

HOME OFFICE EM TEMPOS DA COVID-19: VALIDAÇÃO DE UMA ESCALA MULTIATRIBUTOS

Juliana Carvalho de Sousa

juli.cs1009@gmail.com

Doutoranda em Administração – Universidade Potiguar

Aline Francilurdes Nery do Vale

alinefrancilurdes@hotmail.com

Mestranda em Administração – Universidade Federal Rural do Semi-Árido

Joyce Silva Soares de Lima

joycessdl@hotmail.com

Pós-graduanda em Gestão de Pessoas – Faculdade Venda Nova do Imigrante

Hilderline Câmara de Oliveira

hilderlinec@hotmail.com

Pós-doutora em Direitos Humanos – Universidade Federal da Paraíba

RESUMO

Esse estudo tem como objetivo apresentar os resultados do teste de uma escala multiatributos que buscou identificar as variáveis de fatores determinantes do home office no contexto de pandemia do COVID-19, momento que está exigindo da população mundial medidas de isolamento social e grandes desafios para a saúde pública. A pesquisa foi realizada por meio de uma *survey* com uma amostra composta, que correspondeu 273 respostas válidas. Como instrumento de coleta de dados utilizou-se um questionário estruturado, baseado em 16 variáveis de Guizelini (2014). Para a análise dos dados foi utilizado o *software SPSSTM*, realizando estatística descritiva e a Análise Fatorial Exploratória. Os construtos apurados foram: isolamento, autogestão, perda salarial e dificuldades de carreira percebidas. Em análise aos 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 e validação da escala, podendo ser considerada eficaz para mensurar os construtos as quais se associa.

PALAVRAS-CHAVE: Home Office. Coronavírus. Isolamento social.

ABSTRACT

This study aims to statistically test a multi-attribute scale to identify the variables of determining factors of the home office in the context of the COVID-19 pandemic. The research was carried out through a survey with a composite sample. The sample corresponded to 273 valid responses. As a data collection instrument, a structured questionnaire was used, based on 16 variables by Guizelini (2014). For data analysis, the SPSS software was used, performing descriptive statistics and Exploratory Factor Analysis. The constructs found were: isolation, self-management, loss of wages and perceived career difficulties. In analyzing 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, it is possible to infer the adequacy and validation of the scale, which can be considered effective for measuring the constructs to which it is associated.

KEY-WORDS: Home Office. Coronavirus. Social isolation.

1 INTRODUÇÃO

O labor é resultado de diferentes processos históricos, políticos e sociais, por isso está sujeito a mudanças em todos os âmbitos, desafiando trabalhadores e organizações a se adaptarem às suas novas formas, conforme estas se desenvolvam e se estabeleçam (VRIES; TUMMER; BEKKERS, 2019). Com o advento da tecnologia da informação que contribuiu para que o trabalho ganhasse contornos diferentes, foi possível implantar o home office como uma modalidade de trabalho (FARRELL, 2017).

Com o aumento de casos confirmados do novo coronavírus no Brasil, emergiu a necessidade de evitar aglomerações para diminuir as chances de contágio, além de evitar que a economia entre em colapso, levando muitas organizações a liberarem seus funcionários para realizarem seu trabalho em suas residências, seguindo 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, inferindo 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 do Coronavírus. Das 359 empresas entrevistadas, 60% delas adotaram o *home office*. No entanto, essa mudança na configuração de trabalho acarreta impactos nas relações interpessoais, pois estas 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, podendo levar a problemas de relacionamento entre equipes (NILLES, 1997).

Em contrapartida, Song e Gao (2019) acreditam que o *home office* traz maiores oportunidades de crescimento e melhor qualidade de vida para o trabalhador. Acrescido a isto, Giménez-Nadal, Molina e Velilla (2019), citam benefícios em termos de flexibilidade e autonomia com horários de trabalho, uma vez que o início e término do horário de expediente passa a ser autogerido pelo próprio trabalhador, além de equilíbrio entre trabalho e família.

O interesse e a preocupação dos gestores por esse arranjo de trabalho durante a pandemia estão estimulando 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. No entanto, 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 foi testar estatisticamente uma escala multiatributos para identificar as variáveis de fatores determinantes do *home office* no contexto de pandemia do COVID-19.

Foi investigado na literatura que os construtos vinculados ao *home office* foram: autogestão (NILLES, 1997; SULLIVAN, 2000; TREMBLAY, 2002; KOSSEK et al., 2006; LAPIERRE et al., 2016; SOLÍS, 2016; DELANOEJE; 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), 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*TM.

O artigo está composto por seções que são interligadas apresentadas além desta introdução, em seguida a base teórica que deu sustentação ao estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SARS-Cov-2: O NOVO CORONAVÍRUS.

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 somente dia 31 de dezembro de 2019, as autoridades da China alertaram a Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre a doença. Em 7 de janeiro, a OMS identificou a partir de exame laboratorial com um paciente, o novo coronavírus, inicialmente chamado de 2019nCoV. De acordo com Liu *et al* (2020), desde então, foi detectado como um coronavírus zoonótico, semelhante ao SARS coronavírus e MERS coronavírus. Posteriormente, denominado como grave síndrome respiratória 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 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), no entanto, 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 havia 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% (OSM, 2020).

No entanto, os números de mortes na China refletem que as medidas adotadas pelo país, como a quarentena, o distanciamento social e o isolamento das populações infectadas podem conter essa epidemia. O impacto da resposta do COVID-19 na China é encorajador para muitos países onde esse vírus começou a se espalhar. Porém, não se sabe ao certo se outros países podem implementar as medidas rigorosas adotadas pela China e minimizar as mortes causadas e o impacto econômico da propagação desse 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 é necessário além das ações realizadas nos países mais ricos, um esforço a nível internacional para ajudar os países mais pobres a enfrentarem a pandemia. Contudo, essa ajuda foi avaliada em de US\$ 2,5 trilhões, incluindo US\$ 1 trilhão por parte do Fundo Monetário Internacional (FMI) para combater efeitos financeiros da crise, além de US\$ 500 bilhões para ações da saúde, testes de covid-19, melhoria de infraestrutura hospitalar e tratamento para os doentes nos países mais carentes.

Paralelamente a isto, os governos devem adotar medidas de contenção para minimizar os casos de contágios e mortes por covid-19, além dos impactos econômicos da propagação deste vírus. Da mesma forma, pessoas e organizações devem se preparar para enfrentar tempos incertos e voláteis, a fim de superar os atuais desafios e estabelecer bases para o enfrentamento de problemas futuros, como a adoção do home office como configuração de trabalho.

2.2 HOME OFFICE DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL DA PANDEMIA DA COVID-19

Para alguns autores a definição atribuída à prática de se trabalhar longe do local de trabalho convencional e utilizando meio de telecomunicações e tecnologia baseada em computador é denominado teletrabalho (NILLES, 1997; COLLINS *et al.*, 2016; NAKROŠIENĖ; BUČIŪNIENĖ; GOŠTAUTAITĖ, 2019). Porém, 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; DELANOËIJE; VERBRUGGEN; GERMEYS, 2019). Portanto, não existe um consenso acerca da terminologia, motivo pelo qual este estudo usará o termo “home office”, com base na literatura que utiliza o termo 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 feito pela Global Workplace Analytics (2020), 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 a partir de 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.

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 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 implicam em um aumento de 30% no regime *home office* após a pandemia.

Esse crescimento acarreta em 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 funcionários (ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2015). Neste 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. O indivíduo que trabalha em *home office* nem sempre possui os atributos específicos ajustados aos requisitos funcionais, gerando um sentimento de isolamento e/ou tédio, especificamente quando o trabalho é realizado integralmente em casa e com tempo reduzido para se comunicar com os colegas de trabalho (NAKROŠIENĖ; BUČIŪNIENĖ; GOŠTAUTAITĖ, 2019), impactando no desempenho individual e em grupo, porque há uma ausência de relacionamento interpessoal (SMITH; PATMOS; PITTS, 2018; LIPPE; LIPPÉNYI, 2019), dificultando o compartilhamento de conhecimento e informações necessárias para a boa execução do trabalho, (GRANDALL; SONG; GAO, 2005) levando a uma menor satisfação no trabalho (ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2015) além de menos tempo com os gerentes, enfraquecendo o sentimento do coletivo e de pertencimento à organização (GOLDEN, VEIGA, DINO, 2008).

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 autogestão das atividades cotidianas, do tempo e da carreira, ou seja, 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). Isso é possível porque o *home office* possibilita flexibilidade de horários, atribuindo mais liberdade para estar com a família e maior independência (NILLES, 1997). 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).

Ademais, 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). Contudo, 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 a organização (NAKROŠIENĖ; BUČIŪNIENĖ; GOŠTAUTAITĖ, 2019).

Diante desse cenário, foi preciso criar novas formas de trabalho para que os inúmeros serviços prestados pelo setor público e/ou privado não tivessem mais danos e perdas, bem como não houvesse um maior índice de desempregos que afetam os trabalhadores e a sociedade.

3 MÉTODO

Com vistas a atender ao objetivo proposto neste estudo, escolheu-se com método de pesquisa a abordagem quantitativa, utilizando-se da tipologia descritiva do tipo survey (MATHERS; FOX; HUNN, 2009). A pesquisa quantitativa é caracterizada pela quantificação nas formas de coleta de dados e tratamento destes por meio de técnicas estatísticas (RICHARDSON, 1989). Já o estudo descritivo, por sua vez, avalia dimensões e fenômenos integrados ou isolados (SAMPIERI, COLLADO E LUCIO, 2006).

A técnica utilizada foi a *survey* com escala do tipo Likert com 05 pontos. O questionário utilizado foi o de *home office* adaptado de Guizelini (2014) e, para este estudo, considerou-se 16 questões, sendo seis sobre isolamento, seis sobre autogestão e quatro sobre autodesenvolvimento e carreira.

A coleta envolveu trabalhadores que começaram trabalhar em regime *home office*, que estavam trabalhando em *home Office*, mas já voltaram a rotina 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. Deste modo, a amostra foi enquadrada como não probabilística ao passo em que os respondentes serão abordados de acordo com a conveniência (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

A coleta de dados ocorreu virtualmente, através do Google Docs e a distribuição por intermédio das redes sociais *whatsapp*, *telegram* e *linkedin*. O período estabelecido para a coleta foi durante 14 dias, iniciando no mês de maio e, ao final, obteve-se o total de 310 respostas, das quais se considerou para 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®, Versão 20 para Windows®. Também foi utilizado a Análise Fatorial Exploratória (AFE).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

No que diz respeito aos respondentes, estes foram classificados com base em suas características sociodemográficas. A partir de então, tem-se que 89,7% dos respondentes afirmaram ainda estão em regime *home office*, enquanto os demais (10,3%) abordam que adotaram essa metodologia por alguns dias/semanas, porém, 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 dos respondentes são mulheres (63,4%), possuem faixa etária entre 26 e 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 tem 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 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, e 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 arealização 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, à medida 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.

Assim, realizou-se a Análise Fatorial Exploratória (AFE) – 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 ($p>0,001$); e 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). Ademais, no que consiste 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 comunalidades da escala em análise.

Variáveis observáveis	Cargas fatoriais	Comunalidade
ISOLAMENTO		

ISO1	O trabalho no modelo Home office por ser individualizado 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 sentir-se isolado e esse sentimento levá-lo a uma desmotivação surgindo problemas psicológicos.	0,715	0,641
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, este meio de comunicação poderá 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 encontrará dificuldades de sentir o espírito da equipe pelo fato de não estar presente face a face.	0,793	0,679
AUTOGESTÃO			
AUT1	A flexibilidade de horário para o trabalhador no modelo Home-office implicará em ele fazer uma autogestão eficiente; permitindo a execução das atividades tanto pessoais como do trabalho em suas horas mais produtivas: Será 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 poderá ser considerado uma vantagem, já que elas poderão estar por mais tempo perto dos filhos.	0,828	0,694
DIFICULDADES DE CARREIRA PERCEBIDAS			
INJ1	Na sua percepção o trabalhador em Home-office poderá em algum momento ser mal interpretado por colegas que trabalham no escritório da empresa como por exemplo: terem a sensação de trabalharem mais do que o colega em Home-office.	0,700	0,581
INJ2	Há possibilidade de o trabalhador em Home-office ter suas atividades exercidas classificadas como de menor criatividade.	0,698	0,609
INJ3	O trabalhador em Home-office pouco aparece na organização pessoalmente, essa falta de visibilidade poderá dificultar sua ascensão profissional.	0,783	0,655
PERDA SALARIAL			
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 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 Homeoffice”, “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 conta disso sobrar tempo para desenvolver relacionamentos sociais”.

Destaca-se também a criação de dois novos construtos: dificuldades de carreira percebida e perda salarial. Ademais, algumas variáveis foram realocadas de uma dimensão para outra, como: INJ, INJ2 e INJ3 passando a pertencer a dimensão dificuldades de carreira percebida, e antes pertencentes a isolamento e autodesenvolvimento, respectivamente. Além destas, destaca-se a PS1 e PS1, pertencentes à dimensão perda salarial e antes agregadas a dimensão de autodesenvolvimento.

Ao realizar-se uma análise por construtos, tem-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 encontrará dificuldades de sentir o espírito da equipe pelo fato de não estar presente face a face”. 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 alegar 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, proporcionando a 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, este meio de comunicação poderá 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* além de causar nos indivíduos uma maior sensação de isolamento, provoca uma redução na motivação e comprometimento destes. Já para os autores Vilhelmsen e Thulin (2016), as TICs são percebidas como facilitadores, por serem capazes de oferecer uma maior flexibilidade e permitir 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). 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, resultando em baixa 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, induzindo a maiores conflitos entre trabalho e família. Solís (2016) afirma ainda 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 poderá dificultar sua ascensão profissional”. A literatura mostra que o trabalho em *home office* está vinculado a menores perspectivas de crescimento na organização (TIETZE, 2005; GAJENDRAN *et al.*, 2014; LIPPE; LIPPÉNYI, 2019). Song e Gao (2019) explicam que os trabalhadores na modalidade *home office* passam menos tempo com os seus gerentes e, por isso, enfrentam menor visibilidade na organização, reduzindo as possibilidades de avaliações de desempenho e as expectativas de progredir na carreira. Paralelamente a isto, os gerentes podem resistir em adotar o *home office*, considerando as dificuldades em avaliar e manter um controle maior tanto do desempenho e produtividade de seus subordinados quanto do seu comprometimento com a organização (SILVA; MELO, 2017).

Em suma, 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. Já os autores Vilhelmsen e Thulin (2016) afirmaram que, em geral, verifica-se que os trabalhadores em *home office* possuem um alto status profissional e conseqüentemente detém uma maior renda.

Em seqüência, a Tabela 2 apresenta 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	62,591
---	-------	--------	--------

Tabela 1 – Poder de Explicação dos fatores identificados

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Assim, podemos auferir que os dados evidenciam o poder de explicação de variabilidade dos dados da escala é de 62,5%, podendo ser considerado um valor aceitável dentro dos parâmetros de Hair Jr *et al.* (2014).

Desta forma, tem-se que, a escala pode ser considerada adequada para mensuração da temática a qual se propõe.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo testar estatisticamente uma escala multiatributos para identificar as variáveis de fatores determinantes do home office no contexto de pandemia do COVID-19. Assim, foram realizados testes estatísticos para validar tal escala dentro dos parâmetros recomendados.

De início, procedeu-se com a Análise Fatorial Exploratória (AFE), com o objetivo de obter a composição das dimensões, ou seja, 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. Em análise aos 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 e validação da escala, podendo ser considerada eficaz para mensurar os construtos aos quais se associa.

A relevância acadêmica desse estudo pode ser destacada com base na validação de uma pesquisa acerca do *home office* no panorama atual de home office durante a quarentena do COVID-19, embasando maior compreensão acerca da teórica e preceitos que envolvem a temática. Ademais, destaca-se a relevância gerencial, à medida que podem contribuir com organizações de diversos ramos que hoje atuam dentro dessa perspectiva, podendo oferecer possíveis orientações no que tange medidas de eficiência e eficácia que tangibiliza esta metodologia de trabalho, buscando o sucesso organizacional através do bom desempenho individual dos seus trabalhadores.

A limitação do estudo consiste em seu recorte transversal, tendo em vista que a concentração de investigação se concentrou do Nordeste do país, não envolvendo todas as regiões. Como sugestão para trabalhos futuros, tem-se que a ampliação desta pesquisa, realizando-se uma investigação mais abrangente, a nível Brasil, envolvendo também em outros países que vivenciam a pandêmica. Ademais, outra sugestão se concentra na reaplicação destas escalas, realizando testes mais robustos, a fim de verificar a sua confiabilidade.

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.

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.

ALLEN, T. D.; GOLDEN, T. D.; SHOCKLEY, K. M. How effective is telecommuting? assessing the status of our scientific findings. **Psychological Science in the Public Interest**, n.16, v. 2, p. 40-68, 2015.

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.

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 Abr 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/113979.htm. Acesso em 27 de abr. 2020.

BREDIN, A. **The virtual office survival handbook**. New York: John Wiley & Sons, 1996.

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.

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.

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. Acesso em 30 de Abr. 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 to turnover intentions. **Journal of Applied Psychology**, n. 101, p. 520-534, 2016.

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 Abr. 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.

KOSSEK, E.E., LAUTSCH, B.A. AND 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.

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.

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. “Telework: enabling distributed organizations: implications for IT managers”. **Information Systems Management**, v. 14, n. 4, p. 7-14., 1997.

NILLES, J. M.; CARLSON, R. F.; GAY, P.; HANNEMAN, G. J. **The Telecommunications - Transportation Tradeoff**. Options for Tomorrow. New York, Wiley, 1976.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

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.

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 abr. 2020.

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.

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.

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.

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.