

**O WORK-LIFE BALANCE NA ÓTICA DE CONTADORES PARANAENSES***Stella Maris Lima Altoé**Simone Bernardes Voese**Márcia Maria dos Santos Bortolucci Espejo**Universidade Federal do Paraná - UFPR**Silvia Pereira de Castro Casa Nova**Universidade de São Paulo (PPGCC/FEA-USP)***RESUMO:**

Recentemente, *work-life balance* tem sido tema de algumas discussões que visam discutir a possibilidade de integração entre o trabalho e a família, com o intuito de minimizar os conflitos de papéis inerentes ao desempenho nestas duas esferas. A maciça entrada das mulheres no mercado de trabalho, a mudança da estrutura familiar, a redução no número de filhos, a intensificação e a centralidade do trabalho, a aceleração do tempo e das demandas na modernidade são fatores que pesam na discussão que tem como decorrências o aumento do estresse, o sentimento de insuficiência, o desajustamento social e a queda no desempenho profissional. Em algumas profissões esses fatores são intensificados por uma rotina em que existem períodos em que o trabalho torna-se ainda mais intenso, como é o caso da profissão contábil, em que se apresentam demandas específicas com cumprimento de prazos fatais. Neste sentido, o presente estudo foi desenvolvido com o propósito de verificar se há diferença na percepção do *work-life balance* em relação a algumas variáveis de perfil para profissionais da área de Contabilidade. Assim, as variáveis de perfil foram relacionadas aos três fatores de *work-life balance* (apoio no trabalho; comprometimento com o trabalho; comprometimento com a família) e à variável tempo. Foram obtidas 267 respostas. Os fatores tempo e apoio no trabalho foram os que mais apresentaram diferenças de percepção entre os profissionais de Contabilidade, mostrando o desafio de gestão de tempo entre as diversas atividades e papéis e a importância do apoio oferecido pelas organizações. Abre-se caminho para uma relevante discussão com o potencial de afetar a qualidade de vida e o desempenho de profissionais da área.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Work-life balance*; Conflito de papéis; Contabilidade.

**ABSTRACT**

Recently, *work-life balance* has been the subject of some discussions that aim to discuss the possibility of integration between work and family, in order to minimize conflicts of roles inherent in performance in these two spheres. The massive entry of women into the labor market, the changing family structure, reducing the number of children, intensification and centrality of work, the acceleration of time and the demands of modernity are factors that weigh in the discussion that has as the derivations increased stress, feelings of failure, social maladjustment and the drop in work performance. In some professions these factors are intensified by a routine in which there are periods in which the work becomes even more intense, as is the case of the accounting profession, which presents specific demands with compliance deadlines. In this sense, the present study was developed in order to observe the differences in the perception of *work-life balance* for some profile variables for professionals in Accounting. Thus, the profile variables were related to the three factors of *work-life balance* (support at work, commitment and

work, commitment to family) and the time variable. 267 responses were obtained. The factors time and support at work were those who had more perception differences between accounting professionals, showing the challenge of time management between different activities and roles and the importance of the support offered by organizations. Opens the way for a meaningful discussion with the potential to affect the quality of life and performance professionals.

**KEY WORDS:** Work-life balance; Role conflict; Accountancy.

## 1. INTRODUÇÃO

A escolha da profissão é um tema de interesse para os seres humanos tendo em vista que tal decisão terá reflexo por toda vida. Além disso, em muitos casos é por meio do trabalho que os indivíduos são identificados, sendo comum a assimilação dos mesmos em função de suas atividades laborais (VASCONCELOS, 2004; SILVA; TOLFO, 2012). Dessa forma o trabalho contribui tanto para a identidade dos indivíduos, como para a sua formação psicológica (TROMBETTA, 2009).

Kubo (2009) atribui à importância ao trabalho em função da carga horária que exige, enfatizando que as pessoas investem muitos anos de sua vida para se capacitarem e desempenharem da melhor forma suas atividades. O autor ainda menciona que no trabalho normalmente os indivíduos passam um terço do tempo em que estão acordados, além do tempo empregado nas atividades complementares, como o planejamento. Trombetta (2009) destaca que, sobretudo na cultura capitalista ocidental, o trabalho é o centro da vida dos indivíduos, à medida em que é a fonte de recursos que garante a sobrevivência das pessoas.

Sendo assim, o ambiente complexo e com grandes transformações em que as pessoas estão inseridas, incidiram em novos arranjos organizacionais que congregam diferentes modalidades de contrato de trabalho, com jornadas alternativas e em horários diferenciados (KUBO, 2009). Na busca por garantir um emprego, as pessoas encontram-se sujeitas às imposições organizacionais e, muitas vezes, o trabalho é visto somente como fonte de recursos. Logo, a satisfação no desempenho profissional e a conciliação com a rotina familiar são colocadas em segundo plano.

Nesta vertente, a alteração da estrutura familiar e o desempenho de inúmeros papéis na sociedade acabam, por sua vez, desencadeando no conflito relativo aos domínios trabalho e família (EDWARDS, 2001; BURKE, 2004; APPEL-SILVA; ARGIMON; WENDT, 2011; KHALLASH; KRUSE, 2012) principalmente em decorrência da falta de tempo atribuída às tarefas familiares e do trabalho (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Advém, então, a necessidade de equilibrar estas atividades entre esses domínios a fim de amenizar o conflito.

Conforme estudo realizado nos Estados Unidos com mulheres contabilistas verificou-se que apresentam maiores dificuldades em progredir na carreira contábil comparativamente aos homens, o que favorece a rotatividade. As principais razões da rotatividade do emprego referem-se primeiramente à busca por um trabalho mais interessante e, em segundo lugar, por um melhor ambiente de trabalho (GAMMIE; WHITING, 2013).

Nesta perspectiva, recentemente, começaram as primeiras discussões acerca da temática *work-life balance*, cujo objetivo é a ponderação das relações entre trabalho e família, a fim de promover ambientes mais agradáveis (CAPRONI, 1997; VLEMS, 2005; ANDRADE, 2011; SUB; SAYAH, 2013), capazes de promover maiores níveis de bem-estar, motivação e produtividade, além de contribuir para a redução do estresse e a interferência entre os domínios trabalho e família (VLEMS, 2005; IGBINOMWANHIA; IYAYI; IYAYI, 2012).

Wong e Ko (2009) atribuem que as discussões sobre *work-life balance* passaram a ser repercutidas em decorrência da alteração da estrutura familiar. Tal fato pode ser verificado sobretudo em função do ingresso da mulher no mercado de trabalho tendo em vista que diariamente precisariam conciliar o trabalho com suas atribuições familiares.

Neste sentido, questiona-se: *há diferença na percepção do work-life balance entre contadores paranaenses?* Assim, o estudo objetiva verificar se há diferença estatisticamente significativa em fatores de *work-life balance* e de tempo em relação ao perfil de profissionais na área contábil que atuam no Paraná.

O estudo justifica-se considerando que o bem-estar nas organizações relaciona-se diretamente à percepção dos funcionários frente aos fatos que ocorrem no trabalho, ou seja, a sua percepção quanto ao apoio organizacional e da supervisão, a satisfação no trabalho, a práticas de flexibilidade que favorecem o equilíbrio entre os diferentes domínios. Observa-se a relevância dos profissionais estarem satisfeitos e motivados ao desempenharem suas atividades, a fim de otimizarem sua *performance*.

Neste estudo a atenção recai sobre os profissionais contábeis, tendo em vista que os aspectos comportamentais, juntamente com a técnica, influenciam na eficácia das atividades desempenhadas. Além disso, o contador é o profissional responsável pela elaboração das informações que fundamentarão a tomada de decisão nas organizações (SILVA; SANTOS; SANTOS, 2010).

Deste modo a Contabilidade fundamenta o planejamento e o controle e auxilia na tomada de decisão, sendo relevante para o desenvolvimento das organizações. Sendo assim, independente do segmento de atuação empresarial, o contador é um profissional essencial, e apresenta um mercado de trabalho promissor (CAVALCANTE; PILLA; MARQUES, 2012).

## **2. WORK-LIFE BALANCE**

Aspectos relativos ao *work-life balance* têm sido discutidos nas últimas décadas como um dos maiores desafios da sociedade moderna. Nos debates destaca-se a importância em manter o equilíbrio entre as atividades do trabalho e as relativas às questões familiares e pessoais, como lazer e cuidados (CAPRONI, 1997; VLEMS, 2005; ANDRADE, 2011; SUB; SAYAH, 2013).

Trabalho e família compreendem os domínios mais importantes da vida de uma pessoa. No entanto, tanto para os funcionários quanto para as organizações tem sido uma grande dificuldade encontrar maneiras de conciliar estas duas dimensões da vida (CIERI et al., 2002; VLEMS, 2005; VALCOUR, 2007; DARCY et al., 2012; IGBINOMWANHIA; IYAYI; IYAYI, 2012). Assim, o alcance do equilíbrio não é uma tarefa fácil, tendo em vista que os seres humanos apresentam opiniões, condutas e interesses diferentes. Privilegiar uma dimensão em detrimento da outra pode implicar em sacrifícios que tragam tristeza e decepção, afetando o bem-estar da pessoa.

O *Work-life balance* deve propiciar aos indivíduos um conforto relativo ao trabalho e as questões familiares (VLEMS, 2005). As práticas mais comuns de *work-life balance* são direcionadas ao ambiente organizacional e referem-se a flexibilidade do trabalho (BLOOM; KRETSCHMER; VAN REENEN, 2006; BEAUREGARD; HENRY, 2009; ANDRADE, 2011, DARCY et al., 2012), a políticas favoráveis a família, concessão de auxílio-creche (BLOOM; KRETSCHMER; VAN REENEN, 2006) e às iniciativas voluntárias que as empresas possuem para facilitar a conciliação entre trabalho e vida pessoal, como exemplo, a redução da carga horária de trabalho (DARCY et al., 2012).

Os funcionários são os que representam maiores influências e apresentam interesses nas estratégias de *work-life balance* (CIERI et al., 2002). Para eles, os principais benefícios da prática de *work-life balance* resultam em maiores níveis de felicidade, motivação e produtividade, boa relação com a gestão, lealdade e compromisso, redução das interferências de outros domínios, controle sobre o

trabalho, redução do estresse, senso de prioridade e responsabilidade (VLEMS, 2005; IGBINOMWANHIA; IYAYI; IYAYI, 2012).

As políticas de *work-life balance* geralmente são implementadas e gerenciadas por supervisores e gerentes de linha (PARRIS; VICKERS; WILKES, 2008; MCCARTHY; DARCY; GRADY, 2010) sendo que tais práticas podem ser operadas de forma bastante diferenciadas pelas unidades organizacionais. Portanto, cabe ao setor de recursos humanos da empresa adotar uma perspectiva múltipla, de forma a potencializar os efeitos de *work-life balance* na gestão (MCCARTHY; DARCY; GRADY, 2010).

Entende-se que não basta o conhecimento sobre a importância do *work-life balance*, é necessário que haja uma “capacidade” de criar algum equilíbrio, sendo inerente as organizações colocarem tais práticas em ação (PARRIS; VICKERS; WILKES, 2008).

Vlems (2005) enfatiza que a principal causa do desequilíbrio entre as rotinas familiares e a de trabalho é a dificuldade de uma gestão de tempo. O que impacta no estresse à medida que as pessoas não alcançam e distanciam-se do equilíbrio, sendo este um grande desafio para as organizações.

Ainda, fatores como jornada de trabalho, distância do trajeto para o trabalho, carga horária do trabalho, falta de apoio gerencial, envolvimento com o trabalho, importância atribuída ao local de trabalho e questões relacionadas ao estado civil, número de filhos, aspectos familiares, como ausência de apoio familiar, contribuem para as interferências entre a rotina de trabalho e de família (MCFARLAND, 2004).

Dessa forma, com o intuito de minimizar tais interferências, cada vez mais as organizações que atuam de forma estratégica estão dando importância aos problemas relativos ao *work-life balance* (CIERI et al., 2002). No âmbito empresarial, o suporte organizacional impulsiona os funcionários a retribuírem tais benefícios de alguma forma para as organizações, seja por meio de maior satisfação como trabalho ou tendo comportamentos de cidadania organizacional (LAMBERT, 2000; IGBINOMWANHIA; IYAYI; IYAYI, 2012).

Beauregard e Henry (2009) complementam que o apoio gerencial e o clima organizacional podem contribuir para a disseminação das práticas de *work-life balance*. Contudo, advertem que alguns funcionários, com receio que tais práticas possam prejudicar sua carreira, acabam sendo desmotivados e optam por não utilizarem as mesmas. Burke (2004) destaca que normalmente são os homens os mais relutantes a se beneficiarem dessas políticas e práticas. Ficam receosos de serem vistos como descompromissados com a organização. Já a flexibilidade no trabalho, favorece a autonomia dos funcionários e o apoio para a rotina familiar (ANDRADE, 2011).

McFarland (2004) descreve alguns aspectos que favorecem ao alcance do *work-life balance*. Primeiramente a autora ressalta a importância da escolha do emprego, uma vez que deve-se procurar por um emprego que garanta flexibilidade para tratar das questões familiares.

Outra perspectiva refere-se à seleção, otimização e compensação, sendo esta uma visão diferenciada da gestão de tempo. Nesta perspectiva os indivíduos devem ponderar quais são as metas mais relevantes e centrar-se no alcance destas metas. Todavia, os mesmos devem encontrar formas alternativas que possam compensar a falta de tempo (MCFARLAND, 2004).

No âmbito internacional, Wong e Ko (2009) realizaram um estudo exploratório com funcionários de uma rede hoteleira de Hong Kong a fim de investigar a percepção destes com relação ao *work-life balance*. Considerando que *work-life balance* é um assunto recente e que ainda não apresenta uma base teórica bem definida, os autores realizaram análise fatorial para agrupar as 30 questões definidas no questionário em fatores. Após a aplicação daquela técnica estatística, sete fatores

foram encontrados: (1) tempo fora do trabalho; (2) apoio organizacional para *work-life balance*; (3) fidelidade ao trabalho; (4) flexibilidade de horários no trabalho; (5) orientação de vida; (6) permissão para reduzir a carga horária em função de necessidades pessoais e (7) manutenção do trabalho e da carreira.

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

Neste sentido, percebe-se que as organizações que propiciam melhores condições de trabalho para seus funcionários contribuem para o alcance do seu bem-estar subjetivos, à medida que os colaboradores apresentam uma percepção positiva do *work-life balance*. Neste sentido, a seguir, são apresentadas as hipóteses de pesquisa que fundamentam o estudo.

### 3. CONSTRUÇÃO TEÓRICA DAS HIPÓTESES DE PESQUISA

As hipóteses de pesquisa possuem a finalidade de explicar a realidade investigada, a partir de suposições tidas como verdades provisórias. Primeiramente, observa-se que as atribuições auferidas aos homens e as mulheres são distintas na sociedade, sobretudo nos quesitos trabalho, aspirações pessoais e rotinas familiares.

Por outro lado, as mulheres dedicam-se mais as rotinas familiares, cuidando dos filhos e da casa, ou ainda assumem as duas responsabilidades, desempenhando uma dupla jornada, o que contribui para o desencadeamento dos conflitos de papéis (APPEL-SILVA; ARGIMON; WENDT, 2011). Nesse sentido, as mulheres possuem maiores índices de dupla carreira comparativamente aos homens (CLARK, 2001).

Assim, pressupondo as diferenças geracionais e ponderando que as estruturas organizacionais ainda estão muito distantes de atenderem as peculiaridades de homens e mulheres (SCALABRIN, 2008) apresenta-se a seguinte hipótese de pesquisa,  $H_1$ : *a percepção de work-life balance é diferente entre homens e mulheres.*

Observa-se que nas capitais, por terem mais habitantes, há maiores índices de desemprego e conseqüentemente maiores níveis de estresse. Em contraponto, as cidades do interior oferecem melhores condições de vida (SILVA; MARTINEZ, 2005). Assim, considerou-se que há diferença na percepção sobre *work-life balance* das pessoas entre as que trabalham no interior ou na capital de um estado. Dessa forma emergiu a seguinte hipótese de pesquisa,  $H_2$ : *a percepção de work-life balance é diferente para contadores que atuam no interior ou na capital do Paraná.*

Em consonância com a investigação de Darcy et al. (2012) que analisou de que forma *work-life balance* influencia as fases da carreira na perspectiva de quatro grupos etários: 18-29 anos (início da carreira); 30-39 anos (desenvolvimento da carreira); 40-49 anos (consolidação da carreira) e 50 anos ou mais (pré-aposentadoria), a presente pesquisa considerou as mesmas faixas etárias definidas pelos autores. Além disso, o estudo centrou-se no relacionamento de três variáveis, envolvimento com o trabalho, apoio gerencial e carreira, com *work-life balance*, a partir da percepção dos funcionários.

Adicionalmente avaliou-se que cada faixa etária possui características e denominações específicas. As pessoas nascidas entre 1948 e 1963 (faixa etária 50-65 anos) são denominadas de *Baby*

*Boomers*. Conger (1999) define que a geração *Baby Boomers* contempla os indivíduos que lutaram por seus direitos, buscam por estabilidade profissional e se adaptam com maior facilidade a um emprego.

As nascidas entre 1964 e 1977 (faixa etária 36-49 anos) são designadas de Geração X que congrega as pessoas que valorizam o trabalho e aspiram por ascensão profissional (OLIVEIRA, 2009). E as nascidas entre 1978-1994 (faixa etária 19-35 anos) conhecidas como Geração Y (ENGELMANN, 2009) que é reconhecida por contemplar as pessoas que estão conectadas ao mundo e que, além disso, expressam constantemente suas opiniões (SMOLA; SUTTON, 2002). O Instituto Catalyst (2001) adverte que os indivíduos que compõem a Geração Y prezam pelos aspectos pessoais e familiares em detrimento aos profissionais. Nada obstante, tais indivíduos apresentam comprometimento organizacional à medida que recorrem a arranjos de trabalho flexíveis que favorecem de certa forma ao *work-life balance*.

Portanto, considerando que existem diferenças entre as faixas etárias sobretudo em função de influências históricas e sociais, definiu-se a seguinte hipótese de pesquisa, *H<sub>3</sub>: A percepção de work-life balance é diferente entre as faixas etárias.*

No estudo de Akintayo (2010) analisou-se os impactos dos conflitos de papéis, trabalho e família, no comprometimento organizacional e foram averiguadas diferenças significativas para os diferentes estados civis. Neste sentido, formulou-se a seguinte hipótese de pesquisa, *H<sub>4</sub>: a percepção de work-life balance é diferente para pessoas nos estados civis*, com o intuito de constatar se o estado civil interfere também na percepção de *work-life balance* para uma classe profissional.

Considerando que o profissional contábil pode atuar em organizações públicas, privadas ou do terceiro setor e ainda ponderando as peculiaridades de cada entidade quanto a sua estrutura e forma de organização, definiu-se a seguinte hipótese de pesquisa, *H<sub>5</sub>: a percepção de work-life balance é diferente para profissionais atuando nos tipos de organizações.* Observa-se que o estudo de Darcy et al. (2012) foi realizado em 15 organizações, sendo 10 do setor privado e 5 do setor público. Não obstante, as análises dos autores foram direcionadas aos estágios das carreiras e não ao tipo de organização. Nesta vertente, em decorrência das características de cada organização, considerou-se que há diferenças na percepção dos contadores.

Dessa forma, para a operacionalização do estudo, apresenta-se o percurso metodológico realizado.

#### **4. METODOLOGIA**

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

Com relação ao instrumento de pesquisa, especificamente nos blocos 1, 2 e 3, foram apresentadas algumas proposições e os profissionais de contabilidade se manifestaram quanto ao seu nível de concordância em relação às mesmas. A partir de variáveis ordinais que “[...] permite ao pesquisador determinar se um objeto tem mais ou menos de uma característica do que um outro objeto” (HAIR JR. et al., 2005, p. 182) e com uso da escala Likert de cinco pontos foi mensurada a intensidade das respostas.

O bloco 1, voltado para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, contemplou 27 questões que abordavam aspectos relacionados ao equilíbrio entre vida pessoal, familiar e profissional, além de

fatores relacionados a flexibilidade de horário no trabalho, aspirações pessoais e tempo para ocupações pessoais.

O bloco 2, com apenas uma questão, buscou identificar se o trabalho dos contadores paranaenses favorece para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

O bloco 3, com três perguntas, procurou retratar a importância de cada domínio – trabalho remunerado, família e lazer / hobbies / esporte – na vida dos respondentes.

Por fim, o bloco 4 refere-se à qualificação do respondente. Neste item questionou-se o gênero, faixa etária, estado civil, atuação na profissão contábil, remuneração, entre outros quesitos a fim de identificar o perfil do respondente.

Ressalta-se que o instrumento utilizado foi adaptado do estudo de Wong e Ko (2009) realizado com funcionários de hotel em Hong Kong. Neste sentido, em decorrência da amostra ser diferenciada, no primeiro bloco do questionário, três questões foram excluídas por não estarem alinhadas às atividades desempenhadas por contadores. Além disso, realizou-se pré-teste e as possíveis inconsistências do instrumento de pesquisa foram eliminadas. Os questionários foram disponibilizados por meio de *survey online*. O *link* de acesso ao questionário, juntamente com a carta de apresentação, foi disponibilizado no Boletim *online* do CRC-PR. O Boletim do CRC-PR é um instrumento de cunho informativo e possui periodicidade semanal. Isto posto, o CRC-PR disponibilizou por duas vezes em seu Boletim *online* o *link* de acesso ao instrumento de pesquisa. A primeira rodada foi no dia 19 de setembro de 2013 e a segunda, a fim de aumentar o número de respondentes, foi no dia 4 de outubro de 2013.

Ressalta-se que o instrumento para a coleta de dados também foi disponibilizado na internet por meio do *Google Docs* e esteve à disposição dos respondentes até o dia 8 de novembro de 2013. Ao final, foi obtida uma amostra não intencional de 267 respostas válidas. Salienta-se que o consentimento à pesquisa foi realizado à medida que os contadores paranaenses responderam ao questionário, sendo que foi assegurado aos respondentes o anonimato. Considerou-se que, ao responderem voluntariamente à pesquisa, os participantes deram seu consentimento implícito para a utilização das informações para a pesquisa. Não foram identificados possíveis danos aos sujeitos advindos da participação.

Para a operacionalização das hipóteses de pesquisa, foram considerados três fatores relativos a *work-life balance*, conforme demonstrado na Tabela 1. Adicionalmente, considerou-se o tempo como variável, o que favorece a disseminação dos conflitos de papéis e interfere diretamente na percepção de *work-life balance*.

Tabela 1. Constructo de *work-life balance* e a variável tempo

<b>Fator 1</b>	Apoio no trabalho	<i>Work-life balance</i>
<b>Fator 2</b>	Comprometimento com o trabalho	
<b>Fator 3</b>	Comprometimento com a família e aspectos pessoais	
<b>Tempo</b>	Causa para o conflito de papéis	

Fonte: Adaptado de Wong e Ko (2009)

O tratamento dos dados compreendeu as seguintes técnicas: Estatística Descritiva, Teste *t-student* e Anova. Sendo utilizado nestes procedimentos o *software Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versão 20.0.

A técnica de estatística descritiva foi utilizada para apresentar o perfil da amostra, de modo a evidenciar as características dos respondentes. Para verificar as possíveis diferenças entre os grupos

utilizou-se Teste *t-student* e Anova. Foi adotado o Teste t para amostras independentes, considerando que esta técnica é utilizada quando compara-se as médias de dois grupos diferentes (MAROCO, 2007). Neste caso, comparou-se gênero e cidade de atuação dos profissionais contábeis.

A análise de variância é utilizada para verificar se duas ou mais amostras são oriundas de uma mesma população ou de populações diferentes (MAROCO, 2007). Hair Jr. et al. (2005) salientam que para determinar a diferença de médias, geralmente é utilizado o teste paramétrico *one-way analyses of variance* (ANOVA).

A ANOVA verifica se há diferenças estatisticamente significativas entre as médias de diferentes grupos. Neste sentido, por meio desta técnica buscou-se averiguar se há diferenças estatisticamente entre faixa etária, estado civil e tipo de organização que os profissionais contábeis atuam com relação aos fatores de *work-life balance*. Ainda, objetivando testar as hipóteses 1, 2, 3 4 e 5, utilizou-se o Teste *t-student* e ANOVA. Ressalta-se que os dados analisados apresentaram distribuição normal. Na sequência são apresentadas as discussões dos resultados do estudo.

## 5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção aborda as características pessoais e profissionais dos respondentes. Além disso discussões acerca dos testes de hipóteses.

### 5.1. Características dos Respondentes

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

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

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

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

Recentemente o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) divulgou uma pesquisa informando que a atuação da mulher na profissão contábil aponta um acréscimo nos últimos anos. Os dados para o ano de 2012 evidenciam que mais de 190 mil mulheres contribuem para a profissão. Ainda, destaca-se que devido ao aumento da participação feminina, desde o ano de 1991 o CFC realiza o “Encontro Nacional da Mulher Contabilista”, abordando questões específicas para este público (CFC, 2012).

Portanto, observa-se que as mulheres que atuam na Contabilidade parecem ter conquistado um importante espaço profissional neste segmento, o que torna ainda mais relevante a investigação do *work-life balance*.

Ao investigar o estado civil dos respondentes, constatou-se que 64% encontravam-se casados ou tinham união estável, 29% estavam solteiros, 6% eram separados ou divorciados e somente 1% eram viúvos. Relacionando tal aspecto ao gênero, observou-se que dos que estavam casados ou possuíam união estável, a maior parte eram homens (58%). Por outro lado, dos solteiros, 56% pertenciam ao sexo feminino.

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

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

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

## **5.2. Resultados dos Testes de Hipóteses**

A seguir são apresentados os resultados para os testes de hipóteses realizados. Tais testes verificaram as possíveis diferenças entre as médias para cada um dos fatores de *work-life balance* e a variável tempo, em contraponto a algumas características qualitativas dos respondentes. Para o Teste *t-student* considerou-se as variáveis gênero e cidade de atuação, tendo em vista as particularidades do teste, que compara as médias de apenas dois grupos diferentes (Teste *t* para amostras independentes) (MAROCO, 2007). Adicionalmente utilizou-se a técnica estatística denominada ANOVA, que compara a variância entre os diferentes grupos, sempre mais que dois (HAIR JR. et al., 2005). Para tal técnica, as variáveis analisadas referem-se a faixa etária, estado civil e tipo de organização.

### *Teste t-student – Gênero dos Respondentes*

Nesta pesquisa, objetivou-se comparar as médias das respostas atribuídas aos 4 fatores de *work-life balance* e a variável tempo entre os respondentes do sexo masculino (composto por 145 respondentes) e feminino (composto por 122 respondentes). O primeiro passo para verificar a igualdade ou não das variâncias é o Teste de Levene. Pela leitura do Quadro 1, observa-se que o *p-value* para os três fatores são superiores ao nível de significância de 0,05 indicando que as variâncias são iguais. Por outro lado, o fator tempo, apresenta *p-value* inferior a 0,05 demonstrando que as variâncias são diferentes. Dessa maneira, o Teste de Levene determina a linha que deve ser considerada para o Teste *t*, superior ou inferior. No caso das variâncias serem iguais considera-se a linha superior e se forem diferentes a linha inferior. Salienta-se que é nestas linhas que o resultado do Teste *t-student* é obtido.

Nesta ótica para os três fatores deve-se considerar a linha superior e para o fator Tempo a linha inferior. Sendo assim, constata-se que ao nível de significância de 5% ( $\alpha = 0,05$ ), somente a variável Tempo apresentou diferença estatisticamente significativa no que concerne a percepção dos homens e das mulheres. Para as demais variáveis, não há diferença pois o *p-value* é superior a 0,05.

Quadro 1. Teste *t-student* para amostras independentes – gênero

	Teste de Levene para a igualdade das variâncias		Teste t para a igualdade das médias				
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Diferença das Médias	Desvio-padrão das diferenças
Tempo	4,925	<b>,027</b>	2,115	265	,035	,25820596	,12206000
			2,088	240,031	<b>,038</b>	,25820596	,12366896
Apoio no Trabalho	1,683	<b>,196</b>	-1,674	265	<b>,095</b>	-,20498147	,12244049
			-1,688	263,413	,093	-,20498147	,12143315
Comprometimento no trabalho	,103	<b>,748</b>	-,107	265	<b>,915</b>	-,01313993	,12308362
			-,107	258,029	,915	-,01313993	,12298524
Comprometimento com a família	2,154	<b>,143</b>	-1,400	265	<b>,163</b>	-,17164269	,12263382
			-1,382	240,649	,168	-,17164269	,12420142

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Adicionalmente foi testada a hipótese  $H_0$  para a inexistência de diferença das médias entre os homens e as mulheres, ao nível de significância de 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Considera-se que para os fatores Apoio no trabalho, Comprometimento com o trabalho e Comprometimento com a família e aspectos pessoais, o *p-value* apresentou valores superiores a 0,05. Portanto, não há evidências estatísticas para rejeitar a hipótese nula. Ou seja, não há diferença na percepção de homens e mulheres para esses fatores.

Em contraponto, o fator Tempo possui diferença estatística entre as médias das respostas atribuídas, por apresentar *p-value* igual a 0,038, inferior ao nível de significância de 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Assim, rejeita-se a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias entre as respostas. Ou seja, há diferenças entre homens e mulheres quanto à percepção de *work-life balance* especificamente no aspecto tempo.

#### *Teste t-student – Cidade de Atuação dos Respondentes*

Observa-se no Quadro 2 que o Teste de Levene apresenta igualdade nas variâncias, *p-value* superior a 0,05 para todas as variáveis consideradas. Deste modo, para análise do Teste *t-student* considera-se a linha superior, cuja as variâncias são iguais. Constata-se que somente o fator Comprometimento com o trabalho apresenta diferença estatística quando investigado a cidade de atuação dos profissionais contábeis. Portanto, rejeita-se a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias entre as respostas dos contadores que atuam no interior ou na capital do Paraná.

Quadro 2. Teste t-*student* para amostras independentes – cidade de atuação

	Teste de Levene para a igualdade das variâncias		Teste t para a igualdade das médias				
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Diferença das Médias	Desvio-padrão das diferenças
Tempo	,220	<b>,639</b>	1,161	265	<b>,247</b>	,17672667	,15225996
			1,084	75,716	,282	,17672667	,16310216
Apoio no Trabalho	1,255	<b>,264</b>	1,155	265	<b>,249</b>	,17591917	,15226348
			1,071	75,158	,288	,17591917	,16425544
Comprometimento no trabalho	,095	<b>,758</b>	-3,885	265	<b>,000</b>	-,57681801	,14847696
			-3,813	80,104	,000	-,57681801	,15129359
Comprometimento com a família	,050	<b>,823</b>	1,050	265	<b>,295</b>	,15994705	,15232994
			1,012	78,449	,315	,15994705	,15801583

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Por outro lado, para os fatores Apoio no trabalho, Comprometimento com a família e aspectos pessoais e Tempo quando testada a hipótese  $H_0$  para a inexistência de diferença das médias entre contadores que atuam no interior ou na capital do Paraná, ao nível de significância igual a 5% ( $\alpha = 0,05$ ), observa-se que o *p-value* foi superior a 0,05, portanto não rejeitou-se a hipótese nula. Assim, há diferença na percepção desses três fatores (apoio no trabalho, comprometimento com a família e tempo) entre contadores que atuam no interior e na capital.

#### ANOVA – Faixa Etária dos Respondentes

Com o intuito de averiguar as diferentes médias dos fatores de *work-life balance* comparativamente a faixa etária dos respondentes, utilizou-se a técnica estatística denominada ANOVA.

Pelo teste de homogeneidade das variâncias, conforme apresentado no Quadro 3 a seguir, observa-se que para os três fatores obteve-se uma significância superior a 0,05 indicando que as variâncias são iguais. Todavia, quando considerada a variável Tempo, constata-se que ao nível de significância de 5% ( $\alpha = 0,05$ ), o *p-value* foi de 0,020, ou seja, inferior ao nível de significância. Portanto as variâncias para esse fator são diferentes.

Quadro 3. Teste de homogeneidade das variâncias – faixa etária

	Estatística Levene	df1	df2	Sig.
Tempo	3,340	3	263	<b>,020</b>
Apoio no Trabalho	,320	3	263	<b>,811</b>
Comprometimento no trabalho	,041	3	263	<b>,989</b>
Comprometimento com a família	,355	3	263	<b>,785</b>

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Observando o Quadro 4, a análise dos valores de “F” apontam que pelo menos uma das faixas etárias definidas apresentam diferença de média nos Apoio no trabalho e tempo. Embora por este teste ainda não é possível identificar quais são os grupos diferentes entre si.

Quadro 4. ANOVA – faixas etárias

		Soma dos Quadrados	df	Média dos Quadrados	F	Sig.
Tempo	Entre grupos	22,155	3	7,385	7,965	<b>,000</b>
	Dentro dos grupos	243,845	263	,927		
	Total	266,000	266			
Apoio no Trabalho	Entre grupos	18,471	3	6,157	6,542	<b>,000</b>
	Dentro dos grupos	247,529	263	,941		
	Total	266,000	266			
Comprometimento no trabalho	Entre grupos	3,841	3	1,280	1,284	<b>,280</b>
	Dentro dos grupos	262,159	263	,997		
	Total	266,000	266			
Comprometimento com a família	Entre grupos	1,315	3	,438	,435	<b>,728</b>
	Dentro dos grupos	264,685	263	1,006		
	Total	266,000	266			

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Assim, torna-se necessário a realização do teste *post-hoc* para identificar quais grupos apresentam diferenças estatisticamente significativas. Para tanto, neste estudo, utilizou-se o teste de *Tukey*. Além disso, tal teste possui um relatório adicional denominado de *homogeneous subsets* que facilita a interpretação das diferenças encontradas. Ressalta-se que o teste *homogeneous subsets* apresentou os mesmos resultados do teste *post-hoc*, diferenciando apenas a forma de visualização dos dados.

Para os fatores Comprometimento com o trabalho e Comprometimento com a família e aspectos pessoais não é possível afirmar que há diferenças estatisticamente significantes entre as faixas etárias dos respondentes. Portanto, não se pode rejeitar a hipótese  $H_0$ . Logo a percepção de comprometimento com o trabalho e comprometimento com a família e aspectos pessoais é igual para todas as faixas etárias que foram contempladas neste estudo.

Já o fator Apoio no trabalho evidenciou que os respondentes de 18 a 29 anos, ou seja, aqueles que se encontram na fase inicial da carreira, apresentam percepções distintas da faixa etária de 30 a 39 anos e da faixa etária dos respondentes que possuem 50 anos ou mais. Ressalta-se que os contadores que encontram-se na faixa inicial da carreira assemelham-se a Geração Y, que talvez por expressarem suas opiniões e estarem sempre conectados a fatores externos distinguem-se das demais faixas etárias (SMOLA; SUTTON, 2002). Neste sentido, para estas faixas etárias, rejeita-se a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias entre as respostas dos contadores que se encontram na fase inicial da carreira, ou seja, os profissionais que fazem parte da Geração Y.

Por outro lado, para os demais profissionais, 40 a 49 anos, não se pode rejeitar a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias entre as respostas dos contadores ao nível de significância de 5%.

Por sua vez, quando analisado o fator Tempo, o teste indica que a faixa etária dos respondentes que possuem 50 anos ou mais apresentam percepção diferente das demais idades. Assim, para os profissionais contábeis que se encontram na fase final de carreira, a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias deve ser rejeitada. Constata-se que estes profissionais pertencem à Geração *Baby Boomers* caracterizada por pessoas que buscam estabilidade profissional e também por maior aceitação de regras (OLIVEIRA, 2009). Isto posto, tal achado pode ser decorrente das peculiaridades dos *Baby Boomers*, que se adaptam com maior facilidade as imposições, diferentemente das outras faixas etárias.

### ANOVA – Estado Civil dos Respondentes

Pelo teste de Levene (QUADRO 5) que indica a homogeneidade das variâncias, constata-se que para todos os fatores analisados ao nível de significância de igual a 5% ( $\alpha = 0,05$ ) as variâncias são iguais.

Quadro 5. Teste de homogeneidade das variâncias – estado civil

	<b>Estatística Levene</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>Sig.</b>
Tempo	1,712 <sup>a</sup>	2	263	<b>,183</b>
Apoio no Trabalho	,654 <sup>b</sup>	2	263	<b>,521</b>
Comprometimento no trabalho	,070 <sup>c</sup>	2	263	<b>,932</b>
Comprometimento com a família	,457 <sup>d</sup>	2	263	<b>,634</b>

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

No que concerne os valores de “F”, todos os fatores foram significativos, apresentando *p-value* superior a 0,05.

Quadro 6. ANOVA – estado civil

		<b>Soma dos Quadrados</b>	<b>Df</b>	<b>Médias dos Quadrados</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Tempo	Entre grupos	3,302	3	1,101	1,102	<b>,349</b>
	Dentro dos grupos	262,698	263	,999		
	Total	266,000	266			
Apoio no Trabalho	Entre grupos	,717	3	,239	,237	<b>,870</b>
	Dentro dos grupos	265,283	263	1,009		
	Total	266,000	266			
Comprometimento no trabalho	Entre grupos	4,212	3	1,404	1,411	<b>,240</b>
	Dentro dos grupos	261,788	263	,995		
	Total	266,000	266			
Comprometimento com a família	Entre grupos	,961	3	,320	,318	<b>,813</b>
	Dentro dos grupos	265,039	263	1,008		
	Total	266,000	266			

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

A partir das análises aqui efetuadas, observa-se que, para todos os fatores, a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias não pode ser rejeitada, considerando que o *p-value* é superior a 0,05.

### ANOVA – Tipo de Organização dos Respondentes

O Quadro 7 apresenta os resultados do teste de homogeneidade (Teste de Levene). A partir deste teste, observa-se que todos os fatores em análise apresentaram *p-value* superior ao nível de significância de 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Logo, entende-se que as variâncias são iguais.

Quadro 7. Teste de homogeneidade das variâncias – tipo de organização

	Estatística Levene	df1	df2	Sig.
Tempo	1,234	4	262	,297
Apoio no Trabalho	,642	4	262	,633
Comprometimento no trabalho	2,344	4	262	,055
Comprometimento com a família	,405	4	262	,805

Fonte: Resultado da pesquisa – Output do SPSS 20.0

O Quadro 8 mostra os resultados da ANOVA que indicam os fatores para os quais o valor “F” é significativo. Observa-se que os três fatores possuem *p-value* superior a 0,05 demonstrando que não há diferença significativa entre as médias. Entretanto, o fator tempo apresenta comportamento contrário, ou seja, apresenta *p-value* inferior ao nível de significância de 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Ou seja, para pelo menos um dos grupos a média é diferente dos outros.

Quadro 8. ANOVA – tipo de organização

		Soma dos Quadrados	df	Médias dos Quadrados	F	Sig.
Tempo	Entre grupos	9,633	4	2,408	2,461	,046
	Dentro dos grupos	256,367	262	,978		
	Total	266,000	266			
Apoio no Trabalho	Entre grupos	9,256	4	2,314	2,361	,054
	Dentro dos grupos	256,744	262	,980		
	Total	266,000	266			
Comprometimento no trabalho	Entre grupos	5,297	4	1,324	1,331	,259
	Dentro dos grupos	260,703	262	,995		
	Total	266,000	266			
Comprometimento com a família	Entre grupos	5,488	4	1,372	1,380	,241
	Dentro dos grupos	260,512	262	,994		
	Total	266,000	266			

Fonte: Resultado da pesquisa – Output do SPSS 20.0

Realizou-se o teste *post-hoc* a fim de identificar quais grupos apresentam diferenças, entretanto por este teste não foi possível identificar a diferença entre os grupos. Nada obstante, realizou-se o teste de *homogeneous subsets* para as faixas etárias que contemplam a análise.

Os resultados demonstram que para os fatores 1 (comprometimento com o trabalho) e fator tempo, apenas os funcionários do 3º setor diferenciam-se dos demais. Logo, rejeita-se a hipótese nula por constar que há diferença entre a percepção dos respondentes. Ressalta-se que anteriormente, conforme mostrado no Quadro 8, o valor “F” para o fator 1 foi significativo, não evidenciando diferença na percepção dos respondentes. Entretanto, tal valor apresentou-se bastante próximo do nível de significância de 0,05. Nesta ótica pelo teste *homogeneous subsets* tal diferença foi constatada e evidenciada. Para os demais fatores, a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias não pode ser rejeitada.

### 5.3. Resumo dos Testes de Hipóteses

Após definidas e testadas as cinco hipóteses de pesquisa, observa-se pela análise da Tabela 2 o resumo dos resultados encontrados.

Tabela 2. Resumo dos testes de hipótese

Teste de hipóteses	Tempo	Apoio no Trabalho	Comprometimento no trabalho	Comprometimento com a família
Gênero	<b>Rejeita H<sub>0</sub></b>	Não rejeita H <sub>0</sub>	Não rejeita H <sub>0</sub>	Não rejeita H <sub>0</sub>
Cidade de atuação	Não rejeita H <sub>0</sub>	Não rejeita H <sub>0</sub>	<b>Rejeita H<sub>0</sub></b>	Não rejeita H <sub>0</sub>
Faixa etária	<b>Rejeita H<sub>0</sub></b>	<b>Rejeita H<sub>0</sub></b>	Não rejeita H <sub>0</sub>	Não rejeita H <sub>0</sub>
Estado civil	Não rejeita H <sub>0</sub>			
Tipo de organização	<b>Rejeita H<sub>0</sub></b>	<b>Rejeita H<sub>0</sub></b>	Não rejeita H <sub>0</sub>	Não rejeita H <sub>0</sub>

Fonte: Os autores (2014)

Os achados apontam que somente o estado civil não apresenta diferença para nenhum dos quatro fatores investigados. Deste modo, independente da pessoa ser solteira, casada, separada/divorciada ou viúva a percepção de *work-life balance* é a mesma para os profissionais contábeis.

Para os demais aspectos analisados, gênero, cidade de atuação, faixa etária e tipo de organização, pelo menos um dos fatores apresentou diferença de média e a hipótese nula foi rejeitada.

Quando analisado os fatores, constata-se que o fator Comprometimento com a família e aspectos pessoais, não se diferencia para nenhuma das variáveis qualitativas investigadas. Entretanto, para os demais fatores pelo menos uma diferença para as variáveis qualitativas foi apontada. Assim, tais diferenças indicam que o gênero, a cidade de atuação, a faixa etária e o tipo de organização refletem nas percepções dos contadores quanto ao *work-life balance*. A próxima seção, apresenta as considerações finais do estudo.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa partiu do pressuposto que trabalho e família constituem-se os domínios mais relevantes da vida dos indivíduos, sobretudo em decorrência do tempo dedicado a estas esferas. Assim, quando não há o balanceamento entre estas esferas, encontra-se o cenário propício para o desencadeamento dos conflitos de papéis. Salienta-se que tais desordens são decorrentes dos múltiplos papéis assumidos por homens e mulheres. No caso do gênero feminino as inúmeras tarefas prevalecem, considerando que a maioria das mulheres são mães, esposas, trabalham fora e ainda realizam atividades domésticas. Na ótica dos homens, também é possível observar a sobrecarga de tarefas, especialmente no ambiente laboral, local em que estes anseiam pelo destaque profissional. Neste sentido, com o propósito de reduzir os conflitos de papéis e contribuir para o bem-estar das pessoas, recentemente o tema *work-life balance* vem sendo discutido amplamente, tendo acarretado revisões sobre as prioridades e a implementação de políticas e ações pelas organizações para que sejam evitadas as decorrências do conflito.

Neste estudo o tema *work-life balance* foi abordado para os profissionais contábeis. Ressalta-se que tal população foi escolhida dada a sua relevância no contexto empresarial e ainda em decorrência da profissão contábil ser considerada por muitos uma profissão estressante, em decorrência do volume de tarefas e pela necessidade de observância de prazos, muitas vezes pequenos, para o cumprimento das obrigações estabelecidas pelos órgãos competentes e pelas organizações nos processos de controle e de tomada de decisão.

Primeiramente, realizou-se a caracterização da amostra, com a finalidade de traçar o perfil dos contadores paranaenses sobre seu trabalho e vida pessoal. Com relação aos aspectos pessoais, verificou-se que grande parte dos respondentes eram casados. Quanto ao gênero há um equilíbrio, com

predominância dos profissionais do sexo masculino na amostra. Este fato é corroborado com os dados geracionais registrados junto ao CRC-PR. Além disso, constatou-se que os respondentes eram, em sua maioria, profissionais jovens, ou seja, profissionais que se encontram na fase inicial da carreira, pertencentes à Geração Y, com idade inferior a 29 anos. Observou-se também que na fase inicial da carreira é maior a participação feminina. Por outro lado, quando investigados os aspectos profissionais, a maioria dos respondentes atua no interior do Paraná e em organizações privadas.

Para verificar as possíveis diferenças entre grupos definiu-se algumas hipóteses de pesquisas referentes a gênero, cidade de atuação, faixa etária, estado civil e tipo de organização. Ressalta-se que cada uma das hipóteses foi testada para os três fatores explicativos de *work-life balance* e para a variável Tempo, totalizando para cada uma das hipóteses quatro testes.

Os achados dos testes de hipóteses indicam que para os aspectos geracionais rejeita-se a hipótese 1 (H<sub>1</sub>: A percepção de *work-life balance* é diferente para homens e mulheres) para os três fatores. Considerando a variável Cidade de atuação dos respondentes, interior ou capital, rejeita-se a hipótese 2 (H<sub>2</sub>: A percepção de *work-life balance* é diferente para contadores que atuam no interior ou na capital do Paraná) para os fatores Tempo, Apoio no trabalho e Comprometimento com a família e Aspectos pessoais. Quanto a faixa etária, rejeita-se a hipótese 3 (H<sub>3</sub>: A percepção de *work-life balance* é diferente para as faixas etárias) para os fatores Comprometimento com o trabalho e Comprometimento com a família. Quanto ao estado civil, para os quatro fatores a hipótese 4 (H<sub>4</sub>: A percepção de *work-life balance* é diferente para os estados civis) deve ser rejeitada. Por fim, em relação ao tipo de organização, observa-se que para os fatores Comprometimento com o trabalho e Comprometimento com a família e Aspectos pessoais, a hipótese 5 (H<sub>5</sub>: A percepção de *work-life balance* é diferente para os tipos de organizações) deve ser rejeitada.

Assim, a partir dos testes de hipóteses constata-se que apenas para o estado civil dos respondentes a hipótese 4 considerada foi totalmente refutada. Entretanto, para os demais aspectos investigados, as hipóteses foram parcialmente rejeitadas, considerando que em pelo menos um dos aspectos a hipótese nula foi rejeitada.

Quanto as limitações do estudo, verificou-se que os achados são restritos aos profissionais da área de Ciências Contábeis que atuam no estado do Paraná. Recomendam-se novos estudos com grupos de profissionais de outros estados, com uma amostra representativa da população brasileira de profissionais, talvez com o apoio do Conselho Federal de Contabilidade. Outros aspectos do conflito trabalho-família podem ser abordados como, por exemplo, o seu impacto no desempenho das atividades profissionais e no bem-estar do indivíduo.

## REFERÊNCIAS

- AKINTAYO, D.I. (2010): Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*, V. 2, nº 1, p. 1-8, 2010.
- ANDRADE, M.C.P. (2011): Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Exedra*, ed. especial, p. 41-54.
- APPEL-SILVA, M.; ARGIMON, I.I.; WENDT, G. (2011): Conflito de papéis entre os domínios da família e do trabalho. *Contextos Clínicos*, V. 4, nº 2, p. 88-98, dez..
- BEAUREGARD, T.A.; HENRY, L.C. (2009): Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, V. 19, nº 1, p. 9-22, mar., 2009.
- BLOOM, N.; KRETSCHMER, T.; VAN REENEN, J. (2006): Work-life balance, management practices and productivity. *Centre for Economic Performance*.
- BURKE, R.J. (2004): Work and family integration. *Equal Opportunities International*, V. 23, nº 1/2, p. 1-5.

- CAPRONI, P. (1997): Work/Life Balance: You Can't Get There From Here. *The Journal of Applied Behavioral Science*, p. 46-56, mar., 1997.
- CATALYST (2001): *The next generation: Today's professionals, tomorrow's leaders*. Disponível em: <<http://www.catalyst.org/knowledge/next-generation-today%E2%80%99s-professionals-tomorrow%E2%80%99s-leaders>>. Acesso em: 06.12.2013.
- CAVALCANTE, C.H.L.; PILLA, B.S.; MARQUES, R.G. (2012): A profissão contábil na percepção dos alunos concluintes do curso Técnico em Contabilidade do IFRS - Campus Porto Alegre. *Revista Liberato*, V. 13, nº 20, p. 1-134, jul./dez., 2012.
- CIERI, H. de; HOLMES, B.; ABBOTT, J.; PETTIT, T. (2002): *Work/life balance strategies: progress and problems in Australian organizations*. Monash University Faculty of Business and Economics.
- CLARK, S.C. (2001): Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, V. 58, nº 3, p. 348-365, jun., 2001.
- CONGER, J. (1998): Quem é a geração X?. *HSM Management*, nº 11, p.128-138, nov./dez. 1998.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC): Quanto somos. Disponível em: <[http://portalcfc.org.br/coordenadorias/registo/cadastro/quantos\\_somos/](http://portalcfc.org.br/coordenadorias/registo/cadastro/quantos_somos/)>. Acesso em: 01.06.2013.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC): Mulheres na Contabilidade: 41% dos profissionais atuantes hoje são do sexo feminino. Disponível em: <<http://www.cfc.org.br/conteudo.aspx?codMenu=67&codConteudo=6265>>. Acesso em: 20.11.2013.
- DARCY, C.; MCCARTHY, A.; HILL, J.; GERALDINE, G. (2012): Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, V. 30, nº 2, p. 111-120, abr., 2012.
- EDWARDS, M.E. (2001): Uncertainty and the rise of the work-family dilemma. *Journal of Marriage and Family*, V. 63, nº 1, p. 183-196, fev., 2001.
- ENGELMANN, D.C. (2009): *O futuro da gestão de pessoas: Como lidaremos com a geração Y?*. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Mudanca/Artigo/4696/o-futuro-da-gestao-de-pessoas-como-lidaremos-com-a-geracao-y.html>>. Acesso em: 06.12.2013.
- GAMMIE, E.; WHITING, R. (2013): Women Accountants: Is the grass greener outside the profession?. *The British Accounting Review*, V. 45, nº 2, p. 89-98.
- GRANDEY, A.; CORDEIRO, B.; CROUTER, A. (2005): A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, V. 78, nº 3, p. 305-323, set., 2005.
- GREENHAUS, J.H.; BEUTELL, N.J. (1985): Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, V. 10, nº 1, p. 76-88.
- HAIR JR., J.F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L.; BLACK, W.C. (2005): *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- HAIR JR., J.F.; BABIN, B.; MONEY, A.H.; SAMOUEL, P (2005): *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- IGBINOMWANHIA, O.R.; IYAYI, O.; IYAYI, F. (2012): Employee work-life balance as an HR Imperative. *African Research Review*, V. 6, nº 26, p. 109-126.
- KHALLASH, S.; KRUSE, M. (2012): The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, V. 44, nº 7, p. 678-686, set., 2012.
- KUBO, S.H. (2009): *Significado do trabalho: Estudo nos setores público e privado*. 211 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de São Paulo, São Paulo.
- LAMBERT, S.J. (2000): Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, V. 43, nº 5, p. 801-815.
- MAROCO, J. (2007): *Análise estatística com utilização do SPSS*. 3. ed. Lisboa: Edições Sílabo.
- MCCARTHY, A.; DARCY, C.; GRADY, G. (2010): Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, V. 20, nº 2, p. 158-167, jun., 2010.

- MCFARLAND, L.A. (2004): Work-family balance. *The Industrial-Organizational Psychologist*, V. 41, nº 4, p. 47-53, abr., 2004.
- OLIVEIRA, S. (2009): *Geração Y: Era das Conexões, tempo de Relacionamentos*. São Paulo: Clube de Autores.
- PARRIS, M.A.; VICKERS, M.H.; WILKES, L. (2008): Caught in the Middle: Organizational Impediments to Middle Managers' Work-life Balance. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, V. 20, nº 2, p. 101-117, mar., 2008.
- SCALABRIN, A.C. (2008): *Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas: um estudo descritivo sobre decisões de opt-out*. 255 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de São Paulo, São Paulo.
- SILVA, E.A.T. da; MARTINEZ, A. (2005): Diferença em nível de stress em duas amostras: Capital e interior do estado de São Paulo. *Estudos de Psicologia Campinas*, V. 22, nº 1, p. 53-61.
- SILVA, M.L.R. da; SANTOS, N.M.B.F. dos; SANTOS, R.F. dos (2010): Um estudo sobre o clima organizacional nos departamentos de Contabilidade de empresas de grande porte. In: ENCONTRO DA ANPAD, 24, 2010, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro.
- SILVA, N.; TOLFO, S. da R. (2012): Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, V. 12, nº 3, p. 341-354, set./dez, 2012.
- SMOLA, K.W.; SUTTON, C.D. (2002): Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of organizational behavior*, V. 23, nº 4, p. 363-382.
- SUB, S.; SAYAH, S. (2013): Balance between work and life a qualitative study of german contract workers. *European Management Journal*, V. 31, nº 3, p. 250-262, jun., 2013.
- TROMBETTA, M.R. (2009): *Conflito estudo versus trabalho: Um estudo de caso sobre educação corporativa online*. 185 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade), Universidade de São Paulo, São Paulo.
- VALCOUR, M. (2007): Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, V. 92, nº 6, p. 1512-1523, nov., 2007.
- VASCONCELOS, A.F. (2004): Felicidade no ambiente de trabalho: Exame e proposição de algumas variáveis críticas. *REAd*, edição 37, V. 10, nº 1, jan./fev., 2004.
- VLEMS, E. (2005): Work-Life Balance. *Unpublished thesis, Katholieke Hogeschool Kempen, Handelswetenschappen en Bedrijfskunde Geel*, V. 1.353.
- WONG, S.C.; KO, A. (2009): Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. *International Journal of Hospitality Management*, V. 28, nº 2, p. 195-203.

### **Stella Maris Lima Altoé**



Possui Graduação em Ciências Contábeis (2010) e Especialização em Controladoria e Contabilidade pela Universidade Estadual de Maringá (2013). Mestre em Contabilidade pela Universidade Federal do Paraná (2012-2014). Atualmente é Doutoranda em Contabilidade pela Universidade Federal do Paraná (2014-atual). Bolsista CAPES - Mestrado em Contabilidade UFPR (2012-2014); Bolsista UAB - Tutoria na Graduação em Administração Pública EaD UFPR (2013-atual) e Bolsista CAPES - Doutorado em Contabilidade UFPR (2014-atual). Monitora de Estágio Docência na UFPR na área de Contabilidade Gerencial (2012-atual). Possui experiência profissional na área contábil. Atualmente desenvolve pesquisas no Programa de Pós-graduação em Contabilidade da UFPR, com ênfase em Contabilidade e Controle Gerencial.



### **Simone Bernardes Voese**

Possui Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade do Vale do Itajaí (1996), Mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (1999) e Doutorado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2006). Atualmente é professora adjunta da Universidade Federal do Paraná lotada junto ao Departamento de Contabilidade e professora e pesquisadora do PPG Mestrado e Doutorado em Contabilidade da Universidade Federal do Paraná, atuando principalmente na área de controle gerencial. Também leciona e pesquisa sobre os temas: gestão de custos, terceiro setor, sustentabilidade e avaliação de desempenho.



### **Márcia Maria dos Santos Bortolucci Espejo**

É docente permanente do Programa de Pós-graduação em Contabilidade da Universidade Federal do Paraná - UFPR, e docente do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Paraná - UFPR. Chefe do Departamento de Ciências Contábeis da UFPR [07/2014-07/2016]. Doutora em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo - FEA/USP (2005-2008), mestre em Administração pela Universidade Estadual de Londrina - UEL (2002-2004), graduada em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (1993-1997). Foi coordenadora do Programa de Mestrado em Contabilidade da Universidade Federal do Paraná- UFPR na gestão 2009-2013 e vice-coordenadora no período de agosto de 2013 a maio de 2014. Coordenadora de projeto de pesquisa financiado pela Fundação Araucária (Edital 20/2012). Coordenadora do Projeto de Pesquisa Institucional PROCAD/Casadinho USP/UFPR (2012-2015). É líder do grupo de pesquisa (CNPq) Laboratório de Controle Gerencial e Teorias Organizacionais Aplicadas.

### **Silvia Pereira de Castro Casa Nova**



É professora doutora e coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade do Departamento de Contabilidade e Atuária, da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, da Universidade de São Paulo (PPGCC/FEA-USP). Graduiu-se em Administração Pública pela Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGVSP), concluiu o mestrado e o doutorado em Controladoria e Contabilidade pela FEA-USP. Pós-Doutorado na EAESP/FGVSP em Métodos Quantitativos aplicados a Contabilidade. Participou de estágio de pesquisa junto ao College of Education + Human Development da University of Minnesota. Atua como revisora de trabalhos em congressos e periódicos. É coordenadora administrativa do MBA Controller, co-coordenadora do Cefin da Fundação Instituto de Pesquisa Contábil, Atuarial e Financeira (FIPECAFI).