

# Fatores explicativos de *Work-Life Balance* e a gestão de tempo conduzindo ao bem estar na visão de contadores paranaenses<sup>1</sup>

DOI: 10.4025/enfoque.v37i1.35392

## Stella Maris Lima Altoé

Doutoranda em Contabilidade no Programa de Pós-graduação em Contabilidade da UFPR  
Universidade Estadual do Centro-Oeste  
(UNICENTRO)  
E-mail: stella.altoe@gmail.com

## Simone Bernardes Voese

Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)  
Programa de Pós-graduação em Contabilidade da Universidade Federal do Paraná (UFPR)  
E-mail: simone.voese@gmail.com

Recebido em: 25.05.2017

Aceito em: 28.05.2017

2ª versão aceita em: 19.06.2017

## RESUMO

Recentemente, *work-life balance* tem sido foco de debates que visam abordar sobre a integração entre os diferentes domínios trabalho e família. As discussões procuram reduzir os conflitos de papéis inerentes a estas esferas. Em determinadas profissões, decorrente do trabalho intenso, observa-se a intensificação dos conflitos de papéis. Isto posto, constata-se que a profissão contábil apresenta demandas específicas em determinados períodos, logo, o profissional fica sobrecarregado de tarefas e necessita gerir adequadamente seu tempo. Dessa forma, o estudo objetiva identificar quais são os fatores que explicam a percepção de contadores paranaenses quanto ao seu *work-life balance* e a gestão de tempo. Por meio de *survey online*, a partir do instrumento de pesquisa adaptado do estudo de Wong e Ko (2009), 267 contadores registrados no estado do Paraná responderam ao questionário. Para analisar os dados, utilizou-se estatística descritiva e análise fatorial. A partir da técnica de análise fatorial, foram três os fatores identificados como explicativos de *work-life balance*: (1) apoio no trabalho; (2) comprometimento com o trabalho; e (3) comprometimento com a família e aspectos pessoais. Além dos três fatores de *work-life balance* identificados, considerou-se a gestão de tempo. Os resultados da presente pesquisa estão alinhados aos achados de Wong e Ko (2009). Como contribuição científica, este estudo possibilita discussões relevantes sobre aspectos relacionados a qualidade de vida e a *performance* dos profissionais contábeis.

**Palavras-chave:** fatores explicativos; *work-life balance*; gestão de tempo; contadores paranaenses.

## ***Explanatory factors of Work-Life Balance and time management leading to the well being in the vision of paranaian accountants<sup>1</sup>***

## ABSTRACT

Recently, *work-life balance* has been focus of debates that aim to approach on the integration between the different domains work and family. The discussions seek to reduce the role conflicts inherent in these spheres. In certain professions, due to the intense work, one observes the intensification of the conflicts of roles. This fact shows that the accounting profession presents specific demands in certain periods, so the professional is overwhelmed with tasks and needs to manage his time properly. Thus, the study aims to identify which are the factors that explain the perception of accountants from Paraná regarding their *work-life balance* and time management. Through an online survey, from the research instrument

<sup>1</sup> Artigo publicado nos Anais do IX Congresso ANPCONT.

adapted from the study of Wong and Ko (2009), 267 registered registries in the state of Paraná answered the questionnaire. To analyze the data, we used descriptive statistics and factor analysis. From the factor analysis technique, three factors were identified as explanatory of work-life balance: (1) work support; (2) commitment to work; and (3) commitment to family and personal aspects. In addition to the three work-life balance factors identified, time management was considered. The results of this research are in line with the findings of Wong and Ko (2009). As a scientific contribution, this study enables relevant discussions on aspects related to the quality of life and the performance of accounting professionals.

**Keywords:** explanatory factors; work-life balance; time management; counters from Paraná.

## 1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a década de 90 foi marcada pelo aumento da produtividade nas organizações; os funcionários, sujeitos a jornadas diárias de trabalho de 12 horas ou mais, passaram a priorizar o aspecto profissional em suas vidas. A busca em ser um super profissional era muito aspirada, até o momento que problemas familiares (envolvimento dos filhos com drogas e divórcio) ou de ordem física (estresse e depressão) passaram a ser recorrentes (CONTE, 2003).

Geralmente os problemas de natureza familiar são ocasionados pela “ausência”; os filhos alegam que os pais se dedicam somente ao trabalho; por sua vez os cônjuges argumentam que o marido ou a esposa passam maior parte de seu tempo trabalhando deixando o casamento em segundo plano (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Conforme Serva e Ferreira (2006), tal fato realmente acontece, considerando que as empresas modernas buscam por profissionais que se dediquem integralmente às atividades organizacionais. Ainda mais, pressupondo que diariamente 8 horas ou mais são destinadas à atividade profissional, durante pelo menos 35 anos da vida (CONTE, 2003).

Com relação aos aspectos físicos, o estresse reflete em problemas de saúde, qualidade de vida e insatisfação no trabalho. A presença dos fatores estressores são decorrentes das relações interpessoais que geralmente ocorrem no trabalho associado à mudança de rotina. Por sua vez, o desencadeamento do estresse no ambiente laboral, impacta no ritmo de vida do indivíduo, refletindo na redução do desempenho das tarefas realizadas (SADIR; LIPP, 2009).

Os fatores depressivos relacionados ao trabalho passaram a ser foco de investigação organizacional e pessoal no final do século XX (CAVALHEIRO; TOLFO, 2011). A revista norte-americana *Health Magazine* ao investigar as dez carreiras mais propícias ao surgimento da depressão constatou que os consultores financeiros e contadores aparecem na nona posição. Uma das justificativas é a grande responsabilidade das tarefas desempenhadas por estes profissionais, considerando que um erro no trabalho pode ocasionar graves consequências de ordem financeira para os clientes.

Ainda considerando que uma das grandes dificuldades das pessoas é encontrar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, dada a escassez de tempo e o acúmulo de tarefas, bem como uma maior dedicação ao trabalho em contraponto com as tarefas familiares, recentemente *work-life balance* tem sido discutido, com o propósito de amenizar estas dificuldades pessoais (VLEMS, 2005).

Friedman, Christensen e Degroot (1998) relatam que dirigentes de empresas concluíram que trabalho e vida pessoal são assuntos complementares e não concorrentes em termos de prioridade. Esta visão, baseada em três estratégias, tem propiciado retornos tanto para os funcionários como para as organizações, sendo intitulada como filosofia ganha-ganha.

Para Dex e Bond (2005) o número de horas semanais dedicadas ao trabalho foi um fator determinante para o *work-life balance*. Os autores constataram que os funcionários que trabalham mais de 48 horas semanais apresentam maiores incidência de desequilíbrio na vida profissional. Não

há indícios que os funcionários de organizações privadas quando comparadas as instituições públicas apresentem menores índices de *work-life balance*. Os autores recomendam que para ter uma melhor *work-life balance* é necessário trabalhar menos que 48 horas semanais, sobretudo aqueles que possuem entre 36 e 45 anos e as mulheres.

No estudo empírico de Bloom, Kretschmer e Van Reenen (2006), os autores analisaram em 732 indústrias de médio porte dos Estados Unidos, França, Alemanha e Reino Unido, quanto às práticas gerenciais e de *work-life balance*, sendo averiguado que *work-life balance* é significativamente associado a uma adequada gestão organizacional. Por outro lado, não apresentou associação com a ideia de competitividade, que estabelece maiores patamares de produção.

Por meio de um estudo teórico, Beauregard e Henry (2009) verificaram a relação entre *work-life balance* e desempenho organizacional. Tal estudo pode ser considerado relevante em função da literatura ser recente e não apresentar uma uniformidade quanto aos aspectos relacionados ao impacto das práticas de *work-life balance* (DEX; BOND, 2005; VLEMS, 2005; BEAUREGARD; HENRY, 2009).

Dessa forma, justifica-se a importância científica desse estudo, considerando que o trabalho é visto como o meio no qual as habilidades e potencialidades humanas são externalizadas. Nesta perspectiva é fundamental que as entidades não se preocupem apenas com retornos econômicos, uma vez que os funcionários são os principais ativos das organizações (VASCONCELOS, 2004). Como as empresas são formadas por pessoas, são elas que irão traçar os caminhos a serem seguidos, a partir do planejamento, coordenação e execução das atividades (SANTOS; CODA; MAZZALI, 2010). Ainda considera-se que os aspectos comportamentais refletem na eficácia das atividades contábeis (SILVA; SANTOS; SANTOS, 2010) logo, faz-se necessário a realização de estudos nesta abordagem.

Na concepção de Vlems (2005) o indivíduo só é completo ou realizado, à medida que consegue

equilibrar três componentes em sua vida: trabalho remunerado, trabalho não remunerado e o tempo para as atividades pessoais e familiares. E ainda complementa que no âmbito organizacional as práticas de *work-life balance* favorecem a redução do absenteísmo e também contribuem para a produtividade dos funcionários.

Portanto, a questão que orienta este estudo é: quais são os fatores que explicam a percepção de contadores paranaenses com relação ao seu *work-life balance* e a gestão de tempo? O objetivo da pesquisa é identificar quais são os fatores que explicam a percepção de contadores paranaenses quanto ao seu *work-life balance* e a gestão de tempo.

Busca-se assim, contribuir para os estudos acadêmicos direcionados ao bem-estar no trabalho que encontram-se em estado latente, sobretudo no ramo da Contabilidade (CARVALHO, 2010; CARVALHO; GONÇALVES; PARDINI, 2010). Tal fato justifica-se pelo início tardio de estudos relacionados à felicidade nas áreas de Psicologia e Psiquiatria, uma vez que ao longo do século XX o foco de investigação eram os estados patológicos do ser humano (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; SHELDON; KING, 2001; SELIGMAN, 2002; YUNES, 2003; FERRAZ; TAVARES; ZILBERMAN, 2007; PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Amorin e Campos (2002) ressaltam que investigações relacionadas ao bem-estar no ambiente laboral foram decorrentes de manifestações comportamentais indesejáveis, como o absenteísmo, falta de comprometimento, e apatia; encontradas no cotidiano das organizações.

A pesquisa é relevante tendo em vista que as pessoas passam maior parte do tempo no trabalho, sendo esta uma oportunidade de investigação no contexto organizacional. Sobretudo na área contábil, que já realizou estudos direcionados ao estresse no ambiente laboral (SILLAS, 2011; SUCCAR JR., 2012). Além disso, Succar Jr. (2012) salienta que são poucos os estudos que tratam da profissão contábil.

A partir dos aspectos anteriormente mencionados, destaca-se a importância da realização deste estudo, tendo em vista que o mesmo busca identificar a

percepção de uma classe profissional com relação ao equilíbrio entre as atividades profissionais e familiares, possibilitando posicionamento crítico a partir das discussões aqui estabelecidas.

## 2 CARACTERÍSTICAS E DESAFIOS DA PROFISSÃO CONTÁBIL

No Brasil durante muito tempo, a contabilidade foi vista somente para atender aos aspectos tributários, sendo definida como uma função estressante em decorrência da complexidade e responsabilidade que as tarefas demandavam. Assim, o contador passou a ser definido como um profissional restrito e intitulado como “guarda-livros” (SANTOS; SOUZA, 2010; SUCCAR JR., 2012).

O estudo de Hunt; Falgiani e Intrieri (2004) revelou que percepções distorcidas sobre a classe contábil faz com que indagações sobre sua integridade e competência sejam abordadas. Portanto, percebe-se que ainda permeia uma visão restrita e equivocada quando o assunto é a profissão contábil, acreditando que o contador só realiza atividades rotineiras, direcionadas a fins fiscais (OLIVEIRA et al., 2006) e ainda passíveis de questionamentos.

Todavia, a partir de 2008 com a regulamentação das Normas Internacionais de Contabilidade, houve mudança no perfil destes profissionais, considerando que estes passaram a exercer papel influente na tomada de decisão, e deixaram de atuar essencialmente nos registros contábeis (FAJARDO, 2012).

Além disso, a presença de mercados cada vez mais competitivos, também favoreceram a expansão da contabilidade para o escopo gerencial. Nesta perspectiva o contador passou a ser um profissional de destaque nas organizações, por atuar no controle das informações que são o alicerce para a tomada de decisão (FARI; NOGUEIRA, 2007).

Neste novo contexto, a criatividade e a adaptação às mudanças são um diferencial para os profissionais contábeis que atuam no cenário de grandes interferências e transformações.

Logo, a profissão contábil tem favorecido para o novo mercado mundial, à medida que ocorreram os avanços tecnológicos; os quais contribuem para a maximização da qualidade dos serviços prestados por estes profissionais, em decorrência das informações contábeis serem relevantes para a atuação estratégica no processo de tomada de decisão (OLIVEIRA et al., 2006)

Cordeiro e Duarte (2006) destacam os aspectos comportamentais, enfatizando que estes são considerados grandes desafios dos profissionais de contabilidade. Estes profissionais precisam desenvolver habilidades de iniciativa, ética, visão de futuro, negociação, flexibilidade, capacidade de inovar e criar; como requisitos para superarem as barreiras que possam existir.

Assim, dada a relevância da informação contábil na conjuntura econômica, é essencial que estes profissionais atuem de forma proativa, de modo a otimizar o trabalho contábil (CORDEIRO; DUARTE, 2006; FARI; NOGUEIRA, 2007). Portanto, além de contabilizar dados, a função do contador consiste essencialmente na análise e interpretação das informações contábeis, com o intuito de proporcionar suporte às decisões gerenciais (CORDEIRO; DUARTE, 2006). Nesta ótica, espera-se que o contador conheça o mercado no qual sua organização está inserida e tenha afinidade com os números, considerando que análises financeiras são inerentes a profissão (FAJARDO, 2012).

Nada obstante a relevância da profissão contábil conforme relatada, observa-se que aspectos relacionados a prazos são um dos grandes empecilhos que estes profissionais deparam-se no contexto brasileiro. De acordo com Succar Jr. (2012) as causas do estresse dos profissionais contábeis relacionam-se com a grande demanda de trabalho e em contrapartida com prazos reduzidos para concretização das tarefas estabelecidos pelos órgãos reguladores. Ainda, a cobrança pela perfeição, sobrecarrega os profissionais, tendo em vista que um pequeno erro pode impactar em multas e conseqüente desembolso para os clientes e os próprios contadores.

Fari e Nogueira (2007) relataram em seu estudo que a rotina exigida pelos órgãos competentes seja nas esferas, federal ou estadual, consomem grande parte do tempo do profissional contábil. Assim, a partir das entrevistas realizadas com estes profissionais emergiu a questão de que o trabalho do contador deveria estar centrado em seus clientes e não nos órgãos reguladores conforme vem acontecendo (FARI; NOGUEIRA, 2007).

Portanto, como em qualquer profissão é fundamental que as pessoas mantenham o bem-estar no trabalho para que possam desempenhar da melhor forma suas atividades e manter relações saudáveis com as diferentes esferas em que interagem.

### 3 CONFLITO DE PAPÉIS: TRABALHO X FAMÍLIA E O TEMPO CONDUZINDO AO BEM ESTAR

As prioridades e valores estabelecidos pelas pessoas (CARLSON; KACMAR, 2000), os múltiplos papéis assumidos – pai, mãe, esposo, esposa, papéis profissionais (APPEL-SILVA; ARGIMON; WENDT, 2011), o aumento da demanda de trabalho (BURKE, 2004; PARRIS; VICKERS; WILKES, 2008) e os problemas individuais relacionados ao empregado, como a conciliação de atividades particulares ao trabalho, favoreceram as primeiras investigações relacionadas à conciliação entre trabalho e família (ANDRADE, 2011).

As pesquisas sobre as relações de trabalho e família têm sido motivadas pelos novos arranjos de trabalho, que impactaram em mudanças na estrutura de papéis (EDWARDS; ROTHBARD, 2000). Tal fato justifica-se pelo aumento significativo do número de mulheres no mercado de trabalho, sobretudo após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), que refletiu em grandes transformações para o ambiente familiar, tendo em vista que principalmente as mulheres que tinham filhos começaram a desenvolver atividades paralelas às rotinas familiares (EDWARDS, 2001; BURKE, 2004; KHALLASH; KRUSE, 2012).

As mulheres que antes eram apenas “donas de casa”, nesta nova reorganização de trabalho, passaram a vivenciar dupla jornada. Assim com menos tempo para as atividades familiares e domésticas registra-se o estopim dos primeiros conflitos entre trabalho e família. Outros fatores como a industrialização, competição organizacional, e tecnologia também favoreceram o aumento das exigências no trabalho e consequente elevação da carga horária, considerando que muitas empresas funcionavam durante vinte e quatro horas e sete dias por semana (BURKE, 2004).

Nesta concepção, as primeiras investigações relacionadas ao trabalho e família centravam-se nas relações conflituosas acerca do tema (BURKE, 2004). Mais tarde, por volta de 1990 a 2000 iniciaram os primeiros estudos relativos a uma visão mais positiva entre trabalho e família (TORRES, 2009).

Greenhaus e Beutell (1985) um exemplo dos precursores dos estudos relacionados à divergência entre papéis, defendiam que o conflito entre trabalho e família ocorre quando as questões de uma esfera se tornavam conflitantes com as questões relativas à outra esfera. No modelo proposto de incompatibilidade das pressões entre trabalho e a família os autores consideraram três causas para o conflito de papéis: tempo, tensão e comportamento.

Considerando especificamente a abordagem de tempo, os autores revelam que em detrimento dos recursos serem limitados e devido as exigências que norteiam os indivíduos, ocorrem os conflitos de papéis. Portanto, entende-se que o tempo exigido para a concretização de uma determinada atividade, afeta o tempo disponível para a realização de outra, implicando em escolhas por parte dos indivíduos.

Neste sentido, as pessoas ao escolherem se dedicar mais tempo a uma esfera em detrimento a outra, desencadeiam o conflito de papéis. Atualmente o trabalho, ocupa maior parte do tempo dos indivíduos, Souza (2010) salienta que no início o trabalho surgiu com o propósito de suprir as necessidades fisiológicas do homem, no entanto,

sobretudo após a Revolução Industrial(segunda metade do século XVIII) passa a ser o centro da vida deste. Por outro lado, o supracitado autor esclarece algumas vantagens do trabalho, como inserção social, *status*, ocupação do tempo livre e renda.

Portanto, compete aos indivíduos adequarem sua gestão de tempo à realidade a qual estão inseridos. Conforme Picado (2009), a gestão de tempo pode contribuir para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal favorecendo a recuperação emocional.

Com relação aos inúmeros papéis que os indivíduos assumem, a hipótese expansionista, assume que independente do tempo, da energia empregada ou da diversidade de funções assumidas, tais posicionamentos podem trazer benefícios para os indivíduos à medida que propiciam ganhos psicológicos ou monetários (MARKS, 1977; SIEBER, 1974). Neste sentido, Pimenta (2011) salienta, que a hipótese expansionista, favoreceu ao reconhecimento de fatores positivos, entre os papéis profissionais e familiares, de modo que sentimentos de bem estar, satisfação fossem exteriorizados.

Sendo assim, o enfoque de bem estar atribuído aos múltiplos papéis contribuiu para a disseminação do *work-life balance*, temática a qual considera que as relações de trabalho são importantes para o ambiente organizacional, familiar e para a sociedade como um todo (EDWARDS, 2001).

#### 4 WORK-LIFE BALANCE

*Work-life balance* apresenta-se como uma recente abordagem que vem sendo discutida. Sobre a terminologia de *work-life balance* ainda permeiam certas indefinições. Entretanto os estudos conexos a esta temática centram-se nos benefícios que as práticas de *work-life balance* podem proporcionar aos indivíduos e para as organizações, no intuito de promover o equilíbrio entre estas duas perspectivas (CAPRONI, 1997; SUB; SAYAH, 2013).

Qualquer organização que almeja alavancar sua vantagem competitiva, necessariamente precisa

desenvolver práticas de *work-life balance* que estejam aparadas pelo departamento de recursos humanos (CIERI et al., 2002). Nesta ótica, equilibrar trabalho e família torna-se essencial no mundo dos negócios de hoje. Considerando que o ambiente organizacional e toda a equipe, sobretudo os líderes devem estar conscientes dos papéis que podem desempenhar para favorecer os funcionários a alcançarem o *work-life balance* (POSIG; KICKUL, 2004).

Destarte, *work-life balance* é a terminologia utilizada para descrever as iniciativas organizacionais que visam favorecer a vida dos funcionários (MCCARTHY; DARCY; GRADY, 2010). Tais políticas podem contribuir para o aumento da produtividade dos funcionários e colaborar para o processo de seleção e retenção dos mesmos, à medida que reduzem o conflito entre trabalho e vida pessoal (BEAUREGARD; HENRY, 2009). Caproni (1997) ressalta que práticas *work-life balance* favorecem tanto os homens como as mulheres a vivenciarem uma vida plena com produtividade.

Na visão de Khallash e Kruse (2012) *work-life balance* compreende a articulação dos anseios dos indivíduos, relacionados à integração entre o trabalho e a família. Seu foco recai sobre questões relativas à saúde, estresse, horas de trabalho, direitos da maternidade e emprego formal. De modo que *work-life balance* pressupõe o gerenciamento das pressões externas ao trabalho. No entendimento de Edralin (2012), *work-life balance* resulta na ausência de incompatibilidade entre as tarefas relacionadas ao trabalho e as demais necessidades da vida das pessoas. Neste sentido, estas duas abordagens alinham-se aos objetivos de *work-life balance* traçados nesta pesquisa.

Sob o enfoque da satisfação Valcour (2007) argumenta que *work-life balance* deve proporcionar um nível geral de satisfação entre as relações de trabalho e vida pessoal, o que converge para as discussões de Psicologia Positiva. Na mesma perspectiva, Clark (2000) define que *work-life balance* compreende a satisfação e o bom funcionamento no trabalho e na vida familiar com um mínimo conflito de papéis.

Deste modo, as pressões internas dos indivíduos com relação ao trabalho, recaem sobre as expectativas dos mesmos referente às metas e desafios pessoais. Aspectos como atenção, necessidade de horas de trabalho flexíveis, aprendizagem ao longo da vida e preferências individuais podem refletir nos arranjos laborais e conseqüentemente nos aspectos inerentes ao *work-life balance* (KHALLASH; KRUSE, 2012).

No âmbito internacional, Wong e Ko (2009) realizaram um estudo exploratório com funcionários de uma rede hoteleira de Hong Kong a fim de investigar a percepção destes com relação ao *work-life balance*. Ressalta-se que este estudo foi utilizado como base para o desenvolvimento da presente investigação. Os supramencionados autores realizaram análise fatorial para agrupar as 30 questões definidas no questionário em fatores. Após a aplicação desta técnica estatística sete fatores foram encontrados: (1) tempo fora do trabalho; (2) apoio organizacional para *work-life balance*; (3) fidelidade ao trabalho; (4) flexibilidade de horários no trabalho; (5) orientação de vida; (6) permissão para reduzir a carga horária em função de necessidades pessoais; e (7) manutenção do trabalho e da carreira.

Na sequência, os referidos autores realizaram regressão múltipla a fim de investigar quais destes fatores explicam melhor o *work-life balance*. Para tanto uma das questões do questionário foi considerada como variável dependente, tendo em vista que a mesma possibilitava a identificação da percepção geral dos respondentes quanto ao *work-life balance*. Constatou-se que cinco fatores exerceram influência sobre a variável dependente e que quatro fatores apresentaram correlação positiva (fatores 1, 2, 3 e 4, respectivamente, tempo fora do trabalho, apoio no trabalho, fidelidade ao trabalho, flexibilidade de horário) enquanto que o fator 5 (orientação de vida) apresentou correlação negativa com a variável dependente (WONG; KO, 2009).

Neste sentido, percebe-se que as organizações que propiciam melhores condições de trabalho para seus funcionários contribuem para o alcance

do seu bemestar subjetivo, à medida que os colaboradores apresentam uma percepção positiva do *work-life balance*.

## 5 METODOLOGIA DA PESQUISA

### 5.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população caracteriza-se como finita e constitui-se dos contadores registrados junto ao Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Paraná (CRC-PR). Conforme informações disponíveis no sítio do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) em junho de 2013, dos contadores registrados no estado do Paraná, com o total de 20.834, 12.672 são homens (60.8%) e 8.162 são mulheres (39.2%). Caracterizam-se como sendo a base populacional do presente estudo.

Ao final, foi obtida uma amostra não intencional de 267 respostas válidas. Salienta-se que o consentimento à pesquisa foi obtido à medida que os contadores paranaenses responderam ao questionário, sendo ainda, que foi assegurado aos respondentes o anonimato.

### 5.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Com relação ao instrumento de pesquisa, especificamente nos blocos 1, 2 e 3, foram apresentadas algumas proposições e os profissionais de contabilidade se manifestaram quanto ao seu nível de concordância em relação às mesmas. A partir de variáveis ordinais e com uso da escala *Likert* de cinco pontos foi mensurada a intensidade das respostas.

Ressalta-se que o instrumento utilizado foi adaptado do estudo de Wong e Ko (2009) realizado com funcionários de hotel em Hong Kong. Neste sentido, em decorrência da amostra ser diferenciada, no primeiro bloco do questionário, três questões foram excluídas por não estarem alinhadas às atividades desempenhadas por contadores. Além disso, realizou-se pré-teste e as possíveis inconsistências do instrumento de pesquisa foram eliminadas.

O bloco 1, voltado para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, contemplou 27 questões que abordavam aspectos relacionados ao equilíbrio entre vida pessoal, familiar e profissional, além de fatores relacionados a flexibilidade de horário no trabalho, aspirações pessoais, e tempo para ocupações pessoais. O bloco 2, com apenas uma questão, buscou identificar se o trabalho dos contadores paranaenses favorece para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O bloco 3, com três perguntas, procurou retratar a importância de cada domínio – trabalho remunerado, família e lazer / hobbies / esporte – na vida dos respondentes. Por fim, o bloco 4 refere-se à qualificação do respondente. Neste item questionou-se o gênero, faixa etária, estado civil, atuação na profissão contábil, remuneração, entre outros quesitos a fim de identificar o perfil do respondente.

Os questionários foram disponibilizados por meio de *survey online*. O *link* de acesso ao questionário, juntamente com a carta de apresentação, foi disponibilizado no Boletim *online* do CRC-PR. O Boletim do CRC-PR é um instrumento de cunho informativo e possui periodicidade semanal. Isto posto, o CRC-PR disponibilizou por duas vezes

em seu Boletim *online* o *link* de acesso ao referido instrumento de pesquisa. A primeira rodada foi no dia 19 de setembro de 2013 e a segunda, a fim de aumentar o número de respondentes, ocorreu no dia 4 de outubro de 2013. Ressalta-se que o instrumento para a coleta de dados também foi disponibilizado na internet por meio do *Google Docs* e esteve à disposição dos respondentes até o dia 8 de novembro de 2013.

### 5.3 CONSTRUCTO DA PESQUISA

A partir da questão norteadora desta investigação, verifica-se a necessidade de identificar os constructos da pesquisa. O termo *work-life balance* definido como constructo de 1ª ordem, em conformidade com a definição de Khallash e Kruse (2012) busca a integração dos anseios individuais a partir da interação dos domínios trabalho e família, de modo que as pressões externas ao trabalho sejam gerenciadas. Neste sentido definiu-se trabalho, família e aspectos pessoais como constructos de 2ª ordem. Em função da relação do *work-life balance* com o tempo, adicionalmente considerou a gestão de tempo também como constructo de 2ª ordem, Quadro 1.

Quadro 1 – Constructos de *work-life balance*

1ª ordem	2ª ordem	Fatores explicativos	Referências
Work-life balance	Trabalho, família e aspectos pessoais	Q1 – tenho tempo para família e vida pessoal	Clark (2001); Darcy <i>et al.</i> (2012); Wong e Ko (2009); Wu <i>et al.</i> (2013)
		Q2 – tenho responsabilidades ao longo dos estágios da vida	
		Q3 – tenho tempo para a realização de interesses e aspirações pessoais	
		Q4 – optaria por redução da carga horária diária de trabalho por um salário proporcional	
		Q5 – minha concentração no trabalho é resultante do apoio familiar	
		Q6 – desistiria de assumir um cargo elevado no trabalho, para me dedicar mais a família e vida pessoal	
		Q7 – meu tempo livre (fora do trabalho) pode ser utilizado para situações imprevisíveis	
		Q8 – meus colegas de trabalho compreendem quando abordo questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	
		Q9 – fico ansioso para estar novamente com os colegas de trabalho	
		Q10 – aceito realizar horas extras pois estou comprometido com o trabalho	
		Q11 – meu supervisor imediato compreende quando comento questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	
		Q12 – levo trabalho para finalizar em casa	
		Q13 – aceito realizar horas extras pois é essencial para a progressão de minha carreira	
		Q14 – consigo programar a melhor data para tirar férias e tenho o apoio de meus colegas de trabalho	
		Q15 – consigo conciliar meu trabalho com minha vida pessoal e familiar, em função da flexibilidade de horários que o trabalho proporciona	
		Q16 – penso em reduzir minha jornada de trabalho para me dedicar mais tempo as minhas atividades pessoais ou familiares	
		Q17 – resido nas proximidades de meu trabalho para reduzir o tempo de deslocamento	
		Q18 – mesmo que eu seja remunerado ou tenha direito a tirar férias posteriormente, eu não aceito realizar horas extras	
		Q19 – consigo cumprir com minhas obrigações no trabalho dentro da carga horária contratada	
		Q20 – pretendo ter filhos nos próximos 5 anos	
		Q21 – meu supervisor imediato permite que eu faça jornada de trabalho alternativa caso o meu horário regular não seja suficiente para cumprir com minhas atividades	
		Q22 – aceito trabalhar pelo menos 10 horas por dia para manter o meu trabalho	
Tempo	Gestão de Tempo	Q23 – tenho tempo suficiente para dormir	Clark (2001); Darcy <i>et al.</i> (2012); Wong e Ko (2009); Wu <i>et al.</i> (2013)
		Q24 – tenho bastante tempo depois do trabalho para resolver assuntos pessoais	
		Q25 – tenho tempo suficiente para minha família	
		Q26 – tenho tempo suficiente para meus amigos	
		Q27 – sinto muito animado depois do trabalho	

Fonte: elaborado pelos autores

Ainda, com o propósito de verificar os fatores que exercem influência sobre a percepção de contadores quanto ao seu *work-life balance*, inicialmente 27 fatores foram elencados como explicativos. Tais fatores foram definidos a partir do estudo de Wong e Ko (2009).

#### 5.4 TRATAMENTOS ESTATÍSTICOS

A técnica de estatística descritiva foi utilizada para apresentar o perfil dos respondentes, de modo a evidenciar as características da amostra. Por meio da técnica estatística de análise fatorial (AF) exploratória, buscou-se redimensionar as 22 variáveis referentes a *work-life balance* (Bloco 1 do instrumento de pesquisa, questão 1 a questão 22) em fatores comuns. E as questões 23, 24, 25, 26 e 27 em um único fator referente a gestão de tempo.

Com base em alguns autores (BEZERRA, 2009; FÁVERO *et al.*, 2009) apurou-se que as principais etapas para o desenvolvimento da técnica de AF corresponde ao cálculo da matriz de correlação; extração dos fatores e rotação dos fatores.

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 6.1 CARACTERÍSTICAS DOS RESPONDENTES

Com o intuito de caracterizar a amostra, investigou-se aspectos e características pessoais como: gênero, faixa etária e estado civil. A partir da aplicação do instrumento de pesquisa, 267 respostas foram validadas. Destes, 145 respondentes são do sexo masculino (54.3%) e 122 do sexo feminino (45.7%). Constata-se que há um equilíbrio quanto ao gênero dos respondentes.

Neste estudo foi comparada a distribuição dos respondentes no aspecto gênero com a quantidade total de contadores registrados junto ao CRC-PR (20.834), se constata que 61% dos contadores paranaenses são do gênero masculino. Assim, a proporção na amostra é bastante diferente da existente para a população de profissionais do estado do Paraná.

Quanto a faixa etária dos respondentes, são três grupos etários predominantes: 18 a 29 anos (32%); 30 a 39 anos (27%) e 40 a 49 anos (27%). Percebe-se a efetiva participação de contadores que se encontram na fase inicial da carreira, indicando que a amostra apresenta um corpo de profissionais jovens. Por outro lado, os profissionais com 50 anos ou mais (14%) tiveram menor participação nesta pesquisa. Essa distribuição pode ter relação com o fato de o questionário ter sido disponibilizado *online*, o que acarretou um efeito de *self-selection* dos respondentes mais à vontade com a tecnologia. Infelizmente, os dados sobre a distribuição etária dos profissionais do estado do Paraná não está disponível para a comparação com a amostra obtida.

Realizando uma análise conjunta da faixa etária *versus* gênero, constata-se que na fase inicial da carreira, 18 a 29 anos, 60% dos respondentes são do gênero feminino. Esse dado pode denotar o aumento do ingresso da mulher na profissão de Contabilista. Por outro lado, nas demais faixas etárias, destaca-se a maior participação de homens, com ênfase para a fase final de carreira, 50 anos ou mais, que possui efetiva participação do gênero masculino (86%).

Recentemente, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) divulgou uma pesquisa informando que a atuação da mulher na profissão contábil aponta um acréscimo nos últimos anos. Os dados para o ano de 2012 evidenciam que mais de 190 mil mulheres contribuem para a profissão. Ainda destaca-se, que devido ao aumento da participação feminina, desde o ano de 1991 o CFC vem realizando o “Encontro Nacional da Mulher Contabilista”, abordando questões específicas para este público (CFC, 2012). Portanto, observa-se que as mulheres que atuam na Contabilidade parecem ter conquistado um importante espaço profissional neste segmento, o que torna ainda mais relevante a investigação do *work-life balance*.

Ao investigar o estado civil dos respondentes, constatou-se que 64% encontravam-se casados ou tinham união estável, 29% estavam solteiros, 6% eram separados ou divorciados e somente 1%

eram viúvos. Relacionando tal aspecto ao gênero, observou-se que dos que estavam casados ou possuíam união estável, a maior parte eram homens (58%). Por outro lado, dos solteiros, 56% pertenciam ao sexo feminino.

Quanto aos aspectos profissionais dos respondentes investigou-se: natureza da organização e cidade de atuação. Ao investigar a natureza da organização, constatou-se que a maioria dos respondentes eram funcionários de empresas privadas (41%), seguido pelos funcionários que atuam em organizações públicas (35%). Ressalta-se que, nesta pergunta, caso o profissional não se enquadrasse nas opções disponíveis no instrumento de pesquisa (funcionário privado, funcionário público, funcionário de terceiro setor, e proprietário de empresa), poderia informar qual era sua atuação.

Isto posto, cerca de 6% dos respondentes informaram respostas combinadas, por exemplo, proprietário de empresa e servidor público; funcionário privado e autônomo; proprietário de empresa e funcionário privado; funcionário privado e funcionário público; funcionário de empresa que atua com economia mista; funcionário público e autônomo; funcionário privado e funcionário do terceiro setor, respostas estas que se enquadraram na opção “outro”.

Constatou-se que dos 267 respondentes, 213 (80%) atuam no interior do Paraná e 54 (20%) na sua capital Curitiba. Obteve-se, portanto, como perfil de respondentes pessoas do sexo masculino, na faixa etária de até 29 anos, trabalhando em empresas privadas, atuando no interior do estado do Paraná, casados ou em união estável.

## 6.2 APLICAÇÃO DA ANÁLISE FATORIAL (VARIÁVEIS 1 A 22)

Após a extração dos 3 fatores de *work-life balance* através da análise de componentes principais (ACP) e da rotação ortogonal (*Varimax*), algumas variáveis explicativas de *work-life balance* foram desconsideradas. A análise dos dados ressalta que a exclusão destas 8 variáveis contribuíram para melhora dos resultados da AF, conforme explicação a seguir, Tabela 1.

**Tabela 1 – Variáveis explicativas excluídas da AF**

Variáveis explicativas
Q1 – tenho tempo para família e vida pessoal
Q2 – tenho responsabilidades ao longo dos estágios da vida
Q5 – minha concentração no trabalho é resultante do apoio familiar
Q9 – fico ansioso para estar novamente com os colegas de trabalho
Q17 – resido nas proximidades de meu trabalho para reduzir o tempo de deslocamento
Q18 – mesmo que eu seja remunerado ou tenha direito a tirar férias posteriormente, eu não aceito realizar horas extras
Q20 – pretendo ter filhos nos próximos 5 anos
Q21 – meu supervisor imediato permite que eu faça jornada de trabalho alternativa caso o meu horário regular não seja suficiente para cumprir com minhas atividades

Fonte: elaborado pelos autores

Ressalta-se que após a exclusão destas 8 variáveis, o KMO passou de 0,671 para 0,667, apresentando uma leve redução, nada obstante continuou indicando boa aceitação para a aplicação da AF. O teste de esfericidade de *Barlett'* permaneceu inalterado, entretanto a utilização da AF continuou sendo adequada.

Dessa forma, ponderando a exclusão das 8 variáveis, e a indicação do gráfico *ScreePlot* para o redimensionamento das variáveis em 3 fatores. Optou-se por este agrupamento, considerando que este conjunto de dados apresentou a melhor adequabilidade. Isto posto, uma nova matriz anti-imagem foi delineada a partir da redução de variáveis. Observa-se pela matriz anti-imagem que todos os valores de MSA foram superiores a 0,5, indicando adequabilidade amostral.

Por sua vez, quando observada as comunalidades, algumas variáveis apresentaram piora no poder de explicação. Com relação a explicação das variâncias, observa-se que anteriormente (antes da exclusão das 8 variáveis) os 3 fatores de *work-life balance* explicavam 33,65% da variância dos indicadores. Entretanto, após a exclusão tal indicador apresentou ligeira melhora passando a explicar 44,68% da variância, conforme retrata o Quadro 2.

**Quadro 2 – Eigenvalues e percentual de variância explicada com redução de variáveis**

Componentes	Eigenvalues inicial			Extração da soma dos quadrados			Rotação da soma dos quadrados		
	Total	% Variância	% Acumulado	Total	% Variância	% Acumulado	Total	% Variância	% Acumulado
1	2,532	18,089	18,089	2,532	18,089	18,089	2,432	17,372	17,372
2	1,925	13,752	31,842	1,925	13,752	31,842	1,949	13,925	31,296
3	1,798	12,842	44,684	1,798	12,842	44,684	1,874	13,388	44,684
4	1,021	7,294	51,977						
5	1,005	7,177	59,154						
6	,844	6,030	65,184						
7	,824	5,884	71,068						
8	,743	5,309	76,377						
9	,686	4,898	81,275						
10	,642	4,587	85,862						
11	,600	4,287	90,150						
12	,517	3,693	93,842						
13	,449	3,205	97,048						
14	,413	2,952	100,000						

Fonte: resultado da pesquisa

Desta forma, após definidos os 3 fatores de *work-life balance* a serem considerados, analisou-se a composição destes fatores pela matriz componente. Esta matriz possui a finalidade de evidenciar as variáveis que compõem cada fator, antes dos fatores serem rotacionados (BEZERRA, 2009). Assim, é possível identificar os fatores que melhor explicam cada uma das variáveis em questão.

Logo, para reduzir possíveis dúvidas quanto a alocação das variáveis aos fatores, tendo em vista

a existência de variáveis com poder de explicação muito próximos, confirma-se a composição dos fatores após a aplicação da rotação *Varimax* (BEZERRA, 2009). Assim, após a rotação *Varimax*, as variáveis foram associadas aos fatores de *work-life balance*. Nesta ótica, constatou-se a existência de 3 fatores de *work-life balance*, compostos por variáveis, conforme retrata a Tabela 2.

**Tabela 2 – Denominação dos fatores após AF**

Fatores	Variáveis associadas	Denominação
Fator 1	Q7 – meu tempo livre (fora do trabalho) pode ser utilizado para situações imprevisíveis	Apoio no trabalho
	Q8 – meus colegas de trabalho compreendem quando abordo questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	
	Q11 – meu supervisor imediato compreende quando comento questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	
	Q14 – consigo programar a melhor data para tirar férias e tenho o apoio de meus colegas de trabalho	
	Q15 – consigo conciliar meu trabalho com minha vida pessoal e familiar, em função da flexibilidade de horários que o trabalho proporciona	
	Q19 – consigo cumprir com minhas obrigações no trabalho dentro da carga horária contratada	
Fator 2	Q10 – aceito realizar horas extras, pois estou comprometido com o trabalho	Comprometimento com o trabalho
	Q12 – levo trabalho para finalizar em casa	
	Q13 – aceito realizar horas extras, pois é essencial para a progressão de minha carreira	
	Q22 – aceito trabalhar pelo menos 10 horas por dia para manter o meu trabalho	
Fator 3	Q3 – tenho tempo para a realização de interesses e aspirações pessoais	Comprometimento com a família e aspectos pessoais
	Q4 – optaria por redução da carga horária diária de trabalho por um salário proporcional	
	Q6 – desistiria de assumir um cargo elevado no trabalho, para me dedicar mais a família e vida pessoal	
	Q16 – penso em reduzir minha jornada de trabalho para me dedicar mais tempo as minhas atividades pessoais ou familiares	

Fonte: elaborado pelos autores

A partir do agrupamento das variáveis os fatores foram assim denominados:

- Fator 1: apoio no trabalho;
- Fator 2: comprometimento com o trabalho; e
- Fator 3: comprometimento com a família e aspectos pessoais.

Pela Tabela 3 é possível verificar o comportamento das variáveis após a AF. As questões 1, 2, 5, 9, 17, 18, 20 e 21 foram eliminadas pela rotação *Varimax*. Portanto, das 22 variáveis iniciais 8 foram desconsideradas, o que resultou em 14 variáveis alocadas a 3 fatores.

**Tabela 3 – Comportamento dos fatores após AF**

Fatores explicativos	Comportamento dos fatores
Q1 – tenho tempo para família e vida pessoal	Excluído
Q2 – tenho responsabilidades ao longo dos estágios da vida	Excluído
Q3 – tenho tempo para a realização de interesses e aspirações pessoais	Fator 3
Q4 – optaria por redução da carga horária diária de trabalho por um salário proporcional	Fator 3
Q5 – minha concentração no trabalho é resultante do apoio familiar	Excluído
Q6 – desistiria de assumir um cargo elevado no trabalho, para me dedicar mais a família e vida pessoal	Fator 3
Q7 – meu tempo livre (fora do trabalho) pode ser utilizado para situações imprevisíveis	Fator 1
Q8 – meus colegas de trabalho compreendem quando abordo questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	Fator 1
Q9 – fico ansioso para estar novamente com os colegas de trabalho	Excluído
Q10 – aceito realizar horas extras pois estou comprometido com o trabalho	Fator 2
Q11 – meu supervisor imediato compreende quando comento questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	Fator 1
Q12 – levo trabalho para finalizar em casa	Fator 2
Q13 – aceito realizar horas extras pois é essencial para a progressão de minha carreira	Fator 2
Q14 – consigo programar a melhor data para tirar férias e tenho o apoio de meus colegas de trabalho	Fator 1
Q15 – consigo conciliar meu trabalho com minha vida pessoal e familiar, em função da flexibilidade de horários que o trabalho proporciona	Fator 1
Q16 – penso em reduzir minha jornada de trabalho para me dedicar mais tempo as minhas atividades pessoais ou familiares	Fator 3
Q17 – resido nas proximidades de meu trabalho para reduzir o tempo de deslocamento	Excluído
Q18 – mesmo que eu seja remunerado ou tenha direito a tirar férias posteriormente, eu não aceito realizar horas extras	Excluído
Q19 – consigo cumprir com minhas obrigações no trabalho dentro da carga horária contratada	Fator 1
Q20 – pretendo ter filhos nos próximos 5 anos	Excluído
Q21 – meu supervisor imediato permite que eu faça jornada de trabalho alternativa caso o meu horário regular não seja suficiente para cumprir com minhas atividades	Excluído
Q22 – aceito trabalhar pelo menos 10 horas por dia para manter o meu trabalho	Fator 2

Fonte: elaborado pelos autores

Após definidos os fatores de *work-life balance*. A seguir, é apresentado a confiabilidade do instrumento de pesquisa após exclusão de algumas variáveis.

### 6.3 CONFIABILIDADE DO INSTRUMENTO DE PESQUISA APÓS AF (VARIÁVEIS 1 A 22)

Adicionalmente, a confiabilidade do instrumento de pesquisa foi reaplicada, após exclusão das 8 variáveis já mencionadas. Constatou-se que a confiabilidade do instrumento de pesquisa permaneceu inalterada, com *Alpha de Cronbach* de 0,721 antes e após a redução de variáveis, Tabela 4.

**Tabela 4 – Análise do coeficiente Alpha de Cronbach após AF**

Instrumento de pesquisa	nº de itens	Detalhamento dos itens	Alpha de Cronbach
Bloco 1	19	14 – Variáveis redimensionadas	,721
		5 – Variáveis de tempo	
Bloco 2	1	1	
Bloco 3	3	3	

Fonte: elaborado pelos autores

Neste sentido os blocos 1, 2 e 3 resultaram na composição de 23 variáveis após a aplicação da técnica de AF.

### 6.4 APLICAÇÃO DA ANÁLISE FATORIAL (VARIÁVEIS 23 A 27)

Considerando que as questões 23 a 27 abordam sobre a gestão de tempo, busca-se redimensionar estas 5 variáveis em um fator comum, denominado tempo. Ressalta-se que a AF seguirá os mesmos procedimentos adotados até o momento.

O KMO de 0,568 apresentou adequabilidade amostral boa, além disso o teste de esfericidade de *Barlett'* com *p-value* de 0,000 evidenciou que as variáveis estão correlacionadas, sendo assim, recomenda-se que a técnica de AF seja utilizada.

Pela matriz anti-imagem, observa-se que o MSA de todas as variáveis são superiores a 0,5. Deste modo confirma-se a adequação da amostra para cada variável que está sendo considerada. Pelas comunalidades, constata-se que a variável 27 foi a que apresentou o menor grau de explicação 0,461, as demais variáveis apresentaram valores próximos ou superiores a 0,6; indicando razoável poder de explicação.

Na última análise que pôde ser feita, constata-se o poder de explicação atingido pela unificação das 5 variáveis em 1 fator comum de *work-life balance*. Diante disso, observa-se pelo Quadro 3, que retrata a explicação das variâncias, que o modelo consegue explicar 64,93% da variância dos dados originais.

**Quadro 3– Eigenvalues e percentual de variância explicada nas variáveis 23 a 27**

Componentes	Eigenvalues inicial			Extração da soma dos quadrados		
	Total	% Variância	% Acumulado	Total	% Variância	% Acumulado
1	3,247	64,932	64,932	3,247	64,932	64,932
2	,636	12,718	77,650			
3	,468	9,355	87,005			
4	,401	8,026	95,032			
5	,248	4,968	100,000			

Fonte: resultado da pesquisa

Dessa forma, como era de se esperar as 5 variáveis foram redimensionadas para 1 único fator, denominado tempo. Neste sentido considerou que a abordagem de aspectos correlatos a gestão de tempo conduzem ao bem estar subjetivo dos indivíduos quando relacionado a questões de *work-life balance*.

## 6.5 COMPARAÇÃO DOS ACHADOS COM ESTUDOS INTERNACIONAIS

Quanto a aplicação da AF, os achados da presente investigação de certa forma são similares ao estudo de Wong e Ko (2009) com algumas ressalvas. Neste estudo foram 3 os fatores identificados como explicativos do *work-life balance* de contadores. Por outro lado Wong e Ko (2009) encontraram 7 fatores explicativos de *work-life balance* após a utilização da técnica de AF, (1) tempo fora do trabalho; (2) apoio organizacional para *work-life balance*; (3) fidelidade ao trabalho; (4) flexibilidade de horários no trabalho; (5) orientação de vida; (6) permissão para reduzir a carga horária em função de necessidades pessoais e (7) manutenção do trabalho e da carreira.

Nada obstante a discrepância do número de fatores, observa-se que todos os 3 fatores identificados neste estudo também fazem parte do estudo de Wong e Ko (2009), conforme retrata a Tabela 5.

**Tabela 5 – Comparação da presente investigação**

Presente investigação	Wong e Ko (2009)
Fator 1: Apoio no trabalho	Fator 2: Apoio organizacional para <i>work-life balance</i> Fator 4: Flexibilidade de horários no trabalho
Fator 2: Comprometimento com o trabalho	Fator 3: Fidelidade ao trabalho Fator 7: Manutenção do trabalho e da carreira
Fator 3: Comprometimento com a família e aspectos pessoais	Fator 5: Orientações de vida Fator 6: Permissão para reduzir a carga horária em função de necessidades pessoais

Fonte: elaborado pelos autores

Ainda nesta abordagem de *work-life balance*, outras investigações abordaram o tema a partir de fatores previamente definidos. Darcy et al. (2009) associaram envolvimento com o trabalho, apoio gerencial e percepção de carreira com *work-life balance*. McNamara et al. (2013), associaram a jornada de trabalho semanal com dois aspectos de *work-life balance*, flexibilidade no trabalho e cultura do trabalho-família. Wu et al. (2013) verificaram a relação de associação do apoio da supervisão, suporte organizacional e valor atribuído ao trabalho com o *work-life balance*.

Neste sentido, observa-se que há certas diferenças quanto a definição das variáveis de *work-life balance*. Entretanto, pondera-se as especificidades de cada estudo e ainda constata-se que apesar dos fatores serem diferentes, aspectos relativos a tempo, apoio da supervisão e apoio organizacional são presentes nas diferentes abordagens.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quanto aos fatores de *work-life balance*, definiu-se os seguintes fatores como explicativos de *work-life balance* para os contadores paranaenses, (1) apoio no trabalho, (2) comprometimento com o trabalho; e (3) comprometimento com a família e aspectos pessoais.

Com relação a caracterização de cada fator, observa-se que o primeiro fator, “apoio no trabalho”, corresponde a percepção de apoio que os profissionais possuem essencialmente em relação ao supervisor imediato e colegas de trabalho. O segundo fator, “comprometimento com o trabalho”, verifica o quanto os profissionais contábeis concordam em realizar horas extras e levar trabalho para ser finalizado em suas residências. Por sua vez, o terceiro fator “comprometimento com a família e aspectos pessoais”, faz alusão ao domínio família, e indica se os respondentes possuem tempo para realização de interesses e aspirações pessoais e se estes de uma forma geral priorizam os aspectos familiares frente aos profissionais.

A partir da identificação dos fatores de *work-life balance* algumas reflexões podem ser feitas.

Primeiramente, tais achados seguem a mesma perspectiva de outros estudos realizados (DARCY *et al.*, 2009; WONG; KO, 2009; MCNAMARA *et al.*, 2013; WU *et al.*, 2013). Além disso, verifica-se que dos três fatores identificados, dois fazem menção ao aspecto profissional enquanto um corresponde a perspectiva família e vida pessoal, indicando que os fatores de *work-life balance* contemplam mais características profissionais comparativamente aos aspectos pessoais e familiares.

Ressalta-se que além dos três fatores acima mencionados, definiu-se o tempo como variável associativa de *work-life balance*. Salienta-se que tal posicionamento foi decorrente do tempo ser a principal causa da interferência entre os domínios, e ainda considerando que a gestão de tempo conduz ao bem estar nas relações de trabalho e família convergindo para as questões da Psicologia Positiva que preconizam sentimentos de motivação, satisfação e bem estar.

Futuras pesquisas poderão verificar junto aos gestores contábeis quais são as práticas de apoio ao funcionário adotadas pelos supervisores e pela empresa. Adicionalmente, recomenda-se investigar o que os funcionários contábeis almejam da organização e de seus gestores, no que refere-se ao apoio no trabalho. Além disso, sugere-se replicar a proposta deste estudo com contadores de outros estados, a fim de comparar os resultados. Portanto, estudos na perspectiva de *work-life balance* podem contribuir para a maximizar o bem estar no ambiente laboral e conseqüentemente favorecer a redução do estresse.

## REFERÊNCIAS

AMORIN, M. V.; CAMPOS, A. C. C. F. A felicidade no trabalho: estudo sobre sua revelação e articulação com produtividade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 22., 2002. Curitiba. **Anais...** Curitiba, 2002.

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

APPEL-SILVA, M.; ARGIMON, I. I.; WENDT, G. Conflito de papéis entre os domínios da família e do trabalho. **Contextos Clínicos**, v. 4, n. 2, p. 88-98, dez., 2011.

BEAUREGARD, T. A.; HENRY, L. C. Making the link between work-life balance practices and organizational performance. **Human Resource Management Review**, v. 19, n. 1, p. 9-22, mar., 2009.

BEZERRA, F. A. Análise fatorial. In: CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. (Coords.), **Análise multivariada para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. São Paulo: Atlas, p. 73-130, 2009.

BLOOM, N.; KRETSCHMER, T.; VAN REENEN, J. Work-life balance, management practices and productivity. **Centre for Economic Performance**, 2006.

BURKE, R. J. Work and family integration. **Equal Opportunities International**, v. 23, n. 1/2, p. 1-5, 2004.

CAPRONI, P. Work/Life Balance: You Can't Get There From Here. **The Journal of Applied Behavioral Science**, p. 46-56, mar., 1997.

CARLSON, D. S.; KACMAR, K. M. Work-Family conflict in the organization: Do life role values make a difference? **Journal of Management**, v. 26, n. 5, p. 1031-1054, out., 2000.

CARVALHO, M. B. de. **A felicidade na agenda da administração e suas relações com conceitos organizacionais**. 160 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade FUMEC - Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2010.

CARVALHO, M. B. DE; GONÇALVES, C. A.; PARDINI, D. J. A felicidade em foco - mensurando conceito metafísico para estratégia governamental e recomendações organizacionais. **Revista Adm. UFSM**, v. 3, n. 2, p. 269-287, 2010.

CAVALHEIRO, G.; TOLFO, S. da R. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. **Psico-USF**, v. 16, n. 2, p. 241-249, mai./ago., 2011.

- CIERI, H. de; HOLMES, B.; ABBOTT, J.; PETTIT, T. **Work/life balance strategies: progress and problems in Australian organizations**. Monash University Faculty of Business and Economics, 2002.
- CLARK, S. C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. **Human Relations**, v. 53, n. 6, p. 747-770, jun., 2000.
- CLARK, S. C. Work Cultures and Work/Family Balance. **Journal of Vocational Behavior**, v. 58, n. 3, p. 348-365, jun., 2001.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Quanto somos. Disponível em: <[http://portalcfc.org.br/coordenadorias/registo/cadastro/quantos\\_somos/](http://portalcfc.org.br/coordenadorias/registo/cadastro/quantos_somos/)>. Acesso em: 01.06.2013.
- CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**, v. 7, p. 32-34, nov., 2003.
- CORDEIRO, J. do S.; DUARTE, A. M. da P. O profissional contábil diante da nova realidade. **Qualit@s Revista Eletrônica**, v. 1, p. 68-96, 2006.
- DARCY, C.; MCCARTHY, A.; HILL, J.; GERALDINE, G. Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. **European Management Journal**, v. 30, n. 2, p. 111-120, abr., 2012.
- DEX, S.; BOND, S. Measuring work-life balance and its covariates. **Work, Employment and Society**, v. 19, n. 3, p. 627-637, 2005.
- EDRALIN, D. M. Innovative work-life balance strategies of Filipina entrepreneurs: new evidence from survey and case research approaches. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 57, p. 201-208, out., 2012.
- EDWARDS, J. R.; ROTHBARD, N. P. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 178-799, 2000.
- EDWARDS, M. E. Uncertainty and the rise of the work-family dilemma. **Journal of Marriage and Family**, v. 63, n.1, p. 183-196, fev., 2001.
- FAJARDO, V. **Guia de carreiras: ciências contábeis**, 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/guia-de-carreiras/noticia/2012/08/guia-de-carreiras-ciencias-contabeis.html>>. Acesso em: 25.10.2013.
- FARI, M. A.; NOGUEIRA, V. Perfil do profissional contábil: relações entre formação e atuação no mercado de trabalho. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 2, n. 1, jan./jun. 2007.
- FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L. da; CHAN, B. L. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- FERRAZ, R. B.; TAVARES, H.; ZILBERMAN, M. L. Felicidade: uma revisão. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 34, n. 5, p. 234-242, 2007.
- FRIEDMAN, S. D.; CHRISTENSEN, P.; DEGROOT, J. Work and Life: The end of the zero-sum game. **Harvard Business review**, p. 119-129, 1998.
- GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.
- HEALTH MAGAZINE. 10 careers with high rates of depression. Disponível em: <[http://www.health.com/health/gallery/0,,20428990\\_10,00.html](http://www.health.com/health/gallery/0,,20428990_10,00.html)>. Acesso em: 11/03/2013.
- HUNT, S. C.; FALGIANI, A. A.; INTRIERI, R. C. The nature and origins of student's perceptions of accountants. **Journal of Education for Business**, v. 79, n. 3, p. 142-148, 2004.
- KHALLASH, S.; KRUSE, M. The future of work and work-life balance 2025. **Futures**, v. 44, n. 7, p. 678-686, set., 2012.
- MARKS, S. R. Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. **American Sociological Review**, v. 42, n. 6, p. 921-936, 1977.
- MCCARTHY, A.; DARCY, C.; GRADY, G. Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. **Human Resource Management Review**, v. 20, n. 2, p. 158-167, jun., 2010.

- OLIVEIRA, C. de; FEY, V. A.; RAUPP, F. M.; MECHELN, P. J. V. Adaptação do profissional contábil aos avanços tecnológicos: um estudo em escritórios de Florianópolis. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 1, n. 6, p. 21-38, jul./dez., 2006.
- PARRIS, M. A.; VICKERS, M. H.; WILKES, L. Caught in the Middle: Organizational Impediments to Middle Managers' Work-life Balance. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 20, n. 2, p. 101-117, mar., 2008.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.
- PICADO, L. Ser professor: do mal-estar para o bem-estar docente. **Psicologia.com.pt**, 2009.
- PIMENTA, S. S. de A. G. **Trabalho-família**: uma questão de equilíbrio? Relações com conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico. 149 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Família), Universidade Católica Portuguesa, 2011.
- POSIG, M.; KICKUL, J. Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. **Women in Management Review**, v. 19, n. 7, p. 373-386, 2004.
- SADIR, M. A.; LIPP, M. E. N. As fontes de stress no trabalho. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 1, p. 114-126, 2009.
- SANTOS, M. L. dos; SOUZA, M. A. de. A importância do profissional contábil na contabilidade gerencial: uma percepção dos conselheiros do CRC/MG. **Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do Uni-BH**, v. 3, n. 1, jul., 2010.
- SANTOS, M. R. dos; CODA, R.; MAZZALI, L. Clima organizacional e desempenho financeiro. **Revista Universo Contábil**, v. 6, n. 2, p. 27-46, jun., 2010.
- SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.
- SELIGMAN, M. E. P. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In: C. R. SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Handbook of positive psychology**. New York: Oxford University Press, 2002, p. 3-9.
- SERVA, M.; FERREIRA, J. L. O. O fenômeno workaholic na gestão de empresas. **RAP**, v. 40, n. 2, p. 179-198, mar./abr., 2006.
- SHELDON, K. M.; KING, L. Why positive psychology is necessary. **American Psychologist**, v. 56, n. 3, p. 216-217, 2001.
- SIEBER, S. D. Toward a theory of role accumulation. **American Sociological Review**, v. 39, n. 4, p. 567-578, 1974.
- SILLAS, E. P. Mulheres contabilistas: um estudo do nível de estresse das profissionais atuantes no estado do Paraná. 73 f. **Dissertação** (Mestrado em Contabilidade), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.
- SILVA, M. L. R. da; SANTOS, N. M. B. F. dos; SANTOS, R. F. dos. Um estudo sobre o clima organizacional nos departamentos de contabilidade de empresas de grande porte. In: ENCONTRO DA ANPAD, 24., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2010.
- SOUZA, G. C. de. **Fontes de bem-estar no trabalho e estratégias de mediação no contexto do serviço público**: desafios e perspectivas para a qualidade de vida no trabalho. 74 f. Monografia (Especialização em Gestão Universitária), Universidade de Brasília, Brasília, 2010.
- SUB, S.; SAYAH, S. Balance between work and life a qualitative study of german contract workers. **European Management Journal**, v. 31, n. 3, p. 250-262, jun., 2013.
- SUCCAR JR., F. **Níveis de estresse dos contabilistas do estado do Rio de Janeiro**. 97 f. Dissertação (Mestrado), Faculdade de Administração e do Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.
- TORRES, L. M. **Relação trabalho e vida pessoal na perspectiva de gerentes médios de empresas**. 265 f. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

VALCOUR, M. Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 6, p. 1512-1523, nov., 2007.

VASCONCELOS, A. F. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas. **REAd**, edição 37, v. 10, n. 1, jan./fev., 2004.

VLEMS, E. Work-Life Balance. **Unpublished thesis, Katholieke Hogeschool Kempen, Handelwetenschappen en Bedrijfskunde Geel**, v. 1353, 2005.

WONG, S. C.; KO, A. Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. **International Journal of Hospitality Management**, v. 28, n. 2, p. 195-203, 2009.

WU, L., RUSYIDI, B., CLAIBORNE, N., MCCARTHY, M. L. Relationships between work-life balance and job-related factors among child welfare workers. **Children and Youth Services Review**, v. 35, p. 1447-1454, 2013.

YUNES, M. A. M. Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. **Psicologia em estudo**, v. 8, n. especial, 2003.

#### **Endereço dos Autores:**

Rua: Padre Salvador, 875 - Santa Cruz  
Guarapuava - PR - Brasil  
CEP: 85015-430