior destaque (0,3249) dentre as percepções docentes. A evidência dessa prioridade encontra-se atrelada ao

fato de os docentes acabarem rompendo as fronteiras e espaço delimitado ao trabalho, sendo comum nessa profissão a realização de atividades laborais no espaço familiar como: planejar aulas, corrigir trabalhos e provas, responder e-mails, dentre outras ações. Desta forma, muitas vezes as atividades familiares acabam sendo negligenciadas em favorecimento das demandas laborais resultando em conflitos familiares. Segundo Moreira e Silva (2018, p. 178) "na busca pelo cumprimento das atividades acadêmicas, os docentes se dedicam ao trabalho, gerando um alto grau de comprometimento com a sua carreira. Mas esse comprometimento elevado pode cegá-los, criando um distanciamento da família".

O Cr5 "meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares" também ganhou destaque (0,1767) perante o julgamento docente, indicando que na percepção desses profissionais é uma prática habitual o remanejo de atividades familiares para a realização de deveres atribuídos à docência, podendo resultar em conflito para todos envolvidos.

Em contrapartida, o Cr9 "Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho, como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho" que pertence a dimensão interferência família-trabalho obteve o menor grau de prioridade (0,0146). Esse resultado sinaliza que os docentes não priorizaram essa variável como uma possível ação de conflito entre trabalho-família, ou seja, não atribuem culpa as demandas familiares por faltas ou negligências laborais. Vale ainda ressaltar que o RC da matriz de comparação apresentou valores menores a 0,10, conforme evidenciado por Saaty (2008).

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados obtidos na pesquisa revelam que os docentes universitários experienciam de maneira mais intensa a interferência do trabalho na vida familiar, enquanto a interferência da família no trabalho foi percebida de forma menos significativa. Esses achados dialogam com a literatura teórica clássica sobre conflito trabalho-família, especialmente o modelo de Greenhaus e Beutell (1985), que identifica a bidirecionalidade do conflito como característica da manifestação desse fenômeno. Conforme apontado por esses autores, é comum que o domínio do trabalho exerça maior pressão sobre o domínio familiar, especialmente em profissões com alta exigência emocional, cognitiva e de tempo, como é o caso da docência universitária. O comportamento assimétrico e distinção corroboram com Tafvelin e Ludmark (2022), demonstrando que o modelo ainda é congruente e aplicável.

Além disso, os resultados indicam que as maiores fontes de conflito se concentram nas atividades que extrapolam o tempo institucional, como planejamento, correção de avaliações e preparação de aulas. Essas atividades, realizadas frequentemente fora do ambiente físico de trabalho, geram uma sobreposição entre os domínios, rompendo as fronteiras entre o tempo pessoal e profissional. Ferreira e Pezuk (2021)

destacam que essa transposição do trabalho para o espaço doméstico constitui uma das principais características do trabalho docente atual, ampliando jornadas e dificultando o descanso e a convivência familiar.

De acordo com outras pesquisas relacionadas a esse público, é comum aos docentes naturalizar o rompimento de fronteiras entre os domínios como algo intrínseco à profissão. Além disso, frequentemente a interferência das exigências profissionais tem sido mais facilmente percebida do que o contrário, uma vez que as demandas laborais são mais estruturadas e formais do que as familiares, tornando-se mais exigíveis e deixando as demais passíveis de serem negligenciadas (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013; SANTOS; GONÇALVES, 2014; ZHANG *et al*., 2022).

Esse padrão evidencia o que Greenhaus e Beutell (1985) classificam como conflito do tipo "tempo", no qual o envolvimento em um papel impede o desempenho adequado em outro. Isso se alinha à literatura internacional mais recente, como Allen *et al*. (2000) e Zhang *et al*. (2022), que apontam a sobreposição temporal como fator preponderante na exaustão emocional e no declínio da performance entre professores universitários.

Nesse mesmo sentido, os achados da pesquisa também se relacionam à observação de Gemelli, Closs e Fraga (2020) de que a aparente autonomia dos docentes no gerenciamento do tempo esconde uma intensificação do trabalho. A flexibilidade, ao invés de promover equilíbrio, frequentemente amplia as demandas profissionais para além dos horários formais, reforçando a sensação de invasão do tempo pessoal.

Amstad *et al*. (2011) também destacam que esse tipo de conflito está fortemente associado à redução do comprometimento organizacional e ao aumento da intenção de rotatividade, efeitos que podem ser agravados em contextos de alta pressão institucional, como o das universidades públicas.

A baixa percepção de interferência da família no trabalho, evidenciada pelos participantes, pode ser interpretada à luz da contribuição de Santos e Gonçalves (2014), que argumentam que as exigências familiares tendem a ser mais flexíveis e informais do que as profissionais. Assim, ainda que presentes, tais demandas são mais facilmente adaptadas ou negligenciadas, o que pode explicar os níveis predominantemente baixos ou moderados de interferência da família no trabalho entre os docentes.

Essa assimetria percebida entre os dois domínios também aparece em estudos internacionais, como os de Kossek *et al*. (2011), que observam que profissionais de alta carga cognitiva costumam adotar estratégias de "proteção do trabalho", priorizando esse domínio mesmo em detrimento da vida familiar. Esse padrão tende a se repetir em professores universitários, cuja identidade profissional está fortemente ancorada no desempenho acadêmico.

Outro aspecto relevante observado na pesquisa diz respeito à multiplicidade de funções atribuídas ao professor universitário. Como destacado por Vargas, Zuccarelli e Honorato (2021), a exigência simultânea de desempenho em atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão torna o trabalho docente fragmentado e contínuo, contribuindo para a percepção de sobrecarga. Isso se reflete diretamente na experiência do conflito trabalho-família, uma vez que os profissionais não conseguem estabelecer limites claros entre os papéis.

Alguns pesquisadores destacam ainda que o não cumprimento das tarefas em horário e local destinado ao trabalho tem se mostrado fortemente atrelado à tensão, pois os próprios docentes se cobram pelo nível de qualidade que entregam aos discentes. Simultaneamente, sentem-se culpados e insatisfeitos ao deixar de cumprir as expectativas de seus pares. Em alguns casos, os sentimentos experimentados podem levar o docente ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Entre as reações físicas e emocionais frequentemente relatadas, destacam-se exaustão, tensão, fadiga, estresse, desconforto, ansiedade, apatia, alterações vocais e dores musculares (FREITAS; ABRANTES; GUIMARÃES, 2020; MOREIRA *et al*., 2014; RODRIGUES; MORAIS, 2022).

Autores como Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) e Rodrigues e Morais (2022) reforçam que embora as esferas (trabalho e família) pareçam regidas por lógicas distintas, elas se afetam mutuamente, influenciando a vida dos indivíduos. Assim, a incidência de maior interferência das demandas, ainda que apenas em uma direção, aumenta a probabilidade de interferência na outra e, consequentemente, intensifica a percepção de conflito entre os domínios de uma forma geral. Os autores explicam que quando as exigências profissionais interferem no cumprimento das obrigações familiares, esse acúmulo de demandas, a longo prazo, impacta negativamente o atendimento das atividades laborais, gerando assim um ciclo vicioso que compromete o desempenho do indivíduo em ambas as esferas. Sendo comum que docentes que experimentem o conflito trabalho-família percebam a sensação de mal-estar intensificada pelo sentimento de privação, que ocasiona prejuízos no seu engajamento e desempenho no trabalho.

Nesse sentido, os achados desta pesquisa confirmam tendências observadas também em contextos internacionais, como apontado por Mokgele e Rothmann (2014) que identificaram elevada prevalência de CTF em docentes universitários sul-africanos, com impacto negativo sobre engajamento, saúde mental e motivação profissional. Esses resultados reforçam a necessidade de políticas institucionais voltadas à conciliação entre os papéis, como já proposto por Hammer *et al*. (2005), ao enfatizar o papel dos supervisores e das organizações como agentes reguladores do equilíbrio trabalho-família.

Segundo Feijó *et al*. (2017) a harmonização eficaz entre as esferas familiar e profissional exige a formulação de um modelo de relação entre a organização e o colaborador que reconheça e acolha a coexistência de preocupações laborais e pessoais na vida cotidiana do indivíduo, garantindo que essa

integração não acarrete prejuízos para as organizações ou seus membros. A pesquisa realizada por Zhou *et al*. (2021) com professores de séries iniciais aponta que, o excesso de demandas e carga horária exigida nessa profissão podem estar associadas ao consumo de energia docente e, em função disso, ao conflito de papéis e ao declínio de bem-estar ocupacional. Segundo autores, quando o trabalho e a família não são equilibrados, ou gerenciados adequadamente, os indivíduos tendem a apresentar ansiedade, tensão e emoções negativas, e a sua felicidade diminuirá com o passar do tempo afetando a saúde em geral.

Rodrigues e Morais (2022) acrescentam que os docentes de ensino superior costumam enfatizar o trabalho como o causador de estresse e atribuir uma conotação positiva para as demandas familiares, entendidas como fonte de lazer e suporte. Ainda assim os autores reforçam que não é possível polarizar o trabalho e a família como algo negativo ou positivo, já que há estudos que mostram a percepção de equilíbrio e da associação de planejamentos concomitantes entre eles. Além disso, a partir do reconhecimento de fatores, pertencentes a ambos os domínios, que geram dificuldades ou facilitam a resolução de conflitos, será possível traçar diferentes estratégias para uma conciliação satisfatória.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo identificar os níveis de conflito trabalho-família na percepção de docentes de instituições de ensino superior. Por meio dos resultados, identificou-se que mais da metade dos docentes são homens, com a idade 31 a 50 anos, casados e apresentando renda mensal entre 7 a 10 mil reais. Percebeu-se também que a maioria dos docentes possuem o título de doutorado, são responsáveis pela manutenção financeira familiar e possuem apenas um dependente familiar. Em relação aos dados ocupacionais, notou-se que a maioria dos docentes atua em instituição de ensino superior pública em turno integral, com jornada de 40 horas ou mais, sem exercer função de chefia ou outra adicional. A maioria dos docentes possui experiência profissional entre as faixas de 6 a 10 anos e estão vinculados na instituição entre 1 a 5 anos.

Os resultados alcançados por meio da modelagem indicam que os docentes priorizaram as variáveis que compõem a dimensão interferência trabalho-família. Assim, infere-se que o comprometimento com as demandas profissionais, nesse caso, pode ser um fator de negligência e distanciamento familiar, sendo esse um possível indício de conflito entre as esferas. Da mesma forma, os níveis de conflito trabalho-família sinalizam existir uma considerável parcela de docentes com experimentação de nível médio e alto de conflito trabalho-família. Além disso, observou-se que a dimensão, interferência do trabalho na família, é mais fortemente sentida pelos docentes, sendo predominante o nível alto de percepção, sinalizando as demandas e deveres oriundos desse domínio como

fontes dessa interferência e, portanto, responsáveis por alterações no planejamento familiar. Cabe observar que tal vivência torna-se preocupante, uma vez que, tem se mostrado significativa sobre a saúde do indivíduo e comportamentos esperados no trabalho. Enquanto a interferência da família no trabalho ocorre de forma menos intensa para esse público, apresentando predominância de respondentes no nível médio. Diante disso, percebe-se que os docentes não estão sendo prejudicados em seus compromissos ou atividades diante às demandas familiares.

A limitação dessa pesquisa encontra-se no recorte transversal para a coleta de dados, assim como, a limitação da coleta à docentes de ensino superior, fatores que favoreceram ao desenvolvimento e agilidade do estudo ao passo em que a comparação de dados e contextos. Para o avanço dos estudos em torno dessa temática, recomenda-se a realização de outros estudos com abordagem mista, em diferentes setores ou envolvendo docentes de outros contextos e atreladas a variáveis de perfil especificas, tais como gênero e dependentes. Indica-se -se ainda, que seja desenvolvido um estudo que vise a analisar os níveis de interface positiva entre o trabalho e a família na percepção dos docentes para o entendimento de quais fontes e recursos podem ser aliados na construção de um equilíbrio entre os domínios.

Apesar disso, acredita-se que essa pesquisa atendeu ao seu objetivo inicial levantando importantes contribuições para o meio científico da área de Administração, assim como, fornece dados de apoio para políticas públicas e institucionais. Os resultados encontrados nessa pesquisa alertam que o conflito trabalho-família se configura como uma variável estressora no ambiente educacional, assim recomenda-se as instituições um maior cuidado com o planejamento das atividades, bem como o desenvolvimento de uma postura de diálogo e apoio a esses profissionais, tanto para flexibilização de horários quanto para gestão das exigências e cobranças requeridas. Além disso, desenvolver e promover programas de apoio ao equilíbrio trabalho-família oferecendo treinamento e aconselhamento aos docentes sobre as fontes de conflito entre as esferas, capacitação para profissionais em cargos de chefia que permita que saibam identificar e auxiliar docentes no gerenciamento das responsabilidades domésticas e profissionais.

REFERÊNCIAS

ACCARDO, E. M. **As relações entre conflito trabalho-família, bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho** (Dissertação de Mestrado em Psicologia)**.** São Bernardo do Campo: UMESP, 2013.

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

ALLEN, T. D. *et al*. "Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research". **Journal of Occupational Health Psychology**, vol. 5, n. 2, 2000.

AMSTAD, F. T. *et al*. "Work–family conflict as a mediator of the relationship between job stressors and employee outcomes: a meta-analysis". **Journal of Vocational Behavior**, vol. 79, n. 2, 2011.

BARBOSA, R. H. S. *et al*. "Transformações no mundo do trabalho e novas configurações do conflito trabalho-família". **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 25, n. 3, 2021.

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

CANUTO, S. S. P. R.; MATTOS, C. A. C. "A relação entre conflito trabalho-família e satisfação no trabalho". **Desafio *Online***, vol. 12, n. 1, 2024.

CASPER, W. J. *et al*. "Work–family conflict, perceived organizational support and organizational commitment among employed mothers". **Journal of Occupational Health Psychology**, vol. 7, n. 2, 2002.

COSTA, G.R. *et al*. "Bem-estar e a saúde ocupacional dos docentes de enfermagem no ensino superior". **Revista Enfermagem Atual In Derme**, vol. 97, n. 3, 2023.

FEIJÓ, M. R. "Pensamento sistêmico e complexo aplicado às organizações". *In*: CAMPOS, D. C. (org.). **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: Editora LTC, 2017.

FERREIRA, E. C.; PEZUK, J. A. "Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário". **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, vol. 26, n. 2, 2021.

GEMELLI, C.; CLOSS, L. "Trabalho docente no ensino superior: Análise da produção científica publicada no Brasil (2010-2019)". **Educação e Sociedade**, vol. 43, 2022.

GEMELLI, C.; CLOSS, L.; FRAGA, A. "Multiformidade e pejotização: (re) configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível". **Revista Eletrônica de Administração**, vol. 26, n. 2, 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Editora Atlas, 2024.

GONDIM, S.; BORGES, L.O. "Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional". *In*: SBP – Sociedade Brasileira de Psicologia. **Orientações técnicas para o trabalho de psicólogas e psicólogos no contexto da crise COVID-19**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2020.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. "Sources of conflict between work and family roles". **Academy of Management Review**, vol. 10, n. 1, 1985.

HAIR, J. F. *et al*. **Análise multivariada de dados**. São Paulo: Editora Bookman, 2009.

HAMMER, L. B. *et al*. "Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB)". **Journal of Management**, vol. 35, n. 4, 2009.

KOSSEK, E. E. *et al*. "Boundary management styles: a cross-level model". **Journal of Organizational Behavior**, vol. 32, n. 5, 2011.

LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional**. Santa Maria: Editora Voix, 2019.

MAIA, T.; MAIA, F. "Bem-Estar no Trabalho: em foco os antecedentes e as consequências". **Revista Gestão e Sustentabilidade**, vol. 1, n. 1, 2019.

MOKGELE, M. L.; ROTHMANN, S. "A structural model of occupational stress, organisational commitment and ill-health in educators in South Africa". **South African Journal of Education**, vol. 34, n. 1, 2014.

MOREIRA, M. G.; SILVA, A. H. "A influência do conflito trabalho-família e o comprometimento com a carreira na percepção de sucesso na carreira de mulheres docentes". **Revista Alcance,** vol. 25, n. 2, 2018.

NASCIMENTO, F. P.; SOUSA, F. L. L. **Metodologia da pesquisa científica teoria e prática**: como elaborar TCC. Fortaleza: INESP, 2017.

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

PRIME, H. *et al*. "Risk and resilience in family well-being during the COVID-19 pandemic". **American Psychologist**, vol. 75, n. 5, 2020.

RODRIGUES, J. S.; MORAIS, N. A. "Interação família-trabalho de docentes do ensino superior: uma revisão de literatura". **Pensando Familias**, vol. 26, n. 1, 2022.

RODRIGUES, M. S.; SOUZA, D. B. "A intensificação do trabalho docente nas universidades públicas". **Educação e Sociedade**, vol. 39, 2018.

SAATY, T. L. "Relative measurement and its generalization in decision making why pairwise comparisons are central in mathematics for the measurement of intangible factors the analytic hierarchy/network process". **RACSAM - Revista de la Real Academia de Ciencias Exactas, Fisicas y Naturales**, vol. 102, n. 2, 2008.

SAATY, T. L. **The analytic hierarchy process**: planning, priority setting, resource allocation. New York: McGraw-Hill, 1980.

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

SILVA, R. F. *et al*. "A aplicação do método AHP em estudos acadêmicos no Brasil: uma análise bibliométrica". **Organizações em Contexto**, vol. 20, n. 41, 2024.

SILVA, S. L. P.; NASCIMENTO, I. C. S.; MELO, G. C. V. "Conflito trabalho-família: pesquisas científicas nacionais e internacionais sobre docentes no ensino superior". **Perspectivas em Gestão e Conhecimento**, vol. 11, n. 1, 2021.

SOZO, M. A.; GONÇALVES, F. A. "Trabalho e família no meio rural: conciliações e conflitos na vida de mulheres agricultoras". **Revista de Extensão e Estudos Rurais**, vol. 5, n. 2, 2023.

TAFVELIN, S.; LUNDMARK, R. “Why do leaders engage in destructive behaviors? The role of leaders´ working environment and stress”. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, vol. 96, n. 1, 2022.

VADVILAVCIUS, T.; STELMOKIENE, A. “Evidence-based practices that deal with workfamily conflict and enrichment: systematic literature review”. **Business: Theory and Practice**, vol. 20, n. 2, 2020.

VARGAS, H. M.; ZUCCARELLI, C.; HONORATO, G. S. “Século XXI e desigualdades nas condições de trabalho docente na educação superior”. **Revista Diálogo Educacional**, vol. 21, n. 69, 2021.

WARDHANI, R. *et al*. “Trends and gaps in work-family conflict research: a bibliometric analysis”. **Journal of Family and Economic Issues** [2025]. Disponível em: <www.springer.com>. Acesso em: 23/06/2025.

WEGNER, R. D. S. **Aplicação Do Servqual E Analytic Hierarchy Process**: Ferramentas Para Melhoria Dos Serviços Prestados Pelo Hospital Universitário De Santa Maria, RS (Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção). Santa Maria: UFSM, 2016.

ZHANG, Y. *et al*. “Work-family conflict and job performance: a moderated mediation model of emotional exhaustion and psychological detachment”. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, vol. 19, n. 1, 2022.

ZHAO, X. R. *et al*. “A meta-analyct model on the role of organizational support in work-family conflict and employee satisfaction”. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, vol. 32, n, 12, 2020

ZHOU, M. *et al*. “The effect of work-family conflict on occupational well-being among primary and secondary school teachers: the mediating role of psychological capital”. **Frontiers in Public Health**, vol. 9, 2021.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VII | Volume 23 | Nº 67 | Boa Vista|2025

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima