

Mestrado em
**Ciências Contábeis
e Administração**



FRANCIELE PERIN

**INFLUÊNCIA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO E DO
CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA NO DESEMPENHO
LABORAL DE PROFISSIONAIS CONTADORAS**

CHAPECÓ, 2025

UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ – UNOCHAPECÓ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS E
ADMINISTRAÇÃO - PPGCCA
MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO

**INFLUÊNCIA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO E DO CONFLITO TRABALHO-
FAMÍLIA NO DESEMPENHO LABORAL DE PROFISSIONAIS CONTADORAS**

FRANCIELE PERIN

CHAPECÓ - SC

2025

FRANCIELE PERIN

**INFLUÊNCIA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO E CONFLITO TRABALHO-
FAMÍLIA NO DESEMPENHO LABORAL DE PROFISSIONAIS CONTADORAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração da Universidade Comunitária da Região de Chapecó, como requisito parcial à obtenção do grau de **Mestre em Ciências Contábeis e Administração**, área de concentração em Controladoria e Gestão Organizacional.

Orientador: Prof.^a Mara Vogt, Dra.

Coorientadora: Prof.^a Larissa L. Trindade, Dra.

CHAPECÓ - SC

2025

P445i Perin, Franciele
Influência do bem-estar no trabalho e do conflito trabalho-família no desempenho laboral de profissionais contadoras / Franciele Perin. – Chapecó, 2025.
121 p. : il.

Orientadora: Profa. Dra. Mara Vogt.
Coorientadora: Profa. Dra. Larissa L. Trindade.
Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis e Administração) - Universidade Comunitária da Região de Chapecó, 2025.
Inclui Bibliografia.

1. Contabilidade. 2. Bem-estar no trabalho. 3. Conflito trabalho-família. I. Vogt, Mara. II. Trindade, Larissa L. III. Título.

CDD: Ed. 23 – 658.3125

Documento assinado digitalmente
 JACKELLYNNI MICHELLE FERREIRA MANTELLI
Data: 17/06/2025 19:57:20-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Jackellynni M. F. Mantelli.
CRB-14/1577.



INFLUÊNCIA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA NO DESEMPENHO LABORAL DE PROFISSIONAIS CONTADORAS

FRANCIELE PERIN

Essa dissertação foi julgada adequada para obtenção do grau de Mestre em Ciências Contábeis e Administração, área de concentração em Controladoria e Gestão Organizacional, e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração da Universidade Comunitária da Região de Chapecó.

Banca examinadora:

Presidente: Profa. Mara Vogt, Dra.
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração (PPGCCA)
Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ)

Membro: Profa. Larissa de Lima Trindade, Dra.
Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)

Membro: Profa. Juliana Fabris, Dra.
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração (PPGCCA)
Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ)

Membro: Profa. Silvana Dalmutt Kruger, Dra.
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Prof. Sady Mazzioni, Dr.
Assinatura do Coordenador do PPGCCA

Chapecó - SC, 02 de Junho de 2025.

Dedico essa pesquisa à minha filha, Sofia Rodrigues,
e à minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me dar forças nos dias difíceis dessa trajetória. Agradeço a minha filha, Sofia Rodrigues, que, com apenas 5 anos, compreendeu a ausência da mãe nas horas de lazer com ela, pelo fato de estar escrevendo a dissertação.

Aos meus pais, Audete de Matos e Fiorindo Perin, que me incentivaram a estudar e sempre disseram: “O que pode mudar a realidade onde não se está satisfeito, é através do estudo (conhecimento)”. E ao meu irmão, Luis Perin Jr., que sempre me incentivou a buscar os sonhos.

Agradeço às minhas orientadoras, Dra. Larissa de Lima Trindade e Dra. Mara Vogt, pelas orientações que me direcionaram pelo caminho da construção do novo (dissertação).

Ao Coordenador do Curso do Mestrado, Dr. Sady Mazzioni, pela oportunidade de fazer o curso com sua equipe de doutores e pelas vivências. Ao professor Cristian Baú Dal Magro, que com seus conhecimentos como empresário e mestre em Ciências Contábeis compartilhou muito aprendizado que vou levar para vida.

Agradeço, de forma muito especial, às professoras Juliana Fabris e Silvana Dalmutt Kruger, que compuseram a banca avaliadora, pelas contribuições qualificadas, pelas sugestões pertinentes e pelo olhar cuidadoso, que foram fundamentais para o aprimoramento deste trabalho.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, pelo financiamento que viabilizou minha formação, por meio da bolsa de estudos (Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições Comunitárias de Educação Superior – PROSUC), que foi essencial para a realização deste mestrado.

Aos meus colegas e amigos que fiz no mestrado, em especial a Lauriany com seu jeito meigo e de tamanha sabedoria e inteligência em sala de aula e quando conseguíamos nas horas do intervalo conversarmos.

Por fim, a toda Universidade Comunitária da Região de Chapecó - Unochapecó, pela infraestrutura, em especial aos atendentes da biblioteca.

Jesus olhou para eles e respondeu:
— Para os seres humanos isso não é possível;
mas, para Deus, tudo é possível (Mateus 19:26, NTLH).

RESUMO

O bem-estar no trabalho nesta pesquisa, relaciona-se à satisfação, envolvimento e ao comprometimento organizacional. Já o conflito trabalho-família surge da dificuldade de equilibrar demandas profissionais e pessoais e está baseado no tempo, tensão e comportamento. Ademais, o desempenho no trabalho tem relação com medidas de autoavaliação, autogerenciamento, execução, monitoramento e revisão do desempenho. Neste contexto, o objetivo deste estudo foi avaliar a influência do bem-estar no trabalho e do conflito trabalho-família no desempenho laboral de profissionais contadoras. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva, de levantamento (*survey*) e quantitativa. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário eletrônico com questões em escala tipo *Likert* de cinco pontos, aplicado a uma amostra de 146 contadoras atuantes no Brasil. Para a análise dos dados, foi utilizada estatística descritiva e teste t de médias por meio do *software* SPSS® e modelagem de equações estruturais com o *software* SmartPLS®. Os resultados indicaram que o bem-estar no trabalho exerce um impacto positivo e direto no desempenho laboral das profissionais contadoras, além de reduzir a percepção de conflito trabalho-família. No entanto, o conflito trabalho-família não apresentou efeito direto significativo sobre o desempenho, nem atuou como mediador na relação entre bem-estar e desempenho, sugerindo a presença de outras variáveis intervenientes. Entende-se que o bem-estar no trabalho influencia diretamente o desempenho profissional, sendo fundamental para compreender a dinâmica laboral das profissionais contadoras. Diante disso, conclui-se que o bem-estar no trabalho influencia no desempenho laboral e tem relação negativa com o conflito trabalho-família, sendo que este conflito pode anular o efeito direto entre o bem-estar e o desempenho no trabalho. Como contribuição teórica, o estudo amplia a compreensão sobre as relações entre bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho, especialmente no contexto de profissionais contadoras. No campo prático e social, fornece subsídios para que organizações desenvolvam estratégias que favoreçam um ambiente de trabalho mais equilibrado, promovendo políticas que reduzam o impacto do conflito trabalho-família e potencializem o bem-estar para melhoria do desempenho laboral e conseqüentemente, a relação com a família.

Palavras-chave: Contabilidade. Bem-estar no trabalho. Conflito trabalho-família. Desempenho no trabalho. Contadoras.

ABSTRACT

Well-being at work in this study is related to job satisfaction, involvement, and organizational commitment. Meanwhile, work-family conflict arises from the difficulty of balancing professional and personal demands and is based on time, strain, and behavior. Furthermore, job performance is associated with self-assessment, self-management, execution, monitoring, and performance review. In this context, the objective of this study was to assess the influence of workplace well-being and work-family conflict on the job performance of female accounting professionals. To this end, a descriptive, survey-based, and quantitative research was conducted. Data collection was carried out through an online questionnaire using a five-point Likert scale, applied to a sample of 146 female accountants working in Brazil. For data analysis, descriptive statistics and t-tests for means were used through the SPSS® software, along with structural equation modeling (SEM) using the SmartPLS® software. The results indicated that workplace well-being has a positive and direct impact on the job performance of female accounting professionals, in addition to reducing the perception of work-family conflict. However, work-family conflict did not show a significant direct effect on job performance, nor did it mediate the relationship between well-being and performance, suggesting the presence of other intervening variables. It is understood that workplace well-being directly influences job performance and is essential for understanding the professional dynamics of female accountants. Therefore, it is concluded that workplace well-being positively influences job performance and is negatively related to work-family conflict, with this conflict having the potential to suppress the direct effect between well-being and job performance. As a theoretical contribution, the study expands the understanding of the relationships between workplace well-being, work-family conflict, and job performance, especially in the context of female accounting professionals. In practical and social terms, it provides support for organizations to develop strategies that promote a more balanced work environment, encouraging policies that reduce the impact of work-family conflict and enhance well-being to improve job performance and, consequently, strengthen family relationships.

Keywords: Accounting. Well-Being at Work. Work-Family Conflict. Job Performance. Female Accountants.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Dimensões do bem-estar no trabalho.....	32
Figura 2 - Desenho da pesquisa.....	54
Figura 3 - Modelo de equações estruturais com coeficientes e caminho	83
Figura 4 - Significância das relações e das variáveis do modelo	90

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Aspectos do conflito trabalho-família	42
Quadro 2 - Constructo da pesquisa.....	57
Quadro 3 - Relações testadas.....	102

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil das profissionais contadoras participantes da pesquisa	62
Tabela 2 - Dados profissionais das profissionais contadoras participantes da pesquisa	64
Tabela 3 - Testes de média para bem-estar no trabalho	67
Tabela 4 - Teste de média para conflito trabalho-família.....	69
Tabela 5 - Testes de média do desempenho no trabalho	70
Tabela 6 - Estatística descritiva constructo bem-estar no trabalho	73
Tabela 7 - Estatística descritiva constructo conflito trabalho-família	75
Tabela 8 - Estatística descritiva sobre desempenho no trabalho	78
Tabela 9 - Rodadas de exclusões	82
Tabela 10 - Confiabilidade dos constructos	84
Tabela 11 - Teste de validade discriminante	86
Tabela 12 - Estatística de Colinearidade	87
Tabela 13 - Resultados das relações estruturais e testes de hipóteses	88

LISTA DE SIGLAS

ANPCONT	Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
BT	Bem-estar no Trabalho
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CR	<i>Composite Reliability</i>
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CTF	Conflito Trabalho-Família
CV	Coeficiente de Variação
DP	Desvio Padrão
DT	Desempenho no Trabalho
HTMT	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PLS	<i>Partial Least Squares</i>
PPGCCA	Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração
PROSUC	Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições Comunitárias de Educação Superior
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
UNOCHAPECÓ	Universidade Comunitária da Região de Chapecó

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.2 OBJETIVOS	22
1.2.1 Objetivo geral.....	22
1.2.2 Objetivos específicos.....	22
1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO.....	22
1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	27
2 REVISÃO DA LITERATURA	29
2.1 BEM-ESTAR NO TRABALHO	29
2.2 CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA.....	38
2.3 DESEMPENHO NO TRABALHO.....	43
2.4 HIPÓTESES DA PESQUISA	46
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	55
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	55
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	56
3.3 CONSTRUCTO DA PESQUISA.....	57
3.4 COLETA DE DADOS	58
3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	60
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	62
4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS RESPONDENTES	62
4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS.....	73
4.3 MODELO DE MENSURAÇÃO.....	81
4.3.1 Validade discriminante	85
4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	91
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	103
5.1 CONCLUSÃO.....	103
5.2 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS	104
5.3 LIMITAÇÕES DO ESTUDO	106
5.4 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	108
REFERÊNCIAS	110
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	117

1 INTRODUÇÃO

O bem-estar no trabalho é amplamente reconhecido como um elemento central para a qualidade de vida dos trabalhadores e o desempenho organizacional (Weziak-Bialowolska *et al.*, 2023; Khalid; Syed, 2024). Para Ahmad (2021), ambientes que promovem bem-estar psicológico não apenas aumentam a satisfação no trabalho, mas também reduzem os impactos negativos do estresse e de conflitos entre as esferas pessoal e profissional. Nesse sentido, a autora complementa que promover o bem-estar no trabalho é uma ação organizacional que pode reduzir desafios emocionais e estruturais de ambientes laborais cada vez mais exigentes.

O bem-estar no trabalho é fundamental para o estabelecimento de vínculos positivos com o trabalho e a organização, contribuindo para a resiliência dos trabalhadores e a sustentabilidade das organizações (Ferreira; Gabardo-Martins; Novaes, 2021). Além disso, Gomide Jr., Silvestrin e Oliveira (2015) destacam que o bem-estar no trabalho é uma das principais formas de melhorar as condições laborais e garantir maior qualidade de vida dos colaboradores. Weziak-Bialowolska *et al.* (2023) enfatizam que o bem-estar no trabalho desempenha um papel fundamental na produtividade organizacional. Adicionalmente, Khalid e Syed (2024) argumentam que estratégias organizacionais voltadas para a promoção do bem-estar mental são essenciais para proteger o desempenho dos trabalhadores, principalmente em contextos em que o suporte organizacional é limitado.

Neste estudo, compreende-se o bem-estar no trabalho como um estado afetivo-cognitivo positivo vivenciado pelas profissionais no ambiente organizacional, resultado da satisfação com as condições de trabalho, do envolvimento com as atividades realizadas e do comprometimento afetivo com a organização. Essa definição fundamenta-se no modelo de Siqueira (2014), adotado como base teórica por integrar dimensões subjetivas relevantes para o contexto das profissionais contadoras

Estratégias de promoção do bem-estar laboral são especialmente importantes para profissões como a contabilidade, na qual o desempenho é influenciado por múltiplos fatores, incluindo regulação do desempenho, grau de esforço, execução e autogerenciamento (Lin *et al.*, 2022). Os autores demonstram que ambientes que promovem segurança emocional e motivação intrínseca não apenas mitigam os efeitos do estresse, mas também elevam o engajamento e favorecem um desempenho laboral sustentável.

No entanto, como aponta Carmona e Ezzamel (2016), esses benefícios podem ser impactados por dinâmicas de gênero e por conflitos entre trabalho e família, evidenciando a necessidade de um olhar mais atento às especificidades de diferentes grupos, como as mulheres

em ambientes de alta exigência analítica. Essa preocupação é reforçada pela análise de Purvanova e Muros (2010), a qual demonstra que mulheres tendem a apresentar níveis mais elevados de exaustão emocional no trabalho em comparação aos homens, especialmente em contextos organizacionais que não oferecem suporte adequado para equilibrar as demandas profissionais e familiares. Além disso, os autores sugerem que ocupações predominantemente masculinas podem intensificar o desgaste emocional das mulheres, tornando a conciliação entre vida profissional e pessoal ainda mais desafiador.

Mete, Ünal e Bilen (2014) argumentam que o bem-estar no trabalho é essencial para a trajetória profissional de mulheres contadoras, influenciando diretamente seu desempenho e permanência na profissão. Segundo os autores, a ausência de condições de trabalho adequadas resulta em níveis elevados de estresse, ansiedade e exaustão emocional, comprometendo a produtividade e dificultando a progressão na carreira. No contexto das mulheres profissionais contadoras, esse esgotamento representa não apenas um obstáculo à eficiência profissional, mas também um indicativo das tensões estruturais que permeiam o ambiente de trabalho, como a sobrecarga de tarefas, a conciliação entre trabalho e família e a falta de reconhecimento institucional (Haynes, 2008; Adapa; Rindfleish; Sheridan, 2016; Ashley; Empson, 2016; Sian, 2021).

De modo semelhante, Ashley e Empson (2016) destacam que normas organizacionais baseadas em um modelo de dedicação ininterrupta penalizam desproporcionalmente as mulheres, restringindo suas oportunidades de crescimento e reforçando desigualdades estruturais. Além disso, Adapa, Rindfleish e Sheridan (2016) enfatizam que a cultura das firmas contábeis valoriza profissionais que demonstram disponibilidade constante, criando barreiras invisíveis que dificultam a ascensão das mulheres. Nessa mesma linha, Sian (2021) aponta que essas barreiras levam muitas contadoras a interromperem suas carreiras temporariamente e, ao retornarem, encontram obstáculos para a reinserção em posições de liderança, além de sofrerem redução de *status* e salário. Dessa forma, a falta de políticas institucionais voltadas ao bem-estar das mulheres intensifica o conflito trabalho-família e contribui para a perda de talentos femininos no setor contábil.

Sendo assim, os desafios enfrentados pelas mulheres contadoras em relação ao bem-estar no ambiente organizacional não apenas afetam sua permanência e ascensão na profissão, mas também ampliam os conflitos entre vida profissional e pessoal (Adapa; Rindfleish; Sheridan, 2016; Ashley; Empson, 2016; Sian, 2021). Tomazini e Costa (2020) demonstraram que o bem-estar psicológico reduz o estresse, melhora a concentração e fortalece os vínculos

sociais no trabalho, criando um ambiente que minimiza os choques entre as esferas pessoal e profissional.

No entanto, os mecanismos específicos pelos quais o bem-estar influencia esses conflitos ainda não estão plenamente esclarecidos, destacando a necessidade de pesquisas que analisem diferentes contextos organizacionais e demográficos (Barbosa, 2022). Baek, Yoon e Won (2023) demonstram que fatores como longos deslocamentos e jornadas exaustivas podem amplificar conflitos (entre trabalho e família), prejudicando o equilíbrio emocional e a produtividade. Esses conflitos, definidos por Greenhaus e Beutell (1985) como baseados no tempo, na tensão e no comportamento, refletem a complexidade das relações entre vida profissional e pessoal, exigindo intervenções organizacionais para minimizar seus efeitos negativos.

Tu *et al.* (2024) ampliam o debate ao evidenciar que transições importantes na vida pessoal, como o retorno ao trabalho após a maternidade, intensificam os conflitos entre trabalho e família, especialmente para mulheres em profissões exigentes. Nessa mesma linha, Sian (2021) investiga como a descontinuidade na carreira de mulheres contadoras são impactadas pela falta de suporte organizacional, destacando que muitas profissionais enfrentam barreiras ao tentar retornar ao mercado após períodos de afastamento. Segundo a autora, a rigidez estrutural das firmas de contabilidade penaliza as interrupções de carreira, resultando em recontrações para posições inferiores às anteriormente ocupadas, redução salarial e dificuldade de acesso a cargos de liderança.

Sian (2021) argumenta ainda que a percepção de menor comprometimento profissional das mulheres que fazem pausas na trajetória contábil reforça desigualdades sistêmicas, uma vez que a progressão na profissão tende a favorecer trajetórias contínuas e sem afastamentos. Assim, a falta de políticas institucionais que reconheçam e acomodem as transições na carreira das mulheres não apenas intensifica o conflito trabalho-família, mas também compromete a equidade de gênero no setor contábil.

Para Aguiar *et al.* (2014), um aspecto central no campo da psicologia organizacional é a interdependência entre os vínculos estabelecidos entre os indivíduos e as organizações e as dificuldades de conciliação entre trabalho e família. Essas dificuldades, denominadas conflito trabalho-família, refletem os desafios enfrentados na tentativa de equilibrar demandas profissionais e pessoais. Segundo Aguiar e Bastos (2013) e Santujá e Barham (2005), os impactos desses conflitos são sentidos tanto no ambiente de trabalho, com falta de concentração, baixa produtividade e problemas na interação com clientes, quanto na esfera familiar, gerando insatisfação, episódios de choro e a sensação constante de insuficiência nas

relações familiares. Tais efeitos evidenciam a complexidade de integrar as duas esferas e reforçam a necessidade de investigar estratégias que mitiguem os impactos negativos desse conflito.

O conflito trabalho-família, especialmente no contexto das mulheres contadoras, é um fator crítico que influencia tanto o bem-estar quanto o desempenho profissional (Haynes, 2008; Sian, 2021; Huang *et al.*, 2022). Desse modo, Sian (2021) observa que as interrupções de carreira devido às demandas familiares afetam a continuidade profissional e criam barreiras para o retorno ao mercado de trabalho. No mesmo sentido, Qadeer *et al.* (2016) afirmam que a falta de delimitação clara entre responsabilidades profissionais e pessoais agrava conflitos, evidenciando desafios comuns no setor contábil, em que as demandas laborais frequentemente sobrepõem as demandas pessoais. Khalid e Syed (2024) reforçam ainda que esses conflitos impactam negativamente o equilíbrio emocional e a produtividade, destacando a necessidade de suporte organizacional para mitigar esses efeitos.

Neste estudo, o conflito trabalho-família é compreendido como um fenômeno dinâmico e bidirecional, no qual as exigências do ambiente profissional interferem nas responsabilidades familiares e pessoais das profissionais contadoras, ao mesmo tempo em que as demandas do contexto doméstico também repercutem sobre sua atuação no trabalho (Greenhaus; Beutell, 1985). Trata-se, portanto, de uma experiência marcada pela sobreposição de papéis e pela tensão constante entre as esferas produtiva e reprodutiva, cuja complexidade é intensificada pelas condições estruturais que moldam a profissão contábil.

Tal concepção está ancorada na definição clássica de Greenhaus e Beutell (1985), que identifica três dimensões centrais para o conflito: o tempo, a tensão e o comportamento, os quais serão mais bem explicados no referencial teórico. Ao adotar esse entendimento, a pesquisa busca captar de forma mais precisa os impactos do conflito trabalho-família sobre o bem-estar no trabalho e o desempenho laboral das participantes (Greenhaus; Beutell, 1985).

É preciso salientar que, o conflito trabalho-família afeta diretamente o desempenho no trabalho ao consumir recursos emocionais e cognitivos dos indivíduos (Yang; Zhao; Ma, 2024). Essa relação é especialmente crítica em contextos de trabalho que exigem alta concentração e capacidade de gestão (Barbosa, 2022). Segundo Baek, Yoon e Won (2023), pesquisas que explorem como o suporte organizacional pode amenizar esses impactos e como estratégias organizacionais podem mitigar o conflito contribuem para um desempenho mais consistente são indispensáveis para avançar no campo da compreensão dos efeitos do conflito trabalho-família.

De forma complementar, Baek, Yoon e Won (2023) demonstram que jornadas exaustivas e a ausência de políticas flexíveis e intensificam esses conflitos, resultando em desempenho reduzido e aumento do estresse ocupacional, particularmente em profissões de alta pressão como a contabilidade. O cenário contemporâneo no mundo do trabalho implica em um novo olhar sobre o trabalhador, não mais sendo visto como um recurso no sistema de produção, mas reconhecendo as diferentes esferas de sua vida e levando em consideração que os problemas e as realizações pessoais desse trabalhador influenciam seu desempenho no trabalho (Feijó *et al.*, 2017). Diante desse cenário descrito pelos autores supracitados, no qual a ausência de políticas organizacionais e jornadas exaustivas ampliam os desafios do trabalho, torna-se essencial compreender como esses fatores influenciam o desempenho laboral, especialmente no setor contábil.

Weziak-Bialowolska *et al.* (2023) destacam que o desempenho está intrinsecamente ligado à percepção de bem-estar e segurança psicológica no ambiente de trabalho, sendo influenciado por elementos como suporte emocional e práticas organizacionais inclusivas. Mura *et al.* (2023) reforçam que, em contextos de alta exigência profissional, o engajamento e a resiliência dos trabalhadores dependem de intervenções que conciliem demandas organizacionais com necessidades individuais.

O desempenho no trabalho é compreendido nesta pesquisa como o conjunto de comportamentos observáveis, intencionais e autorreferidos que os(as) trabalhadores(as) mobilizam para executar suas tarefas, contribuir com os objetivos organizacionais, planejar e adaptar suas rotinas, propor soluções e colaborar com colegas, refletindo tanto a dimensão técnica quanto a contextual do exercício profissional (Queiroga; Borges-Andrade; Coelho Jr., 2015).

Essa necessidade de aprofundar os laços organizacionais em relação ao desempenho no laboral se deve à complexidade das interações entre indivíduos, suas percepções de suporte organizacional e os resultados que produzem (Tomazini; Costa, 2020). O comprometimento afetivo, caracterizado por uma ligação emocional com a organização, promove maior engajamento, proatividade e esforço no desempenho das atividades laborais (Mowday; Steers; Porter, 1979).

De acordo com Tomazini e Costa (2020), esse tipo de vínculo está associado à identificação com os objetivos organizacionais e à disposição em contribuir ativamente para os resultados da instituição. Ainda segundo as autoras, os vínculos de entrenchamento e consentimento enriquecem a análise ao revelar motivações distintas, como a permanência por conveniência ou a aceitação passiva das normas institucionais. Dessa forma, as autoras afirmam

que, embora esses vínculos também possam sustentar níveis mínimos de produtividade, tendem a gerar um desempenho limitado à execução de tarefas, exigindo maior controle e suporte por parte das lideranças.

A literatura revisada evidencia diversas relações entre o bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho, especialmente em contextos organizacionais (Adame; Caplliure; Miquel, 2016; Aguiar; Bastos, 2013; Baek; Yoon; Won, 2023; Barbosa, 2022; Bandeira, 2013; Boa-Morte, 2022; Fogaça *et al.*, 2013; Freitas; Abrantes; Guimarães, 2020). Embora esses temas sejam amplamente discutidos separadamente ou em diferentes combinações, não foram identificados estudos que analisem de forma integrada a relação entre essas três variáveis, especificamente, para mulheres que atuam na contabilidade.

Por exemplo, o estudo de Khalid e Syed (2024) fez um levantamento bibliográfico em 341 pesquisas sobre a saúde mental, conflito trabalho-família e bem-estar no trabalho, identificando que trabalhadores com maior bem-estar no trabalho são mais produtivos, resilientes e menos propensos ao absenteísmo. Além disso, os autores identificaram que o estresse ocupacional prejudica a saúde mental e reduz o engajamento no trabalho, sendo que o conflito trabalho-família afeta especialmente as mulheres. Entretanto, este estudo não focou somente em profissionais da contabilidade, reforçando a necessidade de estudos específicos.

Já o trabalho de Weziak-Bialowolska *et al.* (2023), investigou o clima organizacional e o bem-estar no trabalho, identificando que melhores condições de trabalho geram menos casos de depressão, ansiedade e conflito trabalho-família. A pesquisa analisou 1.209 trabalhadores de uma organização nos EUA, cruzando dados de pesquisa com registros de seguro de saúde. Mesmo que o artigo não foque no setor contábil nem no recorte de gênero, as evidências sobre a relação entre bem-estar no trabalho e desempenho laboral, se mostra útil como base teórica.

Outros estudos têm investigado diversas relações entre bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho em diferentes contextos organizacionais. Por exemplo, Mete, Ünal e Bilen (2014) analisam o impacto do conflito trabalho-família e da Síndrome de *Burnout* no desempenho de profissionais da contabilidade, identificando que altos níveis de conflito resultam em maior exaustão emocional e menor produtividade. Barbosa (2022) reforça essa relação ao demonstrar que o conflito trabalho-família influencia negativamente o desempenho individual por meio do aumento do *Burnout*, especialmente em setores com alta demanda. No campo da hotelaria, Yang, Zhao e Ma (2024) destacam que o impacto da família sobre o trabalho tende a ser mais prejudicial para a satisfação profissional e pessoal do que o impacto do trabalho sobre a família.

Já Tu *et al.* (2024) analisam os desafios enfrentados por mulheres profissionais do turismo ao retornarem ao trabalho após a maternidade e evidenciam como a falta de suporte organizacional dificulta a progressão na carreira. Adame, Caplliure e Miquel (2016) examinam a implementação de políticas de equilíbrio entre trabalho e vida, sugerindo que a presença feminina nas empresas não garante, por si só, a adoção de medidas efetivas para reduzir desigualdades de gênero. Por fim, Sánchez-Garcés *et al.* (2023) exploram as competências profissionais mais valorizadas entre estudantes de contabilidade, identificando que muitas profissionais priorizam flexibilidade e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Baek, Yoon e Won (2023) detalham os impactos negativos do conflito trabalho-família sobre o desempenho no trabalho, em profissionais urbanos que passam longas horas no trânsito até chegar em seu trabalho, demonstrando que quanto maior o tempo de deslocamento, mais chances dos trabalhadores maiores as chances de os trabalhadores apresentarem níveis elevados de ansiedade e insônia. O estudo identifica que o conflito trabalho-família atua como um mediador nessa relação, intensificando os efeitos negativos do deslocamento prolongado sobre a saúde mental. Além disso, os autores destacam que tanto o estresse decorrente da sobrecarga profissional, quanto a limitação de tempo para atividades familiares contribuem para o agravamento dos sintomas psicológicos, reforçando a necessidade de políticas organizacionais que reduzam os impactos desse conflito.

No entanto, não foram identificados estudos que explorem com profundidade os desafios enfrentados por mulheres contadoras, como as dificuldades em equilibrar múltiplos papéis e a vulnerabilidade a ambientes de trabalho emocionalmente exigentes. Ugwu *et al.* (2024) reforçam essa perspectiva ao destacar como o conflito trabalho-família afeta mulheres bancárias casadas de maneira desproporcional, mas não apresentam a intersecção de fatores diversos e sua influência no desempenho laboral. Embora esses estudos contribuam para o debate sobre bem-estar, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho, nenhum destes investiga essas três dimensões de forma integrada no contexto das mulheres contadoras, o que reforça a lacuna que esta pesquisa busca preencher.

Assim, esta pesquisa se diferencia ao investigar essas variáveis de forma integrada, focando nas mulheres contadoras, um grupo sub-representado na literatura, já que as pesquisas identificadas sobre contadoras foram de abordagem qualitativa ou de revisão bibliográfica, focada em discutir uma ou duas variáveis, não relacionando diretamente os constructos propostos por esta pesquisa e no contexto do grupo de mulheres contadoras. Dessa forma, este trabalho apresenta uma abordagem inovadora e diferenciada, considerando-se a lacuna identificada.

Portanto, o estudo diferencia-se por propor uma análise que articule as temáticas — bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho laboral — de forma simultânea e contextualizada. A pesquisa busca avançar ao construir um modelo triádico, que englobe os impactos diretos e mediadores dessas variáveis no desempenho laboral de mulheres contadoras. Tal abordagem permite não apenas identificar os desafios enfrentados pelas mulheres contadoras, mas também apontar a importância de ações organizacionais que diminuam os impactos do conflito trabalho-família, promover o bem-estar e, conseqüentemente, fortalecer o desempenho profissional. Dessa forma, este estudo tem como problema de pesquisa: **qual é a influência do bem-estar no trabalho e do conflito trabalho-família sobre o desempenho laboral de profissionais contadoras?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Avaliar a influência do bem-estar no trabalho e do conflito trabalho-família no desempenho laboral de profissionais contadoras.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Analisar a influência do bem-estar no trabalho no desempenho no trabalho de profissionais contadoras;
- b) Examinar a influência do bem-estar no trabalho no conflito trabalho-família de profissionais contadoras;
- c) Identificar a influência do conflito trabalho-família no desempenho no trabalho/laboral de profissionais contadoras.
- d) Verificar o efeito mediador do conflito trabalho-família na relação entre o bem-estar no trabalho e o desempenho no trabalho/laboral de profissionais contadoras.

1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

O bem-estar no ambiente organizacional é um tema essencial, pois afeta diretamente a produtividade, o equilíbrio emocional e a satisfação dos trabalhadores (Khalid; Syed, 2024). Estudos como os de Mete, Ünal e Bilen (2014), Barbosa (2022), Baek, Yoon e Won (2023),

Weziak-Bialowolska *et al.* (2023) e Khalid e Syed (2024) apontam que organizações que priorizam o bem-estar criam condições favoráveis para um desempenho sustentável, beneficiando tanto os indivíduos quanto as empresas. Esse tema torna-se ainda mais relevante no contexto das mulheres contadoras, que frequentemente enfrentam desafios relacionados ao conflito trabalho-família e às expectativas culturais de conciliação entre papéis profissionais e pessoais.

Neste estudo, ao abordar o bem-estar no trabalho e o conflito trabalho-família no desempenho no trabalho de contadoras, são utilizados três vieses fundamentais de análise sobre conflitos baseados em Greenhaus e Beutell (1985). O primeiro é o conflito baseado no tempo, que explora as dificuldades enfrentadas pelas profissionais ao tentar equilibrar os horários de trabalho com as demandas familiares. O segundo é o conflito baseado na tensão, que envolve o estresse e a pressão decorrentes das exigências simultâneas e conflitantes entre os dois papéis. Por fim, o conflito baseado no comportamento, que investiga o sentimento de culpa ou inadequação das profissionais ao tentar atender às expectativas tanto no trabalho quanto em casa.

A análise do bem-estar no trabalho, considerando suas interseções com o conflito trabalho-família, é fundamental para entender as condições que impactam a qualidade de vida e a produtividade, especialmente em profissões de alta demanda como a contabilidade (Metz, Ünal; Bilen, 2014). Estudos como o de Barbosa (2022) e Boa-Morte (2022), mostram que o conflito entre demandas familiares e profissionais pode intensificar níveis de estresse, prejudicando tanto o desempenho quanto o equilíbrio emocional das trabalhadoras. Entretanto, os referidos estudos não foram realizados na área da contabilidade (Hotelaria e Teletrabalho, respectivamente), nesse sentido, a investigação sobre as relações entre bem-estar no trabalho e conflito trabalho-família em mulheres contadoras oferece uma oportunidade de explorar lacunas críticas na literatura e propor estratégias organizacionais eficazes para diminuir esses efeitos.

O conflito trabalho-família, por sua vez, é amplamente reconhecido como uma questão central em organizações que exigem alta dedicação profissional (Feijó *et al.*, 2017). Desse modo, Yang, Zhao e Ma (2024), no contexto do setor de hotelaria, complementam que o conflito trabalho-família impacta negativamente a retenção, o engajamento e a satisfação das trabalhadoras, uma vez que a dificuldade em conciliar as demandas profissionais e familiares gera estresse e exaustão emocional, reduzindo a motivação e o compromisso com o trabalho. Alinhado a isso estão as pesquisas de Fogaça *et al.* (2021), Khalid e Syed (2024) e Tu *et al.* (2024), cada uma em seu distinto contexto, evidenciaram que a falta de suporte organizacional

pode intensificar os desafios enfrentados por mulheres em profissões de alta demanda, levando a uma redução significativa na produtividade e na qualidade do desempenho laboral

Weziak-Bialowolska *et al.* (2023) ressaltam que a relação entre o bem-estar no trabalho e o desempenho laboral evidencia a importância de práticas organizacionais voltadas à promoção de ambientes psicológica e emocionalmente saudáveis. Estudos longitudinais conduzidos pelos autores indicam que o bem-estar no trabalho não apenas reduz os impactos negativos do conflito trabalho-família, mas também promove maior engajamento e resiliência entre as trabalhadoras. Embora os autores não foquem especificamente na profissão contábil, suas conclusões podem ser relevantes para compreender os desafios enfrentados por mulheres contadoras, especialmente no que tange à conciliação entre demandas profissionais e bem-estar organizacional.

Nesse contexto, o presente estudo avança ao investigar as inter-relações entre bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho, considerando o contexto específico de mulheres contadoras brasileiras. Diferentemente de estudos anteriores na área contábil que analisam essas variáveis de forma isolada, tais como Mete, Ünal e Bilen (2013), Lin *et al.* (2022) e Ahmad e Al-Shabiel (2019) esta pesquisa busca integrar os temas, propondo uma abordagem mais abrangente e inovadora para o campo analisado.

Estudos como este são fundamentais na área contábil, especialmente ao considerar a participação das mulheres, que representam uma parcela significativa da categoria. Em âmbito nacional, elas correspondem a 44,28% do total de contadores no Brasil, o que demonstra sua relevância no mercado de trabalho contábil e a necessidade de compreender os desafios que enfrentam (CFC, 2025). Em março de 2025, havia 183.995 contadoras e 50.461 técnicas em contabilidade registradas no Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2025). Esses números ressaltam a importância de investigações que analisem não apenas a presença feminina na profissão, mas também as condições de trabalho, os impactos do conflito trabalho-família e os fatores que influenciam seu bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho.

No entanto, as pesquisas de Kornberger, Carter e Ross-Smith (2010) e Carmona e Ezzamel (2016) demonstram que as desigualdades de gênero ainda moldam as experiências das mulheres na contabilidade, impactando sua permanência e progressão na carreira. No mesmo sentido, Haynes (2008) destaca que eventos como a maternidade geram desafios específicos para as contadoras, enquanto Ashley e Empson (2016) ressaltam que barreiras estruturais nas firmas contábeis dificultam a ascensão feminina a cargos de liderança, principalmente depois que retornam de licença maternidade. Dessa forma, corroborando com Sian (2021), o conflito trabalho-família e as condições organizacionais afetam não apenas o bem-estar no trabalho das

profissionais, mas também seu desempenho e retenção no setor. Assim, ao evidenciar essas lacunas, a pesquisa reforça a necessidade de aprofundar a compreensão das variáveis que afetam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, conectando esses desafios aos objetivos teóricos do estudo.

Com relação as contribuições teóricas deste estudo têm-se que uma das principais reside na ampliação do conhecimento acadêmico, ao explorar a complexa relação entre bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho laboral de mulheres contadoras. Este trabalho busca preencher lacunas na literatura ao integrar essas dimensões, fornecendo uma perspectiva interdisciplinar e inovadora que destaca as especificidades e desafios enfrentados por essas profissionais. Além disso, contribui para aprofundar a compreensão teórica das variáveis que afetam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal no contexto contábil, oferecendo um aporte relevante para estudos futuros.

No campo prático, a pesquisa tem o potencial de sugerir soluções concretas para a profissão, considerando as particularidades do ambiente de trabalho das mulheres contadoras. Essas soluções podem incluir estratégias organizacionais que promovam um equilíbrio saudável entre bem-estar e desempenho, além de intervenções específicas para mitigar os impactos do conflito trabalho-família. Essas profissionais, frequentemente submetidas a rotinas exaustivas e demandas familiares intensas, podem se beneficiar de iniciativas que levem em conta as múltiplas esferas de suas vidas, garantindo maior produtividade e qualidade de vida.

Ao considerar o impacto organizacional, este estudo também pode fornecer subsídios para a formulação de políticas que beneficiem tanto as contadoras quanto as organizações em que atuam. Estratégias baseadas nos resultados da pesquisa podem ser aplicadas para melhorar o clima organizacional, aumentar a retenção de talentos e fortalecer o desempenho das equipes. Dessa forma, a pesquisa não apenas ajuda as mulheres contadoras diretamente, mas também contribui para criar organizações mais inclusivas, produtivas e preparadas para lidar com os desafios contemporâneos relacionados à diversidade e ao equilíbrio trabalho-família.

A relevância social deste estudo está centrada nos impactos que os resultados podem trazer para a sociedade em geral, especialmente para as famílias das contadoras, seus clientes e as pessoas em sua convivência cotidiana. Nesse sentido, conforme Mete, Ünal e Bilen (2013), o conflito trabalho-família e a Síndrome de *Burnout* não afetam apenas o desempenho profissional, mas também geram reflexos na vida social e familiar das contadoras. No mesmo sentido, Lin *et al.* (2022) destacam que o bem-estar psicológico é um elemento-chave para a qualidade das relações interpessoais e para a manutenção de um equilíbrio saudável entre as esferas profissional e pessoal. Ahmad e Al-Shabi (2019) acrescentam que a liderança ética no

ambiente de trabalho pode contribuir para a redução do estresse organizacional, favorecendo o bem-estar das profissionais e promovendo interações mais saudáveis tanto no contexto laboral quanto fora dele.

Dessa forma, o estudo traz diversas contribuições teóricas, práticas e sociais com o intuito de auxiliar na formulação de estratégias organizacionais, como a adoção de políticas de flexibilização da jornada, programas de apoio psicossocial, treinamentos sobre gestão do tempo e ações de valorização profissional, especialmente voltadas às necessidades das mulheres contadoras (Ahmad, 2021; Lin *et al.*, 2022). Tais estratégias podem ser orientadas pelos achados da pesquisa ao evidenciar a relação entre bem-estar, conflito trabalho-família e desempenho, permitindo que as organizações reconheçam os fatores que interferem na produtividade e desenvolvam intervenções mais eficazes para promover o equilíbrio emocional e fortalecer o desempenho dessas profissionais, preenchendo lacunas existentes na literatura (Lin *et al.*, 2022; Barbosa, 2022).

A pesquisa está alinhada aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente ao ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), ao enfatizar a importância do equilíbrio emocional e físico das profissionais para sua atuação; ao ODS 5 (Igualdade de Gênero), ao evidenciar os desafios enfrentados por mulheres em um ambiente tradicionalmente masculinizado; ao ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), ao apontar estratégias para melhorar as condições laborais e fortalecer a proteção dos direitos trabalhistas; e ao ODS 10 (Redução das Desigualdades), ao destacar a urgência de políticas organizacionais que considerem as especificidades de gênero no mundo do trabalho. A relevância desse alinhamento reforça o compromisso do estudo com uma abordagem acadêmica crítica e transformadora, que busca compreender e mitigar os desafios enfrentados por essas profissionais em um contexto laboral e social cada vez mais complexo.

É relevante a compreensão de que o conflito trabalho-família é um conceito relacionado diretamente com diversos outros conceitos teóricos oriundos das relações do homem com o trabalho, tais como o comprometimento organizacional, satisfação com o trabalho, saúde do trabalhador e bem-estar do trabalhador. É preciso que os gestores organizacionais tenham a compreensão da interdependência desses fatores para terem capacidade de, mediante políticas e práticas de gestão, equilibrarem as interações e relações presentes na vida dos sujeitos dentro das organizações.

Além disso, este estudo avança ao propor uma abordagem interdisciplinar que integra fundamentos da psicologia organizacional, dos estudos de gênero e da contabilidade, oferecendo uma perspectiva inovadora para compreender as condições de trabalho de mulheres

em profissões de alta exigência. Embora centrada no contexto das profissionais contadoras, a estrutura analítica desenvolvida pode ser aplicada a outras áreas que apresentam características semelhantes, como longas jornadas, pressão por desempenho e conciliação entre vida profissional e pessoal, a exemplo de profissionais da enfermagem, do direito, da administração e da educação. Dessa forma, o estudo não apenas contribui teoricamente para o campo contábil, mas também oferece um referencial analítico transferível para outros contextos laborais, ampliando seu potencial de impacto acadêmico e prático.

Ademais, esta dissertação também contribui para a linha de pesquisa em Contabilidade e Controle de Gestão do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração (PPGCCA) e com o grupo de pesquisa de Controle de Gestão e Desenvolvimento da Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ).

1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Este trabalho está dividido em cinco capítulos, sendo que o primeiro é a introdução, o segundo a revisão da literatura, o terceiro a metodologia, o quarto a análise e interpretação dos resultados e o quinto e último, as considerações finais e recomendações. No primeiro capítulo, tem-se a introdução que aborda a problematização dos temas, apresentando o conceito de forma breve e os problemas envolvendo os temas, especialmente na área contábil e considerando as mulheres neste cenário. Além disso, contextualiza a questão de pesquisa à luz dos estudos similares localizados na literatura, evidenciando as lacunas identificadas. Também elucida os objetivos (gerais e específicos), as justificativas para cada temática, para a área e o contexto analisado, bem como, as contribuições esperadas a partir do estudo.

O segundo capítulo evidencia a revisão de literatura por meio de estudos nacionais e internacionais e apresenta as temáticas: bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho. Além disso, tem-se a seção com as hipóteses de pesquisa, sustentando-as e relacionando as temáticas por meio de estudos já realizados.

No terceiro capítulo, apresenta-se os procedimentos metodológicos do estudo, indicando o delineamento da pesquisa, ou seja, como foi realizada e é classificada, população e amostra, constructo da pesquisa com base nas dimensões e subdimensões. Ademais, detalham-se os procedimentos de coleta de dados e os procedimentos de análise dos dados.

O quarto capítulo analisa e interpreta os dados, posteriormente relaciona com a teoria e com os estudos correlatos, testando as hipóteses do estudo, discutindo os resultados. Por fim, o capítulo cinco apresenta as considerações finais, respondendo ao problema de pesquisa e

atendendo aos objetivos gerais e específicos, além de propor contribuições teóricas, práticas e sociais e ainda, aponta as limitações e indica sugestões para pesquisas futuras.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo aborda primeiramente aspectos relevantes sobre o bem-estar no trabalho no ambiente de trabalho. Em seguida, discute-se o conflito entre trabalho e família. Posteriormente, explora-se o desempenho no trabalho e, por fim, são apresentadas as hipóteses de pesquisa que relacionam os temas abordados.

2.1 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2001), o bem-estar psicológico é definido como um estado em que o indivíduo reconhece suas capacidades, enfrenta os estresses cotidianos, trabalha de maneira produtiva e contribui para a comunidade. Tal conceito transcende a ausência de doenças mentais, abrangendo funcionamento psicológico positivo, satisfação e felicidade. Essa compreensão ampla do bem-estar psicológico, como propõe a OMS (2001), encontra respaldo em abordagens organizacionais que o concebem como um estado afetivo-cognitivo positivo vivenciado no trabalho, articulado à realização pessoal e ao engajamento profissional (Paschoal; Tamayo, 2008; Siqueira, 2014; Warr, 2012).

Mowday, Steers e Porter (1979) classificam o bem-estar no trabalho em três dimensões fundamentais. A primeira é a satisfação no trabalho, que se refere aos estados emocionais positivos vivenciados no ambiente laboral. A segunda é a participação no trabalho, que diz respeito ao nível de envolvimento do indivíduo e à forma como esse envolvimento afeta sua autoestima. Por fim, a terceira dimensão se refere ao comportamento organizacional ativo, caracterizado pela identificação do indivíduo com a organização, seus valores e objetivos, mantendo-se conectado e contribuindo para o alcance dos resultados da empresa. Essas três dimensões também foram reinterpretadas por autoras(es) brasileiras(os), como Siqueira (2014), cuja proposta será aprofundada e adotada nesta pesquisa.

Waterman, Schwartz e Conti (2008) ampliam essa definição ao associar o bem-estar à experiência subjetiva de alinhamento com o próprio potencial, diretamente vinculado à realização de metas. Essa abordagem dos autores enfatiza o esforço, o envolvimento em atividades desafiadoras que estimulam o crescimento individual e a busca por significado e propósito. Alinhado a isso, o estudo de Khalid e Syed (2024) enfatiza a importância do bem-estar psicológico no ambiente de trabalho e sua interseção com a vida pessoal.

Na cultura capitalista ocidental, o trabalho desempenha um papel central na vida dos indivíduos, sendo a principal fonte de recursos para garantir a sobrevivência. Tais elementos

(esforço, desafio e busca de sentido) são centrais para a dimensão de envolvimento com o trabalho, conforme estruturada por Siqueira (2014), reforçando o papel das experiências gratificantes e da identificação com as atividades desempenhadas no contexto organizacional.

Ammirato *et al.* (2024) compreendem o bem-estar no trabalho como um fenômeno multidimensional, influenciado por diferentes fatores organizacionais que afetam diretamente as emoções, o comportamento e o desempenho dos indivíduos. Para os autores, a satisfação no trabalho está relacionada ao contentamento com elementos como remuneração, autonomia, reconhecimento e oportunidades de crescimento. Argumentam que ambientes que favorecem essas condições tendem a promover maior motivação e resiliência entre os profissionais, facilitando o enfrentamento dos desafios cotidianos.

Por outro lado, Ammirato *et al.* (2024) enfatizam que a ausência desses fatores pode gerar estresse, desmotivação e comprometer o desempenho, especialmente em ocupações que exigem alta precisão e cumprimento rigoroso de prazos. Definem ainda o bem-estar psicológico como o equilíbrio emocional e mental no contexto laboral, destacando que práticas inclusivas e suporte emocional adequado contribuem para mitigar os impactos negativos de demandas excessivas, como ansiedade e sintomas de *Burnout*. Nesse sentido, os fatores destacados por Ammirato *et al.* (2024) não apenas reforçam a dimensão da satisfação no trabalho, mas também se conectam ao envolvimento com as atividades desempenhadas e ao fortalecimento dos vínculos afetivos com a organização, dimensões estruturadas por Siqueira (2014) e adotadas como base analítica nesta pesquisa.

Segundo Mete, Ünal e Bilen (2013), a síndrome de *Burnout* é compreendida como uma resposta crônica ao estresse ocupacional, caracterizada principalmente por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. Os autores afirmam que esse estado psicológico surge quando há desequilíbrio persistente entre as demandas do trabalho e os recursos disponíveis para enfrentá-las, comprometendo o bem-estar e a performance dos(as) profissionais. O estudo citado afirma que no campo da contabilidade, onde as exigências são elevadas e o controle sobre o ritmo de trabalho é limitado, o *burnout* tem se mostrado recorrente, sobretudo entre mulheres que acumulam jornadas profissionais e familiares. Dessa forma, os autores asseveram que a presença simultânea de altos níveis de conflito trabalho-família e de carga emocional torna esse grupo especialmente vulnerável aos efeitos negativos do esgotamento mental, afetando sua saúde e desempenho laboral.

Siqueira (2014) destaca que o bem-estar no trabalho é influenciado por aspectos afetivos relacionados ao envolvimento com as tarefas, à satisfação com o ambiente laboral e ao vínculo com a organização. Sob essa perspectiva, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, como

apontado por Weziak-Bialowolska *et al.* (2023), configura-se como fator central para a preservação desse bem-estar. Ammirato *et al.* (2024) complementam que o desequilíbrio entre essas esferas impacta diretamente a saúde mental e o desempenho das(os) profissionais, sendo ainda mais desafiador para as mulheres diante da sobreposição de responsabilidades familiares e laborais. Para as contadoras, a conciliação desses domínios exige esforços adicionais e estratégias organizacionais eficazes, capazes de minimizar os conflitos e promover maior qualidade de vida (Lin *et al.*, 2022; Mete; Ünal; Bilen, 2013).

Nesse contexto, Moreira *et al.* (2023) complementam essa discussão ao avaliar que a satisfação no trabalho está intrinsecamente ligada às relações positivas estabelecidas no ambiente organizacional. Os autores afirmam que esses vínculos incluem a convivência com superiores e colegas, a satisfação com a remuneração e promoções oferecidas, bem como, o contentamento com as tarefas desempenhadas. Além disso, os mesmos autores destacam a importância do comportamento organizacional ativo, que emerge das relações positivas e reflete um alto nível de identificação com os objetivos da organização, favorecendo tanto o desempenho laboral quanto o bem-estar dos indivíduos no ambiente laboral.

De modo complementar, Borges (2013) argumenta que as percepções de satisfação no trabalho também são atravessadas pelas características estruturais dos diferentes tipos de organização. Segundo a autora, embora os resultados médios sugiram que profissionais do setor privado tendem a apresentar maior satisfação geral, essa tendência não se confirma quando são analisadas dimensões específicas do trabalho. Trabalhadoras(es) do setor público, por exemplo, costumam demonstrar maior satisfação com aspectos como estabilidade e ambiente social, em virtude da segurança empregatícia e da previsibilidade nas relações laborais. Por outro lado, profissionais do setor privado revelam níveis mais elevados de satisfação em dimensões como remuneração, possibilidades de crescimento e autonomia, elementos que são mais valorizados em ambientes competitivos e orientados para resultados. Assim, a construção do bem-estar no trabalho se mostra diretamente associada não apenas às condições objetivas, mas também às expectativas subjetivas formadas ao longo das trajetórias profissionais e às lógicas institucionais que estruturam os diferentes setores.

Siqueira e Padovam (2008) explicam que a satisfação no trabalho se refere a um estado emocional positivo ou de prazer, resultante das experiências laborais. Já o envolvimento com o trabalho diz respeito ao grau em que o desempenho profissional influencia a autoestima do indivíduo, refletindo sua conexão com as atividades desempenhadas. O comprometimento organizacional afetivo representa um estado psicológico no qual o trabalhador se identifica com a organização e seus objetivos, desejando manter-se afiliado. Essas três dimensões

fundamentam a estrutura analítica do presente estudo, por fornecerem um olhar integrado sobre os aspectos subjetivos que atravessam a experiência de bem-estar no ambiente laboral, especialmente em contextos que demandam alto nível de engajamento profissional.

Tais definições orientam a construção do modelo analítico desta pesquisa, que adota como referência teórica principal a proposta de Siqueira (2014), por oferecer uma abordagem abrangente e validada no contexto brasileiro. A escolha por este aporte teórico se dá pelo seu potencial de captar dimensões afetivas e cognitivas do bem-estar no trabalho, articulando a vivência subjetiva das profissionais com os vínculos estabelecidos com a organização. Essa perspectiva, além de dialogar com a realidade empírica das profissionais contadoras, permite aprofundar a análise sobre os efeitos da experiência laboral sobre o desempenho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A Figura 1 a seguir apresenta os elementos centrais do bem-estar no trabalho utilizado para a presente pesquisa, sendo subdivididos em três dimensões principais: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Figura 1 - Dimensões do bem-estar no trabalho



Fonte: Adaptado de Siqueira (2014, p. 250).

Siqueira (2014) explica que a satisfação no trabalho se refere a um estado emocional positivo ou de prazer, resultante das experiências laborais. Já o envolvimento com o trabalho diz respeito ao grau em que o desempenho profissional influencia a autoestima do indivíduo, refletindo sua conexão com as atividades desempenhadas. Os autores afirmam que essas dimensões, em conjunto, estruturam a compreensão do bem-estar no trabalho e seus impactos no desempenho e na motivação dos profissionais. A retomada dessas definições neste ponto da discussão visa reforçar que os vínculos emocionais, a valorização profissional e a identificação organizacional (expressos pelas dimensões de satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo), que constituem a escolha teórica adotada nesta pesquisa para compreender o bem-estar no trabalho. Essa estrutura analítica se mostra

pertinente em ocupações que exigem constante dedicação e alinhamento com os objetivos institucionais, como se postula ser o caso das profissionais contadoras.

A percepção do conceito de bem-estar no trabalho é vista como um estado de espírito positivo, que permite ao trabalhador experimentar períodos em que emoções positivas predominam. Essas emoções são impulsionadas, de maneira interdependente, pelos aspectos presentes no ambiente de trabalho, como a satisfação; pela sensação de congruência entre suas habilidades e os requisitos das atividades desempenhadas, caracterizando o envolvimento com o trabalho; e por sentimentos positivos em relação à organização na qual está inserido, expressando o comprometimento emocional organizacional.

Essa leitura, ao destacar a interdependência entre condições organizacionais e estados emocionais positivos, reforça a importância de compreender o bem-estar como uma experiência subjetiva situada, articulada às três dimensões analisadas nesta pesquisa: a satisfação com as condições laborais, o envolvimento com as tarefas realizadas e o comprometimento afetivo com a organização (Siqueira, 2014).

Dessa forma, o bem-estar no trabalho (BT) é caracterizado pela prevalência de emoções positivas no ambiente de trabalho e pela percepção de que o indivíduo está expressando seus potenciais e avançando em suas metas de vida por meio do trabalho. Segundo Paschoal e Tamayo (2008), essa definição inclui aspectos afetivos e cognitivos, aplicáveis a diferentes contextos organizacionais, que reforçam sua relevância no entendimento do bem-estar no trabalho (Paschoal; Tamayo, 2008). Os componentes fundamentais do BT são importantes por representarem aspectos psicológicos com crenças e sentimentos predominantemente positivos, essenciais no contexto organizacional diário (Siqueira, 2014).

Além disso, o BT atende aos critérios de equivalência semântica, idiomática e conceitual (Siqueira; Padovam, 2008). Essas contribuições fortalecem a escolha pelo modelo adotado nesta pesquisa, que busca operacionalizar o bem-estar no trabalho por meio de dimensões que captam, simultaneamente, as experiências afetivas, os vínculos cognitivos e o sentido de pertencimento vivenciados pelas(os) profissionais em seus contextos laborais. Dessa forma, adota-se a proposta de Siqueira (2014) como referência central para compreensão do bem-estar no trabalho neste estudo.

No contexto da profissão contábil, Adapa, Rindfleish e Sheridan (2016) analisam a ausência de mulheres em cargos de liderança em firmas contábeis, destacando que barreiras estruturais e culturais dificultam sua ascensão e impactam diretamente a conciliação entre trabalho e vida pessoal. No mesmo sentido, Ashley e Empson (2016) evidenciam que políticas organizacionais voltadas à diversidade nas firmas de contabilidade frequentemente reforçam a

cultura da alta disponibilidade e longas jornadas, tornando mais difícil para as contadoras conciliarem suas responsabilidades profissionais e familiares.

Anderson, Jhonson e Reckers (1994) complementam essa discussão ao demonstrar que contadoras casadas e com filhos são frequentemente percebidas como menos comprometidas, o que pode limitar suas oportunidades de crescimento dentro das organizações. Os autores demonstram como é necessário refletir sobre o bem-estar no trabalho em profissões de alta demanda, principalmente sob a luz do recorte de gênero, que escancara as desigualdades no setor (Anderson; Jhonson; Reckers, 1994). Diante desse cenário, a adoção de um modelo teórico que contempla dimensões subjetivas como o comprometimento organizacional afetivo, o envolvimento com as atividades laborais e a satisfação com o ambiente de trabalho mostra-se especialmente pertinente para analisar as experiências de bem-estar das contadoras, cujas trajetórias profissionais são atravessadas por exigências institucionais e desigualdades estruturais (Siqueira, 2014). A escolha por essa estrutura analítica decorre da aderência do modelo às especificidades da realidade empírica investigada, permitindo captar com profundidade os vínculos emocionais, cognitivos e relacionais que compõem o bem-estar no contexto das profissionais contadoras.

O bem-estar no trabalho tem recebido crescente destaque na literatura sobre psicologia organizacional e do trabalho (Almeida; Orgambídez-Ramos, 2015; Altoé; Voese, 2018; Fogaça *et al.*, 2021; Khalid; Syed, 2024), sendo uma variável importante que pode assegurar melhores condições de trabalho e até mesmo de vida para os funcionários. O termo bem-estar é considerado sinônimo de felicidade e realça as características positivas da capacidade do colaborador (Khalid; Syed, 2024). Dessa forma, aspectos negativos como o estresse e o esgotamento fazem parte do que interfere negativamente no bem-estar (Fogaça *et al.*, 2021). A valorização dos aspectos positivos, como o sentimento de realização e pertencimento no ambiente de trabalho está diretamente associada às dimensões de satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo, conforme delineadas por Siqueira (2014).

Nesse contexto, Waterman, Schwartz e Conti (2008) enfatizam que as medidas de bem-estar no Brasil frequentemente integram essas perspectivas, refletindo um esforço por uma análise abrangente. Além disso, Warr (2012) contribui ao propor que o bem-estar no trabalho seja entendido como um construto multifacetado, incorporando dimensões psicológicas e sociais que promovem o engajamento e o crescimento no ambiente laboral. Assim, o primeiro conceito está relacionado à satisfação no trabalho com supervisores, colegas e remuneração, enquanto o segundo está associado a reações emocionais ao ambiente de trabalho, como ansiedade, excitação, depressão e conforto (Warr, 2012; Mete; Ünal; Bilen, 2014). Tais

abordagens corroboram a concepção adotada por Siqueira (2014), ao compreender o bem-estar no trabalho como resultado de interações complexas entre fatores afetivos e relacionais, elementos essenciais para a operacionalização das três dimensões centrais deste estudo.

Souza e Fukuda (2021) relatam que a construção do conceito de bem-estar no trabalho é antiga e apresenta diferentes posicionamentos, o que indica a possibilidade de mais de um modelo teórico para abranger as múltiplas concepções existentes. Segundo os autores, no ambiente laboral, devem ser consideradas ao menos três razões no planejamento do bem-estar no trabalho: o processo cognitivo, as opiniões de outras pessoas e os traços de personalidade. Nesse contexto, o bem-estar no trabalho deve envolver experiências positivas que superem os efeitos negativos, favorecendo o desenvolvimento das potencialidades individuais e a autorrealização pessoal. Dentre as possibilidades teóricas discutidas por Souza e Fukuda (2021), a proposta de Siqueira (2014) destaca-se por captar essas experiências positivas de forma integrada, permitindo a análise do bem-estar por meio de indicadores afetivos e cognitivos compatíveis com o escopo da presente pesquisa.

Para Siqueira (2008), Paschoal e Tamayo (2008), Qadeer *et al.* (2016) e Sousa e Zerbini (2021), uma relação afetiva com uma organização pode envolver experiências emocionais positivas que se traduzem em sentimentos como entusiasmo, orgulho, satisfação, confiança, afeição e comprometimento. Assim, o comprometimento afetivo com o bem-estar no trabalho reflete a visão que sustenta a relação do indivíduo com a organização que proporciona experiências positivas e agradáveis. Monitorar o nível de bem-estar profissional entre os funcionários torna-se necessário para que estes expressem satisfação com o trabalho, reconheçam sua participação nas tarefas concluídas e demonstrem compromisso ativo com o empregador (Qadeer *et al.*, 2016). Essa perspectiva reforça a dimensão do comprometimento organizacional afetivo, tal como concebida por Siqueira (2014), ao destacar que os vínculos emocionais positivos são centrais para a motivação e para a permanência voluntária dos profissionais nas organizações, aspectos particularmente relevantes no campo empírico desta pesquisa.

Neste contexto, Siqueira (2014) afirma que a satisfação no trabalho incorpora três principais categorias de fontes de contentamento ao modelo mental positivo, organizadas em percepções alinhadas dos trabalhadores sobre os sentimentos de: relacionamentos interpessoais com pessoas no ambiente de trabalho, incluindo chefes e colegas, recompensas como bônus e promoções oferecidas pelas organizações e a execução de tarefas. Neste sentido, corroboram com a discussão Gabardo-Martins, Ferreira e Valentini (2023), postulando que quando o funcionário se sente satisfeito com seu relacionamento com as pessoas com quem interage no

ambiente de trabalho, incluindo o chefe e colegas, essas três fontes reforçam o estado psicológico positivo, trazendo benefícios para a organização. Os estudos supracitados dialogam diretamente com a dimensão da satisfação no trabalho operacionalizada nesta pesquisa, pois permite capturar os efeitos subjetivos produzidos por contextos organizacionais que favorecem o reconhecimento, o pertencimento e o prazer nas atividades laborais.

Conforme o modelo sintético de satisfação no trabalho proposto por Siqueira (2014), políticas de gestão de pessoas, oportunidades de remuneração e promoção, além da adequação das atividades ou tarefas aos cargos contribuem para a satisfação, remuneração, promoção e execução de tarefas. No mesmo sentido, Sousa e Zerbini (2021) preconizam que a satisfação no trabalho está ligada à quando o indivíduo considera ou não que seu trabalho agrega valor, o que é influenciado pela capacidade de enfrentamento de situações diversas, tornando-se dinâmico o processo de satisfação, o que perpassa sobre características de personalidade, situações de trabalho, expectativas, necessidades e motivações.

Desta forma, ao analisar os diversos estudos existentes, pode se dizer que uma única área de estudo não consegue abranger toda a complexidade que retrata a satisfação no trabalho (Siqueira, 2014; Sousa; Zerbini, 2021). Nesse sentido, a abordagem conceitual de Siqueira (2014) mostra-se consistente com a complexidade do fenômeno, ao permitir que a dimensão de satisfação abranja tanto aspectos objetivos quanto percepções subjetivas das profissionais sobre seu trabalho e seu valor individual dentro da organização.

Em relação ao envolvimento com o trabalho, Siqueira e Padovam (2008) apontam que este ocorre quando o indivíduo mantém uma relação positiva e gratificante com seu trabalho. Os autores afirmam que trabalhadores com maiores níveis de bem-estar tem maior envolvimento com o trabalho, o que reflete a vivência satisfações pessoais, que vão além do cumprimento das tarefas designadas pela empresa, promovendo um alinhamento entre as expectativas do trabalhador e os objetivos organizacionais. Os autores afirmam que essa relação fortalece o desempenho individual e contribui para o clima organizacional de maneira positiva. Essa compreensão fundamenta a escolha da dimensão de envolvimento como um dos eixos centrais da presente análise, por sua capacidade de revelar o grau de identificação subjetiva das(os) profissionais com as atividades desempenhadas e seus impactos sobre o desempenho cotidiano.

Além disso, Qadeer *et al.* (2016) apontam que a paixão harmoniosa pelo trabalho desempenha um papel fundamental na promoção do envolvimento e na melhoria do

desempenho dos trabalhadores. Os autores argumentam que indivíduos que internalizam de maneira autônoma sua atividade profissional tendem a investir mais energia cognitiva, emocional e física em suas funções, o que fortalece sua conexão com o trabalho e amplia sua capacidade de realizar atividades além das exigências formais do cargo. Dessa forma, os autores postulam que o maior envolvimento não apenas potencializa o desempenho individual, mas também favorece um ambiente organizacional mais colaborativo e produtivo. No contexto teórico escolhido para esta pesquisa, a dimensão de envolvimento (Siqueira, 2014), permite captar essas manifestações de dedicação autônoma e engajamento ampliado, aspectos que serão investigados empiricamente no contexto das contadoras participantes desta pesquisa.

Siqueira (2014) afirma que o comprometimento organizacional afetivo, por sua vez, ocorre quando o funcionário se identifica com a missão, os valores e os propósitos da empresa. Essa identificação gera um desejo intrínseco de permanecer na organização, buscando alinhar seus objetivos pessoais e profissionais aos da empresa. Além disso, esse comprometimento é essencial para construir vínculos emocionais que favorecem a estabilidade e o engajamento no ambiente laboral. Assim, essa dimensão torna-se especialmente relevante para compreender a permanência voluntária das(os) profissionais em organizações com altas exigências, sendo uma das variáveis operacionais centrais no modelo aqui adotado (Siqueira, 2014).

Para Siqueira (2014) esses três elementos – satisfação no trabalho, envolvimento e comprometimento organizacional – são fundamentais para o bem-estar no trabalho, por isso a visão do autor foi escolhida como instrumento analítico deste constructo de pesquisa. Dessa forma, os autores afirmam que eles representam aspectos psicológicos fundamentais para o cotidiano organizacional, permitindo avaliar como as experiências positivas no ambiente laboral podem superar as negativas. Nesse contexto, Siqueira e Padovam (2008) afirmam que o bem-estar no trabalho surge como uma combinação de satisfação pessoal e alinhamento entre as demandas do ambiente de trabalho e as expectativas dos trabalhadores.

Essa discussão torna-se cada vez mais relevante na atualidade, conforme enfatizam Nogueira e Oliveira (2022), a realidade complexa das organizações contemporâneas demanda colaboradores com alto nível de capital psicológico, pois assim a organização enfrenta melhor seus desafios. Dessa forma, os autores afirmam que as organizações que se atentam ao bem-estar de seus colaboradores ganham em competitividade. Por isso, os autores postulam que investir em pessoas é uma estratégia organizacional que pode melhorar a satisfação no trabalho. Além disso, essa lógica reforça a pertinência do modelo de Siqueira (2014), que ao integrar aspectos emocionais, relacionais e motivacionais, oferece suporte analítico para compreender como o investimento institucional em bem-estar pode se refletir no desempenho organizacional.

Conforme discutido, o bem-estar no trabalho reflete uma interação complexa entre aspectos individuais e organizacionais, promovendo não apenas a satisfação e o engajamento dos trabalhadores, mas também a sustentabilidade e competitividade das organizações. Segundo Costa (2018), ao proporcionar condições que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o fortalecimento de relações interpessoais positivas, as organizações podem contribuir significativamente para a qualidade de vida de seus colaboradores. Essa perspectiva destaca que o investimento no bem-estar no trabalho não é apenas uma necessidade ética, mas também uma estratégia para o sucesso organizacional, conectando diretamente o bem-estar no trabalho ao desempenho no trabalho e à saúde organizacional. A próxima seção aprofundará o debate ao incluir a discussão sobre o conflito trabalho-família.

2.2 CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

O conflito trabalho-família é definido por Greenhaus e Beutell (1985) como o resultado das pressões conflitantes entre as demandas profissionais e familiares, que interferem reciprocamente nos dois domínios. A escolha pela tipologia proposta por Greenhaus e Beutell (1985) se deve à sua ampla utilização e validação empírica em estudos organizacionais contemporâneos, incluindo o contexto brasileiro (Aguiar *et al.*, 2014; Barbosa, 2022), o que reforça sua pertinência como base analítica para a presente pesquisa.

Segundo Greenhaus e Beutell (1985) o conflito trabalho-família pode ser analisado a partir de três dimensões principais: o tempo, que, por ser limitado, não pode ser simultaneamente investido em ambas as esferas; a tensão, que surge quando as demandas emocionais ou psicológicas de um papel afetam negativamente o desempenho no outro; e o comportamento, que reflete as incompatibilidades entre as expectativas de conduta nos contextos profissional e familiar.

Neste sentido, Feijó *et al.* (2017), argumentam que é fundamental compreender e reconhecer que os papéis de trabalho e família são interdependentes. Por isso, a tentativa de harmonização entre esses papéis tem sido objeto de estudo acadêmico, publicações na imprensa popular, preocupações de políticos e gestores. Para os autores, um dos maiores desafios das organizações é implementar um planejamento estratégico que altere a percepção entre os diversos fatores que influenciam a relação entre o colaborador e a organização. As novas demandas do mercado globalizado exigem novas abordagens para planejar a forma de trabalhar e o cotidiano destes colaboradores.

Dessa forma, o conflito trabalho-família pode ser compreendido como a desarmonia percebida entre os graus de influência das demandas laborais e familiares, gerando impactos significativos sobre o indivíduo. Segundo Aguiar *et al.* (2014), essa dificuldade de conciliar os dois papéis decorre, muitas vezes, da ausência de estratégias adaptativas ou autorregulatórias que ajudem a equilibrar essas demandas. Os autores explicam que, quando essas estratégias não são desenvolvidas ou falham, os efeitos negativos se manifestam na saúde física, mental e emocional do(a) trabalhador(a), bem como, em seu desempenho profissional. Já Coelho Jr. *et al.* (2023) reforçam que essa vivência conflituosa compromete simultaneamente a qualidade de vida pessoal e profissional, ampliando os desafios enfrentados no cotidiano e exigindo esforços adicionais para restaurar o equilíbrio entre os domínios da vida. Ambos os estudos evidenciam que, na ausência de suporte institucional ou de recursos individuais para lidar com essas pressões, as consequências do conflito tornam-se ainda mais intensas e difíceis de mitigar.

Quando ocorrem conflitos na relação trabalho-família, conseqüentemente, há uma diminuição da concentração, baixo desempenho, além de problemas na relação com os clientes (Aguiar; Bastos, 2013). Por outro lado, os conflitos na família podem provocar insatisfação, aborrecimento, choro e o desejo de dedicar mais tempo às relações familiares (Santujá; Barham, 2005). Segundo Silva e Rossetto (2010), o conflito trabalho-família está relacionado ao tempo dedicado aos papéis tanto no trabalho quanto na família, às divergências de percepção e de interesses entre estes dois lados, sendo a redução do tempo dedicado à família, outro aspecto que é fonte de conflito.

Segundo Barbosa *et al.* (2021), o conflito entre trabalho e família tem impactos significativos em sintomas de estresse como dores de cabeça, problemas gastrointestinais e fadiga, impactando negativamente na satisfação com a vida e com a família. De forma comportamental, manifesta-se no aumento do consumo de substâncias como álcool e na redução de hábitos saudáveis como o exercício físico. Organizacionalmente, o conflito contribui para intenção de saída, absenteísmo e diminuição do desempenho profissional (Barbosa *et al.*, 2021).

Aguiar *et al.* (2014) complementam essa discussão ao destacar que o conflito trabalho-família não apenas reflete um embate entre demandas profissionais e pessoais, mas também influencia diretamente os vínculos organizacionais dos trabalhadores. Os autores argumentam que esse conflito pode se manifestar em duas direções principais: a interferência do trabalho na família, quando as exigências profissionais comprometem a realização de atividades familiares, e a interferência da família no trabalho, quando as responsabilidades domésticas afetam o desempenho no ambiente organizacional.

Essa bidirecionalidade evidencia que o conflito não é unilateral, mas sim um processo dinâmico que pode se intensificar dependendo do contexto e da falta de estratégias adaptativas para conciliá-lo (Aguiar *et al.*, 2014). Além disso, os autores ressaltam que a forma como esse conflito é vivenciado impacta o comprometimento organizacional, podendo levar tanto ao entrenchamento organizacional, quando o indivíduo permanece no emprego por falta de alternativas, quanto à redução do engajamento e satisfação no trabalho.

Ainda segundo Aguiar *et al.* (2014), o conflito trabalho-família se estrutura em três dimensões principais: tempo, tensão e comportamento. (i) O conflito baseado no tempo ocorre quando as demandas profissionais e familiares competem pelo tempo do(a) trabalhador(a), impossibilitando o atendimento simultâneo a ambos os papéis. Essa situação resulta na redução da disponibilidade para as obrigações familiares e no aumento da sobrecarga de trabalho, afetando negativamente o desempenho profissional e as relações pessoais. (ii) O conflito baseado na tensão está relacionado às pressões emocionais e psicológicas geradas em um dos domínios, que afetam negativamente o outro, elevando os níveis de estresse ocupacional e comprometendo a saúde mental dos(as) trabalhadores(as). (iii) Já o conflito baseado no comportamento decorre da incompatibilidade entre as condutas esperadas nos contextos profissional e familiar, dificultando a adaptação entre esses papéis e gerando prejuízos nas relações interpessoais. Os autores ressaltam que essas três dimensões são interdependentes e podem se manifestar simultaneamente, exigindo estratégias organizacionais e individuais para mitigar seus efeitos negativos.

Por exemplo, Chambel (2009) destaca que o aumento da carga horária e da cultura de associar compromisso emocional ao número de horas trabalhadas intensificam o conflito trabalho-família gera diversos impactos adversos, como maior estresse, esgotamento emocional e prejuízo nas relações familiares. No mesmo sentido Feijó *et al.* (2017), argumentam que esse tipo de demanda temporal prejudica a capacidade do indivíduo de atender às suas responsabilidades familiares, gerando desarmonia entre os dois papéis. Como resultado, os trabalhadores enfrentam maior estresse, desgaste emocional e redução na qualidade de suas relações familiares, intensificando o conflito.

Além disso, Feijó *et al.* (2017) destacam que essa sobrecarga contribui para sentimentos de frustração e esgotamento, tornando mais difícil estabelecer limites entre vida profissional e pessoal. Dessa forma, mesmo que estes estudos não tenham sido aplicados especificamente no contexto contábil, seus resultados são importantes para compreender a rotina de profissionais de alta demanda, como é o caso das profissionais contadoras, que diante das exigências laborais podem experimentar algum tipo de conflito trabalho-família baseado no tempo.

Além da limitação de tempo, Segundo Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), as pressões emocionais e psicológicas também desempenham um papel central no conflito entre trabalho e família, podendo agravar o desgaste vivenciado. Para os autores, este é o conflito baseado em tensão, que surge quando este interfere no desempenho familiar e vice-versa. Os autores dão o exemplo da irritabilidade e ansiedade geradas pelo trabalho que acabam interferindo no cumprimento de deveres familiares. Desse modo, eles explicam que a dimensão da tensão, as pressões derivadas do papel profissional frequentemente entram em conflito com as exigências dos outros papéis sociais do colaborador.

Ribeiro e Pimenta (2014) destacam que o conflito baseado no comportamento ocorre quando os padrões de conduta exigidos no ambiente de trabalho são incompatíveis com aqueles esperados no contexto familiar. Os autores explicam que esse tipo de conflito se manifesta, por exemplo, quando um profissional precisa ser competitivo e assertivo no trabalho, mas, ao chegar em casa, encontra dificuldade em adotar um comportamento mais paciente e emocionalmente acessível, demonstrando sensibilidade e afeto no ambiente familiar. Além disso, Barbosa (2022) argumenta que a cultura organizacional desempenha um papel fundamental nesse conflito, pois ambientes de trabalho com normas inflexíveis e expectativas rigorosas de comportamento tendem a aumentar as dificuldades de conciliação entre os papéis profissionais e familiares

Diante do exposto, nota-se que o conflito entre trabalho e família é influenciado por uma ampla gama de fatores, incluindo características individuais, organizacionais e sociais (Aguiar *et al.*, 2014; Feijó *et al.*, 2017). A interação entre demandas profissionais e responsabilidades familiares continua a ser um desafio para os profissionais contábeis, especialmente no que se refere à gestão do tempo e às expectativas de desempenho. Entretanto, conforme diversos estudos (Barbosa, 2022; Boa-Morte, 2022; Ammirato *et al.*, 2024; Khalid; Syed, 2024) sugerem são necessárias políticas que promovam o bem-estar no trabalho, o apoio emocional e a flexibilidade no trabalho, aliadas ao suporte familiar, essenciais para mitigar os impactos negativos desse conflito, garantindo um equilíbrio mais saudável entre vida pessoal e profissional.

No Quadro 1 é apresentada uma categorização dos diferentes aspectos do conflito trabalho-família para melhor compreensão de suas dimensões e impactos. Tem-se uma síntese das principais características e consequências associadas a cada uma das três dimensões do conflito (tempo, tensão e comportamento), destacando suas implicações nos contextos profissional e familiar. Essa estrutura permite visualizar como esses fatores interagem e

agravam os desafios enfrentados pelas profissionais contábeis, além de reforçar a necessidade de intervenções organizacionais estratégicas para mitigar os impactos negativos desse conflito.

Quadro 1 - Aspectos do conflito trabalho-família

Dimensão do Conflito	Características	Consequências	Referências
Conflito baseado no Tempo	Decorre do tempo limitado para atender demandas de ambos os papéis.	Redução da disponibilidade para obrigações familiares; aumento da sobrecarga de trabalho; prejuízo no desempenho profissional e familiar.	Greenhaus e Beutell (1985); Chambel (2008); Aguiar <i>et al.</i> (2014); Feijó <i>et al.</i> (2017).
Conflito baseado na Tensão	Surge das pressões emocionais ou psicológicas de um papel que afetam negativamente o outro.	Maior estresse ocupacional; impacto na saúde mental; aumento do desgaste emocional.	Greenhaus e Beutell (1985); Netemeyer, Boles e McMurrin (1996) Aguiar <i>et al.</i> (2014); Barbosa <i>et al.</i> (2021); Barbosa, 2022.
Conflito baseado no Comportamento	Relacionado a incompatibilidades entre os comportamentos esperados nos contextos profissional e familiar.	Intensificação do estresse; dificuldades em atender expectativas familiares e profissionais; prejuízo nas relações interpessoais.	Greenhaus e Beutell (1985); Ribeiro e Pimenta (2014); Barbosa (2022) e Boa-Morte (2022).

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Diante das evidências apresentadas no Quadro 1, torna-se claro que o conflito trabalho-família é um fenômeno complexo e multifacetado, que impacta diretamente a saúde mental, a satisfação no trabalho e o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e familiares (Barbosa *et al.*, 2021; Aguiar *et al.*, 2014). Essas dimensões revelam a necessidade de políticas organizacionais que integrem o suporte emocional, a flexibilidade e estratégias voltadas ao bem-estar dos trabalhadores (Khalid; Syed, 2024; Ammirato *et al.*, 2024).

Nesse contexto, o estudo de Haynes (2008), ao analisar narrativas de contadoras britânicas que vivenciaram a transição para a maternidade, evidencia como o conflito trabalho-família se materializa de forma intensa no cotidiano dessas profissionais. As experiências relatadas revelam sentimentos de culpa, exaustão emocional e a dificuldade de conciliar as demandas da profissão contábil (marcada por uma cultura organizacional de longas jornadas e alta competitividade, segundo a autora) com as exigências do cuidado materno. A autora argumenta que, diante dessa sobreposição de papéis, as mulheres passam por um processo de redefinição identitária, no qual tentam manter a coerência entre os valores profissionais e familiares. Portanto, o conflito trabalho-família ultrapassa uma simples sobrecarga de tarefas,

tornando-se um processo subjetivo, marcado por tensões internas e institucionais que desafiam o bem-estar e a permanência das mulheres na carreira contábil.

No tópico seguinte, será explorado como o desempenho profissional é impactado por fatores internos e externos, incluindo os vínculos entre comprometimento, engajamento e a busca por resultados organizacionais em meio às demandas contemporâneas.

2.3 DESEMPENHO NO TRABALHO

O desempenho no trabalho dos colaboradores é fundamental para o sucesso competitivo de qualquer empresa, pois é assim que os objetivos estratégicos são realizados, segundo Altoé e Voese (2018). No entanto, os autores destacam que o desempenho individual não é determinado apenas por fatores técnicos, mas também por elementos subjetivos e contextuais. Além disso, Ahmad e Al-Shabiel (2019) indicam que o suporte organizacional, o estilo de liderança e as condições psicossociais, como a satisfação no trabalho e o bem-estar, impactam positiva ou negativamente o desempenho dos funcionários. Os autores também postulam que outros fatores, como pacotes de remuneração e benefícios, oportunidades de capacitação e perspectivas de crescimento profissional, desempenham um papel fundamental na motivação e no desempenho dos trabalhadores.

Complementando essa perspectiva, segundo Coelho Jr. e Borges-Andrade (2011), o desempenho laboral também é compreendido pelas habilidades e competências empregadas no trabalho para cumprir uma obrigação ou tarefa, ou seja, diz respeito à eficiência e produtividade do indivíduo em alcançar resultados na organização. Para os autores, isso ocorre quando o indivíduo tem a intenção de atingir um determinado resultado ou possui uma motivação prévia para isso. Dessa maneira, os indivíduos no trabalho podem optar por realizar ou não uma ação produtiva e desenvolver habilidades para desempenhar melhor suas atividades. O autor e autora afirmam que essas decisões individuais, embora influenciadas por contextos externos, são refletidas diretamente nas práticas de autoavaliação, que constituem uma ferramenta essencial para analisar e melhorar o desempenho no trabalho.

No mesmo caminho, Paula e Queiroga (2015) afirmam que a evolução no entendimento das variáveis que influenciam o desempenho laboral, vai além das condições materiais, incluindo aspectos como clima organizacional e satisfação no trabalho, ou até mesmo fatores psicossociais, como a qualidade das relações entre gestores e trabalhadores, que tem um impacto significativo no desempenho. Para os autores, as medidas de autoavaliação, regulação do desempenho, grau de esforço e conhecimento da tarefa são fundamentais para avaliar a

postura profissional do indivíduo e sua busca por novas formas de executar o trabalho, refletindo a adaptação e o aprimoramento contínuo das atividades desempenhadas.

Assim, Paula e Queiroga (2015) afirmam que o autogerenciamento do desempenho está relacionado às percepções do trabalhador sobre a execução das tarefas e a forma como avalia seu próprio rendimento, influenciando diretamente sua capacidade de organização e planejamento. Já a execução, o monitoramento e a revisão do desempenho no trabalho representam a habilidade do indivíduo de administrar suas atividades, ajustando estratégias conforme necessário para garantir eficiência e qualidade no trabalho realizado.

Alinhado a isso, Almeida e Orgambidez-Ramos (2015) afirmam que o bom desempenho no trabalho é um dos objetivos almejados tanto por empregados quanto por organizações, este é frequentemente utilizado como critério nos estudos de comportamento organizacional. Para Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Jr. (2015), o desempenho laboral é o conjunto de comportamentos que uma pessoa exibe e que levam a empresa a alcançar seus resultados. Dessa forma, os autores afirmam que o desempenho no trabalho pode ser dividido em duas categorias principais: voltado para o contexto, que inclui iniciativas espontâneas como altruísmo, iniciativa e responsabilidade, não diretamente ligadas às tarefas específicas; e voltado para a tarefa, que se refere aos comportamentos necessários para a execução direta do trabalho.

Groen, Wouters e Wilderom (2017) destacam que a participação dos funcionários no desenvolvimento de métricas avaliativas melhora a aceitação dos critérios e permite ajustes mais eficazes nas estratégias organizacionais. Além disso, os autores postulam que a revisão do desempenho possibilita uma análise crítica dos resultados obtidos e dos processos utilizados para alcançá-los, identificando sucessos e áreas de melhoria. Complementam que esse processo não apenas orienta decisões futuras, mas também contribui para o aperfeiçoamento das estratégias organizacionais.

Pustovit, Miao e Qian (2024), indicam que o ambiente organizacional exerce um papel determinante no alto desempenho dos trabalhadores, podendo tanto impulsionar quanto comprometer seu desempenho no trabalho. Segundo os autores, contextos marcados por medo e insegurança podem gerar efeitos contraproducentes, como aumento do absenteísmo e queda na produtividade. Aduzem ainda que os ambientes de trabalho hostis tendem a fomentar comportamentos defensivos, reduzindo a colaboração e a inovação dentro das equipes.

Fukuzaki e Takeda (2022) destacam que, além das influências ambientais, o desempenho profissional também está relacionado às características individuais dos trabalhadores. Embora competências como resolução de problemas e tomada de decisão sejam frequentemente associadas ao desempenho laboral, os autores indicam que a flexibilidade

cognitiva não demonstrou uma correlação direta com o desempenho. Os autores demonstram que o desempenho individual não pode ser explicado exclusivamente por capacidades técnicas ou intelectuais, mas sim por um conjunto de fatores interligados, incluindo elementos emocionais, sociais e organizacionais. Assim, mesmo em ambientes organizacionais desafiadores, como os descritos por Pustovit, Miao e Qiao (2024), o suporte organizacional e a motivação dos trabalhadores podem desempenhar um papel mais significativo na produtividade do que apenas a posse de habilidades cognitivas avançadas.

Priyadarshini *et al.* (2022) ressaltam que, além das competências individuais e das condições organizacionais, o suporte estrutural dentro das empresas desempenha um papel essencial no desempenho profissional das mulheres. Os autores analisam como fatores como reconhecimento profissional, suporte dos colegas e políticas organizacionais voltadas à equidade de gênero impactam diretamente o desempenho feminino no ambiente de trabalho. Preconizam que a ausência dessas condições pode gerar desafios adicionais, levando a uma sobrecarga de responsabilidades e, conseqüentemente, à redução da produtividade e ao aumento da rotatividade. A pesquisa demonstrou que compreender como o suporte organizacional pode minimizar barreiras estruturais é fundamental para garantir que mulheres profissionais possam desempenhar suas funções de maneira plena, sem que fatores externos comprometam seu potencial.

Qadeer *et al.* (2016) destacam que, além das influências organizacionais e das políticas de suporte, o engajamento no trabalho desempenha um papel central no desempenho dos funcionários. Os autores demonstram que a paixão pelo trabalho está diretamente associada ao aumento da produtividade e à disposição dos trabalhadores em superar desafios organizacionais. Segundo a pesquisa, funcionários que possuem um envolvimento positivo com suas funções tendem a ir além de suas obrigações formais, contribuindo para um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficiente. O estudo reforça que o desempenho não é apenas uma consequência de fatores externos, mas também do engajamento ativo dos profissionais em suas atividades alinhado a um bom ambiente de trabalho.

É importante ressaltar sobre a importância de um bom ambiente de trabalho, uma vez que se espera dos funcionários um bom desempenho no trabalho, mas, em alguns casos, as empresas falham em fornecer subsídios a este bom desempenho no trabalho (Le *et al.*, 2024). Nesse sentido, Le *et al.* (2024) destacam que o estresse no ambiente de trabalho exerce um impacto significativo sobre a produtividade dos funcionários, afetando tanto o desempenho técnico quanto o contextual. Os autores explicam que o desempenho técnico se refere a execução direta das atividades que fazem parte da descrição formal do emprego, já o

desempenho contextual se refere aos comportamentos que não estão diretamente ligados as tarefas do grupo, mas que contribuem para o ambiente organizacional e o bom funcionamento da equipe.

Assim, Le *et al.* (2024) afirmam que trabalhadores submetidos a altos níveis de estresse podem apresentar dificuldades na execução de suas tarefas, menor capacidade de concentração e redução na qualidade das interações com colegas e gestores. Além disso, o estudo aponta que o suporte organizacional pode desempenhar um papel fundamental na mitigação desses efeitos negativos, uma vez que ambientes de trabalho que incentivam a busca por apoio psicológico e estratégias de enfrentamento promovem um desempenho mais estável e sustentável ao longo do tempo.

Todos esses estudos demonstram que o desempenho laboral não depende exclusivamente dos colaboradores, mas também do ambiente organizacional, que pode tanto impulsionar quanto comprometer a produtividade (Pustovit; Miao; Qiao, 2024). Além disso, fatores como suporte estrutural, políticas de incentivo e reconhecimento profissional são essenciais para garantir um desempenho sustentável ao longo do tempo (Priyadarshini *et al.*, 2022).

O estresse no trabalho, por exemplo, pode impactar negativamente o desempenho laboral, afetando tanto a execução das tarefas quanto a interação entre os funcionários (Le *et al.*, 2024). Da mesma forma, a motivação e o engajamento dos trabalhadores influenciam diretamente sua disposição para superar desafios e contribuir para o ambiente organizacional (Qadeer *et al.*, 2016). Assim, a literatura evidencia que o desempenho é um fenômeno multifatorial, no qual características individuais, suporte organizacional e condições psicossociais interagem de maneira determinante para os resultados obtidos pelas organizações (Fukuzaki; Takeda, 2022; Ahmad; Al-Shabiel, 2019). A próxima seção apresenta as hipóteses da pesquisa.

2.4 HIPÓTESES DA PESQUISA

As hipóteses de pesquisa representam relações teóricas previstas entre os constructos centrais do estudo, sendo essenciais para direcionar a investigação e a análise dos dados. De acordo com Hair Jr. *et al.* (2014), a formulação de hipóteses permite testar empiricamente associações entre variáveis, fornecendo evidências quantitativas que fundamentam conclusões científicas. No contexto desta pesquisa, as hipóteses foram elaboradas com base em estudos prévios que investigam a relação entre bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e

desempenho no trabalho de contadoras. Assim, esta seção apresenta a fundamentação teórica que sustenta cada hipótese, seguida da formulação explícita das proposições testáveis neste estudo.

A relação entre o bem-estar no trabalho e o desempenho no trabalho tem sido amplamente discutida na literatura acadêmica (Mowday; Steers; Porter, 1979; Waterman; Shchwartz; Conti, 2008; Khalid; Syed, 2024). Siqueira e Amaral (2006) estabeleceram que o bem-estar psicológico pode ser comprometido em estruturas organizacionais centralizadas e rigidamente divididas, em que percepções de rigidez na autoridade podem gerar sentimentos negativos, como irritação e depressão. Também ficou claro no estudo que tais estruturas rígidas, especialmente a centralização da autoridade, comprometem o bem-estar psicológico, prejudicando conseqüentemente o desempenho profissional dos colaboradores. Dessa forma, os autores demonstraram que o bem-estar elevado está associado a um desempenho mais eficaz no trabalho.

O estudo de Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Jr. (2015) também apresenta uma relação positiva entre satisfação no trabalho e desempenho laboral, especialmente no desempenho das tarefas. Além disso, também os autores atestam que altos níveis de desempenho e satisfação no trabalho são mais prováveis quando há uma boa correspondência entre as necessidades individuais e as características do trabalho. Esta pesquisa aponta que o bem-estar no trabalho é afetado por fatores organizacionais e percepções sobre o ambiente de trabalho e que o bem-estar é fundamental para desenvolver atividades laborais de forma eficaz e prazerosa.

No mesmo sentido, o estudo de Warr e Nielsen (2018) revela que tanto indivíduos, quanto grupos com altos níveis de bem-estar no trabalho apresentam melhor desempenho no trabalho em suas funções, quando comparados àqueles com bem-estar no trabalho reduzido. No nível individual, os autores identificam associações transversais e longitudinais de pequena a moderada magnitude entre a satisfação no trabalho e o desempenho laboral. Em relação ao bem-estar no trabalho do grupo, destacam-se associações moderadas entre o clima afetivo e o desempenho laboral, reforçando a influência do contexto social no ambiente laboral. Além disso, os autores ressaltam a falta de estudos focados no nível grupal e defendem a inclusão de moderadores de diversos níveis nos modelos que explicam o desempenho no trabalho. Esses resultados corroboram a importância de analisar os impactos do bem-estar no trabalho tanto de forma individual quanto coletiva, contribuindo para a compreensão mais ampla das dinâmicas de desempenho em contextos organizacionais (Warr; Nielsen, 2018).

Ahmad e Al-Shabiel (2019) complementam essa discussão ao analisarem o papel da liderança ética, que promove condutas éticas e um ambiente mais saudável, impactando positivamente a qualidade de vida no trabalho e estimulando o engajamento dos funcionários. Utilizando modelagem de equações estruturais com 93 contadores da Jordânia (84,5% homens), os autores identificaram que a liderança ética impacta positivamente o bem-estar psicológico dos contadores, o que, por sua vez, influencia positivamente o desempenho no trabalho. Assim, a pesquisa sustenta que um ambiente de trabalho que promove valores éticos e suporte organizacional melhora o bem-estar e, conseqüentemente, o desempenho laboral. Nesse cenário, o bem-estar psicológico atua como mediador na relação entre liderança ética e desempenho, reforçando que, ao cuidar da saúde mental dos colaboradores, as organizações podem alcançar uma melhora no desempenho no trabalho individual.

Lin *et al.* (2022) aprofundam essa discussão ao analisar a relação entre motivação, bem-estar psicológico e desempenho de contadores, destacando o papel da afetividade positiva e da segurança psicológica no ambiente de trabalho. Os autores aplicaram seu estudo em Guangdong, na China, a partir de uma amostra de 391 contadores (296 mulheres), também utilizaram modelagem de equações estruturais para demonstrar que tanto a motivação intrínseca quanto a extrínseca influenciam o bem-estar no trabalho, mas esse efeito ocorre de maneira indireta, sendo mediado pela afetividade positiva. Além disso, a segurança psicológica no trabalho modera essa relação, amplificando os efeitos positivos da motivação sobre o bem-estar no trabalho quando os profissionais se sentem valorizados e seguros para expressar opiniões sem medo de represálias. Esses achados reforçam que ambientes organizacionais que estimulam a autonomia, o reconhecimento e o suporte emocional potencializam os impactos positivos do bem-estar no desempenho laboral, evidenciando a relevância de políticas voltadas à criação de um ambiente saudável e motivador.

Por fim, a revisão sistemática de Khalid e Syed (2024) analisou 341 estudos sobre bem-estar no trabalho, destacando fatores em três níveis: macro (societal), meso (organizacional) e micro (individual). Os autores identificaram que o bem-estar no trabalho está diretamente associado ao desempenho laboral, pois influencia energia, engajamento e capacidade de enfrentar desafios. A pesquisa reforça que empresas que investem em estratégias para promover o bem-estar dos trabalhadores colhem benefícios em produtividade e retenção de talentos

Essas evidências sustentam a hipótese de que o bem-estar no trabalho está positivamente relacionado ao desempenho no trabalho, o que será testado nesta pesquisa por meio da primeira hipótese do estudo. Isso pois, profissionais com bem-estar elevado tendem a apresentar maior

eficácia, equilíbrio emocional e desempenho superior, especialmente quando apoiados por incentivos externos e suporte organizacional.

H1: o bem-estar no trabalho está positivamente relacionado ao desempenho laboral de profissionais contadoras.

Bandeira (2017) traz contribuições relevantes para a análise da hipótese H2 que será adiante detalhada e, que explora os impactos do conflito trabalho-família na dinâmica profissional. Bandeira (2017), pesquisou mulheres empreendedoras no setor de confecção no Ceará, revelando que conflitos entre trabalho e família são influenciados pela gestão do tempo e pela dedicação intensa aos negócios. A pesquisa descobriu que a flexibilidade de horários, frequentemente vista como uma vantagem do empreendedorismo, atua como mitigadora de conflitos em vez de ser uma causa principal. Os resultados destacam a importância do apoio conjugal e da maternidade como fatores que atenuam conflitos, melhorando o bem-estar das empreendedoras e contribuindo para o crescimento dos negócios. Estratégias como a gestão compartilhada e a delegação de responsabilidades são essenciais para reduzir a sobrecarga e melhorar o equilíbrio entre vida profissional e familiar.

Em outro contexto, Barbosa *et al.* (2021) investigaram como o conflito entre trabalho e família impacta o empreendedorismo feminino, focando em microempreendedoras do setor de confeitaria na cidade de Natal/RN. Adotando uma abordagem qualitativa com base na fenomenologia, os autores realizaram entrevistas aprofundadas com dez empreendedoras para compreender suas experiências e estratégias de equilíbrio entre os dois domínios. Os resultados indicaram que todas as participantes enfrentam conflitos decorrentes da sobrecarga de papéis, especialmente devido à concentração das responsabilidades domésticas sobre as mulheres. Embora algumas relatem apoio familiar e conjugal, persistem sentimentos de indiferença e falta de aceitação do empreendimento por parte de parentes. Além disso, os autores afirmam que fatores como o exercício da atividade profissional dentro de casa e a necessidade de administrar múltiplas funções intensificam as dificuldades.

Yang, Zhao e Ma (2024) abordam os efeitos do conflito trabalho-família e como pode impactar a relação dos funcionários com o ambiente de trabalho, sua produtividade e satisfação com a vida em geral. Os autores conduziram um estudo na China, especificamente no setor de hospitalidade, com foco em funcionários de hotéis de serviço completo localizados em áreas metropolitanas da costa sudeste do país. O estudo foi conduzido em duas etapas: um levantamento quantitativo com 432 funcionários de hotéis, analisado por meio de modelagem

de equações estruturais, e uma pesquisa qualitativa com 39 participantes. A amostra do estudo quantitativo incluiu 215 mulheres (55,7%), enquanto no estudo qualitativo 22 das 39 entrevistadas eram mulheres. Os resultados indicaram que o Conflito Família-Trabalho afeta o controle do tempo de trabalho e o comprometimento organizacional, impactando indiretamente a satisfação dos funcionários com o trabalho e a vida.

Ugwu *et al.* (2024) investigaram como o conflito entre trabalho e família é exacerbado pelas características específicas do ambiente de trabalho, particularmente para mulheres que desempenham múltiplos papéis, como no setor bancário. O estudo destaca que características do trabalho, como autonomia, *feedback* e a variedade de habilidades exigidas, influenciam diretamente as dimensões do conflito trabalho-família: tempo, tensão e comportamento. Além disso, a pesquisa sublinha que traços psicológicos individuais, como as autoavaliações centrais, desempenham um papel fundamental na forma como essas mulheres enfrentam conflitos e resolvem problemas.

Dessa forma, os autores supracitados reforçam a necessidade de abordagens que considerem tanto as demandas do trabalho quanto as características individuais dos profissionais para mitigar o impacto negativo do conflito trabalho-família. A partir desses estudos foi elaborada a segunda hipótese da pesquisa que foca em ambientes de trabalho centralizados e rígidos que intensificam conflitos entre trabalho e família, gerando impactos negativos no bem-estar psicológico, especialmente em contextos contábeis de alta pressão.

H2: o bem-estar no trabalho está negativamente relacionado ao conflito trabalho-família de profissionais contadoras.

O conflito trabalho-família afeta diretamente o desempenho laboral ao impor desafios à conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares (Greenhaus; Beutell, 1985). Freitas, Abrantes e Guimarães (2020) exploraram o impacto do conflito trabalho-família no comprometimento profissional de mulheres docentes em uma instituição de ensino superior. O estudo revelou que, frequentemente, as demandas organizacionais são priorizadas em detrimento das necessidades individuais, especialmente no âmbito familiar. As autoras destacaram que as docentes não deixam de cumprir suas responsabilidades pessoais, mesmo diante de demandas de trabalho inesperadas, mas enfrentam dificuldades em equilibrar esses dois papéis (Freitas; Abrantes; Guimarães, 2020). Nesse contexto, observaram que as necessidades organizacionais são mais evidentes do que as individuais, impactando diretamente o comprometimento profissional. Além disso, os achados do estudo revelaram que o

engajamento tendia a diminuir mesmo quando havia uma forte identificação com a carreira escolhida, uma vez que as demandas profissionais impactavam negativamente na vida pessoal.

O estudo de Barbosa (2022) analisou a relação entre conflito trabalho-família, a Síndrome de *Burnout* e desempenho profissional no setor de hotelaria em Portugal. Com uma amostra de 224 (132 mulheres) trabalhadores, a pesquisa utilizou modelagem de equações estruturais para examinar os impactos do conflito entre demandas profissionais e familiares no desempenho no trabalho individual. Os resultados indicaram que o conflito trabalho-família está diretamente associado ao aumento dos níveis de síndrome de *Burnout*, especialmente na forma de fadiga emocional e exaustão psicológica. Além disso, o estudo demonstrou que o *Burnout* atua como mediador na relação entre conflito trabalho-família e desempenho laboral, reduzindo a produtividade e o engajamento profissional. Esses achados evidenciam que trabalhadoras(es) submetidas(os) a altos níveis de conflito entre vida profissional e pessoal apresentam um desempenho inferior, reforçando a necessidade de estratégias organizacionais para mitigar os impactos negativos dessa sobrecarga.

Boa-Morte (2022) investigou os efeitos do conflito trabalho-família no bem-estar no trabalho de trabalhadores em regime de teletrabalho durante a pandemia de Covid-19, com uma amostra de 198 (118 mulheres) profissionais portuguesas. O estudo adotou uma abordagem quantitativa, aplicando questionários estruturados para avaliar as relações entre conflito trabalho-família, síndrome de *Burnout* e engajamento no trabalho. Os resultados demonstraram que o conflito baseado no tempo e na tensão prejudica diretamente o engajamento profissional, levando a menores níveis de vigor e dedicação ao trabalho. Além disso, identificou-se que o conflito entre demandas laborais e familiares contribui para o aumento da fadiga física e cognitiva, o que, por sua vez, reduz a produtividade e a satisfação profissional. Dessa forma, o estudo reforça que trabalhadoras(es) submetidas(os) a altos níveis de conflito trabalho-família têm mais dificuldades em manter o engajamento e a eficiência no trabalho, evidenciando os desafios de conciliar ambas as esferas em contextos de exigência profissional elevada.

A pesquisa de Mete, Ünal e Bilen (2013) foi conduzida com 112 contadores da Turquia (sendo deste total apenas 12 mulheres) e analisou o impacto do conflito trabalho-família e da Síndrome de *Burnout* sobre o desempenho. Os autores utilizaram correlação e regressão para examinar a relação entre as variáveis. Os resultados demonstraram que altos níveis de conflito trabalho-família elevam os níveis de *Burnout*, o que, por sua vez, reduz o desempenho profissional. Esse estudo reforça a hipótese de que o conflito trabalho-família age como mediador entre bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho, pois trabalhadores(as) que

enfrentam dificuldades para equilibrar responsabilidades profissionais e familiares tendem a sofrer com esgotamento, afetando sua produtividade.

Esses estudos estão alinhados com a terceira hipótese da presente pesquisa, ao considerar que altos níveis de conflito trabalho-família prejudicam o desempenho no trabalho devido ao aumento do estresse, insônia e sobrecarga, particularmente entre mulheres com múltiplos papéis.

H3: o conflito trabalho-família está negativamente relacionado ao desempenho no trabalho de profissionais contadoras.

A congruência entre as características do trabalho e as necessidades individuais, bem como, a influência do contexto organizacional, pode afetar a forma como o conflito trabalho-família, o qual interfere na relação entre bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho (Baek; Yoon; Won, 2023). Em outras palavras, um ambiente de trabalho que promove o bem-estar no trabalho e reduz o conflito trabalho-família pode melhorar o desempenho das profissionais contadoras, mitigando impactos negativos associados ao estresse e à insatisfação.

De acordo com Huang *et al.* (2022), em seu estudo sobre empresas de contabilidade na região da Grande Baía de Guangdong-Hong Kong-Macau, a insatisfação com as oportunidades de crescimento profissional e a falta de engajamento com a organização contribuem para atitudes negativas no trabalho. Esse cenário, marcado pela baixa retenção de funcionários e um sentimento reduzido de pertencimento, reflete diretamente no aumento do conflito entre trabalho e família, impactando o bem-estar no trabalho e o desempenho no trabalho dos colaboradores (Huang *et al.*, 2022).

O estudo de Huang *et al.* (2022) também revelou que o conflito entre trabalho e família desempenha um papel significativo na redução do comprometimento profissional, pois funcionários que enfrentam dificuldades para conciliar as responsabilidades pessoais e laborais tendem a apresentar níveis mais altos de estresse e menor produtividade. Além disso, a pesquisa destaca que a falta de suporte organizacional e o baixo senso de pertencimento à empresa agravam esse cenário, limitando ainda mais a capacidade dos profissionais de manterem um bom desempenho. Nesse sentido, os achados do estudo reforçam que o conflito trabalho-família pode atuar como um mediador na relação entre bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho, pois as dificuldades na conciliação entre vida pessoal e profissional reduzem os efeitos positivos de um ambiente de trabalho saudável, impactando negativamente a motivação e a produtividade.

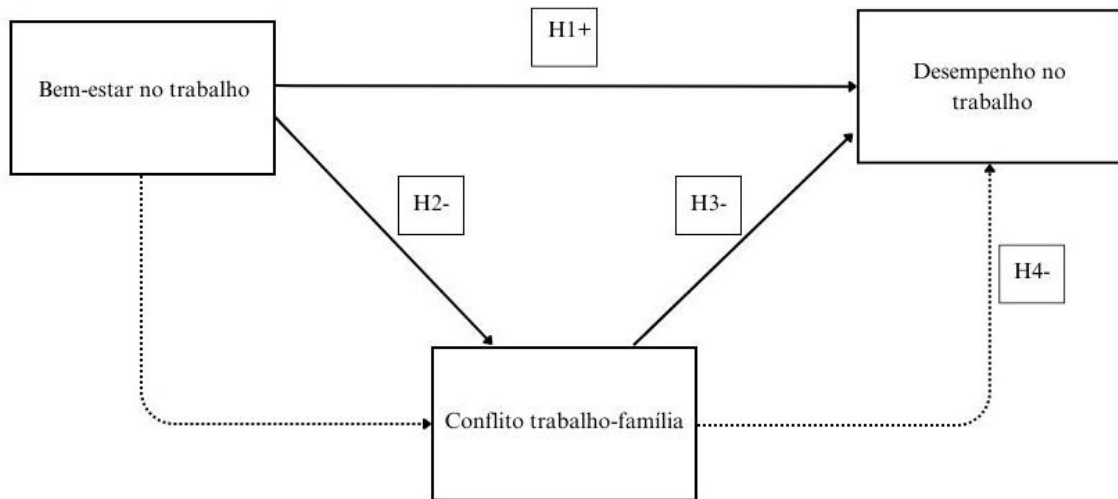
O estudo de Le *et al.* (2024) investigou a relação entre estresse no trabalho, desempenho no trabalho e busca por apoio psicológico entre 374 funcionários no Vietnã, analisando como fatores como carga de trabalho, conflitos de papel e equilíbrio entre vida pessoal e profissional influenciam a produtividade e a saúde mental. Os resultados indicaram que o conflito trabalho-família desempenha um papel central na redução do bem-estar no trabalho e do desempenho no trabalho, pois funcionários que enfrentam dificuldades para equilibrar suas responsabilidades pessoais e laborais apresentam maior estresse e menor engajamento.

Le *et al.* (2024) revelaram que a necessidade de apoio psicológico surge como um fator importante nesse processo, pois trabalhadores com maiores níveis de estresse relataram dificuldades em manter um desempenho no trabalho satisfatório e em lidar com as exigências organizacionais. A pesquisa também apontou que o suporte social, tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal, pode atenuar os impactos negativos do conflito trabalho-família, melhorando o engajamento e a produtividade. Nesse sentido, os achados reforçaram que o conflito trabalho-família atua como um mediador na relação entre bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho, visto que profissionais que enfrentam altos níveis de estresse e sobrecarga têm mais dificuldades para manter a qualidade do trabalho e para acessar os recursos necessários para lidar com essas demandas.

Por fim, formulou-se a quarta hipótese que se relaciona ao fato de que é primordial reduzir o conflito trabalho-família por meio de práticas organizacionais adequadas e promover bem-estar no trabalho, o que, por sua vez, impacta positivamente o desempenho no trabalho em ambientes contábeis de alta demanda.

H4: o conflito trabalho-família medeia negativamente a relação entre o bem-estar no trabalho e o desempenho no trabalho de profissionais contadoras.

A Figura 2 apresenta o desenho da pesquisa com o esquema das hipóteses elaboradas.

Figura 2 - Desenho da pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A Figura 2 revela os efeitos esperados a partir da literatura que sustenta cada hipótese. Na seção seguinte são apresentados os procedimentos metodológicos do estudo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo descreve os procedimentos metodológicos adotados para o desenvolvimento do estudo. Primeiramente é apresentado o delineamento da pesquisa. Em seguida, discorre-se sobre a população e a amostra. Na sequência, explica-se o constructo da pesquisa, bem como os procedimentos tanto de coleta quanto de análise de dados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Esta pesquisa busca avaliar a influência do bem-estar no trabalho e do conflito trabalho-família no desempenho laboral de profissionais contadoras. Dessa forma, a pesquisa caracteriza-se quanto à natureza como descritiva, quanto aos procedimentos como de levantamento (*survey*) e quanto à abordagem do problema como quantitativa.

Segundo Sampieri, Collado e Lúcio (2013), a pesquisa descritiva busca detalhar as características e perfis de indivíduos, grupos, processos e fenômenos, fornecendo uma visão precisa dos comportamentos e atitudes observados. O objetivo desse tipo de investigação é observar, registrar, classificar e interpretar os dados sem que haja interferência direta do pesquisador.

Para Richardson *et al.* (2012), esse tipo de estudo é amplamente utilizado em ciências sociais para identificar comportamentos e padrões em grupos específicos da sociedade, sendo assim, essencial para a análise de fenômenos relacionados ao trabalho, família e desempenho, que constituem os temas centrais desta pesquisa. Essa abordagem descritiva é particularmente relevante em estudos que buscam mapear relações complexas entre variáveis, permitindo uma compreensão detalhada dos aspectos analisados. Portanto, o caráter descritivo da pesquisa se dá pela intenção de compreender os perfis, comportamentos e atitudes das contadoras, possibilitando uma compreensão ampla dos fenômenos analisados.

No que tange aos procedimentos, esta pesquisa é classificada como levantamento, o que significa que os dados serão coletados por meio de questionários aplicados a uma amostra representativa de indivíduos, conforme sugerido por Martins e Theóphilo (2007). O levantamento (*survey*) permite que os dados sejam coletados diretamente dos respondentes, o que facilita a quantificação de variáveis e a análise de suas correlações.

Marconi e Lakatos (2002) definem como um conjunto de perguntas previamente estruturadas, enviadas ao público-alvo. Essa técnica é amplamente reconhecida como uma ferramenta confiável para obtenção de dados em estudos quantitativos, especialmente quando

associada a um rigoroso planejamento metodológico. Isso foi adotado na pesquisa, por meio do envio do questionário estruturado às contadoras de todo o país.

A abordagem quantitativa foi escolhida para este estudo devido à sua capacidade de relacionar variáveis e explicar fenômenos com base em dados mensuráveis e objetivos, empregando a quantificação desde a coleta até o tratamento e análise de dados por meio de técnicas estatísticas (Richardson *et al.*, 2012). Como enfatizam Hair Jr. *et al.* (2014), o uso de métodos quantitativos permite testar hipóteses teóricas e explorar relações entre variáveis com alta precisão, utilizando ferramentas estatísticas avançadas como a modelagem por equações estruturais. A pesquisa quantitativa também fornece maior rigor na análise dos constructos, possibilitando uma validação robusta dos modelos teóricos, conforme recomendado por Hair Jr. *et al.* (2014).

Sendo assim, a abordagem quantitativa foi escolhida por possibilitar a análise objetiva das relações entre variáveis mensuráveis, sendo adequada para investigar as influências do bem-estar no trabalho e do conflito trabalho-família sobre o desempenho, bem como o papel mediador que o conflito pode exercer nessa relação.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Conforme Marconi e Lakatos (2002), a população é definida como o conjunto de indivíduos que possuem pelo menos uma característica em comum. Considerando a inviabilidade de estudar todos os indivíduos de um grupo, opta-se por selecionar uma amostra dessa população, ou seja, uma parcela representativa do conjunto total. Para este estudo, a população engloba todas as mulheres contadoras do Brasil. Conforme dados do Conselho Federal de Contabilidade, no Brasil há 45.523 mil profissionais da contabilidade, sendo 26.878 homens (59,04%) e 18.645 mulheres (40,95%) (CFC, 2025).

Para determinar o tamanho mínimo de respostas necessário para garantir a validade estatística da modelagem de equações estruturais proposta, foi utilizado o *software* G*Power 3.1.9[®] conforme recomendado por estudos como Faul *et al.* (2009) e Ringle, Silva e Bido (2014). O cálculo foi baseado nos parâmetros recomendados para pesquisas em ciências sociais, fixando-se o poder do teste estatístico em 0,80 e o tamanho do efeito (f^2) em 0,15, conforme orientação de Hair *et al.* (2014).

Com esses parâmetros, o G*Power[®] indicou a necessidade de pelo menos 68 respostas válidas (Faul *et al.*, 2009; Ringle; Silva; Bido, 2014; Hair *et al.*, 2014). A aplicação desses critérios assegura a representatividade estatística e a viabilidade da análise por meio da

modelagem de equações estruturais com o SmartPLS[®], *software* escolhido para realizar as análises dos dados coletados (Ringle; Silva; Bido, 2014). Após o envio para as profissionais contadoras, obteve-se o retorno de 146 respostas válidas, correspondendo a mais que o dobro de respostas mínimas necessárias para utilizar a modelagem de equações estruturais, conforme a orientação de Ringle, Silva e Bido (2014).

Além disso, é comum em estudos com profissionais de alta demanda a ocorrência de taxas de resposta abaixo do esperado. No entanto, conforme Ringle, Silva e Bido (2014), isso não inviabiliza a análise, uma vez que a modelagem de equações estruturais pelo método PLS é confiável mesmo em situações com amostras reduzidas, desde que respeitados os critérios mínimos de cálculo amostral. Portanto, a amostra obtida ainda é considerada representativa, garantindo a viabilidade do estudo.

3.3 CONSTRUCTO DA PESQUISA

O instrumento de pesquisa foi organizado em quatro blocos. O primeiro aborda o constructo do bem-estar no trabalho do trabalho, contendo 13 perguntas. O segundo foca no conflito trabalho-família, incluindo 10 perguntas, enquanto o terceiro abrange questões sobre desempenho no trabalho, com 10 perguntas. O quarto e último bloco trata do perfil das respondentes e contou com 12 perguntas.

O Quadro 2 (na próxima página) detalha os três temas e suas sub-dimensões, incluindo sua definição, número de assertivas, escala de mensuração e autores de base.

Quadro 2 - Constructo da pesquisa

Bem-estar no trabalho				
Sub-Dimensões	Definição	Assertivas	Escala de mensuração	Autores de base
Satisfação no trabalho	Vínculos positivos para com a organização	4 questões (1; 2; 3 e 4)	Escala tipo <i>likert</i> de cinco pontos, em que 1 representa discordo totalmente e 5 concordo totalmente	Siqueira (2014)
Envolvimento no trabalho	Crenças que o trabalho realizado proporciona horas agradáveis	4 questões (5; 6; 7; 8)		
Comprometimento organizacional afetivo	Identificação do indivíduo com a organização	5 questões (9; 10; 11; 12; 13)		
Conflito trabalho-família				
Conflito baseado no Tempo	Tipo de conflito entre papéis, tempo dedicado ao trabalho e tensão gerada por ele	3 questões (1; 2; 3)	Escala tipo <i>likert</i> de cinco pontos, em que 1 representa discordo totalmente e 5 concordo totalmente	Bastos <i>et al.</i> (2014)
Conflito baseado na Tensão	Tipo de conflito entre papéis, demandas de	3 questões (4; 5; 6)		

	família, tempo e tensão interferem			
Conflito baseado no Comportamento	Padrões comportamentais específicos para o desempenho de outro papel	4 questões (7; 8; 9; 10)		
Desempenho no trabalho				
Medidas de autoavaliação Regulação do desempenho Grau de esforço Conhecimento da tarefa	Avaliam a postura profissional do indivíduo, sua busca por novas formas de executar o trabalho	7 questões (1; 2; 3; 4; 5; 6; 7)	Escala tipo <i>likert</i> de cinco pontos, em que 1 representa nunca e 5 sempre	Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Jr. (2015)
Autogerenciamento de desempenho	Percepções sobre como se dá a execução das tarefas e a avaliação das mesmas pelo trabalhador	7 questões (8; 9; 10; 11; 12; 13; 14)		
Execução monitoramento e revisão do desempenho	Reflete a capacidade do indivíduo de administrar a execução e tarefas do próprio trabalho	6 questões (15; 16; 17; 18; 19; 20)		

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Ao todo, o questionário conta com 55 questões fechadas, estruturadas em escala tipo *likert* de cinco pontos. O instrumento completo encontra-se disponível no Apêndice A.

3.4 COLETA DE DADOS

A coleta de dados é uma etapa fundamental para o desenvolvimento desta pesquisa, exigindo um planejamento estruturado para garantir a qualidade e a confiabilidade das informações coletadas. Segundo Martins e Theóphilo (2009), a coleta de dados ocorre após a definição clara do tema-problema, elaboração da base teórica e escolha dos procedimentos e técnicas de coleta mais adequados. Este estudo seguiu essas premissas, adotando um processo bem delineado.

Antes da coleta propriamente dita, foi realizado um pré-teste com cinco professoras doutoras formadas na área e posteriormente, com três mestrandas e doutorandas que atuam na área contábil. Este pré-teste teve como objetivo verificar a clareza e a compreensão das questões, além de ajustar eventuais inconsistências no instrumento. As sugestões recebidas foram incorporadas, resultando em um questionário mais claro e coerente, com o intuito de facilitar a compreensão das respondentes.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário eletrônico elaborado na plataforma *Google Forms*. O envio foi realizado com o apoio inicial do Conselho Regional de

Contabilidade (CRC) de Santa Catarina, por meio de uma solicitação por e-mail, a qual resultou na intermediação e envio por e-mail às contadoras do estado que tinham registro ativo no momento da pesquisa. Tendo em vista o baixo número de respostas e o não reenvio pelo CRC/SC, entrou-se em contato com o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) solicitando auxílio para divulgação da pesquisa. Sendo assim, o conselho disponibilizou o *link* da pesquisa no próprio site, o qual não teve efeito. Também em paralelo foi enviada a pesquisa na comunidade de pesquisadores da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT).

De forma complementar, a pesquisadora enviou o questionário para todos os contatos de contadoras da área e solicitou auxílio para o encaminhamento aos contatos de contadoras do Brasil, o período de coleta de dados ocorreu de 18 de novembro de 2024 a 6 de fevereiro de 2025, ou seja, ficou disponível durante o período de 3 meses. O rigor metodológico empregado na elaboração do instrumento e na estratégia de coleta de dados visa garantir resultados consistentes e representativos, alinhados aos objetivos propostos nesta pesquisa.

A pesquisa seguiu os preceitos éticos estabelecidos pela legislação brasileira, garantindo a proteção da identidade e da privacidade das participantes. As respondentes foram convidadas a participar voluntariamente do estudo, sendo informadas sobre seus direitos e sobre os propósitos exclusivamente acadêmicos da pesquisa. Para assegurar a confidencialidade, nenhuma informação que pudesse identificá-las foi registrada no relatório final ou em qualquer outra publicação decorrente do estudo. Ademais, caso as participantes tivessem dúvidas ou se sentissem prejudicadas em sua dignidade e autonomia, poderiam entrar em contato com as pesquisadoras a qualquer momento e parar de responder a pesquisa sem prejuízos. O questionário aplicado encontra-se no Apêndice A.

Apesar de não ter sido submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), este estudo observou rigorosamente os princípios éticos estabelecidos para pesquisas com seres humanos, em especial no que se refere à garantia da voluntariedade, ao direito de recusa e à preservação da dignidade das participantes. A decisão de não submeter ao CEP deveu-se ao fato de se tratar de uma pesquisa sem risco (por se tratar de uma pesquisa de opinião), com participação anônima e sem coleta de dados sensíveis. Ainda assim, foram adotadas todas as precauções metodológicas para assegurar a confidencialidade das informações e o respeito às respondentes.

Como forma de valorizar a colaboração das profissionais participantes e garantir transparência no processo, será realizada a devolutiva dos principais resultados por meio do envio de um relatório final por e-mail às respondentes que manifestaram interesse em receber

o material. Essa devolutiva busca não apenas fortalecer o compromisso ético da pesquisa, mas também fomentar a disseminação dos achados junto à comunidade profissional envolvida.

3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados desta pesquisa é quantitativa, utilizando modelagem por equações estruturais, *Structural Equation Modeling* (SEM), com o *software* PLS[®] (*Partial Least Squares*) além de estatística descritiva aplicada com o *software* SPSS[®] (*Statistical Package for the Social Sciences*), o qual permite análises para as ciências sociais. A escolha desses métodos se justifica pela complexidade dos constructos envolvidos que são multidimensionais e demandam uma abordagem robusta para explorar as relações entre as variáveis latentes (Maruyama, 1998; Hair *et al.*, 2014), ou seja, bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho.

Os dados coletados por meio do questionário foram inicialmente analisados por meio de estatística descritiva no SPSS[®]. Essa etapa inclui a análise de frequências, média, Desvio Padrão (DP), Coeficiente de Variação (CV), máximo e mínimo, os quais permitiram caracterizar o perfil da amostra e fornecer um panorama geral dos resultados.

Após a etapa descritiva, realizou-se a modelagem por equações estruturais para testar as hipóteses da pesquisa. O *software* PLS[®], foi utilizado devido à sua maior flexibilidade para lidar com pequenos desvios de normalidade nos dados (Hair *et al.*, 2014). Esse *software* é amplamente utilizado em estudos envolvendo variáveis latentes, oferecendo técnicas de ajustes e estimativas que garantem a validade dos modelos teóricos.

A modelagem por equações estruturais permite testar e validar modelos teóricos complexos que envolvem múltiplas variáveis dependentes e independentes simultaneamente (Maruyama, 1998). Essa técnica oferece uma série de vantagens, incluindo a capacidade de trabalhar com variáveis latentes (que não podem ser medidas diretamente) e com o erro de medida, o que a torna ideal para pesquisas que envolvem constructos psicossociais e organizacionais (Bryman, 2012; Hair Jr. *et al.*, 2014).

A análise também atendeu os pressupostos de confiabilidade e validade dos constructos por meio da análise fatorial confirmatória, assegurando que as variáveis observadas representem adequadamente os constructos latentes e garantindo que os constructos são independentes entre si e que possuem impacto relevante no modelo. Para isso, foram utilizados indicadores como confiabilidade composta (*Composite Reliability* - CR), variância média

extraída (*Average Variance Extracted* - AVE) e coeficiente alfa de Cronbach (*Cronbach's Alpha* - α), conforme recomendações metodológicas de Hair Jr *et al.* (2014).

Além disso, a validade discriminante foi verificada pelos critérios de Fornell-Larcker e razão heterotrait-monotrait (*Heterotrait-Monotrait Ratio* - HTMT), garantindo que cada constructo mede um conceito distinto dentro do modelo teórico. A análise de colinearidade por meio do fator de inflação da variância (*Variance Inflation Factor* - VIF) indicou ausência de multicolinearidade severa, permitindo a interpretação confiável dos coeficientes. Esses procedimentos asseguraram a robustez estatística do modelo, permitindo a investigação das relações entre bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho das profissionais contadoras (Hair Jr. *et al.*, 2014; Ringle; Silva; Bido, 2014).

A partir da análise dos coeficientes de caminho (*path coefficients*) obtidos nas equações estruturais, foi possível determinar o impacto direto e indireto das variáveis de bem-estar no trabalho e conflito trabalho-família no desempenho no trabalho. A significância estatística foi avaliada utilizando valores de p (*p-value*) e intervalos de confiança. O uso desse método quantitativo é justificado pela complexidade das relações que se pretende investigar, sendo que a abordagem quantitativa e o uso de equações estruturais proporcionam precisão na análise dos dados (Hair Jr. *et al.*, 2014), permitindo uma compreensão profunda dos fatores que afetam o desempenho das profissionais contadoras.

Além disso, as técnicas de modelagem estrutural oferecem uma maneira poderosa de testar teorias e validar constructos, como recomendado por Bryman (2012). Os resultados são apresentados por meio de tabelas, figuras e quadro, facilitando a visualização e interpretação das principais descobertas na seção seguinte.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados os resultados da pesquisa, analisados à luz da literatura revisada e discutidos em relação aos achados de estudos anteriores. As descobertas são descritas com base na aplicação do método de pesquisa apresentado no Capítulo 3, destacando as principais evidências obtidas e suas implicações dentro do modelo teórico adotado. Primeiramente apresentam-se os dados e resultados obtidos por meio da modelagem de equações estruturais e, na sequência é realizada a discussão dos resultados.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS RESPONDENTES

Nesta seção, apresentam-se as características das respondentes do questionário, considerando idade, escolaridade, estado civil, renda, função na organização, tempo de atuação e outros aspectos relevantes. A seguir, por meio da Tabela 1 tem-se inicialmente a análise dos dados do perfil das profissionais contadoras em termos de idade, estado civil, maternidade e suporte no ambiente doméstico, fatores que influenciam diretamente sua trajetória profissional e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Tabela 1 - Perfil das profissionais contadoras participantes da pesquisa

Idade	Nº	%	Estado civil	Nº	%
Até 25 anos	8	5,48	Solteira	41	28,08
25 a 30 anos	19	13,01	União estável	28	19,18
30 a 35 anos	41	28,08	Casada	65	44,52
35 a 40 anos	22	15,07	Divorciada	7	4,79
40 a 45 anos	14	9,59	Viúva	1	0,68
45 a 50 anos	20	13,70	Separada	4	2,74
Mais de 50 anos	22	15,07			
Total	146	100	Total	146	100
Filhos	Nº	%	Tem auxílio no lar	Nº	%
0	73	50,00	Sim	88	60,27
1	47	32,19	Não	57	39,73
2	19	13,01			
3	6	4,11			
4	1	0,68			
Total	146	100	Total	146	100

Legenda: Nº.: frequência absoluta; %: frequência relativa.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Em relação à faixa etária, observa-se uma predominância de profissionais entre 30 e 35 anos (28,08%), seguidas pelas faixas de 35 a 40 anos (15,07%), 45 a 50 anos (13,70%) e mais de 50 anos (13,70%). Já as profissionais contadoras mais jovens, até 25 anos, representam 5,48% da amostra, enquanto aquelas entre 25 e 30 anos somam 13,01%. Esse perfil etário sugere que a maior parte das respondentes se encontra em um estágio da carreira no qual a

progressão profissional e a consolidação no mercado de trabalho coincidem com desafios familiares, conforme discutido por Haynes (2008). A autora, que pesquisou uma amostra de contadoras do Reino Unido, afirma que a transição para a maternidade e o acúmulo de responsabilidades familiares podem impactar a permanência na profissão, principalmente na faixa etária de 28 a 40 anos, levando muitas mulheres a reduzir sua carga horária ou até a abandonar o mercado contábil.

No que se refere ao estado civil, a maioria das respondentes são casadas (44,52%), seguidas por solteiras (28,08%) e aquelas em união estável (19,18%). Um percentual menor se encontra divorciada (4,79%), separada (2,74%) ou viúva (0,68%). A elevada taxa de mulheres casadas e em união estável reforça que, provavelmente, essas mulheres sejam afetadas em algum nível na necessidade de conciliar demandas profissionais e domésticas, algo que Carmona e Ezzamel (2016) destacam como um fator que perpetua desigualdades no ambiente contábil. Os autores apontam que a profissão ainda opera sob um modelo masculinizado, no qual longas jornadas e disponibilidade ininterrupta são vistas como sinais de comprometimento, dificultando a ascensão das mulheres que assumem funções familiares, como cuidados a terceiros (frequentemente idosos e crianças) e o trabalho doméstico.

Cabe destacar que as categorias de estado civil foram mantidas conforme autorrelato das respondentes (casada, união estável, separada, divorciada, solteira e viúva), com o intuito de respeitar a diversidade das configurações familiares presentes entre as profissionais. Embora algumas dessas categorias apresentem similaridades em termos de dinâmica relacional, optou-se por não as agrupar, de modo a preservar a fidelidade aos dados originais.

Sobre a maternidade, 50% das profissionais contadoras não possuem filhos, enquanto 32,19% têm um filho e 13,01% têm dois filhos. Apenas 4,11% possuem três filhos, e 0,68% relataram ter quatro filhos. Esses dados mostram que, embora mais da metade da amostra não tenha filhos, há um número relevante de contadoras que precisam equilibrar responsabilidades parentais com a profissão. Ashley e Empson (2016) destacam que, em grandes firmas de contabilidade, políticas de diversidade muitas vezes são simbólicas e não resultam em mudanças estruturais, o que impacta especialmente mulheres com filhos, pois a falta de flexibilidade e o viés de gênero nas promoções dificultam a ascensão profissional, reforçando a segregação vertical da carreira contábil.

Ao serem perguntadas se recebem suporte ao trabalho doméstico e de cuidados em seus lares, 60,27% das participantes afirmaram contar com auxílio nas atividades do lar, enquanto 39,73% não possuem esse suporte. Esse dado é fundamental, pois demonstra que uma parcela das profissionais precisa gerenciar trabalho e tarefas domésticas sem assistência, algo que

Anderson, Johnson e Reckers (1994) identificaram como um fator de desvantagem para mulheres na contabilidade. O estudo aponta que as respondentes casadas e com filhos são percebidas como menos comprometidas com a carreira, o que reduz suas chances de progressão hierárquica. Além disso, Sian (2023) e Haynes (2008) afirmam que a carga desproporcional de trabalho (remunerado e não remunerado) afeta especialmente as mulheres, que geralmente são responsáveis por essas atividades e nem sempre recebem apoio de seus companheiros.

Corroboram com isso Adapa, Rindfleish e Sheridan (2016), os quais afirmam que a reprodução de estereótipos de gênero e a ausência de políticas de equidade estruturadas criam um ambiente em que as mulheres encontram barreiras invisíveis à ascensão, independentemente de sua situação familiar. Dessa forma, os autores indicam que a progressão na contabilidade não depende apenas do esforço para conciliação entre trabalho e família, mas também da estrutura organizacional e do apoio familiar, uma vez que as mulheres desempenham uma dupla jornada de trabalho ao conciliar a jornada de trabalho na contabilidade e em seus lares.

A Tabela 2, na próxima página, apresenta os dados profissionais das contadoras que participaram da pesquisa, explicitando a renda, se é a principal renda do núcleo familiar, a escolaridade, o tempo com registro no CRC, tempo e função no trabalho atual, características da empresa em que atuam e unidade da federação em que residem e atuam.

Tabela 2 - Dados profissionais das profissionais contadoras participantes da pesquisa

Renda	Nº	%	Função na organização atual	Nº	%
1 a 3 salários	42	28,77	Administração e Gestão	15	10,27
3 a 5 salários	48	32,88	Análise e Controle	26	17,81
5 a 7 salários	23	15,75	Contabilidade e Auditoria	45	30,82
7 a 9 salários	10	6,85	Departamento Pessoal / RH	6	4,11
Mais de 9	23	15,75	Ensino e Pesquisa	14	9,59
Total	146	100	Técnica, Consultora ou Assistente	40	27,40
Renda principal	Nº	%	Total	146	100
Sim	82	56,16	Atua em empresa	Nº	%
Não	64	43,84	Pública	64	43,83
Total	146	100	Privada	75	51,37
Escolaridade	Nº	%	Mista (Org. pública e privada)	7	4,79
Graduação	39	26,71	Total	146	100
Especialização <i>Lato Sensu</i>	58	39,73	Estado em que atua	Nº	%
Mestrado	26	17,81	Santa Catarina	91	62,33
Doutorado	21	14,38	Distrito Federal	11	7,53
Pós-Doutorado	2	1,37	Paraná	8	5,48
Total	146	100	Rio Grande do Sul	8	5,48
Tempo de CRC	Nº	%	Minas Gerais	7	4,79
Até 1 ano	7	4,79	Piauí	4	2,74
1 a 5 anos	18	12,33	Rio de Janeiro	4	2,74
5 a 10 anos	19	13,01	Rio Grande do Norte	2	1,37
10 a 15 anos	30	20,55	Mato Grosso do Sul	2	1,37
15 a 20 anos	18	12,33	Mato Grosso	2	1,37
Mais de 20 anos	28	19,18	Goiás	2	1,37
Não possui	26	17,81	Roraima	1	0,68
Total	146	100	Maranhão	1	0,68

Tempo no trabalho atual	N°	%			
Até 1 ano	14	9,59	Amapá	1	0,68
1 a 5 anos	41	28,08	São Paulo	1	0,68
5 a 10 anos	26	17,81	Alagoas	1	0,68
10 a 15 anos	31	21,23			
15 a 20 anos	16	10,96			
Mais de 20 anos	18	12,33			
Total	146	100	Total	146	100

Legenda: N°.: frequência absoluta; %: frequência relativa; Org.: organização.

Fonte: Pesquisa de campo (2024).

Em relação ao grau de escolaridade, 39,73% das respondentes possuem especialização *Lato Sensu*, enquanto 26,71% possuem graduação, 17,81% mestrado e 14,38% doutorado. A presença de profissionais com pós-graduação pode indicar um maior comprometimento com a carreira e uma maior percepção de autonomia profissional, conforme apontado por Hausler *et al.* (2017). Além disso, Lin *et al.* (2022) destacam que a qualificação acadêmica está relacionada ao contentamento no ambiente de trabalho, pois maior formação tende a proporcionar maior controle sobre a carreira e menor exposição a fatores de estresse organizacional.

A distribuição de renda¹ das respondentes demonstra que 32,88% recebem entre 3 e 5 salários-mínimos, enquanto 28,77% têm rendimentos entre 1 e 3 salários e, 15,75% ganham mais de 9 salários. Para Gabardo-Martins (2023) níveis salariais mais elevados tendem a aumentar a satisfação profissional e reduzir a insegurança financeira. Heynes (2006) afirma que há evidências de que as mulheres na contabilidade ganham menos que os homens, mesmo que possuam qualificações similares. Para a autora, esse fenômeno está relacionado a barreiras institucionais que dificultam a ascensão feminina dentro da hierarquia profissional.

A distribuição das funções exercidas pelas respondentes revela que mais da metade atua em áreas consideradas de alta responsabilidade, como contabilidade, auditoria, análise, controle e gestão. Esses dados evidenciam que uma parcela expressiva das profissionais participantes ocupa posições que exigem tomada de decisão e domínio técnico, o que, segundo Purvanova e Muros (2010), pode impactar diretamente nos níveis de estresse e na demanda por habilidades estratégicas de gerenciamento de atividades.

Outro dado levantado foi o tempo no trabalho atual das respondentes, enquanto 28,08% estão entre 1 e 5 anos na mesma empresa, 44,53% estão há mais de 10 anos. A permanência prolongada pode indicar satisfação e estabilidade profissional, mas também pode estar relacionada a desafios como estagnação na carreira e desmotivação, conforme discutido por Feijó *et al.* (2017). Além disso, conforme evidenciado por Anderson, Johnson e Reckers (1994); Haynes (2008), Kornberger, Carter e Ross-Smith (2010); Ashley e Empson (2016), Adapa,

¹ Foi considerado o salário-mínimo nacional de 2024 no valor de R\$ 1.412,00 conforme o Decreto nº 11.864/2023.

Rindfleish e Sheridan (2016), Carmona; Ezzamel (2016) e Sian (2023), existem barreiras organizacionais que podem impactar negativamente na progressão de cargos, tais como: critérios de desempenho baseados em atributos masculinos, longas horas de trabalho e falta de perspectiva de crescimento), das mulheres na contabilidade, principalmente aquelas que escolhem constituir família e ter filhos.

Quanto ao tempo de registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC), observa-se que a maior concentração de respondentes (21,23%) está na faixa de 10 a 15 anos de registro profissional. Além disso, 17,81% estão registradas entre 5 e 10 anos, enquanto 12,33% possuem mais de 20 anos de registro. Esses dados indicam que boa parte das participantes já possui uma trajetória consolidada na área, o que pode influenciar tanto seu desempenho quanto sua percepção sobre as condições de trabalho. Em relação ao tipo de empresa, 51,37% das respondentes atuam em organizações privadas, 43,83% no setor público e 4,79% em organizações de gestão mista (pública e privada). Como a pesquisa contou com o auxílio do CRC de Santa Catarina a maioria das respondentes é do estado, dessa forma, 62,33% das respondentes atuam em Santa Catarina, seguido pelo Distrito Federal (7,53%) e Paraná (5,48%).

A análise do perfil das profissionais contadoras participantes da pesquisa revela também desafios estruturais que impactam sua trajetória profissional. A predominância de mulheres entre 30 e 35 anos indica um momento crítico na carreira, em que, geralmente, a progressão profissional coincide com demandas familiares, reforçando os achados de Haynes (2008) sobre os impactos da maternidade na permanência na profissão. A elevada participação de mulheres casadas e em união estável sugere a necessidade de conciliar trabalho e vida doméstica, o que Anderson, Johnson e Reckers (1994), Kornberger, Carter e Ross-Smith (2010) e Carmona e Ezzamel (2016) associam à perpetuação das desigualdades no setor contábil.

Além disso, 30,82% das respondentes atuam em funções de contabilidade e auditoria, seguidas por 27,40% que exercem atividades técnicas, de consultoria ou assistência, e 17,81% em áreas de análise e controle. Essas áreas demandam elevado grau de precisão, comprometimento e disponibilidade, especialmente nas funções diretamente relacionadas à contabilidade central da organização. Nesse contexto, chama atenção o fato de que 44,52% das respondentes estão há mais de 10 anos no mesmo emprego, o que pode refletir tanto estabilidade quanto possíveis limitações de mobilidade e progressão na carreira. Como discutem Ashley e Empson (2016) e Sian (2023), esse cenário pode estar atrelado a critérios de avaliação baseados em modelos masculinos de desempenho, que penalizam trajetórias não lineares, frequentemente assumidas por mulheres que conciliam trabalho e responsabilidades familiares.

Além da caracterização sociodemográfica e profissional da amostra, foram realizados testes estatísticos de comparação de médias com o objetivo de verificar se as percepções das profissionais contadoras sobre bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho variam em função de determinadas características individuais e contextuais. Para isso, foram consideradas as variáveis categóricas (número de filhos, estado civil, idade, faixa de renda, tempo de registro no Conselho Federal de Contabilidade (CFC) ou Conselho Regional de Contabilidade (CRC), escolaridade, tempo de atuação na organização e tipo de organização: privada, pública ou mista), bem como, as variáveis dicotômicas (auxílio no lar e responsabilidade pela renda família). Para as variáveis dicotômicas aplicado o teste t de Student, já para variáveis categóricas com mais de dois grupos utilizou-se a análise de variância (ANOVA), conforme recomenda Hair *et al.* (2014). Os resultados dos testes para o constructo bem-estar no trabalho encontram-se na Tabela 3.

Tabela 3 - Testes de média para bem-estar no trabalho

Variável	Teste	P valor	Tamanho do efeito	Interpretação*
Auxílio no lar	t de Student	0.408	d = 0,141	Sem significância estatística (p > 0,05); efeito pequeno (d = 0,141).
Responsável pela renda	t de Student	0.312	d = 0,168	Sem significância estatística (p > 0,05); efeito pequeno (d = 0,168).
Faixa de renda ²	ANOVA	0.014*	$\eta^2 = 0,083$	Com significância estatística (p < 0,05); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,083$).
Número de filhos	ANOVA	0.379	$\eta^2 = 0,021$	Sem significância estatística (p > 0,05); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,021$).
Escolaridade	ANOVA	0.601	$\eta^2 = 0,019$	Sem significância estatística (p > 0,05); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,019$).
Estado civil	ANOVA	0.268	$\eta^2 = 0,036$	Sem significância estatística (p > 0,05); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,036$).
Idade	ANOVA	0.016*	$\eta^2 = 0,105$	Com significância estatística (p < 0,05); efeito médio ($\eta^2 = 0,105$).
Tempo de organização	ANOVA	0,063	$\eta^2 = 0,028$	Sem significância estatística (p > 0,05); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,028$).
Tipo de organização	ANOVA	0.046*	$\eta^2 = 0,042$	Com significância estatística (p < 0,05); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,042$).
CFC	ANOVA	0.179	$\eta^2 = 0,061$	Sem significância estatística (p > 0,05); efeito médio ($\eta^2 = 0,061$).

*Legenda: Para o teste t, o tamanho do efeito foi calculado com base no d de Cohen: efeito pequeno (0,20 a 0,49); médio (0,50 a 0,79); e grande ($\geq 0,80$). Para a ANOVA, foi utilizado o η^2 : efeito pequeno ($\geq 0,01$); médio ($\geq 0,06$); e grande ($\geq 0,14$), conforme critérios de Cohen (1988) citados por Hair *et al.* (2014).

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Os testes de comparação de médias realizados para o constructo bem-estar no trabalho indicam que, de modo geral, as variáveis sociodemográficas analisadas não exerceram influência estatisticamente significativa sobre as percepções das profissionais contadoras. No

² A faixa de renda 'Até um salário-mínimo (R\$ 1.412,00)' foi excluída da análise por conter apenas uma respondente, o que inviabilizaria a aplicação do teste ANOVA devido à impossibilidade de cálculo da variância interna, conforme recomendação metodológica de Hair *et al.* (2014).

conjunto das variáveis dicotômicas, destaca-se o resultado obtido para “auxílio no lar”, cuja comparação entre mulheres que contam ou não com suporte nas atividades domésticas não apresentou significância estatística ($p = 0,408$; $d = 0,141$), sendo o tamanho do efeito classificado como pequeno (Hair *et al.* 2014). Esse resultado sugere que, embora a literatura aponte que a sobrecarga com o trabalho doméstico impacta negativamente o bem-estar das mulheres (Kornberger; Carter; Ross-Smith, 2010; Ashley; Empson, 2016; Carmona; Ezzamel, 2016), tal relação não se confirmou na amostra analisada. Situação semelhante foi observada em relação à variável “responsável pela principal renda da família”, que também não apresentou associação estatisticamente significativa com o bem-estar no trabalho ($p = 0,312$; $d = 0,168$), indicando que, mesmo em contextos de maior pressão financeira, a percepção subjetiva de bem-estar parece estar mais relacionada a fatores organizacionais e relacionais do que às condições econômicas familiares.

No que se refere às variáveis categóricas avaliadas por meio da ANOVA, observou-se um padrão de efeitos baixos e estatisticamente não significativos na maioria dos casos. As exceções foram as variáveis idade e tipo de organização (pública, privada ou mista). A idade apresentou associação estatisticamente significativa com o bem-estar no trabalho ($p = 0,016$; $\eta^2 = 0,105$), com efeito médio, o que indica que as percepções das profissionais sobre seu bem-estar variam substancialmente entre os diferentes grupos etários. Na amostra analisada, a percepção de bem-estar no trabalho se eleva conforme a idade aumenta, sendo que as profissionais do grupo etário mais avançado, com idades entre 56 e 65 anos (grupo 7), apresentaram uma média (3,98) consideravelmente superior às médias dos grupos de 26 a 30 anos (3,26), 31 a 35 anos (3,24) e 36 a 40 anos (3,23). Esse resultado reforça que, ao longo da trajetória profissional, as contadoras tendem a desenvolver estratégias mais eficazes de enfrentamento, adaptação às demandas laborais e, possivelmente, uma maior estabilidade emocional, o que contribui para uma percepção mais positiva de bem-estar. Tal achado dialoga com os estudos de Haynes (2008) e Sian (2023), que destacam que o avanço da idade está associado à maior resiliência, consolidação da carreira e desenvolvimento de competências relacionais que favorecem o equilíbrio no ambiente de trabalho.

A variável “organização” também apresentou associação estatisticamente significativa ($p = 0,046$), embora o efeito tenha sido classificado como pequeno ($\eta^2 = 0,042$). Esse resultado sugere que o tipo de instituição na qual as profissionais estão inseridas (seja pública, privada ou mista) exerce algum grau de influência sobre suas percepções de bem-estar, ainda que não de forma suficientemente para alterar de maneira expressiva a média geral do grupo. Observa-se que as profissionais vinculadas a organizações do setor público (grupo 2) apresentaram a

maior média de bem-estar ($M = 3,57$), seguidas daquelas que atuam no setor privado (grupo 1), cuja média foi de 3,36. Por outro lado, o grupo composto por profissionais que trabalham em organizações de natureza mista (que combinam características do setor público e privado) apresentou a menor média ($M = 2,91$). Esses achados dialogam com a análise de Borges (2013), segundo a qual profissionais do setor público tendem a manifestar maior satisfação com aspectos relacionados à estabilidade e segurança empregatícia, o que pode refletir diretamente nas percepções de bem-estar. Por outro lado, profissionais do setor privado costumam associar seu bem-estar a fatores como remuneração, autonomia e oportunidades de crescimento, enquanto aquelas que atuam em organizações de natureza mista podem enfrentar maiores desafios na construção do bem-estar laboral, uma vez que convivem simultaneamente com as pressões de desempenho típicas do setor privado e com as limitações estruturais herdadas do setor público, resultando, possivelmente, em percepções mais baixas de bem-estar. A Tabela 4 a seguir apresenta o resultado dos testes para o constructo conflito trabalho-família.

Tabela 4 - Teste de média para conflito trabalho-família

Variável	Teste	P valor	Tamanho do efeito	Interpretação*
Auxílio no lar	t de Student	0.552	$d = 0,101$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($d = 0,101$).
Faixa de Renda	ANOVA	0.450	$\eta^2 = 0,026$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,026$).
Responsável pela renda	t de Student	0.708	$d = -0,063$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($d = -0,063$).
Número de filhos	ANOVA	0.064	$\eta^2 = 0,050$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,050$).
Escolaridade	ANOVA	0.072	$\eta^2 = 0,059$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,059$).
Estado civil	ANOVA	0.262	$\eta^2 = 0,036$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,036$).
Idade	ANOVA	0.017*	$\eta^2 = 0,104$	Com significância estatística ($p < 0,05$); efeito médio ($\eta^2 = 0,104$).
Tipo de Organização	ANOVA	0.398	$\eta^2 = 0,013$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,013$).
CFC	ANOVA	0.843	$\eta^2 = 0,019$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,019$).
Tempo na organização	ANOVA	0.483	$\eta^2 = 0,040$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,040$).

*Legenda: Para o teste *t*, o tamanho do efeito foi calculado com base no *d* de Cohen: efeito pequeno (0,20 a 0,49); médio (0,50 a 0,79); e grande ($\geq 0,80$). Para a ANOVA, foi utilizado o η^2 : efeito pequeno ($\geq 0,01$); médio ($\geq 0,06$); e grande ($\geq 0,14$), conforme critérios de Cohen (1988) citados por Hair *et al.* (2014).

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

No que se refere ao constructo conflito trabalho-família, os testes de comparação de médias indicaram, de modo geral, os resultados apontaram que não há associação estatisticamente significativa entre o CTF e a maioria das variáveis testadas, à exceção da variável idade, que apresentou significância estatística ($p = 0,017$) e um tamanho de efeito

classificado como médio ($\eta^2 = 0,104$). Observa-se que a média do conflito trabalho-família aumenta progressivamente conforme a idade, indicando que as profissionais mais velhas tendem a perceber maiores níveis de conflito. Na amostra analisada, as faixas etárias de 4, 5 e 6 (que correspondem aproximadamente a mulheres com mais de 40 anos) apresentaram as maiores médias de conflito ($M = 2,73$; $2,74$ e $2,71$, respectivamente). Por outro lado, as profissionais mais jovens, representadas pelos grupos 1 e 2, tiveram as menores médias ($M = 1,71$ e $M = 2,35$). Esse resultado reforça que a percepção do conflito tende a ser mais intensa nos estágios mais avançados da trajetória profissional, quando há uma sobreposição mais evidente entre as demandas relacionadas à consolidação da carreira e às responsabilidades familiares (Haynes, 2008). Entretanto, vale destacar que, apesar da diferença global ter sido estatisticamente significativa ($p = 0,017$), os testes *post hoc* não identificaram quais pares de grupos diferem de forma isolada, o que sugere que a tendência é generalizada e ocorre de maneira gradativa, não concentrada entre dois grupos específicos.

As demais variáveis analisadas não apresentaram associações estatisticamente significativas com o CTF ($p > 0,05$), sendo os respectivos tamanhos de efeito classificados como pequenos. Apesar disso, observa-se que as variáveis número de filhos ($p = 0,064$; $\eta^2 = 0,050$) e escolaridade ($p = 0,072$; $\eta^2 = 0,059$) apresentaram valores de p próximos ao limiar de significância convencional, indicando a existência de uma tendência que, embora não estatisticamente robusta na presente amostra, merece atenção em futuras investigações. Essa tendência é coerente com Siqueira e Padovam (2008) e Aguiar *et al.* (2014), que afirma que a conciliação entre os papéis profissionais e familiares não se dá de maneira homogênea, sendo profundamente influenciada por fatores estruturais, institucionais e contextuais que atravessam a trajetória das mulheres no mercado de trabalho. A Tabela 5 apresenta as médias das variáveis testadas para o desempenho no trabalho.

Tabela 5 - Testes de média do desempenho no trabalho

Variável	Teste	P valor	Tamanho do efeito	Interpretação*
Auxílio no lar	t de Student	0.124	$d = 0,263$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($d = 0,263$).
Responsável pela renda	t de Student	0.682	$d = -0,068$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($d = -0,068$).
Número de filhos	ANOVA	0.396	$\eta^2 = 0,021$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,021$).
Faixa de renda	ANOVA	0.006*	$\eta^2 = 0,097$	Com significância estatística ($p < 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,097$).
Escolaridade	ANOVA	0.892	$\eta^2 = 0,008$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,008$).

Estado civil	ANOVA	0.916	$\eta^2 = 0,007$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,007$).
Idade	ANOVA	0.218	$\eta^2 = 0,057$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito médio ($\eta^2 = 0,057$).
Tempo de organização	ANOVA	0.841	$\eta^2 = 0,007$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,007$).
Tipo de Organização	ANOVA	0.043*	$\eta^2 = 0,043$	Com significância estatística ($p < 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,043$).
CFC	ANOVA	0.565	$\eta^2 = 0,034$	Sem significância estatística ($p > 0,05$); efeito pequeno ($\eta^2 = 0,034$).

*Legenda: Para o teste *t*, o tamanho do efeito foi calculado com base no *d* de Cohen: efeito pequeno (0,20 a 0,49); médio (0,50 a 0,79); e grande ($\geq 0,80$). Para a ANOVA, foi utilizado o η^2 : efeito pequeno ($\geq 0,01$); médio ($\geq 0,06$); e grande ($\geq 0,14$), conforme critérios de Cohen (1988) citados por Hair *et al.* (2014).

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

No que se refere ao terceiro constructo analisado, desempenho no trabalho, os testes de comparação de médias revelaram que apenas a variável tipo de organização apresentou associação estatisticamente significativa com as percepções das profissionais contadoras ($p = 0,043$; $\eta^2 = 0,043$), embora o tamanho do efeito tenha sido classificado como pequeno. Observa-se que as profissionais vinculadas a organizações do setor público apresentaram a maior média de desempenho ($M = 4,57$), seguidas daquelas atuantes no setor privado ($M = 4,42$) e, por fim, das profissionais que trabalham em organizações de natureza mista ($M = 4,31$), cuja média foi a mais baixa entre os grupos. Embora o teste ANOVA tenha indicado diferença estatisticamente significativa entre os grupos ($p = 0,043$), os testes *post hoc* não identificaram quais pares diferem de forma significativa, sugerindo que a diferença global existe, mas não se concentra em grupos específicos. A comparação entre o setor público e o setor privado apresentou uma tendência à significância ($p = 0,075$), sugerindo que as profissionais do setor público percebem seu desempenho de forma ligeiramente mais elevada do que aquelas do setor privado, ainda que essa diferença não tenha atingido o patamar convencional de significância. Este resultado indica que o tipo de organização pode exercer algum grau de influência sobre as percepções de desempenho no trabalho, especialmente quando se considera a estabilidade e as condições estruturais frequentemente associadas ao setor público, corroborando com Borges (2013).

Além da variável tipo de organização, a análise indicou que a faixa de renda também não apresentou associação estatisticamente significativa com o desempenho no trabalho ($p = 0,813$; $\eta^2 = 0,007$), sendo o tamanho do efeito classificado como pequeno. Embora se observem pequenas variações nas médias, com ligeira tendência de maior desempenho entre as profissionais que possuem rendas mais elevadas (maior desempenho na faixa de renda 6: mais de nove salários-mínimos seguida pela faixa de renda 5: mais de sete salários mínimos), essas diferenças não foram estatisticamente relevantes. As médias variaram de 4,47 (grupo 3) a 4,56 (grupo 6), o que sugere que, independentemente da renda, as percepções sobre o próprio

desempenho permanecem relativamente homogêneas entre as respondentes. Este achado indica que, no contexto analisado, a renda não constitui um fator determinante para explicar as variações nas percepções de desempenho laboral das profissionais contadoras.

As demais variáveis sociodemográficas analisadas não apresentaram diferenças estatisticamente significativas em relação ao desempenho ($p > 0,05$), sendo o tamanho do efeito classificado, em sua maioria, como pequeno. Cabe destacar, contudo, que a variável auxílio no lar apresentou um p-valor relativamente próximo ao limiar de significância ($p = 0,124$; $d = 0,263$), indicando uma tendência de percepção ligeiramente mais favorável entre as profissionais que contam com suporte nas tarefas domésticas.

Adicionalmente, observa-se que a variável idade apresentou um efeito médio ($\eta^2 = 0,057$), embora sem significância estatística ($p = 0,218$). Esse resultado sugere a existência de certa heterogeneidade nas percepções de desempenho entre os diferentes grupos etários, possivelmente refletindo variações associadas à maturidade profissional, ao tempo de experiência acumulado ou ao estágio da carreira em que as respondentes se encontram. No entanto, a ausência de significância limita a possibilidade de afirmar que essas diferenças sejam consistentes do ponto de vista estatístico.

Dessa forma, os resultados obtidos para o constructo desempenho no trabalho reforçam a compreensão de que a percepção sobre o próprio desempenho não está diretamente condicionada às características pessoais das respondentes, mas sim aos contextos organizacionais nos quais estão inseridas. Essa interpretação encontra respaldo no modelo teórico adotado na presente pesquisa, que concebe o desempenho como um fenômeno multifacetado, composto por dimensões ligadas tanto à tarefa quanto ao contexto, sendo mediado por fatores institucionais, relacionais e estruturais que moldam as oportunidades e as condições de atuação das profissionais contadoras (Queiroga; Borges-Andrade; Coelho Jr., 2015).

A análise do perfil sociodemográfico e profissional das respondentes evidencia um grupo majoritariamente composto por mulheres em estágios intermediários e avançados da carreira, com elevada escolaridade, forte presença em funções técnicas e estratégicas e significativa responsabilidade na composição da renda familiar. Esse perfil reflete tanto avanços quanto persistentes desafios estruturais enfrentados pelas mulheres na contabilidade, especialmente no que se refere à conciliação entre trabalho e vida pessoal.

A expressiva proporção de profissionais casadas, com filhos e, em muitos casos, sem suporte doméstico, reforça a centralidade da discussão sobre as barreiras institucionais que limitam a progressão feminina na carreira contábil, conforme argumentam Haynes (2008),

Ashley e Empson (2016) e Sian (2023). Nesse contexto, a realização dos testes estatísticos permitiu avançar na compreensão sobre como essas características individuais e contextuais se relacionam – ou não – com as percepções de bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho, fornecendo elementos empíricos fundamentais para aprofundar a análise dos resultados, apresentados nas seções subsequentes.

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

Nesta seção, apresenta-se a análise estatística descritiva dos constructos e variáveis com base nas respostas das profissionais contadoras participantes. São reportadas as médias de cada questão relacionada ao bem-estar no trabalho, ao conflito trabalho-família e ao desempenho no trabalho, além dos valores mínimo e máximo observados. Também é apresentado o desvio padrão, que mede a dispersão das respostas em relação à média, e o coeficiente de variação das respostas. Valores reduzidos desses indicadores sugerem maior consistência nas respostas, indicando que as percepções das participantes foram mais homogêneas em relação às questões analisadas (Hair Jr. *et al.*, 2009). A Tabela 6, apresenta a estatística descritiva para o grupo de questões sobre o bem-estar no trabalho.

Tabela 6 - Estatística descritiva constructo bem-estar no trabalho

Questões sobre bem-estar no trabalho	Média	D.P.	C.V.	Mín.	Máx.
1. Estou contente com a empresa onde trabalho.	4,16	0,86	20,70	1	5
2. Estou entusiasmada com a empresa onde trabalho.	3,79	1,06	28,11	1	5
3. As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.	3,00	1,02	34,13	1	5
4. Estou interessada na empresa onde trabalho.	3,95	1,01	25,62	1	5
5. Estou satisfeita com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	3,41	1,29	37,71	1	5
6. Estou animada com a empresa onde trabalho.	3,66	1,12	30,71	1	5
7. As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	2,79	1,15	41,32	1	5
8. Estou satisfeita com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.	3,72	0,95	25,60	1	5
9. As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	2,61	1,10	42,31	1	5
10. Estou satisfeita com o entendimento entre mim e meu chefe.	3,72	1,16	31,22	1	5
11. Estou orgulhosa da empresa onde trabalho.	3,89	1,06	27,19	1	5
12. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	2,27	1,21	53,41	1	5
13. Estou satisfeita com as oportunidades de ser promovida nesta empresa.	3,25	1,45	44,48	1	5

Legenda: Desvio Padrão (DP); Coeficiente de Variação (CV); Média (M); Mínimo (Mín.) e Máximo (Máx.).

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A análise dos dados sobre bem-estar no trabalho entre as profissionais contadoras revela padrões relevantes para compreender o sentimento de bem-estar perante o trabalho que exercem e o impacto disso em suas vidas. Os dados sugerem que a maioria das respondentes demonstram maiores níveis de bem-estar no trabalho (BT1: “Estou contente com a empresa onde trabalho”), com uma média de 4,16 na escala tipo *Likert* de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Esta questão apresentou a maior média dentre as questões da análise, sugerindo que a maioria das participantes concorda ou concorda totalmente com a afirmação. O desvio padrão foi de 0,86, resultando no menor coeficiente de variação dentre todas as questões, ou seja, as respondentes possuem respostas similares quando se trata do seu contentamento com a empresa em que atuam.

Ademais, a afirmativa 11 “Estou orgulhosa da empresa onde trabalho” apresentou uma média de 3,89 (DP = 1,05; CV = 27,19; Mín. = 1 e Máx. = 5), sugerindo que a maioria das respondentes sente orgulho da organização. No entanto, quando analisadas as afirmativas 2 “Estou entusiasmada com a empresa onde trabalho” (M = 3,79; DP = 1,06; CV = 28,11; Mín. = 1 e Máx. = 5) e 6 “Estou animada com a empresa onde trabalho” (M = 3,66; DP = 1,12; CV = 30,71; Mín. = 1 e Máx. = 5), as médias são menores, sugerindo que, embora a percepção geral seja positiva, o bem-estar no trabalho pode ser menor.

Por outro lado, aspectos relacionados à centralidade do trabalho na vida das respondentes apresentam médias mais baixas. A afirmativa 3 “As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia” obteve uma média de 3,00 (DP = 1,02; CV = 34,13; Mín. = 1 e Máx. = 5), enquanto a afirmativa 7 “As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho” teve uma média de 2,79 (DP = 1,15; CV = 41,32; Mín. = 1 e Máx. = 5). Essa tendência se reforça com a alternativa 9 “As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho”, que apresentou uma média de 2,61 (DP = 1,10; CV = 42,31; Mín. = 1 e Máx. = 5), sinalizando que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode ser uma preocupação relevante para esse grupo. Além disso, a afirmativa 12 “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho” apresentou a menor média (M = 2,27) e o maior coeficiente de variação (CV = 53,41), indicando uma grande dispersão entre as respostas.

Conforme destacado por Faul *et al.* (2009), coeficientes de variação acima de 40% indicam heterogeneidade na percepção das respondentes, sugerindo que, enquanto algumas profissionais contadoras se identificam fortemente com essa afirmação, outras discordam completamente. Essa variação elevada pode indicar que o trabalho tem significados diferentes para cada respondente, indicando que, embora haja satisfação no trabalho, ele não é necessariamente visto como a principal fonte de realização pessoal.

A relação com o salário também se mostra um aspecto crítico. A afirmativa 5 "Estou satisfeita com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho" obteve uma média de 3,41 (DP = 1,29; CV = 37,71; Mín. = 1 e Máx. = 5) na escala tipo *Likert* de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), com um coeficiente de variação de 37,71%, indicando uma dispersão considerável entre as respostas. Esse resultado sugere que as percepções sobre a adequação da remuneração variam entre as respondentes, portanto o salário não é visto como inteiramente justo ou suficiente para garantir um nível elevado de bem-estar. Além disso, a insatisfação com as possibilidades de crescimento profissional também se destaca.

A afirmativa 13 "Estou satisfeita com as oportunidades de ser promovida nesta empresa" apresentou uma média de 3,25 (DP = 1,45; CV = 44,48; Mín. = 1 e Máx. = 5), evidenciando que o avanço na carreira pode ser um ponto de atenção dentro das organizações. O desvio padrão elevado reforça que, para algumas respondentes, as oportunidades de progressão são vistas de forma positiva, enquanto para outras essa percepção não é tão favorável. Já a afirmativa 12 "Eu como, vivo e respiro o meu trabalho", que teve a menor média (2,27, DP = 1,21; CV = 53,41; Mín. = 1 e Máx. = 5), também apresenta essa variação completa, reforçando que, enquanto algumas participantes se identificam com essa afirmação, outras discordam totalmente, resultando no maior coeficiente de variação do constructo (53,41%).

Por fim, é importante ressaltar que os valores mínimo e máximo observados no constructo bem-estar no trabalho variam entre 1 (Discordo totalmente) e 5 (Concordo totalmente) em todas as afirmativas, indicando que houve participantes que discordam completamente e outras que concordam plenamente com cada item avaliado. Essa amplitude sugere uma diversidade de percepções entre as respondentes, mesmo em questões com médias elevadas. Essa heterogeneidade de respostas evidencia que o bem-estar no trabalho não é percebido de forma homogênea entre as profissionais contadoras, sendo influenciado por diferentes fatores individuais e organizacionais. Além disso, esta foi a questão com menor média, evidenciando que a maioria respondeu discordo ou discordo totalmente.

A seguir, a Tabela 7 apresenta os dados da estatística descritiva do conflito trabalho-família.

Tabela 7 - Estatística descritiva constructo conflito trabalho-família

Questões sobre conflito trabalho-família	Média	D. P.	C. V.	Mín.	Máx.
1. As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar.	3,27	1,33	40,56	1	5
2. Devido a quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.	2,94	1,32	45,08	1	5
3. Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.	2,97	1,33	44,88	1	5

4. As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares.	2,73	1,35	49,24	1	5
5. Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares.	3,08	1,32	42,69	1	5
6. As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.	2,29	1,21	52,85	1	5
7. Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa.	2,21	1,17	53,23	1	5
8. Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.	1,78	0,98	54,98	1	5
9. Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho).	1,99	1,21	60,87	1	5
10. As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.	1,95	1,14	58,43	1	5

Legenda: Desvio Padrão (DP); Coeficiente de Variação (CV); Média (M); Mínimo (Mín.) e Máximo (Máx.).

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A análise do construto conflito trabalho-família revela como as demandas profissionais e familiares interagem, impactando a rotina das profissionais contadoras. Os resultados indicam que a interferência do trabalho na vida pessoal é mais expressiva do que o impacto da vida familiar nas atividades profissionais. Isso pois, as médias das respostas mostram que muitas respondentes percebem que suas responsabilidades no trabalho comprometem o tempo e a liberdade para planejar atividades familiares.

Nota-se que a afirmação 1 "As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar" apresentou a maior média dentre todas as questões, de 3,27 (DP = 1,32; CV = 40,56; Mín. =1 e Máx. =5), na escala de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente). Esse resultado indica que uma parcela das respondentes reconhece que o trabalho afeta diretamente a organização de sua vida pessoal. A afirmativa 2 "Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares" teve uma média de 2,94 (DP = 1,32; CV 45,08; Mín. = 1 e Máx. = 5), reforçando a percepção de que a carga horária profissional pode ser um fator limitante na organização da vida pessoal.

A pressão do trabalho também interfere na autonomia das profissionais contadoras para gerir compromissos familiares. A afirmativa 4 "As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares" apresentou uma média de 2,73 (DP = 1,34; CV = 49,24; Mín. = 1 e Máx. = 5) na escala tipo *Likert* de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente), com um coeficiente de variação elevado (49,07%), indicando diferenças consideráveis entre as respostas.

A necessidade de ajustar os planos familiares devido às exigências do trabalho também foi evidenciada na afirmativa 5 "Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares", que obteve uma média de 3,08 (DP = 1,32; CV = 42,69; Mín. =

1 e Máx. = 5). Considerando a escala de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente), esse valor indica que, para algumas respondentes, as demandas do trabalho frequentemente impactam sua organização familiar. Entretanto, o coeficiente de variação de 42,69% revela que há variação nas percepções, ou seja, enquanto algumas respondentes percebem essa interferência como elevada, outras discordam dessa afirmação.

Por outro lado, a interferência da família no trabalho foi percebida de maneira menos intensa. A afirmativa 6 "As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho" teve uma média de 2,29 (DP = 1,21; CV = 52,85; Mín. = 1 e Máx. = 5), enquanto a afirmativa 9 "Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho" apresentou um valor ainda menor (M = 1,99; DP = 1,21; CV = 60,87; Mín. = 1 e Máx. = 5). Esses resultados indicam que, para a maioria das profissionais contadoras, o impacto da vida familiar no desempenho profissional é menos expressivo do que o contrário. Considerando a escala, a média 2 equivale a "Discordo", sugerindo que a maioria das respondentes não percebe que a família prejudica seu trabalho. No entanto, os coeficientes de variação dessas respostas são elevados (52,85% e 60,87%, respectivamente), demonstrando que há diferenças individuais marcantes na percepção desse impacto.

A afirmativa 8 "Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho" apresentou uma média de 1,78 (DP = 0,98; CV = 54,98; Mín. = 1 e Máx. = 5), sendo a segunda menor média entre todas as questões do constructo. Como o desvio padrão mede a dispersão das respostas, esse valor sugere que as respostas variaram aproximadamente entre 0,80 (teoricamente abaixo da escala) e 2,76 (próximo de "Discordo"), o que indica que a maioria das respondentes discorda dessa afirmativa, dessa forma, esta questão evidencia que a maioria das participantes conseguem conciliar as demandas da família e do trabalho, isso demonstra que, no caso da amostra pesquisada, a maioria das mulheres têm baixos níveis de conflito trabalho-família. Além disso, o coeficiente de variação de 54,98% reforça que as percepções sobre essa questão são bastante heterogêneas, pois estão acima de 40%.

Os resultados indicam que o conflito trabalho-família se manifesta de forma diversa entre as respondentes, com percepções bastante heterogêneas, especialmente no que se refere à interferência do trabalho na vida pessoal. Enquanto a maioria das respondentes reconhece que as demandas profissionais impactam a organização familiar, a interferência da família no trabalho é percebida de maneira menos expressiva. O coeficiente de variação elevado em todas as questões (acima de 40%) reforça que não há um consenso entre as respondentes sobre o peso

dessas interferências, evidenciando que algumas sentem esse impacto de forma intensa, enquanto outras discordam dessa percepção.

Da mesma forma que o constructo anterior, os valores máximo e mínimo observados variam entre 1 (Discordo totalmente) e 5 (Concordo totalmente) em todas as afirmativas, o que indica que as respostas abrangeram toda a escala de percepção, demonstrando alta dispersão nas opiniões das profissionais contadoras. A maior média foi registrada na afirmativa 1 "As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar" ($M = 3,27$; $DP = 1,33$; $CV = 40,56$; $Mín. = 1$ e $Máx. = 5$), evidenciando que uma parcela das respondentes percebe o impacto do trabalho sobre sua organização pessoal. No entanto, a alta variação dos dados ($CV = 40,56\%$) indica que esse impacto não é homogêneo entre as participantes.

Já as menores médias foram observadas nas afirmativas 10 "As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho" ($M = 1,95$; $DP = 1,14$; $CV = 58,43$; $Mín. = 1$ e $Máx. = 5$) e 9 "Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho" ($M = 1,99$; $DP = 1,21$; $CV = 60,87$; $Mín. = 1$ e $Máx. = 5$), sugerindo que a maioria das respondentes discorda dessas afirmações, ou seja, tende a perceber que a interferência da família em sua vida profissional é menos significativa do que o impacto do trabalho na vida pessoal. No entanto, essas questões apresentaram os maiores coeficientes de variação do constructo (58,43% e 60,87%, respectivamente), indicando uma grande disparidade nas respostas e evidenciando que, para algumas respondentes, a vida familiar pode de fato representar um obstáculo ao desempenho profissional.

A afirmativa 8 "Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho" obteve a menor média do constructo (1,78), acompanhada de um coeficiente de variação elevado (54,98%), reforçando que, para a maioria das profissionais contadoras, essa não é uma limitação importante, embora haja casos específicos em que essa interferência possa ser mais perceptível. A Tabela 8 apresenta a estatística descritiva do constructo desempenho no trabalho.

Tabela 8 - Estatística descritiva sobre desempenho no trabalho

Questões sobre desempenho no trabalho	Média	D. P.	C. V.	Mín.	Máx.
1. Executo minhas tarefas dentro dos prazos previstos	4,47	0,67	14,90	1	5
2. Executo adequadamente tarefas difíceis.	4,39	0,64	14,50	2	5
3. Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da organização na qual trabalho.	4,56	0,59	12,87	3	5
4. A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e objetivos da organização.	4,56	0,60	13,12	3	5
5. Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano).	4,53	0,60	13,25	3	5
6. Procuro atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho.	4,53	0,63	13,99	2	5

7. Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela organização.	4,53	0,63	14,02	2	5
8. Contribuo com alternativas para a solução de problemas e a melhoria de processos da organização.	4,42	0,68	15,44	2	5
9. Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades.	4,41	0,86	19,51	1	5
10. Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais.	4,45	0,72	16,06	1	5
11. Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos organizacionais.	3,99	1,10	27,48	1	5
12. Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho.	4,47	0,68	15,15	2	5
13. Adapto minha rotina às alterações das metas da organização.	4,21	0,77	18,30	1	5
14. Soluciono dúvidas de meus colegas quando sou solicitada.	4,80	0,43	9,03	3	5
15. Executo adequadamente tarefas rotineiras.	4,69	0,52	11,07	2	5
16. Utilizo meu conhecimento teórico/prático para realizar meu trabalho.	4,86	0,35	7,09	4	5
17. Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho.	4,62	0,63	13,71	2	5
18. Executo minhas atribuições prevendo os resultados.	4,54	0,66	14,43	2	5
19. Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho.	4,58	0,63	13,78	2	5
20. Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas.	4,79	0,43	8,92	3	5

Legenda: Desvio Padrão (DP); Coeficiente de Variação (CV); Mínimo (Mín.) e Máximo (Máx.).

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A análise das questões sobre o desempenho no trabalho indica que as profissionais contadoras demonstram um alto nível de eficiência e cumprimento de suas tarefas, com médias elevadas em praticamente todas as dimensões avaliadas. Os resultados mostram que as profissionais têm uma execução consistente das suas atribuições, buscando otimização de recurso e alinhamento com os objetivos organizacionais.

Diferentemente dos outros constructos analisados, neste caso o coeficiente de variação (CV) foi inferior a 28% em todas as questões, o que sugere uma maior homogeneidade nas percepções das respondentes, segundo Faul *et al.* (2009). Além disso, os valores mínimos das respostas não foram sempre 1, como ocorreu nos constructos anteriores, mas variaram entre 2 e 3, indicando que poucas respondentes discordaram totalmente das afirmativas. Esse aspecto indica um padrão positivo de desempenho no trabalho, pois a escala utilizada estabelecia os seguintes valores: 1 (“Nunca”), 2 (“Raramente”), 3 (“Às vezes”), 4 (“Muitas vezes”) e 5 (“Sempre”).

Os resultados mostram que as profissionais demonstram um alto nível de eficiência e cumprimento de suas tarefas, com médias elevadas em praticamente todas as dimensões avaliadas. Os dados evidenciam que a maioria das respondentes cumpre com seus prazos, assinalando que “Muitas vezes” ou “Sempre” “Executo minhas tarefas dentro dos prazos

previstos" (DT1: $M = 4,47$; $DP = 0,67$; $CV = 14,90\%$; $Mín. = 1$ e $Máx. = 5$) e "Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e políticas da organização na qual trabalho" (DT3: $M = 4,56$; $DP = 0,59$; $CV = 12,87\%$; $Mín. = 3$ e $Máx. = 5$). Além disso, buscam "atualização técnica para realizar meu trabalho" (DT6: $M = 4,53$; $DP = 0,63$; $CV = 13,99\%$; $Mín. = 2$ e $Máx. = 5$) e "planejam a execução do trabalho definindo ações, prazos e prioridades" (DT9: $M = 4,41$; $DP = 0,86$; $CV = 19,51\%$; $Mín. = 1$ e $Máx. = 5$), reforçando a percepção de comprometimento com a melhoria contínua.

A realização do trabalho de forma eficiente e econômica também foi bem avaliada, como evidenciado na afirmação "Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano)" (DT5: $M = 4,53$; $DP = 0,60$; $CV = 13,25\%$; $Mín. = 3$ e $Máx. = 5$), sinalizando a importância da gestão eficaz de recursos. Ademais, "A adapto minha rotina às alterações das metas da organização" (DT13: $M = 4,21$; $DP = 0,77$; $CV = 18,30\%$; $Mín. = 1$; $Máx. = 5$), demonstrando um esforço contínuo para melhorar o desempenho no ambiente de trabalho.

Dentre as assertivas analisadas, destaca-se o alto comprometimento com a colaboração e troca de conhecimento, ao afirmarem por exemplo que "Soluciono dúvidas de meus colegas quando sou solicitada", com uma das maiores médias (DT14: $M = 4,80$; $DP = 0,43$; $CV = 9,03\%$; $Mín. = 3$ e $Máx. = 5$), indicando que a interação entre profissionais é muito importante para a manutenção da produtividade. Além disso, a "Utilização de conhecimento teórico/prático para realizar o trabalho" se mostrou um ponto forte, com a maior média e menor número mínimo entre todas as questões do constructo, dessa forma, a maioria das participantes da pesquisa assinalou o número 4 na escala, que representa "muitas vezes", ou seja, todas as respondentes afirmaram que 4 ("Muitas vezes") ou 5 ("Sempre") (DT16: $M = 4,86$; $DP = 0,35$; $CV = 7,09\%$; $Mín. = 4$ e $Máx. = 5$). Esse resultado sugere que as respondentes se baseiam em experiência e qualificação para executar suas funções com precisão. O coeficiente de variação desta questão foi o menor do constructo, reforçando a uniformidade nas respostas.

Por outro lado, a afirmação "Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos organizacionais" apresentou a menor média se comparada as demais questões do desempenho no trabalho (DT11: $M = 3,99$; $DP = 1,09$; $CV = 27,48\%$; $Mín. = 1$ e $Máx. = 5$), evidenciando que a interação interpessoal pode ser um aspecto a ser desenvolvido para potencializar a colaboração no ambiente organizacional. Entretanto, o coeficiente de variação desta questão foi o maior do constructo, indicando uma maior dispersão nas respostas das respondentes da amostra.

A elevada dispersão nas respostas relacionadas à colaboração e à interação interpessoal pode indicar que, embora haja clareza sobre metas individuais de desempenho, parte das profissionais contadoras pode não ter a mesma nitidez quanto aos objetivos organizacionais coletivos (Queiroga; Borges-Andrade; Coelho Jr., 2015; Ahmad; Al-Shabiel, 2019), o que compromete iniciativas colaborativas e sugere a necessidade de fortalecimento institucional nessa dimensão (Qadeer *et al.*, 2016).

Segundo Siqueira (2014), o desempenho no trabalho é resultado da interação entre competências individuais, motivação e o suporte oferecido pela organização. Além disso, de acordo com Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Jr. (2015), profissionais que possuem autonomia e oportunidades de desenvolvimento tendem a apresentar maior engajamento e eficiência no desempenho de suas atribuições.

Esses aspectos são observados nos dados coletados, que indicam um grupo profissional altamente comprometido com a excelência em suas funções. Dessa forma, os achados sugerem que o desempenho laboral das profissionais contadoras é consistente e bem estruturado, mas pode ser ainda mais aprimorado por meio de incentivos à inovação e colaboração, promovendo um ambiente que valorize a participação ativa das profissionais na melhoria dos processos organizacionais. A próxima seção apresenta detalhes sobre o modelo de mensuração utilizado e as relações testadas entre os temas em questão.

4.3 MODELO DE MENSURAÇÃO

O modelo de mensuração foi operacionalizado por meio da modelagem de equações estruturais, utilizando o *software* SmartPLS[®]. O objetivo foi avaliar a confiabilidade e validade dos constructos relacionados ao bem-estar no trabalho, ao conflito trabalho-família e ao desempenho no trabalho, garantindo que os instrumentos utilizados fossem adequados para a análise proposta.

Para isso, foram analisados inicialmente os pressupostos de confiabilidade composta, por meio dos indicadores *Composite Reliability* (ρ_a e ρ_c), além da variância média extraída (*Average Variance Extracted* – AVE) e do Alfa de Cronbach, conforme os critérios propostos por Hair *et al.* (2014) e Ringle, Silva e Bido (2014). Visando atender os pressupostos iniciais, foram necessárias algumas rodadas de exclusões de variáveis para atingir os coeficientes recomendados pela literatura que serão mencionados ao longo da análise. A Tabela 9 apresenta as rodadas de exclusões realizadas, as variáveis excluídas e os coeficientes de tais variáveis.

Tabela 9 - Rodadas de exclusões

Rodada	Variáveis excluídas	Coefficiente
Primeira Rodada	DT 16	0,188
Segunda Rodada	BT12	0,196
	CTF6	0,149
	CTF7	0,099
	CTF8	0,085
	CTF9	0,081
	CTF10	0,090
	DT12	0,404
	DT11	0,371
Terceira Rodada	DT1	0,414
Quarta Rodada	DT6	0,506
Quinta Rodada	DT13	0,531
Sexta Rodada	DT5	0,567
Sétima Rodada	DT15	0,584
Oitava Rodada	DT2	0,597
	DT14	0,591
Nona Rodada	DT3	0,604
Décima Rodada	DT7	0,634
Décima Primeira Rodada	DT17	0,663

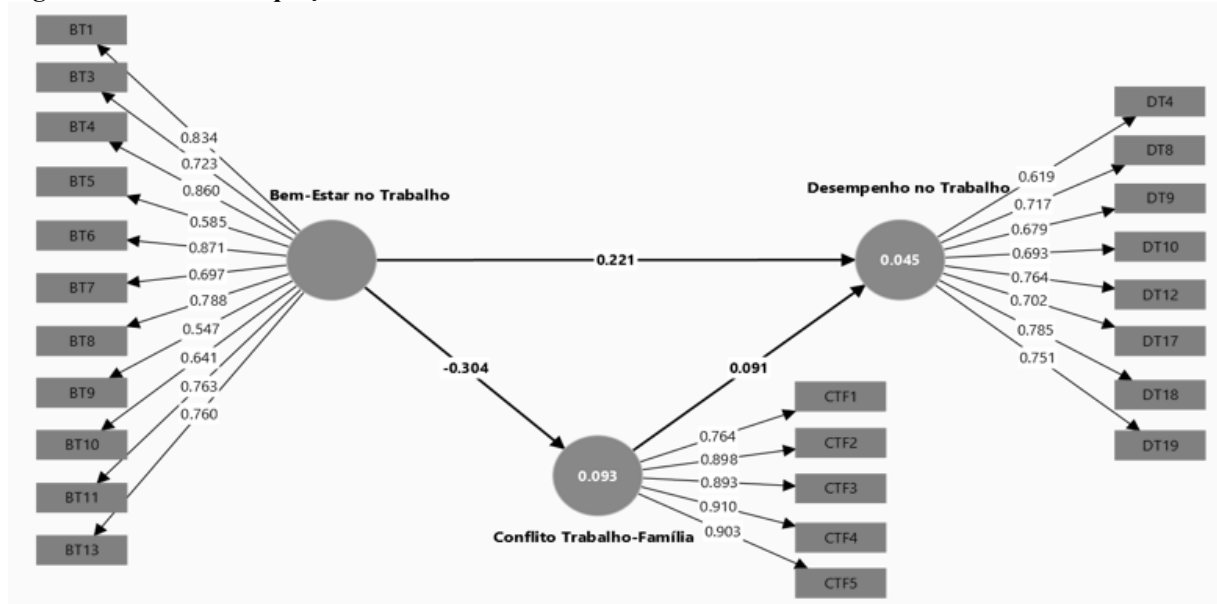
Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

A exclusão de variáveis seguiu critérios estatísticos discutidos por Hair Jr. *et al.* (2014), visando garantir a validade e a confiabilidade das análises realizadas. Inicialmente, a variável DT16 foi removida devido à ausência de variabilidade nas respostas, concentradas apenas nos valores 4 e 5 da escala, sendo a exclusão sugerida pelo próprio *software*. De acordo com Hair Jr. *et al.* (2014), a baixa variabilidade reduz a capacidade discriminatória do indicador, tornando-o redundante e pouco informativo para o modelo.

Segundo Hair Jr. *et al.* (2009), coeficientes abaixo de 0,500 podem refletir baixa relevância explicativa da variável no modelo, justificando sua remoção para aprimorar a precisão das estimativas. Além disso, a exclusão da variável BT2 na última rodada foi motivada pelo fato de que seu fator de inflação da variância (VIF) ultrapassou o limite recomendado por Hair Jr. *et al.* (2009) de 5, sinalizando a presença de colinearidade excessiva. Corroborando a isso, Hair Jr. *et al.* (2014) recomendam que variáveis com VIF acima de 5 sejam analisadas criticamente, pois a redundância entre preditores pode distorcer os coeficientes da regressão e comprometer a interpretação dos resultados.

Dessa forma, a decisão de excluir as variáveis apresentadas na Tabela 6 foram orientadas por princípios estatísticos e, de acordo com Ringle, Silva e Bido (2014), isso é recomendável para se otimizar a qualidade do modelo final, garantindo que apenas os indicadores mais relevantes e estatisticamente robustos fossem mantidos na análise. Após as exclusões, obteve-se o modelo com as variáveis e os coeficientes, conforme apresentado na Figura 3, a seguir.

Figura 3 - Modelo de equações estruturais com coeficientes e caminho



Fonte: Elaborada pela autora por meio do *software* SmartPLS®.

Na Figura 3 observa-se observam-se os coeficientes estruturais que indicam a direção e a magnitude das relações entre as variáveis. O fato de todas as cargas serem superiores a 0,500 é importante porque indica que os indicadores possuem boa validade convergente, ou seja, que estes explicam adequadamente o constructo ao qual pertencem. Segundo Hair Jr. *et al.* (2014) e Ringle, Silva e Bido (2014), cargas fatoriais acima de 0,500 são recomendadas para garantir que os indicadores compartilham uma quantidade substancial de variância com o constructo. Quanto mais alta a carga fatorial, maior a representatividade do indicador dentro do modelo.

Destaca-se que as variáveis excluídas não constam na estrutura apresentada, indicando que os critérios de exclusão foram eficazes na seleção das variáveis mais relevante. Assim, o modelo demonstrado evidencia adequada qualidade estatística, com indicadores de carga elevada, para uma compreensão clara das relações entre os constructos que serão avaliados no contexto das profissionais contadoras investigadas.

A seguir, a Tabela 10 apresenta a confiabilidade composta foi avaliada para verificar se os itens medem de forma consistente cada dimensão do estudo. Segundo Ringle, Silva e Bido (2014), a confiabilidade composta (ρ_c) deve ser superior a 0,700 para indicar um nível adequado de confiabilidade dos constructos. Segundo Fornell e Larcker (1981), a validade convergente, representada pelo AVE, evidencia a quantidade de variância explicada pelos indicadores em relação ao erro de medição. Os autores explicam que o AVE deve ser superior a 0,500 para indicar que a variância compartilhada pelos indicadores é maior do que a variância do erro residual. Esse critério é reforçado por Hair Jr. *et al.* (2014), que consideram valores de AVE acima desse limiar como evidência de boa validade convergente (Fornell; Larcker, 1981).

Tabela 10 - Confiabilidade dos constructos

	Bem-estar no trabalho	Conflito trabalho-família	Desempenho no trabalho
<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	0,940	0,963	0,866
<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	0,929	0,942	0,893
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	0,549	0,766	0,512
<i>Alpha de Cronbach</i>	0,916	0,925	0,869

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Neste estudo, todos os valores de rho_c ficaram acima desse limiar, variando de 0,866 a 0,963, o que sugere alta consistência interna das escalas. A validade convergente foi analisada por meio do AVE (*Average Variance Extracted*), que indica a proporção da variância explicada pelos indicadores em relação ao erro de medição. Conforme Fornell e Larcker (1981), o AVE deve ser superior a 0,500 para indicar que os indicadores compartilham mais variância com seu constructo do que com erro aleatório.

No presente estudo, os valores de AVE variaram entre 0,512 e 0,766, demonstrando adequação desse critério. Já o Alfa de Cronbach, que complementa a análise ao mensurar a consistência interna das variáveis utilizadas, deve atingir um mínimo de 0,700 para ser considerado aceitável em pesquisas exploratórias e 0,800 em estudos confirmatórios (Hair Jr. *et al.*, 2014). Os valores obtidos no estudo variaram entre 0,869 e 0,925, reforçando a confiabilidade das escalas utilizadas.

Os dados apresentados na Tabela 10 demonstram a confiabilidade e validade dos constructos utilizados na pesquisa. A confiabilidade composta (rho_a e rho_c) apresenta valores elevados para os três constructos analisados, indicando uma boa consistência interna das escalas utilizadas, variando de 0,866 a 0,963, o que está acima do limiar de 0,700 recomendado na literatura (Hair Jr. *et al.*, 2014; Ringle; Silva; Bido, 2014). O constructo conflito trabalho-família apresenta os maiores índices de confiabilidade (rho_a = 0,963 e rho_c = 0,942), sugerindo que as variáveis que compõem esse fator mensuram de forma coerente o conceito em questão (Fornell; Larcker, 1981).

O bem-estar no trabalho também apresenta alta confiabilidade (rho_a = 0,940 e rho_c = 0,929), reforçando a robustez das medidas adotadas, de acordo com o sugerido por Hair Jr. *et al.* (2014). Já o desempenho no trabalho, apesar de possuir valores ligeiramente menores (rho_a = 0,866 e rho_c = 0,893), ainda está dentro dos parâmetros aceitáveis da literatura (0,700), garantindo sua adequação (Hair Jr. *et al.*, 2014).

Dentre os constructos analisados, o conflito trabalho-família apresentou o maior AVE (0,766), indicando que os itens utilizados capturam bem o constructo proposto, e possuem forte relação com a variável latente. Já o bem-estar no trabalho (AVE = 0,549) e o desempenho no

trabalho ($AVE = 0,512$) possuem valores menores, mas ainda dentro dos limites aceitáveis apontados na literatura (acima de 0,500), o que sugere que a variância compartilhada pelos indicadores é superior ao erro residual (Hair Jr. *et al.*, 2014). Esses resultados reforçam a adequação do modelo e a confiabilidade das escalas utilizadas para mensurar os constructos.

O Alfa de Cronbach, utilizado como medida complementar de confiabilidade, confirma os resultados obtidos pelos demais índices. Todos os constructos possuem valores superiores a 0.800: o conflito trabalho-família (0,925) e o bem-estar no trabalho (0,916) demonstram alta consistência interna, enquanto o desempenho no trabalho (0,869) mantém um nível confiável para à análise estatística (Hair Jr. *et al.*, 2014).

Dessa forma, os dados confirmam que os constructos da pesquisa apresentam validade e confiabilidade adequadas, possibilitando sua utilização para a análise da influência do Bem-estar no trabalho e do conflito trabalho-família no desempenho no trabalho das profissionais contábeis.

4.3.1 Validade discriminante

A análise da validade discriminante foi realizada utilizando os critérios de *Fornell-Larcker* e *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), permitindo avaliar se os constructos do modelo são distintos entre si e se capturam aspectos diferentes do fenômeno estudado. Segundo Fornell e Larcker (1981), a validade discriminante pode ser verificada ao comparar a raiz quadrada do AVE de um constructo com as correlações entre os demais constructos do modelo. Para garantir que os constructos são distintos, essa raiz quadrada deve ser maior do que as correlações compartilhadas com outros constructos, indicando que cada variável latente possui maior associação com seus próprios indicadores do que com outros constructos do modelo. A validade discriminante é um requisito essencial na modelagem de equações estruturais, pois assegura que cada variável latente represente um conceito único, sem sobreposição com outros constructos (Fornell; Lacker, 1981).

Além disso, Henseler, Ringle e Sarstedt (2015) propuseram o critério HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) como uma alternativa mais robusta para testar a validade discriminante. Esse método calcula a razão entre as médias das correlações *heterotrait* e *monotrait* e, para que a validade discriminante seja confirmada, recomenda-se que o valor de HTMT seja inferior a 0,900, indicando que os constructos possuem distinção suficiente entre si

A Tabela 11 a seguir apresenta o teste de validade discriminantes.

Tabela 11 - Teste de validade discriminante

<i>Critério Fornell-Larcker</i>			
	Bem-estar no trabalho	Conflito trabalho-família	Desempenho no trabalho
Bem-estar no trabalho	0,741		
Conflito trabalho-família	-0,304	0,875	
Desempenho no trabalho	0,193	0,023	0,716
<i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) – Matrix</i>			
	Bem-estar no trabalho	Conflito trabalho-família	Desempenho no trabalho
Bem-estar no trabalho			
Conflito trabalho-família	0,291		
Desempenho no trabalho	0,188	0,132	

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Como demonstrado na Tabela 11, o bem-estar no trabalho apresenta uma raiz quadrada da AVE de 0,741, sendo superior às correlações com conflito trabalho-família (-0,304) e desempenho no trabalho (0,193), confirmando sua validade discriminante. O conflito trabalho-família também atende a esse critério, com uma raiz quadrada da AVE de 0,875, maior do que sua correlação com desempenho no trabalho (0,023). Se verifica para desempenho no trabalho, cuja raiz quadrada da AVE é 0,716, superior às correlações com os demais constructos. Esses resultados indicam que as variáveis latentes do modelo possuem distinção suficiente para serem tratadas como constructos independentes (Henseler; Ringle; Sarstedt, 2015).

O teste de *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) complementa a análise ao medir a relação entre os constructos com base em uma estimativa de correlação (Henseler; Ringle; Sarstedt, 2015). Valores inferiores a 0,850 e 0,900, de acordo com Henseler, Ringle e Sarstedt (2015), sugerem que a validade discriminante é satisfatória. Na presente pesquisa, os coeficientes obtidos reforçam essa distinção, com o bem-estar no trabalho e o conflito trabalho-família apresentando um valor de 0,291, enquanto desempenho no trabalho tem correlações de 0,188 com o bem-estar no trabalho e 0,132 com o conflito trabalho-família, abaixo do limite recomendado. Assim, os resultados do HTMT confirmam que os constructos são distintos e que as medidas utilizadas capturam corretamente os fenômenos estudados.

A estatística de *Variance Inflation Factor* (VIF) é utilizada para identificar possíveis problemas de multicolinearidade entre as variáveis independentes de um modelo. A multicolinearidade ocorre quando duas ou mais variáveis explicativas apresentam alta correlação entre si, dificultando a separação de seus efeitos individuais sobre a variável dependente (Hair Jr. *et al.*, 2014). Isso pode levar a coeficientes instáveis e inflacionar os erros padrão, comprometendo a precisão das estimativas e a interpretação dos resultados (Hair Jr. *et al.*, 2014).

Segundo Hair Jr. *et al.* (2014), valores de VIF superiores a 5 indicam um nível crítico de multicolinearidade, podendo comprometer a validade das estimativas dos coeficientes do modelo e por isso, devem ser excluídos do modelo. Por outro lado, valores abaixo de 3 são considerados adequados, enquanto aqueles entre 3 e 5 exigem atenção, pois podem indicar algum nível de redundância entre os preditores, mas podem ser considerados. A seguir apresenta-se a estatística de colinearidade na Tabela 12.

Tabela 12 - Estatística de Colinearidade

Variáveis	VIF	Variáveis	VIF	Variáveis	VIF
DT4	1,329	BT11	2,123	DT10	2,875
BT5	1,44	CTF1	2,163	BT4	3,197
DT17	1,644	BT8	2,194	DT9	3,363
BT10	1,725	BT13	2,27	CTF5	3,573
DT8	1,752	DT19	2,364	BT6	3,617
BT3	1,931	DT18	2,554	CTF4	3,673
DT12	1,983	BT1	2,708	CTF3	3,751
BT9	2,015	BT7	2,77	CTF2	4,088

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Na Tabela 12, observa-se que a maioria das variáveis apresenta valores inferiores a 3, indicando ausência de multicolinearidade severa. As variáveis³ CTF2 (4,088), CTF3 (3,751), CTF4 (3,673) e CTF5 (3,573) possuem valores ligeiramente elevados, mas ainda dentro do limite aceitável segundo Hair Jr. *et al.* (2014), o que sugere que podem ter alguma correlação com outras variáveis do modelo, sem comprometer significativamente a análise. Dessa forma, os resultados sugerem que não há indícios de multicolinearidade acentuada no modelo, garantindo que as estimativas dos coeficientes estruturais possam ser interpretadas de maneira confiável.

A Tabela 13 apresenta os resultados das relações estruturais entre os constructos analisados, destacando os efeitos diretos e indiretos entre o bem-estar no trabalho (BT), o conflito trabalho-família (CTF) e o desempenho no trabalho (DT). Os coeficientes estimados indicam a magnitude e significância estatística dessas associações, permitindo avaliar a relevância de cada relação dentro do modelo teórico adotado.

³ Legenda: CTF2: “Devido a quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.”; CTF3: “Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.”; CTF4: “As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares.”; CTF5: “Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares.”.

Tabela 13 - Resultados das relações estruturais e testes de hipóteses

Relações estruturais	Hipóteses	Path Coefficients	T Statistics	P-Value	f ²
BT → DT	H1	0,221	2,269	0,023**	0,046
BT → CTF	H2	-0,304	3,930	0,000*	0,102
CTF → DT	H3	0,091	0,552	0,581	0,008
BT → CTF → DT	H4	-0,028	0,487	0,626	-
	R²		R² adj.		
CTF	0,093		0,086		
DT	0,045		0,032		

Legenda: * p < 0.001 (significância alta) e ** p < 0.05 (significância moderada).

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

O efeito direto do bem-estar no trabalho sobre desempenho no trabalho (H1) apresentou um coeficiente de caminho de 0,221, com estatística t de 2.269 e um *p-value* de 0,023, demonstrando uma relação estatisticamente significativa e positiva a um nível de 5%. Isso indica que o bem-estar percebido no ambiente profissional influencia positivamente o desempenho laboral (H1), isto é, quanto maior o bem-estar no trabalho, maior tende a ser o desempenho, corroborando com achados da literatura que destacam a relevância de um ambiente de trabalho satisfatório para o engajamento e a produtividade (Coelho Jr.; Borges-Andrade, 2011; Hausler *et al.*, 2017; Gabardo-Martins; Ferreira; Valentini, 2023).

Por outro lado, a relação entre o bem-estar no trabalho e o conflito trabalho-família (H2) apresentou um coeficiente negativo de -0,304, com estatística t de 3,930 e um *p-value* de 0.001, o que sugere uma associação inversa e altamente significativa ao nível de 1%. Esse resultado indica que quanto maior o bem-estar no trabalho, menor tende a ser o conflito trabalho-família, ou seja, níveis mais elevados de bem-estar estão associados a uma menor percepção de conflitos entre as demandas profissionais e familiares, reforçando a noção de que ambientes laborais saudáveis contribuem para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Siquiera; Amaral, 2006; Huag *et al.*, 2022).

No que se refere à relação entre o conflito trabalho-família e o desempenho no trabalho (H3), os resultados não indicaram significância estatística, tendo coeficiente de 0,091, estatística t de 0.552 e *p-value* de 0,581. Esse achado sugere que, no contexto analisado, o conflito entre trabalho e família não exerce influência direta sobre o desempenho laboral, possivelmente devido a fatores mediadores que amortizam esse impacto. Além disso, o valor do efeito f² observado (0,008) é considerado pequeno (ponto de corte mínimo: 0,02), segundo os critérios de Hair Jr. *et al.* (2014), o que reforça a interpretação de que o conflito trabalho-família tem um efeito baixo sobre o desempenho no trabalho, no contexto analisado. A não significância estatística (P = 0,581) corrobora essa análise, indicando que o efeito direto do conflito sobre o desempenho não foi significativo na amostra estudada.

A análise da mediação (H4), que testou a mediação negativa do conflito trabalho-família entre o bem-estar no trabalho e o desempenho no trabalho de profissionais contadoras não apresentou significância estatística. O coeficiente de caminho foi de -0,028, com estatística *t* de 0,487 e *p-value* de 0,626, o que indica ausência de mediação. Isso significa que, na amostra analisada, o impacto do bem-estar sobre o desempenho ocorreu de forma direta, sem interferência do conflito entre vida profissional e familiar. A inexistência de significância estatística e o valor reduzido do efeito indireto reforçam que a mediação não é estatisticamente suportada (Hair Jr. *et al.*, 2014). Assim, os dados sugerem que a influência do bem-estar no desempenho das profissionais contadoras não sofre interferência do conflito trabalho-família.

Ainda que as relações entre bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho (H) e bem-estar e conflito trabalho-família (H2) tenham sido estatisticamente significativas, a ausência de significância na relação entre o conflito trabalho-família e o desempenho (H3) inviabiliza a configuração de uma mediação completa (H4), considerando também o constructo do bem-estar no trabalho. Conforme argumentam Hair Jr. *et al.* (2014), para que haja mediação, é necessário que todos os caminhos envolvidos no modelo indireto apresentem efeitos estatisticamente relevantes. Assim, embora o bem-estar no trabalho esteja negativamente relacionado ao conflito trabalho-família de profissionais contadoras, este último não se mostrou capaz de influenciar o desempenho de forma estatisticamente válida na amostra analisada, o que também comprometeu a estrutura de mediação proposta, não sendo confirmada.

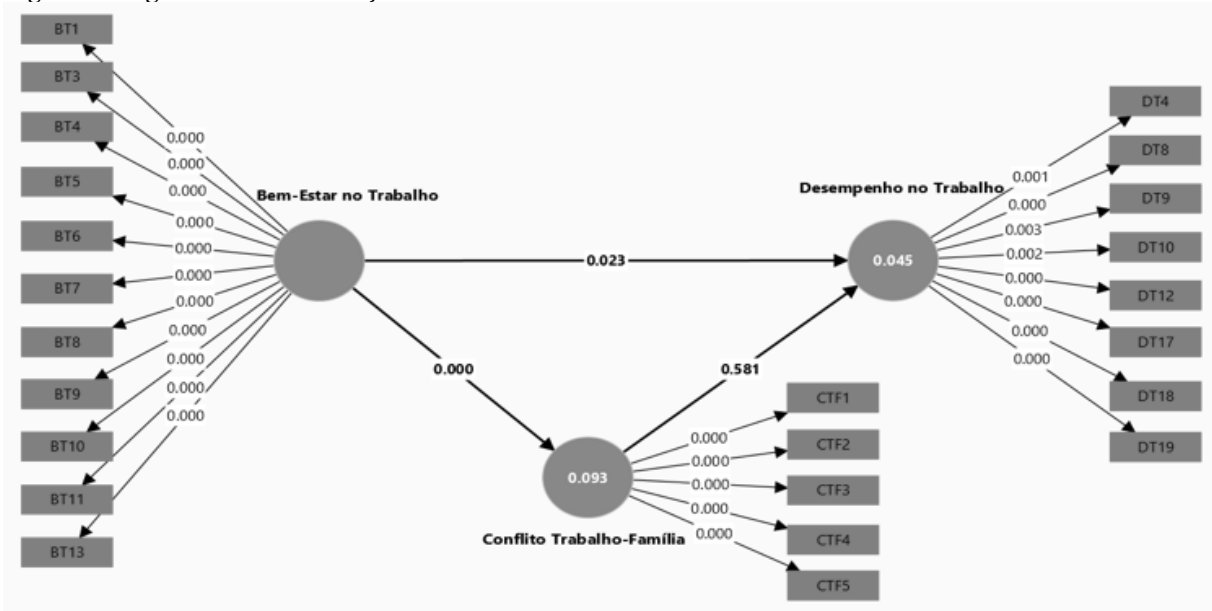
Os coeficientes de determinação (R^2) indicam o percentual de variância explicada por cada constructo dentro do modelo, conforme Ringle, Silva e Bido (2014). O conflito trabalho-família apresentou um R^2 de 0,093, enquanto o desempenho no trabalho registrou um R^2 de 0,045, com um R^2 ajustado de 0,086 e 0,032, respectivamente. Esses valores sugerem que os constructos possuem poder explicativo de 9,3% e 4,5%, uma parcela limitada da variabilidade observada, o que pode indicar a necessidade de inclusão de variáveis adicionais para aprimorar o poder explicativo do modelo, conforme recomendação de Hair Jr. *et al.* (2014).

Já no que se refere ao f^2 , indicador que avalia o impacto de um constructo sobre outro dentro do modelo estrutural, os valores encontrados variam entre 0,008 e 0,102. De acordo com Hair Jr. *et al.* (2014), f^2 (que avalia o tamanho do efeito de um constructo sobre o outro) é classificado como pequeno ($\geq 0,02$ e $< 0,15$), médio ($\geq 0,15$ e $< 0,35$) ou grande ($\geq 0,35$). No presente estudo obteve-se os seguintes efeitos: de BT sobre CTF ($f^2 = 0,102$) e de BT sobre DT ($f^2 = 0,046$) considerados pequenos, o que indica uma influência modesta, mas presente, entre os constructos. Já o efeito de CTF sobre DT apresentou um f^2 de apenas 0,008, valor inferior ao ponto de corte mínimo da classificação, sendo interpretado como desprezível. Assim,

embora parte das relações apresentem efeito pequeno, apenas uma delas demonstra influência praticamente nula, o que reforça a necessidade de aprofundar o modelo com variáveis adicionais que possam explicar melhor os desfechos analisados.

A Figura 4, na próxima pá resume de forma ilustrativa a significância das relações testadas e apresentadas anteriormente.

Figura 4 - Significância das relações e das variáveis do modelo



Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

A Figura 4 apresentada resume os valores de *p-value* das relações estruturais, ilustrando a significância estatística dos coeficientes no modelo. Conforme Ringle, Silva e Bido (2014), a interpretação dos coeficientes estruturais deve ser realizada com base nos valores de teste t, obtidos por meio do método *Bootstrapping*. Para que uma relação seja considerada estatisticamente significativa, o valor de t deve ser superior a 1,96, indicando significância ao nível de 5% ($p \leq 0,05$). No modelo analisado, a maioria das relações apresenta coeficientes com valores próximos de zero, o que sugere que não atingiram significância estatística e, portanto, possuem baixa influência preditiva sobre os constructos.

No entanto, a relação entre conflito trabalho-família e desempenho no trabalho (coeficiente de 0,552) atinge um valor de t relevante para os critérios desta pesquisa, de forma que pode se inferir que a conexão possui suporte empírico. Segundo Hair *et al.* (2014), coeficientes não significativos podem indicar que o modelo necessita de ajustes, seja pela inclusão de novas variáveis explicativas ou pela revisão das relações teóricas propostas. Dessa forma, a análise reforça que, embora algumas relações não tenham sido estatisticamente suportadas, a relação entre conflito trabalho-família e desempenho no trabalho pode ter um

impacto relevante na explicação do fenômeno estudado, mas necessita de testes adicionais para que essa relação possa ser comprovada estatisticamente.

É importante destacar que, apesar de alguns resultados e relações não terem apresentado significância estatística, os resultados oferecem reflexões importantes sobre as relações entre bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho. Assim, os achados devem ser interpretados com cautela e não podem ser generalizados, tendo em vista que foram consideradas profissionais contadoras. A próxima seção discute os resultados a luz da literatura mobilizada no referencial teórico da pesquisa, especialmente com relação as hipóteses testadas na pesquisa e os estudos que convergem e divergem dos resultados obtidos a partir da presente pesquisa.

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos na pesquisa evidenciam relações importantes entre bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho das profissionais contadoras, ampliando os achados de estudos anteriores.

A análise do perfil das respondentes revela que, embora haja uma distribuição equilibrada entre as faixas etárias, o maior contingente está concentrado entre 30 e 35 anos (28,08%), seguido por mulheres entre 35 e 40 anos (15,07%) e acima de 50 anos (15,07%). A maioria é casada (44,52%) ou vive em união estável (19,18%), e metade das respondentes (50%) possui filhos. Quanto à estrutura de apoio doméstico, 60,27% afirmam contar com algum tipo de auxílio no lar.

A concentração de mulheres na faixa etária de 30 a 35 anos revela um momento sensível na trajetória profissional, no qual a consolidação na carreira frequentemente coincide com decisões relacionadas à maternidade e à constituição familiar. Como argumenta Haynes (2008), é nesse ponto de inflexão que os conflitos entre as esferas pública e privada se tornam mais agudos, exigindo redefinições identitárias e negociações constantes entre o papel de contadora e o de mãe.

Sian (2023) reforça que, nesse estágio, muitas mulheres enfrentam a sobreposição de expectativas profissionais de desempenho contínuo e disponibilidade total com as demandas domésticas e de cuidado, o que contribui para interrupções ou redefinições de trajetória. Assim, mesmo que a maioria da amostra não tenha filhos no momento da pesquisa, esse dado etário demanda atenção, pois representa um estágio decisivo no qual a progressão na carreira pode ser tensionada por barreiras estruturais e escolhas familiares. Em termos de escolaridade, a maior

parte possui pós-graduação *lato sensu*, atua em organizações privadas, recebe entre 3 e 5 salários-mínimos e exerce funções principalmente nas áreas de contabilidade e auditoria. Além disso, mais da metade das respondentes é a principal provedora de renda do núcleo familiar. Quanto ao tempo de experiência, muitas possuem mais de 10 anos de atuação no trabalho atual e registro profissional no CRC há mais de uma década.

No que se refere ao bem-estar no trabalho, os achados indicam que as profissionais contadoras demonstram satisfação moderada com a empresa e orgulho da organização, mas relatam níveis menores de entusiasmo e animação no trabalho. Essa constatação corrobora o modelo teórico de Siqueira e Padovam (2008), que classificam o bem-estar no trabalho como um constructo multidimensional, abrangendo satisfação no trabalho, envolvimento e comprometimento afetivo.

Quanto ao conflito trabalho-família, os resultados indicam que as demandas profissionais interferem na vida pessoal das profissionais contadoras, restringindo a autonomia para planejar atividades familiares e exigindo constantes ajustes nos compromissos domésticos. Os achados reforçam a análise de Feijó *et al.* (2017), que argumentam que longas jornadas de trabalho e a cultura organizacional voltada à produtividade exacerbam o conflito entre essas esferas, resultando em impactos emocionais e psicológicos negativos.

Por outro lado, a interferência da vida familiar no trabalho foi menos expressiva, sugerindo que, para a maioria das profissionais contadoras, o impacto da esfera doméstica sobre as atividades laborais é percebido como reduzido. Esse achado diverge da pesquisa de Ugwu *et al.* (2024), que identificaram que a sobrecarga emocional e os conflitos familiares afetam principalmente mulheres em cargos de liderança ou funções de alta exigência. Uma possível explicação, alinhada à literatura, está no perfil sociodemográfico da amostra, composta majoritariamente por mulheres sem filhos e, em sua maioria, provedoras do lar. Embora os testes estatísticos não tenham confirmado associação significativa entre essas variáveis e o conflito trabalho-família, essa configuração pode ter contribuído para a percepção reduzida de interferência da vida familiar sobre o trabalho, conforme discutem Barbosa *et al.* (2021) e Haynes (2008).

O desempenho laboral, por sua vez, apresentou médias elevadas na maioria dos indicadores, sugerindo um grupo altamente eficiente e comprometido. As profissionais contadoras demonstraram forte capacidade de planejamento, cumprimento de prazos e adaptação às demandas organizacionais, o que corrobora os achados de Coelho Jr. e Borges-Andrade (2011), que ressaltam que o desempenho laboral está diretamente relacionado à autonomia e às oportunidades de desenvolvimento profissional. Além disso, o alto índice de

colaboração entre colegas e a busca por atualização profissional indicam um ambiente de trabalho caracterizado pela troca de conhecimentos e pelo aprimoramento contínuo, fatores destacados por Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Jr. (2015) como fundamentais para a excelência profissional.

No que diz respeito às hipóteses testadas, "**o bem-estar no trabalho está positivamente relacionado ao desempenho no trabalho de profissionais contadoras**" (H1), a análise revelou uma relação estatisticamente significativa e positiva. Isso significa que as profissionais contadoras que apresentam maior bem-estar no ambiente profissional tendem a ter um desempenho no trabalho superior, corroborando com estudos prévios que demonstram a influência da satisfação e da motivação no engajamento e na produtividade no trabalho (Mowday; Steers; Porter, 1979; Siqueira; Amaral, 2006; Warr; Waterman; Schwartz; Conti, 2008; Queiroga; Borges-Andrade; Coelho Jr., 2015; Nielsen, 2018; Ahmad; Al-Shabiel, 2019; Lin *et al.*, 2022; Khalid; Syed, 2024). Tais estudos reforçam essa relação ao identificarem que a segurança psicológica e a afetividade positiva ampliam os impactos do bem-estar no desempenho profissional. Esses achados indicam que ambientes de trabalho que promovem suporte emocional e reconhecimento profissional podem contribuir para um desempenho no trabalho mais elevado entre as profissionais contadoras.

Esses achados se conectam com a literatura revisada, especialmente com os estudos que indicam que o bem-estar no trabalho atua como um importante preditor do desempenho laboral em profissões de alta exigência (Siqueira; Padovam, 2008). No contexto das profissionais contadoras participantes da pesquisa, a associação positiva observada pode ser explicada pelo alinhamento entre os componentes do bem-estar (como satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional) e os comportamentos que impulsionam a produtividade e a eficácia no ambiente profissional (Siqueira, 2014).

Essa relação reforça a argumentação de Qadeer *et al.* (2016), ao demonstrar que a paixão equilibrada pelo trabalho amplia o engajamento e favorece a disposição das profissionais para realizar tarefas além das exigências formais. Ahmad e Al-Shabiel (2019) também corroboram esse entendimento ao indicarem que ambientes organizacionais que promovem condutas éticas e suporte emocional contribuem para o bem-estar psicológico e, conseqüentemente, para o bom desempenho profissional. Assim, os resultados aqui obtidos confirmam a hipótese H1 e convergem com as evidências apontadas por Khalid e Syed (2024), que destacam o bem-estar como um fator que influencia diretamente a energia, o engajamento e a capacidade de enfrentar os desafios no ambiente de trabalho.

Quanto a hipótese "**o bem-estar no trabalho está negativamente relacionado ao conflito trabalho-família de profissionais contadoras**" (H2) foi confirmada, evidenciando que quanto maior o bem-estar no trabalho, menor é a percepção de conflitos entre vida profissional e familiar. Esse resultado está alinhado com pesquisas que demonstram que ambientes laborais mais flexíveis e satisfatórios reduzem os impactos negativos da sobrecarga de trabalho sobre a vida pessoal (Bandeira, 2017; Barbosa *et al.*, 2021). Da mesma forma, Yang, Zhao e Ma (2024) destacam que a autonomia no trabalho e o suporte organizacional podem atenuar a interferência do trabalho nas responsabilidades familiares, o que pode explicar a associação negativa encontrada na presente pesquisa.

Os dados desta pesquisa reforçam o entendimento de que o bem-estar no trabalho pode funcionar como um fator protetivo diante dos conflitos entre demandas profissionais e familiares (Ammirato *et al.*, 2024). Essa associação negativa observada encontra respaldo em Siqueira (2014), que argumenta que profissionais com maior satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo tendem a perceber menos tensão e desarmonia entre os papéis que exercem.

Essa dinâmica é especialmente relevante no contexto das profissionais contadoras, que, conforme Lin *et al.* (2022), enfrentam desafios adicionais relacionados à conciliação entre vida pessoal e profissional, sendo mais sensíveis à ausência de suporte organizacional. Weziak-Bialowolska *et al.* (2023) também apontam que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um componente central do bem-estar e sua ausência amplia as possibilidades de conflito.

Essa dispersão sugere que características como idade, estado civil, maternidade e tempo de atuação podem influenciar a forma como o bem-estar é vivenciado, o que é corroborado, em parte, pelos resultados dos testes de comparação de médias. Embora variáveis como número de filhos, estado civil e auxílio no lar não tenham apresentado associação estatisticamente significativa com o bem-estar no trabalho, os testes revelaram que idade ($p = 0,016$; $\eta^2 = 0,105$) e tipo de organização ($p = 0,046$; $\eta^2 = 0,042$) exerceram influência sobre esse constructo. Isso indica que, ao menos para esses dois grupos, as percepções de bem-estar variam de forma consistente, reforçando a interpretação de que os altos coeficientes de variação não se trata apenas de ruído estatístico, mas refletem trajetórias profissionais distintas, atravessadas por ciclos de vida, contextos institucionais e diferentes padrões de conciliação entre trabalho e vida pessoal (Faul *et al.*, 2009; Haynes, 2008; Sian, 2023).

Esse padrão indica percepções divergentes entre as participantes sobre as possibilidades de progressão na carreira. A análise descritiva dos dados sugere que, entre as mulheres com filhos, 30,77% discordam ou discordam totalmente da afirmativa sobre oportunidades de

promoção, enquanto entre aquelas sem filhos esse percentual foi de 25%. Por outro lado, 33,33% das respondentes sem filhos concordam ou concordam totalmente, frente a 28,84% daquelas que possuem filhos. No entanto, é importante destacar que, conforme indicam os resultados do teste t, essa diferença não apresentou significância estatística, o que limita a possibilidade de afirmar que a maternidade impacta de forma consistente a percepção sobre as oportunidades de promoção na amostra analisada.

Embora a literatura aponte de forma consistente que a maternidade impacta negativamente as trajetórias profissionais das mulheres, especialmente na contabilidade – uma vez que a sobreposição de responsabilidades tende a comprometer as oportunidades de crescimento, sobretudo em ambientes que não oferecem políticas claras de conciliação entre trabalho e família (Anderson; Jhonson; Reckers, 1994; Haynes, 2008; Adapa; Rindfleish; Sheridan, 2016; Ashley; Empson, 2016; Priyadarshini *et al.*, 2022; Le *et al.*, 2024) – os dados da presente pesquisa não reproduziram esse padrão de forma estatisticamente significativa. Esse desencontro pode estar relacionado às características específicas da amostra, que pode ter atenuado os efeitos tradicionalmente observados na literatura sobre os impactos da maternidade na progressão de carreira.

Sian (2023) e Haynes (2008) argumentam que mulheres entre 30 e 40 anos, especialmente quando mães ou em vias de constituir família, vivenciam maior tensão entre expectativas de alto desempenho profissional e exigências do cuidado, o que impacta diretamente sua percepção de valorização no ambiente organizacional. Dessa forma, a heterogeneidade nas respostas não deve ser interpretada apenas como uma variação estatística, mas como expressão de desigualdades estruturais e desafios específicos enfrentados por essas profissionais em diferentes fases da vida.

Adicionalmente, os altos coeficientes de variação observados no constructo conflito trabalho-família sugerem que as percepções das profissionais contadoras sobre essas interferências não são homogêneas. Esse padrão de dispersão pode indicar que diferentes condições sociodemográficas influenciam a forma como as tensões entre trabalho e vida pessoal são percebidas. No entanto, ao analisar os resultados dos testes de comparação de médias, observa-se que apenas a variável idade apresentou associação estatisticamente significativa com o conflito trabalho-família ($p = 0,017$; $\eta^2 = 0,104$), sinalizando que essa percepção varia de forma mais acentuada entre os diferentes grupos etários. As demais variáveis, como auxílio no lar, número de filhos, estado civil, escolaridade, tempo na organização e tipo de organização, não demonstraram associação estatisticamente significativa, embora alguns resultados tenham apresentado tendências próximas ao limiar de significância.

Essa alta variabilidade reforça que, para parte das respondentes, as demandas familiares são percebidas como fator de conflito e limitação no trabalho, enquanto para outras essa interferência é inexistente ou minimamente sentida. Conforme propõem Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família emerge da incompatibilidade entre papéis simultaneamente exercidos, sendo intensificado por sobrecargas de tempo, tensão e comportamento. No entanto, como salientam Haynes (2008) e Sian (2023), a forma como esse conflito se manifesta é fortemente condicionada pela etapa do ciclo de vida, pelo suporte institucional e pelas normas culturais que estruturam o papel das mulheres no mercado de trabalho. Assim, os altos coeficientes de variação observados indicam que as respondentes enfrentam realidades distintas no que tange à conciliação entre esferas da vida.

Por outro lado, no constructo desempenho laboral, os coeficientes de variação foram notadamente mais baixos em comparação com os demais, variando entre 7,09% e 27,48%. As menores dispersões foram observadas nas afirmativas relacionadas ao uso de conhecimento técnico, à execução de tarefas rotineiras e ao esforço para alcançar resultados, o que indica que há um consenso entre as participantes quanto à sua percepção de eficácia e comprometimento com o trabalho. Conforme apontam Faul *et al.* (2009), coeficientes de variação reduzidos sugerem homogeneidade nas respostas, o que, neste caso, pode refletir tanto um padrão de exigência internalizado quanto uma cultura de autogerenciamento consolidada entre as profissionais contadoras.

Esses dados ajudam a compreender por que, apesar da alta variação nas percepções sobre bem-estar e conflito, o desempenho se manteve elevado e relativamente uniforme, evidenciando que esse constructo pode estar menos suscetível a oscilações provocadas por fatores contextuais ou subjetivos. Essa homogeneidade nas percepções pode refletir a internalização de normas organizacionais claras quanto às expectativas de produtividade, o que contrasta com a variabilidade observada nos demais constructos e sugere maior clareza entre as profissionais sobre os critérios de desempenho esperados no ambiente contábil.

A homogeneidade observada nas respostas sobre desempenho reforça a existência de um núcleo consensual de percepções entre as participantes, especialmente em dimensões como cumprimento de prazos, domínio técnico e esforço para alcançar resultados. Essa convergência sugere que, mesmo diante de experiências diversas quanto ao bem-estar e ao conflito trabalho-família, há um entendimento compartilhado sobre os critérios de produtividade e comprometimento profissional, o que pode indicar internalizações normativas sobre o que se espera da atuação das profissionais contadoras no ambiente organizacional.

Ainda que a maioria das respondentes não tenha filhos, esse dado não deve ser interpretado como ausência de sobrecarga. Estudos como os de Kornberger, Carter e Ross-Smith (2010), Ashley e Empson (2016) e Carmona e Ezzamel (2016) revelam que o modelo dominante de desempenho nas profissões contábeis é pautado por padrões masculinos de dedicação integral, desconsiderando as responsabilidades de cuidado, que continuam sendo atribuídas majoritariamente às mulheres, mesmo quando estas não são mães.

Assim, a jornada dupla pode se manifestar por meio de outras formas de trabalho reprodutivo e afetivo, como o cuidado com familiares, a gestão da casa e o suporte emocional de redes. Essa sobrecarga invisibilizada reforça barreiras simbólicas à ascensão profissional e pode impactar a forma como essas mulheres vivenciam o conflito trabalho-família, mesmo quando a variável “filhos” não está presente, o que ajuda a explicar parte da heterogeneidade nas respostas observada nos dados.

Nesse cenário, as contribuições de Moreira *et al.* (2023) ajudam a compreender como relações positivas no ambiente organizacional, pautadas em reconhecimento, suporte emocional e segurança psicológica, podem atuar como fatores de proteção diante das tensões entre trabalho e família. Tais elementos não apenas fortalecem o estado emocional das(os) profissionais, mas também reduzem a interferência negativa entre os domínios da vida. A confirmação da H2 neste estudo, portanto, corrobora as evidências teóricas que indicam que o bem-estar no trabalho contribui para atenuar os impactos das demandas profissionais sobre a esfera familiar. No entanto, como demonstrado pelos coeficientes de variação analisados, essa proteção não é vivenciada de forma homogênea pelas profissionais contadoras, o que reforça a importância de considerar os marcadores sociodemográficos e contextuais que atravessam as experiências individuais.

A heterogeneidade observada nos dados, evidenciada pelos altos coeficientes de variação em diversas assertivas do constructo conflito trabalho-família, indica que as percepções das profissionais contadoras não são homogêneas. Essa dispersão sugere que a vivência da tensão entre vida profissional e pessoal pode ser influenciada por características individuais e contextuais. No entanto, na amostra analisada, apenas a variável idade apresentou associação estatisticamente significativa com esse fenômeno, enquanto outros fatores discutidos na literatura, como maternidade, estado civil, cargo ocupado e tipo de vínculo empregatício, não demonstraram impacto estatístico relevante. Embora estudos como os de Haynes (2008) e Sian (2023) reforcem que tais variáveis tendem a agravar os conflitos de papéis ao gerar maior ou menor vulnerabilidade, esse padrão não se confirmou na presente pesquisa,

cujos resultados indicam que, nesse grupo específico de profissionais, esses marcadores não explicam de forma consistente as percepções sobre o conflito trabalho-família

“Essa heterogeneidade, como será discutido a seguir, pode ser interpretada como um reflexo das trajetórias distintas presentes na amostra, ainda que os testes de comparação de médias não tenham confirmado associação estatisticamente significativa entre a maioria das variáveis sociodemográficas e o desempenho laboral. Nesse sentido, embora a literatura aponte que características como maternidade, estado civil, escolaridade e posição de provedora tendem a influenciar a forma como o conflito trabalho-família impacta o desempenho (Haynes, 2008; Sian, 2023; Ugwu *et al.*, 2024), os dados da presente pesquisa não corroboraram essa relação de forma estatística. Assim, é possível que o perfil da amostra, composto majoritariamente por mulheres com mais de 30 anos, sem filhos, com alta escolaridade e autonomia financeira, tenha contribuído para a percepção de que o conflito trabalho-família não compromete diretamente o desempenho. Contudo, essa permanece como uma interpretação teórica, não confirmada pelos testes realizados.

Dessa forma, a hipótese **"o conflito trabalho-família está negativamente relacionado ao desempenho no trabalho de profissionais contadoras"** H3, não foi suportada estatisticamente. Esses achados sugerem que, no contexto da pesquisa, o conflito entre demandas profissionais e familiares não influencia diretamente o desempenho laboral das profissionais contadoras. Esse resultado difere de estudos anteriores que indicam que o aumento do conflito trabalho-família reduz o engajamento e a produtividade (Freitas; Abrantes; Guimarães, 2020; Mete; Ünal; Bilen, 2013).

Uma possível explicação para essa divergência está na heterogeneidade das percepções captada pelos altos coeficientes de variação, especialmente no constructo conflito trabalho-família. Como essa relação depende da experiência subjetiva das profissionais, a variação substancial nas respostas pode ter diluído a força da associação estatística esperada. Essa dispersão sugere que não há um padrão homogêneo de vivência do conflito que se reflita de forma consistente no desempenho, o que compromete a robustez da correlação entre os dois constructos. Adicionalmente, é possível interpretar que o perfil sociodemográfico da amostra, somado à percepção de certo suporte organizacional e ao desenvolvimento de estratégias individuais de gestão do tempo, tenha contribuído para mitigar, na percepção das respondentes, os efeitos do conflito trabalho-família sobre o desempenho. No entanto, essa interpretação não foi estatisticamente confirmada, devendo ser compreendida como uma possível leitura teórica dos dados, e não como uma evidência empiricamente comprovada na presente pesquisa

Esse achado vai contra os argumentos de Haynes (2008), Ashley e Empson (2016) e Adapa, Rindfleish e Sheridan (2016), ao indicarem que a maternidade amplia as tensões entre as esferas do trabalho e da família, especialmente em ambientes organizacionais que não oferecem mecanismos de suporte. Além disso, conforme discutem Ashley e Empson (2016) e Carmona e Ezzamel (2016), a não percepção de interferência da família pode estar relacionada à internalização de padrões masculinos de desempenho, nos quais o trabalho ocupa posição central e as responsabilidades familiares são relegadas a um segundo plano.

Nesse sentido, a discordância com as afirmativas que apontam a vida familiar como um entrave ao trabalho pode refletir não a ausência de conflito, mas uma escolha de priorização do trabalho em detrimento de outras dimensões da vida. Isso ajuda a compreender por que, mesmo diante de uma estrutura desigual de cuidado, muitas profissionais não reconhecem a família como algo que as limite em sua atuação profissional.

Por outro lado, o achado contrasta com as evidências empíricas apresentadas por Barbosa (2022), que identificou que o conflito trabalho-família afeta negativamente o desempenho laboral ao elevar os níveis de fadiga emocional, gerando impactos sobre a produtividade. Da mesma forma, Boa-Morte (2022) observou que profissionais expostas a intensos conflitos entre os papéis profissionais e familiares apresentaram queda no engajamento e na eficiência no cumprimento de suas tarefas. Mete, Ünal e Bilen (2013), ao analisarem o contexto contábil na Turquia, reforçaram que o aumento do conflito trabalho-família está associado a uma redução do desempenho no trabalho, mediada pelo *Burnout*.

Além disso, Le *et al.* (2024) explicam que, em contextos organizacionais com alto nível de estresse, os impactos do conflito trabalho-família tendem a ser mais expressivos, comprometendo a concentração e a estabilidade emocional dos profissionais. Frente a esses estudos, a ausência de significância estatística da H3 na presente pesquisa pode indicar que, entre as respondentes, o suporte organizacional e a cultura de autogerenciamento podem ter atuado como fatores protetivos, reduzindo a interferência do conflito no desempenho laboral. Também é possível considerar que as estratégias individuais de enfrentamento adotadas pelas profissionais contadoras, como destaca Qadeer *et al.* (2016), tenham influenciado positivamente na manutenção do desempenho, mesmo diante de desafios familiares.

Outro fator que pode ajudar a explicar a não confirmação da H3 refere-se ao perfil sociodemográfico da amostra pesquisada. Conforme destacado por Freitas, Abrantes e Guimarães (2020), as implicações do conflito trabalho-família tendem a ser mais intensas em mulheres que acumulam múltiplos papéis, especialmente maternidade e funções de liderança. No entanto, a amostra deste estudo é composta majoritariamente por profissionais contadoras

jovens, sem filhos, o que pode ter atenuado a vivência do conflito e, por consequência, reduzido seus impactos sobre o desempenho. Anderson, Jhonson e Reckers (1994) apontam que as exigências familiares influenciam de maneira diferenciada as trajetórias profissionais das mulheres casadas com filhos, sugerindo que a ausência dessas condições pode representar uma variável moderadora nos resultados.

Apesar da extensa literatura que evidencia impactos negativos do conflito trabalho-família sobre o desempenho (Freitas; Abrantes; Guimarães, 2020; Mete; Ünal; Bilen, 2013; Barbosa, 2022; Boa-Morte, 2022; Le; Yoon; Won, 2024), não foram identificados estudos com resultados semelhantes aos desta pesquisa, em que tal relação não se confirmou estatisticamente. A ausência de significância observada na H3, portanto, pode representar uma contribuição original ao campo, ao indicar que, em determinados contextos o conflito entre esferas da vida pode não comprometer diretamente o desempenho. Tal constatação aponta para a necessidade de investigações futuras que considerem o papel moderador de fatores como o suporte organizacional (Ahmad; Al-Shabiel, 2019; Priyadarshini; Garg; Rajan, 2022), as estratégias individuais de autogerenciamento (Pustovit; Miao; Qiao, 2024) e o momento do ciclo de vida profissional (Haynes, 2008; Anderson; Jhonson; Reckers, 1994).

Embora a ausência de filhos entre parte expressiva da amostra possa teoricamente contribuir para uma percepção atenuada dos conflitos entre os papéis profissionais e familiares, conforme sugerem estudos como Haynes (2008) e Sian (2023), os testes estatísticos realizados não identificaram associação significativa entre essa variável e o constructo conflito trabalho-família, o que sinaliza que, no contexto da amostra pesquisada, esse efeito não se confirmou empiricamente. Entretanto, estudos (Haynes, 2008; Kornberger; Carter; Ross-Smith, 2010; Ashley; Empson, 2016; Adapa; Rindfleish; Sheridan, 2016; Carmona; Ezzamel, 2016; Sian, 2023) apontam que, para mulheres que escolhem constituir família, existem barreiras organizacionais mais profundas que dificultam sua permanência e ascensão na carreira contábil. Conforme discutido por esses autores, critérios de desempenho baseados em atributos masculinos, a valorização de longas jornadas de trabalho e a escassez de perspectivas de crescimento afetam especialmente mulheres que se tornam mães.

Esses entraves estruturais (longas jornadas de trabalho, falta de oportunidades, critérios de desempenho masculinos, entre outros), frequentemente naturalizados no cotidiano das organizações, reforçam a exclusão simbólica e prática de profissionais que não se enquadram no modo hegemônico de dedicação integral ao trabalho. Dessa forma, é possível que os efeitos do conflito trabalho-família sobre o desempenho sejam subestimados na presente pesquisa,

justamente por não captarem a vivência dessas mulheres que enfrentam não apenas o acúmulo de funções, mas também as limitações institucionais impostas à sua trajetória profissional.

A análise da mediação testada na hipótese "**o conflito trabalho-família medeia negativamente a relação entre o bem-estar no trabalho e o desempenho no trabalho de profissionais contadoras**" (H4) também não demonstrou significância estatística. Isso indica que, na amostra estudada, o impacto do bem-estar no desempenho ocorre de forma direta, sem a interferência do conflito trabalho-família. Esses achados reforçam a ideia de que a promoção de um ambiente saudável e motivador para as profissionais contadoras pode melhorar seu desempenho independentemente do nível de conflito entre trabalho e vida pessoal. Estudos como os de Ahmad e Al-Shabiel (2019) e Gabardo-Martins (2023) enfatizam que organizações que adotam políticas de suporte à qualidade de vida no trabalho tendem a ter profissionais mais produtivos, o que pode explicar os resultados obtidos.

A ausência de mediação estatisticamente significativa na H4 pode estar relacionada à predominância de um efeito direto do bem-estar sobre o desempenho, conforme já demonstrado por estudos como os de Lin *et al.* (2022), que destacam que a segurança psicológica e a afetividade positiva atuam como facilitadores diretos do desempenho, sem necessariamente depender da redução de conflitos. De modo semelhante, Khalid e Syed (2024) argumentam que profissionais que percebem altos níveis de bem-estar tendem a manter sua produtividade mesmo diante de desafios contextuais, o que pode indicar que o conflito trabalho-família não possui força suficiente para anular essa relação.

Além disso, Pustovit, Miao e Qiao (2024) afirmam que, em ambientes organizacionais nos quais há suporte emocional contínuo, a resiliência individual pode mitigar interferências externas, tornando o desempenho menos suscetível a fatores como o conflito trabalho-família. Esse entendimento dialoga com os achados desta pesquisa, na qual o teste t não identificou associação estatisticamente significativa entre o conflito trabalho-família e o desempenho no trabalho, sugerindo que elementos como suporte organizacional e estratégias individuais de gestão podem ter atuado como fatores de proteção. Complementando essa discussão, Qadeer *et al.* (2016) destacam que a paixão equilibrada pelo trabalho favorece a motivação autônoma e o engajamento emocional, o que contribui para a manutenção de elevados níveis de desempenho, independentemente da presença de obstáculos familiares ou organizacionais.

Dessa forma, os resultados confirmam parcialmente as hipóteses propostas, demonstrando que o bem-estar no trabalho tem impacto direto positivo sobre o desempenho laboral e reduz a percepção de conflito trabalho-família. No entanto, o impacto direto do conflito trabalho-família sobre o desempenho no trabalho não foi estatisticamente relevante,

sugerindo que outros fatores podem estar mediando essa relação. Esses achados reforçam a necessidade de estudos adicionais que considerem a influência de variáveis moderadoras, como carga de trabalho, apoio institucional e estratégias de conciliação entre vida profissional e pessoal, dentre outras, para melhor compreender a dinâmica do desempenho no trabalho das profissionais contadoras no mercado de trabalho. O Quadro 3 apresenta as relações testadas.

Quadro 3 - Relações testadas

Hipóteses	Sinal Esperado	Sinal Identificado	Aceita?
H1: O bem-estar no trabalho está positivamente relacionado ao desempenho no trabalho de profissionais contadoras.	Positivo	Positivo	Sim
H2: O bem-estar no trabalho está negativamente relacionado ao conflito trabalho-família de profissionais contadoras.	Negativo	Negativo	Sim
H3: O conflito trabalho-família está negativamente relacionado ao desempenho no trabalho de profissionais contadoras.	Negativo	Negativo	Não
H4: o conflito trabalho-família medeia negativamente a relação entre o bem-estar no trabalho e o desempenho no trabalho de profissionais contadoras.	Negativo	Negativo	Não

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Diante dos resultados sintetizados no Quadro 3, observa-se que, embora duas das quatro hipóteses tenham sido confirmadas, as demais relações não suportadas estatisticamente também oferecem reflexões relevantes sobre a complexidade das interações entre bem-estar, conflito e desempenho no contexto das profissionais contadoras. Os achados sugerem que o desempenho no trabalho é influenciado diretamente por condições favoráveis no ambiente laboral, enquanto o conflito trabalho-família pode não atuar como fator mediador nessa relação, ao menos nas condições analisadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Neste capítulo são apresentadas as principais conclusões do estudo, com base nos objetivos específicos, objetivo geral, hipóteses e problema de pesquisa. Além disso, discutem-se as implicações teóricas e práticas, as limitações do estudo e recomendações para pesquisas futuras.

5.1 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo avaliar a influência do bem-estar no trabalho e do conflito trabalho-família no desempenho laboral de profissionais contadoras. Para isso, foram elaborados três objetivos específicos, além do geral e testadas quatro hipóteses, com o intuito de responder ao problema de pesquisa.

O primeiro objetivo específico consistiu em analisar a influência do bem-estar no trabalho no desempenho no trabalho de profissionais contadoras, testado pela hipótese H1. Os resultados confirmaram que quanto maior o bem-estar no trabalho (especialmente satisfação e comprometimento organizacional afetivo), maior tende a ser o desempenho laboral. Assim, pode se inferir que promover condições que aumentem o bem-estar no trabalho pode gerar melhor desempenho profissional, beneficiando diretamente a qualidade dos serviços contábeis realizados pelas profissionais.

O segundo objetivo específico buscou examinar a influência do bem-estar no trabalho no conflito trabalho-família de profissionais contadoras, correspondendo à hipótese H2. Os dados demonstraram uma relação negativa entre bem-estar e conflito, indicando que níveis elevados de bem-estar no trabalho ajudam a reduzir a percepção de conflitos vivenciados pelas respondentes entre suas responsabilidades profissionais e familiares. Isso reforça a importância de ambientes de trabalho que priorizem políticas voltadas ao bem-estar emocional e organizacional das colaboradoras, como forma de minimizar tensões e dificuldades associadas às múltiplas jornadas.

O terceiro objetivo específico consistiu em investigar a influência do conflito trabalho-família no desempenho no trabalho de profissionais contadoras, conforme hipótese H3. Identificou-se uma relação negativa, mas não significativa entre o conflito trabalho-família e o desempenho na amostra investigada. No entanto é importante que as organizações monitorem essa influencia uma vez que as pressões excessivas entre trabalho e família podem gerar

implicações negativas não apenas para as profissionais, mas também para as empresas em que atuam.

O quarto objetivo específico buscou verificar o efeito mediador do conflito trabalho-família na relação entre bem-estar no trabalho e desempenho no trabalho de profissionais contadoras, atrelado à hipótese H4. Os resultados obtidos apontaram que o conflito trabalho-família desempenhou papel como mediador parcial, explicando parte da relação entre bem-estar e desempenho. Isso significa que, embora o bem-estar impacte diretamente o desempenho, ele também afeta o desempenho indiretamente, por meio da redução do conflito trabalho-família. Assim, estratégias que busquem reduzir o conflito e aumentar o bem-estar simultaneamente podem ter maior potencial para melhorar efetivamente o desempenho profissional das contadoras.

Por fim, buscou-se compreender e responder ao problema de pesquisa e atender ao objetivo geral da pesquisa, que foi de avaliar a influência do bem-estar no trabalho e do conflito trabalho-família no desempenho laboral de profissionais contadoras, considerando especificamente o papel mediador do conflito. Com base nos resultados apresentados, concluiu-se que o conflito trabalho-família exerce um efeito mediador parcial e negativo na relação entre o bem-estar no trabalho e o desempenho no trabalho das profissionais contadoras. Conforme demonstrado nos testes de mediação (item 4.2.4), tanto o efeito direto quanto o efeito indireto foram estatisticamente significativos, o que caracteriza uma mediação parcial segundo Hair *et al.* (2014). Dessa forma, parte do efeito positivo do bem-estar no desempenho ocorre de forma indireta, por meio da redução do conflito trabalho-família. Em outras palavras, quando as profissionais contadoras vivenciam maior bem-estar no trabalho, estas percebem menos conflitos entre trabalho e família, o que, por sua vez, contribui positivamente para seu desempenho profissional.

5.2 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

No âmbito teórico, esta pesquisa contribui para o avanço do conhecimento sobre as relações entre bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho laboral, especificamente no contexto de mulheres que atuam na contabilidade, um grupo ainda pouco explorado na literatura científica. Os achados reforçam o entendimento de que o bem-estar no trabalho é um fator decisivo para a produtividade, exercendo influência positiva mesmo diante de adversidades relacionadas ao conflito trabalho-família. Essa constatação amplia os modelos já existentes (Siqueira, 2014; Khalid; Syed, 2024), ao destacar que a relação entre esses três

constructos não se dá de forma linear, e pode depender de outros fatores contextuais, como o tipo de vínculo empregatício ou o apoio institucional recebido pelas profissionais. Assim, a pesquisa abre caminhos para novas investigações sobre o tema, com foco em diferentes segmentos da contabilidade e outros recortes interseccionais.

Uma implicação teórica original desta pesquisa refere-se à não confirmação da H3, que indicava uma relação negativa entre conflito trabalho-família e desempenho. Esse resultado diverge de grande parte da literatura (Freitas; Abrantes; Guimarães, 2020; Mete; Ünal; Bilen, 2013; Barbosa, 2022), e sugere que, sob determinadas condições, como o suporte organizacional percebido e a ausência de filhos, o desempenho das profissionais pode se manter elevado mesmo diante de vivências de conflito. Essa constatação amplia o entendimento teórico sobre o papel de variáveis moderadoras e reforça a importância de incorporar recortes sociodemográficos e contextuais nos modelos explicativos sobre desempenho no trabalho. Assim, propõe-se uma ampliação dos modelos tradicionais, com maior atenção às experiências situadas de mulheres em profissões de alta exigência, como a contabilidade (Anderson; Jhonson; Reckers, 1994; Haynes, 2008).

Do ponto de vista prático, os achados oferecem subsídios para que organizações e entidades da área contábil adotem medidas que favoreçam o bem-estar no trabalho das profissionais. Estratégias como flexibilização da jornada, políticas de apoio à parentalidade e incentivo a um ambiente de trabalho mais inclusivo podem contribuir para reduzir os desafios enfrentados pelas profissionais contadoras, minimizando os impactos do conflito trabalho-família e fortalecendo o engajamento organizacional.

A experiência das participantes revelou que quando há reconhecimento, autonomia e suporte emocional, mesmo em contextos desafiadores, as profissionais contadoras demonstram alto nível de entrega e envolvimento com suas atividades. Em contrapartida, a ausência de políticas voltadas ao bem-estar tende a potencializar os efeitos negativos do conflito trabalho-família, gerando esgotamento, desmotivação e, em muitos casos, evasão da profissão. Isso afeta não apenas as profissionais, mas também as equipes e organizações em que atuam, comprometendo o desempenho coletivo.

Além disso, a pesquisa evidenciou que o bem-estar atua como mediador positivo na atenuação dos impactos do conflito trabalho-família. Quando as profissionais se sentem valorizadas, ouvidas e engajadas, a sobreposição de responsabilidades familiares e laborais torna-se menos desgastante. Essa percepção é fundamental para entender que promover o bem-estar não é apenas uma ação ética ou humanitária, mas também uma estratégia de gestão que repercute em produtividade, retenção de talentos e melhoria da qualidade dos serviços

prestados. A atuação das profissionais contadoras impacta diretamente clientes, empresas, colegas de equipe e familiares e, por isso, investir em seu bem-estar é também investir em uma rede ampliada de relações sociais e profissionais.

Do ponto de vista social, esta pesquisa contribui para a sociedade ao trazer à tona necessidades específicas de mulheres que atuam na contabilidade e ao propor caminhos possíveis para tornar o ambiente de trabalho mais justo e sustentável. Indiretamente, os benefícios se estendem a quem utiliza os serviços prestados por essas profissionais, à medida que um desempenho qualificado está ligado a condições de trabalho mais saudáveis. Também impacta positivamente a vida familiar das profissionais contadoras, pois relações de trabalho equilibradas favorecem vínculos afetivos mais sólidos e a redução de tensões cotidianas. Da mesma forma, este estudo contribui para a investigação sobre o bem-estar de mulheres em diversas profissões, uma vez que o método pode ser replicado (respeitando suas limitações) para outros setores em que há a participação de mulheres.

Ainda, esta pesquisa está alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente ao ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), ao enfatizar a importância do equilíbrio emocional e físico das profissionais para a sua atuação; ao ODS 5 (Igualdade de Gênero), ao evidenciar os desafios enfrentados por mulheres em um ambiente tradicionalmente masculinizado; ao ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), ao apontar estratégias para melhorar as condições laborais; e ao ODS 10 (Redução das Desigualdades), ao destacar a urgência de políticas organizacionais que considerem as especificidades de gênero no mundo do trabalho. Assim, o estudo não apenas contribui academicamente, mas também se posiciona como ferramenta de transformação prática e social.

5.3 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Como toda pesquisa, este estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas ao se interpretar os resultados. Primeiramente, a natureza transversal dos dados impede a realização de inferências causais, comprometendo a compreensão da evolução temporal entre bem-estar no trabalho, conflito trabalho-família e desempenho no trabalho. Esse formato permite observar relações entre as variáveis, mas não possibilita afirmar se uma causa leva à outra. Por exemplo, os dados demonstram que profissionais contadoras com maior bem-estar tendem a apresentar melhor desempenho no trabalho, mas não é possível afirmar com certeza se o bem-estar causa esse desempenho ou se ocorre o contrário. Da mesma forma,

também não se pode verificar como essas relações evoluem ao longo do tempo, pois não houve acompanhamento contínuo das participantes.

Além disso, a amostra foi composta exclusivamente por profissionais contadoras brasileiras, e mais especificamente, concentradas em Santa Catarina, o que, embora contribua para a delimitação do recorte empírico, limita a generalização dos resultados para outros contextos profissionais, culturais ou geográficos. A coleta de dados, realizada por meio de questionário autoadministrado, também constitui uma limitação, já que as percepções subjetivas das respondentes podem ter sido influenciadas por fatores externos, como experiências recentes, estados emocionais momentâneos ou interpretação individual dos itens.

Adicionalmente, destaca-se como limitação o perfil sociodemográfico da amostra, composta majoritariamente por mulheres com escolaridade elevada, renda entre 3 e 5 salários-mínimos e acesso a algum tipo de apoio no lar, sendo que cerca de 60% contavam com auxílio doméstico e aproximadamente 50% não tinham filhos ou eram solteiras. Esses fatores podem indicar condições mais favoráveis à conciliação entre vida pessoal e profissional, o que tende a reduzir a percepção de conflito trabalho-família e a elevar os níveis de bem-estar no trabalho. Dessa forma, os resultados obtidos refletem uma realidade possivelmente privilegiada dentro do universo das profissionais contadoras, limitando a generalização para grupos com menor suporte social, renda mais baixa ou jornadas mais precárias.

Outra limitação refere-se à própria estrutura do modelo e à escolha dos constructos utilizados. Embora tenham sido aplicadas escalas validadas na literatura, a seleção das variáveis não contemplou todas as dimensões que poderiam contribuir para uma compreensão mais ampla das relações analisadas. Aspectos como suporte organizacional direto, carga horária semanal, cultura organizacional, estágio da carreira ou número de dependentes poderiam ter enriquecido a análise, bem como a adoção conjunta de técnicas qualitativas, como entrevistas semiestruturadas, poderia captar nuances sobre a percepção pessoal das profissionais contadoras, permitindo uma análise empírica.

Ademais, algumas variáveis foram excluídas ao longo do tratamento estatístico por apresentarem baixa variância ou colinearidade, o que restringiu a amplitude da avaliação dos constructos. Por fim, o modelo apresentou baixo poder explicativo (R^2) para o desempenho no trabalho, o que sugere que outras variáveis mediadoras, moderadoras ou de controle não contempladas podem estar influenciando os resultados. Isso indica que o fenômeno estudado é complexo e que outras dimensões teóricas ainda precisam ser consideradas para aprofundar o entendimento sobre o bem-estar, o conflito trabalho-família e o desempenho laboral no contexto

das profissionais contadoras. Essas limitações indicam oportunidades para pesquisas futuras, que são discutidas na seção seguinte.

5.4 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Diante das limitações identificadas, recomenda-se que futuras pesquisas adotem abordagens longitudinais, capazes de acompanhar a evolução do bem-estar no trabalho, do conflito trabalho-família e do desempenho ao longo do tempo. Esse tipo de delineamento permitiria observar as transformações nas relações entre os constructos, oferecendo uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas envolvidas. Além disso, estudos que explorem mecanismos de mediação e moderação podem contribuir para identificar outros fatores relevantes que influenciam essas relações, como suporte organizacional, cultura de trabalho, estágio da carreira, presença de filhos e estratégias individuais de conciliação entre vida profissional e pessoal.

Outra recomendação importante é a ampliação da amostra, contemplando profissionais contadoras de diferentes regiões, setores econômicos e realidades culturais. A inclusão de participantes de diferentes estados brasileiros ou até mesmo de outros países permitiria análises comparativas mais amplas, com foco em diferenças regionais ou interculturais. Ademais, estudos que incluam homens e mulheres na amostra poderiam aprofundar a análise das relações de gênero na contabilidade, possibilitando a comparação dos impactos do bem-estar e do conflito trabalho-família no desempenho entre os diferentes grupos.

Sugere-se também a adoção de metodologias que combinem abordagens quantitativas e qualitativas. A triangulação de métodos, com a inclusão de entrevistas, grupos focais ou estudos de caso, pode enriquecer a compreensão dos fenômenos analisados, proporcionando maior densidade interpretativa. Estudos de caso com profissionais contadoras atuantes em organizações públicas, privadas ou mistas, por exemplo, poderiam revelar como se manifestam o bem-estar, o conflito trabalho-família e o desempenho no trabalho em contextos institucionais distintos, além de evidenciar as estratégias adotadas por essas profissionais para enfrentar estes desafios.

Por fim, futuras investigações podem abordar o papel das empresas e organizações contábeis na promoção do bem-estar no trabalho e da equidade de gênero, além da comparação em maior profundidade sobre as diferenças laborais relatadas pelas profissionais contadoras de organizações públicas e privadas. Ademais, seria interessante analisar como as empresas estruturam políticas internas voltadas à saúde mental, ao equilíbrio entre vida profissional e

peçoal e à valorização das mulheres pode oferecer subsídios práticos para gestores e formuladores de políticas. Ao investigar o “outro lado” da relação, ou seja, como as empresas contribuem (ou não) para ambientes mais saudáveis, pode-se compreender melhor os caminhos que favorecem o desempenho sustentável das profissionais contadoras, com menor incidência de conflitos e maior engajamento profissional.

REFERÊNCIAS

- ADAME, C.; CAPLLIURE, E. M.; MIQUEL, M.-J. Work-life balance and firms: a matter of women? **Journal of Business Research**, [S.l.], v. 69, p. 1379–1383, abr. 2016. DOI: 10.1016/j.jbusres.2015.10.111.
- ADAPA, S.; RINDFLEISH, J.; SHERIDAN, A. Doing gender in a regional context: Explaining women's absence from senior roles in regional accounting firms in Australia. **Critical Perspectives on Accounting**, [S.l.], v. 35, p. 100-110, mai. 2016. DOI: 10.1016/j.cpa.2015.05.004.
- AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. **Avaliação Psicológica**, Itabita, v. 12, n. 2, p. 203-212, mar. 2013.
- AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B.; JESUS, E. S.; LAGO, L. N. A. Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 283-291, set. 2014.
- AHMAD, N. A. Respecting work-life balance while achieving success. **Techniques and Innovations in Gastrointestinal Endoscopy**, [S.l.], v. 23, n. 3, p. 281-284, mar. 2021. DOI: 10.1016/j.tige.2020.12.003.
- AHMAD, A.; AL-SHABIEL, M. O. The effect of ethical leadership on management accountants' performance: the mediating role of psychological well-being. **Problems and Perspectives in Management**, Sumy (Ucrânia), v. 17, n. 2, p. 228-241, mai. 2019. DOI: 10.21511/ppm.17(2).2019.17
- ALMEIDA, H.; ORGAMBÍDEZ-RAMOS, A. **Comportamento organizacional**: guia de apoio ao estudante universitário. 2 ed. Faro (Portugal): Sílabas & Desafios. 2015. 421 p.
- ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Fatores explicativos de Work-Life Balance e a gestão de tempo conduzindo ao bem-estar na visão de contadores paranaenses. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Curitiba, v. 37, n. 1, p.1-23, jan. 2018. DOI: 10.4025/enfoque.v37i1.35392
- AMMIRATO, S.; FELICETTI, A. M.; TROISE, C.; SANTORO, G.; ROZSA, Z. Human resources well-being in innovative start-ups: Insights from a systematic review of the literature. **Journal of Innovation & Knowledge**, [S.l.], v. 9, 2024. DOI: 10.1016/j.jik.2024.100580.
- ANDERSON, J. C.; JOHNSON, E. N.; RECKERS, P. M. J. Perceived effects of gender, family structure, and physical appearance on career progression in public accounting: a research note. **Accounting, Organizations and Society**, Londres, v. 19, n. 6, p. 483-491, 1994. DOI: 10.1016/0361-3682(94)90019-1.
- ASHLEY, L.; EMPSON, L. Convenient fictions and inconvenient truths: Dilemmas of diversity at three leading accountancy firms. **Critical Perspectives on Accounting**, [S.l.], v. 35, p. 76-87, jan. 2016. DOI: 10.1016/j.cpa.2015.05.002.

- BAEK, S.; YOON, J.; WON, J. Mediating effect of work–family conflict on the relationship between long commuting time and workers' anxiety and insomnia. **Safety and Health at Work**, Ulsan (Korea), v. 14, n. 1, p. 100-106, mar. 2023. DOI: 10.1016/j.shaw.2022.11.003.
- BANDEIRA, E. L. **O conflito trabalho-família vivenciado por mulheres empreendedoras do setor de confecção**. 2017. 140 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) – Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017.
- BARBOSA, F. I. P. **Os efeitos do conflito trabalho-família no Burnout e na performance individual na hotelaria**. 2022. 84 f. Dissertação (Mestrado em Direção e Gestão Hoteleira). Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, Universidade do Algarve, Faro, Portugal, 2022.
- BARBOSA, H. M. A.; ROCHA NETO, M. P.; CÂMARA JR., S. L.; SILVA, P. M. M. Gerenciando o conflito trabalho-família no empreendedorismo feminino: evidências de um estudo com microempreendedoras individuais. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 94-121, ago. 2021. DOI: 10.7769/gesec.v12i2.1123.
- BORGES, L. O. Setores público e privado: diferenças na satisfação no trabalho, bem-estar geral e estresse ocupacional. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 18, n. 1, p. 95-104, jan./mar. 2013.
- AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B.; JESUS, E. S.; LAGO, L. N. A. Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, [S.l.], v. 14, n. 3, p. 283-291, set. 2014.
- BOA-MORTE, F. A. R. **O conflito trabalho-família, bem-estar no trabalho e teletrabalho: um estudo com uma amostra portuguesa durante a pandemia por Covid-19**. 2022. 127 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos). Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal (Portugal), 2022.
- BRYMAN, A. **Social Research Methods**. 4ª ed. Oxford: Oxford University Press. 2012.
- CARMONA, S.; EZZAMEL, M. Accounting and lived experience in the gendered workplace. **Accounting, Organizations and Society**, [S.l.], v. 49, p. 1-8, mar. 2016. DOI: 10.1016/j.aos.2015.11.004.
- CFC. CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Consulta por região: profissionais ativos**. 2025. Disponível em: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 3 fev. 2025.
- CHAMBEL, M. J. Trabalho – muito pouco ou nada? Tempo dedicado ao trabalho em Portugal e na Europa. In: FREIRE, J. (Org.). **Trabalho e relações laborais: atitudes sociais dos portugueses**. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais, Imprensa de Ciências Sociais, 2009.

COELHO JR., F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. Efeitos de variáveis individuais e contextuais sobre desempenho individual no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 16, p. 111-120, ago. 2011. DOI: 10.1590/S1413-294X2011000200001.

COELHO JR., F. A.; RODRIGUES, M. S.; MAUCH, A. G. D.; LOPES, G. S. L.; CHAMBEL, M. J.; TORRES, C. V.; MACEDO, F. G. L. Evidências de validade da Escala Conflito Trabalho-Família para profissionais da segurança pública. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [Online], v. 39, p. 1-7, 2023. DOI: 10.1590/0102.3772e39503.pt.

COSTA, L. B. **Work-life balance e o trabalho docente**: um estudo nos programas de pós-graduação stricto sensu em ciências contábeis no Brasil - Uberlândia. 2018. 126 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018.

FAUL, F.; ERDFELDER, E.; BUCHNER, A.; LANG, A.-G. Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. **Behavior Research Methods**, [Online], v. 41, n. 4, p. 1149-1160, mar. 2009. Disponível em: 10.3758/BRM.41.4.1149. Acesso em: 24 nov. 2024.

FEIJÓ, M. R.; GOULART JR., E.; NASCIMENTO, J. M.; NASCIMENTO, N. B. Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando famílias**, [S. l.], v. 21, n. 1, p. 105-119, jul. 2017.

FERREIRA, M. C.; GABARDO-MARTINS, L. M. D.; NOVAES, V. P. Bem-estar no trabalho: fundamentos, modelos e tipologias. Cap. 1. In: MARÇULO, A. O. R.; SILVA, F. G.; HENKLAIN, M. H. O. (Org.). **Temas emergentes em psicologia organizacional e do trabalho**. Boa Vista: Editora Enterprising, p. 10-32, 2021. DOI: 10.29327/537992.

FOGAÇA, N.; COELHO JR., F. A.; PASCHOAL, T.; TORRES, C. Relações entre desempenho, bem-estar no trabalho, justiça e suporte organizacional: uma perspectiva multinível. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 22, p. 1-27, abr. 2021. DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG210108.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, [Online], v. 18, p. 39-50, fev. 1981. DOI: 10.1177/002224378101800313.

FREITAS, S. M. V.; ABRANTES, L. A. F.; GUIMARÃES, L. L. Conflito trabalho-família e comprometimento com a carreira: uma análise a partir da percepção de mulheres docentes de uma instituição de ensino superior (IES). **Revista Valore**, Rio de Janeiro, v. 5, p. 12-26, jul. 2020. DOI: 10.22408/rev50202085212-26

GABARDO-MARTINS, L. M. D.; FERREIRA, M. C.; VALENTINI, F. Contexto de trabalho e bem-estar familiar: o papel do capital psicológico e da cultura organizacional. **Ciências Psicológicas**, Uruguay, v. 17, n. 1, 1-15 e-2671, jun. 2023. DOI: 10.22235/cp.v17i1.2671.

GOMIDE JR., S.; SILVESTREIN, L. H. B.; OLIVEIRA, Á. F. Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** [online]. 2015, vol.15, n.1, pp.19-29. ISSN 1984-6657. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.1.349>.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **The academy of management review**, New York, v. 10, n. 1, p. 76-88, jan. 1985. DOI: 10.2307/258214.

GROEN, B. A. C.; WOUTERS, M. J. F.; WILDEROM, C. P. M. Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory. **Management Accounting Research**, [Online], v. 36, p. 51-66, jun. 2017. DOI: 10.1016/j.mar.2016.10.001.

HAIR JR., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective**. 7 ed. New Jersey: Pearson Education, 2014.

HAYNES, K. Transforming identities: accounting professionals and the transition to motherhood. **Critical perspectives on accounting**, England, v. 19, p. 620-642, mar. 2008. DOI: 10.1016/j.cpa.2006.10.003.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. **Journal of the Academy of Marketing Science**, Tennessee, v. 43, p. 115-135, 2015. DOI: 10.1007/s11747-014-0403-8.

HUANG, X; LEE, H.; WANG, M; WANG, D.; WU, Y.; DU, K. Development obstacles of the agent accounting industry in China's Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area based on quantitative analysis: research on the problem of employee's work attitude. **Frontiers in Psychology**, Chaoyang, v. 13, 2022. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.930201.

KHALID, A.; SYED, J. Mental health and well-being at work: a systematic review of literature and directions for future research. **Human Resource Management Review**, United Kingdom, v. 34, p. 1-22, mar. 2024. DOI: 10.1016/j.hrmr.2023.100998.

KORNBERGER, M.; CARTER, C.; ROSS-SMITH, A. Changing gender domination in a Big Four accounting firm: flexibility, performance and client service in practice. **Accounting, Organizations and Society**, Oxford, v. 35, n. 8, p. 775-791, 2010. DOI: 10.1016/j.aos.2010.09.005.

LE, C. M.; HUYNH, S. V.; LUU, K.; HO, Q.-N. N.; NGUYEN, V. T. L.; TRAN-CHI, V.-L. Exploring the interplay between job stress, work performance, and attitudes toward professional psychological help among employees. **International Journal of Mental Health Promotion**, [S.l.], v. 26, n. 7, 2024. DOI: 10.32604/ijmhp.2024.050961.

LIN, P. T.; VU, T. T.; NGUYEN, V. P.; WU, Q. Self-Determination Theory and Psychological Wellbeing: The Roles of Positive Affectivity and Psychological Safety. **Frontiers in Psychology**, [Online], v. 13, p. 1-11, mar. 2022. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.870771.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002, 277 p.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007. 247 p.

MARUYAMA, G. **Basics of structural equation modeling**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1998. 328 p.

METE, M.; ÜNAL, Ö. F.; BILEN, A. Impact of work-family conflict and Burnout on performance of accounting professionals. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, [S.l.], v. 131, p. 264-270, jan. 2014. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.04.115

MOREIRA, A.; ENCARNAÇÃO, T.; VISEU, J.; AU-YONG-OLIVEIRA, M. Conflict (Work-Family and Family-Work) and Task Performance: The Role of Well-Being in This Relationship. **Administrative Sciences**, Basel (Switzerland), v. 13, n. 4, p. 13-94, mar. 2023. DOI: 10.3390/admsci13040094.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of vocational behavior**, Oregon, v. 14, n. 2, p. 224-247, dec. 1979. DOI: 10.1016/0001-8791(79)90072-1.

MURA, A. L.; NONNIS, M.; SCRIMA, F.; FORNARA, F. Promoting the work engagement of the health worker: The role of secure workplace attachment, perceived spatial-physical comfort, and relationship with patients. **Journal of Environmental Psychology**, [S.l.], v. 85, p. 1-10, jul. 2023. DOI: 10.1016/j.jenvp.2022.101937.

NETEMEYER, R. G.; BOLES, J. S.; MCMURRIAN, R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. **Journal of applied psychology**, Washington, v. 81, n. 4, p. 400-412, jan. 1996. DOI: 10.1037/0021-9010.81.4.400

NOGUEIRA, A. P. S.; OLIVEIRA, Á. de F. Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no bem-estar no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 42, n. 1-16, p. 238-418, dec. 2022. DOI: 10.1590/1982-3703003238418.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 25 de maio de 2023.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação psicológica**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr. 2008.

PAULA, A. P. V.; QUEIROGA, F. Satisfacción en el trabajo y clima organizacional: su relación con autoevaluaciones de desempeño. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, [Online]. v.15, n.4, p. 362-373, 2015. DOI: 10.17652/rpot/2015.4.478.

PRIYADARSHINI, A.; DEHINGIA, N.; JOSHI, M.; SINGH, D.; CHAKRABORTY, S.; RAJ, A. Spousal support and work performance during the COVID-19 pandemic among elected women representatives in rural Bihar, India: A cross-sectional, mixed-methods study. **eClinicalMedicine**, [S.l.], v. 53, p. 1-11, nov. 2022. DOI: 10.1016/j.eclinm.2022.101743.

PURVANOVA, R. K.; MUROS, J. P. Gender differences in Burnout: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 77, p. 168-185, 2010. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.04.006.

PUSTOVIT, S.; MIAO, C.; QIAN, S. Fear and work performance: A meta-analysis and future research directions. **Human Resource Management Review**, [S.l.], v. 34, p.1-17, 2024. DOI: 10.1016/j.hrmr.2024.101018.

QADEER, F.; AHMAD, A.; HAMEED, I.; MAHMOOD, S. Linking passion to organizational citizenship behavior and employee performance: the mediating role of work engagement. **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences**, [Online], v. 10, n. 2, p. 316-334, set. 2016.

QUEIROGA, F.; BORGES-ANDRADE, J. E.; COELHO JR., F. A. Desempenho no trabalho: Uma proposta de avaliação geral por meio de autopercepções. In: PUENTE-PALÁCIOS, K.; PEIXOTO, A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

RIBEIRO, M.; PIMENTA, S. Trabalho-família: uma questão de equilíbrio. In: CHAMBEL, M. J.; RIBEIRO, M. R. (Eds.). **A relação entre o trabalho e a família: do conflito ao enriquecimento**. Lisboa: Editora RH, 2014.

RICHARDSON, R. J.; WANDERLEY, J. C. V.; CORREIA, L. M.; PERES, M. H. M. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. Modelagem de Equações Estruturais com Utilização do SmartPLS. **Revista Brasileira de Marketing: Remark**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 56-73, mai. 2014.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. H.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SÁNCHEZ-GARCÉS, J.; MORENO-LEYVA, N. R.; MARTÉNEZ SOTO, L.; CHAMBI-RODRIGUEZ, A. D.; TAPARA-YANARICO, D. M.; SILVA-VARGAS, D. K.; AVILA-GEORGE, H. Competency analysis based on accounting career anchors using clustering techniques. **PLOS ONE**, California, v. 18, n. 1, p. 1-16, jan. 2023. DOI: 10.1371/journal.pone.0279989.

SANJUTÁ, G.; BARHAM, E. J. Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. **Revista Nucleus**, [Online], v. 3, n. 1, p. 1-10, abr. 2005.

SIAN, S. Off-ramps and on-ramps: Career continuity and discontinuity in professional accountancy. **Critical Perspectives on Accounting**, [Online], v. 91, p. 1-17, 2021. DOI: 10.1016/j.cpa.2021.102410

SILVA, A. B.; ROSSETTO, C. R. Os conflitos entre a prática gerencial e as relações em família: uma abordagem complexa e multidimensional. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 1, p. 40-60, fev. 2010. DOI: 10.1590/S1679-31092010000200010.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre, 1 ed. Artmed, 2014. 312 p.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 24, p. 201-209, jun. 2008. DOI: 10.1590/S0102-37722008000200010.

SOUSA, A. A.; ZERBINI, T. Escala de bem-estar no trabalho: evidências de validade em contexto de saúde pública. **Revista Alcance**, [Online], v. 28, n. 2, p. 212-224, ago. 2021. DOI: 10.14210/alcance.v28n2.

SOUSA, G. Z. P.; FUKUDA, C. C. Florescimento: características e definição constitutiva. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Brasília, v. 4, n. 9, p. 319–337, dez. 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5767443.

TOMAZZONI, G. C.; COSTA, V. M. F. Vínculos organizacionais de comprometimento, entrenchamento e consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes. **Cadernos Ebape**, Rio de Janeiro, v. 18, p. 268-283, jun. 2020. DOI: 10.1590/1679-395175056.

TU, D.; LI, P.; ZHU, H.; PAN, Y.; LI, T. Returning to workplace after childbirth: Challenges faced by female employees in star-rated hotels, China. **Tourism Management Perspectives**, [S.l.], v. 52, 2024. DOI: 10.1016/j.tmp.2024.101259

UGWU, L. E.; EZE, A.; IDEMUDIA, E. S. More than money: Core self-evaluations, job characteristics and work-family conflict among women. **Heliyon**, Cambridge, v. 10, n. 11, jun. 2024. DOI: doi: 10.1016/j.heliyon.2024.e31806.

WARR, P. How to think about and measure psychological well-being. In: WANG, M.; SINCLAIR, R. R.; TETRICK, L. E. (Eds.). **Research Methods in Occupational Health Psychology**. New York: Routledge, 2012. Cap. 6, p. 1-15. DOI: 10.4324/9780203095249

WEZIAK-BIALOWOLSKA, D.; LEE, M. T.; COWDEN, R. G.; BIALOWOLSKI, P.; CHEN, Y.; VANDERWEELE, T. J.; McNEELY, E. Psychological caring climate at work, mental health, well-being, and work-related outcomes: Evidence from a longitudinal study and health insurance data. **Social Science & Medicine**, [S.l.], v. 323, 2023. DOI: 10.1016/j.socscimed.2023.115841

WHO. World Health Organization. **Mental health**: a state of well-being. 2001.

YANG, H.; ZHAO, X. R.; MA, E. A dual-path model of work-family conflict and hospitality employees' job and life satisfaction. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, Guildford (England), v. 58, p. 154-163, mar. 2024. DOI: 10.1016/j.jhtm.2023.12.008.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

INFLUÊNCIA DO BEM-ESTAR E DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA NO DESEMPENHO LABORAL DE PROFISSIONAIS CONTADORAS

Olá, estimada contadora! Espero lhe encontrar bem.

Meu nome é Franciele Perin, sou Mestranda em Ciências Contábeis e Administração da Universidade Comunitária da Região de Chapecó (Unochapecó) e esta pesquisa está sendo desenvolvida para a conclusão da minha dissertação de mestrado, sob orientação das professoras doutoras: Mara Vogt e Larissa de Lima Trindade.

Venho solicitar a sua colaboração para responder o questionário abaixo para a pesquisa que objetiva analisar a influência do bem-estar mediada pelo conflito trabalho-família no desempenho laboral de profissionais contadoras.

Em consonância com os preceitos éticos, informamos que sua participação será mantida sob absoluto sigilo, não constando seu nome ou qualquer outra informação que possa identificá-lo no relatório final da pesquisa ou em qualquer publicação acadêmica que venha a ser realizada a partir desta pesquisa.

O tempo estimado para resposta é de: 10 minutos.

Agradecemos a sua atenção e reiteramos a importância de sua colaboração para viabilizar a pesquisa e a construção do conhecimento.

Um forte abraço!

Franciele Perin

Contato: franciele.perin@unochapeco.edu.br

A Sra/Srta está sendo convidada como voluntária a participar dessa pesquisa, de responsabilidade das pesquisadoras Franciele Perin (mestranda), sob orientação das professoras Mara Vogt, Dra. e Larissa de Lima Trindade, Dra. As pesquisadoras tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Lei Nº 14.874/24 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos. Caso você tenha dúvidas sobre o comportamento dos pesquisadores ou sobre as mudanças ocorridas na pesquisa, e caso se considera prejudicado (a) na sua dignidade e autonomia, você pode entrar em contato com as pesquisadoras pelos números: (49) 99950 2818 ou (49) 99145 8055 ou e-mail: franciele.perin@unochapeco.edu.br

e mara.v@unochapeco.edu.br, também pode consultar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Comunitária da Região de Chapecó - UNOCHAPECÓ, pelo telefone (49) 3321 8000, no horário das 08:00 - 21:00.

() Concordo

() Discordo

Bloco I - Bem-estar no trabalho

As frases a seguir são sobre seu trabalho atual e a empresa onde trabalha. Indique com sinceridade, o quanto você concorda (5) ou discorda (1) de cada uma delas. Assinale a alternativa que melhor corresponde.

1 Discordo totalmente; 2 Discordo; 3 Nem concordo, nem discordo; 4 Concordo; 5 Concordo totalmente.

1. Estou contente com a empresa onde trabalho.
2. Estou entusiasmada com a empresa onde trabalho.
3. As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.
4. Estou interessada na empresa onde trabalho.
5. Estou satisfeita com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.
6. Estou animada com a empresa onde trabalho.
7. As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.
8. Estou satisfeita com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.
9. As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.
10. Estou satisfeita com o entendimento entre mim e meu chefe.
11. Estou orgulhosa da empresa onde trabalho.
12. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.
13. Estou satisfeita com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.

Bloco II - Conflito trabalho-família

Como você avalia a relação entre a sua vida no trabalho e na família? Avalie, de acordo com a escala abaixo, cada um dos itens, que descrevem formas de como o seu trabalho interfere na sua vida familiar e vice-versa. Assinale seu nível de concordância com a ideia apresentada.

1 Discordo totalmente; 2 Discordo; 3 Nem concordo, nem discordo; 4 Concordo; 5 Concordo totalmente.

1. As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar.
2. Devido a quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.
3. Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.
4. As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares.
5. Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares.
6. As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.
7. Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa.
8. Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.
9. Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho).
10. As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.

Bloco III - Desempenho no trabalho

Os itens apresentados a seguir objetivam avaliar o que você pensa sobre o seu trabalho e com que frequência realiza algumas ações no seu cotidiano organizacional. Para responder às questões assinale a escala de respostas apresentadas a seguir, sendo 1 Nunca; 2 Raramente; 3 Às vezes; 4 Muitas vezes; 5 Sempre.

1. Executo minhas tarefas dentro dos prazos previstos
2. Executo adequadamente tarefas difíceis.
3. Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da organização na qual trabalho.
4. A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e objetivos da organização.
5. Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano).
6. Procuro atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho.
7. Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela organização.

8. Contribuo com alternativas para a soluçao de problemas e a melhoria de processos da organizaçao.
9. Planejo a execuçao do meu trabalho definindo açoes, prazos e prioridades.
10. Planejo açoes de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais.
11. Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos organizacionais.
12. Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho.
13. Adapto minha rotina às alteraçoes das metas da organizaçao.
14. Soluciono duvidas de meus colegas quando sou solicitada.
15. Executo adequadamente tarefas rotineiras.
16. Utilizo meu conhecimento teórico/prático para realizar meu trabalho.
17. Busco novas soluçoes para problemas que possam surgir em meu trabalho.
18. Executo minhas atribuicoes prevendo os resultados.
19. Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho.
20. Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas.

Bloco I – Perfil dos Respondentes

1. Idade

- Até 25
- De 25 a 30
- De 35 a 40
- De 40 a 45
- De 34 a 50
- Acima de 50

2. Estado civil

- Solteira
- União estável
- Casada
- Separada
- Divorciada
- Viúva

3. Tem filhos

- Sim
- Não

Caso tenha filhos, quantos: _____

4. Recebe auxílio de outra(s) pessoa(s) nas atividades do lar?

- Sim
- Não

5. Escolaridade

- Graduação
- Especialização (MBA)
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-Doutorado

6. Há quanto tempo possui registro profissional (CRC):

- Até 1 ano
- Entre 1 a 5 anos
- Entre 5 a 10 anos
- Entre 10 a 15 anos
- Entre 15 a 20 anos
- Mais de 20 anos
- Não possuo

7. Em qual Estado da federação você atua como contadora (possui o registro)?

8. Tempo de atuação na organização atual:

- Até 1 ano
- Entre 1 a 5 anos
- Entre 5 a 10 anos
- Entre 10 a 15 anos
- Entre 15 a 20 anos

Mais de 20 anos

9. Indique sua função e cargo na organização em que atua: _____

10. Atua em organização:

Pública

Privada

Mista

11. Qual sua renda bruta mensal:

Até um salário mínimo (R\$ 1.412,00)

Mais de um a três salários mínimos (R\$ 4.236,00)

Mais de três a cinco salários mínimos (R\$ 7.060,00)

Mais de cinco a sete salários mínimos (R\$ 9.884,00)

Mais de sete a nove salários mínimos (R\$ 12.708,00)

Mais de nove salários mínimos (R\$ 12.709,00)

12. A sua renda é a principal fonte de sustento da família?

Sim

Não

Você tem interesse em receber o resultado da pesquisa?

Sim

Não

Se a resposta anterior for sim, qual o endereço de e-mail: _____

Agradecemos a sua colaboração, Contadora!