



A VIVÊNCIA DE TRABALHO NA MODALIDADE *HOME OFFICE* EM UMA INDÚSTRIA CIMENTEIRA

THE EXPERIENCE OF WORKING FROM HOME IN THE CEMENT INDUSTRY

- Maria Ana Paula de Oliveira QUEIROZ¹
- Agostinha Mafalda Barra de OLIVEIRA²
- Aline Francilurdes Nery do VALE³

Recebido em: 11/03/2024
Aceito em: 31/05/2025

RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar a vivência de trabalho na modalidade *home office* em uma indústria cimenteira durante a pandemia da COVID-19. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva, cujo procedimento adotado foi o estudo de caso, e uma abordagem quantitativa. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários divididos em duas partes: a primeira coletou informações pessoais e funcionais dos 35 participantes, enquanto a segunda avaliou a percepção e satisfação destes com o *home office*. Os dados coletados foram analisados estatisticamente com o software SPSS (versão 27), incluindo cálculos de frequência, porcentagem, média e desvio padrão e os testes t-Student para comparações entre grupos. Os resultados revelaram que os trabalhadores estavam ou estão satisfeitos com o *home office*; porém, identificaram um aumento dos custos domésticos ao exercerem suas atividades nessa modalidade. Ademais, observou-se que a percepção e/ou o grau de satisfação dos trabalhadores

¹ Universidade Federal Rural do Semi-Árido – email:
maria.queiroz79474@aluno.ufersa.edu.br

² Universidade Federal Rural do Semi-Árido – email: agostinhamafalda@ufersa.edu.br

³ Universidade Federal do Rio Grande do Norte – email: alinefrancilurdes@hotmail.com

com o *home office* varia de acordo com o seu sexo e faixa etária e com o fato de ainda estar ou não exercendo atividade nessa modalidade. Esses achados fornecem informações valiosas sobre a experiência do *home office* na indústria cimenteira e podem ser utilizados para tomar decisões relacionadas a políticas de trabalho remoto e melhorias nas condições de trabalho. Este estudo também destaca a necessidade de futuras pesquisas em outras unidades e setores, bem como uma análise mais detalhada sobre a experiência de mulheres casadas e com filhos nessa modalidade de trabalho.

Palavras-chave: Home *office*. Trabalhadores. Trabalho. Percepção. Grau de satisfação.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the experience of working from home in the cement industry during the COVID-19 pandemic. To this end, a descriptive study was carried out, using a case study procedure and a quantitative approach. Data was collected using questionnaires divided into two parts: first, personal and functional information from the 35 participants was collected and second, their perception of and satisfaction with the remote work was assessed. The data collected was statistically analyzed using SPSS software (version 27), including calculations of frequency, percentage, mean, and standard deviation, and Student's t-tests for comparisons between groups. The results showed that workers were or are satisfied with remote work; however, they identified an increase in household costs when working from home. In addition, we observed that workers' perception and/or degree of satisfaction with the remote work varies according to their gender and age group, and whether or not they are still working from home. These findings provide valuable information about the remote work experience in the cement industry and can be used to make decisions related to remote working policies and improvements in working conditions. This study also highlights the need for future research in other units and sectors, as well as a more detailed analysis of the experience of married women with children in this type of work.

Keywords: Remote work. Workers. Work. Perception. Level of satisfaction.

INTRODUÇÃO

No ano de 2020, o mundo foi surpreendido pela pandemia da COVID-19 (Faro et al., 2020; Santos et al., 2020). Como efeito, diferentes organizações, nos mais diversos segmentos, tiveram que se adaptar às novas formas de trabalho para desenvolverem as suas atividades e manterem o seu processo produtivo (Faria, 2021). O *home office*, então, foi denominado como uma alternativa de modelo de trabalho para minimizar prejuízos perante o isolamento social (Alves, 2021).

Nesse contexto, merece destaque uma empresa brasileira da indústria cimenteira. A empresa ou unidade industrial em questão está situada no distrito industrial (por ser uma área rica em calcário) da cidade de Baraúna, no Estado do Rio Grande do Norte (RN), desde maio de 2012; e teve sua linha de produção duplicada devido à grande aceitação da marca que oferece cimentos a granel e ensacado de alta qualidade (certificação ISO 9001). A unidade de Baraúna/RN tem a capacidade de produção de dois milhões de toneladas por ano.

Diante do cenário pandêmico, a empresa precisou adequar-se para manter sua produtividade com a menor taxa de transmissão possível da doença entre seus trabalhadores. Em março de 2020, como em muitas organizações de trabalho, adotou a modalidade *home office* nos setores administrativos. Para tanto, foram feitos investimentos para a compra de equipamentos, tais como notebooks, headsets e mouses, bem como adequações nos sistemas e servidores para o regime *home office*. Destaca-se que, o período em que teve o maior número de trabalhadores atuando de forma remota foi entre os meses de março a julho de 2020. No entanto, desde julho de 2020, esses setores passaram a desenvolver suas atividades de forma híbrida, e mensalmente fazem uma escala de revezamento dos trabalhadores.

Diante dessa contextualização, o presente trabalho tem como objetivo analisar a vivência de trabalho na modalidade *home office* em uma indústria cimenteira, no período de março a julho de 2020 (período com o maior número de trabalhadores na modalidade remota) e atualmente. Mais especificamente, por meio deste, será possível responder qual a percepção e o grau de satisfação desses trabalhadores com a modalidade; e se isso difere de acordo com suas características pessoais (sexo, faixa etária, estado civil) e funcionais (função, permanência em *home office*, tipo de escala).

Importante salientar que, até o momento, não foram encontrados trabalhos publicados que abordem a implementação do *home office* em indústrias cimenteiras. Destarte, essa pesquisa pode contribuir para o campo acadêmico, bem como subsidiar gestores desse setor em suas tomadas de decisões, fornecendo informações empíricas sobre essa modalidade de trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

HOME OFFICE

Os termos “trabalho remoto”, “trabalho em casa”, “trabalho à distância” e “teletrabalho” são considerados semelhantes a expressão *home office*. As definições a respeito do *home office* ainda são um pouco confusas, o que gera controvérsias (Luna, 2014). Para efeito deste trabalho, *home office* será compreendido como teletrabalho, referente a toda e qualquer atividade laboral realizada em casa ou em outro espaço, fora dos arranjos físicos das organizações do trabalho, de forma parcial ou total, realizada com a utilização da tecnologia da informação, desde que seja no horário de expediente (Bridi et al., 2020; Brik; Brik, 2013). Sendo assim, envolve a realização de trabalhos mediados por computadores, notebooks, tablets e smartphones com conexão pela Internet (Bridi et al., 2020). Com isso, o trabalhador pode realizar suas atividades laborais sem a necessidade de locomoção para a organização de trabalho e, assim, otimizar o seu tempo (Brik; Brik, 2013; Nascimento; Torres; Nery, 2021).

VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA AS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

A modalidade *home office* está alinhada com o modelo empresarial moderno, que valoriza a eficiência e lucro. Nesse sentido, observa-se como principais vantagens para as organizações: responsabilidade social e ambiental, utilização de inovações tecnológicas, redução dos custos com estrutura física e de absenteísmo (Guizelini, 2014).

No que se refere a responsabilidade social e ambiental, o *home office* resulta na adoção de hábitos que contribuem com a redução da poluição ambiental. Como, por exemplo, a diminuição de uso de combustíveis derivados do petróleo e menor emissão de gases que causam o efeito estufa (Brik; Brik, 2013; Hara, 2011; Nascimento; Torres; Nery, 2021). A utilização de inovações tecnológicas é uma outra vantagem da aplicação do *home office* no cotidiano das organizações de trabalho. Nesse sentido, Brik e Brik (2013), apontam a redução nos custos com estrutura física, como a manutenção do espaço físico no ambiente organizacional, bem como com despesas relacionados a limpeza, energia, água e outros. Além disso, essa modalidade também implica na redução do absenteísmo dos trabalhadores, decorrente de fatores climáticos (como as chuvas que ocorrem com frequência em algumas cidades), problemas com transportes públicos ou até mesmo o cuidado com os filhos (Brik; Brik, 2013).

Por outro lado, existem também algumas desvantagens para as organizações de trabalho, como a dificuldade de gerenciar os trabalhadores na modalidade *home office*, avaliar o seu desempenho e mensurar o custo de implantação dessa prática (Guizelini, 2014).

Brik e Brik (2013), defendem que a implementação do *home office* demanda não somente investimentos em tecnologia, mas também custos na implementação dessa modalidade de trabalho. Com isso, eles defendem a necessidade de capacitação dos trabalhadores para o correto manuseio das tecnologias utilizadas na realização de suas atividades. Os autores ressaltam, ainda, sobre a necessidade de um planejamento detalhado para a implantação do *home office*, com ferramentas eficazes para a realização e controle das atividades dos trabalhadores.

VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR

De acordo com Guizelini (2014), as vantagens para os trabalhadores são voltadas para a autogestão, sendo elas: melhoria na qualidade de vida, maior participação dos pais no cotidiano de seus filhos, autonomia, economia de tempo com deslocamento e flexibilidade de horário. Quanto à rotina doméstica, são citados exemplos como: melhor equilíbrio entre vida familiar e trabalho, economia de tempo com deslocamento e no sentido econômico (redução de gastos com vestuário e despesas com o deslocamento).

Acredita-se que os trabalhadores em *home office*, têm mais disponibilidade de tempo e com isso têm uma melhor qualidade de vida, podendo se dedicar à prática de atividades físicas e ao lazer, o que leva a um menor nível de estresse, desgaste físico e psicológico (Gonçalves; Almeida; Moura, 2018), melhor qualidade da alimentação e do sono e maior participação no dia a dia dos filhos (Brik; Brik, 2013). Isso por sua vez possibilita uma melhoria contínua do trabalho e da produtividade (Guizelini, 2014). Rafalski e Andrade (2015) destacam, ainda, a flexibilização de horários como fator que impacta no aumento da produtividade dos trabalhadores; tornando-os mais satisfeitos e com maior autonomia sobre a própria rotina.

Em contraponto, segundo Guizelini (2014), as principais desvantagens para os indivíduos são: autogestão (desgaste das relações familiares), autodesenvolvimento, isolamento, horas trabalhadas (jornadas de trabalho), rotina doméstica (desarrumação com o trabalho), econômico

(preocupação com o aumento dos gastos domésticos) e a parte contratual. A necessidade de autogestão, está relacionada ao controle dos meios de produção e à gestão pelos trabalhadores (Tauile; Debaco, 2002). Guizelini (2014), afirma que existe uma certa complexidade ao trabalhar no ambiente doméstico e fazer a autogestão de suas atividades diárias, do tempo e da carreira, o que implicam em desgaste do relacionamento do trabalhador com a sua família.

Em relação aos afazeres domiciliares, um ponto a ser tratado refere-se aos benefícios e tratamentos recebidos e percebidos para mulheres e homens. Segundo pesquisas, homens e mulheres têm diferentes motivações para se comprometer com o *home office*, bem como percepções diversas sobre o trabalho em casa (Camargo, 2021). Em geral, as mulheres veem o *home office* como uma alternativa de conciliar suas atividades profissionais com seus papéis domésticos e maternos (Camargo, 2021). No entanto, Mesquita, Aragão e Oliveira (2023), constataam que o retorno ao trabalho após a maternidade intensifica a sobrecarga das mulheres. De igual modo, mulheres com filhos pequenos enfrentam maior sobrecarga e dificuldades de equilibrar vida profissional e familiar quando comparado com o gênero masculino e que não tenham filhos pequenos (Spasiani et al., 2023). Já os homens, aderem a modalidade *home office* por questões relacionadas ao trabalho unicamente (Guizelini, 2014).

Outra desvantagem é o autodesenvolvimento, que se refere à percepção do trabalhador de que não possui visibilidade diante de seus supervisores, o que impossibilita avaliações positivas sobre o seu trabalho e gera preocupações sobre sua progressão funcional, resultando em desmotivação e redução na produtividade (Vale et al., 2022). Acerca disso, Antunes e Fischer (2020), acrescentam que a modalidade leva à falta de reconhecimento e feedbacks sobre o trabalho desenvolvido.

Além disso, a modalidade também aumenta a sensação de isolamento social entre os trabalhadores, com a ausência de ambientes coletivos para esclarecer dúvidas com seus superiores e trocas de experiência entre os colegas de trabalho (Marin; Mendes; Struziato, 2021). Por conseguinte, as relações ocorrem de forma mais superficial, o que pode interferir negativamente no compartilhamento de informações e conhecimento, levando a possíveis erros de execução de tarefas e/ou trabalhos (Vale et al., 2022).

Essa modalidade de trabalho também pode envolver longas jornadas de trabalho, ou seja, um aumento das horas trabalhadas (Guizelin, 2014), gerando conflito entre trabalho e vida pessoal

(Aderaldo; Aderaldo; Lima, 2017; Ferreira et al., 2022). Além disso, Guizelini (2014), e Brik e Brik (2013), alertam sobre a desarrumação no ambiente, ou seja, quando o ambiente não oferece a devida privacidade ao trabalhador, ocorrendo interrupções durante reuniões e demais atividades pelos seus familiares. Guizelini (2014), também destaca os elevados custos com energia, equipamentos, internet e alimentação decorrentes do trabalho em *home office*.

Ademais, existe a preocupação com questões contratuais, isto é, os aspectos legais que regem as atividades laborais nessa modalidade. Guizelini (2014) discorre que, ao existir incertezas e riscos da implementação do *home office*, acordos e/ou contratos de trabalho entre organização de trabalho e trabalhadores seguindo leis trabalhistas, deve conter os direitos e deveres que cada lado será responsável por cumprir os termos existentes no contrato e, assim, manter uma boa relação entre ambos.

MÉTODO

De acordo com o seu objetivo, este trabalho se caracteriza como um estudo de caso (Andrade, 2010), do tipo descritivo (Gil, 2008; Silveira; Flôr; Machado, 2011). Para esse fim, adotou-se uma abordagem quantitativa, em que os dados foram coletados e analisados numericamente (Silveira; Flôr; Machado, 2011).

PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se um questionário dividido em duas partes. A primeira parte abrange informações sobre os participantes e seus dados funcionais, como sexo, idade, estado civil, função na empresa, se permaneciam ou não em *home office*, modalidade de trabalho, e se sim em qual tipo de escala. A segunda parte do questionário foi baseada no instrumento de Guizelini (2014), que traz os constructos para analisar a percepção e grau de satisfação dos trabalhadores com essa modalidade. Esse instrumento é composto por 25 questões relacionadas à rotina do trabalho em *home office*, das quais: cinco são relacionadas ao autodesenvolvimento, cinco ao isolamento, seis à autogestão, quatro à rotina doméstica, duas às questões econômicas, duas às horas trabalhadas, e uma aos aspectos contratuais. Essas

questões são afirmações, nas quais os respondentes são solicitados a assinalar, em uma escala de Likert de 0 a 10, o grau de concordância com cada uma. Para finalizar, uma última questão tem como objetivo avaliar o grau de satisfação em trabalhar nessa modalidade, com uma nota de 0 a 10, sendo zero a nota mínima e dez a nota máxima.

O questionário foi inserido na plataforma do Google Docs, e seu link enviado via e-mail para os respondentes, no período de 19 de maio a 05 de junho de 2023.

PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

Após a coleta dos dados, inicialmente, foram calculadas as frequências e percentuais das características pessoais e funcionais dos participantes da pesquisa, bem como a média e o desvio padrão dos constructos que foram avaliados para analisar a percepção e grau de satisfação dos trabalhadores nessa modalidade (Doane; Sward, 2008; Witte; Witte, 2005). Na sequência, foram realizados testes t de Student de amostras independentes para cada variável, referente as características pessoais e funcionais dos respondentes, e cada constructo de *home office* (Field, 2009).

Para a operacionalização desses testes, cada variável foi dividida em dois grupos conforme especificado na sequência. A variável sexo foi representada por feminino e masculino. Em relação à variável faixa etária, levou-se em conta a idade média, assim foi dividida entre aqueles de até 30 anos e aqueles com mais de 30 anos. Estado civil foi dividida nos grupos de solteiros (sem cônjuge, incluindo divorciados e viúvos) e de casados ou em união estável. Em relação a variável função, foi feita a divisão entre cargos de gestores e não gestores. A permanência em *home office* foi dividida em quem não exerce mais essa modalidade e os que ainda permanecem. Por último, foi elencado os tipos de escala (diário e/ou mensal). Todos os cálculos foram realizados pelo software *Statistical Package for Social Science for Windows* (SPSS), versão 27.

POPULAÇÃO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA DA PESQUISA

Enquanto uma pesquisa censitária, a amostra foi composta pelos 35 trabalhadores que integravam o setor administrativo da empresa, em março de 2020, e que trabalharam nessa modalidade. Atualmente, 22 desses alternam entre o trabalho presencial e o *home office*.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES QUE ESTIVERAM OU AINDA ESTÃO NA MODALIDADE *HOME OFFICE*

No que diz respeito as características pessoais e funcionais dos participantes da pesquisa, observa-se uma predominância de respondentes do sexo feminino (62,9%) em detrimento do sexo masculino (37,1%). A idade dos participantes varia entre 21 e 58 anos, com uma média de 30 anos. Em relação ao estado civil, mais da metade não tem cônjuge (60%), por ser solteiro ou divorciado/separado. Dentre as funções exercidas pelos trabalhadores em *home office*, 26 eram não gestores (74,3%), tais como analistas, assistentes, auxiliares administrativos e de serviços administrativos, técnicos e outros. Enquanto 9 eram gestores (25,7%), entre coordenadores, líderes e supervisores. Dos 35 trabalhadores, 22 permaneceram em *home office* (62,9%), sendo 11 em escala diária (50%) e 11 em escala mensal (50%).

PERCEPÇÃO E GRAU DE SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES COM A MODALIDADE *HOME OFFICE*

A percepção e grau de satisfação dos trabalhadores foi analisado pelas médias (Md) e desvio padrão (Dp) de cada um dos constructos analisados. Vale salientar que, para efeito de análise as respostas do instrumento de medição desses constructos foram agrupadas em: discordo plenamente (0 a 2), discordo em partes (2,1 a 4), indiferente (4,1 a 6), concordo em partes (6,1 a 8) e concordo plenamente (8,1 a 10).

As maiores médias apresentadas foram para os constructos: satisfação (Md = 8,86; Dp = 1,22), econômico (Md = 8,20; Dp = 2,21) e autogestão (Md = 7,45; Dp = 1,28). Enquanto as médias medianas foram relacionadas aos constructos: horas trabalhadas (Md = 6,00; Dp = 2,70) contratual (Md = 5,49; Dp = 2,33), autodesenvolvimento (Md = 4,13; Dp = 2,48). Por fim, as menores médias foram para os constructos: rotina doméstica (Md = 3,97; Dp = 2,33) e isolamento (Md = 3,53; Dp = 2,42).

Posto que a média para o constructo satisfação foi superior a oito, infere-se que os trabalhadores consideram que o *home office* é uma modalidade em nível ótimo para desempenhar suas atividades laborais. Um aspecto positivo do *home office*, segundo os trabalhadores, é a autogestão. Esse construto foi mensurado por meio de seis itens, a saber: sentimento de autoconfiança e de independência, melhoria da qualidade de vida, melhoria da produtividade, flexibilidade de horário e autogestão eficiente, mais tempo para a família e vantagem para as mulheres. Observa-se, pela média desse constructo, que os trabalhadores concordam parcialmente com essas afirmações. Ou seja, os trabalhadores concordaram parcialmente que a ausência de desgaste físico e psicológico, juntamente com a economia de tempo, são fatores que contribuem para uma melhor qualidade de vida decorrente do trabalho em *home office*. Isso resulta em mais tempo para desenvolver relações sociais e a possibilidade de passar mais tempo com seus familiares.

É interessante observar que, para os trabalhadores, os constructos rotina doméstica e isolamento, não foram vistos como negativos, posto que suas médias denotam uma discordância parcial. O constructo da rotina doméstica é composto por quatro afirmações referentes a dificuldade para separar as atividades profissionais da rotina doméstica, existência de parâmetros de avaliação de desempenho compatíveis com as características do trabalho, compartilhamento do espaço de trabalho com outros familiares, comprometimento dos familiares. Para esse constructo, os trabalhadores discordaram principalmente dessa última afirmação, que sugere que a rotina doméstica seria afetada pelo trabalho em *home office* a ponto de afetar todos na residência. Enquanto o constructo isolamento é composto por cinco questões: trabalho individualizado, que levam ao isolamento, desmotivação e problemas psicológicos; comunicação virtual e não face a face; redução da intimidade e desumanização; dificuldade de manter o espírito de equipe; e desconstrução da identidade do trabalhador com a organização. Segundo os trabalhadores, a construção da identidade, tanto do trabalhador quanto da organização, não é afetada quando as atividades são realizadas exclusivamente em *home office*. Além disso, eles acreditam que, ao longo do tempo, indivíduos que trabalham exclusivamente nesse modelo não se sentirão isolados, e essa forma de trabalho não resultará em desmotivação ou em problemas psicológicos.

Por outro lado, segundo eles, essa modalidade tem um impacto negativo no aspecto econômico, referente aos custos pessoais (supermercado, energia, internet) ao desempenhar suas atividades

em casa. A questão econômica foi mensurada por apenas dois itens referentes aos gastos com supermercado e demais gastos domésticos como energia e internet. Tendo em vista que a média para esse constructo foi superior a oito, os trabalhadores concordam plenamente com essas afirmações.

Por fim, no que diz respeito aos constructos: horas trabalhadas, contratual e autodesenvolvimento, os trabalhadores mostraram indiferença quanto as afirmações de seus respectivos itens. Dois itens eram relacionados com o construto horas trabalhadas: permanência no trabalho fora do expediente normal e tempo livre. Quanto para o constructo contratual, apenas um item referente ao seu horário, remuneração, horas extras e outros aspectos legais. Por fim, o constructo autodesenvolvimento foi mensurado por cinco questões referentes ao uso restrito da criatividade, falta de visibilidade, dificuldade de ascensão profissional, sentimento de insegurança quanto à sua remuneração e inexistência de benefícios como vale alimentação, horas extras, vale transporte, que traz uma perda salarial representativa. Como já enfatizado, os trabalhadores nem concordam nem discordam com essas afirmações. Tal achado denota que, para eles, as horas trabalhadas, o aspecto contratual e o autodesenvolvimento não são diferentes na modalidade presencial.

COMPARATIVO DA PERCEPÇÃO E DO GRAU DE SATISFAÇÃO COM A MODALIDADE EM *HOME OFFICE* PARA CADA UMA DAS VARIÁVEIS DE ANÁLISE

Neste tópico serão apresentados os resultados dos testes t em relação a percepção e do grau de satisfação da modalidade para cada uma das variáveis: sexo, faixa etária, estado civil, função, permanência em *home office* e tipo de escala. Destarte, foram calculadas e comparadas as médias dos constructos: isolamento, autogestão, autodesenvolvimento, horas trabalhadas, rotina doméstica, contratual, econômico e satisfação para cada um de seus respectivos grupos.

SEXO

Em relação aos resultados do teste t para a variável sexo, observou-se, no comparativo da percepção e do grau de satisfação para esta variável, uma significância somente no constructo de satisfação ($t = -2,791$ e $p = 0,009$), conforme apresentado na Tabela 1.

Os trabalhadores do sexo feminino ($Md = 8,455$; $Dp = 1,299$) sinalizaram um menor nível de satisfação quando comparado aos trabalhadores do sexo masculino ($Md = 9,538$; $Dp = 0,660$). Porém, ambos concordam com o grau de satisfação em nível ótimo, entre 8,1 e 10, ao exercer suas atividades na modalidade *home office*.

FAIXA ETÁRIA

Ao analisar a variável faixa etária, os resultados dos testes t indicaram significância para o constructo econômico ($t = 3,101$ e $p = 0,004$). As informações referentes a variável faixa etária são apresentadas na Tabela 2.

Com base nas médias de cada grupo, infere-se que os trabalhadores de até 30 anos sentem mais esse aspecto como negativo ($Md = 9,265$; $Dp = 1,161$) do que os trabalhadores com mais de 30 anos ($Md = 7,194$; $Dp = 2,510$) que, ao exercer suas atividades na modalidade *home office*, existe um aumento com gastos pessoais (gastos com alimentação, energia e internet).

ESTADO CIVIL

Em relação a variável estado civil, não foram encontradas diferenças significativas para nenhum dos constructos analisados. Isso significa que a percepção e o grau de satisfação com a modalidade *home office* não varia ou independe do estado civil do trabalhador, conforme dados apresentados na Tabela 3.

FUNÇÃO

Ao observar os dados presentes na Tabela 4, referente a variável função, evidencia-se que não teve diferenças significativas para nenhum dos constructos. Ou seja, a percepção e o grau de satisfação com a modalidade não variam ou independem de o trabalhador ser ou não gestor.

PERMANÊNCIA EM HOME OFFICE

Ao analisar os dados da Tabela 5, observa-se uma diferença significativa no comparativo da percepção e do grau de satisfação para a variável “permanência em *home office*”, relacionado ao constructo rotina doméstica ($t = -2,518$ e $p = 0,018$). Tendo em vista que a variável analisada “permanência” se refere ao fato de o trabalhador estar, atualmente, exercendo ou não atividades na modalidade *home office*. Em relação ao constructo rotina doméstica, o grupo dos trabalhadores que não estão mais em *home office* apresentou uma média maior ($Md = 5,131$; $Dp = 1,945$) do que o grupo dos trabalhadores que ainda estão ($Md = 3,291$; $Dp = 2,311$).

Isso significa que os respondentes que ainda estão nessa modalidade de trabalho acreditam que a rotina doméstica é mais afetada do que aqueles que não estão. No entanto, de acordo com as suas médias, ambos os grupos consideram esse constructo como indiferente.

TIPO DE ESCALA

Ao analisar os resultados dos testes, tem relação ao tipo de escala daqueles que ainda estão exercendo a modalidade em *home office*, também não foram encontradas diferenças significativas para nenhum dos constructos analisados. Como mostra a Tabela 6, tais dados denotam que a percepção e o grau de satisfação dos trabalhadores que ainda estão em *home office* independe do tipo de escala.

Tabela 1: Comparativo da percepção e do grau de satisfação em relação ao sexo

	Teste de Levene					Teste t para igualdade de médias						
	F	Sig.	t	p	Feminino		Masculino		Dif Md	Intervalo de confiança de 95%		
					Md	Dp	Md	Dp		Max	Min	
Isolamento	*	0,001	0,977	1,395	0,172	3,963	2,473	2,800	2,222	1,164	-0,534	2,861
	**			1,434	0,163						-0,499	2,826
Autogestão	*	1,392	0,247	-1,471	0,151	7,204	1,404	7,853	0,960	-0,649	-1,547	0,249
	**			-1,620	0,115						-1,466	0,167
Autodesenvolvimento	*	0,977	0,330	0,255	0,800	4,209	2,707	3,984	2,126	0,224	-1,563	2,012
	**			0,272	0,787						-1,461	1,910
Horas trabalhadas	*	0,225	0,638	0,707	0,484	6,250	2,558	5,577	2,985	0,673	-1,263	2,610
	**			0,679	0,504						-1,381	2,728
Rotina doméstica	*	1,187	0,284	-0,020	0,984	3,968	2,571	3,985	1,967	-0,016	-1,703	1,670
	**			-0,021	0,983						-1,594	1,562
Contratual	*	0,004	0,950	-0,168	0,867	5,409	3,459	5,615	3,572	-0,206	-2,698	2,285
	**			-0,167	0,869						-2,752	2,339
Econômico	*	2,401	0,131	-0,851	0,401	5,409	3,459	5,615	3,572	-0,661	-2,240	0,919
	**			-0,967	0,340						-2,051	0,729
Satisfação	*	5,102	0,031	-2,791	0,009	8,455	1,299	9,538	0,660	-1,084	-1,874	-0,294
	**			-3,264	0,003						-1,760	-0,408

*Variâncias iguais assumidas; **Variâncias iguais não assumidas

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Tabela 2: Comparativo da percepção e do grau de satisfação em relação a faixa etária

		Teste de Levene				Teste t para igualdade de médias						
		F	Sig.	t	p	até 30 anos		acima de 30 anos		Dif Md	Intervalo de confiança de 95%	
						Md	Dp	Md	Dp		Max	Min
Isolamento	*	0,436	0,514	0,299	0,767	3,659	2,588	3,411	2,315	0,248	-1,439	1,934
	**			0,298	0,768						-1,446	1,942
Autogestão	*	0,243	0,625	0,292	0,772	7,512	1,335	7,383	1,268	0,128	-0,766	1,023
	**			0,292	0,772						-0,768	1,025
Autodesenvolvimento	*	0,762	0,389	-0,288	0,775	4,000	2,732	4,244	2,284	-0,244	-1,972	1,484
	**			-0,286	0,777						-1,985	1,496
Horas trabalhadas	*	2,507	0,123	-0,810	0,424	5,618	3,155	6,361	2,222	-0,743	-2,611	1,124
	**			-0,802	0,429						-2,641	1,154
Rotina doméstica	*	0,002	0,963	-0,482	0,633	3,776	2,385	4,161	2,338	-0,385	-2,009	1,240
	**			-0,481	0,633						-2,010	1,241
Contratual	*	0,003	0,953	0,655	0,517	5,882	3,444	5,111	3,513	0,771	-1,623	3,165
	**			0,656	0,517						-1,622	3,164
Econômico	*	7,038	0,012	3,101	0,004	9,265	1,161	7,194	2,510	2,070	0,712	3,429
	**			3,160	0,004						0,719	3,422
Satisfação	*	0,004	0,951	0,670	0,508	9,000	1,118	8,722	1,320	0,278	-0,566	1,121
	**			0,673	0,506					0,278	-0,562	1,118

*Variâncias iguais assumidas; **Variâncias iguais não assumidas

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Tabela 3: Comparativo da percepção e do grau de satisfação em relação ao estado civil

		Teste de Levene		Teste t para igualdade de médias								
		F	Sig.	t	p	Solteiro, sem cônjuge		Casado ou em união estável		Dif Md	Intervalo de confiança de 95%	
						Md	Dp	Md	Dp		Max	Min
Isolamento	*	1,141	0,293	0,772	0,446	3,790	2,615	3,143	2,122	0,648	-1,060	2,355
	**			0,805	0,427						-0,992	2,287
Autogestão	*	0,896	0,351	0,037	0,971	7,452	1,378	7,436	1,176	0,017	-0,897	0,931
	**			0,038	0,970						-0,871	0,904
Autodesenvolvimento	*	2,889	0,099	-0,335	0,739	4,010	2,746	4,300	2,096	-0,290	-2,053	1,472
	**			-0,354	0,726						-1,961	1,380
Horas trabalhadas	*	1,336	0,256	-1,222	0,230	5,548	2,941	6,679	2,224	-1,131	-3,013	0,751
	**			-1,293	0,205						-2,912	0,650
Rotina doméstica	*	2,76	0,106	0,562	0,578	4,157	2,641	3,700	1,839	0,457	-1,198	2,112
	**			0,604	0,550						-1,084	1,998
Contratual	*	0,08	0,779	0,475	0,638	5,714	3,379	5,143	3,655	0,571	-1,879	3,021
	**			0,467	0,644						-1,942	3,085
Econômico	*	1,115	0,299	1,648	0,109	8,690	1,874	7,464	2,530	1,226	-0,288	2,74
	**			1,552	0,135						-0,411	2,864
Satisfação	*	0,052	0,821	0,562	0,578	8,952	1,117	8,714	1,383	0,238	-0,624	1,101
	**			0,538	0,596						-0,676	1,152

*Variâncias iguais assumidas; **Variâncias iguais não assumidas

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Tabela 4: Comparativo da percepção e do grau de satisfação em relação a função

		Teste de Levene				Teste t para igualdade de médias						
		F	Sig.	t	p	Gestor		Outras		Dif Md	Intervalo de confiança de 95%	
						Md	Dp	Md	Dp		Max	Min
Isolamento	*	0,095	0,760	0,445	0,659	3,844	2,539	3,423	2,417	0,421	-1,504	2,347
	**			0,434	0,671						-1,668	2,511
Autogestão	*	4,342	0,045	0,503	0,618	7,633	0,747	7,381	1,429	0,253	-0,768	1,273
	**			0,674	0,506						-0,516	1,022
Autodesenvolvimento	*	2,494	0,124	1,608	0,117	5,244	1,766	3,738	2,596	1,506	-0,399	3,411
	**			1,935	0,067						-0,114	3,126
Horas trabalhadas	*	0,270	0,607	0,783	0,439	6,611	2,472	5,788	2,790	0,823	-1,315	2,960
	**			0,832	0,418						-1,278	2,923
Rotina doméstica	*	1,283	0,266	1,635	0,112	5,044	1,775	3,604	2,418	1,441	-0,352	3,233
	**			1,900	0,073						-0,146	3,027
Contratual	*	0,512	0,479	-0,152	0,881	5,333	3,122	5,538	3,614	-0,205	-2,960	2,550
	**			-0,163	0,873						-2,874	2,464
Econômico	*	0,248	0,622	-0,925	0,361	7,611	2,434	8,404	2,140	-0,793	-2,536	0,950
	**			-0,868	0,402						-2,773	1,188
Satisfação	*	2,430	0,129	-0,860	0,396	8,556	1,667	8,962	1,038	-0,406	-1,367	0,555
	**			-0,686	0,508						-1,720	0,908

*Variâncias iguais assumidas; **Variâncias iguais não assumidas

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Tabela 5: Comparativo da percepção e do grau de satisfação em relação a permanência em *home office*

		Teste de Levene				Teste t para igualdade de médias					Intervalo de confiança de 95%	
		F	Sig.	t	p	Sim		Não		Dif Md	Max	Min
						Md	Dp	Md	Dp			
Isolamento	*	0,023	0,881	-1,517	0,139	3,064	2,287	4,323	2,516	-1,259	-2,948	0,43
	**			-1,479	0,152						-3,019	0,5
Autogestão	*	4,438	0,043	-1,56	0,128	7,191	1,463	7,877	0,772	-0,686	-1,58	0,208
	**			-1,813	0,079						-1,456	0,084
Autodesenvolvimento	*	1,68	0,204	-1,459	0,154	3,664	2,676	4,908	1,950	-1,244	-2,979	0,490
	**			-1,582	0,124						-2,847	0,359
Horas trabalhadas	*	1,094	0,303	-0,642	0,525	5,773	2,798	6,385	2,591	-0,612	-2,551	1,327
	**			-0,655	0,518						-2,528	1,305
Rotina doméstica	*	0,593	0,447	-2,407	0,022	3,291	2,311	5,131	1,945	-1,840	-3,395	-0,285
	**			-2,518	0,018						-3,334	-0,345
Contratual	*	1,419	0,242	-0,069	0,946	5,455	3,700	5,538	3,126	-0,084	-2,576	2,408
	**			-0,072	0,943						-2,482	2,314
Econômico	*	0,163	0,689	1,128	0,267	8,523	2,260	7,654	2,095	0,869	-0,698	2,436
	**			1,151	0,260						-0,680	2,418
Satisfação	*	5,752	0,022	0,611	0,546	8,955	,950	8,692	1,601	0,262	-0,611	1,136
	**			0,537	0,598						-0,767	1,292

*Variâncias iguais assumidas; **Variâncias iguais não assumidas

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Tabela 6: Comparativo da percepção e do grau de satisfação em relação ao tipo de escala

		Teste de Levene				Teste t para igualdade de médias						
		F	Sig.	t	p	Diária		Mensal		Dif Md	Intervalo de confiança de 95%	
						Md	Dp	Md	Dp		Max	Min
Isolamento	*	0,463	0,504	-0,347	0,732	2,891	2,253	3,236	2,418	-0,345	-2,424	1,733
	**			-0,347	0,732						-2,425	1,734
Autogestão	*	0,023	0,880	-1,499	0,149	6,736	1,334	7,645	1,504	-0,909	-2,174	0,356
	**			-1,499	0,150						-2,175	0,357
Autodesenvolvimento	*	0,295	0,593	0,140	0,890	3,745	2,571	3,582	2,900	0,164	-2,274	2,601
	**			0,140	0,890						-2,276	2,603
Horas trabalhadas	*	1,548	0,228	0,149	0,883	5,864	2,303	5,682	3,334	0,182	-2,367	2,730
	**			0,149	0,883						-2,387	2,751
Rotina doméstica	*	1,291	0,269	-0,434	0,669	3,073	2,061	3,509	2,620	-0,436	-2,533	1,660
	**			-0,434	0,669						-2,540	1,668
Contratual	*	0,525	0,477	0,113	0,912	5,545	3,532	5,364	4,032	0,182	-3,189	3,553
	**			0,113	0,912						-3,193	3,557
Econômico	*	5,337	0,032	-1,399	0,177	7,864	2,838	9,182	1,309	-1,318	-3,284	0,648
	**			-1,399	0,184						-3,338	0,702
Satisfação	*	2,019	0,171	-1,129	0,272	8,727	0,786	9,182	1,079	-0,455	-1,294	0,385
	**			-1,129	0,273						-1,299	0,390

*Variâncias iguais assumidas; **Variâncias iguais não assumidas

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

SINTESE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Quanto à percepção e o grau de satisfação dos trabalhadores com a modalidade *home office*, observa-se que eles consideram que foi ou está sendo muito bom exercer as atividades nessa modalidade. Esse resultado satisfatório deve-se às experiências proporcionadas no quesito bem-estar, tempo com a família e amigos, realização de atividades físicas e não necessitar se deslocar até o local de trabalho. Corroborando com esses resultados, Gonçalves, Almeida e Moura (2018), Hara (2011) e Guizelini (2014), observam uma melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores em decorrência da maior disponibilidade de tempo para executar atividades físicas e de lazer, o que diminui o nível de estresse e o desgaste físico e psicológico, além da melhoria da produtividade no trabalho.

Adicionalmente, em conversas informais com os participantes desta pesquisa, percebe-se que, a maioria dos trabalhadores que estiveram e/ou estão na modalidade *home office*, começaram a adotar hábitos mais saudáveis, como a alimentação caseira e a prática de exercícios físicos, ou iniciaram curso superior na modalidade EAD. Para alguns trabalhadores, quando as atividades eram realizadas nas instalações da empresa, gastavam uma média de duas horas por dia só com o trajeto casa-empresa-casa. Essa otimização do tempo contribuiu para melhoria na qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, o que entra em concordância com o que foi citado por Guizelini (2014) quanto à rotina doméstica.

Além disso, evidencia-se que, mesmo exercendo as atividades longe do ambiente da organização de trabalho, não existe o sentimento de isolamento. Tal achado mostra divergência com o que foi citado por Marin, Mendes e Struziato (2021), que observaram que a modalidade *home office* pode aumentar a sensação de isolamento social, com menor troca de experiência com colegas de trabalho e contato com superiores para esclarecimento de dúvida; e por Vale *et al.* (2022), que apontaram que as relações ocorrem de maneira impessoal e superficial, devido ao distanciamento do ambiente físico de trabalho.

Por outro lado, segundo os trabalhadores, essa modalidade tem um impacto negativo no aspecto econômico, referente aos custos pessoais (supermercado, energia, internet). Embora haja economia na redução de gastos com vestuário e deslocamento, trabalhar de casa eleva os custos com energia, equipamentos, internet e gastos domésticos com alimentação. O aumento

repentino dos custos desses itens é um aspecto negativo para a realidade dos trabalhadores, conforme postula Guizelini (2014).

Em relação ao comparativo da percepção e do grau de satisfação dos trabalhadores por sexo, faixa etária, estado civil, função, permanência em *home office* e tipo de escala, evidencia-se algumas diferenças significativas entre as médias dos grupos dessas variáveis. Tais diferenças denotam que os homens estão mais satisfeitos com a modalidade do que as mulheres.

Em referência aos resultados da variável sexo, é relevante analisar, com riqueza de detalhes, o que ocasionou essa diferença de médias. Segundo Camargo (2021), isso pode acontecer devido ao fato que, mesmo com a evolução ao longo dos anos, as tarefas domésticas são, constantemente, atribuídas às mulheres; ao ingressarem no mercado de trabalho, tendem a cumprir duplas ou até mesmo triplas jornadas de trabalho e, por isso, precisam conciliar trabalho, família e casa. Na modalidade em *home office*, acredita-se que fica mais difícil para as mulheres conciliarem essas demandas, posto que todas elas se apresentam no mesmo espaço. Em relação a questão dos papéis, um ponto a ser tratado refere-se aos benefícios e tratamentos recebidos e percebidos para mulheres e homens. Acerca disso, Mesquita, Aragão e Oliveira (2023), afirmam que as mulheres se sentem mais sobrecarregadas em *home office*, principalmente após a maternidade.

O curioso é que um dos fatores que influenciou a adesão ao *home office* foi a inclusão de um maior número de mulheres no mercado de trabalho, tendo em vista que essa modalidade de trabalho possibilita que mães e donas de casa possam economizar o tempo de trajeto e conciliar seu trabalho com os afazeres domésticos e cuidado dos filhos (Luna, 2014; Gonçalves; Almeida; Moura, 2018; Aguiar, 2020). No entanto, o fato de a variável sexo não ter apresentado diferença significativa para os demais constructos além de satisfação, remete ao seguinte questionamento: qual o real motivo para o núcleo feminino estar menos satisfeito com o *home office*, que o masculino? Posto que a não confirmação de diferença entre médias para os demais constructos, principalmente para rotina doméstica e horas trabalhadas, contraria o que está na literatura (Camargo, 2021; Guizelini, 2014).

Já a respeito da variável faixa etária aqueles que têm até 30 anos percebem que, ao exercer essa modalidade, seus gastos pessoais aumentam. Tal descoberta está em concordância com o que foi relatado por Guizelini (2014), sobre o constructo econômico. Uma vez, para ele, o trabalho

nessa modalidade acarreta maiores custos com energia, equipamentos, internet e alimentação. Contudo, não existe diferenças significativas entre médias para os demais constructos. Esse achado entra em concordância com outro estudo, que evidencia a não relação com a idade e os sentimentos em relação ao *home office* (Vale *et al.*, 2022).

Em relação ao achado sobre as médias dos constructos não serem diferentes entre aqueles que exercem ou não funções gerenciais ou ainda entre aqueles que tem cônjuge ou não, não pôde ser comparado, por falta de evidências em outros estudos sobre a temática. No entanto, muitos trabalhadores reclamaram, principalmente quando se iniciou a nova modalidade de trabalho, da dificuldade de limitar o tempo entre trabalho e vida pessoal. Isso significa que tal problemática não afeta somente líderes, mas também sua equipe como um todo; bem como não afeta somente os casados ou os solteiros. Os trabalhadores, independentemente de sua função ou estado civil, sentem na prática a dificuldade de dividir as 24 horas de seu dia entre trabalho, descanso, vida familiar e social, e alguns utilizam de artifícios para saber delimitar esses momentos (Aderaldo; Aderaldo; Lima, 2017).

Nesse sentido, os trabalhadores que ainda estão trabalhando nessa modalidade percebem que há uma interferência maior na rotina doméstica. Como já posto, uma das desvantagens do *home office* é em relação a rotina doméstica, devido à dificuldade em delimitar as horas trabalhadas e conciliar com os afazeres domésticos (Ferreira *et al.*, 2022), assim como a desarrumação do ambiente (Brik; Brik, 2013). Assim, tal resultado reforça o que foi defendido por Guizelini (2014), de que existe uma certa complexidade ao trabalhar no ambiente doméstico e fazer a autogestão de suas atividades diárias, do tempo e da carreira.

Na autogestão está incluso, também, o desgaste do relacionamento do trabalhador e sua família. A família é o grupo social com o qual ele terá maior contato durante sua jornada de trabalho, e suas relações são afetadas diretamente. Além disso, ao utilizar o espaço domiciliar para exercer suas funções, precisa negociar horários e espaços com seus familiares, conscientizá-los de que, por mais que esteja presente fisicamente em casa, precisa desempenhar atividades vinculadas ao trabalho e, assim, adaptá-los a essa nova rotina (Guizelini, 2014).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em linhas gerais os participantes deste estudo mostram-se satisfeitos com a modalidade em *home office*, principalmente devido a possibilidade de autogestão. Segundo eles, a rotina doméstica e o isolamento não são considerados como aspectos negativos; no entanto, o aspecto econômico sim. Por sua vez, eles não percebem diferenças significativas nas horas trabalhadas, nos aspectos contratuais e na oportunidade de autodesenvolvimento desta modalidade em relação ao trabalho presencial.

Em adição, observa-se que, a percepção e o grau de satisfação desses trabalhadores diferem de acordo com o seu sexo, faixa etária e permanência em *home office*. Nesse sentido, os homens estão mais satisfeitos com essa modalidade do que as mulheres. O aspecto econômico é mais percebido como negativo por aqueles com até 30 anos. Enquanto a rotina doméstica é mais percebida como negativo por aqueles que permanecem trabalhando nessa modalidade. As demais características, estado civil, função e tipo de escala, não apresentaram diferença significativa entre os grupos para nenhum dos aspectos avaliados.

Os resultados deste estudo contribuem com a literatura sobre o tema, em um setor de atividade e localização específicos. Outrossim, esses resultados podem subsidiar gestores; não só da indústria cimenteira, mas também de outros setores, que implementam ou pretendem implementar a modalidade de trabalho em *home office*; com evidências empíricas em seus processos de tomada de decisão.

Apesar de suas contribuições, este estudo apresenta algumas limitações. Ainda que todos os trabalhadores que estiveram ou ainda estão em *home office* tenham participado desta pesquisa, abrangendo o censo, esse quantitativo limitou a realização de outras análises estatísticas. Ademais, por trata-se de um estudo de caso, seus resultados não podem ser generalizados para outros contextos organizacionais e/ou grupos ocupacionais. Por fim, o fato do instrumento ter sido enviado por e-mail impossibilitou o controle de influências externas, que, por conseguinte, podem ter afetado a veracidade das informações coletadas.

Com base no exposto, abre-se um leque de possibilidades de novas pesquisas. Como por exemplo, a replicação dessa pesquisa nas demais unidades da indústria analisada, ou ainda em empresas de outros setores. Além disso, outros estudos poderiam considerar além da

modalidade *home office*, outras modalidades híbridas e, até mesmo, totalmente presenciais, a fim de fornecer uma visão mais abrangente das percepções dos trabalhadores. Referente especificamente a variável sexo, seria interessante um estudo qualitativo para investigar com mais profundidade as vivências de *home office* de mulheres casadas e com filhos pequenos.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, p. 511-533, 2017. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>

AGUIAR, S. F. B. **Teletrabalho e as mulheres**: satisfação e conciliação entre a vida profissional e familiar. 2020. 89 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Brasília, 2020. <https://repositorio.fgv.br/items/bb5cff05-f8a9-49f3-837e-d3973fd08f94>

ALVES, F. S. F. **A Nokia e o teletrabalho**: impactos do *home office* na qualidade de vida no trabalho (QVT) de jovens profissionais. 2021. 39 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/53897/53897.PDF>

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ANTUNES, E. D.; FISCHER, F. M. A justiça não pode parar?! Os impactos da Covid-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. 1-12, 2020. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000025920>

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A.P.; BRAUNERT, M. B.; BERNARND, K. A. S.; MAIA, F. L.; FREIBERGER, Z.; BEZERRA, G.U. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Universidade Federal do Paraná, Rede de Estudo e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista, Curitiba, 2020. https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf

BRIK, M. S.; BRIK, A. **Trabalho portátil**: produtividade, economia e qualidade de vida no *home office* das empresas. Curitiba: Edição do Autor. 2013.

CAMARGO, A. F. **Os impactos do isolamento social em mulheres executivas e mães em trabalho home office no cenário de pandemia de COVID-19**. 2021. 86 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Empresas) - Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas do Estado de São Paulo, São Paulo, 2021. <https://repositorio.fgv.br/items/578817fa-22b4-45d9-b3c3-8c368ff6b3dc>

DOANE, D. P.; SEWARD, L. E. **Estatística aplicada à administração e à economia**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

FARIA, R. A. **Teletrabalho e home office**: vantagens e desvantagens decorrentes da (re)organização do trabalho imposta pela pandemia Covid-19. 2021. 80 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Estadual Paulista, Franca, 2021. <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/b3d7b3fa-b615-4181-8e18-c9f7a460e525/content>

FARO, A.; BAHIANO, M. A.; NAKANO, T. C.; REIS, C.; SILVA, B. F. P.; VITTI, L. S. COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. **Estudos de Psicologia**, v. 37, n. 1, p. 1-14, 2020. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074>

FERREIRA, A.; PEREIRA, A. C. V.; FAUSTINO, N. P. F.; MENDONÇA, R. C. P.; OLIVEIRA, U. R. As perspectivas do home office pós-pandemia na percepção do empregado: uma pesquisa de campo. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 20, n. 3, p. 407–428, 2022. <https://doi.org/10.18593/race.27723>

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, M. C. B.; ALMEIDA, T. C.; MOURA, V. Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do *home-office* na qualidade de vida no trabalho do colaborador. **Revista Linceu On-Line**, v. 8, n. 2, p. 74-94, jul./dez.2018. https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1797

GUIZELINI, C. F. **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. <https://fatecsaosebastiao.edu.br/curso/?c=ge>

HARA, C. L. **Home office e as tecnologias de acesso remoto**. 2011. 41 p. Monografia (Tecnólogo em Processamento de Dados) - Faculdade de Tecnologia de São Paulo, São Paulo, 2011. <http://www.fatecsp.br/dti/tcc/tcc0004.pdf>

LUNA, R. A. *Home office* um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Saúde Pública**, v. 40, n. 5, p. 851-858, 2006. https://www.researchgate.net/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos

MARIN, C.; MENDES, A. J. S.; STRUZIATO, I. C. Os benefício e desafios do trabalho *home office*. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 9, n. 02, p. 41-47, 2021. <https://www.fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/294>

MESQUITA, F.; ARAGÃO, A. S.; OLIVEIRA, N. F. Relação entre a covid-19, retorno ao trabalho e presenteísmo após a maternidade. **Revista Científica Multidisciplinar**, v. 4, n. 2, p. e422718-e422718, 2023. <https://doi.org/10.47820/recima21.v4i2.2718>

- NASCIMENTO, A. P. P. M.; TORRES, L. G. R.; NERY, S. M. *Home office*: prática de trabalho promovida pela pandemia do Covid-19. In: SIMPÓSIO DE EXCECELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 17, 2021, Resende, RJ. **Anais...** Associação Educacional Dom Bosco, Resende, RJ, 2021. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>
- RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p.431-441, 2015. Associação Brasileira de Psicologia. <http://dx.doi.org/10.9788/tp2015.2-14>.
- SANTOS, E. A. C.; PEREIRA, J. A.; CAVALCANTE, K. F. F.; LIMA, M. R. S. **Home office**: ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia Covid-19. 2020.13 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Pessoas e *Coaching*) - Instituto de Desenvolvimento Econômico Rural e Tecnológico Dados da Amazônia, Faculdades IDAAM. Manaus, 2020. <http://repositorio.idaam.edu.br/jspui/handle/prefix/1172>
- SPASIANI, G. V.; SILVA, F. R. V.; GOULART JUNIOR, E.; FEIJÓ, M. R. Implicações do home office para o conflito trabalho-família: consequências para trabalhadores e organizações. **Unifunec Científica Multidisciplinar**, v. 12, n. 14, p. 1-14, 2023. <https://doi.org/10.24980/ucm.v12i14.5980>
- SILVEIRA, C. R.; FLÔR, R. C.; MACHADO, R. R. **Metodologia da pesquisa**. Florianópolis: IF-SC, 2011.
- TAUILE, J. R; DEBACO, E. S. Autogestão no Brasil: a viabilidade econômica de empresas geridas por trabalhadores. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 7, 2002, Curitiba, PR. **Anais...** Sociedade Brasileira e Educação Política, Curitiba, PR. 2002. <https://www.fclar.unesp.br/Home/Pesquisa/GruposdePesquisa/nepesc7290/tauille---autogestao-no-brasil.pdf> .
- VALE, A. F. N.; SOUSA, J. C.; LIMA, J. S. S.; OLIVEIRA, H. C. O trabalho em *home office* em tempos de Covid-19. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, v.16, n. 2, p.52-67, 2022. <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/rica/article/view/18080>
- WITTE, R. S.; WITTE, J. S. **Estatística**. 7. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2005.