



Universidade Federal do Pampa

**Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso**

**ENSINO REMOTO E O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA DURANTE A
PANDEMIA DA COVID-19: UM ESTUDO COM DOCENTES DE UMA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

Autora: Andrieli Gonçalves Machado

Orientadora: Profa. Dra. Katiúscia Schiemer Vargas

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar como se manifesta o conflito trabalho-família em docentes de uma instituição federal de ensino no contexto do ensino remoto durante a pandemia de COVID-19. Realizou-se uma pesquisa quantitativa, descritiva, utilizando-se de uma *survey* com docentes da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), totalizando 224 (duzentos e vinte e quatro) respondentes. É evidente que a pandemia de COVID-19 causou várias consequências para os mais diversos profissionais. Como resultado, identificou-se que ocorreu interferência do trabalho na família, em que a atividade laboral distanciou os indivíduos das atividades familiares, visto que o trabalho passou a fazer parte do ambiente familiar, porém em relação as interferências da família no trabalho observaram-se que as mesmas foram de menor intensidade e relacionadas ao processo de preocupações da vida laboral para a vida pessoal. Por fim, concluiu-se que independentemente do nível de interferência do trabalho na família e da família no trabalho ocorreram impactos significativos nas áreas pessoal, profissional e emocional, bem como o acúmulo de funções pelos docentes investigados.

Palavras-chave: conflito trabalho-família; ensino remoto; pandemia; docentes.

**REMOTE EDUCATION AND THE WORK-FAMILY CONFLICT DURING THE
COVID-19 PANDEMIC: A STUDY WITH TEACHERS OF A FEDERAL HIGHER
EDUCATION INSTITUTION**

ABSTRACT

This article aims to analyze how the work-family conflict manifests itself in teachers of a federal educational institution in the context of remote teaching during the COVID-19 pandemic. A quantitative, descriptive research was carried out, using a survey with professors from the Federal University of Pampa (UNIPAMPA), totaling 224 (two hundred and twenty-four) respondents. It is evident that the COVID-19 pandemic has had several consequences for the most diverse professionals. As a result, it was identified that there was interference of work in the family, in which the work activity distanced individuals from family activities, since work became part of the family environment, but in relation to the interference of the family at work, it was observed that they were of lesser intensity and related to the process of concerns from working life to personal life. Finally, it was concluded that, regardless of the level of interference of work in the family and the family at work, significant impacts occurred in the personal, professional and emotional areas, as well as the accumulation of functions by the investigated teachers.

Keywords: work-family conflict; remote teaching; pandemic; teachers.

EDUCAÇÃO A DISTANCIA Y EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIAR DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19: UN ESTUDIO CON DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR FEDERAL

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo analizar cómo se manifiesta el conflicto trabajo-familia en docentes de una institución educativa federal en el contexto de la enseñanza a distancia durante la pandemia del COVID-19. Se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, mediante encuesta con profesores de la Universidad Federal de Pampa (UNIPAMPA), totalizando 224 (doscientos veinticuatro) encuestados. Es evidente que la pandemia del COVID-19 ha tenido varias consecuencias para los más diversos profesionales. Como resultado, se identificó que existía interferencia del trabajo en la familia, en la que la actividad laboral alejaba a los individuos de las actividades familiares, ya que el trabajo pasó a formar parte del ámbito familiar, pero en relación a la interferencia familiar en el trabajo, se observó que fueron de menor intensidad y se relacionaron con el proceso de inquietudes de la vida laboral a la vida personal. Finalmente, se concluyó que, independientemente del nivel de interferencia del trabajo en la familia y de la familia en el trabajo, ocurrieron impactos significativos en las áreas personal, profesional y emocional, así como en la acumulación de funciones por parte de los docentes investigados.

Palabras clave: conflicto trabajo-familia; enseñanza a distancia; pandemia; maestros

1. INTRODUÇÃO

A COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo vírus SARS-CoV-2, identificado como de grande impacto nas populações humanas, devido à sua alta mortalidade e transmissão por gotículas respiratórias aerossolizadas (BOUROUIBA, 2020); teve o seu primeiro caso notificado em Wuhan, na China, em 31 de dezembro de 2019 e no dia 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou pandemia do novo coronavírus (WHO, 2020). No Brasil, o primeiro caso positivo foi anunciado em 26 de fevereiro de 2020, sendo um homem morador de São Paulo, de 61 anos que esteve na Itália (BRASIL, 2020a).

O vírus se espalhou com rapidez pelo mundo todo, ocasionando várias mudanças na vida das pessoas, seja no âmbito pessoal ou profissional. Com o alerta da OMS, o Ministério da Saúde do Brasil definiu uma série de medidas a serem adotadas para o combate ao coronavírus (AGÊNCIA BRASIL, 2020), sendo que as principais ferramentas aplicadas, em maior ou menor grau, por agentes públicos foram/são o isolamento, a quarentena, o distanciamento social e a contenção comunitária (WILDER-SMITH; FREEDMAN, 2020).

O isolamento foi a primeira e a mais importante medida, ou seja, o afastamento de pessoas que testaram positivo para o COVID-19 para proteger as pessoas não infectadas. Outra medida foi a quarentena, uma das mais antigas e com um alto nível de efetividade de controle de doenças transmissíveis, que envolve a restrição do movimento dos indivíduos expostos a uma doença contagiosa, mas que estão assintomáticos, na possibilidade de identificar casos positivos após o período de isolamento (WILDER-SMITH; FREEDMAN, 2020).

O distanciamento social refere-se à redução de interações entre indivíduos, infectados ou não, por meio de afastamento de 1 a 2 metros quando no mesmo ambiente, o que ocasionou o fechamento do comércio, das escolas, dos locais de trabalho e demais espaços sociais que pudessem gerar aglomeração desrespeitando estes limites. Além dessas medidas de contenção, no dia 17 de janeiro de 2021 iniciou-se no Brasil a vacinação contra o SARS-CoV-2 como principal estratégia de saúde pública para conter a propagação da doença (OMS, 2020).

Os efeitos da pandemia foram muitos, de diversas ordens e em diferentes esferas, entre eles, o fechamento de escolas e universidades que afetou envolvidos nas comunidades educacionais de todo o mundo: professores, estudantes, gestores, pais, etc. Para tanto,

organizações de ensino do mundo todo precisaram adotar o ensino remoto em caráter emergencial para dar continuidade ao ano letivo.

O ensino remoto caracteriza-se como uma categoria de educação em que há o afastamento geográfico de docentes e discentes e foi/tem sido aplicado nas organizações educacionais no mundo todo devido às limitações impostas pela pandemia de COVID-19 (MOREIRA; SCHLEMMER, 2020). Bozkurt e Sharma (2020), quando se referem ao ensino remoto de emergência, o caracterizam como uma solução temporária para uma problemática que se instala de modo imediato. É importante salientar que o ensino remoto emergencial difere da modalidade de Educação a Distância (EaD), pois a EaD conta com recursos e uma equipe multiprofissional preparada para ofertar as matérias e as atividades pedagógicas, por meio de diferentes meios e plataformas *online* (HODGES, 2020).

Com a decorrência da pandemia de COVID-19, o ensino remoto emergencial tornou-se a principal alternativa de instituições educacionais de todos os níveis de ensino, uma mudança temporária necessária em circunstâncias de crise. Este novo contexto de trabalho causou várias mudanças na vida dos docentes, intensificando o equilíbrio (ou a falta dele) entre a vida pessoal e a vida profissional. É evidente que a pandemia trouxe impactos diversos para diferentes grupos ocupacionais atuantes em distintos níveis, porém a presente pesquisa ocupa-se das transformações supervenientes da pandemia para os docentes de instituições de ensino superior.

Haubrich e Froehlich (2020, p.181) refletem que “novas formas de trabalhar foram impostas, mas nem todas realidades laborais permitem adaptações fáceis”, nesse sentido, quem possui filhos pequenos, por exemplo, além de viabilizar a intersecção entre espaço de trabalho e espaço particular, tem mais dificuldades para trabalhar em casa, uma vez que precisam administrar sua profissão e sua família ao mesmo tempo (HABIB; CONRFORD, 1996; PLUUT et al., 2018). Vale ponderar que o conflito trabalho-família ocorre quando a atuação nos diversos papéis da vida pessoal e da vida laboral torna-se incompatível e/ou mais dificultosa (EBY et al., 2005).

Assim, “dois pontos focais importantes da vida adulta são a família e o trabalho. No entanto, as expectativas de papel desses dois domínios nem sempre são compatíveis, gerando conflitos entre trabalho e vida familiar” (NETEMEYER et al., 1996, p. 400). Explica o autor que os conflitos que abrangem a vida pessoal e a vida laboral podem acontecer em dois sentidos, o primeiro é quando as demandas laborais interferem nas demandas familiares, e o segundo, quando as demandas familiares interferem nas responsabilidades laborais (NETEMEYER et al., 1996).

Ademais, estes conflitos têm natureza multidimensional podendo ser pautados pelo tempo, pela tensão e pelo comportamento (AGUIAR; BASTOS, 2017). Os conflitos baseados no tempo ocorrem quando a quantidade de tempo aplicado nas funções laborais (trabalho) interfere no tempo aplicado nas funções familiares (vida pessoal); já aqueles conflitos pautados na tensão acontecem quando a tensão gerada pelas atividades familiares, interfere nas funções laborais; por sua vez, os conflitos pautados em comportamento ocorrem quando os comportamentos gerados no ambiente laboral, interferem nos comportamentos familiares, tais como cansaço, irritabilidade, ansiedade, entre outros (NETEMEYER et al., 1996).

Sendo assim, esse estudo tem como problemática, o fato de que não foram/são todos os profissionais que se adaptaram ao trabalho remoto, no sentido que essa prática laboral pode ter influenciado não só na vida profissional, mas também nas dinâmicas familiares e pessoais. Diante deste contexto, pretende-se responder a seguinte **pergunta de pesquisa**: Como se manifesta o conflito trabalho-família em docentes de uma instituição federal de ensino no contexto do ensino remoto durante a pandemia de COVID-19?

Neste sentido, o **objetivo geral** da pesquisa consiste em analisar como se manifesta o conflito trabalho-família em docentes de uma instituição federal de ensino no contexto do ensino remoto durante a pandemia de COVID-19. Como **objetivos específicos** definiram-se: a)

investigar a percepção dos/das docentes acerca da interferência do trabalho na família; b) investigar a percepção dos/das docentes acerca da interferência da família no trabalho; c) apresentar a percepção dos/das docentes sobre os desafios profissionais e pessoais ocasionados pela adoção do ensino remoto durante a pandemia de COVID-19.

A partir de uma pesquisa realizada nas bases de dados Periódicos Capes, *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), percebeu-se que dentro da temática de conflito trabalho-família, são poucos os estudos com docentes de instituições de ensino superior, caracterizando-se, portanto, como uma oportunidade de pesquisa a ser explorada. No *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), por exemplo, uma busca com o termo “conflito trabalho-família” (2007 a 2022) retorna 21 resultados. Desses 21 artigos, 18 artigos são em português e somente um deles aborda conflito trabalho-família dos docentes de instituições de ensino superior.

Diante da oportunidade de explorar o tema no âmbito dos estudos científicos brasileiros pretende-se, com esse trabalho abrir espaço para reflexões sobre a manifestação do conflito trabalho-família e seus – possíveis – impactos. As reflexões poderão contribuir para que as instituições se engajem em orientar seus funcionários na busca pelo equilíbrio entre trabalho e família, primando, desta forma, pela sua saúde e, ainda, contribuindo para o bom desempenho no trabalho.

Para tanto, estrutura-se o presente estudo em seis tópicos, sendo o primeiro a introdução em que foram apresentados o tema, a problemática e a pergunta de pesquisa, os objetivos gerais e específicos, bem como a justificativa. No segundo tópico, são discutidos os conceitos e os aspectos que compõem o conflito trabalho-família e no terceiro tópico são detalhadas as influências no Trabalho Docente na Pandemia. No quarto tópico são detalhados os principais procedimentos metodológicos que foram adotados na pesquisa, além da técnica de coleta, amostragem, aplicação do instrumento de coleta de dados. No quinto tópico, apresenta-se a análise de dados e a discussão dos principais resultados da pesquisa. E, por fim, o tópico das considerações finais, em que são apresentados os principais resultados de cada objetivo, as conclusões, limitações e sugestões para estudos futuros. Além desses tópicos, esse estudo possui o Anexo A contendo o questionário com a escala de mensuração do conflito trabalho-família.

2. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Na literatura nacional, o tema conflito trabalho-família (CTF) é abordado sob diferentes nomenclaturas, não havendo consenso acerca da expressão que melhor designe o fenômeno do conflito pessoal enfrentado pelos indivíduos no que diz respeito à busca pelo equilíbrio trabalho-família (DE MELLO; SÁ; LEMOS, 2019). Por outro lado, entende-se que os conflitos podem acontecer com qualquer pessoa que sofra exigências emocionais e físicas, sendo elas laborais ou familiares, ou ainda, dentro ou fora de organizações (CUNHA et al., 2016).

O evento – CTF – deriva da falta de conformidade das responsabilidades a serem realizadas nos diferentes âmbitos da vida, causando adversidades para o indivíduo desempenhar satisfatoriamente às demandas laborais e familiares a que está submetido (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). De acordo com o modelo desenvolvido por Greenhaus e Beutell, o CTF se refere a um evento de caráter unidimensional e bidirecional:

Um fenômeno complexo constituído por duas características principais: a bidirecionalidade e a multidimensionalidade. A primeira característica deriva da concepção de que, da mesma forma que o trabalho pode prejudicar a família, as demandas familiares também podem dificultar o cumprimento das atividades de trabalho. A natureza multidimensional, por sua vez, refere-se às três naturezas que podem estar na origem do conflito em cada uma de suas direções: tempo, tensão e comportamento. (AGUIAR; BASTOS, 2013, p. 204).

Segundo Carlson e Kacmar (2000), uma maior exigência na vida laboral tende a refletir em falta de dedicação para ações da vida pessoal, que, por sua vez, acarretam no conflito trabalho-família (CARLSON; KACMAR, 2000). Assim, entende-se que “embora a natureza exata da influência desses domínios uns sobre os outros ainda não tenha sido estabelecida, o fato que eles interagem é claro” (CARLSON; KACMAR, 2000, p. 1031, tradução nossa).

Greenhaus e Beutell (1985) elaboraram uma revisão da literatura sobre a abordagem do CTF em que recomendaram que o conflito entre o trabalho e a família origina-se a partir da decorrência de três fontes: conflito pautado no tempo, ou seja, o tempo que é aplicado em um papel da vida dos indivíduos que não pode ser aplicado a outro; conflito pautado na tensão provocada por um dos papéis, que torna mais difícil a elaboração das exigências de outros e o conflito pautado no comportamento, semelhante do anterior, como se diz que os comportamentos de um papel complicam a elaboração de outros.

O tempo é a primeira fonte que Greenhaus e Beutell (1985) citam, que atinge as pessoas ao desempenharem um papel, seja no trabalho, seja com a família. O mesmo é imprescindível na vida das pessoas, pois é indispensável para realizar as diversas funções distribuídas para cada indivíduo. O tempo é reservado, ou seja, dificilmente se consegue realizar duas funções ao mesmo tempo. Desta forma torna-se um fator muito importante na vida das pessoas, por isso é muito importante discutir. O conflito de tensão é a segunda fonte citada por Greenhaus e Beutell (1985). Este conflito parte da premissa de que os fatores de estresse podem produzir sintomas como tensão, ansiedade, fadiga, depressão, irritabilidade; a elevação do nível de concorrência, a busca por se manter em um mercado cada vez mais exigente e o desafio da imprevisibilidade levam ao aumento desses níveis de tensão (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

A terceira e última fonte citada por Greenhaus e Beutell (1985) é o comportamento. O conflito de comportamento acontece quando há diferença entre o comportamento ao desempenhar a função do trabalho e a função da família, ocorre um estereótipo ao acreditar que a autoconfiança, estabilidade emocional, agressividade e objetividade são exigidas no lado profissional e, do lado familiar, é esperado comportamento acolhedor, carinhoso, sensível pelos membros da família.

O conflito surge quando o indivíduo não consegue equilibrar o comportamento esperado em cada função a ser desempenhada (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Desta forma, Demerouti et al. (2001) apontam que o alto nível de exigências na vida laboral acaba esgotando os recursos físicos e mentais dos funcionários que leva à um esgotamento da energia, esses fatores estão associados ao número de horas trabalhadas, ou seja, horas extras frequentes, principalmente à noite, e a exigência física e psicológica que a vida laboral demanda.

Lemos, Cavazotte e Brollo (2014), ao debateram os efeitos negativos da utilização de dispositivos móveis por funcionários, salientam que o crescimento do conflito trabalho-família está relacionado ao uso do tempo livre, que poderia/deveria ser destinado a atividades pessoais e/ou familiares, passar a ser ocupado, também, para compromissos laborais como, por exemplo, responder e-mails, mensagens de *WhatsApp*, *web* conferências, entre outros.

Trabalho e família são dois dos âmbitos mais significativos na vida de um indivíduo, esta relação, que pode levar ao conflito trabalho-família em virtude de que, ambos, requisitam tempo e energia e, muitas vezes, são de difícil separação e equilíbrio (GOULÃO, 2013). Para Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013, p. 431) “tende a reduzir a satisfação no trabalho, aumentar a intenção de deixar a empresa e a aumentar o estresse vivido pelo empregado”.

Desta forma, com a diminuição da afinidade organizacional e a percepção do funcionário de que os dois âmbitos de sua vida, trabalho e família, são divergentes, é comum passar a dar mais atenção a família em detrimento da organização em que trabalha (CASPER, 2011). Se faz necessário refletir que os questionamentos sobre os níveis de conflito trabalho-família são, muitas vezes, associados ao gênero. Alguns estudos assinalam que o sexo feminino vivencia conflitos superiores ao sexo masculino (REDDIC et al., 2017), pois as mulheres

cumprem três papéis: profissional, mãe e dona de casa, acumulando ainda o desempenho das tarefas domésticas.

Até o final do século XIX, o cenário do trabalho do sexo feminino era resumidamente doméstico (CASTELO BRANCO, 2011), situação que se alterou ao passar das décadas e colaborou para as modificações no mercado de trabalho e na afinidade entre trabalho e família (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007). No entanto, mesmo com a colaboração financeira do sexo feminino dentro do grupo familiar, o desempenho do sexo masculino nas funções domésticas ainda não é o suficiente (PINTO, 2000; SORJ et al., 2007; ÖUN, 2012).

De acordo com Pinto (2000), existem diferenças de gênero quanto à abordagem conflito trabalho-família, visto que as mulheres possuem uma grande desvantagem na divisão do trabalho em relação aos homens. Portanto, é necessário entender como as demandas do ambiente laboral e da família podem relaciona-se, uma vez que esse tipo de conflito continua sendo um motivador de estresse e preocupação para diversos trabalhadores (FIKSENBAUM, 2014), sobretudo, para trabalhadoras.

Com a finalidade de contribuir com o entendimento da abordagem conflito trabalho-família, o autor Netemeyer et al. (1996) buscou criar e validar uma medida de conflito trabalho-família, indicando 10 (dez) itens que avaliam interferências nas funções do trabalho na família e da família no trabalho. A escala foi traduzida do inglês para o português e validada no Brasil, primeiramente, por Aguiar e Bastos (2013). Esta foi (e é) uma escala de ampla utilização nos estudos da temática.

No entanto, a partir de seus estudos, Aguiar (2016) verificou a necessidade de uma escala para mensurar CTF que não só considerasse sua natureza multidimensional e sua bidirecionalidade, mas, sobretudo, adequada para a população brasileira, isto é, com indicadores psicométricos satisfatórios para a realidade nacional (AGUIAR, 2016).

Desta forma, baseando-se na escala validada por Carlson et al. (2000), a autora traduziu e testou uma nova versão. Na escala original, haviam 18 (dezoito) itens divididos em dois blocos – i) Interferência do Trabalho na Família; ii) Interferência da Família no Trabalho – investigando três naturezas do conflito trabalho-família, sendo elas tempo, tensão e comportamento.

Quadro 1 – Itens de Medição de Conflito Trabalho-Família

Item Original em Inglês	Item Traduzido para Português
Interferência do Trabalho na Família	
<i>My work keeps me from my family activities more than I would like.</i>	Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.
<i>The time I must devote to my job keeps me from participating equally in household responsibilities and activities.</i>	O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.
<i>I have to miss family activities due to the amount of time I must spend on work responsibilities.</i>	Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.
<i>When I get home from work I am often too frazzled to participate in family activities/ responsibilities.</i>	Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares.
<i>I am often so emotionally drained when I get home from work that it prevents me from contributing to my family.</i>	Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.
<i>Due to all the pressures at work, sometimes when I come home I am too stressed to do the things I enjoy.</i>	Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.
<i>The problem-solving behaviors I use in my job are not effective in resolving problems at home.</i>	Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa.
<i>Behavior that is effective and necessary for me at work would be counterproductive at home.</i>	Comportamentos que são necessários e efetivos para mim no trabalho podem ser contraproducentes em casa.
<i>The behaviors I perform that make me effective at work do not help me to be a better parent and spouse.</i>	Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (um melhor pai e/ou marido).
Interferência da Família no Trabalho	
<i>The time I spend on family responsibilities often interfere with my work responsibilities.</i>	O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.
<i>The time I spend with my family often causes me not to spend time in activities at work that could be helpful to my career.</i>	O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.
<i>I have to miss work activities due to the amount of time I must spend on family responsibilities.</i>	Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.
<i>Due to stress at home, I am often preoccupied with family matters at work.</i>	Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho.
<i>Because I am often stressed from family responsibilities, I have a hard time concentrating on my work.</i>	Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.
<i>Tension and anxiety from my family life often weakens my ability to do my job.</i>	A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.
<i>The behaviors that work for me at home do not seem to be effective at work.</i>	Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.
<i>Behavior that is effective and necessary for me at home would be counterproductive at work</i>	Os comportamentos que são necessários e eficazes em casa podem ser contraproducentes no trabalho.
<i>The problem-solving behavior that work for me at home does not seem to be as useful at work.</i>	Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.

Fonte: elaborado pela autora adaptado de Aguiar (2016).

Conforme demonstra-se no Quadro 1, dos 18 (dezoito) itens da escala, 9 (nove) referem-se à interferência do trabalho na família, e 9 (nove) à interferência da família no trabalho. Os itens da categoria interferência do trabalho na família “Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria” e “Eu deixo de fazer coisas com a minha

família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho”, abordam a atenção maior destinada ao trabalho, em detrimento da família; pessoas que chegam em casa, mas ainda seguem com o pensamento voltado para o trabalho, falando dos problemas do trabalho com a família, nos momentos de lazer ou levando fatores que são criados em local de trabalho como, estresse, ansiedade, cansaço, depressão, entre outros, para vida familiar.

O item “O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa”, avalia o fato de os indivíduos que gastam mais tempo no âmbito laboral, não possuem tempo para se dedicar nas responsabilidades do âmbito familiar. Por sua vez, os itens “Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares”, “Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (um melhor pai e/ou marido)” acontecem, quando ocorrem o indivíduo desempenha vários comportamentos, como: dedicação, esforço, responsabilidade no ambiente laboral que acabam interferindo no ambiente familiares, festas, momentos de lazer, viagens, etc.

Já os itens da categoria interferência da família no trabalho, “O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho”, “O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira”, “Os comportamentos que são necessários e eficazes em casa podem ser contraproducentes no trabalho”, discorrem sobre quando os indivíduos chegam no trabalho, mas ainda seguem com pensamento nas demandas familiar ou falando dos problemas da vida pessoal.

Por fim, o item “Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho”, aborda situações que ocorrem porque os indivíduos são requeridos por mais tempo com as responsabilidades familiares, o que lhes diminua o tempo para dedicarem-se às responsabilidades do âmbito profissional.

A partir do processo de validação da escala, foram verificadas fragilidades nas dimensões, especificamente visualizaram-se sobreposições das dimensões tempo e tensão e dificuldade em diferenciar empiricamente a origem/direção do conflito (trabalho-família, família-trabalho) (AGUIAR, 2016).

Assim, a versão final da escala proposta por Aguiar (2016) com adaptações à realidade brasileira, utiliza itens que representam as três dimensões do conflito (tempo, tensão e comportamento) e é capaz de abarcar os componentes teóricos que determinam o conflito trabalho-família. Sendo assim, a versão final ficou com 16 variáveis, sendo oito na categoria Interferência do Trabalho na Família (ITF) e oito variáveis na categoria Interferência da Família no Trabalho (IFT).

Por fim, em sua pesquisa, a autora Aguiar (2016) deixa como recomendação a realização de novos estudos exploratórios utilizando a escala a fim de testá-la, a qual será seguida nesta pesquisa e, assim, representará contribuição à área e ao desenvolvimento do tema. Diante do exposto, entende-se que os conflitos trabalho-família não podem ser ignorados no universo empresarial (LENAGHAN; BUDA; EISNER, 2007), portanto é preciso que as organizações façam mudanças para atender essas demandas profissionais.

Nessa mesma perspectiva, é importante salientar que as empresas precisam elaborar ações e programas de auxílio psicológico aos funcionários, incentivar o diálogo em torno dessa abordagem e oferecer suporte para a elaboração e organização do planejamento laboral (LENAGHAN; BUDA; EISNER, 2007), contribuindo, assim, para o equilíbrio entre trabalho e família o que contribuirá para o desempenho no trabalho e demais atividades cotidianas.

O CTF impacta em diversas categorias, tais como a categoria docente, contexto que foi intensificado pela pandemia da COVID-19, conforme Martins (2020, p. 251), a situação da pandemia COVID-19, trouxe reflexões e preocupações para o ramo educacional, tais como “[...]”

as condições de trabalho do docente”. Neste sentido, na próxima seção, aborda-se o Trabalho Docente na Pandemia, de modo a evidenciar o seu histórico, as suas principais características e aspectos que influenciam no desempenho dos docentes.

3. TRABALHO DOCENTE NA PANDEMIA

A instituição de ensino, tal como a conhecemos hoje, concebeu-se, a partir do século XV na esfera de uma sociedade disciplinar estabelecida no conjunto das transformações que concebem a modernidade conhecida atualmente (COSTA, 1995). Contudo a abordagem moderna de que o homem é “adaptável” e que é aberto para mudanças, beneficiou o prosseguimento de uma nova concepção de infância, que passou a ser o centro de atenção e preocupação. Essa concepção se introduziu através do passar dos tempos, a partir de uma visão da prática dessa profissão, de que o professor não possui privilégios, com alto nível de qualificação, que o posiciona na área da função intelectual em objeção a função manual (MOURA, 1997).

A profissão de professor, que constitui a docência, surge nos seios das congregações, ou seja, a delimitação da docência vem ocorrendo desde a segunda metade do século XVIII e iniciou como uma atividade masculina. Com a intervenção do Estado, sofreu mudanças e passou a ter visibilidade, tornando-se ocupação principal de muitas pessoas, levando a reivindicações diversas de reconhecimento da profissão por quem a exercia. Com isso, foram crescentes as transformações, as quais passaram a ser intensas e levaram a criação da licença para ensinar, a *feminização* do magistério, a criação de escolas normais, das associações que representam os professores, a formação. Aspectos estes, que perpassaram/perpassam o processo de profissionalização do professorado (NÓVOA, 1992).

Assim, a docência se constitui como profissão que, na perspectiva sócio-histórica, se posiciona entre a profissionalização e a proletarianização. O trabalho docente é consequência de uma formação e progresso profissional alcançando através de estudos teóricos e práticos vivenciados pelo professor. Conforme Tardif (2002), no cotidiano da atuação docente, estes fazem uso de conhecimentos que se articulam às suas vivências e saberes, o que recai sobre o conhecimento do cotidiano escolar. No âmbito das universidades, a pandemia fez com que as formas de ensino fossem reinventadas, o que resultou no chamado ensino remoto, que, segundo Moreira e Schlemmer (2020, p. 8) se apresenta como,

O Ensino Remoto ou Aula Remota se configura como uma modalidade de ensino ou aula que pressupõe o distanciamento geográfico de professores e estudantes e vem sendo adotada nos diferentes níveis de ensino por instituições educacionais no mundo todo, em função das restrições impostas pelo COVID-19, que impossibilita a presença física de estudantes e professores nos espaços geográficos das instituições educacionais.

Lamentavelmente, ultrapassamos o marco dos 500 mil óbitos de brasileiros que tiveram suas vidas interrompidas pela COVID-19 (BRASIL, 2020b). Nesse cenário de pandemia de COVID-19, os indivíduos tiveram que enfrentar dificuldades relacionadas à própria saúde, de ordem tanto física quanto emocional, além de conviver com perdas de familiares (PLÁ, 2020).

Souza et al. (2021) alertam para o agravamento de sinais e sintomas de docentes ligados à saúde mental que já existiam antes da pandemia, tais como cansaço, nervosismo, esgotamento mental, estresse, ansiedade, irritabilidade, entre outros; todos relacionados a intensificação das funções laborais. Desta forma, pode-se dizer que as categorias de trabalho remoto de docentes, tem a combinação abrangente do tempo laboral, relacionado à precarização da situação de trabalho sob os novos padrões de trabalho (RODRIGUES et al., 2020).

Considerando que o cotidiano dos professores precisou ser adaptado durante a pandemia, mudando a sala de aula presencial pela a virtual, elaborar conteúdo digital, gravar

vídeos, produzir slides, criar cronogramas e planejamento de avaliações com ferramentas remotas, dentre outras funções, que essa nova realidade de educação, vem sobrecarregando os professores e gerando preocupações ligadas a saúde mental e física destes profissionais.

Neste sentido, é preciso considerar os sentimentos vivenciados pelos professores, sejam de instituições públicas ou privadas, bem como a possibilidade de desemprego e a diminuição da carga horária de trabalho. Particularizando para as práticas de ensino e aprendizagem vivenciadas no cotidiano do trabalho docente, observam-se as mudanças nas formas didático-pedagógicas do desenvolvimento das atividades dos professores. Esse formato, denominado Ensino Remoto Emergencial, tomou corpo e foi respaldado pelo Parecer nº. 05 do CNE, aprovado em 28 de abril de 2020, em que se propõe uma reconfiguração do calendário escolar, indicando o cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual (BRASIL, 2020c).

Antigos e novos aspectos do trabalho docente são examinadas e caracterizadas da seguinte forma: por processo de precarização; intensificação da jornada diária; sobrecarga de trabalho; falta de valorização do professor (econômica e socialmente); excesso de controle institucional; falta de apoio da gestão quando os professores são desrespeitados, agredidos e assediados; e a responsabilização individual dos docentes pelo fracasso dos alunos (GOMES; BRITO, 2006; ARAÚJO; CARVALHO, 2009; FERREIRA, 2019). É importante ressaltar que o atual formato do trabalho docente, no modo remoto, apresenta indícios de agravamento de muitas dessas características. Portanto, é preciso estar alerta, tendo em vista o ponto destacado pela literatura alusivo à saúde mental de professoras e professores. Diante disso, o trabalho dos docentes sofreu mudanças pelo contexto atual da pandemia com o ensino remoto e também provocando impactos na vida pessoal.

O estudo realizado por Oliveira e Pereira Junior (2020) explica que esse tipo de ambiente de ensino exige a disponibilidade de recursos tecnológicos para docentes e discentes. Se por um lado, o professor precisa dessas ferramentas digitais para planejar e materializar suas aulas, por outro, os alunos necessitam dessas mesmas interfaces tecnológicas para ter acesso ao material preparado por seus professores. Para Nóvoa (2020), a necessidade de adaptação do ensino em tempos de isolamento social impôs soluções frágeis e precárias.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esse estudo tem como objetivo geral analisar como se manifesta o conflito trabalho-família em docentes de uma instituição federal de ensino no contexto do ensino remoto durante a pandemia de COVID-19. Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa quantitativa, descritiva, utilizando-se de uma *survey* com docentes do ensino superior, a partir da escala de mensuração do conflito trabalho-família (CTF), traduzida e adaptada por Aguiar (2016) da original desenvolvida por Carlson et al. (2000).

Gil (2008) aponta que as pesquisas do tipo descritiva tem como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis. São vários estudos que podem ser classificados nessa categoria e uma de suas características mais significantes, está na aplicação de técnicas padronizadas de coleta de dados. Por sua vez, de acordo com Chizzotti (2003, p. 51), as pesquisas quantitativas “preveem a mensuração de variáveis preestabelecidas, procurando verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis mediante a análise da frequência de incidências e correlações estatísticas”.

Como estratégia de pesquisa foi utilizada uma *survey*, isto é, um "levantamento" a partir de um conjunto de operações para determinar as características de um fenômeno de massa. É o tipo de pesquisa que possui como finalidade é oferecer descrições estatísticas de pessoas por meio de perguntas, normalmente aplicadas em uma amostra (FOWLER JUNIOR, 2011). A pesquisa *survey* pode ser entendida como um meio de obtenção de dados e/ou informações acerca de características ou opiniões de determinado grupo de pessoas e público alvo, sendo o

respondente participante não identificado (garantindo, portanto, o sigilo) e tendo como principal recurso o uso de questionários como instrumento de pesquisa. (FONSECA, 2002).

Para tanto, utilizou-se como instrumento de coleta de dados o questionário que, segundo Gil (2008), pode ser entendido por técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são atribuídos a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, interesses, comportamentos etc.

Nesta pesquisa, o questionário (Anexo A) é composto por 4 (quatro) blocos, sendo o primeiro referente ao perfil sociodemográfico dos docentes investigados (BLOCO A – 11 questões); o segundo (BLOCO B – 8 questões) e o terceiro (BLOCO C – 8 questões) baseando-se na Escala de Mensuração do Conflito Trabalho-Família (CTF) validada por Aguiar (2016) a partir da medida desenvolvida por Carlson et al. (2000); e o quarto (BLOCO D – 6 questões) com questões referentes ao ensino remoto na pandemia a fim de investigar como a pandemia pode ter impactado na vida do docentes; assim, ao todo, o instrumento possui 36 questões.

Especificamente, investiga-se no segundo bloco a categoria Interferência do trabalho na família – ITF e no terceiro a Interferência da família no trabalho – IFT. Para cada item, foi solicitado ao docente participante indicar o grau de concordância com o conteúdo explicitado por meio de uma escala *Likert* de seis pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (6).

Como população-alvo da pesquisa, tomaram-se os docentes dos 10 (dez) *campi* da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) – Alegrete, Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Itaqui, Jaguarão, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel e Uruguaiana – que, conforme informações coletadas no *site* institucional, totalizam 917 (novecentos e dezessete) docentes no momento da realização da pesquisa. Cabe destacar que neste número estão inseridos, inclusive, docentes que possam estar no gozo de algum tipo de afastamento (por exemplo, para capacitação, saúde, licença maternidade e paternidade, adotante, dentre outros).

Desta forma, considerando uma amostra homogênea, 5% de margem de erro e 95% de confiança, definiu-se como amostra mínima 195 (cento e noventa e cinco) respondentes. De acordo com Hair (2009), a homogeneidade da amostragem acontece quando a população-alvo apresenta semelhanças em alguns fatores, tais como gênero, idade, estado civil, entre outros.

No caso desta pesquisa, a amostra homogênea é caracterizada pelo fato de todos os respondentes exercerem a mesma profissão (docentes do ensino superior), trabalharem na mesma instituição e, ainda, por terem sido atingidos igualmente (em termos de tempo e duração) pelo contexto estudado – ensino remoto durante a pandemia de COVID-19.

A aplicação do instrumento de coleta de dados foi realizada a partir da disponibilização de formulário *online* (*Google Forms*®) enviado para o e-mail institucional de cada docente, conforme lista disponibilizada no *site* da universidade. Foram realizados 4 (quatro) envios diretos a todos os docentes e solicitou-se aos coordenadores acadêmicos de cada *campus* o reforço envio, a fim de lembrá-los da solicitação de participação na pesquisa e aumentar as chances de ter uma ampla participação da população-alvo na pesquisa. Após 4 (quatro) semanas de disponibilização do questionário, obteve-se como amostra final 224 (duzentos e vinte quatro) docentes.

Para análise dos dados, foi utilizada a estatística descritiva simples, incluindo medidas de frequência, média, moda, desvio-padrão. Portanto a estatística descritiva é um conjunto de técnicas, utilizado para resumir o conjunto dos dados retráido em uma investigação, que são organizados, normalmente, através de números, tabelas e gráficos. Portanto a estatística descritiva possibilita relatórios que indicam informações sobre os dados. Para tanto, deve-se demonstrar valor mínimo e máximo, média, moda, mediana, variância e desvio padrão (MORAIS, 2005).

Além disso, realizou-se Análise Fatorial Exploratória (AFE) com o “objetivo de identificar as dimensões subjacentes que representam os aspectos teóricos do instrumento” e,

assim, permite a diminuição dos dados, indicando as variáveis mais essenciais (SILVA et al., 2018, p. 202). Para a apuração da utilização da AFE, foram realizados os testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que tem como objetivo de assinalar a relevância das variáveis com valores iguais ou superiores do que 0,5; e teste de esferecidade de Bartlett, que “tem por finalidade medir a presença de correlações entre as variáveis, ele fornece a probabilidade estatística de que a matriz de correlação tenha correlações significantes entre pelo menos algumas variáveis” (BARBOSA, 2013, p. 55).

Para medir a proporção da variância explicada pelos fatores, utilizou-se a análise das comunalidades que, de acordo com Rebelo (2015), são quantidades das variâncias (correlações) de cada variável explicada pelos fatores. Portanto, quanto maior o valor da comunalidade, maior será o domínio de explicação daquela variável pelo fator. Posteriormente, para a indicação do número de fatores e as questões equivalentes a cada um deles foram empregados os critérios de autovalor e variância extraída. Conforme Hair et al. (2009), a análise da variância total explicada deve atingir no mínimo 60% da variância acumulada e os autovalores devem ser superiores a 1.

Após esses testes e análises, foram calculadas as estatísticas descritivas para identificar média, mediana e desvio padrão de cada um dos fatores, bem como o Alfa de *Cronbach*, como indicador da confiabilidade da escala que demonstra até que ponto são produzidos resultados estáveis (BARBOSA, 2013), tendo como referência de valor mínimo sugerido é 0,70 (MALHOTRA, 2008).

As análises foram desenvolvidas com o auxílio do *software Statistical Package for Social Science* (SPSS), versão 20.0. Primeiramente, realizou-se a estatística descritiva das variáveis de perfil, com o objetivo de identificar as características dos respondentes, essa etapa se deu por meio do cálculo da frequência e do percentual válido das respostas. Posteriormente, foi feita a Análise Fatorial Exploratória (AFE) foram analisadas as respostas a relação aos impactos da pandemia de COVID-19, as interferências do Trabalho na Família e as interferências da família no trabalho, portanto buscou-se identificar o nível de impactos e do conflito dos entrevistados por meio da média, mediana e desvio padrão, sendo que quanto mais próximo da resposta seis (concordo totalmente) e menos próximo da resposta um (discordo totalmente) mais conflito o indivíduo sofreu.

Quadro 2 – Síntese dos procedimentos metodológicos

TÉCNICA UTILIZADA	OBJETIVO
Estatística Descritiva	Descrever o perfil dos indivíduos, do comportamento diante ao conflito trabalho-família e ao Conflito Família-Trabalho
Análise Fatorial Exploratória	Sintetizar as informações de um grande número de variáveis em um número menor agrupando-os em fatores
Alfa de <i>Cronbach</i>	Confiabilidade das escalas;
Média das Variáveis	Formação dos fatores e estatística descritiva (média, mediana e desvio padrão);

Fonte: elaborado pela autora (2022).

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste tópico serão apresentados e discutidos os resultados da pesquisa oriundos das respostas dos 224 (duzentos e vinte e quatro) docentes da UNIPAMPA que compuseram a amostra final deste estudo. Primeiramente, apresenta-se o perfil dos pesquisados e, em seguida, aborda-se o conflito trabalho-família durante o ensino remoto na pandemia, foco do trabalho, perpassando pela percepção dos/das docentes sobre a interferência do trabalho na família (ITF) e da família no trabalho (IFT), bem como acerca dos desafios profissionais e pessoais vivenciados no período.

5.1 Perfil dos pesquisados

Conforme mencionado anteriormente, compuseram a amostra desta pesquisa, 224 docentes dos dez *campi* da UNIPAMPA, distribuídos nas seguintes cidades: Alegrete, Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Itaqui, Jaguarão, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel e Uruguaiana. Para tanto, inicia-se evidenciando os principais dados do perfil pessoal e profissional dos respondentes nas Tabelas 1 e 2.

Tabela 1 – Perfil Pessoal dos/das docentes pesquisados/as

PERFIL PESSOAL			
VARIÁVEIS		FREQUÊNCIA	PERCENTUAL VÁLIDO
Gênero	Feminino	115	51,3%
	Masculino	109	48,7%
Estado Civil	Solteiro(a)	39	17,4%
	Casado(a)/União Estável/União homoafetiva	162	72,3%
	Separado(a)/Divorciado(a)	23	10,3%
Idade	De 31 a 35 anos	31	51,3%
	De 36 a 40 anos	56	48,7%
	De 41 a 45 anos	49	22,1%
	De 46 a 50 anos	38	17,31%
Filhos	Sim	149	17,4%
	Não	75	72,3%
Com quantas pessoas você divide a casa?	Uma	59	26,3%
	Duas	59	26,3%
	Três	50	22,3%
É responsável financeiro por alguém	Sim	112	54,5%
	Não	79	35,3%
	Em partes	23	10,3%
Se sim, quantos?	Somente por mim	78	38,4%
	Um	62	30,5%
	Duas	44	21,7%
	Três	12	5,9%
	Quatro	7	3,4%

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Com base no exposto na Tabela 1, a maioria dos respondentes pertence ao sexo feminino (51,3%), são casados(as) (67,4%) e possuem filhos (34,8%), sendo que a maioria possui pelo menos um filho (34,8%) seguida daqueles(as) que não possuem (33,5%). Quanto à idade, constatou-se que a amostra foi bem distribuída com a maior parcela dos respondentes apresentando de 36 a 40 anos (25,3%), com a mínima de 27 anos e a máxima de 69 anos. Quantas pessoas você divide a sua casa, constatou que 26,3% moram com mais uma pessoa e com mesmo percentual com duas pessoas. A maioria dos respondentes (54,5%) é responsável financeiro por alguém. A seguir será apresentado o perfil profissional dos respondentes.

Tabela 2 – Perfil Profissional dos/das docentes pesquisados/as

PERFIL PROFISSIONAL			
VARIÁVEIS		FREQUÊNCIA	PERCENTUAL VÁLIDO
Escolaridade	Mestrado	8	3,6%
	Doutorado	211	94,2%
	Pós-doutorado	5	2,2%
Área de atuação	Ciências Humanas	98	45,3%
	Ciências Sociais Aplicadas	32	13,6%
	Ciências Exatas e da Terra	17	7%
	Ciências da Saúde	20	8,7%
	Ciências Agrárias	16	6,7%
	Ciências Biológicas	6	2,5%
	Engenharia	23	11,2%
	Linguística	10	4,2%
	Multidisplinar	2	0,8%
Principais Cursos de Atuação	Administração	8	3,6%
	Agronomia	5	2,2%
	Direito	5	2,2%
	Medicina	5	2,2%
	Engenharia de Produção	4	1,8%
	Matemática	1	0,4%
	Biologia	1	0,4%
	Música	1	0,4%
Campus de atuação	Biotecnologia	1	0,4%
	Campus de Alegrete	19	8,5%
	Campus de Bagé	37	16,5%
	Campus de Caçapava do Sul	13	5,8%
	Campus de Dom Pedrito	17	7,6%
	Campus de Itaqui	21	9,4%
	Campus de Jaguarão	13	5,8%
	Campus de Santana do Livramento	26	11,6%
	Campus de São Borja	20	8,9%
	Campus de São Gabriel	23	10,3%
Campus de Uruguaiana	34	15,2%	
Tempo de atuação na Unipampa	De 1 a 5 anos	49	22,1%
	De 6 a 10 anos	89	40,2%
	De 11 a 16 anos	83	37,6%

Fonte: elaborado pela autora (2022)

Com base no exposto na Tabela 2, em relação ao perfil profissional constatou-se a maioria dos respondentes possuem Doutorado (94,2%), atuam na área de Ciências Humanas (45,3%), o *campus* com mais docentes respondentes foi o de Bagé com 16,5%. Em relação aos cursos de atuação a maior participação se deu pelo curso de Administração (3,6%), no que se refere ao tempo de atuação na universidade, 40,2% atua na instituição de 6 a 10 anos.

5.2 Ensino remoto na pandemia: o conflito trabalho-família de docentes da UNIPAMPA

Inicialmente, a fim de contextualizar os resultados acerca da interferência do trabalho na família e da família no trabalho, entende-se como necessário analisar e discutir a percepção dos/das docentes sobre os desafios profissionais e pessoais ocasionados pela adoção do ensino remoto durante a pandemia de COVID-19 (objetivo específico c).

Diante a essa imposição as organizações tiveram que modificar as formas de trabalhar de seus profissionais, a maioria das organizações optou pelo trabalho *home office* e/ou pelo trabalho remoto.

Um grupo de profissionais que sofreu com essa imposição, foram os profissionais da educação, especialmente os professores. Esses profissionais, que antes trabalhavam em salas de

aulas físicas passaram para salas de aulas virtuais. Conforme Plá (2020), neste período os indivíduos tiveram que enfrentar dificuldades relacionadas à própria saúde, tanto física quanto emocional, além de conviver com perdas de familiares, (PLÁ, 2020). Para tanto, investigou-se como os docentes enfrentaram esse período.

Tabela 3 – Desafios docentes no período de ensino remoto

VARIÁVEIS	ALTERNATIVAS	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL VÁLIDO
Durante o período em que esteve em ensino remoto, você ficou responsável pelos cuidados (pessoais ou de saúde) de outra(s) pessoa(s)?	Sim	128	57,1%
	Não	96	42,9%
Você acha que essa responsabilidade pode ter impactado no seu dia a dia de trabalho?	Sim	98	45,9%
	Não	82	36,8%
	Não se aplica	43	19,3%

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Com base nos resultados expostos na Tabela 3, foi possível perceber que a maioria dos respondentes ficou responsável pelos cuidados pessoais ou de saúde de alguém (57,1%) e que essa responsabilidade pode ter impactado no seu dia a dia de trabalho (45,9%). Essa realidade pode contribuir para surgimento de sintomas relacionados à saúde mental e também relacionados a saúde física.

Quando questionados se a sua carga e/ou jornada de trabalho, diminuiu, aumentou ou se manteve a mesma durante o ensino remoto a maioria dos respondentes responderam que sim, aumentou. Esse aumento foi causado pelo aumento das quantidades de atividades laborais como reuniões, cursos e entre outros; também foi causado porque alguns dos respondentes tinham empregadas domésticas antes da pandemia, mas com o período de quarentena, precisaram dispensar, portanto, as demandas da vida pessoal aumentaram e como consequência a vida laboral também.

A respeito das principais dificuldades enfrentadas durante o ensino remoto, os docentes destacaram, principalmente, o desinteresse e a falta de motivação dos alunos e falta de recursos, sendo eles tecnológicos e de apoio institucional. Os discentes e os docentes, passaram e estão passando por uma situação diferente que nunca vivenciaram. No caso dos primeiros, houve a desmotivação em relação a educação, devido a mudança de estilo de ensino que antes o ensino era presencial e com a pandemia passou a ser remoto. A maioria dos discentes, não tinha recursos tecnológicos e até mesmo motivacional para seguir os seus estudos e os docentes também tiveram esses problemas, sendo tecnológicos e motivacional na parte institucional. Para Oliveira e Pereira Junior (2020), de fato, esse tipo de ambiente de ensino exige a disponibilidade de recursos tecnológicos para docentes e discentes. Essa disponibilidade é de suma importância pois como o professor precisa desse recurso, os alunos também precisam, ambos precisam para a realização das atividades educacionais.

Por sua vez, acerca da percepção sobre as vantagens do ensino remoto em termos de relação trabalho e família, os docentes enfatizaram a flexibilidade dos horários que possibilitou destinar tempo para a família e/ou para outras funções. Antes do ensino remoto, esses profissionais não tinham tempo suficiente para demandas familiares, como cuidados de saúde e físicos de seus familiares e para o lazer com eles, não tinham tempo para ficar e compartilhar diversos momentos com seus companheiros, filhos, mães, pais e animais de estimação.

Diante a esses fatores foi possível perceber que os docentes, tiveram que se adaptar a esse novo estilo de lecionar, que antes da pandemia, o estilo era físico, lecionavam na universidade, em salas de aulas com contato com os alunos, com a pandemia esse estilo foi modificado, para ambiente pessoal em salas de aulas virtuais. Nóvoa (2020) assinala que a necessidade de adaptação do ensino em tempos de isolamento social impôs soluções frágeis e

precárias para esses profissionais, portanto faz necessário debater e implantar medidas para combater esses sinais e sintomas.

Em síntese, medidas devem ser efetivamente aplicadas a fim de mitigar os impactos causados pelas interferências do trabalho na família em diversos profissionais, mas especialmente nos docentes.

5.2.1 A interferência do trabalho na família (ITF)

Este tópico visa apresentar a percepção dos/das docentes acerca da interferência do trabalho na família (ITF), respondendo assim ao objetivo específico a (investigar a percepção dos/das docentes acerca da interferência do trabalho na família). Para tanto, inicialmente realizou-se a análise das estatísticas descritivas das variáveis componentes da categoria ITF, obtendo-se os resultados expressos na Tabela 4.

Tabela 4 – Estatísticas descritivas das variáveis componentes da categoria ITF

QUESTÕES/VARIÁVEIS	MÉDIA	MODA	DESVIO PADRÃO
1. Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.	4,21 (1ª)	4,00	1,497
2. Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família	3,97 (2ª)	4,00	1,487
3. Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa	3,58 (6ª)	4,00	1,543
4. O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa	3,75 (5ª)	4,00	1,547
5. Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares	3,92 (3ª)	4,00	1,556
6. Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.	3,97(2ª)	5,00	1,573
7. Eu deixo de fazer coisas com minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho	3,87 (4ª)	5,00	1,576
8. Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe: marido/esposa)	3,07 (7ª)	3,00	1,503

Fonte: elaborado pela autora (2022).

De maneira geral, os respondentes apresentam média elevadas em relação à interferência do trabalho na família, visto que a escala variou de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente) pontos e todas as questões tiveram respostas em nível de concordância, analisando o desvio-padrão, percebe-se certa homogeneidade de respostas se considerado o baixo valor encontrado para todos os casos, ou seja, os respondentes mostram-se com interferências do trabalho na família.

Especificamente, destacam-se como principais resultados as questões 1, 2, 6 e 5 pelas maiores médias na percepção dos respondentes sobre a interferência do trabalho na família: 1. “Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria” (média 4,21); 2. “Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família” (média 3,97); 6. “Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto” (média 3,97); e 5. Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares (média 3,92).

Sendo assim, pode-se afirmar que grande parte dos respondentes relatam que ocorreram interferências das funções ou das atividades do trabalho nas funções ou nas atividades familiares, afirmando o que os autores Carlson e Kacmar (2000) constataram que em uma maior

exigência nas funções ou atividades da vida laboral tende a influenciar na falta de eficiência nas atividades ou funções da vida pessoal, levando ao surgimento do conflito trabalho-família.

Por outro lado, a questão 8 apresentou a menor média (3,07): “Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe: marido/esposa)”. Resultado que vai ao encontro de Greenhaus e Beutell (1985) que concluíram que o tempo que é utilizado em uma função ou atividade da vida dos indivíduos não pode ser utilizado a outra função ou outra atividade. Além disso, Netemeyer et al. (1996), constatou que os conflitos baseados em comportamento acontecem quando os comportamentos originados na vida laboral, interferem nos comportamentos da vida familiar, tais como cansaço, irritabilidade, ansiedade, fadiga, entre outros. A Tabela 5 apresenta as principais frequências e percentuais das questões/variáveis da categoria ITF.

Tabela 5 – Principais frequências e percentuais das questões/variáveis da categoria ITF

VARIÁVEIS		4.CONCORDO POUCO	3.CONCORDO	TOTAL
1 Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.	Frequência	65	24	224
	Percentual	29,02%	10,71%	100%
2. Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família	Frequência	61	34	224
	Percentual	27,23%	15,18%	100
3. Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa	Frequência	50	46	224
	Percentual	22,32%	20,54%	100
4. O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa	Frequência	62	38	224
	Percentual	27,68%	16,96%	100
5. Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares	Frequência	54	30	224
	Percentual	24,11%	13,39%	100
6. Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.	Frequência	52	27	224
	Percentual	23,21%	12,05%	100
7. Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.	Frequência	55	25	224
	Percentual	24,55	11,16%	100
8. Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe: marido/esposa)	Frequência	47	54	224
	Percentual	20,98%	24,11%	100

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Acerca das frequências e percentuais, destaca-se que exceto na questão/variável 8 – Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe: marido/esposa) –, todas as demais apresentaram maior frequência e percentual de resposta no ponto 4 da escala, ou seja, Concordo Pouco. Os respondentes assinalaram que concordam com as afirmações das questões, sendo assim, entendem que há interferências da vida laboral na vida pessoal, e, portanto, não há equilíbrio entre as demandas profissionais e familiar. Sendo assim, os resultados vão ao encontro de Carmo et al. (2021, p. 5) que constataram em sua pesquisa que “para 86,9% dos entrevistados o trabalho demanda de atenção do docente a ponto de interferir na relação com os membros familiares”.

Depois das estatísticas descritivas realizou-se a Análise Fatorial Exploratória (AFE) das variáveis componentes da categoria ITF. Conforme já mencionado, foi utilizada a Escala de

conflito trabalho-família proposta e validada por Aguiar (2016), tendo sido recomendada pela autora a realização de novos estudos exploratórios, contribuição esta que se desenvolve a partir daqui. Realizou-se a verificação da adequação do uso da Análise Fatorial Exploratória (AFE), aplicando os testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de esfericidade de Bartlett. Após a testagem foi possível resultar em 0,890 para o teste KMO e para o teste de Bartlett em valor sig 0,000, portanto satisfatório e significativo, indo ao encontro de Aguiar (2016, p. 31) que constatou em sua pesquisa que “na AFE, o KMO alcançado foi de 0,833 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo ($p < .001$), o que assegurou a adequação da amostra aos dados de pesquisa e a fatorabilidade da matriz”.

Feita a verificação da AFE, partiu-se para análise das Comunalidades, sendo uma variável (questão 8) excluída, pois a comunalidade tem como coeficiente exigido de maior que 0,5, e esta apresentou o coeficiente 0,37: “Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa”. Na sequência, na fase de extração dos fatores, foram utilizados os critérios dos autovalores maiores que 1,0 e a porcentagem da variância explicada, que como exigido (60%), que resultou em uma variância explicada de 68,28% e em autovalores resultou em 4,780. Através desses resultados foi possível criar um único fator com sete questões. Posteriormente, foi aplicado o teste de Alpha de *Cronbach*, tendo-se obtido resultado de 0,922, portanto, satisfatório, visto que o parâmetro é o valor de 0,7. Os resultados da AFE da categoria ITF são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 – Autovalores, variância explicada e Alfa de *Cronbach* do fator resultante da AFE da categoria ITF

QUESTÕES/VARIÁVEIS	AUTOVALORES	VARIÂNCIA EXPLICADA		ALFA DE <i>CRONBACH</i>
		Percentual	Acumulada	
1	4,780	68,284%	68,284%	0,922

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Analisando a matriz das questões/variáveis, obteve-se as seguintes cargas fatoriais (Tabela 7).

Tabela 7 – Matriz das questões/variáveis da categoria ITF

QUESTÕES/VARIÁVEIS	Categoria
	1
1.Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família	0,863
2.Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares	0,863
3.Eu deixo de fazer coisas com minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho	0,857
4.O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa	0,824
5.Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto	0,815
6.Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.	0,813
7.Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe: marido/esposa)	0,743

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Conforme pode-se verificar nos resultados, as duas primeiras questões, por possuírem a carga fatorial mais alta, tem maior relação com o fator, ou seja, com a categoria ITF. Posteriormente, verificou-se a média, a mediada e o desvio padrão da categoria Interferência do Trabalho na Família (ITF). Os resultados estão expostos na Tabela 8.

Tabela 8 – Média, mediana e desvio-padrão da categoria ITF

CATEGORIA	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO PADRÃO
Trabalho-Família	3,82	4,00	1,26

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Através destes parâmetros, foi possível perceber que os docentes respondentes associam de maneira moderada (média 3,82 e mediana 4,00) e homogênea (desvio-padrão 1,26) a existência da interferência do trabalho na família. Esse resultado alerta para a criação de medidas e ações com objetivo diminuir as interferências da vida laboral na vida familiar. Para Carlson e Kacmar (2000), uma maior exigência na vida laboral tende a refletir em falta de dedicação para ações da vida pessoal que, por sua vez, acarretam no conflito trabalho-família. Por outro lado, a família pode ajudar esses profissionais nessas situações difíceis, visto que, conforme Bajaba et al., (2021), o apoio familiar contribui para reduzir o conflito trabalho-família, sinais de surgimento de estresse interligado à sobrecarga de papéis.

5.2.2 A interferência da família no trabalho (IFT)

Este tópico visa apresentar a percepção dos/das docentes acerca da interferência da família no trabalho (IFT), respondendo assim ao objetivo específico b (investigar a percepção dos/das docentes acerca da interferência da família no trabalho). Para tanto, inicialmente realizou-se a análise das estatísticas descritivas das variáveis componentes da categoria IFT, obtendo-se os resultados expressos na Tabela 9.

Tabela 9 – Estatísticas descritivas das variáveis componentes da categoria IFT

QUESTÕES/VARIÁVEIS	MÉDIA	MODA	DESVIO PADRÃO
1. O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho	2,89 (1ª)	1,00	1,491
2. Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho	2,33 (5ª)	1,00	1,374
3. O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira	2,35 (4ª)	1,00	1,394
4. Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho	2,04 (8ª)	1,00	1,210
5. Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho	2,77 (2ª)	1,00	1,536
6. A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho	2,22 (6ª)	1,00	1,363
7. Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares	2,17 (7ª)	1,00	1,347
8. Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho	2,50 (3ª)	1,00	1,421

Fonte: elaborado pela autora (2022).

De maneira geral, os respondentes apresentam pouca interferência da família no trabalho, já que a escala variou de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente) pontos e todas as questões tiveram respostas em nível de discordâncias. A análise do desvio-padrão indica homogeneidade de respostas se considerado o baixo valor encontrado para todos os casos, ou seja, os respondentes mostram-se pouca interferência da família no trabalho.

Neste caso, destacam-se como resultados as menores médias (maiores discordâncias), visualizadas nas questões 4, 7 e 6: 4. “Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho”

(média 2,04); 7. “Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares” (média 2,17); 6. “A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho” (média 2,22).

Por sua vez, a questão 1 apresentou a maior média (2,89):” o tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho”. Para Fiksenbaum (2014), é necessário entender como as demandas do ambiente laboral e da família podem se relacionar uma vez que esse tipo de conflito continua sendo um motivador de estresse e preocupação para diversos trabalhadores, sendo o motivador da baixa eficácia na vida laboral. Ademais, cabe destacar que, segundo Netemeyer et al (1996), quando as demandas laborais interferem nas demandas familiares, e quando as demandas familiares interferem nas responsabilidades laborais, origina-se o não equilíbrio entre a vida laboral e vida em família, o que acarreta em conflitos.

Sendo assim, pode-se afirmar que grande parte dos respondentes relatam que ocorreram algumas interferências da família no trabalho, mas não tanto em relação a interferência do trabalho na família. Conforme Demerouti et al. (2001), o alto nível de exigências na vida laboral acaba esgotando os recursos físicos e mentais dos indivíduos levando à um esgotamento da energia e da eficácia, esses aspectos estão relacionados a número de horas aplicada na vida laboral, ou seja, horas extras e a grande exigência física e psicológica que a vida laboral demanda. Ademais, ao debater os efeitos negativos da utilização de dispositivos móveis por indivíduos, Lemos, Cavazotte e Brollo (2014) apontam que o aumento do conflito trabalho-família está associado a utilização do tempo livre, que os indivíduos deveriam realizar as atividades pessoais, que deixam de realizar essas atividades a passarem a realizar atividades da vida laboral, como: responder e-mails, mensagens de *WhatsApp*, entre outros. Na Tabela 10 será apresentada a frequência e o percentual das variáveis da categoria Interferência da Família no Trabalho.

Acerca das frequências e percentuais, destaca-se que todas questões/variáveis apresentaram frequência e percentuais maiores de resposta no ponto 1 da escala, ou seja, Discordo Totalmente. Portanto, pode-se dizer que os respondentes discordaram do que as questões tratavam, sendo assim assinalando que não percebem tanta interferência da família. Esse resultado vai de encontro a Greenhaus e Beutell (1989), que demonstraram que por causa das demandas da família, muitas vezes, não se consegue fazer o que é necessário no trabalho; quando chegam no trabalho não conseguem se dedicar totalmente para as demandas profissionais, pois estão pensando nas demandas familiares.

Tabela 10 – Frequência e percentual das variáveis da categoria IFT

VARIÁVEIS		1.DISCORDO TOTALMENTE	2.DISCORDO MUITO	TOTAL
1. O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho	Frequência	55	43	224
	Percentual	24,55%	19,2%	100%
2. Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho.	Frequência	85	54	224
	Percentual	37,95%	24,11%	100
3. O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.	Frequência	87	47	224
	Percentual	38,84%	20,98%	100
4. Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.	Frequência	100	59	224
	Percentual	44,64%	26,34	100
5. Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.	Frequência	64	43	224
	Percentual	28,57%	19,2%	100
6. A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.	Frequência	95	53	224
	Percentual	42,41%	26,66%	100
7. Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.	Frequência	102	48	224
	Percentual	45,54%	21,43%	100
8. Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho	Frequência	77	44	224
	Percentual	34,38%	19,64%	100

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Em seguida, passou-se para AFE, sendo comprovada a adequação fatorial das variáveis componentes da categoria ITF. Realizou-se a verificação da adequação do uso da Análise Fatorial Exploratória (AFE), aplicando os testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de esferecidade de Bartlett. Após a testagem foi possível resultar em 0,863 para o teste KMO e para o teste de Bartlett em valor sig 0,000, portanto satisfatório e significativo.

Partiu-se, portanto, para a análise das comunalidades extraídas apresentadas para cada uma das questões, identificando-se que todas as questões foram aceitas e nenhuma foi excluída, pois a comunalidade tem como coeficiente exigido de maior que 0,5, parâmetro este superado. Posteriormente, na etapa de extração dos fatores utilizaram-se os critérios dos autovalores maiores que 1,0 e a porcentagem da variância explicada, que como exigido 60%, que foi possível alcançar uma variância explicada de 71,163%, e autovalores de 5,693. Com isso, foi possível criar um único fator com as oito questões originais da escala. Ao testar a confiabilidade da escala através do Alfa de *Cronbach*, identificou-se um valor de 0,844, o qual é satisfatório, pois é superior a 0,7. Os resultados da AFE da categoria ITF são apresentados na Tabela 11.

Tabela 11 – Autovalores, variância explicada e Alfa de *Cronbach* do fator resultante da AFE da categoria IFT

QUESTÕES/VARIÁVEIS	AUTOVALORES	VARIÂNCIA EXPLICADA		ALFA DE <i>CRONBACH</i>
		Percentual	Acumulada	
1	5,693	71,163%	71.163%	0,844

Fonte: elaborado pela autora (2022).

A análise dos autovalores, da variância explicada e do teste do Alfa de *Cronbach* indicou as oitos questões/variáveis formando uma única categoria, Interferência da Família no Trabalho (ITF). Por sua vez, a matriz das questões/variáveis demonstra as seguintes cargas fatoriais (Tabela 12).

Tabela 12 – Matriz das questões/variáveis da categoria IFT

QUESTÕES/VARIÁVEIS	CATEGORIA
	1
1.Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho	0,846
2.Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho	0,830
3.O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira	0,798
4.Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares	0,764
5.A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho	0,750
6.O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho	0,690
7.Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho	0,881
8.Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho	0,870

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Conforme os resultados expostos, pode-se verificar que as questões 7 - Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho – e 8 - Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho apresentaram maior relação com o fator, visto que apresentaram carga fatorial mais alta, 0,881 e 0,870, respectivamente. Na sequência, analisou-se a média, a mediana e o desvio padrão da categoria. Os resultados estão expostos na Tabela 13.

Tabela 13 – Média, mediana e desvio-padrão da categoria IFT

CATEGORIA	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO PADRÃO
Família-Trabalho	2,40	2,50	1,056

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Analisando as estatísticas descritivas gerais do fator Família-Trabalho, verificou-se que os respondentes não associam de maneira significativa a interferência da família no trabalho (média 2,40; mediana 2,50). Resultado este que indica que os docentes não tendem a projetar questões familiares no trabalho a ponto de causar um conflito.

No entanto, ainda assim, acontece interferência da família no trabalho, como “Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares”. Isso vai ao encontro da explicação de Frone et al. (1992), que assinalam que se os problemas e responsabilidades relacionados à família começarem a interferir no cumprimento das obrigações relacionadas ao trabalho, essas obrigações não cumpridas podem intervir nas atividades de casa. Faz necessário salientar que o apoio, tanto da organização quanto da família, pode ajudar esses profissionais a fortalecerem sua capacidade de lidar com sobrecargas de papéis ou conflitos entre papéis.

Por fim, de modo a agregar aos estudos sobre a temática, seguindo, inclusive a indicação da autora da escala utilizada, Aguiar (2016), destaca-se que a escala se manteve com duas categorias (ITF e IFT), sendo que a análise fatorial exploratória indicou a ITF com sete questões – uma foi excluída: “Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa” – e a IFT permaneceu com todas as oito

questões da escala original. Resultados que vão encontro de Aguiar (2016), que verificou que não se separam os componentes nas dimensões, tempo, tensão e comportamento, mas sim, somente nas duas categorias Interferência do Trabalho na Família e da Família no Trabalho. Posterior será apresentada as considerações finais dessa pesquisa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia de COVID-19 foi – e ainda está sendo – capaz de causar muitos danos e impactar a vida dos docentes em aspectos físicos, econômicos, sociais e psicológicos. Diante disso, a presente pesquisa teve como objetivo geral analisar como se manifesta o conflito trabalho-família em docentes de uma instituição federal de ensino no contexto do ensino remoto durante a pandemia de COVID-19. Constatou-se que o objetivo geral foi atendido, visto que por meio da coleta de dados com duzentos e vinte e quatro docentes da UNIPAMPA, foi possível realizar tal análise neste contexto específico.

Em resposta ao primeiro objetivo específico da pesquisa – investigar a percepção dos/das docentes acerca da interferência do trabalho na família – foi possível perceber que os docentes pesquisados consideram ter havido interferência do trabalho na família durante a pandemia de COVID-19, especialmente, as demandas da vida laboral os afastaram das atividades familiares. Em relação ao segundo objetivo específico – investigar a percepção dos/das docentes acerca da interferência da família no trabalho – verificou-se a partir dos resultados obtidos que os docentes sofreram poucas interferências da família no trabalho, mas especialmente as responsabilidades familiares fizeram com que os mesmos deixassem de realizar tarefas laborais, devido a grande quantidade de tempo utilizado nas responsabilidades familiares.

Por fim, em relação ao último objetivo específico da pesquisa – apresentar a percepção dos/das docentes sobre os desafios profissionais e pessoais ocasionados pela adoção do ensino remoto durante a pandemia de COVID-19 –, o principal resultado obtido foi que a pandemia de COVID-19 impactou na vida desses profissionais, nos diversos ramos, sendo pessoal, profissional e emocional, sendo que a maioria dos respondentes ficaram responsável pelos cuidados pessoais e de saúde de algum dos seus familiares ou dependentes e que, também, sofreram sintomas emocionais ou físicos. Sendo assim, através desses sintomas originou-se os conflitos, sejam da família no trabalho ou do trabalho na família.

Diante do exposto, foi possível perceber pelos resultados obtidos que o profissional da educação sofreu conflito trabalho-família, que originou-se através de interferências do trabalho na família, sendo uma parte da vida de suma importância para um indivíduo sem ele não é possível construir uma vida, sendo que é um fator que chega para ajudar, que não devia atrapalhar, também sofreram interferência da família no trabalho sendo que a família é de suma importância para os indivíduos, e não deveriam ser a fonte de um conflito.

Neste sentido, através desta pesquisa foi possível perceber que os profissionais da educação sofreram e ainda estão sofrendo com as interferências da vida profissional na vida familiar, sendo, portanto, pertinente criar soluções para melhoria da qualidade de vida desses profissionais. As organizações podem, por exemplo, criar palestras, minicursos e/ou espaços de lazer, bem como outras estratégias voltadas para diminuir os fatores e/ou sintomas que acarretam no surgimento ou na intensificação do conflito trabalho-família.

Quanto às limitações da pesquisa, destaca-se a disponibilização do questionário somente via e-mail, assim, muitos acabaram não respondendo a pesquisa, inviabilizando a obtenção de um número maior de respondentes. Outra dificuldade foi o número ainda reduzido de estudos publicados periódicos abarcando a temática.

Como sugestão para estudos futuros, indica-se a continuidade dessa pesquisa com a mesma escala de Aguiar (2016) a fim de solidificar sua adequação aos estudos no contexto

brasileiro sobre a temática, bem como expandir espaços de reflexões sobre a manifestação do conflito trabalho-família e seus possíveis impactos.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. **COVID-19**: Veja como cada estado determina o distanciamento social. 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-04/covid-19-veja-como-cada-estado-determina-o-distanciamento-social>>. Acesso em: 19 jan. 2022.
- AGUIAR, Carolina Villa Nova. **Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade família-trabalho-organização**. 2016. Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, Salvador- Bahia. 2016.
- AGUIAR, Carolina Villa Nova; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. **Aval. psicol**, Salvador, v. 12, n. 2, p. 203-212, ago. 2013.
- AGUIAR, Carolina Villa Nova; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Salvador, v.17, n.1, p.15-21, 2017.
- ARAÚJO, Tânia Maria. CARVALHO, Fernando Martins. Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos epidemiológicos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, n.107, p. 427-449, 2009. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87313702007>>. Acesso em: 19 jan. 2022.
- BARBOSA, Cleber Trindade. **O Impacto da Qualidade e da Tecnologia como Determinantes da Satisfação de Alunos de Graduação na Modalidade de Ead em uma Instituição de Ensino Superior**. 2013. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração Administração de Tecnologia, Qualidade e Competitividade do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 2013.
- BAJABA, S., AZIM, Mohammad Tahlil; UDDIN, Md. Aftab. O apoio social e a intenção de rotatividade de pessoal: o papel mediador do conflito trabalho-família. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 24 n. 1, p.48-65, 2021.
- BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CPN. 5/2020 de 28 de abril de 2020. **Reorganização do Calendário Escolar e da possibilidade de cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual, em razão da Pandemia da COVID-19**. 2020c. Disponível em: <<https://portal.mec.gov.br/component/content/article/33371-cne-conselho-nacional-de-educacao/85201-parecer-cp-2020>>. Acesso em: 19 jan. 2022.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é COVID-19?** 2020b. Disponível em: <<https://www.saude.gov.br/images/pdf/2020/janeiro/15/Boletim-epidemiologico-SVS-01.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2021.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Boletim Epidemiológico. **Situação epidemiológica do COVID-19 no monitoramento**. 2020. Brasília: Ministério da Saúde. 2020a. Disponível em: <<https://www.saude.gov.br/images/pdf/2020/janeiro/15/Boletim-epidemiologico-SVS-01.pdf>>. Acesso em: 25. mar. 2022.
- BOUROUBA, Lydia. Turbulent gas clouds and respiratory pathogen emissions: potential implications for reducing transmission of Covid-19. **JAMA**, Chicago, v. 323, p. 1.837-1.838, May 2020. Disponível em: <<https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/2763852>>. Acesso em: 27 jan. 2022.
- BOZKURT, Aras; SHARMA, Ramesh Chander. Emergency Remote Teaching in a Time of Global Crisis Due to Coronavirus Pandemic. **Asian Journal of Distance Education**, Nova Deli, v. 15, n. 1, p. 1-6, 2020.

- CARMO, Hellysson W. N.; LUCENA, André Duarte; LUCENA, Hadassa Monteiro de Albuquerque. **Percepção de Professores sobre Trabalho Remoto e Dinâmica Familiar durante a Pandemia de COVID-19**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciência e Tecnologia) - Universidade Federal Rural do Semiárido-UFERSA. 2021.
- CARLSON, Dawn; KACMAR, Michele. Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? **Journal of Management**, v. 26, n. 5, p. 1031-1054, 2000.
- CASPER, Wendy et al. Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 3, p. 640-652, 2011.
- CASTELO BRANCO, P. V. O mundo do trabalho e a construção das identidades de gênero no início do século XX. In Montenegro, A. T.; Guimarães Neto, R. B.; Acioli, V. L. C. (Orgs), **História, cultura, trabalho: Questões da contemporaneidade**, p. 221-239. Pernambuco: Editora Universitária UFPE, 2011.
- CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 2003.
- COSTA, M. **Trabalho docente e profissionalismo**. Porto Alegre: Sulina, 1995.
- CUNHA, Miguel Pina; CUNHA, Rita; REGO, Arménio NEVES, Pedro; CARDOSO, Cabral Carlos. **Manual de Comportamento Organizacional e Gestão**. Lisboa: Editora RH. 2016.
- DE MELLO, Ana Carolina Martini Braz; SÁ, Renata Guimarães Quelha; LEMOS, Ana Heloísa Da Costa. Em busca do equilíbrio: o debate atual sobre o Conflito Trabalho-Família nos Periódicos Científicos Brasileiros. **Revista GestSec**, São Paulo, v. 10, n. 3, p. 89-113, Set/Dez 2019.
- DEMEROUTI, Evangelia; BAKKER, Arnold; NACHREINER, Friedhelm; SCHAUFELI, Wilmar. The Job Demands Resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 86 n. 3, p. 499-512, 2001.
- EBY, Lilian et al. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature p. 1980-2002. **Journal**, 2005.
- FERREIRA, Leda Leal. Lições de professores sobre suas alegrias e dores no trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, Rio de Janeiro, 2019.
- FIKSENBAUM, Lisa Michelle. Supportive work-family environments: Implications for work-family conflict and well-being. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 25 n. 5, p.653-672, 2014.
- FRONE, Michael. R.; RUSSELL, Marcia; COOPER, M. Lynne. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. **Journal of Applied Psychology**, v. 77 n 1, p.65-78. 1992
- FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da pesquisa científica**. Apostila. Centro de Educação, Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, 2002.
- FOWLER JUNIOR, Floyd Jack. Pesquisa de levantamento. Tradução: Rafael Padilla Ferreira. Porto Alegre: Penso, p. 232, **Métodos de pesquisa**, 2011.
- GOMES, Luciana; BRITO, Jussara. Desafios e possibilidades ao trabalho docente e à sua relação com a saúde. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, Rio de Janeiro, ano 6, n. 1, 2006.
- GOULÃO, Sara Isabel dos Santos. **Os valores de vida e o conflito trabalho-família/família-trabalho: um estudo com trabalhadores**. 2013. Dissertação (Mestrado) em Gestão do Potencial Humano – Departamento de Mestrados, Instituto Superior de Gestão, Lisboa. 2013.
- GREENHAUS, Jeffrey; BEUTELL, Nicholas. Sources of Conflict between Work and Family Roles. **Academy of Management Review**, vol. 10, n.1, p. 76-88, 1985.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnica de pesquisa social**. 6. Ed São Paulo: Atlas, 2008.
- HABIB, Laurence; CORNFORD, Tony. The virtual office and Family life. **London School of Economic**, p. 296-304, 1996.

- HAIR, Joseph F Jr *et al.* **Análise multivariada de dados**, tradução Adonai Schlup Sant'Anna. 6. ed. Bookman. Porto Alegre, 2009.
- HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e Desafios do 'Home office' em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p.167-184. 2020.
- HODGES, Chales *et al.* **The Difference Between Emergency Remote Teaching and Online Learning**. EDUCAUSE Review, 2020. Disponível em: <<https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>>. Acesso em: 03 jan. 2022.
- LENAGHAN, Janet; BUDA; EISNER, Alan. An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. **Journal of Managerial Issues**, v. 19, n. 1, p. 76-94, 2007.
- LEMOS, Ana Heloísa da Costa; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; Marcelo da Silva, BROLLO. Trabalhando melhor ou trabalhando mais? Um estudo sobre usuários de smartphones corporativos. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68, p. 769-788, 2014.
- MARTINS, Ronei Ximenes A COVID- 19 e o fim da Educação a Distância: um ensaio. **Revista de Educação a Distância**, v. 7, n. 1, p. 242-256, 2020. Disponível em: <<https://www.aunirede.org.br/revista/index.php/emrede/article/view/620>>. Acesso em: 31 jan. 2022.
- MALHOTRA, Naresh K. **Fundamentos de marketing: uma orientação aplicada**. 2. ed. Pearson Education. Austrália. 2008.
- MORAIS, Carlos Mesquita. **Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística**. Bragança: 2005.
- MOURA, Eliana Perez Gonçalves. **Saúde mental e trabalho. Esgotamento profissional em professores da rede de ensino particular de Pelotas - RS**. 1997. Dissertação (Mestrado) - Não-Publicada, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1997.
- MOREIRA, José Antônio; SCHLEMMER, Eliane; Por um novo conceito e paradigma de educação digital online. **Revista UFG**, 2020, v.20. Goiânia/GO. 2020. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/revistaufg/article/view/63438/34772>>. Acesso em: 18 fev. 2022.
- NÓVOA, Antônio. Formação de professores e formação docente. In: Os professores e a sua formação, do mesmo autor. **Publicações Dom Quixote**, Lisboa, 1992.
- NÓVOA, Antônio. A pandemia de Covid-19 e o futuro da Educação [entrevista]. **Revista Com Censo: Estudos Educacionais do Distrito Federal**. v.7, n.3, p. 8-12, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.se.df.gov.br/index.php/comcenso/article/view/905>>. Acesso em: 31 jan. 22.
- NETEMEYER, Richard; BOLES, James; MCMURRIAN, Robert. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 4, p. 400, 1996.
- OLIVEIRA, Lucia Barbosa; CAVAZOTTE Flávia de Souza Costa Neves; PACIELLO Raul Ricardo. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **RAC**, v. 17, n. 4, p. 418- 437, Jul./Ago. 2013.
- OLIVEIRA, Dalila Andrade; PEREIRA JUNIOR, Edmilson Antônio. Trabalho docente em tempos de pandemia: mais um retrato da desigualdade educacional brasileira. **Retratos da Escola**, v. 14. n. 30, 2020.
- OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **COVID-19 vaccines: Safety Surveillance Manual**. Module: Introduction. 2020. Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/covid-19-vaccines>>. Acesso em: 18 fev. 2022.

- ÖUN, Ida. Work-family conflict in the Nordic countries: A comparative analysis. **Journal of Comparative Family Studies**, v.43, n. 2, p.165-184, 2012.
- PINTO, Ana Maria Gonçalves Lourenço Roque Santos. **As diferenças de gênero na percepção do conflito trabalho-família**. 2000. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade do Minho, Portugal, 2000.
- PLÁ, Sebastian Perez. **La pandemia en la escuela: entre la opresión y la esperanza**. In: Cardiel HC, organizador. *Educación y pandemia: una visión académica*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE); p. 30-8, 2020.
- PLUUT, Helen; ILIES, Remus; CURSEU, Petru; LIU, Yuhun. Social support at work and at home: Dual buffering effect in the work-family conflict process. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 146, p. 1-13, 2018.
- REBELO, Hugo Alexandre Pinho. **Desenvolvimento de Uma Escala de Avaliação Psicológica**. 2015. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde apresentada ao departamento de Ciências da Educação e do Património da Universidade Portucalense, Porto-Portugal. 2015.
- ICK, Richard; ROCHLEN, Aaron; GRASSO, Joseph; REILLY, Erin; SPIKES, Daniel. Academic fathers pursuing tenure: A qualitative study of work-family conflict, coping strategies, and departmental culture. **Psychology of Men & Masculinity**, v. 13, n. 1, p.1-15, 2017.
- RODRIGUES, Andréa Maria dos Santos; SOUZA, Kátia Reis; TEIXEIRA Liliane Reis LARENTIS Ariane Leites. A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 5, p. 1.829-1.838, 2020.
- SILVA, Wanderson Roberto da, MARÔCO, João; CAMPOS, Juliana Alvares Duarte BONINI. Avaliação da estrutura fatorial do Body Shape Questionnaire: análise fatorial exploratória ou confirmatória? **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 67, n. 3, p. 201-207. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0047-2085000000205>>. Acesso em: 10. jul. 2022.
- SOUZA, Kátia Reis, et al. Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trab Educ Saúde**. v.19, 2021.
- SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007.
- TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, 2002.
- WHO - World Health Organization. **Novel Coronavirus (2019-nCoV) technical guidance, 2020**. Geneva: WHO; 2020. Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>>. Acesso em: 25. mar. 2022.
- WILDER-SMITH, Annelies; FREEDMAN, David O. Isolation, quarantine, social distancing and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019- nCoV) outbreak. **Journal of Travel Medicine**, v. 27, n. 2, p. 0-20, March 2020. Disponível em: <<https://academic.oup.com/jtm/article/27/2/taaa020/5735321>>. Acesso em: 24 jan. 2022.

**ANEXO A – QUESTIONÁRIO REFERENTE AO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO
DOS DOCENTES INVESTIGADOS E A ESCALA DE MENSURAÇÃO COM
CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA (CTF)**

Prezado(a) docente,

Essa pesquisa faz parte do meu Trabalho de Conclusão de Curso, do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), campus Sant'Ana do Livramento, que tem como objetivo analisar como se manifesta o conflito trabalho-família (CTF) em docentes de uma instituição federal de ensino no contexto do ensino remoto durante a pandemia de COVID-19.

Para tanto, gostaria de contar com a sua colaboração para participar da pesquisa respondendo as questões de acordo com suas percepções, experiências e vivências durante o período em que esteve em ensino remoto na pandemia.

Desde já agradeço a colaboração, pois será muito importante para a realização dessa pesquisa.

Andrieli Gonçalves Machado - Discente do Curso de Administração

Orientação: Profa. Dra. Katiúscia Schiemer Vargas

BLOCO A

1. Idade?
2. Gênero?
3. Estado Civil?
4. Escolaridade?
5. Com quantas pessoas você mora?
6. Possui filhos?
7. Se sim?
8. Qual a sua área de atuação?
9. Em quais campus da Unipampa você leciona?
 - () Campus de Alegrete
 - () Campus de Bagé
 - () Campus de Caçapava do Sul
 - () Campus de Dom Pedrito
 - () Campus de Itaqui
 - () Campus de Jaguarão
 - () Campus de Santana do Livramento
 - () Campus de São Borja
 - () Campus de São Gabriel
 - () Campus de Uruguaiana
10. Em qual(is) curso(s) você leciona?
11. Tempo de atuação na UNIPAMPA?

BLOCO B

Vamos apresentar para você algumas frases sobre **COMO O SEU TRABALHO PODE INFLUENCIAR A SUA VIDA FAMILIAR**.

Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.

	1- Discordo Totalmente	2- Discordo Muito	3- Discordo Pouco	4- Concordo Pouco	5 – Concordo Muito	6 – Concordo Totalmente
Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.						
Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.						
Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa.						
O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.						
Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares.						
Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto.						
Eu deixo de fazer coisas com minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.						
Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe: marido/esposa).						

BLOCO C

Agora, vamos apresentar para você algumas frases sobre **COMO SUA FAMÍLIA PODE INFLUENCIAR NA VIDA NO TRABALHO**. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com cada ideia apresentada.

	1 - Discordo Totalmente	2 - Discordo Muito	3 - Discordo Pouco	4 - Concordo Pouco	5 - Concordo Muito	6 - Concordo Totalmente
O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.						
Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho.						
O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.						
Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.						
Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.						
A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.						
Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.						
Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.						

BLOCO D

1. Durante o período em que estive em ensino remoto, você ficou responsável pelos cuidados (pessoais ou de saúde) de outra(s) pessoa(s)? Quem? Por quais motivos?
2. Você acha que essa responsabilidade pode ter impactado no seu dia a dia de trabalho? Se sim, de que forma?
3. Em relação a sua carga e/ou jornada de trabalho, diminuiu, aumentou ou se manteve a mesma durante o ensino remoto? Explique.
4. Você é responsável financeiro por mais alguém? Quem? Quantos?
5. Na sua opinião, quais as principais dificuldades enfrentadas durante o ensino remoto?
6. Na sua opinião, quais vantagens que você encontrou no ensino remoto em termos de relação trabalho e família?