



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

LUIZA TARDIN DE AGUIAR

**OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NO ENGAJAMENTO DOS
UNIVERSITÁRIOS QUE REALIZAM DUPLA JORNADA**

Brasília – DF

2023

LUIZA TARDIN DE AGUIAR

**OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NO ENGAJAMENTO DOS
UNIVERSITÁRIOS QUE REALIZAM DUPLA JORNADA**

Monografia apresentada ao Departamento de
Administração como requisito parcial à obtenção
do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Olinda Maria Gomes Lesses

Brasília – DF

2023

LUIZA TARDIN DE AGUIAR

**OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NO ENGAJAMENTO DOS
UNIVERSITÁRIOS QUE REALIZAM DUPLA JORNADA**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Administração da Universidade de Brasília da aluna

Luiza Tardin de Aguiar

Prof^ª. Ma. Olinda Maria Gomes Lesses

Professor-Orientador

Prof. Me. Roque Magno de Oliveira

Professor-Examinador

Prof^ª. Ma. Elizânia de Araújo Gonçalves

Professora-Examinadora

Brasília, 16 de fevereiro de 2023

Dedico esse trabalho a todos àqueles que estão lutando para buscar seus sonhos e objetivos, mesmo quando os infortúnios durante a jornada são maiores que você parece aguentar.

AGRADECIMENTOS

Meu agradecimento vai principalmente para minha mãe, meu pai e minha madrinha, que sempre foram meu maior apoio em qualquer ocasião. Àqueles que me acompanham há anos, e também àqueles que encontrei durante essa trajetória na Universidade de Brasília. Por fim, um agradecimento à minha orientadora por todo o apoio durante a realização do trabalho.

RESUMO

Com os desdobramentos da Covid-19 no Brasil e no mundo, muitas empresas foram impactadas com a adoção da do *home office* em sua jornada. O seguinte estudo teve como objetivo entender os impactos do *home office* no engajamento dos universitários que realizam dupla-jornada. Para sua execução, a metodologia utilizada foi a de pesquisa qualitativa e quantitativa, feita através de um questionário na plataforma Google Forms com um total de 47 respondentes válidos para a finalidade da pesquisa. Os resultados mostraram que o engajamento tanto na esfera profissional quanto acadêmica é maior para os universitários enquanto realizam o regime de trabalho presencial. Os escores se apresentaram mais elevados na generalidade de suas categorias sobre o regime de trabalho presencial. As pesquisas qualitativas revelaram que, apesar de o *home office* permitir uma maior flexibilidade para os estudos e atividades pessoais, esses benefícios não se sobrepõem à exaustão e cansaço gerados pelas altas demandas de trabalho resultantes do regime à distância. Como tema exploratório para futuros estudos, ressalta-se a importância de entender como o *home office* pode melhorar para que seja percebido seu impacto na qualidade de vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Dupla-jornada; *home office*; Engajamento no trabalho

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Escala de engajamento de estudantes:	16
Quadro 2 – Itens e fatores da versão reduzida da UWES:.....	22
Quadro 3 – Exemplos de verbalizações sobre impactos do home office:	28

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Dados socioprofissionais:	18
Tabela 2 – Resultados do engajamento no regime presencial:	21
Tabela 3 – Resultados do engajamento no home office:	22
Tabela 4 – Engajamento dos estudantes com o curso durante o regime de trabalho presencial:..	24
Tabela 5 – Engajamento dos estudantes com o curso durante o regime de trabalho home office:.....	26

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. Objetivo geral	11
1.2. Objetivos específicos	11
1.3. Justificativa	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1. Home Office	13
2.2. Engajamento no trabalho	14
2.3. A dupla jornada	15
3. MÉTODO	15
3.1. Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa	16
3.2. População e amostra	17
3.3. Instrumento de pesquisa	18
3.4. Procedimentos de coleta e análise de dados	21
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	22
5. CONCLUSÕES	31

1. INTRODUÇÃO

O mundo teve seu primeiro caso do novo coronavírus confirmado em novembro de 2020 na China, que previamente iniciou suas medidas de controle da doença em Janeiro do ano seguinte através do isolamento social, juntamente com a testagem em massa da população.

Essas medidas foram posteriormente adotadas por países em todo o mundo enquanto os cientistas trabalhavam com o desenvolvimento de uma vacina que tornasse a infecção pela Covid-19 menos agressiva aos contaminados. Em fevereiro de 2020 o Brasil confirmou seus primeiros casos de infecção pela Covid-19.

Entretanto, foi no dia 20 de março que o Ministério da Saúde publicou a portaria nº454, decretando o estado de transmissão comunitária do novo coronavírus por todo o país. A transmissão comunitária é definida pela Organização Mundial da Saúde como:

“Ocorrência de surtos maiores de transmissão local definida através de uma avaliação de fatores que incluem, entre outros: grande número de casos não relacionados a cadeias de transmissão; grande número de casos de vigilância sentinela; e/ou vários clusters não relacionados entre si em diversas áreas do país/território/região (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; 2020)”.

A partir da portaria, foi iniciada a implementação de medidas sanitárias como forma de desacelerar a transmissão do vírus, já que o sistema de saúde não estava sendo capaz de suportar o elevado número de internações e os profissionais de saúde estavam sendo sobrecarregados. Por isso, foi decretado o fechamento do comércio, escolas, empresas, e tudo o que não fosse classificado como “atividades essenciais” (sendo essas hospitais, supermercados, farmácias, etc.). O uso de máscaras em ambientes públicos abertos e fechados se tornou obrigatório, e além disso o uso constante de álcool em gel e higienização das mãos foi fortemente encorajado.

Com a nova realidade, a sociedade teve que se acostumar com uma nova dinâmica, que foi sustentada principalmente pelo uso da tecnologia. Taylor (2019, p. 2) menciona que além dos riscos à saúde, as pandemias envolvem problemas emocionais e desordem social. A forma de se relacionar, de consumir e de trabalhar apresentou mudanças.

Uma das mudanças mais significativas foi a adoção do *home office*. De acordo com a Pesquisa Gestão de Pessoas realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA), durante a

pandemia 46% das empresas adotaram o trabalho em casa como formas de lidar com as medidas restritivas.

Apesar de o regime do teletrabalho já ser aplicado em algumas organizações, ele não era amplamente implementado no cenário brasileiro. Por isso, muitas dessas empresas tiveram que adotar esse método de trabalho de uma forma muito repentina, e muitas das empresas não possuíam infraestrutura para adotar um método de trabalho *home office* para todos os colaboradores. Esse mesmo estudo apontou que 67% das empresas tiveram dificuldade em implementar esse sistema, e a familiaridade com ferramentas de comunicação foi um obstáculo para 34% delas.

Com a implementação do *home office*, muitas pessoas tiveram que dividir suas casas entre o espaço de trabalho, estudos, família, e lazer, fazendo com que os limites entre eles se tornassem imprecisos. O regime *home office*, o desemprego, ter que acompanhar a educação à distância dos filhos e até a convivência ininterrupta na família podem contribuir para problemas como tédio, estresse, ansiedade, obsessão por limpeza, insônia, depressão, raiva, medo, abuso de álcool e drogas e aumento de violência doméstica (GOLECHHA, 2020; PIERCE et al., 2020, USTUN, 2020; BANERJEE; RAI, 2020).

O isolamento social, conforme Matias et al. (2020), acaba restringindo as pessoas em uma “bolha” doméstica, o que as limitou em diversos aspectos e acarretou em diversos problemas de saúde, mas principalmente psicológicos. Os autores ainda citam que a pandemia do novo coronavírus criou condições perfeitas para as expor as vulnerabilidades humanas, que podem persistir mesmo após o fim da pandemia.

Por isso, pode-se perceber que o isolamento teve um grande impacto na forma de trabalhar e também no engajamento dos trabalhadores. Apesar disso, uma pesquisa realizada pela Revelo realizada no final de 2020 apontou que 69% dos profissionais consideraram importante a possibilidade de horário flexível e *home office* no seu local de trabalho.

Parte dos trabalhadores também citados acima também são estudantes universitários. Para Ophelina Rabello, existem 3 situações em que o universitário converge estudo e trabalho: aqueles que apenas estudam, os que realizam as duas atividades, e os que estudam e trabalham como forma de sobrevivência.

O tempo investido no trabalho como forma de sobrevivência impõe limites acadêmicos, como na participação em encontros organizados no interior ou fora da universidade, nos trabalhos coletivos com os colegas, nas festas organizadas pela turma, entre outras circunstâncias. Vários estudantes se sentem à margem de muitas atividades, mais diretamente relacionadas ao que se poderia chamar investimentos na formação (congresso, conferências, material de apoio), [...] (ZAGO, 2006 apud RAMOS; PURIFICAÇÃO, 2019, p. 15).

Uma pesquisa realizada pela consultoria IDados realizada em 2020 mostrou que, em 2019, 48,3% dos estudantes realizavam dupla jornada, ou seja, estudam e trabalham. Por isso, uma grande parte dos universitários também foi impactado pela implementação do *home office*. Dessarte, considerando o exposto durante a introdução, tem-se por problema de pesquisa a seguinte questão: *Quais foram os impactos do home office sobre o engajamento dos universitários que realizam dupla jornada?*

1.1. Objetivo geral

O presente estudo visa descrever os impactos do *home office* no engajamento de universitários que realizam dupla jornada.

1.2. Objetivos específicos

Atendendo ao objetivo geral deste trabalho e considerando universitários que realizam dupla jornada, pretende-se:

- a) Entender e analisar a dinâmica dos estudantes universitários durante a dupla jornada;
- b) Investigar a percepção dos universitários que realizam a dupla jornada acerca do *home office*;
- c) Identificar, sob a ótica dos universitários que realizam dupla jornada, as principais variáveis que afetam seu engajamento acadêmico no *home office*;
- d) Identificar, sob a ótica dos universitários que realizam dupla jornada, as principais variáveis que afetam seu engajamento profissional no *home office*.

1.3. Justificativa

As potenciais contribuições que podem ser geradas por essa pesquisa afetam as esferas acadêmica, profissional e gerencial. Em relação à esfera acadêmica, espera-se que o estudo possa contribuir elucidando estudantes acerca das variáveis percebidas por pessoas que se encontram em situação similar sobre os benefícios de cada regime de trabalho e seu impacto nas duas esferas.

O cenário da pandemia representou uma mudança de jornada de trabalho definitiva para muitas organizações, e entender seu impacto para os universitários que realizam dupla jornada é importante para estabelecer formas de melhorar suas condições de trabalho, visto que dados de 2020 mostram que o Ensino Superior contava com 686.000 estagiários. Magnan, Vazquez, Pacico e Hutz (2016) relatam que pessoas engajadas no trabalho fazem suas atividades com um estado positivo, possuindo emoções que as inspiram, promovem bem-estar e prazer.

Já no âmbito gerencial, a pesquisa pode trazer resultados que contribuam para o planejamento de ações, práticas e decisões acerca de demandas e flexibilidade de universitários que realizam dupla jornada, obtendo assim um melhor desempenho por parte dos mesmos e alcançando melhores resultados internos.

Dessa forma, os resultados da pesquisa servirão de entendimento para proporcionar melhor qualidade de trabalho e estudos para universitários que realizam dupla jornada, bem como o entendimento sobre as decisões que os cercam.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A seguinte seção possui como objetivo a investigação do contexto relatado no tema da pesquisa como forma de explorar o que já foi evidenciado sobre os seguintes tópicos: primeiramente o home office, sucedido por engajamento e por fim, a dupla jornada.

2.1. Home Office

Regulamentado no Brasil com a reforma trabalhista em 2017, o home office teve seu surgimento no ano de 1970 como uma medida que procurava reduzir problemas do trânsito durante a crise do petróleo. Com a massificação da tecnologia, em 1990, esse regime de trabalho avançou principalmente nos países desenvolvidos (Bernardino, Carneiro, Roglio & Kato, 2009; Boonen, 2003; Costa, 2007). A força do *home office* se mostrou crescente entre os brasileiros nos últimos anos: entre 2016 e 2017 o número de adeptos aumentou 16,2% e entre 2017 e 2018 cresceu 21,1% (Agência Brasil, 2020b).

O home office pode ser caracterizado pela inserção em um espaço, sem tamanho ou propriedades definidas, destinado para atividades profissionais e localizado na residência do trabalhador, não sendo obrigatório o uso de tecnologias informacionais para que as atividades sejam concretizadas (Ellison, 1999; Lim & Teo, 2000). Com o passar dos anos e a adoção cada vez mais massiva de tecnologia nas organizações, as evoluções proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (Taschetto & Froehlich, 2019).

Tendo em vista que o regime de trabalho está fortemente atrelado ao cenário em que as empresas que o adotam estão inseridos, tempo, distância, espaço e cultura são variáveis que fazem refletir sobre as novas formas organizacionais da sociedade pós-moderna (Hanashiro & Dias, 2002).

Para Trope (1999), o objetivo do home office é levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas se deslocarem até o trabalho. Percebe-se que não há consenso entre os autores sobre as terminologias para identificar o home office, também conhecido como trabalho à distância, trabalho em casa, trabalho virtual, escritório virtual, teletrabalho (Bellini et al., 2011).

Ainda segundo Segundo Bellini et al. (2011), os benefícios do home office podem ser classificados em dois grupos: técnicos profissionais e pessoais. Para o primeiro, observa-se melhoria na produtividade, planejamento de atividades, disponibilidade de estudos e mais tempo para realizar relatórios e planos de ações. Já para a esfera pessoal, percebe-se qualidade de vida, autonomia para gerir o tempo, menos estresse e despesas com deslocamentos e mais contato com familiares.

2.2.Engajamento no trabalho

O termo em questão ganhou palco na academia no início desse século (Schaufeli, 2014), e isso se deu devido ao reconhecimento que o capital humano passou a ter para as organizações . Para Maslach e Leiter (2008), engajamento se traduz em energia, envolvimento e eficácia profissional, resultados baixos em esgotamento emocional, pouca desumanização e resultados altos em eficiência profissional.

Além disso, para Schaufeli (2004) o engajamento “reflete mais um motivador energético do que um sentimento de saciedade típico da satisfação no trabalho”. Por esse motivo, pode-se entender que profissionais engajados realizam mais do que lhes é atribuído ou esperado, sem representar prejuízo para o seu bem-estar (Bakker et al., 2014).

Seguindo a abordagem de Saks (2006) existe uma diferença entre o “engajamento no trabalho” e o “engajamento organizacional”. Enquanto o primeiro se trata do ato do colaborador cumprir com o seu papel no trabalho, o segundo se refere ao cumprimento de atividades como colaborador de uma organização.

Entorno dos debates acerca de engajamento, pode-se dizer que “aspecto central está na associação do engajamento no trabalho à produtividade de modo positivo, sem que esse engajar-se signifique abrir mão da saúde física e psicológica” (Schaufel, Dijkstra e Vazquez 2013, p. 8).

De modo contíguo ao estudo do engajamento, faz-se importante abordar também o conceito de *burnout*, que foi sugerido por Maslach e Leiter (1997) como opostos, sendo o engajamento designado por sentimentos positivos de energia e o *burnout* por sentimentos negativos de exaustão, que podem ser ilustrados por três esferas: exaustão emocional, abordando a falta de energia e a sensação de esgotamento de recursos; despersonalização, uma postura de distanciamento em relação às pessoas; e a baixa realização pessoal, indicada por emoções negativas de autoavaliação (Maslach e Jackson, 1981).

Entretanto, essa hipótese foi questionada por Schaufeli et al. (2002), alegando que esses dois conceitos poderiam, na verdade, apresentar uma distinção. Dessa forma, classificaram o engajamento no trabalho em três dimensões, sendo elas vigor, dedicação e absorção.

Por fim, Saks (2006) ainda classifica engajamento como “um construto único e distinto que consiste em componentes cognitivos, emocionais e comportamentais que estão associados com o desempenho individual”.

2.3.A dupla jornada

Como visto anteriormente nesta pesquisa, a dupla jornada é muito utilizada por universitários no Brasil, representando quase metade dos estudantes de ensino superior. A necessidade de uma formação acadêmica para conseguir melhores condições de trabalho, acompanhada do desejo de experiência e da necessidade financeira de se manter com um emprego são fatores que explicam a necessidade de uma dupla jornada.

Apesar de necessária, a dupla jornada muitas vezes impõe limitações pessoais em relação à interação dos estudantes com a relação familiar, com as atividades extracurriculares. Por isso, aqueles que a realizam possuem uma experiência acadêmica muito distinta daqueles que se dedicam somente aos estudos, tendo motivações e objetivos diferentes.

Silva *et al.* (2016) expõe que o nível de estresse em acadêmicos que realizam paralelamente aos estudos alguma atividade profissional é maior que somente aqueles que apenas estudam, já que esses possuem o dia livre para outras atividades além do trabalho.

Entretanto, as experiências nas quais esses estudantes estão inseridos podem apresentar vantagens além da experiência profissional. A inteligência emocional dentro de uma organização pode ter um impacto positivo nas relações interpessoais, e consequentemente trazer um melhor desempenho ao indivíduo.

Pode-se observar dentro do ambiente universitário que a parte majoritária dos estudantes que realizam dupla-jornada são aqueles que realizam suas atividades acadêmicas no turno noturno, pois dessa forma conseguem manter um emprego em horário comercial e frequentar as aulas concomitantemente. (Terribili Filho, 2007).

A dupla jornada também é muito realizada durante a graduação devido à necessidade de ganhos de experiência antes da formação e da inserção no mercado de trabalho através do regime CLT. Através dos programas de estágios, os alunos conseguem obter experiências na sua área de

atuação, ao mesmo tempo em que possuem mais campo e espaço para errar, já que o estagiário necessita de um supervisor.

3. MÉTODO

O objetivo desta seção é abordar quais serão os procedimentos e técnicas utilizados para a concepção desta pesquisa. Dessa forma, alguns dos processos utilizados para a investigação dos objetivos propostos pela pesquisa são: descrição dos métodos de pesquisa; caracterização da amostra; caracterização dos instrumentos de pesquisa; e por fim, a descrição dos procedimentos de coleta e análise de dados.

3.1. Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

Para Marconi; Lakatos (2002), a pesquisa é definida como instrumento fundamental para resolução de problemas coletivos. Já Ander; Egg (1978) define a pesquisa como um procedimento, que acima de tudo pudesse descobrir novos dados e informações. O método pode ser entendido como o caminho utilizado para o atingimento de determinado objetivo, sendo o método científico os procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para obtenção do conhecimento (Gil, 2008).

Para Richardson (1989, p. 29) “(...) método em pesquisa significa a escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicação de fenômenos”. Deste modo, devido à complexidade das perguntas e o tamanho da amostra a ser analisada, o método de pesquisa que será utilizado a fim de melhor mensurar os dados necessários é a pesquisa quantitativa.

Ainda para Richardson (1989), o modelo quantitativo é caracterizado pelo emprego da quantificação nas modalidades de coleta de informação e também no tratamento dessas por meio de métodos estatísticos. Os tradicionais levantamentos de dados também podem ser considerados exemplos do estudo de campo quantitativo (POPPER, 1972).

Apesar de os questionários online possuírem algumas limitações, tais como o baixo incentivo para o envio de resposta; baixa confiabilidade nos dados, uma vez que muitos respondentes podem falsificar informações que não são possíveis de verificar; e formulários

pouco atrativos (GORMAN, 2000, como citado em VASCONCELLOS & GUEDES, 2007), algumas vantagens desse tipo de aplicação, segundo Hipólito et al. (1996, como citado em VASCONCELLOS & GUEDES, 2007) são: a facilidade na aplicação das pesquisas. do controle de respostas, facilidade em agrupar os resultados, em obter maiores amostras e baixo custo de implementação.

3.2. População e amostra

Para realizar a pesquisa, dois elementos são cruciais para garantir sua efetividade e veracidade: a população e a amostra. Santos (2008) caracteriza a população como um conjunto de indivíduos sobre os quais o estudo recai e que compartilham uma ou mais características. Já a amostra abrange um subconjunto da população. Para Gil (2007), faz-se necessário a seleção de uma amostra que consiga espelhar o meio a ser estudado, já que as pesquisas, em geral, não são capazes de abarcar a universalidade de indivíduos com as características pesquisadas.

Tendo isso em vista, a amostragem para a pesquisa foi realizada com estudantes de ensino superior, sem restrições quanto ao tipo de graduação que está sendo cursada, que realizam ou realizaram em algum momento da sua graduação paralelamente uma jornada de trabalho com regime *home office*. A critério para a escolha foi a acessibilidade da pesquisadora.

Para garantir que somente pessoas que tenham exercido esse tipo de regime participassem da pesquisa, a primeira pergunta foi feita estrategicamente para filtrar apenas aqueles que fizeram *home office*. A pesquisa obteve um total de 52 questionários respondidos, porém com apenas 47 respostas aptas a serem utilizadas nessa pesquisa. Os dados socioprofissionais coletados estão discriminados abaixo na Tabela 1.

Tabela 1 - Dados socioprofissionais

Dimensão	Variável	Frequência	%
Sexo	Feminino	24	51,10%
	Masculino	22	46,80%
	Prefiro não dizer	1	2,10%

Idade	17 anos ou menos	0	0%
	18 - 24 anos	34	72,30%
	25 - 34 anos	11	23,40%
	35 - 44 anos	1	2,10%
	45 - 54 anos	0	0%
	55 - 64 anos	0	0%
	65 anos ou mais	1	2,10%
Tempo que trabalhou em Home Office	1 - 3 meses	3	6,40%
	4 - 6 meses	4	8,50%
	7 - 9 meses	6	12,80%
	9 - 12 meses	7	14,90%
	Mais de 1 ano	27	57,40%
Semestre em que começou a trabalhar em Home Office	1º - 2º semestre	6	12,80%
	3º - 4º semestre	13	27,70%
	5º - 6º semestre	11	23,40%
	7º - 8º semestre	12	25,50%
	9º - 10º semestre	5	10,60%
	11º semestre ou mais	6	12,80%
Natureza da organização para qual trabalha	Pública	15	31,90%
	Privada	32	68,10%

Fonte: Dados da pesquisa - Elaborado pela autora

3.3. Instrumento de pesquisa

Para a elaboração da pesquisa, o método escolhido foi a aplicação de um questionário online, tendo em vista que o público em questão seriam estudantes do ensino superior que realizaram também o trabalho na modalidade Home Office, sem impor limitações quanto à natureza do trabalho ou graduação cursada. Conforme Gil (2007), a utilização de questionários apresenta-se como vantajosa na coleta de informações, visto que assegura o anonimato do respondente e permite que ele seja respondido no momento em que se considera mais adequado.

Desta forma, o questionário elaborado para aplicação foi estruturado com perguntas majoritariamente quantitativas, porém com questões qualitativas, já que Malhotra (2001, p.155) afirma que “a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística”. Portanto, o questionário busca explorar de uma forma objetiva e comparativa a percepção dos estudantes acerca do impacto do *home office*, porém também entender individualmente e de uma maneira mais profunda os aspectos positivos e negativos deste regime de trabalho.

Com o viés de entender o comportamento dos universitários no ambiente acadêmico, parte das perguntas aplicadas foram baseadas na tradução da escala Burch et al. (2015). Essa escala, presente no Anexo 1, é composta por 24 itens divididos em quatro fatores, que durante a tradução realizada por Carneiro et al. (2018) foram reduzidos para 12 itens no total, distribuídos nas seguintes dimensões: emocional, físico e cognitivo. Cada uma possui quatro itens a serem avaliados de forma micro.

Quadro 1 - Escala de engajamento de estudantes

Dimensão do Engajamento	Codificação	Versão final traduzida e/ adaptada
Emocional	EMO01	Sou entusiasmado(a) com o curso de Administração
	EMO02	Sou um(a) aluno(a) interessado(a) no que se estuda no curso
	EMO03	Gosto de fazer as demandas (trabalho, exercícios...) do curso
	EMO04	Sinto-me animado por frequentar as atividades (aulas, eventos) do curso
Físico	FIS01	Dedico um grande esforço à realização do meu curso
	FIS01	Eu tento o meu melhor para ter um bom desempenho no curso
	FIS03	Empenho-me tanto quanto posso para concluir as tarefas demandadas no curso
	FIS04	Eu dedico muita energia para o curso
Cognitivo dentro da sala de aula	COG01	Mantenho minha mente focada nas discussões e nas atividades de meus estudos
	COG02	Costumo ser concentrado(a) durante as atividades de estudo
	COG03	Participo bem das discussões e atividades relacionadas aos meus estudos

	COG04	Sou bastante atento(a) durante as atividades de estudo
--	-------	--

Fonte: Burch et al. (2015) traduzida por Carneiro et al. (2018)

A aplicação foi feita em uma escala Likert avaliada de 5 pontos, onde foi perguntado para cada uma das micro questões como o respondente se identificava com a afirmação. A escala utilizou parâmetros de -2 até 2, sendo o primeiro “Discordo totalmente” e o segundo “Concordo totalmente”.

Já para avaliar o engajamento dos universitários no ambiente de trabalho, será utilizada a escala Utrecht de Engajamento no Trabalho, proposta por Schaufeli e Bakker (2004) como forma de mensurar o engajamento. Nessa escala, são avaliadas 3 dimensões: dedicação, concentração e vigor, sendo que a original é composta por 17 questões mensuradas a partir da escala Likert de sete pontos, onde o 0 representa o “nunca” e o 6 representa o “sempre”.

Apesar disso, a versão reduzida da medida será a que de fato será utilizada na pesquisa, escala essa também validada no Brasil (Vazquez et al., 2015). Frente às 17 questões da versão original, a versão reduzida possui nove questões, também divididas em três dimensões. O Quadro 2 ilustra as variáveis.

Quadro 2 - Itens e fatores da versão reduzida da UWES

Dimensão	Variável	Escala
Dedicação	Sou entusiasmado com meu trabalho	Escala Likert de 7 pontos
	Meu trabalho me inspira	
	Tenho orgulho do trabalho que realizo	
Concentração	Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho	
	Eu fico absorvido com meu trabalho	
	Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando	
Vigor	No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia	
	No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor.	
	Tenho vontade de trabalhar quando me levanto de manhã	

Fonte: Vazquez et al. 2015

Ademais, foram elaboradas duas questões abertas de caráter qualitativo como forma de avaliar com mais profundidade o que os universitários consideravam pontos positivos e negativos de realizar dupla jornada com o regime de trabalho presencial e *home office*.

3.4.Procedimentos de coleta e análise de dados

A coleta de dados foi realizada através da plataforma *Google Forms* durante o período do dia 30/01/2023 com término em 07/02/2023. Para tornar possível um maior alcance de respondentes, o link para a pesquisa foi enviado principalmente através da rede *WhatsApp* para, utilizando principalmente grupos de comunicação da Universidade.

Durante a divulgação, foi informado aos respondentes os objetivos de sua participação, e o caráter voluntário do estudo, deixando claro que a qualquer momento ele poderia parar de responder e que seus dados pessoais não seriam computados. Ademais, para garantir o entendimento da pesquisa, antes do início das respostas foi solicitado que os participantes concordassem em seguir com a pesquisa.

Para a conclusão e resultados da do projeto, o formulário foi fechado e deu-se início então às análises, que contaram com o cálculo estatístico de médias, medianas, desvios padrões e frequências.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A fim de analisar os impactos do *home office* para os estudantes que realizam Dupla Jornada, faz-se necessário realizar a comparação de suas percepções acerca de seu engajamento no ambiente de trabalho e no ambiente acadêmico antes e depois do início desse tipo de regime de trabalho. A Tabela 2 apresenta os resultados encontrados para o cenário de trabalho durante o regime presencial e a Tabela 3 durante o regime *home office*.

Tabela 2 - Resultados do engajamento no regime presencial

Dimensão	Variável	Média	Desvio Padrão	Moda
Dedicação	Sou entusiasmado com meu trabalho	3,89	1,13	3
	Meu trabalho me inspira.	3,98	1,47	5
	Tenho orgulho do trabalho que realizo.	4,45	1,28	5
	Dimensão	4,11	1,29	5,00
Concentração	Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.	4,21	1,12	4
	Eu fico absorvido com meu trabalho.	3,87	1,31	3
	Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando	3,51	1,5	3
	Dimensão	3,86	1,31	3
Vigor	No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia.	3,3	1,41	3
	No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor	3,6	1,26	3
	Tenho vontade de trabalhar quando me levanto de manhã.	2,7	1,79	2 e 5
	Dimensão	3,2	1,49	3
Engajamento	Média Geral	3,72	1,36	3

Fonte: Dados da pesquisa - Elaborado pela autora

Com os resultados, é possível inferir que os respondentes apresentam uma pontuação média maior para a dimensão que retrata a dedicação dos participantes ($M = 4.11$, $DP = 1.29$,

Mo = 5), seguida da dimensão de concentração (M = 3.86 , DP = 1.31 , Mo = 3), e por fim de vigor (M = 3.2 , DP = 1.49 , Mo = 3). Isso mostra que no regime presencial, os respondentes percebem que apesar de sua dedicação com o trabalho, seu vigor para exercê-lo não se apresenta assim tão elevado.

Em uma análise micro-dimensional, pode-se perceber que as variáveis que mais se sobressaíram dentro de suas respectivas esferas foram: “Tenho orgulho do trabalho que realizo” (M = 4.45 , DP = 1.28 , Mo = 5), “Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no meu trabalho” (M = 4.21 , DP = 1.12 , Mo = 4) e “No meu trabalho, me sinto forte e cheio de vigor” (M = 3.6 , DP = 1.26 , Mo = 3). Em contrapartida, os itens que receberam as menores pontuações na escala Likert foram: “Tenho vontade de trabalhar quando me levanto pela manhã” (M = 2.7 , DP = 1.79 , Mo = 2 e 5), “Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando” (M = 3.51 , DP = 1.15 , Mo = 3) e “Sou entusiasmado com meu trabalho” (M = 3.89, DP = 1.13, Mo = 3). O elevado desvio padrão em relação à pequena amostra informa que as realidades dos respondentes são bem diversas, e por isso não pode representar uma unanimidade.

Agora, para que seja possível entender se o *home office* acarreta, de fato, em algum impacto no engajamento dos universitários, as respostas da Tabela 3 ilustram sua percepção sobre os mesmos fatores, porém enquanto exerciam esse tipo de regime de trabalho.

Tabela 3 - Resultados do engajamento no *home office*

Dimensão	Variável	Média	Desvio Padrão	Moda
Dedicação	Sou entusiasmado com meu trabalho	3,66	1,32	3
	Meu trabalho me inspira.	4,02	1,26	3
	Tenho orgulho do trabalho que realizo.	4,32	1,18	5
	Dimensão	4,00	1,25	3
Concentração	Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.	4	1,12	4
	Eu fico absorvido com meu trabalho.	3,62	1,34	3

	Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando	3,55	1,43	3
	Dimensão	3,72	1,30	3
Vigor	No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia.	3,26	1,28	3
	No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor	3,53	1,33	3
	Tenho vontade de trabalhar quando me levanto de manhã.	3,04	1,67	3
	Dimensão	3,28	1,43	3
Engajamento	Média Geral	3,67	1,33	3

Fonte: Dados da pesquisa - Elaborado pela autora

No regime de trabalho *home office*, os respondentes apresentaram o mesmo padrão de percepção sobre as dimensões. A esfera de dedicação ainda apresenta os melhores resultados ($M = 4$, $DP = 1.25$, $Mo = 3$), seguida pela de concentração ($M = 3.72$, $DP = 1.30$, $Mo = 3$) e vigor ($M = 3.28$, $DP = 1.43$, $Mo = 3$). A média geral do engajamento durante o trabalho no regime *home office* ($M = 3.67$) é menor quando comparada ao trabalho presencial ($M = 3.72$). Pode-se inferir que, apesar dos benefícios que os colaboradores possuem com o esse regime, arranjos flexíveis de trabalho podem também desempenhar um efeito indesejável sobre a dimensão do comportamento nas organizações ao longo do tempo (TIMMS et al., 2015; SARDESHMUKH; SHARMA; GOLDEN, 2012).

Outros pontos de divergência em relação às análises micro-dimensionais das duas respostas. Duas variáveis apresentam médias maiores em se tratando do trabalho à distância: “Tenho vontade de trabalhar quando me levanto de manhã” ($M = 3.04$, $DP = 1.67$, $Mo = 3$) e “Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando”, e apresentam inclusive desvio padrão menores. Esses dois fatores estão diretamente relacionados com a flexibilidade do trabalho, e a versatilidade na hora e local de trabalho pode ser vista como positiva para empregadores e colaboradores, uma vez que possibilita um maior convívio familiar e equilíbrio entre demandas laborais e interesses particulares (COSTA, 2013; GRISCI; CARDOSO, 2014; COENEN; KOK, 2014; RAFALSKI; ANDRADE, 2017). Isso incita a busca para entender o

motivo pelo qual, apesar de o engajamento ser maior no presencial, fatores como empolgação e vontade de trabalhar são maiores no *home office*.

Ademais, outro âmbito a ser analisado que possui grande importância para a pesquisa é como o regime de trabalho à distância impacta a jornada acadêmica dos universitários que realizam dupla jornada. Por isso, a tradução da escala Burch et al. (2015) foi utilizada e medida através da escala Likert que variava de Discordo Totalmente (-2) até Concordo Totalmente (1) com cada uma das afirmações contempladas. Para entender se houve uma mudança de percepção, fez-se a necessidade de analisar como os respondentes se sentiram em relação aos estudos antes e após começarem a trabalhar em *home office*. Os resultados estão discriminados abaixo na Tabela 4 e Tabela 5.

Tabela 4 - Engajamento dos estudantes com o curso durante o regime de trabalho presencial

Dimensão	Variável	Média	Desvio Padrão	Moda
<i>Emocional</i>	Sou entusiasmado com o curso de Administração	0,49	0,91	0
	Sou um aluno interessado no que se estuda no curso	0,85	0,86	1
	Gosto de fazer as demandas do curso	0,02	1,09	0
	Sinto-me animado por frequentar as atividades do curso	0,09	1,12	0
	Dimensão	0,36	1,00	0
<i>Físico</i>	Dedico um grande esforço à realização do meu curso	0,6	0,99	1
	Eu tento o meu melhor para ter um bom desempenho no curso	0,83	1,07	2
	Empenho-me tanto quanto posso para concluir as tarefas e demandas do curso	0,81	1,1	1
	Eu dedico muita energia para o curso	0,62	1,21	1
	Dimensão	0,72	1,09	1
<i>Cognitivo durante a aula</i>	Mantenho minha mente focada nas discussões e nas atividades de meus estudos	0,11	0,89	1

	Costumo ser concentrado durante as atividades de estudo	0,28	1,02	0
	Participo bem de discussões e atividades relacionadas aos meus estudos	0,21	1,25	1
	Sou bastante atento durante as atividades de estudo	0,51	0,91	0
	Dimensão	0,28	1,02	1
<i>Engajamento</i>	Média Geral	0,45	1,04	1

Fonte: Dados da pesquisa - Elaborado pela autora

Os resultados dos respondentes em relação ao engajamento em seus estudos mostram que a dimensão físico é a que apresenta maior vivência entre os respondentes ($M = 0.72$, $DP = 1.09$, $Mo = 1$), seguida pela emocional ($M = 0.36$, $DP = 1$, $Mo = 0$) e cognitivo durante a aula ($M = 0.28$, $DP = 1.02$, $Mo = 0$). Isso mostra que, dentro da interpretação das micro-variáveis analisadas, os universitários afirmam empregar grande esforço, energia e empenho na graduação para obter um bom rendimento ao longo dos semestres. A média geral do engajamento dos universitários para com o ambiente acadêmico foi de $M = 0.45$, lembrando que a escala está empregada em uma variável de -2 à 2.

Dentre as dimensões, as micro-variáveis que apresentaram melhor desempenho dentro de suas categorias foram a “Sou um aluno interessado no que se estuda no curso” ($M = 0.85$, $DV = 0.86$, $Mo = 1$), “Eu tento o meu melhor para ter um bom desempenho no curso” ($M = 0.86$, $DP = 1.87$, $Mo = 2$), “Sou bastante atento durante as atividades de estudo” ($M = 0.51$, $DP = 0.91$, $Mo = 0$). É importante ressaltar que a segunda variável supracitada apresentou um alto desvio padrão, então a análise estatística da moda entrega uma maior confiabilidade. Portanto, pode-se afirmar que a maior parte dos respondentes considera desempenhar o seu melhor para obter um bom desempenho no curso durante o regime de trabalho presencial.

Já a Tabela 5 mostra a percepção das mesmas dimensões e variáveis, agora com os universitários exercendo o *home office*.

Tabela 5 - Engajamento dos estudantes com o curso durante o regime de trabalho *home office*

Dimensão	Variável	Média	Desvio Padrão	Moda
<i>Emocional</i>	Sou entusiasmado com o curso de Administração	0,3	1,06	1
	Sou um aluno interessado no que se estuda no curso	0,4	0,95	1
	Gosto de fazer as demandas do curso	-0,19	1,12	0
	Sinto-me animado por frequentar as atividades do curso	-0,13	1,28	1
	Dimensão	0,10	1,10	1,00
<i>Físico</i>	Dedico um grande esforço à realização do meu curso	0,3	1,02	1
	Eu tento o meu melhor para ter um bom desempenho no curso	0,66	1,07	1
	Empenho-me tanto quanto posso para concluir as tarefas e demandas do curso	0,72	1,04	1
	Eu dedico muita energia para o curso	0,34	1,15	1
	Dimensão	0,51	1,07	1
<i>Cognitivo durante a aula</i>	Mantenho minha mente focada nas discussões e nas atividades de meus estudos	-0,06	1,15	0
	Costumo ser concentrado durante as atividades de estudo	-0,15	1,12	0
	Participo bem de discussões e atividades relacionadas aos meus estudos	0,04	1,11	0
	Sou bastante atento durante as atividades de estudo	0,02	1,09	1
	Dimensão	-0,04	1,12	0
<i>Engajamento</i>	Média Geral	0,19	1,10	1

Fonte: Dados da pesquisa - Elaborado pela autora

Quanto aos resultados, as dimensões continuam apresentando a mesma importância nos resultados, sendo físico continua apresentando os melhores resultados ($M = 0.51$, $DP = 1.07$, $Mo = 1$), seguido da dimensão emocional ($M = 0.10$, $DP = 1.10$, $Mo = 1$) e cognitivo ($M = -0.04$, $DP = 1.10$, $Mo = 1$). A média geral do engajamento dos universitários é de $M = 0.19$, o que se mostra bem abaixo desse mesmo engajamento na avaliação anterior. Um ponto que pode-se analisar acerca do resultado é o de que muitos universitários iniciaram seus trabalhos *home office* enquanto as universidades ainda estavam na modalidade de aulas à distância (57% dos respondentes realizaram mais de 1 ano de *home office*), e, como citado por Lemos, Barbosa e Monzato (2020), faz-se crucial considerar os diferentes arranjos domésticos e familiares quando se trata do teletrabalho. Além do espaço físico, a realização de todas as atividades acadêmicas e laborais em casa intensificam a possibilidade de super individualização do trabalho e estudos ocasionada pela falta de contato e convivência com os demais, resultando em um isolamento social e profissional. Esses fatores unidos podem ser relacionados também com a exaustão, citada em diversos estudos relacionados ao teletrabalho e *home office* durante a pandemia (ROCHA; AMADOR, 2018; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; ALMEIDA et al., 2021; SILVA; SILVA; SANTOS, 2021).

Ao analisar as micro-variáveis dentro de cada dimensão, os resultados mostram que as variáveis “Sou um aluno interessado no que se estuda no curso” ($M = 0.4$, $DP = 0.95$, $Mo = 1$), “Empenho-me tanto quanto posso para concluir as tarefas e demandas do curso” ($M = 0.72$, $DP = 1.04$, $Mo = 1$) e “Participo bem de discussões e atividades relacionadas aos meus estudos” ($M = 0.4$, $DP = 1.11$, $Mo = 0$) apresentaram as melhores estatísticas dentro de suas respectivas dimensões.

Entretanto, para analisar os reais impactos que essa mudança exerceu nos universitários que realizam dupla jornada, faz-se indispensável analisar as três variáveis que obtiveram as maiores variações, sendo elas:

- Sou um aluno interessado no que se estuda no curso ($M = 0.85$ no trabalho presencial e $M = 0.4$ no trabalho *home office*);
- Costumo ser concentrado durante as atividades de estudo ($M = 0.28$ no trabalho presencial e $M = -0.15$ no trabalho *home office*);

- Sou bastante atento durante as atividades de estudo (M = 0.51 no trabalho presencial e M = 0.02 no trabalho *home office*).

Portanto, pode-se inferir que o *home office* impacta diretamente no interesse, concentração e foco de estudantes que realizam dupla jornada. Dessa forma, essas conclusões podem servir de insumo e embasamento para aprofundamento de suas causas em futuras pesquisas.

Finalmente, para que seja entendido de forma mais profunda as percepções dos impactos do *home office* em universitários que realizam dupla jornada, o Quadro 3 trará as respostas qualitativas coletadas durante a pesquisa. As duas perguntas realizadas foram de caráter opcional, fazendo os seguintes indagamentos: “Você sente que o Home Office teve algum impacto positivo em seus estudos?” e “Você sente que o Home Office teve algum impacto negativo em seus estudos?”.

Quadro 3 - Exemplos de verbalizações sobre impactos do *home office*

Percepções sobre impactos do <i>home office</i>	Exemplos de verbalizações		Frequência
Positivas	Trânsito	"Sim, melhorou muito a rotina! O trânsito consumia muito tempo do meu dia"	13
		"O estresse relacionado a deslocamento ou a auto organização prévia e posterior a chegada em casa é anulado. Tive mais tempo para me dedicar a atividades acadêmicas, em média um acréscimo de 6h/dia. A qualidade de vida melhorou bastante. O home office traz a quem mora longe da Universidade e do trabalho, melhorias em aspectos que pessoas que moram mais perto possuem cotidianamente."	
	Dedicação para atividades pessoais	"Sim, mais tempo para realizar atividades e estudos."	8
		"Sim, tive mais tempo, consegui me organizar melhor e me sentia mais motivada pra vida, e consequentemente pros estudos"	

Negativas	Concentração	"Acredito que minha concentração e determinação para a realização das atividades de estudo diminuíram e que o tempo procrastinando aumentou. Acredito que o Home Office diminuiu a qualidade do meu aprendizado."	6
		"Sim, fiquei extremamente mais desleixado e levando tudo com a barriga."	
	Cansaço	"As vezes eu fico mais cansada, pois o Home Office demanda mais esforço e acabo não estudando tão bem"	2
		"As demandas por atividades aumentaram, comprometendo o tempo de realmente estudar os conteúdos das matérias."	

Fonte: Dados da pesquisa - Elaborado pela autora

Com as respostas qualitativas, é impossível inferir a pesquisa quantitativa ter mostrado que a energia para a realização de trabalhos teve uma queda entre o tempo de execução de trabalhos presenciais e *home office*, o que pode ser ilustrado pelas alegações de cansaço, maior demanda de atividades do trabalho, e menor concentração e determinação para realizar as atividades acadêmicas. Isso pode ser ilustrado também pelas maiores variações exibidas anteriormente nesta pesquisa.

Por outro lado, também é possível inferir que com esse resultado que principalmente o tempo e energia gasto com deslocamento em trabalhos presenciais interferem negativamente na percepção do trabalho presencial.

5. CONCLUSÕES

A pesquisa realizada teve como principal objetivo entender os impactos do *home office* em estudantes que realizam dupla jornada, identificar os principais pontos positivos e negativos do regime de trabalho, e como isso foi refletido durante a realização das atividades no ambiente acadêmico.

Consoantemente com o que foi apresentado anteriormente nos resultados, pode-se inferir que de forma geral, os universitários que exercem dupla jornada com o trabalho presencial apresentam um maior engajamento, tanto no ambiente profissional quanto no ambiente acadêmico. Em se tratando da esfera profissional, é importante ressaltar que a concentração se mostra a maior percepção de vivência entre os respondentes, porém quanto à empolgação dos trabalhadores, o regime *home office* apresenta melhores resultados.

Os resultados da pesquisa mostraram que a dimensão de “Dedicação” apresentou melhores resultados tanto no regime presencial quanto no regime *home office*, enquanto em ambas a esfera “Vigor” apresentou as menores médias registradas. Isso mostra que no regime presencial, os respondentes percebem que apesar de sua dedicação com o trabalho, seu vigor para exercê-lo não se apresenta assim tão elevado.

Em uma análise micro-dimensional, as únicas variáveis que apresentaram maiores notas no regime *home office* foram “Tenho vontade de trabalhar quando me levanto de manhã” e “Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando”.

Em relação ao ambiente acadêmico, faz-se claro durante a construção da pesquisa que o trabalho no regime *home office* demonstra um impacto majoritariamente negativo, apesar de percepções qualitativas ilustrarem que o tempo economizado com deslocamento no regime de trabalho *home office* permite uma maior dedicação aos estudos e outras atividades pessoais. Todavia, esses benefícios não se mostraram mais significativos que a exaustão e cansaço derivativos deste tipo de regime.

A pesquisa mostrou que, dentre as esferas analisadas, a dimensão física apresenta as maiores médias entre os respondentes, tanto durante o regime de trabalho paralelamente presencial, quanto *home office*. As variáveis que mais se destacaram durante a pesquisa foram “Sou um aluno interessado no que se estuda no curso”, “Eu tento o meu melhor para ter um bom

desempenho no curso”, e “Sou bastante atento durante as atividades de estudo”. Entretanto, elas apresentaram uma variação significativa entre os diferentes regimes de trabalho, levando a conclusão de que o regime de trabalho em casa impacta diretamente no interesse, concentração e foco dos estudantes que realizam dupla jornada.

Sobretudo, essa pesquisa trouxe contribuições para empresas públicas e privadas sobre como o regime de trabalho atinge o desempenho acadêmico e profissional em estudantes que realizam dupla jornada, possibilitando assim que estratégias que melhor atendam as necessidades da organização sejam implementadas. Sob a esfera acadêmica, esse trabalho contribui para o aprofundamento de como o comportamento dos estudantes, e como isso pode gerar *insights* que possam ajudar na dinâmica das aulas.

Em se tratando de limitações vivenciadas durante a pesquisa, é importante ressaltar a coleta de respostas e a contribuição para a amostragem da pesquisa. Sua natureza quantitativa, apesar de possibilitar dados estatísticos abrangentes, limita a pesquisa quanto a estabelecer relações causais que podem ilustrar de forma mais abrangente o cenário dos estudantes que realizam dupla jornada. Entretanto, cria possibilidades para um maior aprofundamento em futuros estudos. Considerando a forma como regimes de trabalho diversos estão ganhando espaço no cenário profissional, faz-se pertinente entender como os estudantes são afetados por eles como forma de enriquecer as estratégias implementadas, fazendo isso através de estudos longitudinais que acompanhem a mudança de cenário.

BIBLIOGRAFIA

AGÊNCIA NACIONAL (2020b). **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Recuperado de:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 03 de mar de 2023

ALMEIDA, D. M. et al. **Teletrabalho: Docentes se reinventando em tempos de pandemia**, Rev. FSA, Teresina, v. 18, n. 03, art. 7, p. 148-170, mar. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12819/2021.18.03.7> . Acesso em: 27 de jan de 2023.

ANDER-EGG, Ezequiel. **Introducción a las técnicas de investigación social: para trabajadores sociales**. 7. ed. Buenos Aires: Humanitas, 1978.

BELLINI, C. G. P.; DONAIRE, D; SANTOS, S. A. dos; MELLO, A. A. A., & GASPAR, M. A. (2011). **Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação**. Revista Ciências Administrativas, 17(3), 1029-1052.

BERNARDINO, A. F., CARNEIRO, J. M. de S., ROGLIO, K. de dea, & KATO, H. T. (2009). **Teletrabalho e gestão de recursos humanos: Análise em uma organização de tecnologia da informação**. Anais do Encontro de Administração da Informação, Recife, PE, Brasil, 2.

BURCH, G. F. et al. **Student engagement: developing a conceptual framework and survey instrument**. Journal of Education for Business, [S.l.], v. 90, n. 1, p. 224-229, 2015.

COSTA, S. A. C. **Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si.** Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, artigo 8, p. 462-474, 2013.

COENEN, M.; KOK, R. A. **Workplace flexibility and new product development performance: the role of telework and flexible work schedules.** European Management Journal, [s.l.], v. 32, n. 4, p. 564-576, 2014.

DUPLA Jornada: cresce o número de jovens que estudam e trabalham. **Folha Dirigida**, 25 de ago. de 2020. Disponível em: <<https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/especiais/numero-de-jovens-que-estudam-e-trabalham-cresce-no-pais>>. Acesso em: 30 de abr. de 2022.

Ellison, N. B. (1999). **Social impacts: New perspectives on telework.** *Social Science Computer Review*, 17(3), 338-356.

GIL, A. C. (2007). **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOLECHHA, Mahaveer. **COVID-19, India, lockdown and psychosocial challenges: What next?** *International Journal of Social Psychiatry*, [S. l.], p. 002076402093592, 2020. DOI <https://doi.org/10.1177/0020764020935922>

GRISCI, C. L. I.; CARDOSO, J. **Experimentação do tempo e estilo de vida em contexto de trabalho imaterial.** Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 851-865, 2014.

HANASHIRO, D. M. M., & Dias, W. F. (2002). **O sistema de teletrabalho: Algumas implicações de um ambiente virtual**. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Salvador, BA, Brasil, 26.

HIPÓLITO, J. A. M. et al. **Como Usar a Internet em Pesquisa**. In: I Semead – Seminários em Administração Programa de Pós-Graduação em Administração, FEAUSP, São Paulo, 15-16 Outubro 1996. 1130p.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. **Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família**. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388-399, dez. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902020000600388&lng=en&nrn=iso . Acesso em: 31 de jan de 2023.

MAGNAN, E. DOS S.; VAZQUEZ, A. C. S.; PACICO, J. C.; HUTZ, C. S. (2016). **Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho**. Avaliação Psicológica, 15(2), 133–140.

MALHOTRA, N. (2001). **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. (1997) **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste**. Papirus, Campinas, 1997.

MASLACH, C.; & LEITER, M. P. (2008). **Early predictors of job burnout and engagement.** Journal of Applied Psychology, 93(3), 498-512.

MATIAS, Thiago; DOMINSKI, Fabio H.; MARKS, David F. **Human needs in COVID-19 isolation.** Journal of Health Psychology, [S. l.], v. 25, n. 7, p. 871–882, 2020. DOI <https://doi.org/10.1177/1359105320925149>

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Agencia Brasil, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia> >. Acesso em: 25 de abr. de 2022.

Pandemia envolve problemas emocionais e desordem social. TAYLOR, Steven. **The Psychology of Pandemics: Preparing for the Next Global Outbreak of Infectious Disease.** Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2019.

POPPER, Karl. **A lógica da pesquisa científica.** 2. ed. São Paulo: Cultrix, 1972.

Profissionais preferem home office e horário flexível a salário mais alto. **Exame**, 18 de out. de 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/profissionais-preferem-home-office-e-horario-flexivel-a-salario-mais-alto/> >. Acesso em: 03 de mai. de 2022.

RABELLO, Ophelina. **Universidade e trabalho: perspectivas.** Universidade Estadual de Campinas, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, 1973, p. 17.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. **Development of the Perceptions of Future Retirement Scale (PFRS) and psychosocial correlates.** Psico-USF, Itatiba, v. 22, n. 1, p. 49-62, 2017.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 1989.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512018000100152&script=sci_abstract&tlng=pt . Acesso em: 30 de jan de 2023.

SANTANA, Jailson; ORSINI, Anna; COSTA, Francisco. **Escala de Engajamento de Discentes Universitários.** Universidade Federal da Paraíba (UFPB). DOI: <http://dx.doi.org/10.22347/2175-2753v10i30.1612>

SANTOS, Carla. **Estatística Descritiva.** 3.ed. Lisboa: Edições Sílabo (2018) p.16.

SAKS, A. M. (2006). **Antecedents and consequences of employee engagement.** Journal of managerial psychology, 21(7), 600-619.

SCHAUFELI, W.B. (2002). **The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach.** Journal of Happiness Studies, v.3, p. 71- 92, 2002.

SCHAUFELI, W. B. (2004). **Employee Engagement in Theory and Practice.** Pág 43.

SCHAUFELI, W.B. (2014). **What is engagement? In Truss.** Employee Engagement in Theory and Practice. London: Routledge, pp. 15-35.

SCHAUFELI, W.; DIJKSTRA, P. e VAZQUEZ, A. C. (2013) **Engajamento no trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SILVA, Byanca Eugênia Duarte et al. **A influência do trabalho no nível de estresse em estudantes de psicologia.** Revista Brasileira de Educação e Saúde Pombal, Rio Grande do Norte, v. 6, n. 3, p.23-25, jul./set, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.18378/rebes.v6i3.4429> . Disponível em: <http://www.gvaa.com.br/revista/index.php/REBES> . Acesso em: 27 fev. 2023.

SILVA, I. C. M.; SILVA, M. H.; SANTOS, M. L. **Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo.** Rev. Bras. Pesq. Tur., São Paulo, v. 15, n. 1, 2200, abr. 2021. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-61252021000100008&lng=en&nrm=iso . Acesso em: 30 de jan de 2023.

TASCETTO, M., & FROELICH, C. (2019). **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul.** Revista de Carreiras e Pessoas, 9(3), 349-375. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>

TERRIBILI FILHO, A. **Ensino superior noturno no Brasil: estudar para trabalhar ou trabalhar para estudar?** Odiseo, revista eletrônica de pedagogia, México. Ano 4, núm. 7, dez. 2007. Disponível em: <<https://cutt.ly/EfckzLY>>. Acesso em: 28 de jan. 2023.

TIMMS, C. et al. **Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health**. Asia Pacific Journal of Human Resources, [s.l], v. 53, n. 1, p. 83-103, Jan. 2015.

TROPE, A. (1999). **Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark.

VALENTE, Jonas. **Covid-19: governo declara transmissão comunitária em todo o país**. Agencia Brasil, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/covid-19-governo-declara-transmissao-comunitaria-em-todo-o-pais>> . Acesso em: 20 de abr. de 2022.

Vigilância mundial da COVID-19 causada por infecção humana pelo vírus COVID-19. **World Health organization**, 20 de mar. de 2020. Disponível em: <<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331506/WHO-2019-nCoV-SurveillanceGuidance-2020.6-por.pdf?sequence=14&isAllowed=y>> . Acesso em: 20 de abr. de 2022.