

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

## **O TRABALHO EM *HOME OFFICE* EM TEMPOS DE COVID-19**

Aline Francilurdes Nery do Vale  
Mestranda em Administração pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA)  
[alinefranciludes@hotmail.com](mailto:alinefranciludes@hotmail.com)

Juliana Carvalho de Sousa  
Doutora em Administração pela Universidade Potiguar (UNP) e Professora na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN)  
[juli.cs1009@gmail.com](mailto:juli.cs1009@gmail.com)

Joyce Silva Soares Lima  
Pós-graduada em MBA – Gestão de Pessoas na Faculdade Venda Nova do Imigrante (FAVENI)  
[joycessdl@hotmail.com](mailto:joycessdl@hotmail.com)

Hilderline Câmara de Oliveira  
Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e Professora na Universidade Potiguar (UNP)  
[hilderline@hotmail.com](mailto:hilderline@hotmail.com)

### **RESUMO**

Esse estudo tem como objetivo refletir sobre o *home office* em tempos de pandemia visando identificar as variáveis determinantes do *home office* no contexto da COVID-19. A pesquisa foi realizada por meio de uma *survey*, obtendo 273 respostas válidas. Como instrumento de coleta de dados utilizou-se um questionário estruturado, baseado em 16 variáveis. Para a análise dos dados, foram utilizados: o *software SPSS<sup>TM</sup>*, que realiza estatística descritiva, e a técnica da Análise Fatorial Exploratória. Os construtos apurados foram: isolamento, autogestão, perda salarial e dificuldades de carreira percebidas. Na análise dos resultados, evidenciou-se que os dados obedecem, em sua maioria, aos parâmetros que determinam a normalidade e consistência dos dados. Em suma, com base nos achados, pode-se inferir a adequação da escala, a qual pode ser considerada eficaz para mensurar os construtos aos quais se associa.

**Palavras-Chave:** *home Office*. Coronavírus. Isolamento social. Pandemia.

### **ABSTRACT**

This study aims to reflect on the home office in times of pandemic in order to identify the variables determining of the home office in the context of COVID-19. The survey was conducted through a survey, obtaining 273 valid responses. As a data collection instrument, a structured questionnaire was used, based on 16 variables. For data analysis, the following were used: the SPSS<sup>TM</sup> software, which performs descriptive statistics, and the Exploratory Factor Analysis technique. The constructs found were: isolation, self-management, wage loss and perceived career difficulties. In the analysis of the results, it was evidenced that the data mostly obey the parameters that determine the normality and consistency of the data. In short, based on the findings, one can infer the adequacy of the scale, which can be considered effective for measuring the constructs to which it is associated.

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

**KEY-WORDS:** home Office. Coronavirus. Social isolation.

## 1. INTRODUÇÃO

O atual cenário mundial vivencia uma pandemia advinda do novo Coronavírus-19<sup>1</sup> e, infelizmente, os dados dos óbitos causados pela doença ainda são aviltantes. Conforme Folha Informativa COVID-19 do Escritório da Organização Pan-americana de Saúde-OPAS e a Organização Mundial de Saúde - OMS no Brasil, mundialmente, o número de mortes já chegou a 859.130. Na região africana houve 1.066.906 de casos confirmados e 22.195 mortes; na região das Américas, 13.596.877 de casos confirmados e 473.437 mortes; na europeia, 4.353.514 de casos e 220.955 de óbitos. Já na região do Mediterrâneo Oriental houve 1.952.491 de casos e 51.749 óbitos; na região do Pacífico Ocidental, 505.156 de casos e 10.904 óbitos; e na região do Sudeste Asiático, os casos confirmados são de 4.409.210 e de óbitos são 79.699<sup>2</sup>.

Diante desta realidade, as pessoas tiveram que criar novas formas de convívio, tento em vista que o isolamento social foi considerado pelos órgãos de saúde internacional e nacional como uma medida urgente, tomada para evitar a aglomeração de pessoas e o aumento da contaminação. Dessa forma, os cidadãos foram levados a se adaptarem às transformações nos diferentes campos da sociabilidade humana.

As atividades laborais, que em geral se dão no convívio social, também acompanharam as mudanças e seguiram o ritmo das diferentes atitudes de distanciamento social. Assim com a pandemia de covid-19, muitas atividades de trabalho tiveram que se reinventar para se adequar à nova realidade.

Historicamente, o labor é resultado de diferentes processos econômicos, políticos e sociais, por isso está sujeito a mudanças em todos os âmbitos, desafiando trabalhadores e organizações a se adaptarem às novas formas de execução de suas atividades de trabalho (VRIES; TUMMER; BEKKERS, 2019). O advento da tecnologia da informação, por exemplo, contribuiu para que o trabalho ganhasse contornos diferentes, com ela foi possível implantar o *home office* como uma modalidade de trabalho (HYNES, 2014).

Com o aumento de casos confirmados do novo Coronavírus no Brasil, emergiu a necessidade de evitar aglomerações para diminuir as chances de contágio e o número de interações, evitando,

---

<sup>1</sup> Os coronavírus humanos (CoVh) são responsáveis por ocasionar doenças respiratórias e entéricas, sendo associados às infecções agudas e graves do trato respiratório. (Nobre, *et al*, 2020).

<sup>2</sup> Disponível em <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em 02/09/2020.

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

dessa forma, um colapso no sistema hospitalar. Além disso, para evitar que a economia também entrasse em colapso, muitas organizações liberaram funcionários para que esses trabalhassem em casa. Seguiu-se assim as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020), que, em 30 de janeiro, declarou a pandemia como uma doença de emergência internacional.

Paralelamente a isto, a Lei 13.979/2020, de 6 de fevereiro de 2020, dispôs sobre medidas de saúde pública para combater o Coronavírus, sugerindo que o serviço público e o setor privado deveriam adotar o período de ausência decorrente das medidas previstas. Nesse sentido, o ministério da Saúde e da Justiça e Segurança Pública definiram os critérios para situações de quarentena e isolamento social obrigatório.

Segundo uma pesquisa realizada pela consultoria Betania Tanure Associados (BTA, 2020), 43% das empresas do Brasil estão com seus funcionários trabalhando em casa, pelo menos durante a fase da pandemia de Coronavírus. Das 359 empresas entrevistadas, 60% delas adotaram o *home office*.

No entanto, de um lado, essa mudança na configuração de trabalho acarreta impactos nas relações interpessoais, pois essas passam a ser apoiada pelo uso de tecnologia da informação e comunicação (TICs), em outras palavras, a comunicação face a face é substituída pela virtual, o que pode levar a problemas de relacionamento entre equipes (NILLES, 1997).

Por outro lado, Song e Gao (2019) acreditam que o *home office* traz maiores oportunidades de crescimento e melhor qualidade de vida para o trabalhador. Além disso, Giménez-Nadal, Molina e Velilla (2019), citam benefícios em termos de flexibilidade e autonomia com horários de trabalho, uma vez que o início e o término do horário de expediente passam a ser geridos pelo próprio trabalhador. Outro ponto positivo é que essa modalidade pode possibilitar um equilíbrio entre trabalho e família.

O interesse e a preocupação dos gestores por esse arranjo de trabalho durante a pandemia estão estimulando muitas discussões sobre o assunto, tendo em vista que, num ambiente volátil e incerto, a organização que deseja sobreviver e manter-se competitiva deve adaptar-se às mudanças que ocorrerem. Apesar disso, uma busca nas bases de dados *Web of Science* e *Scopus* demonstraram que os estudos sobre *home office* no contexto do novo Coronavírus ainda são incipientes.

Assim sendo, a presente pesquisa tem como objetivo aplicar uma escala multiatributos que visa identificar as variáveis de fatores determinantes do *home office* no contexto de pandemia de COVID-19. Para a construção deste trabalho utilizou-se da literatura em que os construtos vinculados ao *home office* foram: autogestão (NILLES, 1997; SULLIVAN, 2000; TREMBLAY,

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

2002; KOSSEK et al., 2006; LAPIERRE et al., 2016; SOLÍS, 2016; DELANOEIJE; VERBRUGGEN; GERMEYS, 2019; GIMÉNEZ-NADAL; MOLINA; VELILLA, 2019; SONG; GAO, 2019); autodesenvolvimento e carreira (TIETZE, 2005; GAJENDRAN et al., 2014; WEINERT; MAIER; LAUMER, 2015; GAO, 2019; LIPPE; LIPPÉNYI, 2019; NAKROŠIENĖ; BUČIŪNIENĖ; GOŠTAUTAITĖ, 2019); e isolamento (GRANDALL; SONG; GAO, 2005; GOLDEN; VEIGA, DINO, 2008; ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2015; SMITH; PATMOS; PITTS, 2018; LIPPE; LIPPÉNYI, 2019). A partir de então, procedeu-se com testes estatísticos a fim de validar as dimensões, realizando-se a Análise Fatorial Exploratória por meio do *Software SPSS™*.

O artigo está composto por seções que são interligadas. Na seção 1, está a presente introdução; na seção 2, encontra-se a base teórica a qual deu sustentação ao estudo, essa seção é subdividida em 2.1, cujo objetivo é tratar acerca do *home office* e do isolamento social na pandemia de covid-19. Logo após, na seção 3, está exposto o método, nessa seção, apresentamos todos os caminhos metodológicos necessários para o processo de investigação. Em seguida, na seção 4, dá-se a exposição dos resultados da pesquisa; essa também está subdividida em 4.1, em que se discorre sobre a caracterização dos respondentes da pesquisa, e em 4.2, em que se discute os dados à luz da Análise Fatorial Exploratória. Por fim, apresentamos as considerações finais, em que buscou-se ampliar o debate sobre o objeto de estudo tratado ao longo do artigo.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Em 8 de dezembro de 2019 foram relatados os primeiros casos de uma pneumonia de origem desconhecida em Wuhan, província de Hubei, na China, mas as autoridades chinesas alertaram a Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre a doença somente no dia 31 de dezembro de 2019. Em 7 de janeiro, a partir de um exame laboratorial realizado em um paciente, a OMS identificou o novo coronavírus, inicialmente chamado de 2019nCoV. De acordo com Liu *et al* (2020), esse novo vírus foi detectado como um coronavírus zoonótico, semelhante ao SARS coronavírus e MERS coronavírus; posteriormente, foi denominado como síndrome respiratória grave coronavírus 2 (SARS-Cov-2), sendo, então, o novo coronavírus transmissor da doença COVID-19 (HARAPAN *et al.*, 2020).

Ainda em janeiro, a Organização Mundial da Saúde (OMS) havia confirmado a circulação do novo coronavírus. Em seguida, houve a primeira sequência do SARS-CoV-2 anunciada por pesquisadores da China. Em 16 de janeiro, foi notificado o primeiro caso de importação no Japão e,

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

no dia 21 de janeiro, nos Estados Unidos. No dia 30 de janeiro, a OMS declarou a epidemia como uma emergência internacional (PHEIC) (LANA *et al.*, 2020). No mesmo dia já se somavam 7.736 casos confirmados e 12.167 suspeitos na China (HARAPAN *et al.*, 2020), e até meados de fevereiro, mais de 72.500 pessoas já haviam sido infectadas e mais de 1.800 mortes foram relatadas no país (XIAO *et al.*, 2020).

Ao final do mês de janeiro, diversos países já haviam confirmado casos importados da doença. No Brasil, em 7 de fevereiro já haviam 9 casos em investigação, mas sem registros de casos confirmados (LANA *et al.*, 2020). Porém, na segunda semana de abril já existiam 22.169 casos confirmados, 1.223 óbitos e uma taxa de letalidade de 5,5% (OMS, 2020).

Embora a China tenha demorado a reconhecer a gravidade da situação, as medidas adotadas no país, como a quarentena, o distanciamento social e o isolamento das populações infectadas diminuem a transmissão do vírus. Portanto, as respostas de tais medidas na China tornou-se encorajador para os demais países. Porém, não se sabe ao certo se outros países podem implementar as medidas rigorosas adotadas pela China e, ao mesmo tempo, minimizar as mortes e o impacto econômico da propagação do vírus (ANDERSON *et al.*, 2020).

Um estudo realizado pela United Nations Conference On Trade and Development (UNCTAD, 2020) demonstrou que o choque econômico da pandemia atingiu uma proporção superior à da crise financeira mundial de 2008. O estudo enfatiza ainda que, além das ações realizadas nos países mais ricos, é necessário um esforço a nível internacional para ajudar os países mais pobres a enfrentarem a pandemia. Contudo, essa contribuição foi avaliada em US\$ 2,5 trilhões, incluindo US\$ 1 trilhão do Fundo Monetário Internacional (FMI) para combater efeitos financeiros da crise, além de US\$ 500 bilhões para ações na área da saúde: testes de covid-19, melhoria de infraestrutura hospitalar e tratamento para os doentes nos países mais carentes.

Os impactos desta pandemia já estão, de fato, sendo projetados em nível mundial, como observa a recente pesquisa sobre o Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19:

La retracción del nivel de actividad económica tendrá un impacto fuertemente negativo sobre el mercado de trabajo que se canalizará a través del efecto que tiene la dinámica productiva sobre los ingresos, las remuneraciones y la calidad de las ocupaciones. Esto producirá un aumento de la desigualdad relativa de los ingresos y de la pobreza. (OIT, 2020, p.5)

Paralelamente a isso, os governos devem adotar medidas de contenção para minimizar os casos de contaminação e as mortes por covid-19, além dos impactos econômicos e do aumento da pobreza em alguns países. Da mesma forma, pessoas e organizações devem se preparar para

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

enfrentar tempos incertos e voláteis, a fim de superar os atuais desafios e de estabelecer bases para o enfrentamento de problemas futuros, a adoção do *home office* como configuração de trabalho é um sinal desses novos tempos.

## 2.1 HOME OFFICE E ISOLAMENTO SOCIAL NA PANDEMIA DA COVID-19

Para alguns autores, a definição atribuída à prática de se trabalhar longe do local de trabalho convencional e de se utilizar meios de telecomunicações, bem como de tecnologia baseada em computador é a de teletrabalho (NILLES, 1997; COLLINS *et al.*, 2016; NAKROŠIENĖ; BUČIŪNIENĖ; GOŠTAUTAITĖ, 2019). Outros autores acrescentam que o teletrabalho pode ser realizado de qualquer lugar (durante viagens, em local alternativo de trabalho e até mesmo na localização do cliente) e não necessariamente em casa (COENEN; KOK, 2014).

O *home office*, ao contrário, é a realização do trabalho distante do local de trabalho, mas especificamente em casa (FERGUSON *et al.*, 2016; DELANOEIJJE; VERBRUGGEN; GERMEYS, 2019). Como se pode notar, não existe um consenso acerca da terminologia adequada para designar o trabalho realizado fora do ambiente convencional de trabalho, motivo pelo qual este estudo usará o termo “*home office*”, com base na literatura que utiliza o tema para se referir ao trabalho em casa (ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2015).

A idéia de trabalhar remotamente surgiu em 1970, durante a crise do petróleo (NILLES *et al.*, 1976), quando os trabalhadores passaram a utilizar a comunicação telefônica para suprir a proximidade física (VRIES; TUMMERS; BEKKERS, 2019), mas passou a crescer expressivamente com a globalização das tecnologias de informação e comunicação (TICs) (ADKINS; PREMEAUX, 2014). Um relatório realizado pela Global Workplace Analytics (2020), que realiza consultoria de estratégias de trabalho, mostrou que entre 2005 e 2015, o número de trabalhadores nos Estados Unidos que fizeram pelo menos 50% de seus trabalhos em casa ou de outro lugar fora de seus escritórios cresceu 115%. No Brasil, segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2020), estima-se que 45% das organizações aderiram ao *home office* antes mesmo da pandemia. Esta aguçou mais ainda o trabalho em casa somando-se às demais atividades domésticas/cotidianas.

Com a rápida disseminação do novo coronavírus (Covid-19), algumas ações foram adotadas para evitar aglomerações, como quarentena e isolamento social. A OMS (2020), explica que a quarentena é a separação de pessoas ou comunidades de indivíduos saudáveis, mas que possam ter sido expostos ao vírus, e tem como objetivo monitorar os sintomas e assegurar a detecção precoce

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

de novos casos de doenças contagiosas. Diferentemente, o isolamento social é a separação das pessoas que foram diagnosticadas com a doença contagiosa de pessoas que não estão doentes; no entanto, ambos os termos estão sendo frequentemente usados de forma equivalente (BROOKS *et al.*, 2020).

Nesse contexto, muitas organizações passaram a seguir as recomendações da OMS e implementaram o *home office* como forma de resistir à pandemia, combater a propagação do vírus e evitar que a economia entre em colapso. Segundo a Sobratt (2020), essas medidas implicaram em um aumento de 30% no regime *home office* após a pandemia, um salto significativo. Pode-se dizer que, com o avanço da tecnologia e com a busca pela redução de gastos, a tendência das empresas é ampliar cada vez mais o *home office*.

Em outras palavras, esse crescimento acarreta benefícios tanto para as organizações quanto para o indivíduo, justificando a implementação do *home office*, como redução das despesas organizacionais, aumento da produtividade, redução da rotatividade (MARTIN; MACDONNELL, 2012) e aumento do desempenho dos colaboradores (ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2015). Nesse ínterim, a American Psychological Association (2020) explica que os funcionários, por sua vez, podem ganhar flexibilidade nos horários, economizando tempo e reduzindo gastos com deslocamento.

Uma busca realizada na literatura permitiu constatar que o *home office* é composto por três dimensões: isolamento, autogestão e autodesenvolvimento e carreira. Alguns autores destacam que nem todas as pessoas que trabalham em *home office* possuem atributos específicos ajustados aos requisitos funcionais desse tipo de trabalho. Em alguns sujeitos, ele pode gerar um sentimento de isolamento e/ou tédio, sobretudo quando o trabalho é realizado integralmente em casa e com tempo reduzido para se comunicar com os colegas de trabalho (NAKROŠIENĖ; BUČIŪNIENĖ; GOŠTAUTAITĖ, 2019). Nesse caso, a ausência de relacionamento interpessoal pode causar impactos tanto no desempenho individual quanto no grupal (SMITH; PATMOS; PITTS, 2018; LIPPE; LIPPÉNYI, 2019). Essa situação pode gerar ainda dificuldades no compartilhamento de conhecimento e informações necessárias para a boa execução do trabalho, (GRANDALL; SONG; GAO, 2005) diminuição de satisfação no trabalho (ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2015). Além disso, o tempo menor de convivência com os gerentes, pode acabar enfraquecendo o sentimento de coletividade e de pertencimento à organização (GOLDEN, VEIGA, DINO, 2008; KAUSHIK; GULERIA, 2020).

Somado ao isolamento, a preocupação com os impactos do *home office* na relação do trabalho com a família também é um desafio significativo para os funcionários, sendo necessária uma

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

autogestão das atividades cotidianas, do tempo e da carreira, ou seja, o indivíduo deve organizar sua jornada de trabalho, dividindo o período de expediente diário com as demais atividades que não estejam ligadas ao trabalho, especificamente por estar em casa, evitando assim, conflito entre papéis (CROSBIE; MOORE, 2004).

Ademais, muitos trabalhadores em *home office* acabam trabalhando após o horário comercial, comprometendo também finais de semana, o que pode afetar negativamente a relação entre trabalho e família (KOSSEK *et al.*, 2006; LAPIERRE *et al.*, 2016; SOLÍS, 2016; DELANOEIJE; VERBRUGGEN; GERMEYS, 2019; GIMÉNEZ-NADAL; MOLINA; VELILLA, 2019; SONG; GAO, 2019; CARNEVALE; HATAK, 2020). Isso é possível porque o *home office* possibilita flexibilidade de horários, mais liberdade para estar com a família e maior independência (NILLES, 1997; SPURK; STRAUB, 2020). Nesse sentido, o indivíduo que trabalha em *home office* pode sentir dificuldade para se adaptar a essa forma de trabalho, sendo necessário formalização e ajustes contratuais bem definidos com a organização (SULLIVAN, 2000; TREMBLAY, 2002).

Há também uma preocupação com os impactos do *home office* no autodesenvolvimento e carreira, uma vez que o trabalhador sente que a ausência de proximidade física com o ambiente de trabalho implica em menor visibilidade na empresa, impossibilitando avaliações positivas de desempenho, recompensas e oportunidades de carreira percebidas (TIETZE, 2005; GAJENDRAN *et al.*, 2014; WEINERT; MAIER; LAUMER, 2015; GAO, 2019; LIPPE; LIPPÉNYI, 2019), o que pode causar desmotivação e, como consequência, comprometer o crescimento do trabalhador (BREDIN, 1996). Dessa forma, é preciso estabelecer uma relação de confiança onde sejam cumpridos os acordos de trabalho e a entrega dos resultados, necessária para manter o sentimento de lealdade e pertencimento do trabalhador com a organização (NAKROŠIENĖ; BUČIŪNIENĖ; GOŠTAUTAITĖ, 2019).

Portanto, pensar em novas formas de trabalho nesse cenário de pandemia mundial se faz urgente, pois dados do Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançado em junho de 2020 apontaram que a *América Latina y el Caribe comenzaron a enfrentar a la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) a inicios de 2020 con una situación económica y laboral caracterizada por el estancamiento y por la ralentización o reversión de ciertas mejoras previas en sus mercados de trabajo.* (OIT, 2020, p. 2).

O estudo aborda ainda que:

La pandemia de la COVID-19 ha generado en América Latina y el Caribe una recesión económica de una magnitud y extensión sin precedentes. Estimaciones preliminares del Banco Mundial a junio de 2020 dan cuenta de una caída promedio para la región del orden

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

del -7,2% del PIB para este año, la más elevada en los últimos 70 años (Gráfico 2). Proyecciones más recientes del Fondo Monetario Internacional (FMI) agudizan aún más la contracción del PIB regional elevando ese valor a -9,4%, con caídas de -11% en México, -9,1% en Brasil, 9,9% en Argentina, -7,5% en Chile, -7,8% en Colombia y -13,9% en Perú. (OIT, 2020, p.3)

Diante desse cenário, foi preciso criar formas de trabalho para que os inúmeros serviços prestados pelo setor público e privado não tivessem mais danos e perdas, bem como não houvesse um maior índice de desemprego, que afeta os trabalhadores e a sociedade em todas as dimensões.

### 3 MÉTODO

É oportuno citar que o método é essencial para desenvolver qualquer tipo de pesquisa, pois, como assevera Leão (2016), o método é a estratégia de ação, ele indica o que fazer. [...]. Ele é amplo, geral, e estabelece o percurso correto para se chegar ao fim. [...]. O método é o traço característico da ciência. Sem ele tornar-se-ia incompatível falar de ciência.

Com vistas a atender ao objetivo proposto neste estudo, optou-se pela realização de uma pesquisa de caráter descritivo-exploratório. O viés descritivo foi escolhido por causa da necessidade de registrar e descrever os acontecimentos sem interferir no processo, a fim de referir características da população ou fenômeno de forma padronizada de coleta de dados. Já o tipo exploratório foi adotado porque busca levantar e definir mais informações sobre o assunto, com o intuito de delimitar o tema de pesquisa, definir objetivos, levantar hipóteses e fazer descobertas sobre o tema escolhido (PRODANOV, 2013).

Quanto aos procedimentos técnicos, utilizou-se do levantamento *survey*, que tem por escopo:

Conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual procuramos uma resposta, ou de uma hipótese, que queiramos comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. Consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que presumimos relevantes, para analisá-los. (PRODANOV, 2013, p. 59)

Quanto a abordagem do problema, optou-se por uma abordagem de natureza quantitativa, que é caracterizada pela quantificação nas formas de coleta de dados e tratamento destes por meio de técnicas estatísticas (RICHARDSON, 1989).

A técnica utilizada foi a escala do tipo Likert com 05 pontos. O questionário utilizado foi o de *home office* adaptado de Guizelini (2014) e, no presente estudo, considerou-se 16 questões: seis sobre isolamento, seis sobre autogestão e quatro sobre autodesenvolvimento e carreira.

O critério de inclusão dos sujeitos da pesquisa foram: trabalhadores que começaram a trabalhar em regime *home office*, que estavam trabalhando em *home Office*, mas já voltaram a rotina

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

habitual; trabalhadores que foram afastados ou demitidos; e trabalhadores que ficaram impossibilitados de trabalhar (autônomos) no período da quarentena e do isolamento social devido a pandemia da Covid-19.

Acrescenta-se que a amostra foi enquadrada como não probabilística e os respondentes foram abordados de acordo com a conveniência. Para Marconi e Lakatos (2017, p. 41) esse tipo de amostra “é a de que, não fazendo uso de formas aleatórias de seleção torna-se impossível a aplicação de formulas estatísticas [...]”.

A coleta de dados ocorreu virtualmente, através do *Google Docs*, já a distribuição ocorreu por intermédio das redes sociais *whatsapp*, *telegram* e *linkedin*. O período estabelecido para a coleta foi de 14 dias, ocorrendo durante o mês de Maio de 2020. Ao final, obteve-se o total de 310 respostas, das quais se considerou, para os fins deste estudo, 90% da amostra, referentes os trabalhadores que estão ou estavam em *home office*.

A partir de então, os dados foram analisados com o auxílio do *software SPSS*<sup>®</sup>, versão 20 para Windows<sup>®</sup>. Também foi utilizada a Análise Fatorial Exploratória (AFE).

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

Os respondentes foram classificados com base em suas características sociodemográficas. A partir de então, 89,7% dos respondentes afirmaram que ainda estão em regime *home office*, enquanto os demais (10,3%) disseram que adotaram essa metodologia por alguns dias/semanas, mas que já voltaram as atividades iniciais. Em sua maioria, os respondentes afirmaram estar em *home office* há mais de 6 semanas (36,9%), seguido daqueles que abordaram estar de 5 a 6 semanas (31,4%).

No que tange ao sexo, a maioria foram mulheres (63,4%), cuja faixa etária era de 26 a 45 anos (62,6%), isso implica a dupla jornada para as mulheres e a tentativa de conciliar *home office* com as tarefas domésticas, que também demandam tempo, em especial para as mulheres que têm filhos. Em relação à faixa etária encontramos sujeitos que possuem até 25 anos (20,9%). Quanto ao estado civil, o destaque foi para indivíduos casados/união estável (51,6%), seguido dos solteiros (43,2%).

Os respondentes, em sua maioria, são residentes do estado do RN (84,2%), os demais se subdividem em outros estados como: Ceará, Pernambuco, Paraíba, dentre outros. A escolaridade

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em home office em tempos de COVID-19**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

predominante dos respondentes é pós-graduação (57,1%), seguida daqueles que possuem ensino superior (29,3%). Sobre a renda dos investigados, 45,1% recebem entre 2 e 4 salários mínimos, seguidos dos que recebem mais de 8 salários mínimos (24,9%).

Acerca do vínculo, 45,9% são ligados a iniciativas privadas, seguidos daqueles que são servidores públicos (37,4%). Foi investigado também o tempo de serviço dos respondentes na organização a qual fazem parte, a maioria respondeu ter mais de 1 ano e menos de 5 anos (33%), seguido daqueles que estão ligados à empresa há mais de 5 anos e menos de 10 anos (25,3%).

#### 4.2 ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA

Hair *et al* (2014) abordam que, para a realização da análise fatorial, deve-se ter um quantitativo mínimo de 100 respostas coletadas. Assim sendo, tem-se que a amostra obtida nessa pesquisa é satisfatória, já que obteve-se 273 respostas válidas. Porém, vale mencionar que foram excluídos 7 *outliers* e que foram detectados 5 *missings* (valores faltosos), porém, procedeu-se com os ajustes nos dados.

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) foi realizada entre blocos, rotação VARIMAX, fazendo-se o uso das seguintes métricas que buscam a normalidade, consistência e confiabilidade dos dados: 1) comunalidade ( $>0,5$ ); 2) Alpha de Cronbach ( $>0,7$ ); 3) esfericidade de Bartlett ( $p>0,001$ ); 4) KMO ( $>0,5$ ); 5) cargas fatoriais ( $>0,5$ ); e 6) Anti-imagem ( $>0,5$ ) (HAIR JR. *et al.*, 2014).

Quanto aos achados que se relacionam ao Alpha de *Cronbach*, o resultado foi de 0,726, valor aceitável (HAIR JR, *et al.*, 2014). Em relação ao teste de Esfericidade de Bartlett, os resultados aferiram valores inferiores a 0,05, conforme preconiza Hair *et al.* (2014). Quanto ao KMO, o resultado obtido foi de 0,772, explicitando a normalidade dos dados.

A Tabela 1 apresenta os dados referentes às cargas fatoriais e às comunicações da escala em análise.

Variáveis observáveis		Cargas fatoriais	Comunalidade
<b>ISOLAMENTO</b>			
ISO1	Por ser individualizado, o trabalho no modelo home office poderá trazer ao trabalhador um isolamento.	0,465	0,528
ISO2	O indivíduo que trabalha exclusivamente no modelo home office poderá, ao longo do tempo, se sentir isolado; esse sentimento pode levá-lo a uma	0,715	0,641

	desmotivação, e até desencadear problemas psicológicos.		
ISO3	A tecnologia permite conexões entre os membros da equipe descentralizada, a distância da empresa. A comunicação é somente virtual e não face a face, esse tipo de comunicação pode impossibilitar a expressão de sentimentos, reduzindo a intimidade e desumanizando a relação entre colegas.	0,751	0,638
ISO4	Na sua visão de trabalho em home office, o trabalhador pode encontrar dificuldades para sentir o espírito de equipe pelo fato de não estar presente face a face com ela.	0,793	0,679
<b>AUTOGESTÃO</b>			
AUT1	A flexibilidade de horário para o trabalhador no modelo home office implica em ele fazer uma autogestão eficiente; permitindo a execução das atividades tanto pessoais como do trabalho em si nas suas horas mais produtivas: é possível ele ir ao supermercado ou pegar as crianças na escola, ou até mesmo trabalhar para mais de um empregador.	0,733	0,554
AUT2	O trabalho em home office possibilita ao trabalhador ter um tempo a mais com sua família.	0,850	0,736
AUT3	O trabalho em home office, para as profissionais mulheres, pode ser considerado uma vantagem, já que elas podem passar mais tempo com os filhos.	0,828	0,694
<b>DIFICULDADES DE CARREIRA PERCEBIDAS</b>			
INJ1	Na sua percepção, o trabalhador em home office pode, em algum momento, ser mal interpretado por colegas que trabalham no escritório da empresa como por exemplo: eles podem ter a sensação de que estão trabalhando mais do que o colega em home office.	0,700	0,581
INJ2	Há possibilidade de o trabalhador em home office ter suas atividades classificadas como de menor criatividade.	0,698	0,609
INJ3	O trabalhador em home office pouco aparece na organização pessoalmente, essa falta de visibilidade pode dificultar sua ascensão profissional.	0,783	0,655
<b>PERDA SALARIAL</b>			
PS1	Há possibilidade de existir alguma insegurança por parte do trabalhador em home office quanto à sua remuneração, por ele estar continuamente distante da sede da empresa.	0,622	0,552
PS2	O trabalhador em home office, que não recebe vale alimentação, horas extras, nem vale transporte, tem uma perda salarial representativa.	0,796	0,644

**Tabela 1** – Variáveis (Rotação Varimax)

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Em análise, destaca-se que as cargas fatoriais e as comunalidades foram superiores a 0,5, conforme recomenda Hair *et al.* (2014). Além disso, cabe mencionar que foram excluídas quatro

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

variáveis do modelo, tendo em vista que apresentaram comunalidades inferiores ao recomendado, a saber: “Você concorda que o local de trabalho influencia a produtividade, portanto, o trabalho no modelo *home office* tenderá a ser mais produtivo”, “A construção da identidade do trabalhador e da organização poderão ser afetadas quando as atividades forem exclusivamente realizadas em *home office*”, “O modelo de trabalho em *home office* poderá desenvolver no profissional um sentimento de autoconfiança e de independência?”, e “A ausência de um desgaste físico, psicológico e a economia de tempo poderão ser considerados como uma melhor qualidade de vida provinda do trabalho em *home office* e por causa disso sobrar tempo para desenvolver relacionamentos sociais”.

Ressalta-se ainda a criação de dois novos construtos: dificuldades de carreira percebida e perda salarial. Destaca-se também a realocação de uma dimensão para outra de algumas variáveis como: INJ, INJ2 e INJ3, que passaram a pertencer a dimensão dificuldades de carreira percebida, antes, pertencentes a isolamento e autodesenvolvimento, respectivamente. Além destas, observa-se a PS1 e PS1, pertencentes à dimensão perda salarial, antes, agregadas à dimensão de autodesenvolvimento.

Ao se realizar uma análise por construtos, percebeu-se que, na dimensão isolamento, as variáveis de destaque foram: ISO4 (0,793) e ISO3 (0,751). A variável ISO4 revela que “Na sua visão de trabalho em *home office*, o trabalhador pode encontrar dificuldades para sentir o espírito de equipe pelo fato de não estar presente face a face com ela.”. Em concordância com essa variável, Barros e Silva (2010) afirmaram que tanto os subordinados quanto os seus respectivos supervisores enfrentaram dificuldades no *home office*, tendo em vista que os supervisores não podiam fiscalizar presencialmente as tarefas desempenhadas pelos seus subordinados, dificultando assim a comunicação e o trabalho em equipe.

Holland *et al.* (2016) também concordaram com os achados associados a ISO4 ao alegarem que o *home office*, diferente do trabalho tradicional, causa um isolamento profissional entre os indivíduos. Sem a aproximação física de outros funcionários da organização, os sujeitos possuem menos oportunidades de interagir e construir relacionamentos, o que acaba lhes proporcionando uma sensação de isolamento (CHOUDHURY; KOO; LI, 2020; VILHELMSON; THULIN, 2016; VRIES; TUMMERS; BEKKERS, 2019).

No que se refere a ISO3: “A tecnologia permite conexões entre os membros da equipe descentralizada, a distância da empresa. A comunicação é somente virtual e não face a face, esse tipo de comunicação pode impossibilitar a expressão de sentimentos, reduzindo a intimidade e desumanizando a relação entre colegas.”. Concordando com essa variável, os autores Barros e Silva (2010) comentam que o uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) no *home office*

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

além de causar nos indivíduos uma maior sensação de isolamento, provoca uma redução na motivação e comprometimento destes. Já para os autores Vilhelmson e Thulin (2016), as TICs são percebidas como facilitadoras, por serem capazes de oferecer uma maior flexibilidade e por permitirem uma melhor comunicação entre os trabalhadores de cidades e áreas rurais com os trabalhadores de centros urbanos.

Na dimensão autogestão, a variável de peso foi AUT2 (0,850): “o trabalho em casa possibilita ao trabalhador ter mais tempo com a sua família”. Segundo Giménez-Nadal, Molina e Velilla (2019), uma das maiores vantagens do *home office* é o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Isso porque, o *home office* possibilita que o trabalhador organize seus horários de trabalho de acordo com suas atividades domésticas, facilitando assim, o cumprimento destas (DELANOEIJE; VERBRUGGEN; GERMEYS, 2019).

Entretanto, os resultados evidenciados neste estudo contrastam com os achados de outras pesquisas que demonstraram que o trabalho no regime *home office* está relacionado a um nível mais elevado de conflito entre trabalho e família (KOSSEK *et al.*, 2006; LAPIERRE *et al.*, 2016; CARNEVALE; HATAK, 2020). Giménez-Nadal, Molina e Velilla (2019) explicam que esse conflito se dá quando as atividades em casa interferem nas responsabilidades profissionais do indivíduo ou vice-versa. Isto acontece porque quando o trabalhador está em *home office* tende a ser interrompido mais facilmente por membros de sua família, o que pode diminuir sua concentração no trabalho.

Além disso, quando se trabalha em casa, as demandas domésticas são bem mais evidentes, e isso pode fazer com que o trabalhador se sinta mais predisposto a interromper seu trabalho para realizar tais atividades. Isso pode levar o trabalhador a não concluir suas atividades laborais no tempo determinado, surgindo então maiores conflitos entre trabalho e família. Solís (2016) afirma que, em decorrência disso, muitos profissionais acabam levando mais tempo para concluir suas atividades profissionais e esse excesso de trabalho interfere também nas suas relações familiares, gerando insatisfação não apenas para o trabalhador em *home office* como também para seu ciclo familiar.

Quanto à dimensão dificuldades de carreira percebida, o destaque concentrou-se na dimensão INJ3 (0,783): “O trabalhador em *home office* pouco aparece na organização pessoalmente, essa falta de visibilidade pode dificultar sua ascensão profissional”. Autores que deram atenção ao tema mostram que o trabalho em *home office* está vinculado a menores perspectivas de crescimento na organização (TIETZE, 2005; GAJENDRAN *et al.*, 2014; LIPPE; LIPPÉNYI, 2019).

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em home office em tempos de COVID-19**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

Song e Gao (2019) explicam que os trabalhadores na modalidade *home office* passam menos tempo com os seus gerentes e, por isso, têm menor visibilidade na organização, tendo reduzidas também as possibilidades de avaliações de desempenho e as expectativas de progredir na carreira. Paralelamente a isso, os gerentes podem resistir em adotar o *home office*, considerando as dificuldades em avaliar e manter um controle maior tanto do desempenho e na produtividade de seus subordinados quanto do seu comprometimento com a organização (SILVA; MELO, 2017).

Em síntese, no que diz respeito à dimensão perda salarial, a variável de destaque foi PS2 (0,796): “O trabalhador em home office, que não recebe vale alimentação, horas extras, nem vale transporte, tem uma perda salarial representativa.”. Acrescido a isso, Barros e Silva (2010) apontaram como desvantagens do *home office* um acréscimo de gastos com energia e com a infraestrutura doméstica, além do indivíduo gastar com outros recursos que antes utilizava no escritório, como, por exemplo, material de expediente. Por outro lado, os autores Vilhelmson e Thulin (2016) afirmaram que, em geral, verifica-se que os trabalhadores em *home office* possuem um alto status profissional e conseqüentemente detém uma renda maior.

A seguir, na tabela 2, apresentamos os valores correspondentes ao poder de explicação dos construtos.

Componentes	Somam rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	2,152	17,931	17,931
2	2,001	16,674	34,606
3	1,836	15,298	49,904
4	1,522	12,687	<b>62,591</b>

**Tabela 2** – Poder de Explicação dos fatores identificados  
Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Na tabela, foi sugerido que o poder de explicação de variabilidade dos dados da escala é de 62,5%, considerado um valor aceitável dentro dos parâmetros de Hair Jr *et al.* (2014). Desta forma, podemos dizer que a escala pode ser considerada adequada para mensuração da temática a qual se propõe.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo refletir sobre o *home office* em tempos de pandemia a partir da aplicação de uma escala multiatributos que visou identificar as variáveis de fatores determinantes

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

do *home office* no contexto do COVID-19. Assim, foram realizados testes estatísticos para validar essa escala dentro dos parâmetros recomendados.

Percebemos que, independentemente da sociedade e da forma de produção, o trabalho ainda é um elemento central na vida das pessoas e que nesse contexto de isolamento social, de quarentena e de pandemia, o *home office* e o trabalho remoto se tornaram alternativas para que muitas empresas e órgãos públicos continuassem suas atividades, principalmente para setores que não precisavam dos seus colaboradores no local de trabalho. Isso deu celeridade à prática dessas modalidades de atividade laboral fora da empresa, cuja implantação já estava em curso gradual antes da Covid-19.

De início, neste estudo, procedeu-se com a Análise Fatorial Exploratória (AFE) com o objetivo de obter a composição das dimensões, ou seja, a formação dos fatores. Diante desse cenário, foram obtidos quatro construtos, sendo dois deles considerados novos, divergindo da literatura base Guizelini (2014).

Os construtos apurados foram: isolamento, autogestão, perda salarial e dificuldades de carreira percebidas. Logo, evidenciou-se que, em sua maioria, os dados obedecem aos parâmetros que determinam a normalidade e a consistência dos dados. Em suma, com base nos achados, pode-se inferir a adequação da escala, podendo ser considerada eficaz para mensurar os construtos aos quais se associa.

A relevância acadêmica desse estudo consiste na aplicação empírica de uma pesquisa acerca do *home office* dentro do próprio panorama atual de *home office* adotado na quarentena de COVID-19. Além disso, esse estudo pode contribuir com uma maior compreensão acerca da teoria e dos preceitos que envolvem a temática. Destaca-se também a relevância gerencial do presente trabalho, que pode contribuir com organizações de diversos ramos que hoje atuam dentro da perspectiva do trabalho remoto, destacando-se as principais acepções contidas nessa metodologia de trabalho.

A limitação deste estudo consiste no seu recorte transversal, tendo em vista que sua investigação se concentrou apenas na região nordeste do país, não envolvendo outras regiões. Como sugestão para trabalhos futuros, pode-se considerar a ampliação desta pesquisa, realizando-se uma investigação mais abrangente, a nível nacional e até internacional. Outra sugestão é a de reaplicação das escalas aqui utilizadas para que com isso sejam realizados testes mais robustos, a fim de que seja verificada sua confiabilidade.

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em home office em tempos de COVID-19**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

## REFERÊNCIAS

ADKINS, Cheryl L.; PREMEAUX, Sonya A. The use of communication technology to manage work-home boundaries. **Journal of Behavioral and Applied Management**, v. 15, n. 2, p. 82, 2014.

ALLEN, T. D.; GOLDEN, T. D.; SHOCKLEY, K. M. How effective is telecommuting?

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. **The future of remote work**. When done right, or teleworking can improve employee research, creativity and morale, research by psychologists finds. Disponível em: <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>. Acesso em: 03 de Mai. 2019.

ANDERSON, R. M.; HEESTERBEEK, H.; KLINKENBERG, D.; HOLLINGSWORTH, T. D. How will country-based mitigation measures influence the course of the COVID-19 epidemic? **The Lancet Journal**. New York, v. 395, n. 10228, p. 931-934, 2020.

assessing the status of our scientific findings. **Psychological Science in the Public Interest**, n.16, v. 2, p. 40-68, 2015.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BETANIA TANURE ASSOCIADOS – BTA. Disponível em: <https://www.betaniatanureassociados.com/>. Acesso em 02 de abril de 2020.

BRASIL. **Lei 13.979/2020 de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm). Acesso em 27 de abril de 2020.

BREDIN, A. **The virtual office survival handbook**. New York: John Wiley &

BROOKS, S. K.; WEBSTER, R. K.; SMITHE, E. L.; WOODLAN, L.; WESSELY, S.; GRENBERG, N.; RUBIN, G. J. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. **The Lancet**, n.20, p. 395-912, 2020.

CARNEVALE, J. B.; HATAK, I. Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. **Journal of Business Research**, v. 116, p. 183-187, 2020.

CHOUDHURY, P.; KOO, W.; LI, X. Working from Home Under Social Isolation: Online Content Contributions During the Coronavirus Shock. **Harvard Business School Technology & Operations Mgt. Unit Working Paper**, n. 20-096, p. 1-20, 2020.

COENEN, M.; KOK, R. A. W. Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. **European Management Journal**, n. 32, p 564-576, 2014.

- VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em home office em tempos de COVID-19**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.
- COLLINS, A. M.; HISLOP, D.; CARTWRIGHT, S. Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. **New Technology, Work and Employment**, n. 31, v. 2, p. 161-175, 2016.
- CROSBIE, T.; MOORE, J. "Work–life balance and working from home." **Social Policy and Society**, n.3, v.3, p. 223-233, 2004.
- DELANOEIJE, J.; VERBRUGGEN, M.; GERMEYS, L. Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. **Human relations**, n. 12, v. 72, p. 1843-1868, 2019.
- EUROFOUND. SIXTH EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY, 2016. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1). Acesso em 30 de abril de 2019.
- FERGUSON, M.; CARLSON, D.; BOSWELL, W.; WHITTEN, D.; BUTTS, M. M.; KACMAR, K. Tethered to work: A family systems approach linking mobile device use
- GIMÉNEZ-NADAL, J. I.; MOLINA, J. A.; VELILLA, J. Work time and well-being for workers at home: evidence from the American Time Use Survey. **International Journal of Manpower**, 2019.
- GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS – Latest work-at-home/ Telecommuting/ Mobile Work/ Remote Work Statistics. Disponível em: <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>. Acesso em 29 de abril de 2020.
- GOLDEN, T. D.; VEIGA, J. F.; DINO, R. N. The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? **The Journal of Applied Psychology**, n. 93, p. 1412-1421, 2008.
- GUIZELINI, Clarice Fornazaro. **Percepção do trabalhador sobre o Modelo de Trabalho em Home-Office**. 2014. 62 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Gestão Empresarial) - Faculdade de Tecnologia de São Sebastião, São Sebastião, 2014.
- HAIR JR., J. F., BLACK, W. C., BARDIN, B. J., ANDERSON, R. E. **Multivariate Data Analysis**. 7th edition. Hellaby Hall: Pearson, 2014.
- HARAPAN, H.; ITOH, N.; YUFIK, A.; WINARDI, W.; KEAM, S.; TE. H.; MEGAWATI, D. HAYATI, Z.; WAGNER, A. L.; MUDATSIR, M. Coronavirus disease 2019 (COVID-19): A literature review. **Journal of Infection and Public Health**, p. 1-25, 2020.
- HOLLAND, S. J. et al. I can't steal from a coworker if I work from home: Conceptual and measurement-related issues associated with studying counterproductive work behavior in a telework setting. **Human Performance**, v. 29, n. 3, p. 172-190, 2016.
- HYNES, M. Telework isn't working: a policy review. **The Economic and Social Review**, v.45, n. 4, p. 579–602, 2014.
- KAUSHIK, M.; GULERIA, N. The Impact of Pandemic COVID -19 in Workplace. **European Journal of Business and Management**, v. 12, n. 15, p. 9-18, 2020.

- VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em home office em tempos de COVID-19**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.
- KOSSEK, E.E.; LAUTSCH, B.A.; EATON, S.C. Telecommuting, control, and boundary management: correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. **Journal of Vocational Behavior**, v. 68, n. 2, p. 347-367, 2006.
- LANA, R. M.; COELHO, F. C.; GOMES, M. F COSTA.; CRUZ, O. G.; BASTOS, L. S.; VILLELA, D. A. M.; CODEÇO, C. T. Emergência do novo coronavírus (SARS-CoV-2) e o papel de uma vigilância nacional em saúde oportuna e efetiva. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 3, 2020.
- LAPIERRE, L. M.; VAN STEENBERGE, E. F.; PEETERS, M. C. W.; KLUWER, E. S. Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: a multiwave study of financial sales professionals. **Journal of Organizational Behavior**, v. 37, n. 6, p. 804-822, 2016.
- LEÃO, Lourdes Meireles. **Metodologia do estudo da pesquisa: facilitando a vida dos estudantes, professores e pesquisadores**. Petrópolis: RJ, Vozes, 2016.
- LIPPE, T. V. D.; LIPPÉNMYI, Z. Co-workers working from home and individual and team performance. **New Technology, Work and Employment**, n. 1, v. 35, p. 60-79, 2020.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 8ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- MATHERS, N., FOX, N.; HUNN, A. **Survey and questionnaires**. The NIHR RDS for East Midlands, Nottingham, 2009.
- NAKROŠIENĖ, A.; BUČIŪNIENĖ, I.; GOŠTAUTAITĖ, B. Working from home: characteristics and outcomes of telework. **International Journal of Manpower**, v. 40, n. 1, p. 87-101, 2019.
- NILLES, J. M.; CARLSON, R. F.; GAY, P.; HANNEMAN, G. J. **The Telecommunications - Transportation Tradeoff**. Options for Tomorrow. New York, Wiley, 1976.
- NILLES, J.M. “Telework: enabling distributed organizations: implications for IT managers”. **Information Systems Management**, v. 14, n. 4, p. 7-14., 1997.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013. [Recurso eletrônico].
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. Baptista. **Metodología de la investigación**. México: McGraw-Hill, 2006.
- SILVA, J. de A.; MELO, P. C. The effects of home-based telework on household total travel: A path analysis approach of British households. **Transportation Research Procedia**, v. 27, p. 832-840, 2017.
- SOBRATT - **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades**, 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/12042020-home-office-deve-crescer-30-apos-pandemia-aponta-estudo/>. Acesso em 29 de maio de 2020.

VALE, Aline Francilurdes Nery do. SOUSA, Juliana Carvalho de. LIMA, Joyce Silva Soares. OLIVEIRA Hilderline Câmara de. **O trabalho em *home office* em tempos de COVID-19**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.16, nº 2, p.52-67. TRI II 2022. ISSN 1980-7031.

SOBRATT – **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades**, 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/18052020-home-office-na-pandemia-saiba-como-os-trabalhadores-tem-se-adaptado/>. Acesso em 29 de maio de 2020.

SOLÍS, Martín Salazar. Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. **Academia Revista Latinoamericana de Administración**, 2016.

SONG, Y.; GAO, J. Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. **Journal of Happiness Studies**, p. 1-20, 2019.

SONG, Younghwan; GAO, Jia. Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. **Journal of Happiness Studies**, p. 1-20, 2019.

Sons, 1996.

SPURK, D.; STRAUB, C. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. **Journal of Vocational Behavior**, n. 103435, p. 1-4, 2020.

to turnover intentions. **Journal of Applied Psychology**, n. 101, p. 520-534, 2016.

UNCTAD - United Nations Conference On Trade and Development, 2020. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2020/03/1708882>>. Acesso em 17 de abr. 2020.

VILHELMSON, B.; THULIN, E. Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. **New Technology, Work and Employment**, v. 31, n. 1, p. 77-96, 2016.

VRIES, H. TUMMERS, L. BEKKERS, V. The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? **Review of Public Personnel Administration**, n. 4, v. 39, p. 570-593, 2019.

WORD HEALTH ORGANIZATION – OMS. **Statement on the second meeting of the International Health Regulations (2005)**. Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV). Disponível em: [https://www.who.int/news-room/detail/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/news-room/detail/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-(2019-ncov)). Acesso em 24 de abril de 2020.

XIAO, H.; ZHANG, Y.; KONG, D.; LI, S.; YANG, N. The Effects of Social Support on Sleep Quality of Medical Staff Treating Patients with Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) in January and February 2020 in China, **Medical Science Monitor**, n. 5, v. 26, 2020.