

**WORK-LIFE BALANCE: UM ESTUDO NO INSTITUTO FEDERAL
DE SANTA CATARINA - IFSC**

**WORK-LIFE BALANCE: A STUDY AT THE FEDERAL INSTITUTE
OF SANTA CATARINA - IFSC**

**GESTÃO DE PESSOAS: GESTÃO DE PESSOAS E ELEMENTO DO COMPORTAMENTO
ORGANIZACIONAL**

Luciano Trentin, Fundação Universidade Regional de Blumenau - FURB, Brasil, trentinluciano@yahoo.com.br

Josué Vogel, Fundação Universidade Regional de Blumenau - FURB, Brasil, josue.vogel@gmail.com

Resumo

Diante das transformações que acompanham a globalização no mundo atual, o *work-life balance* tem-se tornado cada vez mais importante, chamando a atenção de pesquisadores. O interesse generalizado sobre a temática tem ocorrido devido à sua reflexão sobre os aspectos que envolvem o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Equilíbrio este, que envolve escolhas no trabalho, as quais incluem carreira, ambições e objetivos e a vida pessoal, a qual compreende saúde, prazer, lazer e família. Nesta pesquisa, o *work-life balance* é analisado a partir do contexto institucional, tendo como objetivo compreender de que forma os docentes que atuam em um Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) percebem a satisfação com o *work-life balance*. A coleta de dados foi realizada por questionário composto por 55 perguntas em um conjunto de cinco variáveis, aplicado por meio da plataforma virtual do "Google Forms". Os dados para o desenvolvimento desta pesquisa foram coletados de 228 docentes do IFSC. Os testes de *Kaiser-Meyer Olkin* e *Bartlett* foram realizados para verificar a adequação da amostra, a esfericidade dos dados e a análise fatorial exploratória confirmou a solução das variáveis, além de uma análise de regressão múltipla para cada dimensão. Concluiu-se, que as dimensões: suporte da instituição de trabalho, interferência do trabalho na vida pessoal e eficácia melhorada no trabalho contribuem significativamente com a percepção docente considerando a satisfação com o *work-life balance*. Em contrapartida, a dimensão interferência da vida pessoal no trabalho não demonstrou interferência na percepção docente quanto a satisfação com o *work-life balance*.

Palavras-chave: *Work-life Balance*; Docente; Instituição Superior de Ensino.

Abstract

In the face of the transformations that accompany globalization in today's world, work-life balance has become increasingly important, attracting the attention of researchers. The general interest in the subject has occurred due to his reflection on the aspects that involve the balance between professional and personal life. This balance involves choices at work, which include career, ambitions and goals and personal life, which includes health, pleasure, leisure and family. In this research, the work-life balance is analyzed from the institutional context, aiming to understand how the teachers who work in a Federal Institute of Santa Catarina (IFSC) perceive the satisfaction with the work-life balance. Data collection was performed by a questionnaire composed of 55 questions in a set of five variables, applied through the "Google Forms" virtual platform. The data for the development of this research were collected from 228 teachers of the IFSC. The Kaiser-Meyer Olkin and Bartlett tests were performed to verify sample adequacy, data sphericity and exploratory factorial analysis confirmed the solution of the variables, in addition to a multiple regression analysis for each dimension. It was concluded that the dimensions: work support, work interference in personal life and improved work efficiency contribute

significantly to teacher perception considering satisfaction with work-life balance. On the other hand, the interference dimension of personal life at work did not show interference in the teacher's perception of satisfaction with work-life balance.

Keywords: Work-life Balance; Teacher; Higher Education Institution.

1. INTRODUÇÃO

As transformações que acompanham a globalização no mundo atual estão envoltas a dinâmicas e desafios que envolvem diversos fenômenos sociais. Dentre estes fenômenos pode-se destacar a evolução tecnológica, a hiperconectividade e os valores culturais, tais como o imediatismo, o individualismo e o consumismo, os quais afetam a saúde e as relações humanas. Os fenômenos citados, quando direcionados ao contexto do trabalho demandam profissionais atualizados, imediatistas e altamente produtivos. Nesse contexto a vida no trabalho passa a ser uma aceleração constante na busca pela produtividade e competência. No entanto a vida não se resume somente ao trabalho, sendo extremamente necessário buscar equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Esse equilíbrio abarca o trabalho, o qual inclui carreira, ambições e objetivos e a vida pessoal, a qual compreende saúde, prazer, lazer e família. No cenário que envolve o equilíbrio entre estas duas esferas da vida, surge o *work-life balance*.

O *work-life balance* segundo Noon e Blyton (2007), remete-se à capacidade do indivíduo ter sucesso em seu trabalho e na vida, equilibrando seus compromissos trabalhistas com a vida pessoal, a qual envolve principalmente a família. Para Moore (2007) o trabalho e a família são dois aspectos importantes na vida do ser humano. No entanto de acordo com McMillan, Morris e Atchley (2011) e Allen, Cho e Meier (2014), o trabalho e família por muito tempo foram tratados como campo de estudos independentes. Somente nas últimas décadas, a partir das mudanças sociais e econômicas, estas duas esferas passaram a compor campo de investigação, o qual envolve os diversos mecanismos de articulação entre estas duas esferas importantes da vida.

No campo das investigações, Wallace (1999), destacou o conceito de conflito de trabalho e não trabalho. Frente a este conceito, o autor evidencia que quando a pessoa não consegue equilíbrio satisfatório entre a vida profissional e a vida pessoal, isto refere-se a um conflito trabalho e não trabalho. Este conflito pode assumir duas formas: na primeira, a vida pessoal do indivíduo interfere na vida profissional. Na segunda, o trabalho interfere na vida pessoal.

Mediante o conflito existente apontado por Wallace (1999), destaca-se o *work-life balance*, o qual é compreendido como a capacidade da pessoa responder seus compromissos profissionais e familiares, bem como outras responsabilidades que envolvem a sua vida pessoal. No entanto o equilíbrio necessário entre os compromissos profissionais e a vida pessoal, segundo Bourdieu (2007) é um fenômeno subjetivo, o qual se diferencia de pessoa para pessoa. Essa diferença de acordo com Delecta (2011) engloba os recursos disponíveis como o tempo, o pensamento e o trabalho entre os elementos da vida. Assim pode-se inferir que enquanto uns adotam a filosofia de “trabalhar para viver”, outros consideram “viver o trabalho”, situando-o no centro de sua vida. No entanto vale destacar que o desequilíbrio entre a vida profissional e vida pessoal impactam a todos, independentemente do nível educacional, renda, gênero, raça e nacionalidade (McMillan *et al.*, 2011).

Em meios as escolhas e aos conflitos que envolvem o trabalho e a vida pessoal, Altoé (2014) em seus estudos, anuncia que o desencadeamento do conflito dos papéis assumidos pelas pessoas envolve o destaque profissional e vida doméstica, na qual estes são cônjuges e pais.

No entanto ao direcionar o *work-life balance* as instituições de ensino superior, cabe destacar, White, Hill e McGovern (2003) os quais evidenciam que este não inclui somente perspectivas favoráveis as políticas adotadas pelas instituições de ensino, mas sim um formato que procura

auxiliar todos os docentes independentemente do estado civil ou congêneres, a experimentar e equilibrar melhor suas vidas profissionais e pessoais. Foi na busca pelas descobertas que envolvem o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos docentes que surgiu este estudo, o qual objetiva compreender de que forma os docentes que atuam em um Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) percebem a satisfação com o *work-life balance*.

O documento está estruturado da seguinte forma: a segunda seção fundamenta a teoria do assunto abordado, a terceira apresenta os métodos usados na pesquisa, a quarta discute os resultados encontrados no estudo e por último, as considerações finais e as recomendações para trabalhos futuros.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são apresentados os aportes teóricos desta pesquisa sobre equilíbrio entre o trabalho e a vida (*work-life balance*), os quais servirão de base para a discussão dos resultados.

2.1 EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA (*WORK-LIFE BALANCE*)

Ao se referir ao *work-life balance*, Freire (2017) destaca que o primeiro registro do termo ocorreu no final da década de 70, no Reino Unido, feito pela organização *New Ways to Work and the Working Mothers' Association*. O autor ainda destaca que mediante o termo, Guest (2002) o desconstruiu analisando primeiramente a palavra “*balance*”, a qual veio a significar estabilidade física, tendo o seu significado objetivo ou subjetivo. A palavra “*work*” foi considerada além do trabalho, ela envolve as horas extras, viagens e o deslocamento casa-trabalho-casa. No entanto “*life*” se refere as atividades que estão relacionadas a família, lazer, estudo, etc. (Freire, 2017).

Assim, Freire (2017) define o termo como “um equilíbrio de recursos e estabilidade física e psicológica entre as atividades relacionadas ao trabalho comparativamente a todas as outras atividades da vida do indivíduo”(p.32). No entanto o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, segundo Maxwell (2005) engloba a flexibilidade no número de horas trabalhadas; a flexibilidade na escala de trabalho; flexibilidade do local de trabalho e o desenvolvimento pessoal através de treinamento para que a pessoa possa gerenciar melhor o seu equilíbrio (p.180).

De acordo com Kirchmeyer (2000) o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal envolve as experiências satisfatórias em todas as esferas da vida, e para conseguir isso requer que recursos pessoais como energia, tempo e comprometimento estejam bem distribuídos entre as esferas. Ao encontro do anunciado por Kirchmeyer (2000), Clark (2000) destaca o equilíbrio como “satisfação e bom funcionamento no trabalho e em casa com mínimo nível de conflito” (p.751). Diante as definições compreende-se que equilibrar a vida profissional e pessoal é dedicar atenção, tempo, envolvimento e comprometimento as essas duas esferas da vida, gerando consequentemente qualidade de vida. (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Os autores em seu estudo constataram que o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional geram efeitos negativos, tendo como consequência o conflito trabalho-família (Greenhaus *et al.*, 2003).

Com base nos conceitos apresentados sobre o *work-life balance*, cabe destacar o anunciado por Freire (2017), “a vida é muito fluida e com isso encontrar o correto *work-life balance* significa encontrar prazeres, satisfações e realizações adjacentes e complementares tanto no ambiente profissional quanto no ambiente familiar e pessoal” (p.37). No entanto compreende-se que este equilíbrio varia de acordo com o sujeito, sendo este um conceito individual, que será válido para “ele e somente para ele” (Freire, 2017, p.37). Assim infere-se que o equilíbrio é um fenômeno subjetivo, o qual se diferencia de pessoa para pessoa, dependendo do momento e das prioridades vividas.

2.2 WORK-LIFE BALANCE E DOCÊNCIA

As transformações do mundo atual, a intensificação das exigências por novos conhecimentos, a formação profissional de qualidade e a produção de novas tecnologias se consolidam como função dos docentes (Fernandes, 1996; Mancebo, 2002; Coutinho, Magro, & Budde, 2011), principalmente por se referirem ao processo intelectual, investigativo e criativo (Garcia, 2008). Mello, Moysés e Moysés (2010) em seu estudo, ao se referirem ao trabalho docente, destacam que, apesar de excelentes em sua área de atuação os docentes, passam a apresentar dificuldade em cumprir as atividades de ensino, pesquisa e extensão, pois para além destas, ainda precisam dedicar tempo as atividades administrativas que se acumulam em função de seu cargo, ou carga horária. Assim compreende-se que, na função docente exige-se esforço intelectual e psíquico, envolvendo a jornada de trabalho, versatilidade, polivalência, flexibilidade, acúmulo de tarefas e a administração das atividades que compõem a função (Dal Rosso, 2008).

Sobre o aspecto jornada de trabalho, White *et al.* (2003) destacam que dentre algumas pesquisas realizadas para determinar os fatores que influenciam o equilíbrio entre o trabalho e a vida, mostraram-se que o alto número de horas trabalhadas é consistentemente o impacto mais negativo. Significa dizer, que a jornada de trabalho excessiva, impacta no equilíbrio entre a vida profissional e vida pessoal (White *et al.*, 2003). Assim, inferimos que o ritmo e a intensidade que envolve o trabalho docente demandam tempo, o qual cada vez é mais escasso, não restando momentos para a família e descanso, ocasionando um desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Mesmo com o desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal, Jillou e Cecílio (2015), apontam que os docentes ao se referirem ao ato de ensinar, destacam a docência como uma profissão que lhes proporciona satisfação, principalmente ao que se refere ao processo ensino-aprendizagem. A satisfação é ressaltada por Greenhaus *et al.* (2003) ao referirem-se sobre a importância do estar engajado e satisfeito com seu papel no trabalho.

Sobre as dificuldades encontradas na profissão, Jillou e Cecílio (2015) destacam que os docentes revelam que estas estão agregadas a jornada de trabalho, o descrédito profissional e salarial, o excesso de alunos nas salas de aula, o esgotamento em decorrência dos múltiplos vínculos empregatícios e a falta de incentivo para aperfeiçoamento. Os autores ainda destacam como dificuldade as condições e a organização do trabalho, a infraestrutura da instituição de ensino, a ausência de bibliotecas e laboratórios.

No entanto, compreende-se que as condições de trabalho as quais envolvem a carga horária, a ausência de autonomia sugere que os docentes têm menor controle sobre sua vida profissional do que sobre sua vida pessoal, sendo que o trabalho impõe restrições a vida pessoal (Higgins, Duxbury, & Irving, 1992). Ao não ocorrer o equilíbrio entre “estas esferas encontra-se o cenário propício para o desencadeamento dos conflitos de papéis” (Altoé, 2014, p.108).

Ao se referir ao conflito de papéis, Choudhary e Singh (2016) afirmam que os docentes com maior experiência, conforme os anos que permanecem na instituição adquirem habilidades para lidar com o conflito trabalho-vida, tendo por consequência melhor equilíbrio entre as duas esferas.

Com a finalidade de usufruir do equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, pretendendo reduzir o confronto de papéis e cooperar para o bem-estar dos docentes, compete as instituições de ensino, seja elas de nível básico ou superior, refletir sua política de *work-life balance*, levando em consideração os aspectos que asseguram a harmonia entre as duas esferas (vida e

trabalho), as quais contribuem para potencializar o conforto necessário no trabalho e como resultado atenuar o nível de estresse.

Diante das reflexões apontadas sobre o *work-life balance*, a partir do instrumento de pesquisa e do referencial teórico, foram constituídas quatro hipóteses, retratadas a seguir:

*H*₁: O “Suporte da Instituição onde Trabalho” influencia a satisfação docente;

*H*₂: A “Interferência do Trabalho na Vida Pessoal” influencia a satisfação docente;

*H*₃: A “Interferência da Vida Pessoal no Trabalho” influencia a satisfação docente;

*H*₄: A “Eficácia Melhorada no Trabalho” influencia a satisfação docente.

As quatro hipóteses constituídas a partir do instrumento de pesquisa e do referencial teórico foram testadas empiricamente, sendo que o modo como isto ocorreu é apresentado a seguir.

3. METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se por quantitativa por utilizar-se de indicadores como forma de analisar dimensões, por meio da captação de dados que indicam o funcionamento das instituições (Lindfelt, Ip, Gomez, & Barnett, 2018).

A pesquisa foi realizada com um questionário composto de 55 perguntas e por um conjunto de variáveis, com foco no *work-life balance*, sendo as variáveis: Satisfação Docente com o *Work-life Balance* (SWLB); Suporte da Instituição onde Trabalho (SIT); Interferência do Trabalho na Vida Pessoal (ITVP); Interferência da vida pessoal no trabalho (IPVT); Eficácia melhorada no trabalho (EMT).

Cada pergunta do questionário foi formulada com base em Rashida Banu e Duraipandian (2014), que envolveram em sua pesquisa o desenvolvimento de um instrumento para mensurar *work-life balance*. A amostragem utilizada, foi por acessibilidade e conveniência.

Ao questionário foi adotada a escala de *Likert*, que expressa uma atitude favorável ou desfavorável em relação a um determinado assunto, medindo o grau de concordância e discordância em relação a uma determinada afirmação. Cada pergunta do referido questionário contém 5 opções de resposta, variando entre (1) Discordo totalmente e (5) Concordo totalmente com as afirmativas que compuseram as questões (Curado, Teles, & Marôco, 2013).

Para a obtenção dos dados foi realizado uma *survey* com corte transversal e utilização de questionários estruturados disponibilizados para preenchimento via web, através do site especializado em coleta de dados google forms. A amostra foi composta por 228 docentes do Instituto Federal de Santa Catarina. Em seguida os dados foram tabulados em planilha do software Microsoft Excel® e importados para o software Statistical Package for the Social Sciences [SPSS®], versão 22.

O fator relevante para a validação de estudos quantitativos é facultado por meio da confiabilidade dos indicadores estatísticos (Collis & Hussey, 2003). Com relação a técnica estatística, utilizada para o tratamento e análise dos dados, utilizou-se a pesquisa descritiva, indicada para o detalhamento de situações específicas, em que é desenvolvida e estruturada para mensurar as características das ocorrências encontradas em um estudo científico (Hair Jr., Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009).

Foi realizado o teste de confiabilidade *Alfa de Cronbach*. Segundo Hair Jr. *et al.* (2009) este indicador faz a mensuração da confiabilidade em uma variância de 0 a 1, sendo os valores de

0,60 a 0,70 considerados o limite inferior de aceitabilidade. Utilizou-se também a Análise Fatorial [AF], pelo método dos componentes principais com rotação *Varimax*, de acordo com as indicações de Hair Jr. *et al.* (2009) e Marôco (2011). Para realização do teste foram observados os pressupostos de grande parte das variáveis com coeficientes de correlação maior que 0,30 e valor do teste de *Kaiser-Meyer-Olkin* [KMO] acima de 0,7. Aplicou-se também a regressão logística. Esta técnica de análise multivariada é utilizada para explicar ou prever a ocorrência de determinado evento em função de um conjunto de dimensões preditoras (Fávero, Belfiore, Silva, & Chan, 2009).

Para que as hipóteses pudessem ser testadas, as variáveis Suporte da Instituição onde Trabalho, Interferência do Trabalho na Vida Pessoal, Interferência da vida pessoal no trabalho e Eficácia melhorada no trabalho foram comparadas com a variável Satisfação Docente com o *Work-life Balance*. Após a descrição dos procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, em seguida apresenta-se as análises dos resultados encontrados.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

Nesta seção são apresentados e analisados os resultados da pesquisa. Com o intuito de caracterizar a amostra, investigou-se aspectos demográficos, características evidenciadas por meio da Tabela 1.

PERFIL DEMOGRÁFICO	CATEGORIA	%
Gênero	Masculino	46,5
	Feminino	53,5
Estado Civil	Casado	71,5
	Solteiro	14,5
	Outro	14,0
Cônjuge Trabalha	Sim	69,3
	Não	21,5
Número de filhos	01 Filho	28,9
	02 Filhos	26,8
	03 Filhos	5,7
	Acima de 03 Filhos	2,2
	Não Possui	36,4
Rendimento Mensal	Entre 01 e 03 SM	0,0
	Entre 04 e 06 SM	9,6
	Entre 07 e 09 SM	29,4
	Acima de 10 SM	61,0
Horas de Trabalho (semanal)	10h	0,0
	20h	0,0
	30h	0,0
	40h	76,3
	Acima de 40h	23,7

Realiza viagens fora do local de residência	Sim	64,5
	Não	35,5
Número de dias de viagens por mês	01 a 05 dias	60,5
	06 a 10 dias	6,6
	10 a 15 dias	2,2
	Acima de 15 dias	4,8
Tempo de experiência na docência	01 a 05 anos	20,6
	06 a 10 anos	23,7
	10 a 15 anos	21,9
	15 a 20 anos	12,3
	Acima de 20 anos	21,5
Tempo de deslocamento entre residência, trabalho e residência	30 minutos	77,6
	01 hora	8,3
	01 hora e 30 minutos	4,4
	2 horas	2,6
	Acima de 02 horas	7,0

Tabela 1 - Perfil Demográfico dos Entrevistados
Fonte: dados da pesquisa (2019)

Em relação aos docentes, 53,5% são do sexo feminino e 46,50% masculino, sendo que 71,50% são casados e dentre estes 55,70% tem entre um e dois filhos. Os dados vão ao encontro da pesquisa de Zibetti e Pereira (2010), os quais mencionam que qualquer planejamento de melhorias na qualidade da educação precisa levar em conta as questões de gêneros envolvidas, considerando que a maior parte dos profissionais da docência ainda é feminina.

Dos participantes da pesquisa, 76,30% apresentaram jornada de trabalho de 40 horas semanais e 23,79% jornada acima de 40 horas semanais, e 55,70% possui mais de dez anos de experiência na docência. A relação gênero e dupla jornada de trabalho podem ser consideradas importantes fatores na determinação da saúde, qualidade de vida e da educação (Araújo, Godinho, Reis, & Almeida, 2006; Siqueira & Ferreira, 2003; Zibetti & Pereira, 2010). A este aspecto cabe evidenciar Wong e Ko (2009) os quais expõem que os estudos sobre *work-life balance* passaram a ser debatidos em virtude da transformação da estrutura familiar. Na prática pode ser averiguado, especialmente em parte do ingresso da mulher no mercado de trabalho haja vista que cotidianamente estas têm a necessidade de conciliar as atividades profissionais com suas responsabilidades familiares.

Verificou-se que a maioria dos docentes (64,50%) relata que realiza viagens fora do local da residência, destes 60,50% viajam entre 01 e 05 dias por mês. Neste sentido entende-se que quanto maior for a flexibilidade de horários e/ou das próprias características do trabalho, maior a facilidade em realizar os ajustamentos que, no cotidiano, permitem reconciliar a atividade profissional com a vida pessoal e familiar. Porém, nos casos em que as jornadas de trabalho são longas e obrigam, frequentemente à viagens, as dificuldades de conciliação tenderão a ser mais evidentes (Ferreira, 2015).

Em seguida (Tabela 2) foi realizada uma análise descritiva, em que é apresentado o resultado das variáveis pesquisadas.

VARIÁVEL	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Suporte da Instituição onde Trabalho (SIT)	3,61	0,708
Interferência do Trabalho na Vida Pessoal (ITVP)	2,86	0,864
Interferência da vida pessoal no trabalho (IPVT)	2,04	0,813
Eficácia melhorada no trabalho (EMT)	3,93	0,823
Satisfação Docente com o <i>Work-life Balance</i> (SWLB)	3,50	0,981

Tabela 2 – Avaliação Descritiva das Variáveis
Fonte: dados da pesquisa (2019)

Na tabela 02 pode-se observar que os valores médios das variáveis variam de 2,04 a 3,93. O maior resultado médio de 3,93 é o da "eficácia melhorada no trabalho", enquanto o mais baixo escore médio de 2,04 é o de "interferência da vida pessoal no trabalho". Foi realizada Análise Fatorial, demonstrando fator de carga para cada componente e também o método de rotação *Oblimin* com normalização de *Kaiser*. As diferentes técnicas de análise fatorial têm como principal função, reduzir uma grande quantidade de variáveis observadas a um número reduzido de fatores. Os fatores representam as dimensões latentes (construtos) que resumem ou explicam o conjunto de variáveis observadas (Hair Jr. *et al.*, 2009).

Após realização da análise fatorial de cada componente, a confiabilidade das variáveis foi avaliada usando o teste *Alfa de Cronbach* (Tabela 3). Segundo Hair Jr. *et al.* (2009) este indicador faz a mensuração da confiabilidade em uma variância de 0 a 1, sendo os valores de 0,60 a 0,70 considerados o limite inferior de aceitabilidade. Nesta pesquisa os valores foram considerados de boa confiabilidade dos dados.

VARIÁVEL	ALFA DE CRONBACH	Nº ITENS
SIT	0,828	10
ITVP	0,912	14
IPVT	0,922	11
SWLB	0,945	06
EMT	0,798	03

Tabela 3 - Análise de Confiabilidade
Fonte: dados da pesquisa (2019)

Através do teste KMO que determina a adequação amostral no que concerne o grau de correlação parcial, variando de 0 a 1, percebe-se que KMO próximo a 1 indica que é muito adequado a utilização da técnica de Análise Fatorial. Em contrapartida, valores próximos a 0 refletem em correlação fraca entre as variáveis. Destaca-se que para a correta utilização da Análise Fatorial o KMO deve ser no mínimo de 0,6 (Bezerra, 2009; Fávero *et al.*, 2009; Hair Jr. *et al.*, 2009). Diante disso, o teste KMO denotou razoável poder de explicação (0,734), conforme destacado no Quadro 1. Por sua vez, o teste de esfericidade *Bartlett* apresentou *p-value* de 0,000, indicando que há correlação entre as variáveis, dessa forma é aconselhável a utilização da AF (Quadro 1). Evidencia-se que para o *p-value* ser significativo o mesmo deve ser abaixo de 0,05 (Bezerra, 2009; Fávero *et al.*, 2009; Hair Jr. *et al.*, 2009).

TESTE DE KMO E BARTLETT		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,734
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	378,187
	df	10
	Sig.	,000

Quadro 1 – Testes de KMO e Bartlett nas variáveis 1 a 5
Fonte: dados da pesquisa (2019)

Dez componentes foram carregadas em SIT, quatorze componentes em ITVP, onze componentes no IPVT, seis componentes no SWLB e três componentes no EMI. A análise fatorial das declarações confirmou cinco variáveis para a escala do *work-life balance*. A análise produziu 02 fatores retratados no Quadro 2. O primeiro fator é composto por EMT, SIT e SWLB, representando o benefício do *work-life balance* para instituição e docentes; o segundo fator é constituído por IPVT e ITVP, representando a interferência entre vida pessoal e trabalho de forma mútua. Os dois fatores conjuntos neste estudo contribuíram para 72,62% da variância total.

	COMPONENTE	
	1	2
SomatóriaEMT	,835	-,032
SomatóriaSLT	,747	-,226
SomatóriaSWLB	,713	-,525
SomatóriaIPVT	-,032	,887
SomatóriaITVP	-,422	,757

Método de Extração: Análise de componente principal.
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.
a. Rotação convergida em 3 iterações.

Quadro 02 – Matriz de Componente Rotativa
Fonte: dados da pesquisa (2019)

Correlações entre Suporte da Instituição onde Trabalho (SIT); Interferência do Trabalho na Vida Pessoal (ITVP); Interferência da vida pessoal no trabalho (IPVT); Satisfação Docente com o Work-life Balance (SWLB); Eficácia melhorada no trabalho (EMT) foram computados e apresentados em Quadro 3.

	SIT	ITVP	IPVT	EMT	SWLB
SIT	1				
ITVP	-,453**	1			
IPVT	-,232**	,489**	1		
EMT	,400**	-,294**	-,214**	1	
SWLB	,531**	-,690**	-,401**	,543**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Quadro 3 – Correlação entre as variáveis
Fonte: dados da pesquisa (2019)

No Quadro 3 apresentamos uma matriz com os coeficientes de correlação de *Pearson*. Nessa análise os valores podem variar de (-1 até 1). Um valor de (-1) sugere uma correlação negativa perfeita, o valor (0) aponta a não existência de correlação, e (1) indica uma correlação positiva perfeita (Hair Jr. *et al.*, 2009).

Assim mediante os resultados considera-se que o coeficiente de correlação mostra que a Satisfação Docente com o *Work-life Balance* (SWLB) está positivamente relacionado com o Suporte da Instituição onde Trabalho (SIT). Neste sentido, Munir *et al.* (2012) destaca que a satisfação e o bem estar dos colaboradores contribuem para o *work-life balance*. No entanto essa satisfação pode se elevar por meio da contribuição de diretores, os quais por meio da gestão podem promover melhor compreensão entre os colaboradores sobre o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional (Cortese, Colombo, & Ghislieri, 2010).

A Eficácia melhorada no trabalho (EMT) está positivamente relacionado com a Satisfação Docente com o *Work-life Balance* (SWLB) e o Suporte da Instituição onde Trabalho (SIT). O equilíbrio entre vida e trabalho é um fator importante que conduz o compromisso organizacional e, por sua vez, a retenção de pessoas. Sobre este aspecto, Sparrow (1996) destaca que as organizações percebem que as pessoas têm preferências de empregos muito diferentes à medida que amadurecem, cria-se uma influência significativa pelo empregador sobre a satisfação e a motivação no trabalho. As organizações são mais predispostas a reter colaboradores e obter o compromisso quando atendem as preferências de trabalho das pessoas (Guest, 1998).

Neste sentido, diversas iniciativas de *work-life balance* podem ser adotadas pelas organizações para ampliar o equilíbrio entre responsabilidades familiares e trabalho, obtendo melhorias no bem-estar e benefícios organizacionais, sendo eles: horário de trabalho flexível, compartilhamento de trabalho, trabalha a tempo parcial, semanas de trabalho comprimido, licença parental, teletrabalho, assistência médica no local incluem uma variedade de políticas amigáveis para família (Lazar, Osoian, & Ratiu, 2010). Wambui, Cherotich, Emily e Dave (2017) complementam destacando outros benefícios organizacionais, tais como: seguro de saúde para colaboradores e dependentes, dias pessoais e acesso a programas ou serviços para incentivar a saúde física e mental.

A Interferência da Vida Pessoal no Trabalho (IPVT) está positivamente relacionada à Interferência do Trabalho na Vida Pessoal (ITVP). Deste modo a vida profissional e familiar envolvem os aspectos mais importantes da vida de uma pessoa. Por consequência, tanto para os colaboradores como para as organizações é um relevante inconveniente harmonizar estes dois pontos de vistas (Darcy, Mccarthy, Hill, & Geraldine, 2012; Igbinomwanhia, Iyayi, & Iyayi, 2012). De acordo com Clark (2000) as esferas pessoais e profissionais estão interligadas e, ao mesmo tempo, são independentes entre si. A cultura de cada esfera também é diferente. Enquanto a esfera profissional normalmente é mais formal, hierárquica e orientada a objetivos corporativos, a esfera pessoal e familiar é mais informal, mais íntima e com maior senso de coletividade.

O coeficiente de correlação revela que a dimensão Interferência do Trabalho na Vida Pessoal (ITVP) e Interferência da vida pessoal no trabalho (IPVT) tem relação negativa com o Suporte da Instituição de Trabalho (SIT). Nessa perspectiva, as demandas educacionais estão em constante crescimento, o que requer uma boa maestria relacional do docente. Quando a velocidade das mudanças ocorre de forma acelerada, superior a adaptação dos docentes, podem

provocar situações conflituosas e de desequilíbrio que são oportunas para a manifestação do estresse (Goulart Jr., 2008). De acordo com Witter (2003), mudanças constantes de plano de ensino, insistência em práticas ineficientes, descaso pelo projeto pedagógico da instituição e manifestação de críticas frequentes sem base, causam o estresse, o qual se origina da frustração docente. O estresse do professor tem, portanto, impacto na saúde e nas relações sociais do profissional, mas também na qualidade do processo de ensino e aprendizagem (Webber, Leite, Stasiak, Santos, & Forteski, 2015).

Satisfação Docente com o *Work-life Balance* (SWLB) tem relação negativa com Interferência do Trabalho na Vida Pessoal (ITVP) e Interferência da vida pessoal no trabalho (IPVT). Segundo Dal Rosso (2008) o docente necessita criar condições para atualização profissional, disponibilidade familiar e descanso, pois a celeridade e a intensidade do exercício da docência incluem principalmente o fator tempo, cada vez mais escasso, impondo maior esforço físico, intelectual e psíquico, que envolve jornada de trabalho, versatilidade, ritmo e velocidade, acúmulo de atividades e a gestão por resultados. No estudo de Greenhaus *et al.* (2003), esse relacionamento entre *work-life balance* e qualidade de vida foi comprovada nos casos em que existe considerável tempo, envolvimento e contentamento para serem compartilhados entre as duas esferas. O estudo também confirmou os efeitos negativos do desequilíbrio entre vida pessoal e vida profissional na eficácia melhorada no trabalho como consequência do nível ampliado de conflito trabalho-família e de stress.

Para analisar a influência da satisfação docente com o *wok-life balance*, fez-se uma análise de regressão múltipla para cada variável, considerando a satisfação docente com o *wok-life balance* como variável dependente e suporte da instituição de trabalho, interferência da vida pessoal no trabalho, interferência do trabalho na vida pessoal e eficácia melhorada no trabalho como variáveis independentes.

A análise de regressão que envolve apenas uma dimensão explicativa é chamada de regressão simples, enquanto a análise envolvendo duas ou mais dimensões explicativas é denominada regressão múltipla. A regressão linear múltipla é uma técnica de análise de dados amplamente utilizada para analisar uma variável dependente (quantitativa) relacionada com duas ou mais variáveis independentes (quantitativas). O objetivo desta é prever as mudanças na variável dependente como resposta a mudanças nas variáveis independentes (Hair Jr. *et al.*, 2009).

As hipóteses de relação entre as dimensões e seus respectivos resultados estão evidenciados na Tabela 4.

HIPÓTESE	β	<i>p</i> -valor	SITUAÇÃO
<i>H₁: O “Suporte da Instituição onde Trabalho” influencia a satisfação docente.</i>	0,166	0,001	Hipótese não rejeitada
<i>H₂: A “Interferência do Trabalho na Vida Pessoal” influencia a satisfação docente.</i>	-0,496	0,000	Hipótese não rejeitada
<i>H₃: A “Interferência da Vida Pessoal no Trabalho” influencia a satisfação docente.</i>	-0,051	0,277	Hipótese rejeitada
<i>H₄: A “Eficácia Melhorada no Trabalho” influencia a satisfação docente.</i>	0,320	0,000	Hipótese não rejeitada

R² ajustado = 0,618; *p* < 0,05.

Tabela 04 - Análise de Regressão Múltipla

Fonte: dados da pesquisa (2019)

Rashida Banu e Duraipandian (2014) expressam que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal de uma pessoa é tão importante para as organizações empregadoras quanto para o empregado individual. Aqueles que tiveram um equilíbrio satisfatório entre vida profissional e pessoal com a ajuda das políticas implementadas pela organização empregadora, tendem a ser mais eficazes no trabalho.

Aguiar e Bastos (2017) declaram que os profissionais avaliam o trabalho como fonte de benefícios para a vida familiar ao invés de malefícios e inconvenientes. Os autores ainda constataram em seus resultados que os benefícios resultantes da combinação de papéis de colaborador e integrante ativo da família são notadamente percebidos pelas pessoas do que as desvantagens causadas por esta duplicidade. Apesar de diversas exigências, os profissionais percebem uma interface positiva entre trabalho e família, pois a instituição retribui seu empenho através de suporte apropriado.

De acordo com Wambui *et al.* (2017) a eficácia institucional e o desempenho docente podem aumentar através da implementação de programas para gerenciar possíveis conflitos entre vida profissional e pessoal. Essa visão propõe que as práticas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal podem levar a uma maior produtividade dos docentes e a melhorias significativas no desempenho institucional. Segundo os autores a implementação de programas assistenciais (serviço de saúde, condicionamento físico, aconselhamento e assistência financeira) na instituição de ensino contribuíram para melhorar o desempenho e bem-estar docente.

Leite e Nogueira (2017) apresentam em sua pesquisa a necessidade do desenvolvimento de estratégias inovadoras, dinâmicas ativas e participativas e o equilíbrio entre vida pessoal e institucional, que deem suporte às deficiências recentes e complexas na educação, devem ser fortalecidas nas instituições de ensino superior.

Beham e Drobnic (2010) fornecem evidências que os colaboradores que experienciam elevados nível de conflito em casa tendem a estar menos satisfeitos com sua capacidade de equilibrar responsabilidades relacionadas ao trabalho. Iniciativas organizacionais e pessoais são necessárias para ampliar a satisfação com o equilíbrio entre vida e trabalho. Observar as demandas familiares e dos dependentes, conceder apoio social aos cônjuges e familiares, melhoraria a compreensão sobre fatores externos ao trabalho que contribuem para a satisfação do indivíduo com o *work-life balance* (Valcour, 2007).

Al-Junaid, Hodges, Petrie e Cunningham (2017) declaram que os fatores que afetam significativamente a satisfação profissional são o suporte institucional com o controle da jornada de trabalho, flexibilidade para o colaborador gerenciar eventos domésticos inesperados e a confiança com que os profissionais administravam as expectativas dos clientes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal resulta em um impacto no desempenho organizacional, sendo ele qualitativo e quantitativo. No entanto esse equilíbrio acontece somente com há assistência de políticas implementadas pela organização empregadora (Rashida Banu & Duraipandian, 2014).

Os resultados sugeriram que as dimensões: suporte da instituição de trabalho, interferência do trabalho na vida pessoal e eficácia melhorada no trabalho contribuem significativamente com a percepção docente considerando a satisfação com o *work-life balance*. Em contrapartida, a dimensão interferência da vida pessoal no trabalho não demonstrou interferência na percepção docente quanto a satisfação com o *work-life balance*.

A partir desta análise infere-se que as IES precisam adotar formas de abordar as questões e as complexidades da vida moderna, utilizando-se de uma abordagem mais adequada aos

programas e iniciativas do *work-life balance*, com a intenção de criar abordagens segmentadas, respeitando a diversidade de perfis docentes, para manter e ampliar o nível de satisfação docente.

Percebeu-se nos resultados que grande parte do tempo diário dos docentes é destinado à vida no trabalho, entretanto existem outros aspectos que devem ser observados, como vida familiar e pessoal, que também requerem dedicação.

Constatou-se que o IFSC, diante dos resultados da pesquisa, poderá utilizar as informações para aperfeiçoar processos e políticas de gestão de pessoas com foco nas boas práticas do *work-life balance*.

Quanto as limitações do estudo, verificou-se que o período de aplicação do instrumento de pesquisa, poderia divergir do final de semestre, geralmente utilizado para aplicação de testagem, reuniões de conselhos de classe e encerramento das atividades do ano letivo.

Os resultados desta pesquisa compõem diversas contribuições para pesquisadores, profissionais, organizações, universidades e instituições de pesquisa. Este estudo fornece um entendimento para os profissionais que desejam compreender a maneira adequada de ampliar a satisfação pessoal por intermédio do *work-life balance*.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 15-21.
- Al-Junaid, S. M., Hodges, S. J., Petrie, A., & Cunningham, S. J. (2017). Career satisfaction and work-life balance of specialist orthodontists within the UK/ROI. *British Dental Journal* | Volume 223 no. 1 | July, 7.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121.
- Altoé, S. M. L. (2014). *Fatores explicativos do Work-Life balance de contadores à luz da psicologia positiva*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Paraná - UFPR. 2014.
- Araújo, T. M., Godinho, T. M., Reis, E. J., & Almeida, M. M. G. (2006). Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v.11, n.4, p. 1117-1129, out./dez.
- Beham, B., & Drobic, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25 Iss 6 pp. 669 – 689.
- Bezerra, F. A. (2009). *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.
- Bourdieu, P. A (2007). *Distinção crítica social do julgamento*. São Paulo: Edusp; Porto Alegre, RS: Zouk, 1ª edição, 549p.
- Collis, J., & Hussey, R. (2003). *Business research*. Basingstoke e NH NH: Palgrave Macmillan.
- Cortese, C. G., Colombo L., & Ghislieri C. (2010). Determinants of nurses job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management* 18, 35–43.
- Coutinho, M. C., Magro, M. L. P. D., & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicol Teor Prat.*, 13(2): 154-167.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770.
- Choudhary, N., & Singh, N. (2016). Work-Family Balance as per Life Stage and Total Experience: An Empirical Study Among 51 Officers of Defense (Central Public Sector Enterprises) in Bangalore. *Journal of Organizational Behavior*, XI, 49-70.
- Curado, M. A. S., Teles, J., & Marôco, J. (2014). Analysis of variables that are not directly observable: influence on decision-making during the research process. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48(1), 146-152.

- Dal Rosso, S. (2008). *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Geraldine, G. (2012). 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.
- Delecta, P. (2011). “Work Life Balance”. *International journal of current research*, Volume – 3, Issue – 4, ISSN No. - 0975-833x, Pages – 186-189, april.
- Fávero, L. P., Belfiore, P., Silva, F. L. Da, & Chan, B. L. (2009). *Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.
- Ferreira, M. T. P. P. (2015). *Projetos de vida Familiar: o caso de profissionais de consultoria e de auditoria*. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Portuguesa, Porto, Portugal.
- Freire, M. V. S. S. (2017). *Equilíbrio Entre Vida Pessoal e Vida Profissional: Existe Diferença de Percepção Entre Trabalhadores de Diferentes Estratos Socioeconômicos?* Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica - PUC, Rio de Janeiro, 86 p.
- Garcia, A. L., Oliveira, E. R., & Barros, E. B. (2008). Qualidade de vida de professores do ensino superior na área da saúde: discurso e prática cotidiana. *Cogitare Enferm.*, 13(1):1-15.
- Goulart Jr., E., & Lipp, M. E. N. (2008). Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v.13, n. 4, p. 847-857, out./dez.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 63, pp 510–531.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, Vol 41(2), pp 255-279.
- Guest, D. E. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649–664.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6. ed. Porto Alegre: Bookman.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Irving, R. (1992). Work-Family Conflict in the Dual-Career Family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 51, pp 51-75.
- Igbinomwanhia, O. R., Iyayi, O., & Iyayi, F. (2012). Employee work-life balance as an HR Imperative. *African Research Review*, v. 6, n. 26, p. 109-126.
- Jillou, V., & Cecílio, S. (2015). Condições de trabalho docente e sofrimento psíquico no ensino superior privado. *Germinal: Marxismo e Educação em Debate*, Salvador, v. 7, n. 2, p. 233-241, dez.
- Kirchmeyer, C. (2010). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 7. Time in organizational behavior (pp. 79-93). New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13(1), 201.
- Leite, A. F., & Nogueira, J. A. D. (2017). Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol. 42, pp. 1-15.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140: pp. 1-55.
- Lindfelt, T., Ip, E. J., Gomez, A., & Barnett, M. J. (2018). The impact of work-life balance on intention to stay in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(4), 387-390.
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística com a utilização do SPSS* (5a ed.). Lisboa: Pero Pinheiro.
- Mancebo D., & Rocha M. L. (2002). Avaliação na educação superior e trabalho docente. *Interações*, 7(13):55-75.

- McMillan, H., Morris, M., & Atchley, E. K. (2011). Construct of work-life interface. *Human Resource Development Review Vol 10(1)*, pp 6–25.
- Mello, A. L. S. F. D., Moysés, S. T., & Moysés, S. J. (2010). A universidade promotora de saúde e as mudanças na formação profissional. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação, 14*, 683-692.
- Moore, F. (2007). Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations, 29(4)*, 2007, 385-399.
- Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K., & Carneiro, I. G. (2012). Mediating the effects of work–life conflict between transformational leadership and health-care workers job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management, Vol 20*, pp 512–521.
- Noon, M., & Blyton, P. (2007). *The realities of work-experiencing work and employment in contemporary society*. Hampshire: Palgrave, Macmillan, 3rd ed.
- Rashida Banu, A., & Duraipandian, K. (2014). Development of an instrument to measure work life balance of it professionals in Chennai. *Internacional Journal of Management (IJM). Volume 5*, Issue 11, November, pp. 21-33.
- Siqueira, M. J. T., & Ferreira, E. S. (2003). Saúde das professoras das séries iniciais: o que o gênero tem a ver com isso? *Psicologia Ciência e Profissão, Brasília, v. 23*, n. 3, p.76-83, set.
- Sparrow, P. R. (1996). Transitions in the psychological contract: Some evidence from the banking sector. *Human Resource Management Journal, 6*, 75–92.
- Valcour, M. (2007). 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.
- Wallace, J. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior, 20(6)*: pp.797-816, 1999.
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation, Vol 4 No. 2*, pp 60 – 79, 2017.
- Weber, L. N. D., Leite, C. R., Stasiak, G. R., Santos, C. A. S., & Forteski, R. (2015). O Estresse no Trabalho do Professor. *Imagens da Educação, v. 5*, n. 3, p. 40-52.
- Witter, G. P. (2003). Professor-estresse: análise de produção científica. *Psicologia Escolar e Educacional, Campinas, v.7*, n.1, p. 33-46, jun.
- Wong, S. C., & Ko, A. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees perception on work–life balance issues. *International Journal of Hospitality Management, v. 28*, n. 2, p. 195-203.
- White M., Hill S., & McGovern P. (2003). “High-Performance Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance”. *British Journal of Industrial Relations, Vol. 41*, No. 2, pp. 175-195, 2003.
- Zibetti, M. L. T., & Pereira, S. R. (2010). Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. *Educar em Revista, Curitiba, v. 2*, p. 259-276.