

Área temática: Gestão de pessoas

**INTERFACES ENTRE O TRABALHO *HOME OFFICE* E A FAMÍLIA EM TEMPOS
DE COVID-19**

RESUMO

Funcionários em todo o mundo experimentaram mudanças repentinas e significativas em seus papéis profissionais e familiares devido à pandemia COVID-19. E desta forma tem-se compreensão limitada de como a relação trabalho-família foi afetada por este evento. Adotando um abordagem quantitativa, buscou-se analisar as interfaces entre o trabalho *home office* e a família em tempos de COVID-19 dos docentes de graduação em Ciências Contábeis. Os resultados sugerem que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e o conflito trabalho-família têm um efeito positivo no desempenho dos funcionários. Dentre os achados destaca-se no conflito família-trabalho com base no tempo averiguou-se que não há interferência da família no trabalho *home office*. No entanto, quando da existência do conflito, o grupo mais afetado é o das mulheres casadas e com filhos. Portanto concluí-se que os docentes de graduação em Ciências Contábeis de IES privada percebem que o relacionamento entre o trabalho e a família está ocorrendo com prejuízos para a esfera da família, e que o trabalho em *home office* não sofre interferência da família.

Palavras-chave: Trabalho *Home Office*. Família. Docentes. COVID-19.

ABSTRACT

Employees around the world experienced sudden and significant changes in their professional and family roles due to the COVID-19 pandemic. In this way, there is a limited understanding of how the work-family relationship was affected by this event. Adopting a quantitative approach, we sought to analyze the interfaces between home office work and family in times of COVID-19 of undergraduate accounting professors. The results suggest that the balance between personal and professional life and the work-family conflict has a positive effect on the performance of employees. Among the findings, it is highlighted in the family-work conflict based on time it was found that there is no interference from the family in the home office work. However, when there is a conflict, the group most affected is that of married women with children. Therefore, it is concluded that undergraduate professors in Accounting Sciences from private University perceive that the relationship between work and family is occurring with losses for the family sphere, and that work in the home office does not suffer interference from the family.

Keywords: Home Office Work. Family. Professor. COVID-19.

1 INTRODUÇÃO

Em 2020, o mundo inteiro foi surpreendido com o surgimento do novo agente do coronavírus (nCoV-2019), e com ele a precisão e urgência de um isolamento social - ato de manter-se isolado do convívio com outros indivíduos ou com a sociedade. Nesse contexto, emergiu a necessidade da modalidade de trabalho por meio de *home Office* para a maioria que trabalhava na modalidade presencial (VAZIRI et al., 2020). De acordo com Beer (2020) e Tozzi (2020) a pandemia COVID-19 mudou a vida dos trabalhadores em todo o mundo.

Conforme a pandemia desenrolou-se e o distanciamento social ocorreu, os trabalhadores perderam empregos (BEER, 2020; TOZZI, 2020), enfrentaram a insegurança no emprego (BLUSTEIN et al., 2020), e muitos passaram a trabalhar *home office* (PRIME; WADE; BROWNE, 2020) e conseqüentemente, alguns perderam os limites entre o trabalho e a casa (FISHER et al., 2020). Assim, Novelo, Pereira Júnior e Ribeiro, (2020), destacam que considerando-se a pandemia da Covid-19 tornou-se emergente a necessidade de redesenhos do processo de trabalho docente: de um formato preponderantemente presencial para o formato *home office*.

Nesse contexto, Martins et al., (2020) explanam que as pessoas estão sendo forçadas a mediar as necessidades do trabalho e daqueles que estão perto e precisam de mais atenção, como crianças e adolescentes. Desta forma, no trabalho *home office*, estabelecer o limite entre o trabalho e a vida familiar e tentar equilibrá-los tem sido uma preocupação (VAZIRI et al., 2020). Existem dois extremos nesse quesito. Por um lado, trabalhar de casa os une e possibilita lidar e gerenciar responsabilidades profissionais, juntamente com as necessidades pessoais e familiares (KANELLOPOULOS, 2011; RAGHURAM; WIESENFELD, 2004), por outro lado, significa que os limites entre horas de trabalho ou lazer e interrupções familiares podem ser potenciais fontes de conflito (ADERALDO et al., 2017; MARTINS et al., 2020).

O interesse em entender mais sobre aquele assunto produziu diversos conceitos para explicar o conflito entre essas duas esferas dominantes da vida (BARNETT, 1998; EDWARDS; ROTHBARD, 2000; FRIEDMAN; GREENHAUS, 2000; GREENHAUS; BEUTELL, 1985; GREENHAUS; PARASURAMAN, 1999; LAMBERT, 1990; PREMEAUX; ADKINS; MOSSHOLDER, 2007; WOO et al., 2018). Pesquisas sobre o conflito entre trabalho-família provam que essa variável influencia uma série de resultados, incluindo sofrimento psicológico, satisfação no trabalho, comprometimento com a organização, rotatividade e satisfação com a vida (HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992; O'DRISCOLL; ILGEN; HILDRETH, 1992; MARTINS et al., 2020; MOAZAMI et al., 2019; RANTANEN et al., 2013; VAZIRI et al., 2020; WANG; HANGES, 2011; WOO et al., 2018).

Em 1985, Greenhaus e Beutell definiram o conflito trabalho-família como uma forma de conflito entre papéis, no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis. De acordo com Premeaux, Adkins e Mossholder (2007) são seis os tipos de conflitos que podem emergir nessa relação: (1) Trabalho-Família (WIF) baseado em tempo, (2) Família-Trabalho (FIW) baseado em tempo, (3) Trabalho-Família (WIF) baseado em tensão, (4) Família-Trabalho (FIW) baseado em tensão, (5) Trabalho-Família (WIF) baseado em comportamento e (6) Família-Trabalho (FIW) baseado em comportamento.

Assim, frente a esse contexto de uma adaptação “forçada” para que os impactos da COVID-19 fossem contidos, em que houve a junção entre as

obrigações do trabalho e a vida doméstica, situação vista por muitos como difícil, buscou-se investigar a seguinte questão de pesquisa: Como o trabalho *home office* “forçado” pela pandemia da COVID-19 afetou os docentes de graduação em Ciências Contábeis de uma Universidade privada no quesito conflito trabalho-família? O objetivo desse trabalho consiste em analisar as interfaces entre o trabalho *home office* e a família em tempos de COVID-19 dos docentes de graduação em Ciências Contábeis.

Pesquisas no tema são oportunas por relatarem os fatos ocasionados pela situação vivida pela população em tempos de COVID-19, situação a qual foi despertada a obrigação de viver em isolamento devido a pandemia. E visa contribuir para futuros estudos em prol de uma melhor gestão de relacionamentos em contexto de *home office*, assim como uma melhor gestão de trabalho neste mesmo contexto. Talvez nunca antes a linha entre trabalho e família tenha sido tão tênue, falha e praticamente inexistente (MARTINS et al., 2020)

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Trabalho em *Home Office*/Teletrabalho e a COVID-19

Uma infecção respiratória grave inexplicável detectada na cidade de Wuhan, província de Hubei, na China, foi reportada ao escritório da Organização Mundial da Saúde (OMS) na China em 31 de dezembro de 2019. A OMS anunciou que a doença era causada por um novo coronavírus, chamado COVID-19, que é o acrônimo de “doença coronavírus 2019”. A doença possui uma alta taxa de contágio, o que resultou nos governos dos países do mundo inteiro impondo diretrizes de confinamento domiciliar em massa, a maioria incluindo quarentena e isolamento social. Ambos podem ser grandes estressores que poderão contribuir para o sofrimento emocional generalizado, bem como levar a outros efeitos inesperados sobre a saúde mental (AMMAR; ACHRAF, 2020).

A pandemia COVID-19 cresceu rapidamente em todo o mundo, e provavelmente não se acabará em um curto prazo, causando diversos efeitos estruturais no mercado de trabalho em muitos países (Baert et al., 2020a). A maioria das empresas e organizações — com exceção do setor de saúde — nunca planejaram sua resposta a uma emergência resultante de uma pandemia devido à sua rara probabilidade de ocorrência (BELZUNEGUI-ERASO et al., 2020), foi então necessária uma resposta urgente dos governos, o que resultou na suspensão de diferentes atividades econômicas e limitação da liberdade de mobilidade das pessoas. (BALDWIN; WEDER DI MAURO, 2020; QIU et al., 2020; FLAXMAN et al., 2020).

Devido este contexto de pandemia, segundo Alon et al. (2020), os procedimentos de flexibilização laboral tornaram-se de grande importância, e, segundo Castro e Castro (2016), esta pode ser introduzida por meio do *home office*, que é a forma mais conhecida de teletrabalho - trabalho realizado a distância pelo profissional e intermediado por tecnologia. Este permite que as pessoas continuem trabalhando de casa e conseqüentemente recebendo salários para continuar produzindo serviços e receitas, movimentando a economia de forma que se reduza o impacto recessivo da pandemia no país, e ao mesmo tempo limitando o risco de propagação do vírus.

Diversas empresas implementaram o uso do teletrabalho como resposta à crise a partir do dia 1º de março de 2020. Os empregadores, anteriormente relutantes em pensar fora da caixa sobre quais tipos de trabalho são adequados para funcionários de trabalho remoto, foram forçados a "encontrar uma maneira" de fazer um trabalho remoto bem sucedido durante a paralisação. Uma pesquisa da

força de trabalho realizada entre 1 e 5 de abril por pesquisadores do Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT) revelou que 34% da força de trabalho mudou para o trabalho remoto durante o mês de março, com trabalhadores mais jovens mais propensos a fazer a troca (BELZUNEGUI-ERASO et al. 2020; CURTIS, 2020; BRYNJOLFSSON, et al. 2020). Segundo Baert et al. (2020b), apesar do súbito início da crise COVID-19 que forçou os empregadores a fazer a transição rápida para o teletrabalho sem poder se preparar, mais da metade da população inclusa neste contexto se sente bem guiada por seu empregador. Baert et al. (2020b) cita ainda pesquisas internacionais que mostram que os trabalhadores acreditam que mesmo após a crise o teletrabalho ainda continuará.

De acordo com uma pesquisa do Datafolha (2020) com pessoas em categoria de trabalho *home office* por conta da pandemia no Brasil, na segunda semana de julho de 2020, a taxa de desemprego ficou em 13%, ou 12,2 milhões de pessoas na fila do emprego. O que sugere que as pessoas estão tendo trabalho com a transição para teletrabalho e para conciliar problemas familiares e tarefas residenciais (MARTINS et al., 2020).

Como conceito, a ideia de realizar trabalhos no ambiente doméstico é tão antiga quanto a ideia do próprio ambiente doméstico; na verdade, a maioria dos trabalhos pré-industriais ocorreu dentro e ao redor de casa (CURTIS, 2020). Nilles (1997) foi o pioneiro nos estudos sobre teletrabalho, no início da década de 70, incentivado pelo uso de tecnologias, pela ideia de reduzir as viagens diárias ao trabalho, e também pela preocupação com a poluição ambiental. Esse pesquisador então chegou ao termo *telecommuting* e o definiu como: “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho [...]” (NILLES, 1997, p.15).

Segundo recente legislação brasileira, o teletrabalho está classificado como “[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017, *online*). Definido como um modelo de prestação de serviços à distância, descentrado, externado e flexível, que se beneficia do uso de instrumentos da telemática (RODRIGUES, 2011).

O *home office* está relacionado com a realização de trabalho à distância, com o apoio da ciência da computação e/ou telecomunicações, *software* e a internet (VASCONCELOS; FURTADO; PINHEIRO, P 2015). Para Schirigatti e Kasprzak (2007, p. 31) este é um novo conceito de trabalho “conhecido pela sigla SOHO, do inglês *Small Office and Home Office* ou *Single Office/Home Office* que, traduzido, significa escritório em casa, que pode desenvolver operações de pequeno e médio porte”.

Estudos anteriores revelaram uma série de implicações e vantagens de teletrabalho para indivíduos, organizações e sociedade (PEREZ et al., 2003). Dentre os pontos positivos, destaca-se a desterritorialização proporcionada pela tecnologia; a flexibilização do tempo, permitindo um equilíbrio maior entre a vida privada e profissional (FERREIRA; OLIVEIRA, 2018). Porém, tal flexibilização muitas vezes pode encorajar o profissional a assumir tarefas de trabalho em horários atípicos (noites, fins de semana, etc.), permitindo que os indivíduos combinem trabalho com a capacidade de lidar com questões familiares, o que suporta evidências de que a alta intensidade de teletrabalho pode intensificar conflitos trabalho-família (GAJENDRAN; HARRISON, 2007; AMMONS; MARKHAM, 2004; JOHNSON et al., 2007; OLIVEIRA et al., 2013). Habilidades como de planejamento de tempo e a autonomia do planejamento desse tempo foram apontadas como importantes

vantagens do teletrabalho em pesquisas existentes (GURSTEIN, 2001; MORGAN, 2004), especialmente para famílias com crianças pequenas (AMMONS; MARKHAM, 2004).

Em contraste, do ponto de vista do empregador, o teletrabalho apresenta a desvantagem de retirar os empregados do controle físico de seus supervisores (FELSTEAD et al, 2003) e pode, assim, afetar a vigilância do trabalho especialmente em suas duas funções que estão avaliando em primeiro lugar as contribuições e, em segundo lugar, garantindo a coordenação (AGUILÉRA, et al. 2016; SEWELL, 2012).

Outros efeitos negativos são o aumento da pressão no trabalho e o tempo de trabalho ilimitado quando há falta de planejamento (BELZUNEGUI-ERASO, 2002). Por outro lado, o excesso de tempo livre também pode fazer com que os colaboradores reduzam sua produtividade, resultando em um saldo negativo para a empresa (RUTH; CHAUDHRY, 2008). Estudos também sugerem que os funcionários têm dificuldade em organizar seu tempo de trabalho e encontrar problemas relacionados à confidencialidade das informações (BELZUNEGUI-ERASO; ERRO, 2020; MONTAGUT et al., 2017;)

Conforme a aplicação do teletrabalho se expandiu, interrupções frequentes de casa, trabalhar mais horas ou mais dias por semana acabou interferindo nos limites entre os papéis de trabalho e família (BAILEY; KURLAND, 2002; CHARALAMPOUS et al., 2019; GAJENDRAN; HARRISON, 2007; JOHNSON et al., 2007), o que nos levou a esperar um aumento nos conflitos envolvendo pessoas que dividem a casa com outros, especialmente quem não possuía experiência com trabalho remoto, correndo o risco de que o trabalho acabe invadindo a vida familiar (BAERT et al., 2020b; MARUYAMA et al., 2009; TREMBLAY et al., 2006). A dificuldade de conciliar essas duas esferas da vida, somada à crescente cobrança enfrentada pelos profissionais, fazem com que o ambiente de trabalho e o familiar, que deveriam fornecer bem-estar e satisfação, tornem-se estressantes e desgastantes, levando a elevados níveis de esgotamento individual (MACIEL et al., 2015; TRALDI; DEMO, 2012). Esta, que pode ser caracterizada como falta de energia ou esgotamento mental, traz inúmeros prejuízos para o indivíduo (TRINDADE et al., 2010), tanto sob a ótica profissional, tais como absenteísmo, queda do desempenho e redução da qualidade do trabalho, quanto sob a ótica pessoal, incluindo tensões familiares e redução da sensação de bem-estar (SANTOS; SOUSA; RUEDA, 2015).

Para estabelecer e manter uma rotina produtiva de trabalho em casa os funcionários precisam ser disciplinados o suficiente. Distrações e prioridades concorrentes podem muitas vezes se tornar problemas para os trabalhadores remotos e aí a disciplina dos funcionários entra para jogar. A disciplina permite que o funcionário remoto bloqueie distrações em casa, bem como mantenha boas habilidades de priorização e gerenciamento de tempo. Por outro lado, muita disciplina pode levar ao *burnout* dos funcionários. O excesso de trabalho que leva ao *burnout* é um problema para o trabalho dos funcionários domésticos que se encontram trabalhando mais horas totais do que trabalhariam de outra forma no escritório (LISTE; NORTH 2020). Em uma pesquisa sobre os maiores obstáculos enfrentados pelos trabalhadores remotos, os dois principais obstáculos foram desconectar-se após o trabalho e a solidão (SMITH, 2019; CURTIS, 2020).

2.2 Conflito Trabalho-Família

Embora o teletrabalho possa ser uma solução para conciliar trabalho e família, na prática não é isso que acontece (NOONAN; GLASS, 2012). Alguns estudos comprovam que o teletrabalho está diretamente relacionado com o conflito trabalho-família (HAMMER et al., 2005; HILL et al., 2003; SCHIEMAN; YOUNG,

2010). Estes estudos explicam esse efeito aumentativo do conflito trabalho-família, argumentando que quando os funcionários trabalham em casa, seus limites domésticos estão mais distorcidos naquele dia, uma vez que o ambiente doméstico é então usado para atividades de trabalho (DUXBURY et al., 1992; SCHIEMAN; YOUNG, 2010;). Os indivíduos se transformam com a redefinição de conceitos como tempo, lugar, vida familiar, vida social, conforme afirma Ordoñez (2012), pois o profissional e o pessoal se misturam.

Devido aquela distorção de limites alguns empregados estão mais inclinados a continuar pensando em trabalho e trabalhando em casa naquele dia, mesmo após o horário, o que pode impedi-los de atender as demandas domésticas a noite e, como tal, eles podem se deparar com certo conflito entre o trabalho e a família naquele dia (VOYDANOFF, 2005). A teoria da compensação, Santos (2008) defende que cada domínio tem influência no outro relativamente às carências e insatisfações, e que as mesmas levam a um maior investimento do outro domínio, ou seja, estão associados de forma a permitir suprimir carências e insatisfações num dos domínios e investir no outro (EDWARDS; ROTHBARD, 2000).

Um modelo chamado *Spillover* defende uma relação de reciprocidade entre os dois domínios, ambos se influenciam mutuamente, de forma positiva ou negativa, existindo transferência de emoções, atitudes, valores competências, comportamentos (HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; SANTOS, 2011), transferência de experiências do trabalho para a vida familiar e vice-versa, não existindo, muitas vezes, uma fronteira entre os dois domínios (SANTOS, 2011). Segundo Gómez (2003) e Borbinhas e Filipa (2017), a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar apenas é alcançável quando ambos os domínios se desenvolvem de forma satisfatória, e quando não existe qualquer “desleixo” relativamente a cada domínio.

Como definido por Greenhaus e Beutell (1985) e Rantanen, Pulkkinen e Kinnunen (2005), o conflito trabalho-família se trata de uma forma de conflito de papéis, onde as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, incompatíveis e acabam por esgotar os recursos disponíveis do indivíduo para lidar com determinados acontecimentos. São vários os modelos desenvolvidos por teóricos que demonstram que a quantidade de tempo gasto no trabalho tem um efeito direto no conflito trabalho-família (AMSTAD et al., 2011; BARNETT, 1998; GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Como por exemplo, quando em uma configuração de *home office* a pessoa possui uma má gerencia de prioridades e isso acaba dificultando o exercício de papéis pessoais, como cuidado com os filhos e dependentes. Já outros estudos, a exemplo dos realizados por Allen et al. (2003) e Kurland e Bailey (1999) argumentam que nos dias em que os funcionários trabalham em casa, os membros da família os interrompem mais facilmente, mesmo para pedidos triviais.

Além daquilo, as tarefas domésticas são mais salientes enquanto os funcionários trabalham em casa, o que pode desencadear o interrompimento do seu trabalho para lidar com essas tarefas (GOLDEN et al., 2006). Delanoie et al. (2019), aponta que num dia de *home office* o empregado faz transições entre o trabalho e a família bem mais do que num dia comum de trabalho no escritório, e que, como consequência a esse fato, o conflito trabalho-família aumenta consideravelmente.

Nesse mesmo sentido, Rantanen, Pulkkinen e Kinnunen (2005) ressaltam a implícita suposição de que o conflito entre os papéis do trabalho e da família existem e geram na vida do individuo um stress psicológico. O conflito geralmente acontece quando o indivíduo se esforça para cumprir as exigências do papel do trabalho e

isso interfere com os seus esforços para cumprir as exigências do seu papel familiar (WANG et al., 2015). Alguns pesquisadores reconhecem este conflito por atuar em duas direções: trabalho interferindo na família, que é a mais comum e ocorre quando o cumprimento do papel familiar é afetado pelo trabalho (conflito família-trabalho), e família interferindo com o trabalho, quando as demandas familiares tiram o foco do indivíduo de suas tarefas profissionais, e do trabalho para a família (conflito trabalho-família) (ver BRAUN et al., 2016; DUXBURY; HIGGINS; MILLS, 1992; GUTEK; SEARLE; KLEPA, 1991; WANG et al., 2015).

Além das direções deve-se considerar três tipos de conflito que são consistentes com a definição mencionada: (a) através do tempo que este consome ao indivíduo e que pode de alguma forma, competir com o tempo destinado aos papéis familiares (conflito com base no tempo), (b) através da angústia, ansiedade e do cansaço que o trabalho pode gerar no indivíduo e que pode interferir com o seu desempenho na vida familiar (conflito com base em tensão) e (c) através dos padrões comportamentais que estão associados ao papel que o indivíduo desempenha no seu local de trabalho e que podem, de alguma forma, colidir com as expectativas associadas aos papéis que o indivíduo desempenha na esfera familiar, isto é, quando determinados comportamentos necessários em um papel são incompatíveis com os comportamentos esperados no outro (conflito com base em comportamento) (GUTEK; SEARLE; KLEPA, 1991; TAVARES; CAETANO; SILVA, 2007).

Na literatura internacional, é possível encontrar estudos abordando a questão dos conflitos trabalho-família já na década de 1980 (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Até 2000 já existiam diversas escalas propostas para mensuração e validação do conflito, porém após uma revisão e análise dessas escalas entre os anos de 1985 e 1996 por Carlson, Kacmar e Williams (2000) foi identificado que nenhuma das 25 encontradas continham base de análise para todos os elementos apresentados no modelo de Greenhaus e Beutell (1985). Com base nisso Carlson, Kacmar e Williams (2000) efetuaram um estudo que resultou no desenvolvimento de uma nova escala, que desta vez considerava as duas direções e todas as três formas de conflito trabalho-família. Após três estudos Carlson et al. concluíram o processo produzindo uma escala de 18 itens, com 3 itens medindo cada uma das 6 dimensões. Uma vez publicado o trabalho de proposta de instrumento, a medida de Carlson et al. (2000) passou a ser amplamente adotada em estudos que se dedicam à apreensão do conflito trabalho-família ao redor do mundo (CARR; BOYAR; GREGORY, 2008; CHAMBEL, 2014; LI; LU; ZHANG, 2013).

Em conjunto, a principal conclusão de diversas décadas de pesquisas na área do conflito trabalho-família é que a maioria dos trabalhadores experiencia problemas tentando alcançar o equilíbrio entre as exigências do trabalho e as exigências da família (DERKS et al., 2016). De forma complementar, verificou-se que, quando o trabalho não se harmoniza com outras dimensões da vida do indivíduo, especialmente a familiar, este tende a experimentar maior esgotamento emocional, o que traz como efeito deletério no longo prazo o desenvolvimento de distúrbios psicológicos que comprometem a saúde mental do profissional e seu desempenho laboral (BERND; BEUREN, 2017), estendendo-se o problema, muitas vezes, para outras esferas de sua vida, como a social (DIEHL; CARLOTTO, 2014).

3 METODOLOGIA

Quanto aos objetivos este estudo classifica-se com uma pesquisa exploratória (MANZATO; SANTOS, 2012). Quanto à abordagem, a pesquisa classifica-se como quantitativa (MANZATO; SANTOS, 2012).

A fim de contribuir para o conhecimento acumulado nesse campo, este estudo investigou a presença de conflito trabalho-família em profissionais com formação superior, que atuam na área da docência em Ciências Contábeis em uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada, na cidade de Fortaleza (CE). Os respondentes quanto ao sexo, 18 são mulheres e dez são homens. A maioria tem idade acima de 30 anos, são casados e tem filhos. Quanto ao número de filhos, a maioria que apontou ter filhos, informou ter dois filhos. Na idade teve-se uma maior concentração na alternativa “acima de 20 anos” com 50%.

Foi utilizado o questionário desenvolvido por Carlson, Kacmar e Williams (2000), com objetivo de coletar informações sobre os desafios relacionados à vida acadêmica dos professores do curso de graduação em Ciências Contábeis em tempos de COVID-19. O instrumento foi dividido em duas partes, sendo a primeira parte destinada a caracterização dos respondentes e a segunda focava na interfase positiva entre o trabalho e a família. E para responder as afirmativas utilizou-se a escala *Likert-direction*, com as ancoras sendo “concordo totalmente (7)” e “discordo totalmente (0)”.

As análises foram conduzidas com o auxílio do software Statistical Package for Social Science (SPSS) – versão 22.0. Inicialmente, os dados foram submetidos a estatísticas descritivas (média, desvio padrão e frequência), seguidas de análises de tabulação cruzada para verificar as associações entre as variáveis do estudo.

4 RESULTADOS E ANÁLISES

4.1 Interferência da Família no Trabalho (IFT)

A Interferência da Família no Trabalho (IFT) foi medida por meio das variáveis “tempo”, “tensão” e “comportamento”.

Na variável tempo, tinha-se três afirmativas, conforme exposto no Quadro 1.

Quadro 1 - Tempo

Q 19 O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho *home office*.

Q 21 O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho *home office* que poderiam ajudar na minha carreira.

Q 26 Eu deixo de fazer tarefas do trabalho *home office* devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.

Observando a Tabela 1, na qual foi feito o cruzamento das questões de tempo com a variável gênero, verifica-se que, apesar de presente para ambos, homens e mulheres, é mais frequente a interferência do tempo por parte das responsabilidades familiares do lado feminino, porém ambos sinalizam em sua maioria não haver impacto do tempo dedicado à família no trabalho *home office*.

Tabela 1 - Sexo Versus Q19, Q21 e Q26

		O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho <i>home office</i>								
		Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	Concordo totalmente	Total
Sexo	Feminino	1	2	1	1	8	2	3	0	18
	Masculino	5	0	3	2	0	0	0	0	10
		O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho <i>home office</i> que poderiam ajudar na minha carreira								
Sexo	Feminino	4	5	2	0	1	5	0	1	18
	Masculino	3	1	3	1	1	0	1	0	10
		Eu deixo de fazer tarefas do trabalho <i>home office</i> devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares								
Sexo	Feminino	5	3	2	4	0	2	1	1	18
	Masculino	5	0	2	2	1	0	1	0	10

Total		23	11	13	10	11	9	5	2	84
--------------	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	----------	-----------

Adicionalmente buscou-se um olhar do tipo de conflito relacionado ao tempo com o estado civil dos respondentes. Após atentar para a Tabela 2 depreende-se de uma maneira geral que, a opinião quanto ao impacto do conflito família-trabalho olhado do ponto de vista do tempo não sobre interferência em seu resultado quando analisa-se o estado civil dos docente, já que todos tenderam a apontar uma maior discordância com as afirmativas analisadas.

Tabela 2 - Estado Civil Versus Q19, Q21 e Q26

		O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho home office								
		Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	Concordo totalmente	Total
Estado Civil	Solteiro	2	0	1	1	3	0	0	0	7
	Casado	4	1	2	1	5	2	3	0	18
	Viúvo	0	1	0	1	0	0	0	0	2
	Divorciado	0	0	1	0	0	0	0	0	1
O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho home office que poderiam ajudar na minha carreira										
Estado Civil	Solteiro	4	0	1	1	1	0	0	0	7
	Casado	3	5	3	0	0	5	1	1	18
	Viúvo	0	1	0	0	1	0	0	0	2
	Divorciado	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Eu deixo de fazer tarefas do trabalho home office devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares										
Estado Civil	Solteiro	4	0	1	1	1	0	0	0	7
	Casado	6	2	2	4	0	2	1	1	18
	Viúvo	0	1	0	1	0	0	0	0	2
	Divorciado	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total		23	11	13	10	11	9	5	2	84

Ao contrapor as afirmativas com a variável filhos, exposta na Tabela 3, tem-se que esta não influencia muito, visto que a maioria dos respondentes tendeu para o lado positivo, independente de ter filhos ou não.

Tabela 3 - Filhos Versus Q19, Q21 e Q26

		O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho home office								
		Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	Concordo totalmente	Total
Filhos	Sim	4	1	3	1	2	2	3	0	16
	Não	2	1	1	2	6	0	0	0	12
O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho home office que poderiam ajudar na minha carreira										
Filhos	Sim	3	1	4	0	1	5	1	1	16
	Não	4	5	1	1	1	0	0	0	12
Eu deixo de fazer tarefas do trabalho home office devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares										
Filhos	Sim	5	2	3	2	0	2	1	1	16
	Não	5	1	1	4	1	0	0	0	12
Total		23	11	13	10	11	9	5	2	84

Comparando todas as Tabelas de conflito com base no tempo entre si e analisando os resultados pode-se então concluir que não há interferência da família no trabalho *home office*. No entanto, quando da existência do conflito, o grupo mais afetado é o das mulheres casadas e com filhos. Aguiar, Bastos, Jesus e Lago (2014)

apontam que nos altos graus de Interferência Família-Trabalho no trabalhador apontam que ele dá prioridade às tarefas domésticas e bem-estar da família em detrimento das atividades ocupacionais.

Na variável tensão, tinha-se quatro afirmativas, conforme Quadro 2.

Quadro 2 – Tensão

- Q 20** Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho home office.
- Q 22** Estou frequentemente estressado por causa das minhas responsabilidades familiares.
- Q 23** Eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho na modalidade home office.
- Q 25** A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho home office.

Fazendo a análise da Tabela 4 pode-se verificar que a variável sexo não possui grande impacto, exceto quando se fala de dificuldade de concentração e redução de capacidade de fazer ao trabalho *home office*, questões as quais vê-se uma predominância maior feminina nas escalas de concordância.

Tabela 4 - Sexo Versus Q20, Q22, Q23 e Q25

Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho home office.

		Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	Concordo totalmente	Total
Sexo	Feminino	1	1	5	4	2	2	2	1	18
	Masculino	2	1	1	3	2	0	1	0	10
Estou frequentemente estressado por causa das minhas responsabilidades familiares.										
Sexo	Feminino	2	1	4	4	2	1	0	4	18
	Masculino	5	1	2	1	0	0	1	0	10
Eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho na modalidade home office.										
Sexo	Feminino	3	1	2	3	2	7	0	0	18
	Masculino	3	1	2	0	1	1	1	1	10
A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho home office.										
Sexo	Feminino	2	2	2	3	2	2	3	2	18
	Masculino	4	0	2	0	1	0	2	1	10
Total		22	8	20	18	12	13	10	9	112

Ao contrapor as questões com a variável estado civil na Tabela 5 pode-se verificar que a maior ocorrência quanto a dificuldade de concentração no *home office* apresenta-se no grupo dos solteiros. Em segundo lugar temos os casados, ainda que a maioria destes tenda para o lado discordante da escala. Este mesmo grupo também alega sentir uma perda da capacidade de efetuar seu trabalho home-office por conta do estresse que vem do lado familiar, juntamente com a ansiedade.

Tabela 5 - Estado Civil Versus Q20, Q22, Q23 e Q25

Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho home office

		Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	Concordo totalmente	Total
Estado Civil	Solteiro	1	0	1	4	1	0	0	0	7
	Casado	2	2	4	2	2	2	3	1	18
	Viúvo	0	0	0	1	1	0	0	0	2
	Divorciado	0	0	1	0	0	0	0	0	1

		Estou frequentemente estressado por causa das minhas responsabilidades familiares								
Estado Civil	Solteiro	1	1	1	4	0	0	0	0	7
	Casado	5	1	4	0	2	1	1	4	18
	Viúvo	1	0	0	1	0	0	0	0	2
	Divorciado	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		Eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho na modalidade home office								
Estado Civil	Solteiro	0	1	1	0	0	3	1	1	7
	Casado	5	0	2	3	3	5	0	0	18
	Viúvo	1	1	0	0	0	0	0	0	2
	Divorciado	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho home office								
Estado Civil	Solteiro	1	0	0	3	1	0	1	1	7
	Casado	5	0	3	0	2	2	4	2	18
	Viúvo	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	Divorciado	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total		23	8	20	18	12	13	10	9	112

Após dividir na Tabela 6 as respostas de acordo com quem tem filhos tivemos que ambos tendem a possuir a mesma opinião com relação ao conflito, com exceção de alguns que ficaram divididos. Estes se tratam, em maioria, dos que possuem filhos, e se manifesta quando se refere a dificuldade da concentração que pode, inclusive, ser ligada à constante preocupação com os problemas familiares enquanto em horário de trabalho. Em contraste as pessoas que não têm filhos possuem opiniões divididas com relação a influência da família na sua capacidade de trabalhar com *home office*.

Tabela 6 - Filhos Versus Q20, Q22, Q23 e Q25

Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho home office

		Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	Concordo totalmente	Total
Filhos	Sim	2	1	2	3	2	2	3	1	16
	Não	1	1	4	4	2	0	0	0	12
		Estou frequentemente estressado por causa das minhas responsabilidades familiares								
Filhos	Sim	5	0	5	1	2	1	1	1	16
	Não	2	2	1	4	0	0	0	3	12
		Eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho na modalidade home office								
Filhos	Sim	4	1	3	0	3	5	0	0	16
	Não	2	1	1	3	0	3	1	1	12
		A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho home office								
Filhos	Sim	4	1	4	0	2	2	1	2	16
	Não	2	1	0	3	1	0	4	1	12
Total		22	8	18	18	12	13	10	9	112

Na variável comportamento, tinha-se duas afirmativas, exposto no Quadro 3.

Quadro 3– Tensão

Q 24 Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho *home office*.

Q 27 Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho *home office*.

Fazendo a análise da Tabela 7 e ponderando o impacto causado pelo comportamento em um grupo dividido pelo sexo, temos que, num contexto geral,

homens e mulheres discordam da não eficácia dos comportamentos de casa no auxílio do trabalho *home office*.

Tabela 7 - Sexo Versus Q24 e Q27

		Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho <i>home office</i>								
		Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	Concordo totalmente	Total
Sexo	Feminino	1	4	3	4	0	5	0	1	18
	Masculino	2	0	1	1	2	2	0	2	10
		Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho <i>home office</i>								
Sexo	Feminino	1	1	6	2	2	2	0	4	18
	Masculino	2	1	1	2	0	1	1	2	10
Total		6	6	11	9	4	10	1	9	56

A partir da divisão por estado civil na Tabela 8 é possível analisar que, de todos, o grupo que se destacou ao concordar com as afirmativas é o dos solteiros. O restante tendeu em peso para o lado discordante da escala.

Tabela 8 - Estado Civil Versus Q24 e Q27

		Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho <i>home office</i>								
		Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	Concordo totalmente	Total
Estado Civil	Solteiro	0	0	1	0	1	3	0	2	7
	Casado	3	3	2	4	1	4	0	1	18
	Viúvo	0	1	0	1	0	0	0	0	2
	Divorciado	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho <i>home office</i>								
Estado Civil	Solteiro	0	0	1	1	0	0	1	4	7
	Casado	3	1	5	3	1	3	0	2	18
	Viúvo	0	1	0	0	1	0	0	0	2
	Divorciado	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total		6	6	11	9	4	10	1	9	56

Vê-se na Tabela 9 que a variável filhos, tem alguma influência nos conflitos relacionados ao comportamento. O grupo que aparentou ser menos influenciado com esse conflito é o que possui filhos, visto que estes discordaram bem mais dos questionamentos. Em contraste, aqueles que não possuem se mostram bastante divididos.

Tabela 9 - Filhos Versus Q24 e Q27

		Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho <i>home office</i>								
		Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	Concordo totalmente	Total
Filhos	Sim	3	0	2	5	1	4	0	1	16
	Não	0	4	2	0	1	3	0	2	12
		Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho <i>home office</i>								
Filhos	Sim	3	1	3	3	1	3	0	2	16
	Não	0	1	4	1	1	0	1	4	12
Total		6	6	11	9	4	10	1	9	56

Em geral, no conflito família-trabalho, observa-se uma maior concentração de respostas nas escalas de discordância com as afirmativas com foco no tempo, na tensão e no comportamento. Denotando de certa forma uma menor tendência de

impacto dos conflito família no trabalho *home office*, do que no conflito trabalho-família.

Grant-Vallone e Ensher (2001) sugeriram que o conflito entre a vida pessoal e profissional estava ligado à depressão e ansiedade vivenciadas pelos funcionários, enquanto o conflito entre a vida pessoal e o trabalho estava associado às preocupações com a saúde dos funcionários. Já um estudo realizado por Hao et al. (2015), mostrou uma correlação positiva entre conflitos trabalho-família / família-trabalho e sintomas depressivos.

5 CONCLUSÃO

Os resultados pertinentes ao conflito família-trabalho com base no tempo possibilitou averiguar que não há interferência da família no trabalho *home office*. No entanto, quando da existência do conflito, o grupo mais afetado é o das mulheres casadas e com filhos. Aguiar, Bastos, Jesus e Lago (2014) apontam que nos altos graus de Interferência Família-Trabalho no trabalhador apontam que ele dá prioridade às tarefas domésticas e bem-estar da família em detrimento das atividades ocupacionais. Em geral, no conflito família-trabalho, houve uma maior concentração de respostas nas escalas de discordância com as afirmativas com foco no tempo, na tensão e no comportamento. Denotando de certa forma uma menor tendência de impacto dos conflito família no trabalho *home office*.

Em suma, percebeu-se que o trabalho *home office* “forçado” pela pandemia da COVID-19 gerou um conflito do trabalho na família para os docentes de graduação em Ciências Contábeis. No entanto, esse trabalho *home office* não sofreu interferência da família no trabalho. Portanto concluí-se que os docentes de graduação em Ciências Contábeis de IES privada percebem que o relacionamento entre o trabalho e a família está ocorrendo com prejuízos para a esfera da família, e que o trabalho em *home office* não sofre interferência da família.

Esta pesquisa contribui para a literatura de novas maneiras. Em primeiro lugar, a pesquisa organizacional, e especificamente os estudos do conflito WF, normalmente ignoraram as crises sociais (KIM; PLOYHART, 2014), uma supervisão fundamental dado o impacto que eventos como desastres naturais e causados pelo homem, pandemias, guerra e terrorismo (EBY; MITCHELL; ZIMMERMAN, 2016) pode ter sobre os trabalhadores e famílias. A teoria dos sistemas de eventos (EST et al., 2015) argumenta que eventos que são novos, disruptivos e críticos resultam em mudanças no comportamento, sugerindo que esta é uma missão-chave. Na presente pesquisa, se busca explorar se o evento novo, perturbador e crítico da COVID-19 está associado a mudanças na interface do WF, bem como a atitudes e comportamento no trabalho.

Para futuros estudos, sugere-se ampliar a amostra para docentes de outros cursos, como também de instituições públicas.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, n. 8, 2017.
- AMMAR, Achraf et al. **Emotional consequences of COVID-19 home confinement: The ECLB-COVID19 multicenter study**, 2020.
- BEER, T. (2020). COVID-19 fallout: Lower-income earners hit hardest by job losses. 2020. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/tommybeer/2020/05/14/covid-19->

[fallout-lower-income-earners-hit-hardest-by-joblosses/#94ba9c35d897](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8). Acesso em: 01 dez. 2020.

BLUSTEIN, D. L.; DUFFY, R.; FERREIRA, J. A.; COHEN-SCALI, V.; CINAMON, R. G.; ALLAN, B. A. Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda.

Journal of Vocational Behavior, v.119, 2020.

CARLSON, D. S.; KACMAR, K. M.; WILLIAMS, L. J. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. **Journal of Vocational Behavior**, 56, 249-276, 2000.

CARR, J. C.; BOYAR, S. L.; GREGORY, B. T. The Moderating Effect of Work–Family Centrality on Work–Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior. **Journal of Management**, v. 34, n. 2, p. 244-262, 2008.

CHAMBEL, M. J. **A interface entre o trabalho e a família**. In M.J. Chambel & M.T. Ribeiro (Eds.). *A Relação entre o Trabalho e a Família: do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora, 2014.

EBY, L. T.; CASPER, W. J.; LOCKWOOD, A.; BOURDEAUX, C.; BRINLEY, A. Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002), **Journal of Vocational Behavior**, v.66, n.1, p.124-197, 2005.

FERREIRA, João Paulo; OLIVEIRA, Ramony M. S. R. O Teletrabalho no Contexto da Educação a Distância. **Multifaces**, v.1, p. 90-100, 2018.

FISHER, J.; LANGUILAIRE, J.C.; LAWTHOM, R.; NIEUWENHUIS, R.; PETTS, R. J.; RUNSWICK-COLE, K.; YERKES, M. A. (2020). Community, work, and family in times of COVID-19. **Community Work & Family**, v. 23, p. 247–252, 2020.

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**, v. 92, n. 6, p. 1524-1541, 2007.

GREENHAUS, J. H. Innovations in the study of the work-family interface: introduction to the special section. **Journal of Occupational & Organizational Psychology**, v. 81, n. 3, p. 343-348, 2008. doi: 10.1348/096317908X332135

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy Management Review**, v.10, p. 76–88, 1985.

GREENHAUS, J. H.; COLLINS, K. M.; SHAW, J. D. The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**, v. 63, n. 3, p. 510-531, 2003. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.

GUTEK, B.; SEARLE, S.; KLEPA, L. Rational versus gender role-explanations for work–family conflict. **Journal of Applied Psychology**, v. 76, p. 560–568, 1991.

HERST, D. E. L. **Cross-cultural measurement invariance of work/family scales across english-speaking samples**. Tese de doutorado. University of South Florida. Florida, 2003.

HIGGINS, C.A.; DUXBURY, L. E.; IRVING, R. H. Work–family conflict in the dual-career family. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 51, p. 51–75, 1992.

HOBFOLL, S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. **American Psychologist**, v. 44, p. 513–524, 1989.

KANELLOPOULOS, D. N. How can teleworking be pro-poor? **Journal of Enterprise Information Management**, v. 24, n. 1, p. 8-29, 2011.

KELLIHER, C.; ANDERSON, D. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. **Human Relations**, v. 63, n. 1, p. 83-106, 2010.

KINNUNEN, U.; MAUNO, S. Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed men and women in Finland. **Human Relations**, v. 51, p. 157–177, 1998.

KLAUS JUNIOR, Claudio; FRAJTAG, Gabriela; LIMA, Ana; LIMA, Leonardo, DINIZ, Stéfani; MINGOTTI, Marília; DAGOSTIN, Caroline. (2020). **Home Office Saudável / Healthy Home Office** (Bilingual version - Portuguese/English), 2020.

LEWIS, S.; COOPER, C. L. (1999). The work-family research agenda in changing contexts. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 4, n. 4, p. 382-393, 1999.

LI, C.; LU, J.; ZHANG, Y. Cross-domain effects of work-family conflict on organizational commitment and performance. **Social Behavior and Personality**, v. 41, n. 10, p. 1641-1654, 2013.

MANZATO, Antonio José e SANTOS, Adriana Barbosa. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa**. Disponível em: <http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf>. Acesso em: 29 jun 2020.

MATIAS, M.; ANDRADE, C.; FONTAINE, A. M. Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. **Psicologia**, v.25, n.1, p.9-32, 2011.

MOAZAMI, A.; NURMI, J. E.; MAUNO, S.; AUNOLA, K.; RANTANEN, J. Longitudinal latent profiles of work-family balance: Examination of antecedents and outcomes. **International Journal of Stress Management**, v. 26, p. 65–77, 2019. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000093>

NETEMEYER, R. G.; BOLES, J. S.; Mcmurrian, R. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 4, p. 400-410, 1996.

NOVELLO, Tanise Paula; PEREIRA JUNIOR, Errol Fernando Zepka; RIBEIRO, Nathalia Fehlberg. Ambientes virtuais de aprendizagem: limitações digitais dos professores em época de pandemia do Covid-19. In: I Simpósio nacional de estratégias e multidebates da educação – SEMEDUC, 1. Online. **Anais eletrônicos**, 2020. 1-11.

O'DRISCOLL, M. P.; ILGEN, D. R.; HILDRETH, K. Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. **Journal of Applied Psychology**, v. 77, p. 272–279, 1992.

OIT. 2. ed. Lisboa: Oit, 2007. 256 p. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/abc_dos_direitos_das_mulheres_606.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2017.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; PACIELLO, Raul Ricardo. **Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família**. Rev. adm. contemp., v. 17, n. 4, p. 418-437, Aug. 2013.

PAES, Raul; ANTUNES, Chussy; SANTIAGO, Cibelle; ZWIERZIKOWSKI, Mariane. Novas Formas de Atuação do Profissional de Secretariado Executivo. **Revista de Gestão e Secretariado**, 2105. 06. 99-125, 2015. 10.7769/gesec.v6i1.318.

PARASURAMAN, S.; GREENHAUS, J. H.; RABINOWITZ, S. R.; BEDEIAN, A. G.; MOSSHOLDER, K. W. Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. **Academy of Management Journal**, v.32, p.185–201, 1989.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século XX. 3a ed. São Paulo: Contexto, 2002.

POSIG, M.; KICKUL, J. Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. **Women in Management Review**, v.19, n.7, p. 373-386, 2004. doi: 10.1108/09649420410563430)

PREMEAUX, S. F.; ADKINS, C. L.; MOSSHOLDER, K. W. Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. **Journal of Organizational Behavior**, v. 28, n.6, p.705-727, 2007. doi: 10.1002/job.439

PRIME, H.; WADE, M.; BROWNE, D. T. (2020). Risk and resilience in family well-being during the COVID-19 pandemic. *American Psychologist*. **Advance online publication**, 2020. <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000660>

RAGHURAM, S.; WIESENFELD, B. Work-nonwork conflict and job stress among virtualworkers. **Human Resources Management**, v. 43, n. 2-3, p. 259-277, 2004.

RANTANEN J.; KINNUNEN, U.; MAUNO, S.; TEMENT, S. Patterns of conflict and enrichment in work–family balance: A three-dimensional typology. **Work and Stress**, v. 27, p. 141–163, 2013. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2013.791074>,

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 136f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SCHIRIGATTI, E. L.; KASPRZAK, L. F. F. Home Office: origem, conceito e interferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. **Revista Científica de Administração e Sistema de Informação**, v. 8, n. 8, 2007.

TOZZI, J. **Health-care industry loses 1.4 million jobs in pandemic**. 2020. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-05-08/health-care-industry-loses-1-4-million-jobs-in-pandemic>. Acesso em: 01 dez. 2020.

VAZIRI, Hoda et al. Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 10, p. 1073-1087, 2020.

VASCONCELOS, P.; FURTADO, E.; PINHEIRO, PI. An Approach of Multidisciplinary Criteria for Modeling Alternatives of Flexible Working. **Computers in Human Behavior**. 2015. doi:51. 10.1016/j.chb.2015.02.071.

VOYDANOFF, P. Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. **Journal of Marriage and the Family**, 50, 749–761, 2005.

WANG, M.; HANGES, P. J. Latent class procedures: Applications to organizational research. **Organizational Research Methods**, v. 14, p. 24– 31, 2011.

WOO, S. E.; JEBB, A. T.; TAY, L.; PARRIGON, S. (2018). Putting the “person” in the center: Review and synthesis of person-centered approaches and methods in organizational science. **Organizational Research Methods**, 21, 814 – 845, 2018.