

# Relações entre produtividade, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no home office

**Alessandra Nassar Cardoso**

Pesquisadora da Fundação Dom Cabral (Brasil)

[alessandra.cardoso@esab.com.br](mailto:alessandra.cardoso@esab.com.br)

**Bruno Henrique Rocha Fernandes**

Professor da Fundação Dom Cabral (Brasil)

[brunofernandes.associado@fdc.org.br](mailto:brunofernandes.associado@fdc.org.br)

**Paulo Renato Sousa**

Professor da Fundação Dom Cabral (Brasil)

[paulorenato@fdc.org.br](mailto:paulorenato@fdc.org.br)

**Marina de Almeida Cruz**

Professora do Centro Universitário Unihorizontes (Brasil)

[marina.almeida.cruz@gmail.com](mailto:marina.almeida.cruz@gmail.com)

## Resumo

O estudo teve por objetivo investigar a produtividade de profissionais que trabalharam remotamente durante a pandemia do COVID-19 e sua relação com a satisfação, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse desses funcionários. Os dados foram coletados por meio de um questionário estruturado enviado para 241 colaboradores de quatro países da América do Sul. A análise dos dados foi realizada por meio de técnicas estatísticas de modelagem de equações estruturais e análise fatorial confirmatória. Os resultados da pesquisa permitiram concluir que há uma relação positiva entre a produtividade e a satisfação no home office, e que a produtividade não causou estresse ao trabalhar remotamente na amostra investigada. No entanto, as hipóteses sobre a relação positiva entre o equilíbrio entre vida pessoal-profissional e satisfação no home office foram refutadas, e não houve associações significativas que demonstrassem que este equilíbrio mediaría o efeito entre produtividade e satisfação no home office. Mais estudos são necessários para entender melhor o gerenciamento de tarefas, resolução de problemas e tomada de decisão no home office, bem como a relação entre o equilíbrio entre vida pessoal-profissional e o estresse com a produtividade e satisfação no home office.

## Palavras-Chave

Produtividade no trabalho; Satisfação no trabalho; Equilíbrio entre vida pessoal-profissional; Estresse no trabalho

## ***Relationships between productivity, job satisfaction, work-life balance and stress in the home office***

### **Abstract**

The study aimed to investigate the productivity of professionals who worked remotely during the COVID-19 pandemic and its relationship with satisfaction, work-life balance, and stress among these employees. Data were collected through a structured questionnaire sent to 241 employees from four South American countries. Data analysis was performed using statistical techniques of structural equation modeling and confirmatory factor analysis. The results of the research allowed us to conclude that there is a positive relationship between productivity and satisfaction in the home office, and that productivity did not cause stress when working remotely in the sample investigated. However, the hypotheses about the positive relationship between work-life balance and satisfaction in the home office were refuted, and there were no significant associations demonstrating that this balance would mediate the effect between productivity and satisfaction in the home office. Further studies are needed to better understand task management, problem-solving, and decision-making in the home office, as well as the relationship between work-life balance and stress with productivity and satisfaction in the home office.

### **Keywords**

Productivity at work; Job satisfaction; Work-life balance; Work stress

## ***Relaciones entre productividad, satisfacción laboral, equilibrio entre vida personal y laboral y estrés en el hogar y la oficina***

### **Resumen**

El estudio tuvo como objetivo investigar la productividad de los profesionales que trabajaron a distancia durante la pandemia de COVID-19 y su relación con la satisfacción, el equilibrio entre la vida personal y laboral y el estrés entre estos empleados. Los datos se recolectaron a través de un cuestionario estructurado enviado a 241 empleados de cuatro países de América del Sur. El análisis de los datos se realizó mediante técnicas estadísticas de modelado de ecuaciones estructurales y análisis factorial confirmatorio. Los resultados de la investigación permitieron concluir que existe una relación positiva entre productividad y satisfacción al trabajar desde casa, y que la productividad no provocó estrés al trabajar de forma remota en la muestra investigada. Sin embargo, las hipótesis sobre la relación positiva entre el equilibrio vida-trabajo y la satisfacción en el trabajo en el hogar fueron refutadas, y no hubo asociaciones significativas que demostraran que este equilibrio mediaría el efecto entre la productividad y la satisfacción en el trabajo en el hogar. Se necesitan más estudios para comprender mejor la gestión de tareas, la resolución de problemas y la toma de decisiones en la oficina en casa, así como la relación entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y el estrés con la productividad y la satisfacción en la oficina en casa.

### **Palabras clave**

Productividad en el trabajo; Satisfacción laboral; Equilibrio vida-trabajo; Estrés en el trabajo

**Dados para Contato | Contact Details | Detalhes de Contacto:** Marina de Almeida Cruz - Centro Universitário Unihorizontes. R. Paracatu, 600 - Barro Preto, Belo Horizonte - MG, 30180-090, Brasil. **URL:** <https://unihorizontes.br/>.

**Recebido em | Received in | Recibido en:** 31/03/2023 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 04/11/2024

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v15i1.61194>

# INTRODUÇÃO

Nos últimos anos as empresas vêm enfrentando desafios de gestão e organização, os processos e a comunicação entre equipes cada vez mais acontecem por meio virtual (TORRES, 2009). Novas estratégias na tentativa de conexão com clientes e colaboradores vem evoluindo e a pandemia do coronavírus (COVID-19), que ocorreu em escala mundial desde março de 2020, além de alterar a vida das pessoas em âmbito social, econômico e político, traz também uma evolução em processos **online**. O isolamento social impôs uma nova maneira de trabalhar, o **"home office"** surge como uma alternativa de trabalho para milhões de profissionais (CASSELMAN; COHEN, 2020).

O **home office**, segundo Ferreira (2021, p.18), é uma maneira inovadora de trabalhar, ele vem sendo nomeado como: "trabalho remoto, trabalho à distância ou até mesmo escritório em casa. Sem a necessidade de estar fisicamente na empresa, surgem novas tecnologias e novas formas de administrar". A concepção do **home office**, de acordo com Schirigatti e Kasprzak (2007), permite que o colaborador exerça suas funções compartilhando da infraestrutura de seu ambiente familiar. No entanto, essa "nova maneira de gestão" exige do colaborador distintas responsabilidades, tais como: gestão de tempo, adaptação na comunicação e disciplina, frente a uma maior autonomia.

Este modelo remoto de gestão se mostra capaz de proporcionar superior qualidade de vida, por conta da possibilidade que o trabalhador tem de equilibrar melhor sua vida pessoal-profissional, bem como reduzir seu nível de estresse ocupacional. Ainda, devido a este equilíbrio, o **"home office"** demonstra contribuir para o aumento de produtividade dos trabalhadores e diminuição de gastos, tanto da empresa quanto dos próprios indivíduos. Autores como Muniz (2020) argumentam que, o **home office** reduz o risco de contágio no momento pandêmico, todavia, pode conduzir a um esgotamento físico e mental dos profissionais. Visto isto, cabe indagar se o **home office** exerceria influência sobre a satisfação destes empregados.

No que tange a satisfação do trabalhador, esta é entendida como um estado emocional prazeroso ou positivo resultante da avaliação do trabalho ou das experiências de trabalho (VILLANI et al., 2021). Desta forma, vale investigar em que medida o trabalho em **home office** propicia ou inviabiliza a satisfação. A relação entre o trabalho remoto e a satisfação no trabalho vem do pressuposto de que o trabalho remoto dá aos trabalhadores mais flexibilidade e autonomia no seu desempenho laboral, permitindo-lhes satisfazer tanto as necessidades profissionais quanto as pessoais (familiares) (SCHALL, 2019 p.39).

As pesquisas sobre as relações entre produtividade dos profissionais que atuam no trabalho remoto, a satisfação destes, o equilíbrio entre vida pessoal-trabalho e estresse, foram pouco investigadas na atual pandemia. A relação trabalho profissional-vida pessoal é tida como bidirecional: o lado profissional pode impactar a vida pessoal e vice-versa; ambas estão relacionadas, como corroboram

as investigações de McNall et al. (2009). Ainda, Costa (2018) pontua que, o estresse no ambiente organizacional pode gerar reações como: absenteísmo, **turnover**, retrabalhos, acidentes de trabalho e hostilidade entre as pessoas. Desta forma, o trabalhador e as empresas devem buscar medidas de prevenção, para combatê-las e reduzir assim os custos gerados pelo estresse ocupacional.

Este artigo busca compreender se a produtividade em **home office** é positivamente relacionada com a satisfação que se sente em executar o trabalho remotamente, bem como sua relação com o equilíbrio entre vida pessoal-profissional. Ainda, se este equilíbrio tem relação com a própria satisfação, onde a produtividade seria o mediador para a satisfação. E finalmente, se existem relações entre a produtividade com o estresse no **home office**, bem como com a satisfação, onde o estresse seria um mediador negativo para uma baixa produtividade e insatisfação com o trabalho desenvolvido.

O estudo foi aplicado na Empresa Corporation, uma multinacional do mercado industrial, que como muitas outras, adotou o trabalho remoto amplamente durante a pandemia e mantém a prática. A multinacional possui filiais na América do Sul, o que propiciou a coleta de dados diferenciados em termos culturais, sendo associados à produtividade do **home office**, pelo perfil de cada região.

## 1. REFERENCIAL TEÓRICO

### 1.1. HOME OFFICE, TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

Na última década, as empresas vêm atravessado desafios relacionados aos novos modelos de negócios, dentre eles, a automação de processos e da comunicação, a Internet surge como um eficaz viabilizador destas mudanças (TORRES, 2009). Novas estratégias vêm sendo traçadas e o home office ganhou destaque como uma tendência cada vez mais presente nas organizações. De acordo com Sobratt (2013), já existem mais de 12 milhões de pessoas que trabalham com home office no Brasil. O autor ressalta, que o trabalho remoto, traz consigo tecnologias que possibilitam aos profissionais: maior flexibilidade, produtividade e criatividade ao executar seus processos de trabalho, sem sair de casa.

O home office também ficou conhecido como “trabalho remoto, trabalho à distância ou escritório em casa, traduz a possibilidade de trabalho sem a necessidade de estar fisicamente na empresa. Ferreira (2006) pontua que a redução de custos seria ponto consensual, tanto para o empregador quanto para o trabalhador, uma vez que é possível diminuir os gastos com deslocamento e investimentos em infraestrutura/espço físico. Além disso, o profissional que atua de casa, consegue ter mais tempo para cuidados com a família e lazer, o que pode ajudar a reduzir seu nível de

estresse ocupacional, desgaste psicológico e físico. Dentre os benefícios, a flexibilidade de horário aparece como contribuidora para a integração da vida pessoal-profissional (KUGLEMASS, 1996).

Macêdo et al. (2020) perceberam que o trabalho remoto reforça a autoimagem, especialmente dos jovens, de se verem como profissionais responsáveis, comprometidos e independentes, representando uma oportunidade para a maturidade profissional. Não obstante, aprender a gerenciar o trabalho remoto, permitiria a redução de conflitos “pessoal-trabalho”.

A transformação digital, por conta das novas tecnologias da informação e telecomunicações, que vieram com o home office, adicionam valor a este novo modelo de trabalho (RABELO, 2000). Todavia, existem algumas desvantagens em se trabalhar de casa, tendo em vista que a socialização e convívio com os colegas, momento em que acontecem as trocas de informações, podem ficar prejudicados (Boonen, 2003).

A falta de apoio, reconhecimento e incentivo durante a adaptação ao home office, poderiam agravar o estresse e doenças como depressão (RAFALSKI; ANDRADE, 2005). De acordo com a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2021, p.2), “[...] os indivíduos que trabalham remotamente sob contrato de tempo integral fazem todo o trabalho fora do escritório, com muita pouca interação face a face (ou nenhuma interação) com seu supervisor e colegas de trabalho”.

Segundo Maghlaperidze et al. (2021), fatores importantes como: a) redução na comunicação profissional (ameaça a investimentos em Pesquisa e Desenvolvimento); b) distanciamento dos gerentes (diminuição do poder de gestão e perda de eficácia); c) risco aumentado de violação de informações confidenciais; d) aumento do nível estresse dos colaboradores (devido ao isolamento social); e) e por fim, o impacto negativo sob as perspectivas de carreira e as prioridades dos colaboradores; devem ser levados em conta.

Nesse sentido, o trabalho remoto, para que seja efetivo na prática, deveria acontecer levando em consideração cinco princípios básicos: 1. Percebê-lo como uma forma de trabalhar e não um lugar. Todos os processos, rituais e decisões devem ser implementadas como se todos estivessem em trabalho remoto, assumindo a cultura remota. 2. As lideranças devem esclarecer objetivos, propósitos, de modo que a equipe possa ter iniciativa e autonomia ao seguir os direcionamentos dados. 3. Ter a comunicação como alicerce, mas de forma que haja o respeito do planejamento e fluxo de trabalho de cada indivíduo. A comunicação assíncrona seria a ideal, pois permite a troca de ideias e tomadas de decisão, sem interrupções e imediatismos. 4. Ter um “escritório nuvem”, contendo todas as informações necessárias, para manter as equipes alinhadas. 5. E por fim, o micro gerenciamento deve ser evitado, a fim de que não haja desgaste da equipe, pois a equipe precisa de autonomia e não fiscalização exarcebada (CARVALHO, 2002).

Em complementação, as empresas deveriam desenvolver as competências de “gestão do tempo” de seus colaboradores, a fim de que eles se apropriem da capacidade de se dividir entre as questões pessoais e profissionais, dando a cada uma delas a devida atenção em seu tempo. Assim, haveria possibilidades de o trabalhador ter seus momentos de desconexão, recuperando-se física e mentalmente (GALANTI et al., 2021), propiciando energia para manutenção de sua produtividade em home office.

## **1.2. PRODUTIVIDADE NO TRABALHO EM HOME OFFICE**

Frente a necessidade que uma organização tem de se manter competitiva, os estudos sobre a produtividade no trabalho ganham relevância. A produtividade se mostra como fator decisivo, para que a empresa produza mais e melhor que seu concorrente, com o menor custo possível (SOUSA, 2012). Em tempos de trabalho remoto, Wang et al. (2021) coloca que a ausência de custo de deslocamento para o trabalho, bem como economia no transporte, podem causar efeitos na produtividade.

Para Rohr (2022), a produtividade no trabalho pode ser medida quando relaciona-se: quantidade/qualidade das tarefas executadas, período de tempo de execução, bem como quais recursos foram utilizados durante o processo. Quando se é produtivo, há maior eficiência na realização das tarefas, demandas são entregues com qualidade, em quantidade superior e em menor tempo, o que pode impactar positivamente os resultados da empresa (ROHR, 2022).

Segundo Gajendran e Harrison (2007), o trabalho remoto pode elevar a produtividade de 20% a 40%, o que equivale a um ou dois dias úteis da semana de trabalho. Uma pesquisa publicada no Jornal Economia de São Paulo (2021), demonstrou que houve percepção de melhora na produtividade daqueles que trabalhavam remotamente durante a pandemia, quando comparados ao trabalho presencial. Ainda, estudos realizados pela Pulses, apontam que “78% dos brasileiros se sentem mais produtivos trabalhando remotamente”. No entanto, “mesmo com esse aumento na produtividade, existe uma preocupação na aptidão de os trabalhadores terem um único ambiente onde consigam desenvolver atividades contrastantes: as de casa e as do trabalho” (FUNDAÇÃO DOM CABRAL, 2021, p. 17-19).

Pesquisas apontam que o desenvolvimento do trabalho remoto tem efeito ambíguo na economia e o negócio (MAGHLAPERIDZE et al., 2021). A flexibilidade em relação ao horário; liberdade e autonomia na relação com o tempo despendido e produtividade, demandam acordos entre a empresa e o indivíduo ao cumprir suas atividades. Além de que é mandatório que aja uma boa conexão de internet, para que seja possível alcançar aceitável produtividade e atender a carga de trabalho exigida (MENDONÇA et al., 2020).

Algumas dicas são interessantes serem aplicadas, a fim de buscar a melhora da produtividade no trabalho remoto, são elas: a) planejar tarefas com antecedência; b) estabelecer metas de produtividade e tempo para execução; c) preparar o ambiente de trabalho como se estivesse no escritório; d) evitar distrações com atividades alheias ao trabalho; e) fazer intervalos regulares; f) definir claramente regras a se seguir; g) organizar a mesa de trabalho com as ferramentas necessárias; h) desenvolver habilidades digitais (GREEN TECNOLOGIA, 2022).

A disciplina se mostra como a nova conduta de alguém que trabalha de casa, pois há o inconveniente de compartilhamento de tarefas caseiras, família, espaço e equipamentos com o trabalho. Aqueles profissionais que não são capazes de se concentrar, se organizar e administrar seu tempo trabalhando de casa, correm riscos de perderem suas funções de trabalho, recaíndo sobre os níveis de produtividade (MENDONÇA et al., 2020). Pois de acordo com Wang et al..(2021), quatro são os desafios do trabalho remoto: interferências “casa-trabalho”, procrastinação, comunicação ineficiente, solidão e autodisciplina.

Estudos sobre os fatores que poderiam influenciar negativamente a produtividade, seriam sobre aspectos motivacionais” (DONG, 2005). Com sua ascensão, o home office vem sendo discutido sob o prisma da qualidade de vida ds profissionais, na busca pela conciliação entre vida profissional-pessoal. Ao lidar com a flexibilidade no home office, volta-se a atenção às condições que permitam se ter produtividade, aliadas a satisfação no trabalho.

### **1.3. A SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM HOME OFFICE**

A satisfação no trabalho vem sendo conectada ao absenteísmo, desempenho, intenção em continuar na empresa, comprometimento organizacional, às atitudes em relação às mudanças organizacionais e também à saúde do trabalhador” (YOUSEF, 2017). Entende-se sobre satisfação: uma atitude que reflete como um indivíduo se sente em relação ao seu trabalho, que implicará no quanto ele se sentirá realizado, seria uma relação satisfação-realização (SPECTOR, 2022). Um estado emocional que reflete o nível de adequação, ao que o indivíduo espera do trabalho e o que este trabalha realmente lhe oferece (LOCKE, 1969). Conforme Cavanagh (1992), existem três aspectos que determinam se alguém se sentirá satisfeito em relação ao seu trabalho: sua personalidade, as diferenças do trabalho executado e os valores que são atribuídos a este.

Questões pessoais como fatores demográficos (idade, gênero, tempo de serviço, habilidades, etc) e as causas organizacionais (salário, perspectivas, estilos de chefia, colegas, autonomia, formação, etc), trazem algumas das motivações para a satisfação no trabalho (PEREIRA, 2006). Judge et al. (2021) entende a satisfação como uma resposta psicológica ao trabalho, composta por aspectos racionais, afetivos e comportamentais. Eles sugerem que, respostas emocionais a certos eventos na rotina de trabalho são repletas de disposições comportamentais e cognitivas próprias de cada



indivíduo. Freitas (2019, p.23) apresenta uma definição mais complexa do conceito de satisfação no trabalho, referindo-se a esta como uma:

[...] vertente intrínseca (referindo-se às competências, trabalho em si e condições de trabalho) e uma extrínseca (referindo-se a referências de trabalho). Estes autores ainda consideram que a satisfação intrínseca consiste em satisfação com conteúdo de trabalho; autonomia de trabalho; horas de trabalho; pressão de trabalho; segurança no trabalho; atmosfera de trabalho; e gestão do trabalho em si sendo que as extrínsecas consistem em satisfação com nível salarial; e perspectivas de carreira.

A satisfação no trabalho também pode se descrita como um estado emocional, advindo de um acontecimento agradável e benéfico, após a experiência vivida no trabalho. Uma sensação de realização, mediante características que conectam valores pessoais aos profissionais (IRAWANTO, 2021). Foram identificados quatro pontos gatilho que nivelam o nível de satisfação, quando se trabalha de forma remota, são eles: interferências de rotinas domésticas no trabalho; comunicação ineficiente, procrastinação e solidão. Ainda, características peculiares do trabalho virtual que afetam os desafios: suporte social (solidariedade-socialização); autonomia para o trabalho; gerenciamento e volume de trabalho; onde a auto disciplina seria um fator de diferenciação, para se trabalhar de forma satisfatória em *home office* (WANG et al., 2021).

Para que os níveis de satisfação sejam positivos, os gestores devem ser bons observadores, afim de perceber se o seu ambiente de trabalho está propício à promoção do bem-estar da equipe. Pois a satisfação no trabalho, como um estado emocional, acaba por resultar de uma boa interação entre os profissionais, suas características pessoais, valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho (REBOUÇAS et al., 2007).

Dadas tais condições, vale investigar em que medida o trabalho em *home office* propicia ou inviabiliza a satisfação. A relação entre o trabalho remoto e a satisfação no trabalho vem do pressuposto de que o trabalho remoto dá aos trabalhadores mais flexibilidade e autonomia no desempenhar das atividades, levando à uma sensação de satisfação em relação às necessidades profissionais-pessoais (familiares) (SCHALL, 2019 p.39). Nesta linha, Irawanto, Novianti e Roz (2021) argumentam que existe uma relação linear entre satisfação no trabalho e trabalho remoto, pois as pessoas que trabalham mais remotamente estão mais satisfeitas com seus empregos.

Porém, é necessário levar em conta os efeitos colaterais e riscos advindos com o isolamento social, sensação de não pertencimento (desvinculação), o que podem reduzir o nível de motivação e desempenho do indivíduo (IRAWANTO; NOVIANTI; ROZ, 2021). Nesse sentido, alguns pesquisadores acreditam que quanto mais tempo os trabalhadores passam trabalhando remotamente, menos satisfeitos eles estão com seus empregos (WANG et al., 2021; VASILJEVA et al., 2020). De acordo com estudos de Schall (2019) e Nuwer (2016), na medida em que a intensidade do trabalho remoto



aumenta, o mesmo acontece com a satisfação no trabalho, mas apenas para um certo ponto. Tais ideias inspiram a primeira hipótese deste trabalho:

**Hipótese (1) - A produtividade em *home office* é positivamente relacionado com a satisfação no trabalho *home office*.**

Com vistas à intenção de aumentar a satisfação no trabalho, Fonner e Roloff (2010) identificaram que a satisfação do trabalhador, em teletrabalho, é alcançada quando existe um equilíbrio “trabalho-vida pessoal”, onde o estresse ocupacional também media essa relação. Deste modo, seguiu-se o estudo a fim de confirmar esta relação.

## 1.4. EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E O TRABALHO PROFISSIONAL

A autonomia na gestão do tempo, para aliar deveres pessoais e laborais, vem da flexibilidade dos profissionais em poder trabalhar em qualquer lugar. O *home office* propiciou esta situação, o que fortalece o conceito de equilíbrio entre vida pessoal-profissional. Ele foi praticado de maneira flexível, o que tem resultado no bem-estar e equilíbrio de homens e mulheres adeptos do trabalho remoto (CHUNG; VAN DER LIPPE 2020)

A possibilidade de trabalhar em casa tem sido considerado como um meio de aumentar o equilíbrio entre vida profissional-pessoal, pois estar em casa se torna uma oportunidade adicional de cuidar dos membros da família mais de perto (IRAWANTO; NOVIANTI; ROZ, 2021). Montreuil e Lippel (2003) pontuam que por mais que a pandemia de Covid-19 tenha feito crescer a adoção do *home office*, seus resultados positivos fortaleceram esta escolha pelo trabalho remoto.

O próprio equilíbrio vida pessoal-profissional; a inexistência de necessidade de deslocamento entre a casa e o trabalho (sem distâncias e estresse no trânsito); melhoria da mobilidade urbana (esvaziamento das vias públicas, redução da poluição); economia de recursos para a Instituição; facilitador da inclusão (colaboradores com limitações físicas); flexibilidade de horário; autonomia; baixos índices de interrupção e distração (aumento a produtividade); redução do absenteísmo por doença, são alguns dos propulsores da adoção do *home office* pós pandemia. Trabalhar em casa parece gerar efeito no equilíbrio entre vida profissional-pessoal e bem-estar, promovendo a satisfação no trabalho.

No entanto, estudiosos apontam que o trabalho em casa pode tanto melhorar o equilíbrio entre vida profissional-pessoal, quanto gerar efeitos negativos (WESSELS et al., 2020). Trabalhar em casa pode resultar em um nível mais alto de estresse, que poderia ser reduzido se houvesse

flexibilidade de horário” (URDIALES GÁLVEZ et al., 2020). Liu e Lo (2018) afirmam que no **home office**, quando não se há definição de limites entre a execução de atividades pessoais e laborais, tende a gerar sobrecarga de trabalho, gerando estresse e ansiedade, impactando o nível de satisfação no trabalho.

Quando não se tem os recursos necessários, para desempenhar as atividades de maneira remota, o estresse pode ocorrer se as atividades não forem passíveis de serem desempenhadas (IRAWANTO; NOVIANTI; ROZ, 2021). Ainda, há necessidade de se adequar a infraestrutura conforme conceitos ergonômicos, a fim de garantir uma saúde favorável no longo prazo. Do contrário, ocorrerá baixa produtividade pela diminuição de desempenho, o que somado ao isolamento social, poderá causar impactos sobre o equilíbrio entre vida pessoal-profissional (COHEN; LIANI, 2009).

Excesso de horas de trabalho aumentam o estresse pelo uso de tecnologias (DAVIS et al., 2020), e este excesso pode trazer malefícios a saúde física e mental do trabalhador, tais como: cansaço, dificuldade de concentração, dores físicas, exaustão emocional, dentre outras CHARALAMPOUS et al., 2019). Porém, a tecnologia baseada em conectividade, de acordo com Tavares (2017) possibilita a interação de aspectos trabalho-pessoal, pois ao se comunicar de maneira mais eficiente em ferramenta tecnológica, facilita a interação social, evitando o isolamento e estresse pelo excesso de horas despendidas em questões laborais.

Impactos também recaem sobre as organizações, que precisam investir em treinamentos voltados ao uso de tecnologias, para que os trabalhadores se qualifiquem (BUOMPISCO et al., 2021). Tecnologias estas que ajudarão na comunicação e interação social, não importa onde eles estejam localizados. Entende-se assim que, cabe às organizações investir em mecanismos que auxiliem no equilíbrio pessoal-profissional dos indivíduos, dando ênfase tanto a questões de infraestrutura e tecnologia, quanto suporte psicológico.

Mediante ao exposto, onde se vêem vantagens e desvantagens na adoção do **home office**, no que tange ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, formula-se uma segunda hipótese para a pesquisa:

**Hipótese (2) - A produtividade no home office é positivamente relacionado com equilíbrio entre vida pessoal-profissional no home office.**

Ainda, visto o impacto da disponibilidade de tecnologia e condições ergonômicas do trabalhador, bem como a questão de organização e flexibilidade de horário, busca-se entender se o home office pode proporcionar melhor equilíbrio entre vida pessoal-profissional. Formula-se uma terceira hipótese:

**Hipótese (3) - O equilíbrio entre vida pessoal-profissional no *home office* é positivamente relacionado com a satisfação no trabalho em *home office*.**

Finalizando a variável equilíbrio vida pessoal-profissional, a quarta hipótese tem o intuito de entender a relação deste com os níveis de satisfação do profissional. Pode-se assumir que parte do efeito da produtividade em *home office*, sobre a satisfação, se dá por meio do equilíbrio vida pessoal-profissional.

**Hipótese (4) - O equilíbrio entre vida pessoal-profissional no *home office* é mediador do efeito entre produtividade e satisfação no trabalho em *home office*.**

## 1.5. ESTRESSE NO TRABALHO

O estresse no trabalho pode impactar significativamente na sensação de satisfação do trabalhador (HSU et al., 2019); e a deterioração da qualidade de vida dos indivíduos têm se acentuado, mediante a competição entre empresas e o ritmo acelerado das mudanças no mundo corporativo. Frente a este cenário, o talento humano sofre pressão quando se requer novas competências e habilidades profissionais, que consequentemente trazem consigo, doenças instigadas pela sobrecarga nos mecanismos de adaptação do corpo e mente do trabalhador. O que causará reflexos na produtividade das organizações (SAUTER, 2005).

Levi (2005) considera que o estresse relacionado ao trabalho acontece em quatro dimensões: 1) do trabalhador individual; 2) da organização do trabalho; 3) do país; e 4) do continente. Pode-se dizer que o estresse no trabalho se relaciona com o nível de qualidade de vida do trabalhador, sendo considerado um dos propulsores dos níveis de absenteísmo nas organizações. Irawanto, Novianti e Roz (2021) mencionam que o estresse no trabalho pode afetar as emoções e os processos de pensamento, gerando uma lacuna entre o desempenho das atividades laborais e os recursos que se têm para tal, fazendo com que as pessoas se sintam negativas e insatisfeitas, quando não alcançam os objetivos.

Outros pontos que poderiam contribuir com o “se sentir estressado” no trabalho são: a alta competitividade; excesso de trabalho; tempo limitado para a realização das tarefas; ameaça de demissão ou desemprego; atividades repetitivas; tarefas pouco gratificantes; alterações estruturais da empresa; ganho de novas responsabilidades, com ou sem promoção; excesso de cobrança e salários baixos; e problemas de relacionamento com os colegas de trabalho (VITTAE, 2022).

Com o advento do *home office*, há quem diga que quanto mais se trabalha de casa, mais estresse adquirido, o que poderia ser reduzido com a flexibilização de horário (KIM et al., 2019). É possível

afirmar que, o equilíbrio entre demandas de trabalho e seus recursos para execução, estão tão relacionados ao trabalho remoto, à produtividade e ao engajamento no trabalho, quanto ao nível de estresse ao se trabalhar de casa (GALANTI et al., 2021).

Mediante tais dificuldades, a produtividade tem sido afetada quando se faz home office. Dados empíricos demonstraram que 66% dos brasileiros estão sofrendo de estresse, ansiedade ou depressão no trabalho. Isto tem impactado a eficiência e engajamento no trabalho. Outros 61% afirmam que têm tido dificuldades para tomar decisões (VASCONCELLOS, 2020).

Assim, percebe-se que o estresse no trabalho vem afetando os profissionais, inclusive os que trabalham em home office. Que a produtividade pode influenciar o sentimento de estresse, que por sua vez pode impactar a satisfação do colaborador. Ainda, que a satisfação no trabalho é inversamente proporcional a exaustão emocional e estresse (RAMIREZ et al., 1996), sendo que esta satisfação pode ser entendida como um estado emocional resultante da produtividade, da interação de profissionais, suas características pessoais, valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho (HAPPEL et al., 2000). Diante de tais constatações, elaboram-se as hipóteses de cinco a sete:

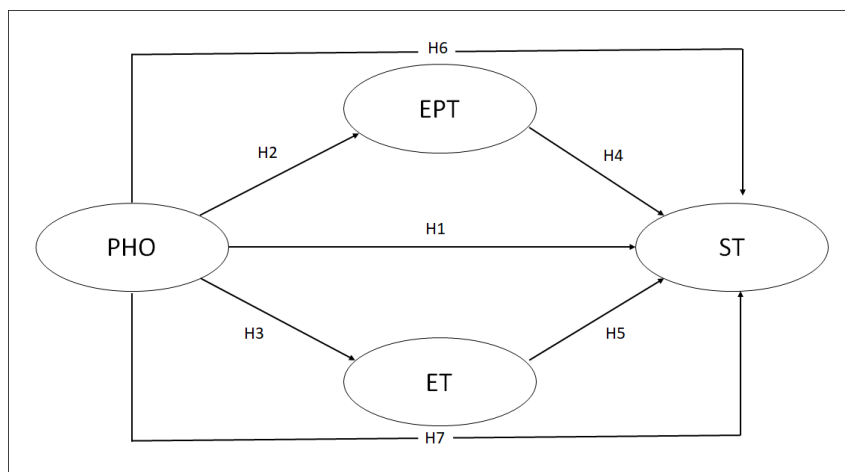
**Hipótese (5) - A produtividade em home office é negativamente relacionada ao estresse no trabalho em home office.**

**Hipótese (6) - O estresse no home office é positivamente relacionado com a satisfação no trabalho em home office.**

**Hipótese (7) - O estresse no home office é mediador do efeito entre produtividade e satisfação no trabalho em home office.**

Conclui-se que, quando não há satisfação no trabalho, eventos não satisfatórios levam a elevação do nível de estresse, que conseqüentemente, afetam a produtividade do profissional. Deste modo, apresenta-se a seguir o modelo investigado (Figura 1), que será usado para buscar respostas às hipóteses formuladas.

Figura 1 - Modelo conceitual



Fonte: Irawanto, Novianti e Roz (2021).

## 2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa caracteriza-se como quantitativa, pois envolve dados numéricos analisados por meio de procedimentos estatísticos variados e adequados a cada situação específica (VIANNA, 2011). Malhotra (2021) pontua que a análise quantitativa é uma metodologia que proporciona compreensão do contexto do problema, busca quantificar os dados pela análise estatística. Buscou-se o entendimento das transformações ocorridas, no que condiz ao impacto da produtividade dos profissionais, quando atuam em *home office*.

Para que fosse possível examinar simultaneamente as relações de dependência entre as variáveis medidas, foi utilizada a técnica de Modelagem de Equações Estruturais (MEE), conhecida por análise estrutural de covariância, análise de variável latente e pela Structural Equations Modeling (SEM). Esta é uma técnica multivariada, que combina aspectos de análise fatorial e de regressão múltipla. Com ela é possível representar conceitos não observados e corrigir erros de mensuração (HAIR et al., 2009). Ao final, utilizou-se análise fatorial confirmatória para mensuração e composição de relações entre as variáveis estudadas.

A medida diagnóstica “Alpha de Cronbach” foi aplicada com o intuito de comprovar que o modelo utilizado produziria resultados consistentes, pelo coeficiente encontrado (MALHOTRA, 2001).

A pesquisa aconteceu no âmbito da Empresa Alfa Com., líder mundial em equipamentos e consumíveis de soldagem e corte, e na Empresa Alfa Corporation, líder global em tecnologia de fabricação e equipamentos de controle de gases médicos e especiais. Seu portfólio abrange: automação robótica, softwares e produtos usados por fabricantes e instalações médicas em todo

o mundo. É uma empresa norte americana, presente também em quatro países da América do Sul: Contagem/Brasil, Bogotá/Colômbia, Buenos Aires/Argentina e Lima/Peru, foi o campo de aplicação da pesquisa.

A amostra compreendeu 1.233 colaboradores ao total, onde 281 (22,78%) atuavam em *home office*. Do total da amostra selecionada, obteve-se 241 (19,54%) respostas validadas. Por conta das expectativas de carreira dos colaboradores serem diferentes, os quantitativos foram relacionados em separado de acordo com o país de atuação, como se vê no Quadro 1.

Quadro 1 - Quantidade de entrevistados por país

PAÍS	QUANTIDADE DE PESQUISADOS	NÚMERO DE COLABORADORES EM HOME OFFICE	NÚMERO DE RESPOSTAS
ARGENTINA	194	55	40
BRASIL	650	98	93
COLÔMBIA	192	57	47
PERU	197	71	61
TOTAL	1.233	281	241

Fonte: dados da pesquisa.

A amostragem foi selecionada por conveniência, uma técnica de amostragem não probabilística e não aleatória usada para criar amostras de acordo com a facilidade de acesso (GIL, 2012). O pesquisador escolhe os membros por sua proximidade, visto existir uma grande população a ser avaliada, onde é quase impossível testar a população inteira.

A coleta de dados foi feita por meio de um questionário padronizado com 40 questões fechadas, enviado via e-mail e direcionado a colaboradores convidados dos quatro países, onde a Empresa Alfa Corporation tem sedes. O instrumento de pesquisa completo consta no Apêndice A deste trabalho. Os dados primários obtidos pelo questionário foram medidos segundo escala *likert* (1-discordo totalmente; 2-discordo; 3-nem discordo nem concordo; 4-concordo; 5-concordo totalmente), de maneira transversal, no período de 07 de julho a 05 de agosto de 2022. O modelo analítico é composto por quatro construtos: PHO; Equilíbrio Entre Vida Profissional e Trabalho Em Home Office (EPT); Satisfação no Trabalho em Home Office (ST); e Estresse no Trabalho em Home Office (ET1). O construto PHO possuía 10 variáveis observadas; o EPT 13 variáveis; o ST 10 variáveis; e o ET 06 variáveis.

Este questionário foi dividido em blocos der perguntas segundo variável estudada: produtividade; satisfação no trabalho; equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no *home office*. Outras informações foram solicitadas, tais como: 1. gênero, idade, estado civil e tempo de trabalho na Empresa Alfa Corporation; 2. percentual de trabalho: remoto e presencial antes da pandemia; 3.

percentual de trabalho: remoto e presencial durante a pandemia. Além destas perguntas, foram avaliadas as respostas sobre: modelo preferido de trabalho; vantagens e desvantagens de cada um deles (LANGEMEIER, 2018).

À partir das respostas, avaliou-se os seguintes fatores: 1. Habilidade de conectar trabalho e vida pessoal; 2. Possibilidade de combinar cuidados com filhos e trabalho; 3. Responsabilidade; 4. Dedicação; 5. Aspirações de carreira; 6. Habilidade de abstração; 7. Capacidade de gerenciamento de tempo (MIGLIORETTI et al. 2021); 8. Necessidade de contato e suporte dos colegas; 9. Condições ergonômicas e de conforto no trabalho remoto; 10. Disponibilidade de tecnologia necessária para o trabalho; 11. Modelo de trabalho de colegas também em trabalho remoto (VAN ZOONEN et al. 2021); 12. Flexibilidade da jornada de trabalho.

A tabulação dos dados foi feita no Software Amos (suplemento do Sistema Statistical Package for The Social Sciences (SPSS)), a fim de fazer uma modelagem de equações estruturais. Foram extraídos quatro itens do modelo inicial: o constructo “produtividade em *home office* (PHO)” e mais três construtos de “satisfação”, que não obtiveram diferenças significativas em seus índices. Procedeu-se com uma nova modelagem, onde estes dados foram excluídos, obtendo-se os seguintes resultados: razão qui-quadrado/graus de liberdade (CEMIM), pelo grau de liberdade, que apresentou resultado satisfatório; a raiz do erro quadrático médio, que apresentou um valor satisfatório; e o Índice de Ajuste Comparativo (CFI), cujo valor foi abaixo, sendo considerado um modelo de boa qualidade neste critério.

## 3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 3.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

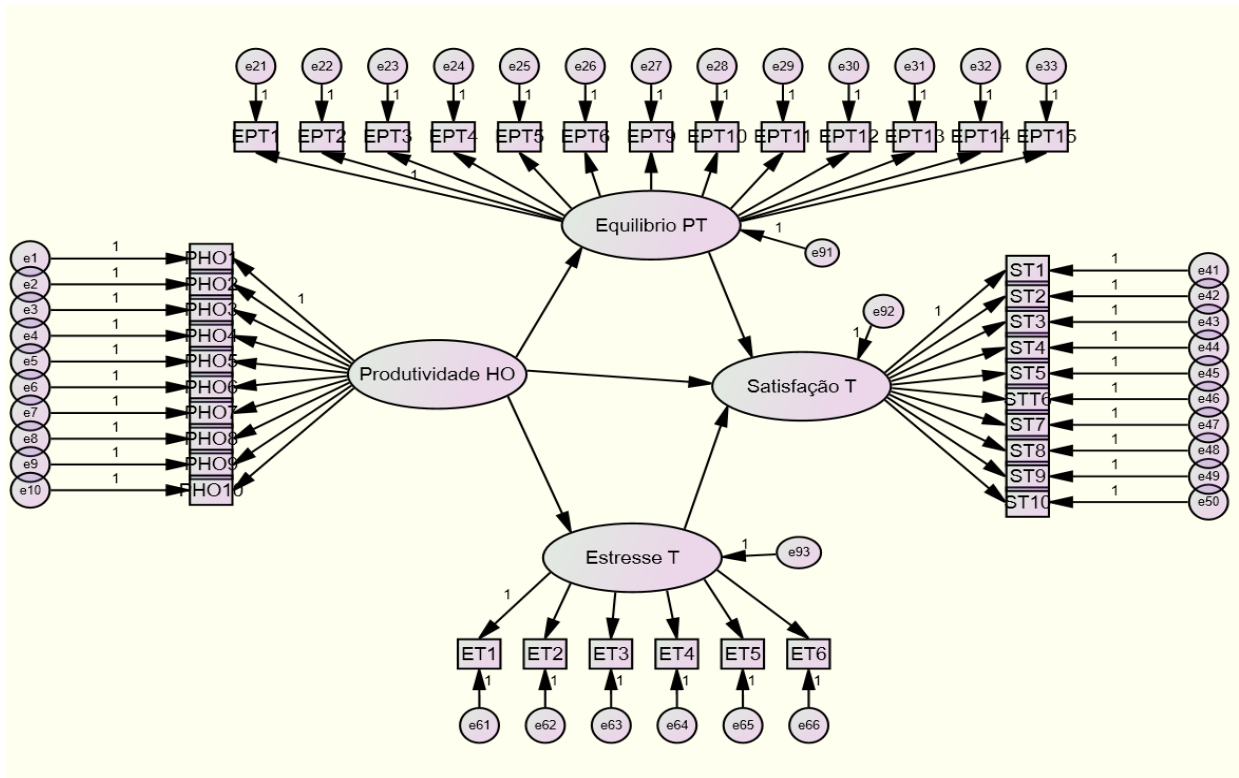
Em relação ao gênero, houve mais predominância do sexo masculino: 54,8% dos entrevistados. Pode-se observar que a maior proporcionalidade dos respondentes encontra-se na faixa etária entre 25 e 34 anos, 36,9%, sendo que 33,2% estão entre 35 e 45 anos. No quesito estado civil, a maior proporcionalidade dos respondentes é de solteiros(as) e casados(as), respectivamente, 41,9% do total. A distribuição por tempo de trabalho na empresa identificou que 29,9% dos entrevistados têm entre 1 e 3 anos de empresa, e 29,5% têm de 4 a 10 anos. É importante destacar que 19,9% deles estão na empresa entre 11 e 20 anos, e 6,6% há mais de 21 anos. A distribuição identificou que o país de trabalho que teve mais respondentes foi o Brasil, 38,6%. É importante destacar que Peru está em segundo lugar, com 25,3% dos respondentes, seguido por Colômbia, 19,5% e Argentina, 16,6%, respectivamente.



### 3.2. ESTRUTURA DE RELACIONAMENTO ENTRE OS CONSTRUTOS

Aspectos relativos à estrutura de relacionamentos entre os construtos foram apresentados na Figura 2, especificando-se o diagrama do modelo.

Figura 2 - Estrutura de relacionamentos entre os construtos



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

As hipóteses testadas de acordo com o diagrama do modelo apresentado na Figura 2 estão apresentadas abaixo:

- Hipótese (1) - A produtividade em *home office* é positivamente relacionada com a satisfação no trabalho *home office*.
- Hipótese (2) - A produtividade em home office é positivamente relacionada com equilíbrio entre vida profissional e trabalho em home office.
- Hipótese (3) - O equilíbrio entre vida pessoal-profissional no *home office* é positivamente relacionado com a satisfação no trabalho em *home office*.
- Hipótese (4) - O equilíbrio entre vida pessoal-profissional no *home office* é mediador do efeito entre produtividade e satisfação no trabalho em *home office*.
- Hipótese (5) - A produtividade em *home office* é negativamente relacionada com o estresse no

trabalho em *home office*.

- Hipótese (6) - O estresse no *home office* é positivamente relacionado com a satisfação no trabalho em *home office*.
- Hipótese (7) - O estresse no *home office* é mediador do efeito entre produtividade e satisfação no trabalho em *home office*.

No modelo apresentado, foi possível identificar cargas fatoriais inferiores a 0,5 (diferença não significativa), para as seguintes variáveis: PHO8, ST1, ST2 e ST3, assim, estas foram excluídas do modelo.

As estatísticas de ajustes encontram-se na Tabela 1. As medidas CMIN/df e RMSEA apresentaram resultados dentro dos limites estabelecidos. Porém, o CFI não apresentou um valor satisfatório.

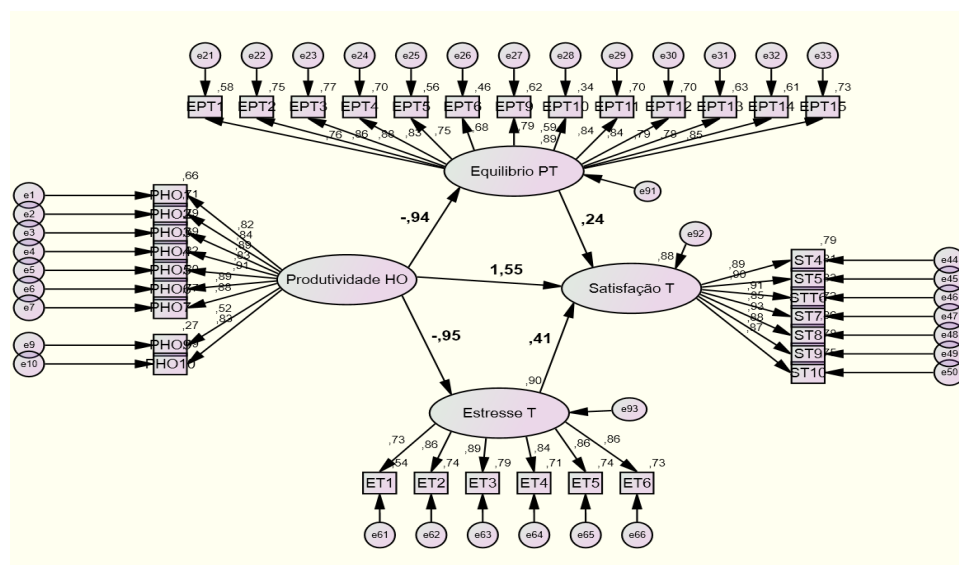
**Tabela 1 - Estatísticas de ajustes do modelo**

CMIN / df	CFI	RMSEA
2,251	0,193	0,072

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Figura 3 e a Tabela 2, apresentadas abaixo, mostram as cargas fatoriais, o Coeficiente Alfa de *Cronbach* e o Coeficiente de Rendimento (CR) de cada um dos construtos do modelo. Constatou-se que todos os itens apresentaram cargas fatoriais superiores a “0,50”. Verificou-se, ainda, que todos os construtos tiveram coeficientes Alfa de *Cronbach* acima de “0,60” e CR superior a “0,70”.

**Figura 3 - Coeficientes Alfa de Cronbach**



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Tabela 2 - Coeficientes Alfa de Cronbach

CONSTRUTOS	ITENS	CARGAS FATORIAIS	ALFA DE CRONBACH	CR
PHO	PHO1	0,815	0,913	0,9789
	PHO2	0,845		
	PHO3	0,891		
	PHO4	0,830		
	PHO5	0,906		
	PHO6	0,895		
	PHO7	0,880		
	PHO9	0,523		
PHO	PHO1	0,815	0,913	0,9789
	PHO2	0,845		
	PHO3	0,891		
	PHO4	0,830		
	PHO5	0,906		
	PHO6	0,895		
	PHO7	0,880		
	PHO9	0,523		
	PHO10	0,829		
EPT	EPT1	0,762	0,924	0,9522
	EPT2	0,864		
	EPT3	0,878		
	EPT4	0,834		
	EPT5	0,748		
	EPT6	0,678		
	EPT9	0,788		
	EPT10	0,587		
	EPT11	0,835		
	EPT12	0,836		
	EPT13	0,792		
	EPT14	0,784		
	EPT15	0,854		
ET	ET1	0,731	0,895	0,9921
	ET2	0,863		
	ET3	0,890		
	ET4	0,841		
	ET5	0,859		
	ET6	0,855		
ST	ST4	0,887	0,913	0,9867
	ST5	0,901		
	ST6	0,909		
	ST7	0,850		
	ST8	0,926		
	ST9	0,884		
	ST10	0,866		

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na tabela 3 foram apresentados os resultados do teste de hipóteses.

**Tabela 3 – Hipóteses testadas**

HIPÓTESES	RELACIONAMENTOS ENTRE OS CONSTRUTOS	COEFICIENTES	P- VALOR	CONFIRMAÇÃO DAS HIPÓTESES
H <sub>1</sub>	PHO → ST	1,546	0,007	Sim
H <sub>2</sub>	PHO → EPT	-0,943	0,000	Sim
H <sub>3</sub>	EPT → ST	0,241	0,805	Não
H <sub>4</sub>	PHO → EPT → ST	-0,227	--	Não
H <sub>5</sub>	PHO → ET	-0,948	0,000	Sim
H <sub>6</sub>	ET → ST	0,412	0,248	Não
H <sub>7</sub>	PHO → ET → ST	-0,391	--	Não

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A partir do estudo realizado, por meio da aplicação da metodologia, verificou-se que o diagrama mostra somente os valores da relação, o “P valor”, ou seja, o nível de significância das estatísticas. Acentua-se como especialmente significativo o fato de que quando este valor é superior a 0,05, conclui-se que não existe uma significância estatística nessa relação. Identificou-se que a relação entre estresse e satisfação no trabalho não é estatisticamente significativa. Não obstante, é necessário salientar que o mesmo ocorre na relação entre equilíbrio entre vida pessoal e profissional e satisfação no trabalho, a qual também não é estatisticamente significativa.

Dessa forma, conforme pode ser visto na Tabela 3, as hipóteses H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> e H<sub>5</sub> foram comprovadas, enquanto as hipóteses H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>6</sub> e H<sub>7</sub> foram refutadas. Os dados da pesquisa demonstram que há relação positiva entre a produtividade e o nível de satisfação no trabalho remoto. Comprovou-se empiricamente que quanto maior o nível de satisfação no trabalho, maior o índice de produtividade do trabalhador em *home office*. Ainda, foi comprovado que o fato de se ter equilíbrio entre vida pessoal-profissional, eleva-se o nível de produtividade, e que portanto, ser produtivo não causa o estresse no trabalho, quando se adota o *home office*.

Com relação à associação entre o equilíbrio entre vida pessoal-profissional e satisfação no trabalho remoto, não foi possível considerar esta relação com efeito significativo. Nem mesmo foi possível confirmar que este equilíbrio mediou o efeito entre produtividade e satisfação no *home office*. A relação entre estresse também não exerceu efeito sobre a produtividade e satisfação. Assim, percebeu-se que por mais que haja mudanças na interação com colegas e superiores, o aumento do contato com familiares parece suprir a necessidade de socialização. Dentre o conjunto de construtos analisados, os únicos que tiveram impacto significativo, foram a satisfação e produtividade. Adicionalmente, que a sensação de produtividade impacta tanto na satisfação, quanto no equilíbrio e nível de estresse dos trabalhadores.

A análise de dados da pesquisa permitiu verificar ainda que mudanças nos aspectos de socialização são uma das consequências resultantes do trabalho remoto. Constatou-se que o trabalho remoto promove a diminuição do contato pessoal, direto e diário com pares e superiores e, em contrapartida, pode aumentar o contato com familiares.

Dessa forma, foi possível verificar os fatores que afetam a produtividade do trabalho remoto na amostra de profissionais que atuam nos países Sul-Americanos pesquisados. Para tal, procedeu-se por meio da análise do modelo dos autores Irawanto, Novianti e Roz (2021). Nesta perspectiva, este trabalho teve como propósito identificar o impacto da produtividade dos profissionais que atuam no trabalho remoto, verificando suas relações com a satisfação dos colaboradores, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, e estresse.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou compreender se a produtividade em *home office* estava positivamente relacionada com a satisfação que se sente em executar o trabalho remotamente, bem como sua relação com o equilíbrio entre vida pessoal-profissional. Ainda, se este equilíbrio tinha relação com a própria satisfação, onde a produtividade seria o mediador para a satisfação. E finalmente, se existiam relações entre a produtividade com o estresse no home office, bem como com a satisfação, onde o estresse seria um mediador negativo para uma baixa produtividade e insatisfação com o trabalho desenvolvido.

O estudo foi aplicado na Empresa Corporation, uma multinacional do mercado industrial, que como muitas outras, adotou o trabalho remoto amplamente durante a pandemia e mantém a prática. A multinacional possui filiais na América do Sul, o que propiciou a coleta de dados diferenciados em termos culturais, sendo associados à produtividade do *home office*, pelo perfil de cada região. A análise foi feita segundo modelo de Irawanto, Novianti e Roz (2021), a fim de entender estas relações supracitadas.

A produtividade toma frente neste estudo, trazendo com ela variáveis relacionadas, tais como: satisfação no trabalho remoto; equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no trabalho. Ao compartilhar da infraestrutura do ambiente familiar, essa maneira de gestão exigiu do trabalhador distintas responsabilidades, de gestão do tempo, adaptação na comunicação e disciplina, frente a uma eminente autonomia (IRAWANTO; NOVIANTI; ROZ, 2021).

A discussão deste tema, longe de ser apenas um debate retórico sobre Gestão Contemporânea das Organizações, encontra substância nas crescentes preocupações das empresas industriais na busca por melhor posição no cenário competitivo contemporâneo. A transformação contínua,

no que tange a fatores que afetam a produtividade do trabalho remoto, se torna essencial frente a dinamicidade do mercado e eventos recentes, como a pandemia por Covid-19, que impulsionaram mais ainda o *home office*.

Novas formas de se conectar com clientes e colaboradores vieram com o trabalho remoto, o que demandou novas técnicas e ferramentas, para que se mantivesse a efetividade e eficiência na operações. Pode-se dizer que o *home office* é uma modalidade de trabalho flexível, que traz uma nova dinâmica nas relações de trabalho do mercado industrial. Provoca mudanças nas condições de trabalho, exigindo certos cuidados no processo de gerenciamento de tempo dos trabalhadores. Vê-se como necessário pensar no bem estar destes indivíduos, bem como utilizar-se de maneiras que substituam questões antes previstas no espaço físico laboral, como manutenção da qualidade de vida e socialização.

Com a possibilidade de equilibrar melhor a vida pessoal-profissional e reduzir os níveis de estresse no trabalho, ao evitar gastos e tempo com trânsito, bem como deslocamento e atritos no ambiente de trabalho, detectou uma melhora na sensação de satisfação no trabalho. No entanto, medidas de prevenção são necessárias, para se evitar o esgotamento físico e mental, frente a falta de socialização e falta de controle do tempo dispendido ao trabalho.

Quanto às limitações deste trabalho, salienta-se que os testes estatísticos realizados levaram em conta o conjunto de respondentes como um todo, apesar dos dados terem sido coletados com funcionários de filiais da empresa localizados em quatro países distintos. Dessa forma, não foi possível distinguir os resultados dos testes para os respondentes de cada país, impossibilitando assim a comparação entre os conjuntos de dados.

Por fim, este estudo objetivou ampliar os conhecimentos acerca desse novo modo de configuração do trabalho, possibilitando subsídios para recomendações para futuros trabalhos, a obtenção de mais conhecimentos, além de servir de base para elaboração de estratégias que deem suporte à inserção e à adaptação de inúmeros profissionais ao ambiente laboral em casa.

Diante dessas considerações, podem-se citar algumas recomendações para futuras pesquisas sobre o tema investigado:

- Aprofundar estudos que auxiliem na compreensão das razões pelas quais a relação entre equilíbrio e satisfação não é estatisticamente significativa, explicitando-as.
- Investigar aspectos relacionados à produtividade, apontando os principais entraves da sua influência negativa no equilíbrio e razões pelas quais na produtividade o valor do equilíbrio é diminuído.
- Identificar os benefícios decorrentes da implantação do modelo identificado na pesquisa, ali-

nhando a redução, manutenção e crescimento da produtividade.

- Investigar a capacidade de gerenciar tarefas, a capacidade de resolução de problemas e o estilo de tomada de decisão dos profissionais que atuam no trabalho remoto, possibilitando a compreensão de variáveis intervenientes ao ajustamento da produtividade e do **home office**.
- Aplicar pesquisas em outros segmentos além do industrial, abrangendo outras áreas do mercado de trabalho, por exemplo, serviços.

## REFERÊNCIAS

BOONEN, Eduardo. As várias faces do teletrabalho. E & G Economia e Gestão. Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, dez. 2002/jul. 2003.

BUOMPRISCO, G.; RICCI, S., Perri, R.; DE SIO, S. Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. European Journal of Environment and Public Health, 5(2), 2021.

CASSELMAN, B.; COHEN, P. A widening toll on jobs: this thing is going to come for us all. 2000. The New York Times.

CARVALHO, Renato. O que é trabalho remoto e como adotar na sua empresa com sucesso? Disponível em: <[https://www.officeless.cc/blog/o-que-e-trabalho-remoto?gclid=Cj0KQCQjw08aYBhDIARIsAA\\_gb0dO9RjXytnSQrwyecdBYIjF\\_pdSydoW84\\_Puw0XvIT1IVHxd8hwOcaAtOLEALw\\_wcB](https://www.officeless.cc/blog/o-que-e-trabalho-remoto?gclid=Cj0KQCQjw08aYBhDIARIsAA_gb0dO9RjXytnSQrwyecdBYIjF_pdSydoW84_Puw0XvIT1IVHxd8hwOcaAtOLEALw_wcB)>. Acesso em: 01 set. 2022.

CAVANAGH, S. J. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. Journal of Advanced Nursing, 17 (6), 704-711, 1992.

CHARALAMPOUS, M.; GRANT, C. A.; TRAMONTANO, C.; MICHAILIDIS, E. Systematically reviewing remote e-workers well-being at work: a multidimensional approach. European Journal of Work and Organizational Psychology, v. 28, n. 01, p. 51-73, 2019.

CHUNG, Heejung; VAN DER, Horst Mariska. Trabalho flexível e horas extras não remuneradas no Reino Unido: o papel do gênero, dos pais e do status ocupacional. Pesquisa de indicadores sociais, 151 (2): 495–520, 2020.

COHEN, Aaron; LIANI, Efrat. Conflito trabalho-família entre funcionárias em hospitais israelenses. Revisão de Pessoal, 38: 124–41, 2009.



COSTA, Elisana Pereira Almeida. O papel da assertividade como mediadora da relação entre estresse organizacional e estresse ocupacional. 92 fls. Mestrado (Dissertação). Programa de Pós-Graduação em Administração. UNIFACS Universidade de Salvador. Laureate International Universities. Salvador, 2018.

DAVIS, K. G. et al.. The home office: ergonomic lessons from the new normal. *Ergonomics in Design*, v. 28, n. 4, p.04-10, 2020.

DONG S. Work-scheduling overtime and work-related injuries in construction. Paper presented at the 12th Annual Construction Safety Conference Chicago Illinois, 2005.

FERREIRA, J. C. JR. Teletrabalho: O paradigma de um novo estilo de trabalho. XIII SIMPEP. São Paulo-Bauru, 06 a 08 de novembro, 2006. Disponível em: <[http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/20.pdf](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/20.pdf)>. Acesso em: 03 set. 2022.

FREITAS, Mariana Gouveia. Os determinantes da satisfação no trabalho e o seu impacto no comportamento pessoal e profissional dos trabalhadores. 174 fls. Mestrado (Dissertação). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Portugal, 2019. Disponível em: <<https://eg.uc.pt/handle/10316/90101>>. Acesso em: 04.set .2022.

FONNER, Kathryn L.; ROLOFF, Michael E. Por que os teletrabalhadores estão mais satisfeitos com seus empregos do que os que trabalham em escritórios: quando menos contato é benéfico. *Journal of Applied Communication Research*, 38: 336–61, 2010.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL. Novas formas de trabalhar: as adequações ao home office em tempos de crise. Pesquisa. 2 edição Copyright © – FDC. 2021. Disponível em: < <https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/relatorio-de-pesquisa-34994>>. Acesso em: 19 dez. 2022.

GAJENDRAN, R. S.; HARRISON, D. A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1524-1541, 2007.

GALANTI; Teresa; GUIDETTI, Gloria; MAZZEI, Elisabetta; ZAPPALA, Salvatore; TOSCANO, Ferdinando. Work from home during the Covid-19 outbreak. The impact on employees remote work productivity, engagement and stress. *JOEM*, Vol. 63, n.7, July 2021.

GIL. Antônio C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2012.

GREEN TECNOLOGIA. Oito dicas de como melhorar a produtividade home office. Disponível em: <https://www.green.com.br/site/index.php/blog/como-melhorar-a-produtividade-home-office/>>. Acesso em: 07 set. 2022.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. Análise multivariada de dados. (Trad.) Adonai Schlup Sant'Anna. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HALE, T; PETHERICK, A; PHILLIPS, T; WEBSTER, S. Variation in government responses to Covid-19, version 2.0. Blavatnik School of Government. University of Oxford, 2020.

HAPPEL, B.; MARTIN, T.; PINIKAHANA, J. Burnout and job satisfaction: a comparative study of psychiatric nurses from forensic and a mainstream mental health service. *International Journal of Mental Health Nursing*, 12, 39-47, 2000.

IRAWANTO, Dodi Wirawan; NOVIANTI, Khusnul Rofida; ROZ, Kenny. Work from home: measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the Covid-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, Vol.9, 96, 2021.

JUDGE, T. A.; WEISS, H. M.; KAMMEYER-MUELLER, J. D.; HULIN, C. L. Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 1-19, 2017. Disponível em: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/apl0000181>. Acesso em: 04 set. 2022.

KIM, Jaeseung; Henly, JULIA R.; GOLDEN, Lonnie M.; LAMBERT, Susan J. Flexibilidade no local de trabalho e bem-estar do trabalhador por gênero. *Jornal de Casamento e Família*, 2019.

KUGELMASS, Joel. Teletrabalho: Novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996.

LANGEMEIER, M. What should my farm benchmark? Center for Commercial Agriculture. Purdue University. September 2018.

LEVI, Lennart. Sociedades, stress e doença - investimentos para a saúde e desenvolvimento: causas, mecanismos, consequências, prevenção e promoção. V CONGRESSO DE STRESSE DA ISMA – BR. INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION e VII FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. Porto Alegre: Anais... 2005.

LIU, Huei Ling; LO, Ven hwei 2018. Um modelo integrado de carga de trabalho, autonomia, burnout, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade entre repórteres de Taiwan. *Asian Journal of Communication*, 28: 153-69, 2018.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336, 1969.

MACÊDO, Tam et al.. Ergonomia e teletrabalho: uma revisão sistemática. *Trabalho*, 66, p. 777-788, 2020.

MAGHLAPERIDZE, Eka; KHARADZE, Natalia; KUSPLIA; Halyna. Development of remote jobs as a factor to increase labor efficiency. Journal of Eastern European and Central Asian Research. Vol.8, n.3, 2021.

MALHOTRA, Naresh, K. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2021.

MCNALL, L. A.; NICKLIN, J. M.; MASUDA, A. D. A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. Journal of Business and Psychology, 25, (3), 381-396, 2009.

MIGLIORETTI D.L.; BISSELL M.C.S.; KERLIKOWSKA K. Avaliação de uma abordagem baseada em risco para triagem de exames de mamografia em períodos de capacidade reduzida. JAMA Netw Open, 2021, 4, (3), 211974.

MONTREUIL, S.; LIPPEL, K. Teletrabalho e saúde ocupacional: um empírico de Quebec estudo e regulatory implicações. Ciência da Segurança. Quebec, v. 41, p. 339-358, 2002.

NOVIANTI, Khusnul Rofida; ROZ, Kenny. Teletrabalho e equilíbrio da carga de trabalho na satisfação no trabalho: trabalhadores do setor público da Indonésia durante a pandemia de Covid-19. Asia Pacific Management and Business Application, 1: 8997, 2020.

NUWER, R. No workplace like home scientific American mind, 27(5), 38-43. Perspective. Applied Psychology, 70, 16-59, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio. 2021. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_766231/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 16 dez. 2022.

RABELO, A. Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação? Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação. Belo Horizonte, Vol. 1, n. 1, p. 60-67, 2000.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. Temas psicol. vol.23 n.2. Ribeirão Preto, jun. 2015.

RAMIREZ, A. J.; GRAHAM, J.; RICHARDS, M.A.; CULL, A.; GREGORY, W.M. (1996). Mental health of hospital consultants: the effects of stress and satisfaction at work. The Lancet, 347, 724-728, 1996.

ROZ, Kenny. Satisfação no trabalho como mediação do estilo de liderança transformacional no desempenho dos funcionários na indústria de alimentos na cidade de Malang. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 3: 47–58, 2019.

SAUTER, S. L. As constantes mudanças no trabalho e o bem-estar dos profissionais. V CONGRESSO DE STRESS DA ISMA – BR. International Stress Management Association e VII FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. Porto Alegre: Anais... 2005.

SCHALL, M. A. The relationship between remote work and job satisfaction: the mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity (2019). Mestrado (Dissertação). San Jose State University. SJSU Scholar Works. Disponível em: <<https://cutt.ly/1J1JBob>>. Acesso em: 23 fev. 2022.

SCHIRIGATTI, Elisangela Lobo; KASPRZAK, Luis Fernando Fonseca. Home office: origem, conceito e inferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. *Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação*. Curitiba, v. 8, n. 8, 2007.

SOBRATT, Paulo. Estudo de estratégia de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo. Resolução SMA No 24 de 10 de abril de 2013. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo/>>. Acesso em: 16 dez. 2022.

SOUSA, Bruno André Teixeira. Fatores que influenciam a produtividade dos trabalhadores. Universidade de Aveiro. Portugal, 2012. Disponível em: <<https://ria.ua.pt/bitstream/10773/10453/1/disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 07 set. 2022.

SPECTOR, P.E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2002.

STREINER, D. L. Being inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter. *Journal of Personality Assessment*, v. 80, n. 3, p. 217-222, 2003.

TAVARES, A. I. Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, v. 03, n. 02, p. 30-36, 2017.

TAVARES, Thamyres Lemos. Reflexões sobre a resiliência e possíveis dificuldades relacionadas ao ensino-aprendizagem na disciplina de matemática. 112 fls. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Pernambuco, 2018.

TORRES, Claudio. *A bíblia do marketing digital: tudo o que você queria saber sobre marketing e publicidade na internet e não tinha quem perguntar*. São Paulo: Novatec, 2009.

URDIALES-GÁLVEZ, Fernando; DELGADO, Núria Escoda; FIGUEIREDO; LAJO-PLAZO, José V; MIRA, Mar; MORENO, Antonio; ORTIZ-MARTÍ; REYES, Rosa Del Rio; ÁLVAREZ, Nazaret Romero; DEL CUETO; Sofia Ruiz; SEGURADO, Maria A.; REVBENAQUE, Cristina Villanueva. Face and neck rejuvenation using an improved non-ablative fractional high power. *Journal of Cosmetic and Laser Therapy*, v. 22, n. 2, p. 70-76, 2020.

VAN Zoonen; SIVUNEN; A. W.; RICE, R. E.; TREEM, J. W. Tecnologias de informação e comunicação organizacionais e sua influência na visibilidade da comunicação e proximidade percebida. *International Journal of Business Communication*, Vol. advance-of-print, pp. 1-23, 2021.

VASCONCELLOS, Carlos Eduardo. Mocinho ou vilão? 42% dos brasileiros em home office trabalham 40 horas a mais por mês (2020). Disponível em: <<https://www.consumidormoderno.com.br/2020/10/21/42-dos-brasileiros-em-home-office-trabalham-mais-de-40-horas-por-mes/>>. Acesso em: 06 set. 2022.

VIANNA, Ilca Oliveira A. Metodologia do trabalho científico: um enfoque didático da produção científica. São Paulo: EPU, 2011.

VILLANI, V.; SABATTINI; ŻOŁNIERCZYK-ZREDA, L; MOCKAŁŁO, Z. D; Barańska, P.; FANTUZZI, C. Worker satisfaction with adaptive automation and working conditions: a theoretical model and questionnaire as an assessment tool. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 2021.

VITTAE. Sintomas de estresse no trabalho: massagem pode ser a solução. Disponível em: <<https://vittaespa.com.br/sintomas-de-estresse-no-trabalho-massagem-pode-ser-a-solucao/>>. Acesso em: 06 set. 2022.

WANG, B.; LIU, Y.; QIAN, J.; PARKER, S. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. *Applied Psychology*, 70, 16-59, 2021.

WESSELS, Ward C.L.; LACHMAN, I.M.; Parenting for lifelong health for young children: a randomized controlled trial of a parenting program in South Africa to prevent harsh parenting and child conduct problems. *Journal of Child Psychol Psychiatry*, 61: 503–12, 2020.