

## Equilíbrio da vida profissional e familiar dos professores do ensino superior

Balance of professional and family life of higher education teachers

\*Luciane Silva Franco \*\*Antonio Carlos Franco \*\*\*Luiz Alberto Pilatti  
\*\*\*\*Claudia Tania Picinin

### Informações do artigo

Recebido em: 05/11/2020

Aprovado em: 17/05/2021

### Palavras-chave:

Ensino Superior. Carreiras docentes.

Trabalho Docente. Famílias.

### Keywords:

University education. Teaching careers.

Teaching work. Families.

### Autores:

\*Mestre em Engenharia de Produção  
pela Universidade Tecnológica Federal do  
Paraná, Ponta Grossa, Paraná, Brasil.  
lu05-franco@hotmail.com

\*\*Mestre em Engenharia de Produção  
pela Universidade Tecnológica Federal do  
Paraná, Ponta Grossa, Paraná, Brasil.  
francoanfc@hotmail.com

\*\*\*Doutor em Educação Física pela  
Universidade Estadual de Campinas  
(UNICAMP) Instituição: Universidade  
Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)  
lapilatti@utfpr.edu.br

\*\*\*\*Doutora em Administração pela  
Universidade Positivo.  
Instituição: Universidade Tecnológica  
Federal do Paraná (UTFPR)  
claudiapicinin@utfpr.edu.br

### Como citar este artigo:

FRANCO, Luciane Silva *et al.* Equilíbrio da vida profissional e familiar dos professores do ensino superior.

**Competência**, Porto Alegre, v. 14, n. 1, jul. 2021.

### Resumo

O objetivo deste estudo é avaliar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos professores de instituições de ensino superior identificando os principais conflitos trabalho-família. Para tanto, foi realizada uma revisão sistemática de literatura utilizando o *Methodi Ordinatio*. Os resultados indicam que os conflitos no trabalho que impactam na família aparecem com maior incidência do que os conflitos na família que impactam no trabalho. O tema desigualdade de gênero aparece com maior destaque nos artigos analisados. A falta de apoio da família e o tempo dedicado à maternidade aparecem como conflitos familiares de professoras no ensino superior; no âmbito profissional aparece a discriminação pela necessidade de provar igualdade de gênero perante colegas de trabalho.

### Abstract

The aim of this study is to assess the balance between the professional and family life of teachers from higher education institutions by identifying the main work-family conflicts. For that, a systematic literature review was carried out using the *Methodi Ordinatio*. The results indicate that conflicts at work that impact the family appear with greater incidence than conflicts in the family that impact at work. The theme of gender inequality appears more prominently in the analyzed articles. The lack of family support and the time dedicated to motherhood appear as family conflicts for teachers in higher education; in the professional field, discrimination appears due to the need to prove gender equality before co-workers.

## 1 INTRODUÇÃO

O equilíbrio entre a vida profissional e familiar, também definido como *work-life balance* refere-se a forma de equilíbrio entre papéis, pelo qual o cumprimento de demandas de um domínio (trabalho) não interfira no outro domínio (família) (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019). A falta do equilíbrio pode dificultar o cumprimento de responsabilidades em casa devido a restrições impostas pelas demandas de trabalho e vice-versa (PU *et al.*, 2017; KINMAN; JONES, 2008). Na definição de Sullivan (2014), o equilíbrio entre a vida profissional e familiar refere-se à pretensão dos sujeitos em associar trabalho e família de maneira a conciliar o nível de estresse, quantidade de horas trabalhadas e obrigações externas ao ambiente de trabalho.

Durante o processo de construção de carreira dos professores de ensino superior, ou seja, o tempo utilizado para aperfeiçoamento e profissionalização, geralmente está relacionada a uma trajetória de mudança do papel de aluno para o papel de professor (PU *et al.*, 2017; VASUMATHI; SAGAYA; PORANKI, 2017), e são nestas mudanças que o futuro profissional docente se desenvolve e onde pode ocorrer o desequilíbrio entre atividades profissionais e familiares, como consequência, pode comprometer a qualidade do ensino na educação superior (DENSON; SZELÉNYI; BRESONIS, 2018; PIGNATA *et al.*, 2018; FUSULIER; BARBIER; DUBOIS-SHAIK, 2017). Neste contexto, o entendimento do equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos professores, os quais dedicam uma considerável parte de suas vidas no ambiente de trabalho, é uma área de pesquisa interessante para análise (KANG; PARK; PARK, 2019; SMELTZER *et al.*, 2015).

Considerado como fundamental nas universidades, o professor exerce uma função representativa na execução dos objetivos institucionais e o seu desempenho influencia o processo de aprendizado e os resultados dos alunos (MAZEROLLE; EASON, 2016; LINDFELT; IP; BARNETT, 2015; SETHI *et al.*, 2017), intervindo diretamente nas metas de todo programa de educação (JOHNSON; WILLIS; EVANS, 2019). Todavia, pesquisas identificaram que os professores apresentaram no decorrer dos anos o equilíbrio trabalho-família mais instável se comparado aos demais cargos das universidades (KANG; PARK; PARK, 2019). O entendimento dos fatores que impactam o equilíbrio trabalho-família é representativo para os professores, visto que a satisfação no trabalho pode influenciar na eficácia de diferentes atividades como ensino, pesquisa e gestão, impactando por fim na qualidade no ensino superior (ABRAMOV; GRUZDEV; TERENTIEV, 2017; SMELTZER *et al.*, 2016).

A ausência de favorecimento do equilíbrio trabalho-família perante os que se encontram no ambiente acadêmico pode afetar seu comprometimento tanto no ensino quanto na pesquisa, e também pode gerar distanciamento dos compromissos familiares (HADLER, 2010). Os professores do ensino superior geralmente se deparam com uma pressão contínua com relação a qualidade na

preparação de aulas, carga horária de trabalho elevada, publicação de pesquisas científicas, orientação, cumprimento de prazos, participação frequente nos eventos acadêmicos, entre outras atividades (JOHNSON; WILLIS; EVANS, 2019; CHATANI *et al.*, 2017; HADLER, 2010).

Com relação a quantidade de fatores que geram estresse agravante e as responsabilidades de trabalho dos professores, manter o equilíbrio entre a vida profissional e familiar torna-se cada vez mais um desafio, principalmente para as mulheres (FAZAL *et al.*, 2019). As evidências apresentadas sugerem que a modernização resultou na intensificação do ensino a tal ponto que é cada vez mais difícil combinar uma carreira docente com responsabilidades de cuidados familiares. O impacto adverso de gênero está gerando a desigualdade de oportunidades para mulheres professoras (FAZAL *et al.*, 2019; CONLEY; JENKINS, 2011).

Pesquisas anteriores sobre o equilíbrio trabalho-família de professores do ensino superior se aprofundaram em fatores de conflitos de forma isolada, ao invés de utilizar uma abordagem global, pois proporcionaria ponderar diversos aspectos que se relacionam entre si no desenvolvimento do equilíbrio trabalho-família (KRUEGER *et al.*, 2017; SMELTZER *et al.*, 2016; CONLEY; JENKINS, 2011). Portanto, após pesquisas na literatura, este artigo tem como objetivo avaliar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos professores de instituições de ensino superior identificando os principais conflitos trabalho-família.

O estudo está estruturado da seguinte forma: esta primeira seção apresenta a introdução, com o objetivo e justificativa do estudo. A segunda seção deste artigo traz o arcabouço teórico com as teorias da temática proposta. A terceira seção traz os métodos adotados para o desenvolvimento deste estudo. A seguir, são apresentados os principais resultados e discussões sobre o tema. Finalmente, são feitas as considerações e implicações do estudo.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Existem várias abordagens que definem o equilíbrio entre trabalho e família. Dentre as definições refere-se a harmonia entre as diferentes demandas da família e do trabalho. Sendo que, as demandas do trabalho têm o potencial de interferir na vida familiar ou vice-versa (MAKHBUL; SHEIKH; SHEIKH, 2014). A construção do equilíbrio entre trabalho e família, como o termo implica, consiste no gerenciamento e no equilíbrio das responsabilidades do trabalho e das responsabilidades familiares (CHATANI *et al.*, 2017; CONLEY; JENKINS, 2011). Normalmente, as responsabilidades nos domínios não relacionados ao trabalho giram em torno dos papéis familiares e sociais. Além disso, é importante conceituar o termo equilíbrio, que se refere ao gerenciamento de responsabilidades

profissionais e não relacionadas ao trabalho (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019).

Cada pessoa experimenta o “equilíbrio” baseado em diferentes percepções (SULLIVAN, 2014). Sendo que, no ambiente universitário, um professor no regime de trabalho integral pode estar em equilíbrio com suas demandas profissionais e familiares, enquanto que um professor em meio período pode estar desequilíbrio, isto ocorre devido a variação no sentimento de demandas atendidas de forma satisfatória (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; LESTER, 2015).

O equilíbrio entre vida profissional e familiar reduz o estresse dos colaboradores (BAKER, 2010). Quando o colaborador passa a maior parte do tempo em atividades relacionadas ao trabalho e sente como se estivesse negligenciando outros componentes da vida pessoal, resultam em estresse e insatisfação. No ensino superior, professores que não dedicam tempo ao autocuidado, acabam prejudicando a produtividade em suas atividades (VASUMATHI; SAGAYA; PORANKI, 2017).

Tanto os coordenadores quanto a equipe acadêmica individual devem desempenhar um papel ativo no gerenciamento de cargas de trabalho, advogando as mudanças necessárias na prática institucional e na reconsideração de atividades que prejudicam os objetivos fundamentais do ensino superior (SOOMRO; BREITENECKER; SHAH, 2018; HOUSTON; MEYER; PAEWAI, 2006; TYTHERLEIGH *et al.*, 2005).

As atividades desempenhadas pelo professor no ensino superior exigem extrema dedicação devido aos vários papéis da profissão. Sendo assim, a integração trabalho-família ocorre de forma intensiva para os professores (VILLABLANCA *et al.*, 2013). Em determinadas situações a atividade profissional pode prevalecer perante as demandas familiares ou o contrário. Um exemplo, é a quantidade de horas de trabalho que quando ocorre de forma extrema pode gerar o afastamento dos compromissos familiares. Além disso, ou pressões em responsabilidades familiares podem impactar na redução da produtividade e qualidade do trabalho. Nas duas situações, os níveis de estresse no trabalho impactam no equilíbrio trabalho-família (BEER *et al.*, 2015; EBERMAN; SINGE; EASON, 2019).

Os fatores que impactam o equilíbrio trabalho-família dos professores ocorrem de formas diferentes conforme o campo de atuação, isto é, se desempenham atividades no ensino, pesquisa e gestão (FUSULIER; BARBIER; DUBOIS-SHAIK, 2017).

As profissões que estão relacionadas de forma direta com o cuidado de pessoas como, por exemplo, médicos e professores que são as profissões que mais apresentam impacto no equilíbrio trabalho-família (CHUNG *et al.*, 2010; LESTER, 2015). O equilíbrio trabalho-família relaciona-se com os papéis desempenhados no

ambiente de trabalho, isto é, as responsabilidades e cobranças de cada profissional em determinado cargo (KANG; PARK; PARK, 2019; SOOMRO; BREITENECKER; SHAH, 2018). As cobranças no trabalho geram conflitos de papéis, pois ao mesmo tempo em que as responsabilidades da profissão são cumpridas, é algo que pode ir contra a qualidade de vida em família (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019).

Diante do excesso de atividades e compromissos dos professores no ensino superior, percebe-se que o conflito de papéis, que é a falta de organização diante da realização de várias atividades, gera aumentos no nível de estresse e impacta no desequilíbrio trabalho-família (BEIGI; SHIRMOHAMMADI; KIM, 2016). O conflito trabalho-família acontece quando as atividades do trabalho impactam de forma negativa as demandas no ambiente familiar. Ocorre também o conflito família-trabalho, isto é, os compromissos e pressões na família impactam na produtividade do trabalho (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; BEIGI; SHIRMOHAMMADI; KIM, 2016).

Em nível familiar, os principais conflitos envolvem: falta de tempo para compromissos familiares, maternidade/paternidade, cuidado com pais idosos e ausência de atividades de lazer (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; DHANYA; KINSLIN, 2016; CONLEY; JENKINS, 2011); em nível profissional envolvem: preocupação com a carreira, insegurança no trabalho, excesso de carga horária, pressão para atingir metas, entre outros (VASUMATHI; SAGAYA; PORANKI, 2017; TYTHERLEIGH *et al.*, 2005).

A identificação dos fatores que geram conflitos de papéis e consequentemente impactam no equilíbrio trabalho-família, favorecem o uso de ações de intervenção para a redução do estresse dos professores, sendo representativas para as instituições de ensino superior. Os professores de ensino superior experimentam altos níveis de estresse que, por consequência, impactam de forma direta o equilíbrio trabalho-família, portanto, as intervenções para o gerenciamento do estresse nas instituições de ensino superior são um caminho para o aumento do equilíbrio trabalho-família (ARIF; ILYAS, 2013; CONLEY; JENKINS, 2011; TYTHERLEIGH *et al.*, 2005).

Outro fator fundamental para o equilíbrio trabalho-família é o suporte da coordenação e direção, além da maior contratação de funcionários no ensino e clara definição de funções (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; LANGFORD, 2010). Ações voltadas para o desenvolvimento psicológico dos professores precisam ser trabalhadas pelas universidades, com o objetivo de gerar formas de lidar com os conflitos e reduzir o estresse no trabalho (PU *et al.*, 2017).

Neste contexto, além das atividades de ensino, demais responsabilidades em cargos de gestão e atividades de pesquisa impactam no equilíbrio trabalho-família dos docentes (BAKER,

2010). Portanto, os fatores que influenciam o equilíbrio trabalho-família apresentam diferentes impactos de acordo com o campo de atuação, sendo estes que envolvem atividades de ensino, pesquisa e gestão (TYTHERLEIGH *et al.*, 2005)

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

O desenvolvimento da pesquisa científica é o principal aspecto para progressão de carreira dos docentes. Em razão disto, ocorre uma pressão pelo desenvolvimento da pesquisa em atividades como publicação de artigos e participação em congressos, que acaba gerando um desequilíbrio entre a vida profissional e familiar (HÜTTGES; FAY, 2015; DOHERTY; MANFREDI, 2006).

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

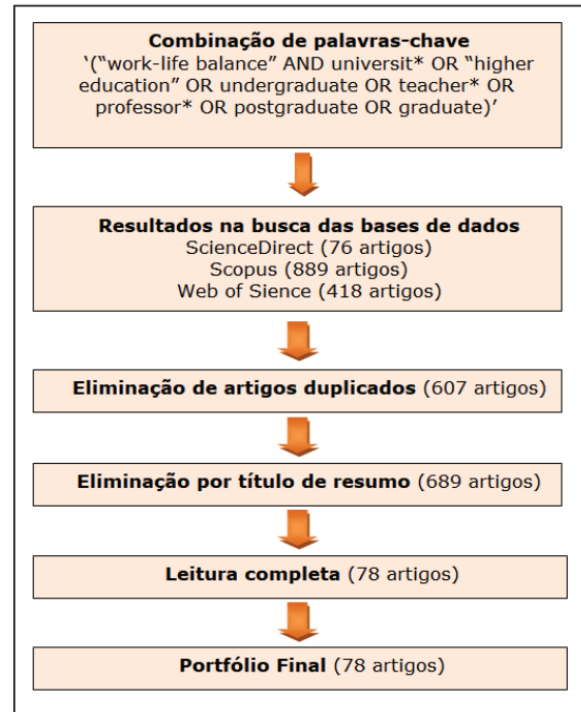
O excesso de atividades impostas aos docentes que atuam no ensino superior está criando uma pressão aos profissionais, particularmente aqueles que atuam em cargos administrativos, como reitores, diretores e coordenadores (SMELTZER *et al.*, 2017). Os profissionais que atuam em funções administrativas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

### 3 METODOLOGIA

Esta revisão sistemática foi realizada com base em artigos e artigos de revisão, conforme com os critérios de seleção do *Methodi Ordinatio*, uma proposta dos autores Pagani, Kovaleski e Resende (2015). As bases de dados utilizadas na pesquisa foram *ScienceDirect*, *Scopus* e *Web of Science*. A seguinte combinação de palavras-chave foi utilizada com operadores booleanos e símbolos de truncagem: '(“work-life balance” AND universit\* OR “higher education” OR undergraduate OR teacher\* OR professor\* OR postgraduate OR graduate)'. A **Figura 1** mostra o resumo das

etapas da revisão sistemática de literatura.

**Figura 1:** Resumo das etapas da revisão sistemática de literatura



Fonte: Elaborado pelos autores

Após a primeira etapa da pesquisa, que é busca nas bases de dados, um total de 1383 artigos foram encontrados. Na próxima etapa, filtros e procedimentos de classificação foram aplicados para selecionar os artigos com informações relacionadas a temática do estudo para serem analisados de forma completa. Na eliminação por duplicatas 607 artigos foram removidos, permanecendo 776. Após o filtro por títulos e resumos, 689 artigos que não estavam relacionados ao tema foram eliminados e, sendo assim, restaram 78 artigos. Com a leitura completa dos 78 artigos, todos foram selecionados, pois estavam relacionados com a aplicabilidade do estudo.

Posteriormente, a equação proposta pela *Methodi Ordinatio* foi utilizada:

$$InOrdinatio = (Fi / 1000) + \alpha * [10 - (AnoPesq - AnoPub)] + (\sum Ci)$$

Onde:

Fi: fator de impacto do periódico;

$\alpha$ : Coeficiente atribuído pelo pesquisador;

AnoPesq: ano da pesquisa;

AnoPub: Ano de publicação do artigo; e

Ci: Número de citações do artigo em outros estudos.

Em todos os artigos selecionados nas etapas anteriores, a equação do coeficiente *InOrdinatio* foi utilizada. A base para estabelecer o Ci (número de citações) foi o Google Scholar, para definir o Fi considerou-se o JCR 2018 (*Journal Citation Reports*), ambos os dados obtidos em fevereiro de 2020. A pontuação (α) da equação pode ser atribuída pelo pesquisador de 1 a 10, onde quanto mais próximo de 10 considera-se a relevância da atualidade dos artigos em função do ano de publicação. Os autores optaram pelo escore 5, pois proporciona um equilíbrio no tempo, já que a pesquisa não limitou recorte temporal. Foi feita a análise do portfólio final na seção de resultados, onde foram organizados por meio de uma revisão sistemática dos dados.

Na análise completa do portfólio final, algumas características foram consideradas. Além de dados como autor, fator de impacto, ano de publicação, número de citações e metodologia que já foram mencionados, outros tópicos foram considerados para atingir o objetivo do estudo, tais como áreas de pesquisa que estudam a temática abordada, atribuições para atingir o equilíbrio trabalho-família e principais conflitos de professoras mulheres no equilíbrio trabalho-família baseados nas atividades de ensino, pesquisa e gestão. Sendo assim, espera-se que este estudo proporcione uma contribuição para literatura de forma satisfatória acerca da temática proposta, já que não foram encontradas pesquisas que consideraram estes tópicos da maneira como foi destacado neste trabalho.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O resultado final da revisão sistemática com a aplicação do *InOrdinatio* é apresentado na **Tabela 1**:

**Tabela 1:** Resultado Final da Revisão Sistemática

Classificação	Fi	Ci	Ano	InOrdinatio	Metodologia	Referência
1	1,31	39	2003	378	Questionário	Houston, Meyer, e Paewai (2006)
2	1,82	36	2005	346	Questionário	Tytherleigh et al. (2005)
3	2,18	21	2007	207	Questionário	Grawitch, Trares e Kohler (2007)
4	1,41	13	2008	129	Questionário	Kinman e Jones (2008)
5	2,18	10	2010	114	Questionário	Catano et al. (2010)
6	5,00	87	2009	87	Entrevista	Westman, Brough e Kalliath (2009)
7	4,61	77	2010	82	Questionário	Chung et al. (2010)
8	1,94	92	2007	82	Questionário	Tytherleigh et al. (2007)
9	1,49	92	2006	77	Entrevista	Doherty e Manfredi (2006)
10	0,27	71	2010	76	Entrevista	Baker (2010)
11	2,85	50	2014	75	Entrevista	Beddoes e Pawley (2014)

12	0	54	2013	74	Questionário	Arif e Ilyas (2013)
13	2,37	39	2015	69	Questionário	Tourangeau et al. (2015)
14	0	72	2008	67	Revisão de Literatura	Poelmans, Kalliath e Brough (2008)
15	0	35	2014	60	Revisão de Literatura	Sullivan (2014)
16	2,25	19	2017	59	Questionário	Pu et al. (2017)
17	1,50	39	2013	59	Entrevista e análise documental	Lester (2013)
18	1,29	27	2015	57	Entrevista e análise documental	Lester (2015)
19	0	26	2015	56	Entrevista	Beer et al. (2015)
20	2,18	4	2019	54	Questionário	Johnson, Willis e Evans (2019)
21	0	24	2015	54	Questionário	Beckett et al. (2015)
22	1,87	12	2017	52	Entrevista	Sethi et al. (2017)
23	0	7	2018	52	Questionário	Soomro, Breitenacker e Shah (2018)
24	2,54	21	2015	51	Questionário	Smeltzer et al. (2015)
25	0	6	2018	51	Questionário	Lindfelt, Gomez e Barnett (2018)
26	2,27	0	2019	50	Entrevista	Kang, Park e Park (2019)
27	2,25	0	2019	50	Questionário	Eberman, Singed e Eason (2019)
28	1,96	5	2018	50	Questionário	Denson, Szelényi e Bresonis (2018)
29	1,00	10	2017	50	Questionário	Nilsson, Blomqvist e Andersson (2017)
30	0	0	2019	50	Entrevista	Fazal et al. (2019)
31	0	0	2019	50	Entrevista	Amith, Vinay e Gowramma (2019)
32	0	0	2019	50	Questionário	Soni e Bakhru (2019)
33	2,01	19	2015	49	Questionário	Lindfelt e Barnett (2015)
34	0	4	2018	49	Entrevista	Cabay et al. (2018)
35	2,25	3	2018	48	Questionário	Eason et al. (2018)
36	2,18	8	2017	48	Questionário	Krueger et al. (2017)
37	1,31	43	2010	48	Questionário	Langford (2010)
38	1,00	13	2016	48	Questionário	Beigi, Shirmohammadi e Kim (2016)
39	2,46	2	2018	47	Questionário	Pignata et al. (2018)
40	1,53	2	2018	47	Entrevista	McCutcheon e Morrison (2018)
41	0	2	2018	47	Questionário	Gooding (2018)
42	0	7	2017	47	Questionário	Grisso et al. (2017)
43	0	1	2018	46	Questionário	Delello, McWhorter e Marmion (2018)
44	0	1	2018	46	Entrevista	Jain, Mishra e Yadav (2018)
45	0	6	2017	46	Entrevista	Naz, Fazal e Khan (2017)
46	0,75	0	2018	45	Entrevista	Rotenberg e Carlos (2018)
47	0	0	2018	45	Questionário	Martínez-León et al. (2018)
48	0	0	2018	45	Questionário	Sumathi e Velmurugan (2018)
49	0	0	2018	45	Questionário	Devi e Lalu (2018)
50	0	0	2018	45	Questionário	Nayak e Sharma (2018)
51	0	20	2014	45	Questionário	Hermann, Ziomek-Daigle e Dockery (2014)
52	2,25	9	2016	44	Questionário	Mazerolle e Eason (2016)
53	0,95	4	2017	44	Questionário	Chatani et al. (2017)
54	0	4	2017	44	Questionário	Vasumathi e Sagaya (2017)
55	2,54	2	2017	42	Questionário	Smeltzer et al. (2017)
56	0	7	2016	42	Questionário	Smeltzer et al. (2016)
57	1,43	11	2015	41	Questionário	Hüttges e Fay (2015)
58	0	1	2017	41	Entrevista	Fusulier, Barbier e Dubois-Shaik (2017)
59	0	1	2017	41	Questionário	Abramov, Gruzdev e Terentev (2017)
60	0	6	2016	41	Entrevista	Brown et al. (2016)



61	0	6	201	41	Questionário	Dhanya e Kinslin (2016)
			6			
62	5,08	60	200	40	Entrevista	Howell, Servis e Bonham (2005)
	3		5			
63	0	0	201	40	Entrevista	Dhanya e Kinslin (2017a)
			7			
64	0	0	201	40	Questionário	Dhanya e Kinslin (2017b)
			7			
65	0	0	201	40	Questionário	Maragatham, Amudha e Motha (2017)
			7			
66	0	9	201	39	Entrevista	Saltmarsh e Randell-Moon (2015)
			5			
67	2,34	2	201	37	Revisão de Literatura	You (2016)
	9		6			
68	0	7	201	37	Questionário	Paramasivam (2015)
			5			
69	0	11	201	36	Questionário	Makhbul, Sheikh e Sheikh (2014)
			4			
70	0	0	201	35	Revisão de Literatura	Belver et al. (2016)
			6			
71	5,08	14	201	34	Entrevista	Villablanca et al. (2013)
	3		3			
72	0,95	13	201	33	Questionário	Minerick, Wasburn e Young (2013)
	2		3			
73	0	5	201	30	Questionário	Trehan e Paul (2014)
			4			
74	0	5	201	30	Questionário	Ünal e Gizir (2014)
			4			
75	1,76	14	201	24	Entrevista e análise documental	Loshbaugh, Laursen e Thiry (2011)
	3		1			
76	2,27	12	201	22	Entrevista	Conley e Jenkins (2011)
	3		1			
77	0	9	201	14	Entrevista	Hacifazlioglu (2010)
			0			
78	0	0	201	5	Questionário	Hadler (2010)
			0			

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa

Das metodologias dos artigos analisados, n=63% utilizaram questionário, n=28% entrevista, n= 5% revisão de literatura e n=4% entrevista e análise documental. Percebe-se que, por mais que o tema esteja relacionado com o comportamento humano, o método quantitativo é o mais utilizado.

Entre os 78 artigos, os três com maiores índices *InOrdinatio* foram: Houston, Meyer e Paewai (2006), que fazem um estudo das cargas de trabalho para examinar a intensificação do trabalho acadêmico, bem como o equilíbrio entre pesquisa e ensino, particularmente porque os governos adotaram fundos de desempenho para componentes do orçamento de pesquisa para o ensino superior. Tytherleigh *et al.* (2005), que por meio de uma amostra aleatória estratificada de funcionários (acadêmicos e não acadêmicos) de 14 universidades e faculdades do Reino Unido, medem os níveis de estresse ocupacional. Grawitch, Trares e Kohler (2007), exploraram a relação entre a satisfação dos docentes com diferentes práticas no local de trabalho, ou seja, equilíbrio entre vida profissional e familiar, reconhecimento, saúde e segurança.

A pesquisa de Villablanca *et al.* (2013), apresentou o maior JCR com 5,083 e publicado no periódico *Academic Medicine*. Os autores destacam que as atividades do professor no ensino superior demandam extrema dedicação em relação aos vários papéis que são desempenhados. Desta forma, a inter-relação entre trabalho e família é intensiva para os docentes. Os docentes estão com sobrecarga de trabalho, isto ocorre em razão do excesso de atividades acadêmicas em conjunto com o desenvolvimento da carreira. Estes fatores aumentam o estresse dos docentes e o

desequilíbrio trabalho-família torna-se constante.

Conforme a análise do portfólio de artigos, foram identificadas as atribuições necessárias para gerir o equilíbrio trabalho-família dos professores do ensino superior, relacionando com as principais áreas de estudo, conforme mostra o **Quadro 1**.

**Quadro 1:** Relação das áreas dos artigos versus atribuições necessárias para gerir o equilíbrio trabalho-família dos professores

Atribuições necessárias para gerir o equilíbrio trabalho-família dos professores	Áreas	Autores
Gerenciamento da carga horária de trabalho.	Administração; Educação; Engenharias.	Houston, Meyer e Paewai (2006); Nayak e Sharma (2018).
Retenção dos professores.	Administração; Educação; Enfermagem; Medicina; Psicologia.	Chung et al. (2010); Kinman e Jones (2008); Tourangeau et al. (2015).
Redução da pressão do tempo.	Multidisciplinar	Nilsson, Blomqvist e Andersson (2017).
Promoção de um ambiente de relacionamento de apoio entre os coordenadores e professores.	Enfermagem; Engenharias; Medicina.	Tourangeau et al. (2015); Grisso et al. (2017).
Políticas para aprimorar a comunicação.	Administração; Educação; Sociologia.	Soomro, Breitenacker e Shah (2018); Tytherleigh et al. (2005); Sullivan (2014).
Planejamento de tempo gasto com a família.	Engenharias; Educação.	Nayak e Sharma (2018), Beer et al. (2015).
Sobrecarga de trabalho nas funções administrativas.	Administração; Economia; Engenharias.	Amith, Vinay e Gowramma (2019); Langford (2010); Abramov, Gruzdev e Terentev (2017).
Definição de incentivos por meio de planos de remuneração e prêmios.	Medicina; Educação	Howell, Servis e Bonham (2005).
Menos sobrecarga no requisito publicação.	Administração, Economia.	Martínez-León et al. (2018), Makhbul, Sheikh e Sheikh (2014).
Implantação de programas para licença parental.	Sociologia; Serviço Social.	Baker (2010).
Planejamento de tempo para mulheres que optam por trabalho em tempo integral e maternidade.	Farmácia; Engenharias; Sociologia; Serviço Social; Psicologia.	Baker (2010); Hermann, Ziomek-Daigle e Dockery (2014); Dhanya e Kinslin (2016).
Apoio de amigos e familiares na formação de carreira.	Engenharias.	Nayak e Sharma (2018)
Apoio psicológico para redução do nível de estresse.	Administração; Economia; Engenharias; Psicologia.	Tytherleigh et al. (2007); Amith, Vinay e Gowramma (2019); Vasumathi e Sagaya (2017).
Aumento de oportunidades para progressão de carreira.	Educação; Medicina.	Chung et al. (2010).
Desenvolvimento de oficinas sobre o equilíbrio trabalho-família nos departamentos.	Educação; Engenharias; Multidisciplinar.	Beer et al. (2015); Nilsson, Blomqvist e Andersson (2017); Pignata et al. (2018).
Políticas de treinamento e cultura organizacional.	Administração; Engenharias; Educação; Medicina.	Dhanya e Kinslin (2016); Poelmans, Kalliath e Brough (2008); Eberman, Singe e Eason (2019).

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa

Percebe-se a temática do equilíbrio trabalho-família como pertinente para profissionais de diversas áreas do conhecimento e também para a comunidade acadêmica. Nas atribuições necessárias para gerir o equilíbrio trabalho-família dos professores, mesmo com pesquisas levantadas de diversas áreas de conhecimento, a necessidade do equilíbrio entre trabalho e família é a mesma para todos os programas.

Segundo Nayak e Sharma (2018), além do papel de atuar no trabalho de forma competente, o professor tem como objetivo

aprimorar sua carreira. No entanto, a determinação destes objetivos de crescimento profissional expõe os professores a situações que causam potenciais desequilíbrios emocionais. Dhanya e Kinslin (2016) acrescentam que o conflito no trabalho e o conflito familiar estão positivamente correlacionados. Fatores como o trabalho em equipe, clima organizacional, apoio da coordenação e gestão foram favoráveis para gerir o equilíbrio trabalho-família dos professores no ensino superior.

Percebe-se conforme o levantamento realizado no **Quadro 1**, que na área de Educação, Houston, Meyer e Paewai (2006) ressaltam a necessidade de gerenciamento da carga horária de trabalho, assim como referenciado por Nayak e Sharma (2018), na área de Engenharias. Da mesma forma, Beer *et al.* (2015) preocupam-se com as falhas nas políticas administrativas da dicotomia trabalho/lazer, na área da Educação, Nayak e Sharma (2018), na área das Engenharias também destaca a necessidade de rever as políticas de emprego dos departamentos acadêmicos considerando o tempo gasto com o lazer.

Outra atribuição necessária para gerir o equilíbrio trabalho-família dos professores, é a necessidade de um ambiente de relacionamento de apoio entre os coordenadores e professores, com a finalidade melhorar a comunicação entre os profissionais, que pode ser encontrada nas áreas de Administração, Educação, Sociologia, Enfermagem, Engenharias e Medicina (SOOMRO; BREITENECKER; SHAH, 2018; SULLIVAN, 2014; TOURANGEAU *et al.*, 2015; PIGNATA *et al.*, 2018; GRISSO *et al.*, 2017; TYTHERLEIGH *et al.*, 2005).

Os autores Hermann, Ziomek-Daigle e Dockery (2014), apontam a existência de três dimensões de diferentes origens que podem estar relacionadas com o conflito entre vida profissional e familiar: tempo, tensão e comportamento. Desta forma, foi realizado um levantamento dos conflitos que geram o desequilíbrio entre trabalho e família dos professores universitários nas dimensões tempo, tensão e comportamento. Além das três dimensões, é fundamental considerar a interferência do trabalho na família e a interferência da família no trabalho.

O **Quadro 2** demonstra 15 conflitos identificados conforme as dimensões de tempo, tensão e comportamento.

**Quadro 2:** Conflitos identificados conforme as dimensões de tempo, tensão e comportamento

Origem do Conflito	Conflito Trabalho-Família	Conflito Família-Trabalho
Tempo	Carga horária de trabalho excessiva. Gerenciamento de tempo entre ensino e gestão. Gerenciamento de tempo entre ensino e pesquisa	Falta de tempo para compromissos familiares.
Tensão	Insegurança no emprego. Pressões para o cumprimento de metas institucionais. Preocupação com promoção e construção de carreira. Comprometimento da saúde física e mental em razão da tensão no trabalho.	Preocupação com a saúde familiar. Pressões familiares.
Comportamento	Falhas na comunicação das relações de trabalho. Pouco tempo para preparação de aula. Realização de múltiplas funções/tarefas no trabalho. Deficiência na liderança e gestão do departamento.	Realização de múltiplas funções/tarefas em casa.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa

O trabalho-família é um conflito entre demandas profissionais, bem como o tempo de dedicação e tensão gerada no emprego que interferem nos compromissos familiares. Já o contrário, família-trabalho é um conflito entre demandas pessoais, bem como tempo e tensão ocasionados pelas demandas familiares que interferem no cumprimento das responsabilidades profissionais (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; BEIGI; SHIRMOHAMMADI; KIM, 2016).

Percebe-se que o conflito família-trabalho aparece com menor incidência na literatura quando comparado ao conflito trabalho-família. Neste contexto, com relação a carga horária e gerenciamento de tempo entre as atividades, estes conflitos acabam impactando em menos tempo com compromissos familiares (MCCUTCHEON; MORRISON, 2018; NAYAK; SHARMA, 2018).

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

Foi identificado na literatura que a tensão nas atividades profissionais docentes, tais como, cumprimento de metas e preocupação com a carreira, aliados com a preocupação da saúde de familiares (filhos e pais), impactam na saúde física e mental do professor, no entanto, a tensão relacionada com demandas familiares como impacto no trabalho aparece com menor incidência (HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY, 2014; CONLEY;

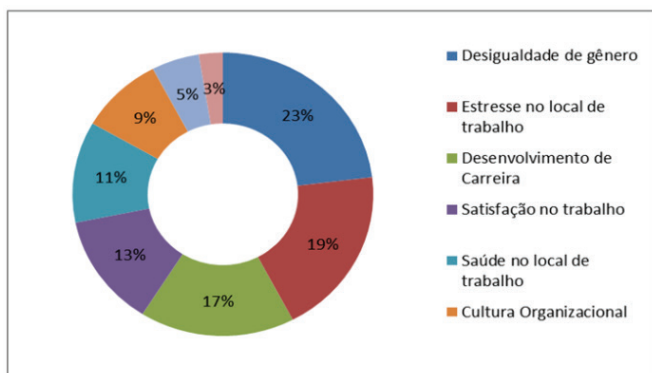
JENKINS, 2011; BAKER, 2010).

No que se refere ao comportamento, fatores como a realização de múltiplas atividades e falhas na comunicação com o departamento impactam no equilíbrio-trabalho família, já que muitas vezes o excesso de atividades no trabalho faz com que o professor trabalhe em casa, tempo este que deveria ser dedicado a demandas familiares (AMITH; VINAY; GOWRAMMA, 2019; FUSULIER; BARBIER; DUBOIS-SHAIK, 2017; MAKHBUL; SHEIKH; SHEIKH, 2014).

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

A seguir, conforme o portfólio de artigos analisados, um levantamento foi realizado a respeito dos principais temas de pesquisa, como mostra o **Gráfico 1**.

**Gráfico 1:** Principais temas de abordagem identificados no portfólio final de artigos



Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa

O tema “desigualdade de gênero no corpo docente” aparece com maior incidência nas temáticas analisadas. Por esta razão, nos 18 artigos que abordam a questão gênero, foram identificados os principais conflitos enfrentados por professoras nas universidades para o alinhamento ideológico entre família e trabalho, conforme as categorias ensino, pesquisa e gestão, como mostra o **Quadro 3**:

**Quadro 3:** Conflitos identificados no âmbito familiar e profissional de professoras do ensino superior

Conflitos no âmbito familiar	Categorias	Autores
Falta de apoio da família.	Ensino e Pesquisa	Fazal et al. (2019), Kang, Park e Park (2019), Mccutcheon e Morrison (2018), Nayak e Sharma (2018), Dhanya e kinslin (2017a), Baker (2010).
Tempo dedicado à maternidade e/ou ao cuidado com pais idosos.	Ensino e Pesquisa	Hermann, Ziomek-daigle e Dockery (2014); Conley e Jenkins (2011), Baker (2010).
Pouco apoio da paternidade.	Ensino e Pesquisa	Kang, Park e Park (2019), Baker (2010).
Instalações precárias em casa.	Ensino	Naz, Fazal e Khan (2017).
Conflitos no âmbito profissional	Categorias	Autores
Discriminação, necessidade de provar igualdade de gênero perante colegas de trabalho.	Ensino e Pesquisa	Fazal et al. (2019), Kang, Park e Park (2019); Lester (2015), Hermann, Ziomek-daigle e Dockery (2014), Doherty e Manfredi (2006).
Nível de estresse decorrente da carga de trabalho.	Ensino, Pesquisa e Gestão	Beddoes e Pawley (2014); Baker (2010); Doherty e Manfredi (2006).
Instalações precárias no ambiente de trabalho.	Ensino	Naz, Fazal e Khan (2017).
Pouco tempo dedicado ao bem-estar físico e mental.	Ensino	Naz, Fazal e Khan (2017).
Insegurança no emprego.	Ensino	Tytherleigh et al. (2007).
Excesso de produção científica.	Pesquisa	Fusulier, Barbier e Dubois-shaik (2017).
Excesso de atividades para a obtenção de progressão de carreira	Ensino, Pesquisa e Gestão	Doherty e Manfredi (2006).
Falta de estrutura física para mães professoras	Ensino e Gestão	Mccutcheon e Morrison (2018).

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa

Pode-se identificar que a categoria gestão relacionada às docentes do gênero feminino não apresentou conflitos no âmbito familiar. No âmbito profissional das professoras em cargos de gestão, os conflitos são decorrentes do excesso de atividades que impactam na falta de tempo dedicado à pesquisa e aumento do nível de estresse (BAKER, 2010; HACIFAZLIOGLU, 2010; DOHERTY; MANFREDI, 2006).

No âmbito familiar, professoras que atuam no ensino e pesquisa, os principais conflitos identificados foram: a falta de apoio da família e o tempo dedicado à maternidade e cuidado com pais idosos. Pesquisas identificaram que as mulheres que optam por combinar o trabalho de professoras universitárias em período integral com a maternidade enfrentam enormes desafios em termos de horas de trabalho e níveis de estresse (FAZAL *et al.*, 2019; KANG; PARK; PARK, 2019; HERMANN; ZIOMEK-DAIGLE; DOCKERY, 2014).

No âmbito profissional, com relação ao ensino e pesquisa, foi identificado como principal conflito a discriminação por igualdade de gênero (FAZAL *et al.*, 2019; KANG; PARK; PARK, 2019; LESTER, 2015; DOHERTY; MANFREDI, 2006). As professoras têm a necessidade de provar igualdade de gênero perante colegas de trabalho. Em uma entrevista com professoras universitárias no Paquistão em 2019, as mesmas relataram que seu principal esforço dentro da academia como profissional era provar seu valor de igualdade quanto ao gênero (FAZAL *et al.*, 2019).



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo apresentou como objetivo avaliar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos professores de instituições de ensino superior identificando os principais conflitos trabalho-família. Por meio de uma revisão sistemática de literatura, foram argumentados os seguintes tópicos: áreas de pesquisa que estudam a temática abordada; atribuições para atingir o equilíbrio trabalho-família e os principais conflitos de professoras identificados no equilíbrio trabalho-família relacionando as atividades de ensino, pesquisa e gestão.

Foram avaliados conflitos no trabalho e na família nos aspectos tempo, tensão e comportamento. Identificou-se nos três aspectos avaliados que os conflitos família-trabalho aparecem com menor incidência na literatura quando comparado aos conflitos trabalho-família. Portanto, o tempo dedicado ao trabalho, tensão no cumprimento de metas e realização múltiplas atividades no trabalho impactam de forma significativa nas atividades familiares.

O tema desigualdade de gênero no corpo docente aparece com maior destaque nos artigos analisados. Dentre os principais conflitos de professoras no ensino superior no âmbito familiar estão: falta de apoio da família e tempo dedicado à maternidade. O que é evidente nestes resultados, portanto, é que as circunstâncias familiares apresentam impacto representativo para a carreira acadêmica. Já no âmbito profissional os principais conflitos das professoras no ensino superior são: discriminação pela necessidade de provar igualdade de gênero perante colegas de trabalho e elevados níveis de estresse pelo excesso de atividades. Conflitos como igualdade de gênero e horas dedicadas ao trabalho remunerado impactam na produtividade e, conseqüentemente, no equilíbrio trabalho-família. Como pesquisas futuras, propõe-se realizar análises sistemáticas de cada conflito mencionado neste estudo, a fim de obter o aprofundamento da pesquisa.

## AGRADECIMENTOS

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e Fundação Araucária.

## Referências

ABRAMOV, R. N.; GRUZDEV, I. A.; TEREENTIEV, E. A. Work-life balance and sources of stress for the academic staff in Russian research universities. **Monitoring Obshchestvennogo Mneniya:**

**Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny**, v. 151, n. 3, p. 8-26, 2019.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHATANI, Y. *et al.* Effects of gaps in priorities between ideal and real lives on psychological burnout among academic faculty members at a medical university in Japan: A cross-sectional study.

- Environmental Health and Preventive Medicine**, v. 22, n. 1, 2017.
- CHUNG, K. C. *et al.* Predictors of job satisfaction among academic faculty members: Do instructional and clinical staff differ? **Medical Education**, v. 44, n. 10, p. 985–995, 2010.
- CONLEY, H.; JENKINS, S. Still “a good job for a woman”? Women teachers’ experiences of modernization in England and Wales. **Gender, Work and Organization**, v. 18, n. 5, p. 488–507, 2011.
- DELELLO, J. A.; MCWHORTER, R. R.; MARMION, S. L. Understanding the productivity of faculty members in higher education. **International Journal of Management in Education**, v. 12, n. 2, 2018.
- DENSON, N.; SZELÉNYI, K.; BRESONIS, K. Correlates of Work-Life Balance for Faculty Across Racial/Ethnic Groups. **Research in Higher Education**, v. 59, n. 2, p. 226–247, 2018.
- DEVI, M. P.; LALU, A. N. G. F. Stress and Work-Life Balance of School Teachers: A Social Work Intervention. **Journal of Social Work Education and Practice**, v. 3, n. 2, p. 57–61, 2018.
- DHANYA, J. S.; KINSLIN, D. Study on work life balance of teachers in engineering colleges in Kerala. **Journal of Chemical and Pharmaceutical Sciences**, v. 9, n. 4, p. 2098–2104, 2016.
- \_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. Clair model for better work life balance and empowerment of women faculty in professional colleges of Kerala. **International Journal of Applied Business and Economic Research**, v. 15, n. 5, p. 207–246, 2017a.
- \_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. A study on impact of work life balance on retention of women teachers in management colleges in Kerala. **International Journal of Applied Business and Economic Research**, v. 15, n. 5, p. 247–264, 2017b.
- DOHERTY, L.; MANFREDI, S. Women’s progression to senior positions in English universities. **Employee Relations**, v. 28, n. 6, p. 553–572, 2006.
- EASON, C. M. *et al.* Multilevel examination of job satisfaction and career intentions of collegiate athletic trainers: A quantitative approach. **Journal of Athletic Training**, v. 53, n. 1, p. 80–87, 2018.
- EBERMAN, L.; SINGE, S. M.; EASON, C. M. Formal and informal work-life balance practices of athletic trainers in collegiate and university settings. **Journal of Athletic Training**, v. 54, n. 5, p. 556–561, 2019.
- FAZAL, S. *et al.* Barriers and enablers of women’s academic careers in Pakistan. **Asian Journal of Womens Studies**, v. 25, n. 2, p. 217–238, 2019.
- FUSULIER, B.; BARBIER, P.; DUBOIS-SHAIK, F. “Navigating” through a scientific career: A question of private and professional configurational supports. **European Educational Research Journal**, v. 16, n. 2–3, p. 352–372, 2017.
- GOODING, L. F. Work-Life Factors and Job Satisfaction among Music Therapy Educators: A National Survey. **Music Therapy Perspectives**, v. 36, n. 1, p. 97–107, 2018.
- GRAWITCH, M. J.; TRARES, S.; KOHLER, J. M. Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes. **International Journal of Stress Management**, v. 14, n. 3, p. 275–293, 2007.
- GRISSE, J. A. *et al.* A Randomized Controlled Trial to Improve the Success of Women Assistant Professors. **Journal of Women’s Health**, v. 26, n. 5, p. 571–579, 2017.
- HACIFAZLIOGLU, O. Balance in academic leadership: Voices of women from Turkey and the United States of America (US). **Perspectives In Education**, v. 28, n. 2, p. 51–62, jun. 2010.
- HADLER, C. Workplace health management in practical experience: “IMPULS Test” as an instrument for analysis on the path to a healthy university. **Pravention und Gesundheitsforderung**, v. 5, n. 3, p. 203–214, 2010.
- HERMANN, M. A.; ZIOMEK-DAIGLE, J.; DOCKERY, D. J. Motherhood and counselor education: Experiences with work-life balance. **Adultspan Journal**, v. 13, n. 2, p. 109–119, 2014.
- HOUSTON, D.; MEYER, L. H.; PAEWAI, S. Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. **Journal of Higher Education Policy and Management**, v. 28, n. 1, p. 17–30, 2006.
- HOWELL, L. P.; SERVIS, G.; BONHAM, A. Multigenerational challenges in academic medicine: UC Davis’s responses. **Academic Medicine**, v. 80, n. 6, p. 527–532, jun. 2005.
- HÜTTGES, A.; FAY, D. The Gender-Differential Impact of Work Values on Prospects in Research Careers. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 6, p. 524–539, 2015.
- JAIN, A.; MISHRA, S.; YADAV, G. Physical, emotional and spiritual health of faculty: An exploratory study. **International Journal of Work Organisation and Emotion**, v. 9, n. 4, p. 348–361, 2018.
- JOHNSON, S. J.; WILLIS, S. M.; EVANS, J. An examination of stressors, strain, and resilience in academic and non-academic U.K. university job roles. **International Journal of Stress Management**, v. 26, n. 2, p. 162–172, 2019.
- KANG, M.; PARK, H. J.; PARK, J. Teachers as good mothers, mothers as

- good teachers: Functional and ideological work-family alignment in the South Korean teaching profession. **Gender Work And Organization**, 2019.
- KINMAN, G.; JONES, F. Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 3, p. 236–251, 2008.
- KRUEGER, P. *et al.* Predictors of job satisfaction among academic family medicine faculty: Findings from a faculty work-life and leadership survey. **Canadian Family Physician**, v. 63, n. 3, p. 177–185, 2017.
- LANGFORD, P. H. Benchmarking work practices and outcomes in Australian universities using an employee survey. **Journal of Higher Education Policy and Management**, v. 32, n. 1, p. 41–53, 2010.
- LESTER, J. Work-Life Balance and Cultural Change: A Narrative of Eligibility. **Review of Higher Education**, v. 36, n. 4, p. 463–488, 2013.
- \_\_\_\_\_. Cultures of Work-Life Balance in Higher Education: A Case of Fragmentation. **Journal of Diversity in Higher Education**, v. 8, n. 3, p. 139–156, 2015.
- LINDFELT, T. *et al.* The impact of work-life balance on intention to stay in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty. **Research in Social and Administrative Pharmacy**, v. 14, n. 4, p. 387–390, 2018.
- LINDFELT, T.; IP, E. J.; BARNETT, M. J. Survey of career satisfaction, lifestyle, and stress levels among pharmacy school faculty. **American Journal of Health-System Pharmacy**, v. 72, n. 18, p. 1573–1578, 2015.
- LOSHBAUGH, H. G.; LAURSEN, S. L.; THIRY, H. Reactions to Changing Times: Trends and Tensions in US Chemistry Graduate Education. **Journal of Chemical Education**, v. 88, n. 6, p. 708–715, jun. 2011.
- MAKHBUL, Z. M.; SHEIKH, M. H.; SHEIKH, K. Measuring the effect of commitment on occupational stressors and individual productivity ties. **Jurnal Pengurusan**, v. 40, p. 103–113, 2014.
- MARAGATHAM, B.; AMUDHA, R.; MOTHA, L. C. S. Work life balance of married women teachers in higher education in kumbakonam town. **International Journal of Economic Research**, v. 14, n. 5, p. 329–337, 2017.
- MARTÍNEZ-LEÓN, I. *et al.* Cooperatives in Education: Teacher Job Satisfaction and Gender Differences. **CIRIEC-Espana Revista de Economia Publica, Social y Cooperativa**, n. 94, p. 31–60, 2018.
- MAZEROLLE, S.; EASON, C. A longitudinal examination of work-life balance in the collegiate setting. **Journal of Athletic Training**, v. 51, n. 3, p. 223–232, 2016.
- MCCUTCHEON, J. M.; MORRISON, M. A. It's "like walking on broken glass": Pan-Canadian reflections on work–family conflict from psychology women faculty and graduate students. **Feminism and Psychology**, v. 28, n. 2, p. 231–252, 2018.
- MINERICK, A. R.; WASBURN, M. H.; YOUNG, V. L. Mothers on the tenure track: what engineering and technology faculty still confront. **Engineering Studies**, v. 1, n. 3, p. 217–235, 2013.
- NAYAK, P.; SHARMA, N. Managing faculty's work-life balance in Indian business schools. **Teorija in Praksa**, v. 55, n. 3, p. 604–621, 2018.
- NAZ, S.; FAZAL, S.; KHAN, M. I. Perceptions of women academics regarding work–life balance: A Pakistan case. **Management in Education**, v. 31, n. 2, p. 88–93, 2017.
- NILSSON, M.; BLOMQVIST, K.; ANDERSSON, I. Salutogenic resources in relation to teachers' work-life balance. **Work**, v. 56, n. 4, p. 591–602, 2017.
- PAGANI, R. N.; KOVALESKI, J. L.; RESENDE, L. M. Methodi ordinatio: a proposed methodology to select and rank relevant scientific papers encompassing the impact factor, number of citation, and year of publication. **Scientometrics**, Springer, v. 105, n. 3, p. 2109–2135, 2015.
- PARAMASIVAM, G. M. Role of self-efficacy and family supportive organizational perceptions in teachers' organizational citizenship behaviour A study on engineering college teachers in India. **Asian Education And Development Studies**, v. 4, n. 4, p. 394–408, 2015.
- PIGNATA, S. *et al.* A qualitative study of hr/ohs stress interventions in australian universities. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 15, n. 1, 2018.
- POELMANS, S. A. Y.; KALLIATH, T.; BROUGH, P. Achieving work-life balance: Current theoretical and practice issues. **Journal of Management and Organization**, v. 14, n. 3, p. 227–238, 2008.
- PU, J. *et al.* The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. **Journal of Health Psychology**, v. 22, n. 14, p. 1799–1807, 2017.
- ROTENBERG, L.; CARLOS, R. S. L. How social acceleration affects the work practices of academics: A study in Brazil. **German Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 3–4, p. 257–270, 2018.

- SALTMARSH, S.; RANDELL-MOON, H. Managing the risky humanity of academic workers: Risk and reciprocity in university work-life balance policies. **Policy Futures in Education**, v. 13, n. 5, p. 662–682, 2015.
- SETHI, A. *et al.* Exploring the tensions of being and becoming a medical educator. **BMC Medical Education**, v. 17, n. 1, 2017.
- SMELTZER, S. C. *et al.* Work-life balance of nursing faculty in research- and practice-focused doctoral programs. **Nursing Outlook**, v. 63, n. 6, p. 621–631, 2015.
- SMELTZER, S. C. *et al.* Psychometric analysis of the work/life balance self-assessment scale. **Journal of Nursing Measurement**, v. 24, n. 1, p. 5–14, 2016.
- SMELTZER, S. C. *et al.* Perceptions of academic administrators of the effect of involvement in doctoral programs on faculty members' research and work-life balance. **Nursing Outlook**, v. 65, n. 6, p. 753–760, 2017.
- SONI, P.; BAKHRU, K. M. Understanding triangulated collaboration of work-life balance, personality traits and eudaimonic well-being. **Problems and Perspectives in Management**, v. 17, n. 2, p. 63–82, 2019.
- SOOMRO, A. A.; BREITENECKER, R. J.; SHAH, S. A. M. Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. **South Asian Journal of Business Studies**, v. 7, n. 1, p. 129–146, 2018.
- SULLIVAN, T. A. Greedy institutions, overwork, and work-life balance. **Sociological Inquiry**, v. 84, n. 1, p. 1–15, 2014.
- SUMATHI, V.; VELMURUGAN, R. Job satisfaction of female faculty in Arts and Science Colleges in Coimbatore District. **International Journal of Engineering and Technology (UAE)**, v. 7, n. 3.6 Special Issue 6, p. 129–133, 2018.
- TOURANGEAU, A. E. *et al.* Generation-specific incentives and disincentives for nurse faculty to remain employed. **Journal of Advanced Nursing**, v. 71, n. 5, p. 1019–1031, 2015.
- TREHAN, R.; PAUL, J. Determinants of attitude of teachers – factor analysis and strategies for success. **Competitiveness Review**, v. 24, n. 1, p. 5–19, 2014.
- TYTHERLEIGH, M. Y. *et al.* Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories. **Higher Education Research and Development**, v. 24, n. 1, p. 41–61, 2005.
- TYTHERLEIGH, M. Y. *et al.* Gender, health and stress in English university staff - Exposure or vulnerability? **Applied Psychology**, v. 56, n. 2, p. 267–287, 2007.
- ÜNAL, B.; GIZIR, S. An investigation on the dominant career anchors of faculty members: The case of mersin university. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, v. 14, n. 5, p. 1759–1765, 2014.
- VASUMATHI, A.; SAGAYA, M. T.; PORANKI, K. R. The impact of emotional intelligence on work life balance among the faculty members' performance in the private universities using multivariate analysis, Tamil Nadu, India - an empirical study. **International Journal of Services and Operations Management**, v. 27, n. 3, p. 1–20, 2017.
- VILLABLANCA, A. C. *et al.* Improving knowledge, awareness, and use of flexible career policies through an accelerator intervention at the university of California, Davis, school of medicine. **Academic Medicine**, v. 88, n. 6, p. 771–777, 2013.
- WESTMAN, M.; BROUGH, P.; KALLIATH, T. Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. **Journal of Organizational Behavior**, v. 30, n. 5, p. 587–595, 2009.
- YOU, D. Work-Life Balance: Can You Actually Make That Happen? **Frontiers In Pediatrics**, v. 3, n. 1, 2016.