

WORK-LIFE BALANCE E O DESEMPENHO NO TRABALHO DOS DOCENTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

WORK-LIFE BALANCE AND JOB PERFORMANCE AMONG ACCOUNTING FACULTY MEMBERS

LEONEI ROTHER¹

Unidade Central de Educação Faem Faculdade – Uceff
Departamento de Ciências Contábeis e Administração,
Itapiranga, SC, Brasil

● <https://orcid.org/0009-0004-2170-184X>

leonei@unochapeco.edu.br

CRISTIAN BAÚ DAL MAGRO

Universidade Comunitária da Região de Chapecó -
Unochapecó Programa de Pós-Graduação em Ciências
Contábeis e Administração, Chapecó, SC, Brasil

● <https://orcid.org/0000-0002-7609-5806>

crisbau@unochapeco.edu.br

MARA VOGT

Universidade Comunitária da Região de Chapecó - Unochapecó
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e
Administração, Chapecó, SC, Brasil

● <https://orcid.org/0000-0002-3951-4637>

mara.v@unochapeco.edu.br

SADY MAZZIONI

Universidade Comunitária da Região de Chapecó -
Unochapecó Programa de Pós-Graduação em Ciências
Contábeis e Administração, Chapecó, SC, Brasil

● <https://orcid.org/0000-0002-8976-6699>

sady@unochapeco.edu.br

RESUMO

Este estudo avaliou a influência do *work-life balance* no desempenho no trabalho dos docentes de Ciências Contábeis. Foi realizada uma pesquisa descritiva, de levantamento (*survey*) e quantitativa. Encaminhou-se um questionário eletrônico aos professores de Ciências Contábeis de todo o Brasil, obtendo uma amostra de 83 respondentes. Aplicou-se a técnica de modelagem de equações estruturais para a análise dos dados e os cálculos foram realizados por meio do software *SmartPLS*[®]. Os resultados revelaram que o *work-life balance*, especialmente no que tange à gestão do tempo, influencia significativamente no desempenho no trabalho de docentes de Ciências Contábeis. Portanto, os docentes, ao conseguirem gerenciar o seu tempo e destinar horas de lazer com a família e amigos, apresentam um desempenho mais eficaz no trabalho. Sendo assim, conclui-se que quando os docentes conseguem gerenciar efetivamente suas responsabilidades profissionais e sua vida pessoal, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, beneficiando os colegas de trabalho, a instituição de ensino e, conseqüentemente, os acadêmicos. O estudo contribui na perspectiva teórica, prática e social, demonstrando a necessidade do equilíbrio na vida dos docentes de Ciências Contábeis, considerando sua influência na formação de bons profissionais na área.

Palavras-chave: Equilíbrio trabalho-vida. Desempenho no trabalho. Docentes. Contabilidade.

Editado em português e inglês. Versão original em português.

Versão do Artigo apresentada no Congresso Brasileiro de Contabilidade (CBC), de 8 a 11 de setembro de 2024, em Balneário Camboriú/SC.

¹ **Endereço para correspondência:** Rua das Hortênsias, n 45 | Bairro das Flores | 89896-000 | Itapiranga/SC | Brasil.

Recebido em 02/10/2024. **Revisado em** 18/07/2025. **Aceito em** 12/09/2025 pelo Prof. Dr. Rogério João Lunkes (Editor-Chefe). **Publicado em** 14/11/2025.

Copyright © 2025 RCCC. Todos os direitos reservados. É permitida a citação de parte de artigos sem autorização prévia, desde que identificada a fonte.

ABSTRACT

This study evaluated the influence of work-life balance on the job performance of Accounting faculty members. A descriptive, survey-based, and quantitative research design was employed. An electronic questionnaire was distributed to Accounting professors across Brazil, resulting in a sample of 83 respondents. Structural equation modeling was applied for data analysis, and calculations were performed using the SmartPLS® software. The results revealed that work-life balance, particularly with regard to time management, significantly influences the job performance of Accounting faculty members. Therefore, professors who are able to manage their time effectively and allocate leisure hours with family and friends tend to achieve better work performance. It is concluded that when faculty members successfully balance their professional responsibilities and personal lives, this results in a healthier and more productive work environment, benefiting colleagues, the educational institution, and consequently, the students. The study contributes from theoretical, practical, and social perspectives by demonstrating the need for balance in the lives of Accounting faculty members, considering its influence on the training of competent professionals in the field.

Keywords: *Work-Life Balance. Job performance. Faculty members. Accounting.*

1 INTRODUÇÃO

Muito tem-se discutido nos últimos anos acerca do desempenho de profissionais nas mais diversas áreas, avançando de tal modo que se tenha diferentes percepções em relação aos elementos que impactam no desempenho (Al-Alawi et al., 2021). Junto a isso, percebe-se também o aumento do número de pesquisas que têm como foco a vida pessoal e o trabalho, que devido a sua complexidade de compreensão e relevância, detém a atenção dos pesquisadores e demonstra a necessidade de cada vez mais pesquisas sobre a temática (Rothbard et al., 2020).

Para Souza et al. (2019), o fato de o foco estar sendo dado para a vida pessoal e trabalho, tem relação com as mudanças no mercado de trabalho, bem como, com a evolução da sociedade, o que denota a preocupação e o maior interesse no debate sobre o trabalho-vida e o equilíbrio. O equilíbrio trabalho-vida também é conhecido mundialmente pelo termo *work-life balance*, o que conforme Altoé e Voese (2018), representa o equilíbrio entre as demandas tanto da família quanto do trabalho.

A falta desse equilíbrio, de acordo com Chuan-Chiew et al. (2018), pode trazer vários problemas, como doenças ocupacionais, menor produtividade, menor equilíbrio de vida pessoal e profissional e um maior nível de intenção de rotatividade. Para Rashid et al. (2022), a sobrecarga no trabalho afeta significativamente esse equilíbrio, refletindo consideravelmente no desempenho e execução das atividades.

Ademais, o aumento na carga de trabalho e a incerteza quanto às funções desempenhadas, frequentemente resultam em uma desarmonia entre o âmbito profissional e o pessoal, acarretando no esgotamento emocional (Wei & Ye, 2022). As exigências do trabalho também contribuem para esse desequilíbrio na esfera profissional, o qual está relacionado ao desequilíbrio na vida pessoal, sendo agravado por remunerações insuficientes e longas horas de expediente, ocasionando fadiga, baixa produtividade e insatisfação no trabalho (Wei & Ye, 2022; Vasumathi et al., 2019). Portanto, é possível evitar conflitos por meio do maior equilíbrio entre trabalho e vida, reduzindo longas jornadas de trabalho, por exemplo (Vasumathi et al., 2019).

Para que haja um ambiente que promova o bem-estar dos colaboradores e o equilíbrio entre a vida pessoal e familiar, as organizações devem voltar o olhar para o apoio às questões relacionadas à flexibilidade no horário de trabalho, orientações para a vida dos funcionários, redução da carga horária e planejamento de carreira (Wong & Ko, 2009). Os colaboradores passam grande parte de seus dias no local de trabalho e se deslocando (Altoé, 2014). Mas além do trabalho,

deve-se voltar o olhar para outras frentes, como a família e a vida pessoal (Altoé, 2014), as quais interferem no desempenho profissional nas mais diversas áreas de atuação.

Neste cenário estão também os docentes, que lidam com diversos obstáculos, tais como a inadequação do ambiente de trabalho, a falta de regularidade nos horários de serviço, a carência de suporte e os conflitos de responsabilidades, fatores que dificultam a obtenção de um equilíbrio eficaz entre obrigações profissionais e vida pessoal (Unal & Dulay, 2022; Suryani et al., 2021; Fadhillah et al., 2022; Magdalena et al., 2022; Mahardika et al., 2022; Vasumathi et al., 2019). Segundo os autores, esses desafios impedem os professores de manterem um equilíbrio eficiente entre o trabalho e a vida, o que resulta em falhas para alcançar os resultados desejados no trabalho e na vida pessoal.

Em decorrência desses desafios, surgem resultados aquém do desejado nas duas esferas e tais dificuldades podem interferir também no desempenho dos docentes em sala de aula (Unal & Dulay, 2022). De acordo com Wei e Ye (2022), para os docentes, as exigências do trabalho e a ausência de um bom ambiente corporativo, resultam em um desequilíbrio entre a esfera profissional e a pessoal, gerando reflexos negativos no seu bem-estar e, conseqüentemente, no desempenho profissional. De acordo com Hatane et al. (2022), o equilíbrio entre vida pessoal e profissional tem impacto positivo na imagem da carreira profissional contábil, melhorando e confirmando que uma boa imagem na carreira contábil tem efeitos positivos no futuro profissional contábil. Na área contábil, Silva e Rodrigues (2013) preconizam que os docentes têm mais um fator determinante, que se refere à necessidade constante por aprimoramento de seus conhecimentos por conta das mudanças nas normas contábeis e legislações, sobrecarregando ainda mais o profissional.

Diante do exposto, identificou-se uma lacuna de pesquisa no que se refere ao *work-life balance* e o desempenho de professores do curso de Ciências Contábeis. Dessa forma, tem-se o seguinte problema: qual a influência do *work-life balance* no desempenho no trabalho de docentes de Ciências Contábeis? A partir do problema elaborou-se o objetivo que consiste em avaliar a influência do *work-life balance* no desempenho no trabalho de docentes de Ciências Contábeis.

O estudo justifica-se de acordo com Vasumathi et al. (2019), pois a vida pessoal e profissional são dois aspectos que possuem relação direta e causal, como jornadas de trabalho estendidas, as quais demandam de energia e em muitos casos resultam em estresse e baixo desempenho. Ademais, justifica-se com base em Demir e Budur (2023), que entendem a relevância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional de docentes, sendo esse equilíbrio essencial para alcançar os resultados almejados. Justifica-se ainda pois a preocupação com o *work-life balance* se repete nas instituições de ensino, nas quais é primordial ter equilíbrio emocional, dentre um conjunto de habilidades necessárias por parte dos professores, com vistas à excelência na profissão e no equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar (Vasumathi et al., 2019), o que não é diferente na área contábil.

O estudo contribui no sentido de apoiar novas pesquisas sobre os temas tratados, com outras variáveis e diferentes formas de análise, com o objetivo de tornar os resultados mais relevantes e aplicáveis a diferentes tipos de instituições. Na prática, contribui ao levantar reflexões para a academia sobre a influência no trabalho dos docentes, especialmente do curso de Ciências Contábeis com situações em que o tema trabalho e vida não estão equilibrados, demonstrando os reflexos no desempenho. Para a sociedade, contribui no sentido de que se houver maior preocupação com os docentes, seja da área contábil ou de outras áreas, haverá um ensino de maior qualidade, atingindo também os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3 – saúde e bem-estar e ODS 8 - trabalho decente e crescimento econômico.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 *Work-Life Balance*

O *work-life balance* é conceituado por Souza et al. (2019) como o equilíbrio entre trabalho-vida, tendo em vista a busca pela minimização de conflitos, reconhecendo a importância de garantir que as obrigações profissionais e as atividades pessoais possam coexistir de maneira produtiva, contribuindo para a qualidade de vida e para a eficácia em ambos os contextos. Por outro lado, Rothbard et al. (2020) afirmam que o equilíbrio não precisa ser estável, alegando que é possível alcançá-lo, mesmo havendo momentos de cansaço.

Akinyele et al. (2016) observam um crescente foco no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e orientam que as empresas devem direcionar sua atenção para estabelecer um clima organizacional positivo que priorize o bem-estar e também a qualidade de vida dos colaboradores. Afirmam ainda que esse equilíbrio é valioso, uma vez que aqueles que possuem uma vida equilibrada tendem a ter um desempenho mais eficaz, auxiliando a empresa a alcançar seus objetivos.

Nesse mesmo sentido, uma melhor qualidade de vida no ambiente corporativo reduz o comportamento desorganizado dos colaboradores nas empresas (Jahanshahi & Dehghani, 2019). Para os autores, a busca tanto pelo equilíbrio entre trabalho e vida quanto pelo conhecimento e desenvolvimento profissional é necessária, o que contribui para o seu envolvimento nos processos de tomada de decisão, auxiliando na resolução de questões organizacionais. Dizenzo et al. (2015) mencionam que uma boa carreira profissional está diretamente relacionada ao equilíbrio trabalho e vida. Salientam que o bem-estar psicológico dos colaboradores ajuda a torná-los mais independentes, focados em seus valores e na sua própria carreira, pois o equilíbrio os motiva a ter uma visão ampla e poder tomar decisões sobre seu futuro.

Para isso, faz-se necessária um ambiente de trabalho favorável, que consiste em criar um espaço em que os colaboradores possam se sentir motivados e empoderados, mesmo diante de adversidades (Butt et al., 2020). De acordo com os autores, a empresa pode elaborar programas internos que contribuam para o desenvolvimento da carreira de seus colaboradores, seja em termos profissionais ou econômicos. Khateeb (2021) acrescenta ainda que um dos desafios contemporâneos é justamente encontrar equilíbrio entre o trabalho e as demais demandas da vida.

Segundo Tran (2021), a percepção e o controle das pessoas sobre os eventos que ocorrem dentro de seu ambiente de trabalho têm implicações não apenas para seus resultados profissionais, mas também para sua satisfação dentro do local de trabalho. Conforme o autor, essa abordagem resulta em um nível diário reduzido de estresse, levando conseqüentemente a uma diminuição de doenças causadas pelo estresse, melhorando assim a qualidade de vida e a liberdade na esfera do trabalho.

Isso porque, quando recebem apoio de suas organizações e sentem o cuidado e a empatia, encontram força e motivação para continuar (Unal & Dulay, 2022). Conforme os autores, os empregados de organizações que já passaram por vivências de tranquilidade emocional e relaxamento tendem a exibir um desempenho aprimorado no trabalho e podem demonstrar um grau elevado de contentamento com suas atividades profissionais. Portanto, sugerem que, ao adotar tais práticas, as empresas também estão zelando por recursos inestimáveis como a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

A autonomia, ou seja, a liberdade de tomada de decisões em seu ambiente de trabalho, tem reflexos no equilíbrio entre o trabalho e a vida de docentes (Fadhilah et al., 2022). Comentam que esta autonomia melhora consideravelmente a prática de ensino, melhorando por consequência o gerenciamento e equilíbrio de suas atividades, tanto pessoais quanto profissionais.

Os docentes, para manter o equilíbrio, veem a necessidade de apoio organizacional e comunicação efetiva entre professores e coordenação (Unal & Dulay, 2022). Acreditam que

alcançar seus objetivos por meio de seus esforços diários têm mais chances de prosperar no ambiente de trabalho, o que reflete no desempenho do colaborador (Tran, 2021).

Araújo et al. (2019) destacam que é imprescindível voltar o olhar para a qualidade de vida dos docentes, pois isso terá reflexos em seu desempenho e na sua atuação profissional, bem como, na sua vida pessoal. Os autores ressaltam que a docência é hoje considerada uma das profissões mais estressantes em virtude de suas imposições e constante preparo das aulas. Conforme Suryani et al. (2021), o salário pago aos docentes também tem relação com o equilíbrio, pois quando são reconhecidos pelo trabalho que executam dentro e fora das salas de aula, além de proporcionar uma realização pessoal, gera uma segurança financeira, reduzindo o seu nível de estresse financeiro, fazendo com que possam concentrar-se em seu trabalho.

Outro aspecto pontuado por Magdalena et al. (2022), é que o não adiamento de tarefas também influencia em um melhor desempenho das atividades de docentes, ressaltando que, quanto antes as tarefas mais difíceis forem feitas, maior será a produtividade e melhor será a gestão do tempo. Os autores afirmam que um ponto importante é voltar o olhar para políticas que visem o melhor desempenho e produtividade dos professores. Isso porque, quando um professor tem tempo para dedicar-se aos assuntos pessoais como também tem tempo de qualidade para se dedicar à docência, há uma melhora considerável na sua forma de compreender a matéria e a usa de diferentes formas para repassar o conteúdo aos alunos, tornando a forma de aprendizagem mais produtiva e assertiva (Mahardika et al., 2022).

Ünal e Dulay (2022) afirmam que diversos são os obstáculos enfrentados pelos professores, dentre estes, além da carga de trabalho, destacam-se a falta de espaços apropriados para ensino e falta de apoio no equilíbrio entre trabalho e vida por parte das organizações. Complementam que as consequências disso são as dificuldades enfrentadas para atingir os resultados esperados, tanto profissionais quanto pessoais, o que acaba ocasionando frustrações e outras consequências diretas e indiretas no ensino.

Portanto, as organizações devem proporcionar um ambiente que desenvolva as habilidades dos professores, que com seu potencial, possam elevar o nível de ensino (Mahardika et al., 2022). As organizações têm papel fundamental no apoio dado aos docentes, por meio de uma comunicação transparente, deixando claras suas funções e metas, mas também o apoio nas questões relacionadas ao equilíbrio entre a vida e o trabalho, trazendo benefícios consideráveis para as instituições de ensino, como também para os docentes (Ünal & Dulay, 2022).

Diante dos diversos estudos apresentados, é notável o impacto do equilíbrio entre vida profissional e vida de docentes, sendo que o auxílio das instituições de ensino é fundamental para que possam lidar com os desafios profissionais e equilibrá-los com os pessoais, dando-lhes condições para apresentarem um desempenho favorável no trabalho e, ao mesmo tempo, terem tempo de qualidade com suas famílias e amigos, melhorando assim o ensino e aprendizagem.

2.2 Desempenho no trabalho de docentes

Os diferentes tipos de pesquisas em muitos países sinalizam a força da relação entre a educação e o nível de desenvolvimento do país, o que é evidenciado por vários indicadores econômicos, sociais e culturais (Kusumaningtyas & Setyawati 2015). Para Rashid et al. (2022), o papel da educação é relevante no desenvolvimento de um país, sendo que o corpo docente deve atuar como transformador, orientando e capacitando seus alunos para serem protagonistas, impactando de forma direta o progresso intelectual, emocional e social dos estudantes.

Para tanto, o êxito de um educador está intrinsecamente vinculado não apenas à sua formação acadêmica, mas também à sua vasta experiência e profundo conhecimento na área da docência (Kusumaningtyas & Setyawati, 2015). Os autores complementam que uma sólida base educacional proporciona os alicerces para a prática pedagógica e que a vivência adquirida ao longo do tempo, juntamente com a compreensão perspicaz das nuances do ensino, enriquece a qualidade de sua atuação. Sendo assim, as instituições de ensino têm papel fundamental no desempenho dos

professores, promovendo um espaço que incentiva a liderança e que seja acolhedor, voltando o seu olhar para o bem-estar dos seus docentes em primeiro lugar, pois isso irá refletir no seu desempenho (Baluyos et al., 2019).

Nesse sentido, a pessoa que consegue alcançar um desempenho notável tanto nas dinâmicas familiares quanto nas suas jornadas profissionais, e simultaneamente, é capaz de diminuir os níveis de estresse, está manifestando uma habilidade de equilíbrio e gestão das exigências que permeiam ambas as esferas de suas vidas (Vasumathi et al., 2019). No que se refere ao estresse, Rashid et al. (2022) consideram que este tem influência no trabalho dos docentes, causando problemas com a carga de trabalho, bem como no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, afetando dessa forma o seu desempenho. Diante disso, Vasumathi et al. (2019) consideram que as habilidades de equilibrar a vida não apenas implicam em prosperidade nas relações pessoais e no âmbito profissional, mas também sugerem uma competência para enfrentar desafios e aproveitar as oportunidades.

A combinação entre o conhecimento teórico e a habilidade prática é o que capacita os educadores a se adaptarem de maneira eficaz às diferentes dinâmicas de sala de aula, a identificar as necessidades individuais dos alunos e a aplicar métodos de ensino mais eficientes (Kusumaningtyas & Setyawati, 2015). Conforme Fadhilah et al. (2022), a carga horária de trabalho também tem reflexos no desempenho de docentes, tendo em vista que afeta o equilíbrio entre a vida pessoal e trabalho.

Rashid et al. (2022) afirmam que a jornada de trabalho tem efeito considerável no desempenho, e se houver uma sobrecarga de trabalho, o equilíbrio fica significativamente comprometido. Sendo assim, o equilíbrio [é imprescindível para alcançar o desempenho e resultados almejados na vida pessoal (Demir & Budur, 2023)]. Segundo Kusumaningtyas e Setyawati (2015), outro fator que interfere no desempenho no trabalho de docentes é a sua remuneração. Conforme os autores, um salário justo motiva os docentes, incentivando indiretamente uma maior dedicação ao trabalho, fazendo com que se envolvam no processo de ensino, para promover ambientes voltados ao dinamismo e qualidade.

Conforme Al-Alawi et al. (2021), para se criar um impacto positivo no desempenho de docentes, as organizações devem oferecer aos seus colaboradores o apoio para que consigam conviver com as responsabilidades familiares, o que conseqüentemente trará reflexos no trabalho. Ainda destacam que ter um equilíbrio traz maior motivação e eficácia no trabalho realizado, resultado também de uma maior qualidade de vida, o que de acordo com Suryani et al. (2021), reflete também no desempenho de docentes. Sendo assim, quanto maior for o equilíbrio, melhor tende a ser o desempenho em suas atividades. Para Mahardika et al. (2022), a cultura da organização também contribui para o equilíbrio entre vida pessoal e a profissional, além da motivação no trabalho, a qual tem relação com o efeito no desempenho de docentes.

Portanto, ao tratar o desempenho de docentes, os autores defendem a ideia do olhar não apenas para o desempenho, mas sim, para outros aspectos que têm relação direta com a qualidade de vida, como o próprio equilíbrio, tanto profissional quanto pessoal. Reforçam que deve haver uma conexão entre o conhecimento, habilidades, bons salários e apoio familiar.

2.3 Desempenho no trabalho de docentes e o *Work-Life Balance*

Alguns estudos têm sido desenvolvidos com o passar dos anos a respeito do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e, do desempenho no trabalho. As pesquisas foram desenvolvidas nos mais diversos contextos e áreas de atuação, com diferentes profissionais. Alguns dos estudos mais próximos da presente pesquisa são apresentados a seguir, mesmo que tenham analisado somente uma das temáticas.

O estudo de Oliveira e Faria (2019) verificou a relação entre o *work-life balance* e a gestão do tempo de professores dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Os resultados destacaram que os professores, apesar de levar

trabalho para suas casas, ainda sentem-se satisfeitos com sua profissão. Revelaram também que os professores da universidade permaneceram com equilíbrio entre trabalho e família e, que têm a capacidade de gerenciar seu tempo para que não atrapalhe seus momentos de lazer.

O estudo de Al-Alawi et al. (2021) teve como objetivo investigar os efeitos do conflito trabalho-família e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e o impacto da satisfação de professoras de educação pública na Arábia Saudita. Os resultados mostraram que o desempenho e o equilíbrio dos professores são influenciados pelas opções dadas pela organização, para que seus colaboradores tenham tempo e condições de cuidar de questões pessoais, familiares e profissionais.

A pesquisa realizada por Fadhilah et al. (2022) objetivou determinar o efeito da autonomia, carga de trabalho e satisfação no trabalho no desempenho de docentes por meio do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Os resultados apontaram que quanto menor o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, pior será o desempenho dos professores. Apontaram também que, quando maior a carga de trabalho e a satisfação no trabalho, melhor é o desempenho. Sugerem que escolas particulares fomentem a autonomia, satisfação no trabalho e contribuam no equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos professores.

A pesquisa de Wei e Ye (2022) objetivou avaliar o bem-estar dos docentes universitários chineses, explorando tanto o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, quanto a dimensão do esgotamento emocional. Os resultados deste estudo destacam a importância crítica do equilíbrio entre vida profissional e pessoal como um fator determinante para a sustentabilidade do bem-estar entre os docentes universitários. Além disso, destacam a relevância de uma atenção especial direcionada aos docentes do sexo masculino, aos tutores de classe e àqueles que pertencem a instituições de ensino superior públicas na China, a fim de promover e garantir o bem-estar sustentável desses profissionais.

O estudo de Unal e Dulay (2022) buscou compreender a experiência de docentes durante o ensino remoto emergencial, especialmente em escolas particulares. A análise revelou dois temas principais: os desafios encarados na busca do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e as estratégias adotadas para mantê-lo. Os resultados apontaram obstáculos como falta de espaço adequado para trabalho, horários irregulares, falta de apoio e conflitos de papéis, todos impactando negativamente o bem-estar dos professores.

A pesquisa realizada por Meilani et al. (2022) objetivou analisar a relação entre a carga de trabalho, independência e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional com o desempenho dos docentes do sexo feminino nas universidades privadas de Tangerang, na Indonésia, durante a pandemia da Covid-19. Os resultados evidenciaram que as universidades privadas precisam dar mais autonomia e diminuir a carga de trabalho das professoras, para que dessa forma, possam ter um bom desempenho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Tanto as professoras casadas, quanto as solteiras, devem manter um bom equilíbrio pessoal e profissional para também atender as demandas familiares, alcançar a felicidade e sua sabedoria para ensinar.

Diante disso, nota-se que diversos são os aspectos que impactam e estão relacionados com o equilíbrio entre trabalho e vida ou com a sua falta, especialmente no contexto de docentes, que possuem características peculiares de trabalho e necessitam de maior gestão do tempo para darem conta de todas as demandas pessoais e profissionais. Sendo assim, analisar a relação proposta por meio do presente estudo e comparar com os estudos localizados e evidenciados visa trazer novas contribuições para a literatura e auxiliar na identificação de novas lacunas de pesquisas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para examinar a influência do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (*work-life balance*) no desempenho laboral de docentes do curso de Ciências Contábeis, foi conduzida uma pesquisa descritiva quanto aos objetivos, do tipo levantamento (*survey*) em relação aos procedimentos, e de abordagem quantitativa quanto ao tratamento do problema. A população foi

composta por todos os professores de Ciências Contábeis de todo o Brasil e a amostra compreendeu 83 docentes que responderam adequadamente o questionário.

Os constructos para a elaboração do instrumento da pesquisa foram escolhidos por já terem sido aplicados na área. No que se refere ao *work-life balance*, essa escolha se deu pelo fato de já ter sido aplicado no Brasil e na área contábil por Altoé (2014), o qual utilizou o constructo aplicado e validado anteriormente pela pesquisa internacional de Wong e Ko (2009). Já no que se refere ao constructo de desempenho no trabalho, utilizou-se uma escala validada publicada em livro e elaborada por Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Junior (2015).

O questionário foi elaborado eletronicamente, contendo quatro blocos com questões, além da contextualização breve sobre a pesquisa e do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) sobre os principais riscos e benefícios da pesquisa. Ressaltou-se que o respondente poderia parar de responder a pesquisa em qualquer momento, caso não se sentisse bem ou confortável com as perguntas.

O primeiro bloco do questionário abordou o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (*work-life balance*), composto por 28 questões. Esse bloco foi elaborado com base nos estudos de Wong e Ko (2009) e Altoé (2014), utilizando uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, em que 1 corresponde a “discordo totalmente” e 5 a “concordo totalmente”. Dentre as questões, 22 tratavam especificamente do *work-life balance*, 5 abordavam a gestão do tempo e 1 referia-se à percepção geral sobre a relação entre trabalho e vida pessoal. O segundo bloco tratou da importância atribuída aos diferentes domínios da vida, composto por 3 questões também baseadas em Wong e Ko (2009), utilizando igualmente uma escala *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (“nada importante”) a 5 (“muito importante”). Todas fazem parte da temática sobre equilíbrio trabalho-vida.

O terceiro bloco do questionário refere-se ao desempenho no trabalho de docentes de Ciências Contábeis e foi baseado em Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Junior (2015), tendo 20 questões em escala tipo *likert* de 5 pontos (sendo 1 para nunca e 5 para sempre). A tese de Santos (2019), por exemplo, realizada sobre desempenho no trabalho na área de ciências sociais aplicadas também utilizou o constructo em questão. Por fim, o último bloco teve como objetivo identificar o perfil profissional dos respondentes, permitindo a caracterização da amostra da pesquisa, contendo 14 questões de múltipla escolha.

Antes de aplicar o questionário, realizou-se um pré-teste do instrumento de pesquisa, com três professores doutores na área. O questionário foi disponibilizado por meio da plataforma eletrônica *Google Forms*, enviado eletronicamente aos professores a partir do dia 11 de julho de 2023, via aplicativo *WhatsApp*[®], por meio de uma comunidade de docentes de Ciências Contábeis do Brasil, solicitando auxílio para compartilhamento na rede de contatos. Também se realizou o envio por e-mail, por meio de publicação do link da pesquisa nas redes sociais, envio de forma particular, bem como foi enviado por e-mail para coordenadores de cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis de todo país. O questionário ficou disponível até o dia 20 de agosto de 2023.

Com relação à quantidade de respondentes, realizou-se um cálculo amostral por meio do *software G*Power*[®] e, suportados em Ringle et al. (2014), obteve-se a quantidade mínima de 68 respondentes, ou seja, a amostra é representativa e demonstra validade, fidedignidade e ausência de viés do método comum nos instrumentos utilizados para a amostra investigada.

Após a realização da coleta, os dados foram tabulados em planilhas eletrônicas do *software Excel*[®] e analisados por meio de frequência absoluta (n.º) e relativa (%), além de procedimentos de estatística descritiva, usando o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*[®]. Complementarmente, foi aplicada a técnica de modelagem de equações estruturais utilizando o *software* estatístico *SmartPLS*[®] versão 4 para o tratamento e validação dos pressupostos. Os modelos utilizados na pesquisa são resultado dos constructos teóricos. A forma de modelagem de equações estruturais é uma abordagem multivariada que junta aspectos da análise de regressão múltipla, examinando e aprofundando conexões de dependência e da análise fatorial,

representando conceitos latentes (fatores) por meio de múltiplas variáveis observadas (Hair Jr. et al., 2009).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 Caracterização dos respondentes da pesquisa

Inicia-se a análise dos dados com o perfil dos docentes participantes da pesquisa. Sendo assim, na Tabela 1 apresenta-se as características dos profissionais.

Tabela 1

Perfil dos respondentes da pesquisa

Gênero	Nº	%	Idade	Nº	%
Feminino	43	51,81%	Até 30 anos	18	21,69%
Masculino	40	48,19%	De 31 a 40 anos	26	31,32%
Total	83	100%	De 41 a 50 anos	25	30,12%
Estado Civil	Nº	%	De 51 a 60 anos	10	12,05%
Solteiro(a)	19	22,89%	Acima de 60 anos	4	4,82%
Casado(a) / União Estável	59	71,09%	Total	83	100%
Separado(a) / Divorciado(a)	5	6,02%	Maior titulação	Nº	%
Total	83	100%	Especialização	14	16,87%
Mora junto com o companheiro(a)	Nº	%	Mestrado	41	49,40%
Sim	61	73,49%	Doutorado	28	33,73%
Não	22	26,51%	Total	83	100%
Total	83	100%	Tempo de atuação como docente	Nº	%
Quantos filhos você tem?	Nº	%	Até 05 anos	30	36,14%
Não tenho filhos	36	43,37%	De 06 a 10 anos	16	19,28%
Sim, um filho	19	22,89%	De 11 a 15 anos	18	21,69%
Sim, dois filhos	19	22,89%	De 16 a 20 anos	8	9,64%
Sim, três filhos	7	8,43%	Acima de 20 anos	11	13,25%
Sim, quatro filhos	0	0,00%	Total	83	100%
Sim, cinco filhos ou mais	2	2,42%	Faixa salarial	Nº	%
Total	83	100%	Até 2 salários-mínimos	13	15,66%
Carga de horário semanal	Nº	%	de 3 a 5 salários-mínimos	16	19,28%
Horista	24	28,92%	de 6 a 10 salários-mínimos	32	38,55%
Parcial	20	24,10%	de 11 a 20 salários-mínimos	17	20,48%
Integral	39	46,98%	Acima de 20 salários-mínimos	5	6,03%
Total	83	100%	Total	83	100%
Exerce outra atividade remunerada	Nº	%	Instituição de ensino que atua	Nº	%
Não exerço	38	45,78%	Pública	24	28,92%
Sim, coordenação	18	21,69%	Privada	48	57,83%
Sim, colegiado	27	32,53%	Comunitária	11	13,25%
Total	83	100%	Total	83	100%
Atuação em outra organização	Nº	%	Região do Brasil em que trabalha	Nº	%
Não trabalho em outra organização	37	44,58%	Sul	62	74,70%
Sim, em outra Instituição de Ensino	6	7,23%	Sudeste	11	13,25%
Sim, em outra empresa do setor privado	31	37,35%	Norte	4	4,82%
Sim, no setor público	9	10,84%	Nordeste	2	2,41%
Total	83	100%	Centro-Oeste	4	4,82%
			Total	83	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 1, o resultado da pesquisa evidencia que a maioria dos respondentes pertencem ao gênero feminino (51,81%). Isso pode ser explicado por Oliveira e Faria

(2018), ao destacarem um aumento significativo da participação feminina na docência de cursos de Administração e Ciências Contábeis, o que tem implicações para a profissão contábil como um todo. Essa tendência não apenas enriquece a formação dos futuros profissionais, mas também pode contribuir para a redução das disparidades de gênero na área e para uma perspectiva mais diversificada e inclusiva no campo da contabilidade.

Ainda com base na Tabela 1, destaca-se que a maioria (31,32%) dos respondentes tem de 31 a 40 anos, reforçando que a profissão de docente é caracterizada por exigir um elevado nível de conhecimento e experiência, que são desenvolvidos e aprimorados ao longo do tempo, com especializações e com a sua formação, além de atuação prática no mercado de trabalho. Do total dos respondentes deste estudo, 71,09% informaram estarem casados e a maioria (56,63%), somando-se os percentuais, possuem filhos, de um a mais de cinco. O percentual de respondentes que não tem filhos, por outro lado, foi de 43,37%.

Em se tratando da maior titulação, percebe-se que a maioria tem o mestrado e/ou doutorado, que juntos somam 83,13%. O resultado demonstra a preocupação e a dedicação no aperfeiçoamento e qualidade do ensino por dos docentes. Em relação ao tempo de trabalho como docente, destaca-se o tempo de até 5 anos (36,14%), porém é notória a porcentagem de docentes que trabalham há mais de 20 anos (13,25%). Em relação à faixa salarial, a maior concentração está entre 6 e 10 salários-mínimos (38,55%). Esta remuneração tem relação com a maioria dos respondentes que trabalham de forma integral nas instituições de ensino como docentes (46,98%), podendo-se dedicar melhor a esta profissão, pois quanto maior a carga horária, maior tende a ser a remuneração. Para Meilani et al. (2022), no âmbito educacional, é importante que as instituições de ensino privadas adotem uma abordagem cuidadosa ao definir a carga de trabalho, assegurando que seja distribuída com sabedoria, a fim de promover um ambiente propício para a aprendizagem.

Verificou-se que a maioria dos respondentes trabalha em instituições privadas, chegando a 57,83% dos respondentes, sendo a maior parte, da região Sul do país. Cabe ressaltar que a maioria dos respondentes atua em outra organização ou realiza outra atividade remunerada dentro da instituição de ensino, sendo 55,43% e 54,22% respectivamente, elevando em muitos casos, a carga de trabalho. Estes achados vão ao encontro do estudo de Vasumathi et al. (2019), os quais salientam que jornadas de trabalho excessivas consomem energia e frequentemente resultam em níveis elevados de estresse, o que pode levar a um declínio no rendimento.

Na Tabela 2, apresenta-se a estatística descritiva referente às subdimensões que contemplam as assertivas relativas ao *work-life balance* e o desempenho no trabalho de docentes, com assertivas em escala tipo *likert* que vão de 1 a 5, diferindo as interpretações de acordo com cada um dos constructos. Sendo assim, no caso do *work-life balance* tem-se a escala que vai de 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente. Além disso, a importância dos domínios vai de 1 para nada importante; 2 para pouco importante; 3 para indiferente; 4 para importante; 5 para muito importante. Já a escala do desempenho no trabalho varia de 1 para nunca e 5 para sempre.

Tabela 2
Estatística descritiva

<i>Work-Life Balance</i>				
Subdimensões	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
<i>Work-Life Balance</i>	1	5	3,55	0,3371
Gestão do Tempo	1	5	2,89	1,0069
Percepção Geral entre trabalho e vida pessoal	1	5	3,40	1,1470
Importância dos Domínios	1	5	4,66	0,3600
<i>Desempenho no trabalho</i>				
Subdimensões	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Desempenho no trabalho	1	5	4,54	0,3900

Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 2, nas perguntas relacionadas ao *work-life balance*, obteve-se respostas nos dois extremos (tanto 1 quanto 5), demonstrando que houve opiniões diferentes nas assertivas disponibilizadas, apresentando um maior desvio-padrão nas dimensões que tratam da gestão do tempo e percepção geral entre trabalho e vida pessoal, sendo 1,0069 e 1,147 nesse caso consideradas variabilidades moderadas, conforme Hair Jr. et al. (2009), o que sugere que os participantes apresentam percepções distintas quanto a essas dimensões analisadas, ainda que estejam dentro dos limites metodológicos geralmente aceitos.

Destaca-se que os participantes da pesquisa atribuíram significativa importância ao equilíbrio entre trabalho e vida, à percepção geral entre trabalho e vida pessoal e à importância dos domínios, sendo que os resultados, obtidos em uma escala de 1 (indicando mínimo ou não importante e discordância total) a 5 (indicando máximo ou muito importante e concordância total), apresentaram médias de 3,55, 3,40 e 4,66, respectivamente, com pouca variação (desvio-padrão baixo), especialmente se trata do *work-life balance* e à importância dos domínios. Especificamente, a média mais próxima de 5 na importância dos domínios denota a relevância substancial desses aspectos na perspectiva dos participantes, abrangendo o trabalho remunerado, a família, o lazer, os *hobbies* e o esporte em suas vidas. Isso ressalta a importância dessas dimensões na vida dos docentes respondentes.

É notável a média substancialmente baixa quando se avaliou a gestão do tempo. Isso indica que muitos respondentes discordaram em relação às afirmações relacionadas a essa subdimensão, ou seja, relataram não ter disponibilidade de tempo suficiente após o trabalho para lidar com assuntos pessoais, para passar tempo com a família (cônjuge e/ou filhos), para interagir com amigos e para se sentirem revigorados após o trabalho. Além disso, os resultados exibiram um desvio-padrão próximo a 1,0069, sugerindo que houve uma relativa uniformidade nas respostas, com pouca variabilidade nas percepções dos participantes em relação à gestão do tempo, mesmo com a média variando entre 1,89 e 3,89.

Oliveira e Faria (2019) entendem que os docentes devem ser capazes de harmonizar suas obrigações profissionais com sua vida pessoal, o que reflete uma gestão eficaz do equilíbrio entre trabalho e família. Além disso, essa habilidade de gerenciar o tempo de maneira eficiente parece estender-se ao tempo de lazer, possibilitando dedicar tempo significativo a atividades de lazer e relaxamento sem que isso comprometa seu desempenho no trabalho ou a qualidade de seu tempo com a família. Da mesma forma, Altoé e Voese (2018) corroboram com essa afirmação, pois em seu estudo apresentam que o tempo cumpre um papel essencial no equilíbrio entre trabalho e vida, especialmente para profissionais da área contábil. A maneira como o tempo de trabalho é gerenciada tem um impacto direto no bem-estar desses profissionais, tanto em suas atividades profissionais quanto em suas vidas familiares.

Em relação ao desempenho no trabalho de docentes, obteve-se a segunda maior média, alcançando 4,54, com um desvio-padrão de 0,39 para mais ou para menos, o que mostra que houve pouca divergência nas assertivas apresentadas. Isso se traduz em uma menor propensão a períodos improdutivos de longa duração no ambiente de trabalho e na dedicação de um período mais substancial com os entes familiares. Essa conjuntura reforça a influência notável da instituição de ensino no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Ao realizar um comparativo entre o constructo de *work-life balance* e desempenho no trabalho de docentes por meio da estatística descritiva, percebe-se dois importantes aspectos: a média de 3,55 para *work-life balance* indica uma percepção moderada do equilíbrio entre trabalho e vida entre os respondentes, sugerindo espaço para melhorias nessa área. Por outro lado, a média de 4,54 no desempenho no trabalho destes docentes é notavelmente alta, próxima de 5, que é o máximo, indicando que os docentes classificam, em média, como “quase sempre” ou “sempre” as questões relativas ao desempenho no trabalho.

Porém, é importante ressaltar que a variabilidade nas respostas e o desvio-padrão das métricas podem fornecer informações adicionais sobre a consistência das avaliações. Portanto, a

análise conjunta dessas métricas pode auxiliar na compreensão da dinâmica entre o equilíbrio trabalho-vida e o desempenho no trabalho dos docentes, bem como nas dimensões que podem necessitar de intervenções para aprimorar o desempenho e melhorar o equilíbrio trabalho-vida.

4.2 Modelo de Mensuração

A validação do modelo de mensuração foi conduzida com base nos pressupostos recomendados por Hair Jr. et al. (2009). A análise da modelagem de equações estruturais pelos pressupostos: *Alpha de Cronbach*, *Composite reliability* (ρ_a), *Composite reliability* (ρ_c), *Average Variance Extracted* (AVE), ou seja, variância média extraída para verificação da validade convergente. Para análise de consistência interna, considerou-se a *Composite Reliability* (CR), cujo valor deve ficar acima de 0,700. De acordo com Hair Jr. et al. (2009), os indicadores AVE e *Cronbach's Alpha* são considerados aceitáveis se a carga fatorial for superior a 0,500 e 0,700, respectivamente, conforme apresentado na Tabela 3.

Com o objetivo de obter a validação e confiabilidade dos constructos, o modelo foi validado após quatro rodadas de testes e exclusões dos indicadores, pois Hair Jr. et al. (2009) sugerem que, ao invés de excluir automaticamente as assertivas com cargas fatoriais inferiores a 0,500, a exclusão deve levar em consideração a confiabilidade composta e a validade do conteúdo do constructo, ou seja, os coeficientes. Na sequência, a Tabela 3 apresenta a confiabilidade e validade dos constructos analisados.

Tabela 3

Confiabilidade e validade dos constructos

	<i>Work-Life Balance</i>	Desempenho no trabalho
<i>Alpha de Cronbach</i>	0,890	0,903
<i>Composite Reliability</i> (ρ_a)	0,782	0,900
<i>Composite Reliability</i> (ρ_c)	0,898	0,911
<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	0,644	0,507

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme evidenciado na Tabela 3, no caso do *work-life balance*, o *Alpha de Cronbach* apresenta o valor de 0,890, o que indica uma alta consistência entre as perguntas que compõem essa dimensão. Já em relação ao desempenho no trabalho de docentes, o valor é ainda mais alto, 0,903, sugerindo uma alta consistência nas perguntas que avaliam o desempenho. No que se refere ao *Composite Reliability* (ρ_a), que leva em consideração a covariância entre os itens e o erro de mensuração, apresenta o valor de 0,782 para *work-life balance*, indicando uma boa confiabilidade. Já para desempenho no trabalho, o valor é ainda mais alto, 0,900, sugerindo confiabilidade.

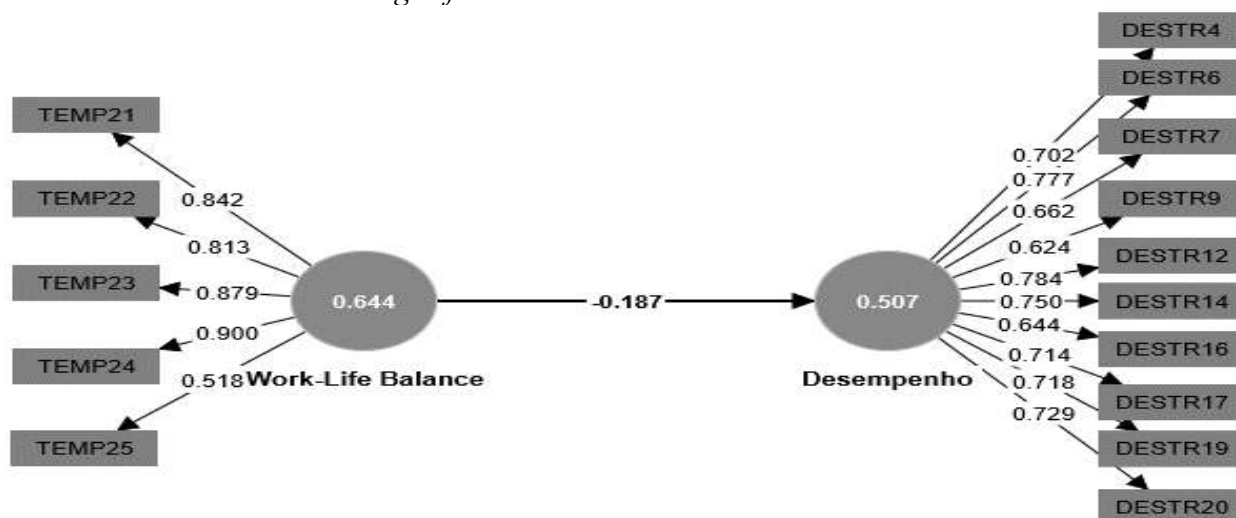
Em relação ao *Composite Reliability* (ρ_c), uma medida de confiabilidade que também leva em consideração a covariância entre os itens, apresenta altos valores para ambas as variáveis, sendo 0,898 para *work-life balance* e 0,911 para desempenho no trabalho, reforçando sua alta confiabilidade. Se tratando da *Average Variance Extracted* (AVE), que mede a quantidade de variância que é explicada pelos construtos em relação à variância de erros, apresenta 0,644 para *work-life balance*, indicando uma variância explicada moderada. Já para desempenho no trabalho de docentes a AVE é 0,507, sugerindo uma quantidade mínima aceitável de variância explicada.

As estatísticas de confiabilidade (*Alpha de Cronbach*, *Composite Reliability*) apontam que as escalas usadas para medir *work-life balance* e desempenho no trabalho de docentes são confiáveis. No entanto, a variância explicada pelo construto é mais substancial no caso do *Work-Life Balance*, sugerindo maior coesão entre os itens da escala em comparação com o desempenho no trabalho.

Para a confiabilidade do constructo, foram excluídas 36 perguntas que comprometiam o modelo de mensuração por apresentarem cargas fatoriais inferiores a 0,500, devido à ausência de resultados favoráveis e à falta de relevância para a análise dos dados. As exclusões foram realizadas com cautela, em sete rodadas. A Figura 1 mostra a estimativa de caminhos e cargas fatoriais após as exclusões realizadas.

Figura 1

Estimativas de caminhos e cargas fatoriais



Fonte: Dados da pesquisa.

Do constructo *work-life balance*, foram excluídas as questões referentes à importância dos domínios (três questões), *work-life balance* (22 questões), e também a questão que diz respeito à percepção geral sobre trabalho e vida (uma questão). Esta quantidade de exclusões se compara com o estudo de Altoé e Voese (2018), em que também houve a necessidade de exclusão de variáveis do constructo do WLB, para validação do modelo da pesquisa. Ressalta-se que as perguntas restantes se referem à gestão do tempo, podendo-se considerar que representam o WLB. Em relação ao constructo de desempenho de docentes, foram excluídas 10 questões.

Destaca-se que todas as variáveis do constructo que eram relacionadas à percepção sobre gestão de tempo foram mantidas no modelo, possuindo carga fatorial acima de 0,500. Após as exclusões, restaram cinco questões no constructo do *Work-Life Balance*, com foco na gestão do tempo e 10 questões voltadas ao desempenho.

A Tabela 4 evidencia o resultado do modelo estrutural, o qual relaciona o *work-life balance* com o desempenho no trabalho de docentes.

Tabela 4

Modelo estrutural

<i>Work-Life Balance -> Desempenho no trabalho de docentes</i>	
Coefficiente (Beta)	0,141
Estatísticas t	5,582
P-value	0,000*
Margem de erro	2,5%
Confiança	97,5%
R ²	0,035
R ² Ajustado	0,023

* Significância ao nível de 1%.

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 4, nota-se que o modelo apresenta nível de confiança de 97,5%, com margem de erro de 2,5% com base na média das amostras. O resultado do R^2 que evidencia o poder explicativo do modelo, isto é, refere-se ao percentil da variância da variável dependente denominada desempenho no trabalho, explicado pela independente (*work-life balance*) foi de 35%. O *P-value* (0,000) demonstra significância estatística ao nível de 1%.

Sendo assim, percebe-se que o *work-life balance* (no que tange à gestão do tempo) influencia significativamente no desempenho no trabalho de docentes de Ciências Contábeis. Portanto, pode-se inferir que quando os docentes do curso de contabilidade do Brasil conseguem equilibrar os afazeres do trabalho com as tarefas da vida, como tempo de qualidade com a família e amigos, lazer, especialmente no que tange à gestão do tempo, apresentam maior eficácia em seu desempenho profissional, beneficiando alunos e instituições de ensino.

Rashid et al. (2022) corroboram com os resultados encontrados, pois afirmam em seu estudo que a carga de trabalho influencia consideravelmente no desempenho das atividades e no equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e da vida. Da mesma forma, Magdalena et al. (2022) entendem que realizar as tarefas sem procrastinar também influencia num melhor desempenho das atividades de docentes e, quanto antes as tarefas mais desafiadoras e importantes forem feitas, maior será a produtividade e melhor será a gestão do tempo, auxiliando os docentes.

Dessa forma, entende-se que o *work-life balance* pode influenciar o desempenho no trabalho de docentes, pois quando estes conseguem gerenciar efetivamente suas responsabilidades profissionais e sua vida pessoal, isso pode favorecer para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. O estudo de Wei e Ye (2022) aponta que ambientes adequados para o exercício das atividades profissionais contribuem para maior equilíbrio e melhor desempenho. Ademais, esse equilíbrio previne o esgotamento, reduz estresse e aumenta o foco nas atividades acadêmicas.

Além disso, um equilíbrio saudável pode apresentar reflexos na sua satisfação profissional, no seu bem-estar geral e motivação para o ensino e pesquisa. Os resultados corroboram com os achados de Vasumathi et al. (2019), pois esses fatores coletivamente contribuem para a busca de um equilíbrio entre responsabilidades profissionais e familiares, influenciando as disposições presentes nas políticas de vida profissional e os obstáculos enfrentados na tentativa de harmonizar as demandas decorrentes do trabalho com os compromissos de natureza familiar. Ademais, outro estudo que corroboram com estes resultados é o de Baluyos et al. (2019), em que mencionam que o equilíbrio entre trabalho e vida e a satisfação no trabalho são essenciais para um bom desempenho. A pesquisa sugere ainda que as instituições voltem o seu olhar para o bem-estar de seu corpo docente, resultando em melhor desempenho e resultados positivos no ensino dos alunos.

Portanto, após a análise do modelo de mensuração desse estudo, observa-se uma relação entre o *work-life balance* e o desempenho de docentes de Ciências Contábeis, principalmente em aspectos ligados à gestão do tempo, o que diferencia este estudo dos demais identificados na literatura nacional e internacional. Em suma, os resultados sugerem que a gestão eficaz do tempo exerce papel fundamental na promoção do equilíbrio trabalho-vida e no desempenho do profissional dos docentes de Ciências Contábeis. Assim, salienta-se a importância da gestão eficaz do tempo para promover um equilíbrio entre as exigências profissionais e pessoais, contribuindo para a melhorar seu desempenho no trabalho e garantir um ambiente de ensino superior mais eficaz e sustentável. Os resultados reforçam ainda a relevância das políticas organizacionais que fomentam esse equilíbrio, que favorece não apenas os indivíduos, mas todo ambiente, melhorando seus resultados pessoais e dos envolvidos direta ou indiretamente.

5 CONCLUSÃO

Este estudo avaliou a influência do *work-life balance* no desempenho de docentes de Ciências Contábeis. Os resultados revelam que o equilíbrio entre o trabalho e vida de docentes de contabilidade é imprescindível para o seu desempenho no trabalho. Observou-se a importância

dada pelos docentes ao equilíbrio entre trabalho e família, bem como dos domínios e a percepção geral acerca da relação entre trabalho e vida, os quais apresentam um impacto positivo em seu desempenho.

Verificou-se ainda uma dificuldade existente por parte dos docentes em relação à gestão do tempo. Dessa forma, quando conseguem equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais, utilizando-se da gestão do tempo, isso pode resultar em níveis elevados de desempenho no trabalho. Por outro lado, se não conseguirem gerenciar o seu tempo, os reflexos no desempenho de seu trabalho serão negativos. Portanto, o desempenho de docentes é fundamental para o êxito institucional e, quando os docentes conseguem administrar seu tempo e manter um equilíbrio entre trabalho e vida, isso pode traduzir-se em um desempenho mais eficaz, beneficiando tanto os docentes quanto os alunos, bem como a instituição de ensino, família e amigos, mesmo que de forma indireta.

Com base nos resultados da pesquisa, conclui-se que o equilíbrio entre trabalho e vida influencia no desempenho de docentes de Ciências Contábeis. Dessa forma, é importante que esses profissionais façam uma gestão eficaz do tempo e tenham um equilíbrio apropriado entre trabalho e vida, pois estes são componentes-chave que podem influenciar em seu desempenho em uma instituição de ensino superior, trazendo diversas contribuições, tanto diretas quanto indiretas, no ensino, na pesquisa e até mesmo nas atividades de extensão, seja na relação com outros docentes, com alunos e até mesmo os outros profissionais envolvidos nas atividades.

Ademais, um profissional equilibrado consegue inclusive ser mais criativo e usar a criatividade a seu favor, por meio de diferentes e diversas metodologias de ensino, mostrando-se um profissional dinâmico e preocupado com as mudanças e inovações necessárias no ensino superior. Sendo assim, a pesquisa pode ser valiosa para identificar áreas de intervenção e apoio que ajudem os docentes a promover seu equilíbrio entre trabalho e vida, aperfeiçoando sua gestão do tempo e, conseqüentemente, elevando seu desempenho e sua contribuição para a instituição de ensino e para os alunos que por ali passam e carregam consigo os aprendizados adquiridos.

O estudo contribui para o avanço teórico ao aprofundar a discussão de aspectos relacionados à saúde e bem-estar dos docentes, evidenciando o quanto isso pode impactar no desempenho. No que se refere à contribuição prática, observa-se que o equilíbrio entre trabalho e vida exerce influência no desempenho dos docentes de Ciências Contábeis e deve ser considerado pelas instituições de ensino, pois os reflexos são sentidos na própria instituição devido à desistência do trabalho, bem como no rendimento profissional. Sendo assim, quanto melhor e mais organizada estiver a vida pessoal, melhor será o rendimento do profissional, apresentando um ensino mais eficaz aos alunos.

Os resultados desta pesquisa podem contribuir socialmente, pois um professor que tem sua vida pessoal e profissional equilibrada, provavelmente terá uma vida conjugal estável, além de dedicar-se ao cuidado e educação dos filhos, promovendo saúde e bem-estar, conforme o ODS 3, e trabalho decente e crescimento econômico, conforme o ODS 8. Pode ainda, refletir em seu desempenho na sala de aula, pois possibilita a criação de um bom ambiente de ensino, resultando em maior aprendizagem e desempenho dos acadêmicos.

Este estudo apresenta algumas limitações, decorrentes das escolhas, como por exemplo, a sua amplitude, escolha dos constructos, métodos estatísticos utilizados, acesso aos docentes e quantidade de respondentes. Uma das principais limitações deve-se ao fato de que o constructo do *work-life balance* ficou representado exclusivamente pela gestão do tempo. Assim, recomenda-se que sejam realizadas pesquisas que envolvam *work-life balance* e desempenho de docentes de outras áreas de ensino, envolvendo outras temáticas como moderadoras ou mediadoras. Outra sugestão seria realizar um estudo por meio de entrevistas em profundidade para compreender melhor as nuances dessa relação. Ademais, sugere-se a ampliação da pesquisa para outras categorias, ou mesmo, considerando discentes da área contábil.

REFERÊNCIAS

- Akinyele, S. T., Peters, M. C., & Akinyele, F. E. (2016). Work-life balance practices as panacea for employee performance: Empirical evidence from Rivers State Television, Nigeria. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)*, 6(5), 34–47. <https://doi.org/10.12816/0036841>
- Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., AlmohammedSaleh, Z. H., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486–503.
- Altoé, S. M. L. (2014). *Fatores Explicativos do Work-Life Balance de Contadores à Luz da Psicologia Positiva*. [Dissertação de Mestrado em Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal do Paraná, Curitiba].
- Altoé, S. M. L., & Voese, S. B. (2018). Fatores explicativos de Work-Life Balance e a gestão de tempo conduzindo ao bem-estar na visão de contadores paranaenses. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(1), 71–90. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v37i1.35392>
- Araújo, A. L. de, Fé, É. M., Araújo, D. A. de M., Oliveira, E. S., Moura, I. H., & Silva, A. R. V. da. (2019). Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários. *Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro*, 9. <https://doi.org/10.19175/recom.v9i0.3195>
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 206–221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Butt, T. H., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Employee energy and subjective well-being: a moderated mediation model. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 133–157. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1563072>
- Chuan-Chiew, G., Hwa, M. A. C., & Teh, G. M. (2018). Work intensification and turnover intention in academia: The mediating role of work-life balance. *Journal of Asian Scientific Research*, 8(5), 188–196. <https://doi.org/10.18488/journal.2.2018.85.188.196>
- Demir, A., & Budur, T. (2023). Work-life balance and performance relations during COVID 19 outbreak: a case study among university academic staff. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(2), 449–472. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2021-0287>
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538–560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Fadhilah, C. A., Mursito, B., & Aryati, I. (2022). Teacher performance reviewing from autonomy, workload and job satisfaction through balance of life and work as mediation in private school. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 6(3), 2211–2219. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i3.6685>
- Hair Jr., F., Black, W.C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. Bookman Editora.

- Hatane, S. E., Emerson, B., Soesanto, O., Gunawan, R. A., & Semuel, H. (2022). Accounting students' perceptions of work–life balance, accounting career image and intention to pursue accounting careers. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(3), 401–418. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2020-0209>
- Jahanshahi, A. A., & Dehghani, A. (2019). Anomie at public organizations: How can the quality of work life help?. *Journal of Public Affairs*, 20(2). <http://doi.org/10.1002/pa.1995>
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance - a review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 27–55.
- Kusumaningtyas, A., & Setyawati, E. (2015). Teacher Performance of the State Vocational High School Teachers in Surabaya. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 4(2), 76–83. <http://doi.org/10.11591/ijere.v4i2.4495>
- Magdalena, B., Yusa, V. D., & Ramadan, D. (2022). The effect of work family conflict and work life balance on female teacher performance in smk negeri 1 bandar lampung. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 989–994.
- Mahardika, G. Y., Aima, M. H., & H, I. L. H. (2022). The influence of organizational culture and work life balance work motivation and its implications on teacher performance at the tzu chi love school teacher cengkareng, west jakarta. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 785–800. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i5.1220>
- Meilani, Y. F. C. P., Bernarto, I., & Nahar, F. H. (2022). The relationship between autonomy, workload, and work-life balance to job performance of female lecturers at private universities during pandemic covid -19. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.02>
- Oliveira, R. M. de, & Faria, L. R. (2019). *Work-Life Balance e o Trabalho Docente nos Cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia [Apresentação de Trabalho]*. In 8º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças, Florianópolis/SC, Brasil.
- Queiroga, F., Borges-Andrade, J. E., & Coelho Junior, F. A. (2015). In K. Puente-Palacios, & A. L. A. Peixoto. *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho* (1a ed.). Artmed.
- Rashid, S., Subhan, Q. A., & Imran. M. (2022). Impact of Work Life Balance, Workload and Supervisory Support on Teachers' Job Performance with Mediating Role of Stress: A Case of Private Institutions. *International Journal of Business and Management Sciences*, 03(01), 21–34.
- Ringle, C. M., Silva, D., & de Bido, D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *REMark-Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56–73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>
- Rothbard, N. P., Beetz, A. M., & Harari, D. (2020). Balancing the scales: A configurational approach to work-life balance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 73–103. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061833>

- Santos, A. S. (2019). *Influência das Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas no Desenvolvimento de Vínculos do Indivíduo com a Organização e a Relação desses com o Desempenho no Trabalho*. [Tese de Doutorado em Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Brasil].
- Silva, R. S., & Rodrigues, J. C. (2013). *O ensino da contabilidade no Brasil – características e tendências* [Apresentação de Trabalho]. In V Encontro Científico Sul Mineiro de Administração, Contabilidade e Economia – ECOSUL, Itajubá, MG.
- Souza, A. C. M. B. de M. E., Sá, R. G. Q. de., & Lemos, A. H. da. C. (2019). Em busca do equilíbrio: o debate atual sobre o conflito trabalho-família nos periódicos científicos brasileiros. *Revista GeSec*, 10(3), 89–113. <https://doi.org/10.7769/gesec.v10i3.887>
- Suryani, N. L., Hubeis, A. V. S., & Sunaryo, W. (2021). Effect of work-life balance, compensation, and engagement on teacher performance in south tangerang. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 1(3), 242–252. <https://doi.org/10.53067/ije3.v1i3.36>
- Tran, D. B. (2021). Locus of Control and Job Satisfaction in Australia: The Mediating Role of Job Perception. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 95, 1–26. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2021.101771>
- Ünal, I., & Dulay, S. (2022). Teachers' Work-Life Balance in Emergency Remote Teaching During the COVID-19 Pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 17(2).
- Vasumathi, A., Sagaya, M. T., & Poranki, K. R. (2019). 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*, 34(1), 1–20. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2019.102028>
- Wei, C., & Ye, J.-H. (2022). The Impacts of Work-Life Balance on the Emotional Exhaustion and Well-Being of College Teachers in China. *Healthcare*, 10(11), 2234. <https://doi.org/10.3390/healthcare10112234>
- Wong, S. C.-K., & Ko, A. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 8(1), 1–22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.07.001>

CONFLITO DE INTERESSES

Os autores afirmam não haver conflito de interesses com relação a este trabalho submetido.

CONTRIBUIÇÕES DOS AUTORES

Funções	1º autor	2º autor	3º autor	4º autor
Conceituação	♦			
Curadoria de dados	♦	♦	♦	♦
Análise Formal	♦			
Obtenção de financiamento	♦			
Investigação	♦			
Metodologia	♦			
Administração do projeto	♦	♦	♦	♦
Recursos	♦			
Software	♦	♦	♦	
Supervisão		♦	♦	♦
Validação		♦	♦	♦
Visualização	♦	♦	♦	♦
Escrita – primeira redação	♦			
Escrita – revisão e edição	♦	♦	♦	♦