

# Os Efeitos dos Arranjos Flexíveis de Trabalho no Estresse Tecnológico e no Equilíbrio Trabalho-Lar: um estudo considerando a satisfação com o trabalho durante o período da pandemia da Covid-19

Flávia de Oliveira Rapozo

0000-0001-9042-6483

Talles Vianna Brugni

0000-0002-9025-9440r

## Resumo

**Objetivo:** O presente artigo teve como objetivo analisar a influência dos arranjos flexíveis de trabalho (AFT) no equilíbrio trabalho-lar (ETL) e no estresse tecnológico (ET). Além disso, foi verificado o efeito do ETL e do ET na satisfação com o trabalho (ST) de contadores, funcionários de empresas contábeis e de auditoria no Brasil.

**Método:** A população-alvo foram os profissionais da contabilidade e funcionários de empresas de auditoria existentes no Brasil que adotaram arranjos flexíveis de trabalho no período de pandemia da Covid-19. O estudo contou com 394 respondentes; a amostra final contém 276 pessoas cujas respostas foram analisadas por meio de equações estruturais (PLS-SEM).

**Resultados:** Os resultados demonstram que os AFT têm efeito positivo sobre o ET, e este impacta negativamente a ST. Porém, não se mostrou estatisticamente significativo quanto ao impacto sobre o ETL. Por fim, os achados apontam para uma relação positiva do ETL na ST.

**Contribuições:** Do ponto de vista teórico, contribui com as discussões dos impactos da tecnologia e de AFT no universo das empresas de contabilidade e auditoria no Brasil. Autores têm pesquisado esse efeito em outros países, porém o tema não foi pesquisado no Brasil nem em contexto de pandemia. Quanto aos aspectos práticos, o trabalho foi pioneiro ao discutir a realidade de empresas brasileiras que utilizaram AFT durante a pandemia, considerando a necessidade de adaptação compulsória por parte de empregadores e empregados.

**Palavras-Chave:** Arranjos Flexíveis de Trabalho; Satisfação com o Trabalho; Estresse Tecnológico; Equilíbrio Trabalho-Lar.

Editado em Português e Inglês. Versão original em Português.

Rodada 1: Recebido em 20/1/2023. Pedido de revisão em 13/3/2023. Rodada 2: Resubmetido em 12/4/2023. Pedido de revisão em 28/5/2023. Rodada 3: Resubmetido em 30/6/2023. Aceito em 20/8/2023 por Vinicius Gomes Martins, Doutor (Editor assistente) e por Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima, Doutor (Editor). Publicado em 30/9/2023. Organização responsável pelo periódico: Abracicon.

## 1. Introdução

A evolução da tecnologia impactou as empresas e trouxe oportunidades e desafios que envolvem não só a forma como as pessoas executam suas tarefas, mas também o local no qual o trabalho é realizado (Okhuysen et al., 2013; Spreitzer, Cameron & Garrett, 2017). Assim, atividades antes executadas por meio de processos operacionais e análise de documentos físicos foram agilizadas com a utilização de plataformas on-line, com a possibilidade de serem realizadas por colaboradores espalhados em vários locais do mundo (Spreitzer, Cameron & Garrett, 2017).

Tais avanços contribuíram também para a ampliação da utilização de arranjos flexíveis de trabalho (AFT) por parte das organizações (Okhuysen et al., 2013, Spreitzer, Cameron & Garrett, 2017). Os arranjos flexíveis de trabalho incluem jornadas flexíveis, teletrabalho, horário de meio expediente, e ausências por meio de licença para investir em educação (Johnson, Lowe & Reckers, 2008).

Nesse contexto, nas últimas décadas, a evolução tecnológica e o aumento da participação feminina no mercado de trabalho fizeram com que as organizações contábeis e de auditoria intensificassem a disponibilização de AFT para seus colaboradores (Almer, Cohen & Single 2003; Gallhofer, Paisey, Roberts & Tarbert, 2011; Lee & Jeong, 2017; Boyer-Davis, 2019). Isso porque as mulheres estão mais sujeitas a enfrentarem o *trade-off* carreira-família (Gallhofer et al., 2011; Fraga, Antunes & Rocha-de-Oliveira, 2020).

Scandura e Lankau (1997) acrescentaram, ainda, que os funcionários que trabalham em organizações que disponibilizam AFT, independentemente do gênero e de participarem ou não do arranjo, relatam níveis mais altos de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Almer e Kaplan (2002) pesquisaram outro grupo de contadores que participavam de AFT e descobriram que eles também apresentavam maiores níveis de satisfação com o trabalho.

Além do impulso tecnológico e dos incentivos que as empresas possuem para disponibilizar arranjos flexíveis em função dos benefícios supracitados, cumpre ressaltar que, desde 2020, a pandemia da Covid-19 potencializou a utilização de AFT, em especial do formato *home office*, em função de decretos que determinaram o isolamento social. De um lado, esse fato poderia ser entendido como benéfico para os trabalhadores, dado que, além dos impactos na satisfação com o trabalho, parte da literatura defende que a participação em AFT é uma alternativa para que profissionais possam conciliar a vida familiar e profissional (Clark, 2000; Johnson, Lowe & Reckers, 2008; Spreitzer, Cameron & Garret, 2017).

No entanto, outra corrente da literatura aponta desvantagens na conjugação de AFT e tecnologia, advindas da invasão de fronteiras do domínio profissional e do lar (Boyer-Davis, 2019; Anderson & Smith, 2019). Assim sendo, ao contrário dos benefícios esperados pela utilização de AFT, especialmente no formato *home office*, pode ocorrer conflito trabalho-lar, em função das pressões por cumprir tarefas além do expediente normal (Spreitzer, Cameron & Garret, 2017; Boyer-Davis, 2019; Anderson & Smith, 2019). A ausência do equilíbrio trabalho-lar (Schieman, Glavin & Milkie, 2009; Boyer-Davis, 2019) é apontada como um dos fatores de rotatividade dentre os profissionais da contabilidade e de auditoria, dado que, apesar do aumento da disponibilização de AFT, a rotatividade dessas organizações apresenta-se acima da média dos demais setores (Boyer-Davis, 2019).

Além disso, esse cenário de pressão e de mudanças constantes pode gerar o estresse tecnológico, definido como a incapacidade de lidar com a tecnologia (Brillhart, 2004; Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan, 2007; Brod, 1984; Durndell & Haag, 2002; Chua, Chen & Wong, 1999; Boyer-Davis, 2019). O estresse tecnológico impacta tanto a produtividade quanto a satisfação do colaborador, e pode levar, inclusive, ao esgotamento (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan, 2011; Boyer-Davis, 2019).

Em face do exposto, e partindo do pressuposto de que a utilização de AFT em larga escala durante a pandemia ocorreu sem que fosse franqueado o poder de escolha, surge a seguinte questão de pesquisa: qual o efeito da adoção de AFT no equilíbrio trabalho-lar e no estresse tecnológico, considerando a satisfação profissional de trabalhadores atuantes em escritórios contábeis e de auditoria brasileiros durante a pandemia da Covid-19?

O objetivo do estudo foi analisar a influência de AFT no equilíbrio trabalho-lar e no estresse tecnológico, bem como o efeito do ETL e do ET na satisfação com o trabalho (ST) de contadores, funcionários de empresas contábeis e de auditoria no Brasil. Foram utilizadas escalas já validadas na literatura para as variáveis utilizadas no estudo, a saber: arranjos alternativos de trabalho (Johnson, Lowe & Reckers, 2008); equilíbrio trabalho-lar (Clark, 2002); estresse tecnológico (Ragu-Nathan, Tarafdar & Ragu-Nathan, 2008); e satisfação no trabalho (Spector, 1985).

O estudo contou com 394 respondentes; a amostra final contém 276 pessoas cujas respostas foram analisadas e tabuladas com a utilização de equações estruturais (PLS-SEM). Os resultados demonstram que os AFT têm efeito positivo sobre o estresse tecnológico, e este impacta negativamente a satisfação com o trabalho. Porém, não se mostrou estatisticamente significativo quanto ao impacto sobre o equilíbrio trabalho-lar. Adicionalmente, em linha com o que defende a literatura, os achados apontam para uma relação positiva do equilíbrio trabalho-lar na satisfação com o trabalho.

O trabalho se justifica do ponto de vista teórico por contribuir com o avanço das discussões sobre os impactos da tecnologia e de AFT no universo das empresas de contabilidade e auditoria no Brasil. Autores têm pesquisado esse efeito em outros países, a exemplo de Dambrin e Lambert (2008), Johnson, Lowe e Reckers (2008), Lupu (2012), Haynes (2017), Boyer-Davis (2019) e Anderson e Smith (2019), porém nenhum desses trabalhos abordou o tema no Brasil, e em contexto de uma pandemia, quando a utilização de tais arranjos tornou-se obrigatória.

Do ponto de vista prático, o trabalho foi pioneiro ao discutir a realidade de empresas brasileiras que utilizaram AFT durante a pandemia, considerando a necessidade de adaptação compulsória e em caráter de urgência por parte de empregadores e empregados. Nesse contexto, fatores como ter um espaço privativo para realização de tarefas em casa, gênero, número de filhos, dentre outros, podem impactar o nível de satisfação de empregados que utilizam AFT. Por parte das empresas, o estudo contribui para que seja observada a necessidade de desenvolver novos modelos de contrato de trabalho, mensuração de produtividade e aspectos ligados à delimitação da jornada, evitando futuros passivos trabalhistas, esgotamento e insatisfação dos colaboradores, os quais podem impactar a lucratividade e continuidade das organizações.

## 2. Referencial Teórico

### 2.1 AFT e estresse tecnológico

Os arranjos flexíveis de trabalho incluem jornadas flexíveis, teletrabalho, horário de meio expediente e ausências por meio de licença para investir em educação (Johnson, Lowe & Reckers, 2008). Esses modelos de trabalho têm sido discutidos de forma mais ampla a partir de 1990, principalmente por conta dos avanços da tecnologia (Hunton & Harmon, 2004).

A utilização de AFT inicialmente foi objeto de estudos que buscaram entender as motivações dos trabalhadores em optar por tais arranjos (Hall, 1990; Kossek, Barber & Winters, 1999). Nesse contexto, a questão de gênero foi apontada como um fator importante para empregados optarem por arranjos flexíveis, visto que o aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho influenciou a maior disponibilização de AFT por parte das empresas de contabilidade e auditoria (Almer & Kaplan, 2002; Frank & Lowe, 2003; Johnson et al., 2008; Cohen et al., 2018).

Parte da literatura considera que, entre os principais benefícios de AFT, está a redução do estresse e do esgotamento (Johnson, Lowe & Reckers, 2008; Kossek & Ozeki, 1999; Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, 1999; Scandura & Lankau, 1997). Em outro estudo, Sturman e Walsh (2014) argumentaram que colaboradores que atuam em AFT têm menores níveis de estresse do que aqueles que trabalham em jornada integral.

Em contrapartida, outra corrente defende que as pressões tecnológicas podem potencializar o surgimento do esgotamento dos colaboradores que trabalham em arranjo flexível, por conta de telefonemas, e-mails, mensagens de WhatsApp e reuniões virtuais que podem culminar em jornadas excessivas a fim de cumprir as tarefas designadas (Clark, 2000; Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan, 2011; Guidi, 2015; Boyer-Davis, 2019; Anderson & Smith, 2019; Pfeffer, 2018). Autores defendem também que esse cenário resulta no estresse tecnológico, definido como a incapacidade de lidar com a tecnologia (Brod, 1984; Durndell & Haag, 2002; Chua, Chen & Wong, 1999; Boyer-Davis, 2019).

Tarafdar et al. (2007) desenvolveram uma pesquisa por meio da qual identificaram cinco criadores de estresse tecnológico e concluíram que usuários da tecnologia da informação tendem a aumentar o ritmo e a carga de trabalho (sobrecarga tecnológica); permanecem conectados durante muito tempo, perturbando, assim, o equilíbrio trabalho-lar (tecnoinvasão); passam mais tempo aprendendo e se adequando a novas tecnologias (tecnocomplexidade); e sentem-se em risco em relação a seus empregos (tecnoinsegurança) e desconfortáveis com as constantes mudanças tecnológicas (tecnoincerteza). Boyer-Davis (2019) ressalta que esses fatores ainda levam os empregados que atuam em AFT à percepção de que o trabalho é muito exigente e difícil.

Dessa forma, surge a primeira hipótese desta pesquisa:

**H1:** Os arranjos flexíveis de trabalho influenciam positivamente o estresse tecnológico.

## 2.2 AFT e o equilíbrio trabalho-lar

Em seu estudo, Clark (2000) desenvolveu a teoria da fronteira trabalho-lar, que sugere que todos empregados que atuam em empregos formais precisam descobrir como equilibrar o trabalho externo com a vida familiar (Boyer-Davis, 2019; Anderson & Smith, 2019). O equilíbrio trabalho-lar pode ser entendido como a satisfação e o bom funcionamento no trabalho e em casa, com o mínimo de conflitos entre tais esferas (Clark, 2000). Ele contribui para a satisfação do empregado, gera uma sensação de bem-estar (Grzywacz, Butler & Almeida, 2009; Boyer-Davis, 2019) e envolve administrar e respeitar os limites que demarcam territórios trabalho-lar, de forma que o domínio do lar termina onde começa o domínio do trabalho, sendo esses constructos distintos (Clark, 2000; Guidi, 2015).

Obter esse equilíbrio é um desafio, e sua ausência pode gerar impactos negativos na produtividade e na satisfação no trabalho, além de impactar a rotatividade (Guidi, 2015; Boyer-Davis, 2019; Anderson & Smith, 2019). O estudo de Hall (1990) pontuou que tanto homens quanto mulheres que possuem filhos enfrentam desafios para equilibrar a carreira e a vida familiar. O autor prevê que a participação em AFT pode contribuir para esse equilíbrio e, assim, beneficiar trabalhadores cujas configurações de trabalho e família sejam semelhantes, indivíduos que priorizam a família em relação ao trabalho, e aqueles que têm maior influência e controle no ambiente familiar.

Pesquisas sugerem que a participação em AFT aumenta o nível de satisfação dos empregados e geram maior comprometimento e produtividade (Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, 1999; Scandura & Lankau, 1997; Boyer-Davis, 2019). Estudos também têm encontrado relação significativa na utilização de AFT por parte de profissionais de contabilidade, com efeitos sobre equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho (Cohen, Dalton, Holder-Webb & McMillan, 2018; Almer, Cohen & Single, 2003; Dalton, Cohen, Harp & McMillan, 2014; Johnson, Lowe & Reckers, 2008). Por exemplo, Gallhofer et al. (2011) pesquisaram o estilo de vida de contadores da Escócia e as motivações para a escolha por participar de AFT. Eles concluíram que as mulheres são mais propensas a escolher participar de um arranjo flexível, que permite mais tempo para a família. Outro estudo conduzido por Buchheit, Dalton, Harp e Collingsworth (2016) observou a disponibilização de AFT por parte das quatro maiores empresas de auditoria do mundo, e também apontou para uma maior aderência do modelo entre as pessoas de gênero feminino.

No entanto, em estudo realizado na Inglaterra, Adisa, Aiyenitaju e Adekoya (2021) pontuaram os efeitos do trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19, tendo como público-alvo mulheres britânicas. Eles alertaram que os AFT resultaram em conflito de papéis, o que impactou negativamente o equilíbrio trabalho-lar durante a pandemia. Tais autores ressaltaram ainda que os AFT substituíram tanto as formas usuais de trabalho quanto a vida familiar, uma vez que ambos passaram a ser realizados nas casas das pessoas.

Hunton e Harmon (2004) já haviam proposto que seria necessário desenvolver um modelo de avaliação da efetividade do teletrabalho para profissionais da contabilidade, partindo do princípio de que a motivação pela participação em tal arranjo é, entre outros fatores, uma política clara de trabalho, que harmonize as motivações humanas e os objetivos da organização. Ademais, Spreitzer, Cameron e Garret (2017) ressaltam que é necessário que os empregados tenham poder de escolha sobre participar ou não de AFT, e alertam para os impactos nocivos da participação forçada, principalmente por parte daqueles que possuem baixa qualificação. Nesse contexto, vale ressaltar que a participação de contadores e profissionais de empresas de auditoria em AFT foi compulsória durante a pandemia da Covid-19.

Dessa forma, surge a segunda hipótese a ser testada:

**H2:** Os arranjos flexíveis de trabalho influenciam negativamente o equilíbrio trabalho-lar.

## 2.3 O efeito do estresse tecnológico na satisfação com o trabalho

Greenhaus, Collins e Shaw (2003) alertaram que o avanço da tecnologia turvou as fronteiras entre trabalho e vida, porque os funcionários se sentem pressionados a ficar virtualmente presos ao local de trabalho após o expediente, para que cumpram suas tarefas. Nesse contexto, as pressões para manter os níveis de produtividade exigidos pelos empregadores podem interferir no tempo que o empregado deveria dedicar ao lar (Clark, 2000; Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan, 2011; Guidi, 2015; Boyer-Davis, 2019; Anderson & Smith, 2019).

Alleyne (2012) encontrou evidências de que uma das consequências do estresse tecnológico é a insatisfação com o trabalho, o que impacta a baixa produtividade e a intenção de empregados pedirem demissão de suas funções. Estudos ressaltam ainda que empregados que sofrem de estresse tecnológico podem ser impacientes, mal-humorados, ansiosos, cansados, confusos, incapazes de se concentrar, pessimistas, e até mesmo depressivos (Saganuwan, Ismail & Ahmad, 2015; Boyer-Davis, 2019).

Boyer-Davis (2019) estudou o impacto do estresse tecnológico na satisfação com o trabalho no que concerne a profissionais de contabilidade. O autor ressaltou que a demanda tecnológica aplicada a profissionais de contabilidade é sem precedentes, fator este que influencia a elevada rotatividade do setor, que é superior à média encontrada em outros segmentos.

Dessa forma, este estudo testa também a seguinte hipótese:

**H3:** O estresse tecnológico impacta negativamente a satisfação com o trabalho..

## 2.4 O efeito do equilíbrio trabalho-lar na satisfação com o trabalho

A sensação de falta de equilíbrio trabalho-lar muitas vezes é percebida em frases ouvidas no cotidiano do mundo corporativo, tais como: “trabalhar 24 horas por dia, 7 dias da semana” ou “jornada de 25 horas” (Jackson & Fransman, 2018). Os autores pesquisaram o universo das profissionais de educação da África do Sul e, em uma amostra de 252 respondentes, encontraram evidências de que o equilíbrio trabalho-lar é preditor da satisfação com o trabalho. Na amostra, os autores encontraram evidências de que o equilíbrio trabalho-lar ocupa um papel mais importante na satisfação com o trabalho do que o bem-estar financeiro.

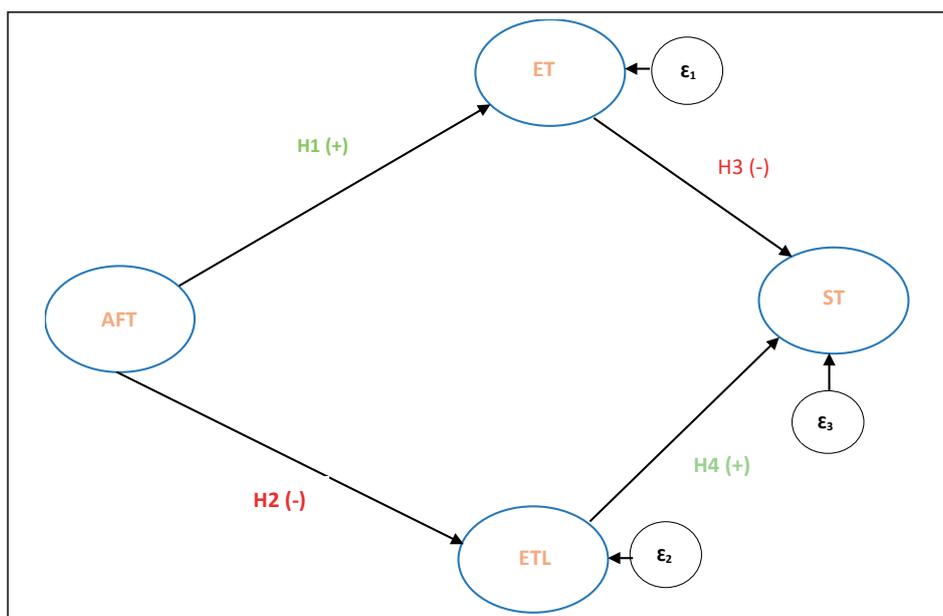
Outros estudos já haviam encontrado associação positiva entre o equilíbrio trabalho-lar e a redução do absenteísmo, melhoria da produtividade e maior percentual de retenção de colaboradores (Chimote & Srivastava, 2013). Uma pessoa que está satisfeita com o trabalho tende a ter uma atitude positiva em relação à sua carreira (Pirbasti et al., 2014; Pires & Andrade, 2022). A satisfação profissional relaciona-se a benefícios financeiros e não financeiros, crescimento na carreira, condições de trabalho, reconhecimento e promoção (Benz & Frey, 2008; Boyer-Davis, 2019).

Desde que haja comprometimento para cumprir suas tarefas no prazo acordado, a participação de empregados em modelo de arranjo flexível tende a não afetar negativamente a produtividade e o desempenho esperado pelos empregadores (Hall, 1990; Boyer-Davis, 2019; Anderson & Smith, 2019). Nesse sentido, comprometimento organizacional pode ser entendido como o grau de apego de um funcionário em relação ao seu local de trabalho (Greenberg, 2005; Mowday, Steers & Porter, 1979; Boyer-Davis, 2019), o que gera uma espécie de conexão que pode aumentar a produtividade, o envolvimento e a lealdade para com a empresa, e que contribui para sua satisfação em relação ao trabalho (O'Reilly, 1989).

Assim, surge a seguinte hipótese de pesquisa:

**H4:** O estresse tecnológico impacta negativamente a satisfação com o trabalho..

A Figura 1 mostra o modelo conceitual proposto para essa pesquisa, considerando os aspectos discutidos nesta seção.



**Figura 1.** Modelo Conceitual Proposto

Nota: AFT representa os arranjos flexíveis de trabalho; ET representa o estresse tecnológico; ETL representa o equilíbrio trabalho-lar; e ST representa a satisfação no trabalho.

Fonte: elaborado pelos autores.

### 3. Metodologia

#### 3.1 Delimitação da pesquisa e coleta de dados

Para analisar a influência da utilização de AFT no equilíbrio trabalho-lar e no estresse tecnológico, considerando a satisfação com o trabalho de contadores e de funcionários de escritório de auditoria brasileiros durante as restrições impostas pela pandemia da Covid-19, realizou-se uma pesquisa quantitativa com corte transversal e dados primários. A população-alvo foram os profissionais da contabilidade e funcionários de empresas de auditoria existentes no Brasil que adotaram arranjos flexíveis de trabalho no período de pandemia da Covid-19. O campo de estudo foi o Brasil, um país que adotou o sistema *home office* em função da pandemia da Covid-19. Aplicou-se uma amostragem não probabilística e por acessibilidade, já que se pretendeu alcançar o maior número possível de profissionais da contabilidade e de auditoria que trabalharam em tal modalidade de trabalho durante a pandemia, e que estavam disponíveis e dispostos a participar da pesquisa.

Um questionário baseado em escalas já validadas na literatura foi enviado/divulgado para tal público, com o auxílio dos Conselhos Regionais de Contabilidade e instituições de ensino superior. A pesquisa também foi divulgada por meio de redes sociais como Facebook, Instagram e LinkedIn. O questionário teve uma pergunta de controle, que permitiu avaliar se o participante da pesquisa trabalhou sob arranjo flexível durante a pandemia. Antes do envio definitivo, foi realizado um pré-teste, respondido por 16 participantes, com o intuito de minimizar potenciais erros de mensuração advindos de eventuais dificuldades de respostas dos participantes.

#### 3.2 Mensuração dos constructos e tamanho da amostra

Para execução da pesquisa, fez-se necessário medir quatro variáveis latentes: arranjos flexíveis de trabalho (AFT), estresse tecnológico (ET), equilíbrio trabalho-lar (ETL) e satisfação no trabalho (ST). Assim, utilizaram-se escalas já validadas para tais mensurações.

O constructo “arranjos de trabalho flexíveis” foi medido com 18 afirmativas de Johnson, Lowe e Reckers (2008). Para a variável estresse tecnológico, utilizou-se a escala de Ragu-Nathan, Tarafdar e Ragu-Nathan (2008), a qual aponta, como deflagradores de estresse, cinco constructos de primeira ordem – tecnossobrecarga, tecnoinvasão, tecnocomplexidade, tecnoinsegurança e tecnoincerteza, o que totaliza 20 afirmativas. O equilíbrio trabalho-lar foi mensurado com base na escala de Clark (2002), que é composta por 50 afirmativas. Por fim, para a mensuração da satisfação no trabalho, foi utilizada a escala de Spector (1985), com 36 afirmativas.

Todas as afirmativas, que pertencem a cada um dos constructos, foram medidas por meio de uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, variando de 1 [discordo totalmente] a 5 [concordo totalmente]. O questionário ainda contou com questões capazes de revelar o perfil sociodemográfico dos participantes, tais como: sexo, idade, renda, estado civil, número de pessoas que reside com o respondente, número de filhos, tempo de deslocamento até o trabalho, existência de espaço privado para execução do trabalho na casa do respondente e redução salarial durante a pandemia.

Para determinar o tamanho mínimo da amostra, aplicou-se o software *G-Power*, utilizando como nível mínimo de confiança 80%, conforme recomendam Hair Jr, Ringle e Sarstedt (2014). No modelo, há um total de 4 constructos; a ST é a variável latente que recebe o maior número de setas, possuindo dois preditores. Assim sendo, esta variável determinou o tamanho mínimo de amostra calculada no *G-Power*, com 68 respondentes. No entanto, Ringle, Silva e Bido (2014) recomendam que, para garantir maior confiança dos resultados, deve-se considerar três vezes o tamanho da amostra, o que resultaria em 204 respondentes. Nesse sentido, uma vez validado o questionário, ele foi respondido por 394 pessoas no período de julho de 2021 a dezembro de 2022; no entanto, 118 respondentes não atenderam ao critério evidenciado na pergunta de controle, restando, assim, 276 observações disponíveis, que superam as 204 recomendadas para o modelo estimado.

### 3.3 Técnicas de validação e estimação do modelo proposto

A técnica de modelagem de equações estruturais, a partir do estimador *partial least squares* (PLS), foi utilizada para estimar as relações propostas a partir de coeficientes (Ringle, Silva & Bido, 2014). Para maior confiabilidade dos resultados, foi realizado também o procedimento de *bootstrapping* com 5.000 reamostragens (Haukoos & Lewis, 2005). Foram avaliadas as propriedades psicométricas do modelo proposto a partir da verificação da validade convergente e da validade discriminante, que garantem as condições necessárias para previsões confiáveis e, conseqüentemente, a usabilidade das métricas e do modelo (Hair Jr, Ringle & Sarstedt, 2014).

A validade convergente, segundo Hair Jr, Risher, Sarstedt e Ringle (2019), verifica o nível de associação dos indicadores dentro de cada constructo, uma vez que os fatores devem convergir para o seu próprio constructo. A primeira análise de tal validade é feita por meio da verificação de cargas fatoriais, a fim de responder se os indicadores de fato são capazes de medir as métricas propostas. Segundo Hair Jr et al. (2019) tal medida deve ser maior que 0,5 para que tal característica psicométrica seja atendida. Os autores ainda apontam três métricas para verificação da validade convergente: a variância média extraída, que deve apresentar valores acima de 0,5; a confiabilidade composta, que deve ser superior a 0,7; e o Alfa de Cronbach, que deve apresentar-se acima de 0,7.

A validade discriminante, por sua vez, visa assegurar que as escalas utilizadas são diferentes das demais (Fornell & Larcker, 1981). Para Hair Jr et al. (2019), para que se confirme a validade discriminante do modelo, todos os valores da variância média extraída (AVE) para cada constructo precisam ser maiores que os valores das variâncias compartilhadas entre eles. O mesmo critério deve ser atendido para as cargas externas. O segundo critério é a razão Heterotrait-Monotrait (HTMT), que, segundo Henseler, Ringle e Sarstedt (2015), precisa apresentar valores inferiores a 0,85 para indicar que tal propriedade psicométrica está sendo atendida.

O modelo de equações estruturais foi estimado de duas formas distintas: primeiro, sem a presença das variáveis de controles; depois, com a utilização das variáveis de controles, para explicar cada um dos constructos. Como variáveis de controle, foram utilizadas:

- *genero<sub>i</sub>*: variável qualitativa nominal, que foi tratada como uma *dummy* e que assume valor 1 se o respondente é uma mulher e 0 em caso contrário – espera-se que pessoas do gênero feminino tenham maior aderência a AFT, uma vez que Jhonson et al. (2008) afirmam que as mulheres são mais propensas a utilizar os arranjos flexíveis de trabalho do que os homens.
- *idade<sub>i</sub>*: variável qualitativa ordinal, que assume as categorias “abaixo de 20 anos”, “entre 21 e 30 anos”, “entre 31 e 40 anos”, “entre 41 e 50 anos”, “entre 51 e 60 anos”, “acima de 60 anos”, que receberam valores de 1, 2, 3, 4, 5 e 6, respectivamente, de forma que, quanto maior o valor preenchido, maior a faixa de idade; espera-se que pessoas mais jovens tenham mais acesso à tecnologia, e, conseqüentemente, menos ET, o que está de acordo com Da Silveira (2010), que discute a dificuldade do indivíduo da terceira idade em adaptar-se à tecnologia.

- $casado_i$ : variável qualitativa nominal, que foi tratada como uma *dummy* e que assume valor 1 se o respondente é casado e 0 em caso contrário – espera-se que pessoas casadas tenham que dividir espaço para realização de AFT, impactando o ETL (Barros e Silva, 2010).
- $filhos_i$ : variável que representa o número de filhos do respondente – foi atribuído valor 4 para os indivíduos que responderam que têm quatro ou mais filhos; da mesma forma, espera-se que pessoas casadas e com filhos tenham que dividir espaço para realização de AFT, impactando o ETL (Barros e Silva, 2010).
- $renda_i$ : variável qualitativa ordinal, que assume as categorias “até 1 salário mínimo”, “entre 2 e 3 salários mínimos”, “entre 4 e 5 salários mínimos”, “entre 5 e 10 salários mínimos” e “acima de 10 salários mínimos”, que receberam valores de 1, 2, 3, 4 e 5, respectivamente. Seguindo Barros e Silva (2010), espera-se que o indivíduo com maior renda tenha melhor estrutura domiciliar para realização do trabalho remoto.
- $idesloc_i$ : variável qualitativa ordinal, nas categorias “até 30 minutos”, “entre 31 minutos e 1 hora”, “entre 1 e 2 horas”, “acima de 2 horas”, que receberam valores de 1, 2, 3 e 4, respectivamente; espera-se que pessoas que levam mais tempo para chegar ao local de trabalho prefiram AFT. Coelho et al. (2022) pesquisaram as vantagens e desvantagens do trabalho remoto no setor público. Entre os pontos positivos destacados pelos respondentes da referida pesquisa, a diminuição do tempo gasto com o deslocamento foi um fator favorável para o trabalho remoto.
- $esppriv_i$ : variável qualitativa nominal, que foi tratada como uma *dummy* e que assume valor 1 se o respondente possui espaço privado em casa e 0 em caso contrário; espera-se que pessoas com espaço privativo para realizar AFT tenham mais ETL (Barros e Silva, 2010).
- $redsal_i$ : Variável qualitativa nominal, que foi tratada como uma *dummy* e que assume valor 1 se o respondente teve o seu salário reduzido e 0 em caso contrário. Durante a pandemia, foi permitido reduzir salários, o que poderia impactar o nível de ST no período avaliado.

## 4. Análise de Resultados

Para o presente estudo, objetivou-se avaliar se os arranjos flexíveis de trabalho exercem efeito indireto sobre a satisfação no trabalho, a partir do estresse tecnológico e do equilíbrio trabalho-lar. Para isso, adotou-se uma pesquisa de caráter descritivo, com corte transversal e análise quantitativa de dados primários.

### 4.1 Caracterização da amostra e análise descritiva dos constructos

A amostra final contou com 276 respondentes e caracterizou-se de acordo com a Tabela 1, que evidencia o perfil sociodemográfico da amostra.

Tabela 1

**Caracterização da Amostra**

Variável	Grupo	Total de Observações	Percentual	Acumulado
<b>Sexo</b>	Masculino	141	0,51	0,51
	Feminino	135	0,49	1,00
<b>Idade</b>	Abaixo de 20 anos	0	0,00	0,00
	Entre 20 e 30 anos	56	0,20	0,20
	Entre 31 e 40 anos	84	0,30	0,51
	Entre 41 e 50 anos	77	0,28	0,79
	Entre 51 e 60 anos	45	0,16	0,95
	Acima de 60 anos	14	0,05	1,00
<b>E_Civil</b>	Solteiro	83	0,30	0,30
	Casado	169	0,61	0,91
	Divorciado	18	0,07	0,98
	Outro	6	0,02	1,00
<b>N_filhos</b>	0	108	0,39	0,39
	1	70	0,25	0,64
	2	69	0,25	0,89
	3	22	0,08	0,97
	4 ou mais	7	0,03	1,00
<b>Renda_fam</b>	Até 1 Salário mínimo	2	0,01	0,01
	Entre 2 e 3 Salários Mínimos	39	0,14	0,15
	Entre 4 e 5 Salários Mínimos	60	0,22	0,37
	Entre 5 e 10 Salários Mínimos	78	0,28	0,65
	Acima de 10 Salários Mínimos	97	0,35	1,00
<b>Tempo_desloc</b>	Até 30 min	136	0,49	0,49
	Entre 31 min e 1 hora	79	0,29	0,78
	Entre 1 e 2 horas	46	0,17	0,95
	Acima de 2 horas	15	0,05	1,00
<b>Esp_priv</b>	Sim	182	0,66	0,66
	Não	94	0,34	1,00
<b>Red_sal</b>	Sim	64	0,23	0,23
	Não	206	0,75	0,98
	Talvez	6	0,02	1,00

Nota: "Sexo" representa o sexo do respondente; "Idade" representa a idade do indivíduo; "E\_civil" representa o estado civil do respondente; "N\_filhos" é o número de filhos; "Renda\_fam" é a renda familiar do respondente; "Tempo\_desloc" representa o tempo que o respondente leva se deslocando até o trabalho; "Esp\_priv" captura se o indivíduo possui espaço privado para trabalho em casa ou não; e "Red\_sal" captura se houve redução salarial do respondente durante o período da pandemia.

Fonte: elaborado pelos autores.

Entre os respondentes, 51% eram do gênero masculino. No que se refere à idade, houve predominância das idades centrais, dentro das possibilidades do questionário, ou seja, entre 31 e 40 anos (30%) e entre 41 e 50 anos (28%). Não houve participação de indivíduos com menos do que 20 anos e houve baixa concentração de respondentes com mais de 60 anos (apenas 5%).

A maior parte dos respondentes são casados; no entanto, há heterogeneidade no que se refere ao número de filhos – a maior parcela está no grupo dos respondentes que não possuem filhos. Quanto à renda, a maior concentração de respondentes está entre os que recebem mais de 10 salários mínimos (35%).

Quanto ao tempo de deslocamento para o trabalho, quando se faz necessário, a maior concentração de respondentes mora perto o suficiente do trabalho para gastar menos de 30 minutos no trajeto. Um percentual de 23% dos respondentes passaram por um processo de redução salarial durante a pandemia e 34% dos respondentes afirmam que não havia, em seus lares, espaço próprio para execução das tarefas do trabalho, havendo uma maior mistura dos ambientes trabalho-lar.

A Tabela 2 traz as informações das estatísticas descritivas dos constructos utilizados na pesquisa:

Tabela 2

**Estatística Descritiva dos Constructos**

Variável	Amostra	Média	Coef.var	Mínimo	1º quartil	Mediana	3º quartil	Máximo
AFT	276	2.693	0.337	1	2	2.667	3.333	5
ET	276	2.491	0.390	1	1.667	2.444	3.111	5
ETL	276	2.744	0.315	1	2.125	2.750	3.375	5
SAT	276	3.987	0.196	1	3.429	4	4.714	5

Nota: AFT representa arranjos flexíveis de trabalho; ET representa o estresse tecnológico; ETL representa o equilíbrio trabalho-lar; e ST representa satisfação no trabalho.

Fonte: elaborado pelos autores.

Quanto aos resultados referentes às estatísticas descritivas dos constructos, pode-se notar que o menor nível de concordância com as assertivas está no estresse tecnológico, evidenciando um nível de ET relativamente baixo durante a pandemia. No entanto, essa é a variável que possui o maior coeficiente de variação, o que indica que há grande heterogeneidade entre as respostas. Tais resultados indicam que a amostra de profissionais da contabilidade e de auditoria sofreram impactos diferentes quanto à percepção da utilização de AFT no ET durante o período de pandemia.

A estatística sobre o equilíbrio trabalho-lar foi a que se mostrou com maior nível de concordância, evidenciando que, em média, os indivíduos oscilam entre o sentimento de indiferença e a concordância com as afirmações do constructo associado às relações de trabalho e família. Essa métrica ainda é a mais homogênea entre os respondentes, o que indica que não há grandes oscilações de opinião quanto ao equilíbrio trabalho-lar.

## 4.2 Validade convergente

Inicialmente, para verificação da validade dos aspectos psicométricos, é analisada a validade convergente dos constructos e seus fatores. A Tabela 3 traz as métricas necessárias para tal validação.

Tabela 3

### Aspectos Psicométricos – Validade Convergente

Constructo	Afirmativa	Carga Fatorial	AVE	Alfa de Cronbach	Corr. Spearman	Conf. Composta
<b>Arranjos Flexíveis de Trabalho (AFT)</b>	<b>AFT11</b> Sob o ponto de vista da carreira e/ou de aspirações promocionais, o fato de trabalhar sob um arranjo flexível de trabalho terá um efeito negativo na vida de um indivíduo.	0.722	0.578	0.854	0.857	0.891
	<b>AFT12</b> Indivíduos que trabalham em regime de trabalho flexível geralmente podem esperar ter atrasos nas promoções, e redução da faixa salarial.	0.775				
	<b>AFT13</b> Os supervisores tendem a ver os empregados em regime de trabalho flexível como sendo menos dedicados e comprometidos com seus empregos, em comparação com aqueles que trabalham sob arranjos tradicionais de trabalho (em tempo integral).	0.769				
	<b>AFT14</b> Os supervisores são mais propensos a fornecer avaliações mais baixas e recomendar menos promoções para empregados em regime de trabalho flexível em comparação com aqueles que trabalham em regime de tempo integral (tradicional)	0.827				
	<b>AFT15</b> Indivíduos empregados em regime de trabalho flexível provavelmente sentirão algum ressentimento de colegas e outros membros da equipe.	0.699				
	<b>AFT16</b> Em comparação a supervisores do sexo masculino, supervisores do sexo feminino são mais propensos a apoiar indivíduos empregados em regime de trabalho flexível.	0.763				

Constructo	Afirmativa	Carga Fatorial	AVE	Alfa de Cronbach	Corr. Spearman	Conf. Composta
<b>Estresse Tecnológico (ET)</b>	<b>ET4</b> Tenho uma carga de trabalho maior devido à maior complexidade da tecnologia.	0.630	0.570	0.905	0.911	0.922
	<b>ET6</b> Tenho que sacrificar meu tempo de férias e os fins de semana para me manter atualizado sobre as novas tecnologias.	0.658				
	<b>ET8</b> Não sei o suficiente sobre tecnologia para realizar meu trabalho de maneira satisfatória.	0.802				
	<b>ET9</b> Preciso de muito tempo para entender e usar novas tecnologias.	0.835				
	<b>ET10</b> Não encontro tempo suficiente para estudar e atualizar minhas habilidades de tecnologia.	0.744				
	<b>ET11</b> Descobri que recém-contratados na organização sabem mais sobre tecnologia do que eu.	0.746				
	<b>ET12</b> Geralmente acho muito complexo entender e usar novas tecnologias.	0.821				
	<b>ET13</b> Sinto uma ameaça constante à segurança do meu emprego devido às novas tecnologias.	0.781				
<b>ET15</b> Sou ameaçado por colegas de trabalho com habilidades de tecnologia mais recentes.	0.753					
<b>Equilíbrio Trabalho-Lar (ETL)</b>	<b>ETL3</b> Discuto minhas obrigações familiares com meu supervisor.	0.698	0.552	0.907	0.923	0.908
	<b>ETL4</b> Discuto as demandas da minha família com meu supervisor.	0.724				
	<b>ETL5</b> Falo sobre minhas atividades familiares atuais no trabalho.	0.753				
	<b>ETL6</b> Eu compartilho coisas agradáveis que aconteceram em casa com outras pessoas no trabalho.	0.713				
	<b>ETL8</b> Falo com outras pessoas no trabalho sobre como foi meu dia em casa.	0.705				
	<b>ETL10</b> Meu supervisor ouve quando falo sobre minha família.	0.793				
	<b>ETL11</b> Meu supervisor reconhece que tenho obrigações como membro da família.	0.787				
	<b>ETL12</b> Minha família entra em contato comigo enquanto estou no trabalho.	0.766				
<b>Satisfação no trabalho (ST)</b>	<b>ST3</b> Meu supervisor é bastante competente em seu trabalho.	0.637	0.568	0.893	0.892	0.901
	<b>ST7</b> Gosto das pessoas com quem trabalho.	0.802				
	<b>ST17</b> Gosto de fazer as coisas que faço no trabalho.	0.693				
	<b>ST25</b> Gosto de meus colegas de trabalho.	0.803				
	<b>ST27</b> Eu tenho um sentimento de orgulho em fazer o meu trabalho.	0.757				
	<b>ST30</b> Gosto do meu supervisor.	0.815				
<b>ST35</b> Meu trabalho é agradável.	0.751					

Nota: AVE é a variância média extraída; Corr de Spearman é a correlação de Spearman; e Conf. Composta é a confiabilidade composta.  
 Fonte: elaborado pelos autores.

Em relação à análise das cargas fatoriais, foram encontrados valores abaixo de 0,5. Assim, conforme recomendado por Hair Jr et al. (2019), foi adotado o seguinte procedimento:

- (i) foram retiradas as perguntas que obtiveram cargas negativas, e reavaliadas as novas cargas; tal procedimento resultou em cargas fatoriais ainda abaixo do ideal;
- (ii) ao persistir a ausência da validade do critério, foram excluídas aquelas que ainda tiveram cargas fatoriais abaixo de 0,5, de forma que todas as cargas fatoriais se estabeleceram acima de 0,5. No entanto, ao analisar a variância média extraída, observou-se que essa não correspondia ao critério também descrito por Hair Jr et al. (2019), uma vez que também se apresentava menor do que 0,5; assim, foi executado um passo adicional;
- (iii) foram excluídas as questões que obtiveram cargas fatoriais inferiores a 0,6; então, houve validação do critério de cargas externas e da variância média extraída.

São apresentadas na Tabela 3 as questões que permaneceram nos constructos estudados. Sobre o arranjo flexível de trabalho, foram excluídas 12 afirmativas, restando 6. No que se refere ao estresse tecnológico, foram excluídas 11 afirmativas, restando 9. No tocante ao equilíbrio trabalho-lar foram excluídas 42 afirmativas, restando 8; e sobre a satisfação no trabalho, foram excluídas 29 afirmativas, restando 7.

Após as devidas exclusões, pôde-se verificar que todas se apresentam superiores a 0,5. Assim, por esse critério, evidenciou-se que há validade convergente, já que as cargas fatoriais das variáveis apresentaram valores superiores no seu próprio constructo em comparação a carga fatorial da mesma variável em outros constructos (Hair Jr et al., 2019).

De acordo com o critério de Fornell e Larcker (1981), a validação convergente, que avalia o grau de correlação entre medidas de um mesmo conceito, dá-se quando a variância média do constructo (AVE, na sigla em inglês) tem valores maiores que 0,5. Na Tabela 3, pode-se notar que todos os valores são superiores a 0,5, o que indica a validação dos constructos utilizados. Os itens do constructo também foram avaliados mediante o coeficiente Alfa de Cronbach; nesse aspecto, todos os constructos tiveram valor acima de 0,7, mínimo necessário para garantir a validação. Verificou-se, também, a confiabilidade composta para todos os constructos, que apresentaram valores superiores a 0,7, e indicaram uma forte consistência interna; assim, pode-se inferir que as medidas utilizadas representam os constructos aos quais se referem.

### 4.3. Validade discriminante

A Tabela 4 traz a primeira análise da validade discriminante, que se dá a partir do critério de cargas cruzadas.

Tabela 4

#### Aspectos Psicométricos – Validade Discriminante (Cargas Cruzadas)

Constructo	Afirmativa	AFT	ET	ETL	ST
Arranjos Flexíveis de Trabalho (AFT)	AFT11	<b>0.722</b>	0.258	0.043	0.008
	AFT12	<b>0.775</b>	0.261	0.014	-0.023
	AFT13	<b>0.769</b>	0.315	0.004	-0.074
	AFT14	<b>0.827</b>	0.299	0.085	-0.005
	AFT15	<b>0.699</b>	0.366	-0.034	-0.225
	AFT16	<b>0.763</b>	0.354	-0.067	-0.049
Estresse Tecnológico (ET)	ET4	0.244	<b>0.630</b>	-0.112	-0.175
	ET6	0.362	<b>0.658</b>	-0.047	-0.177
	ET8	0.294	<b>0.802</b>	-0.084	-0.222
	ET9	0.276	<b>0.835</b>	-0.003	-0.205
	ET10	0.246	<b>0.744</b>	0.027	-0.140
	ET11	0.252	<b>0.746</b>	0.027	-0.117
	ET12	0.293	<b>0.821</b>	-0.006	-0.172
	ET13	0.378	<b>0.781</b>	-0.012	-0.189
Equilíbrio Trabalho-Lar (ETL)	ETL3	0.231	0.161	<b>0.698</b>	0.133
	ETL4	0.175	0.145	<b>0.724</b>	0.159
	ETL5	0.131	0.067	<b>0.753</b>	0.186
	ETL6	-0.154	-0.043	<b>0.713</b>	0.341
	ETL8	0.084	0.111	<b>0.705</b>	0.197
	ETL10	-0.054	-0.124	<b>0.793</b>	0.345
	ETL11	-0.099	-0.194	<b>0.787</b>	0.424
	ETL12	0.073	0.077	<b>0.766</b>	0.240
Satisfação no Trabalho (ST)	ST3	-0.030	-0.108	0.343	<b>0.637</b>
	ST7	-0.013	-0.157	0.284	<b>0.802</b>
	ST17	-0.023	-0.111	0.201	<b>0.693</b>
	ST25	-0.071	-0.176	0.328	<b>0.803</b>
	ST27	-0.060	-0.181	0.215	<b>0.757</b>
	ST30	-0.193	-0.311	0.361	<b>0.815</b>
ST35	-0.022	-0.179	0.236	<b>0.751</b>	

Fonte: elaborado pelos autores.

Pode-se verificar, na Tabela 4, que as cargas fatoriais das questões incluídas em cada constructo são maiores do que as cargas das demais afirmativas dentro de cada constructo em questão. Ou seja, as questões que pertencem a uma certa métrica estão mais atreladas a tal métrica do que a qualquer outra usada no estudo, o que é uma característica necessária para validade discriminante.

A Tabela 5 traz a verificação da validade discriminante a partir do critério de Fornell e Lacker (1981) e pelo critério HTMT de Henseler, Ringle e Sarstedt (2015). A Tabela evidencia também a estatística descritiva dos constructos usados na pesquisa.

Tabela 5

**Aspectos Psicométricos – Validade Discriminante (Fornel e Lacker / HTMT)**

	Fornel e Lacker				HTMT - Henseler, Ringle e Sarstedt (2015)			
	AFT	ET	ETL	SAT	AFT	ET	ETL	SAT
AFT	0.760							
ET	0.415	<b>0.755</b>			0.449			
ETL	0.004	-0.027	<b>0.743</b>		0.194	0.175		
SAT	-0.091	-0.244	0.386	<b>0.754</b>	0.129	0.254	0.366	

Nota: AFT representa os arranjos flexíveis de trabalho; ET representa o estresse tecnológico; ETL representa o equilíbrio trabalho-lar; e ST representa satisfação no trabalho.

Fonte: elaborado pelos autores.

Quanto à validade discriminante, evidenciou-se a sua existência pelos dois critérios analisados na Tabela. A raiz quadrada da variância média extraída de cada constructo é maior que a correlação com os demais; além disso, a correlação Heterotrait-Monotrait (HTMT) apresentou-se inferior a 0,85 em todos os casos. Esses resultados indicam que não há mistura das informações que esses constructos trazem.

#### 4.4. Análise do modelo estrutural e teste das hipóteses propostas

A Tabela 6 evidencia os resultados encontrados para a estimação do modelo estrutural e a avaliação da validade das hipóteses desenvolvidas com base na literatura apresentada.

Tabela 6

**Estimação do Modelo Estrutural e Verificação das Hipóteses**

Painel A: Relações estimadas							
Análise sem variáveis de controle				Análise com variáveis de controle			
	ET	ETL	ST	AFT	ET	ETL	ST
<b>Efeitos diretos</b>							
AFT	0.415***	0.004			0.385***	0.041	
ET			-0.234***				-0.288***
ETL			0.384***				0.359***
<b>Efeitos indiretos</b>							
AFT			-0.095***				-0.096**
AFT (via ET)			-0.097***				-0.111***
AFT (via ETL)			0.001				0.015
<b>Controles</b>							
genero				0.077	0.086	0.167	0.201
idade				0.003	0.296***	-0.321***	0.075
casado				0.095	-0.029	-0.012	-0.276**
filhos				-0.130	-0.035	0.122	0.106
renda				0.172***	0.011	0.176**	0.211***
tdesloc				-0.070	0.001	0.034	-0.054
esppriv				-0.240	0.060	0.096	-0.182
redsals				0.069	0.085	0.139	0.027

Painel B: Validação das hipóteses			
Hipótese	Relação que avalia a hipótese	Relação esperada	Resultado
H1	AFT >>> ET	+	Validado
H2	AFT >>> ETL	-	Não validado
H3	ET >>> ST	-	Validado
H4	ETL >>> ST	+	Validado

Nota: AFT representa os arranjos flexíveis de trabalho; ET representa o estresse tecnológico; ETL representa o equilíbrio trabalho-lar; e ST representa satisfação no trabalho. Coeficientes marcados com um asterisco (\*) são estatisticamente significativos a 10% de significância; coeficientes marcados com dois asteriscos (\*\*) são estatisticamente significativos a 5% de significância; coeficientes marcados com três asteriscos (\*\*\*) são estatisticamente significativos a 1% de significância. Fonte: elaborado pelos autores.

Os resultados evidenciados na Tabela 6 apontam para a validação de três das quatro hipóteses levantadas no estudo, H1, H3 e H4. Os resultados quanto a tais validações se dão independentemente da utilização das variáveis de controle.

Quando se trata do efeito do arranjo flexível de trabalho no estresse tecnológico, pode-se notar que, com 99% de confiança, esse efeito se mostra estatisticamente significativo. Tal coeficiente se mostra positivo, o que indica que, em média, indivíduos que estão sob o arranjo flexível de trabalho estão mais estressados em decorrência de assuntos voltados à tecnologia.

Os achados permitem a validação da H1, que afirma que há efeito positivo do arranjo flexível de trabalho sobre o estresse tecnológico. A validação dessa hipótese vai ao encontro da literatura, que afirma que a pressão tecnológica pode evidenciar o esgotamento do profissional, por jornadas desgastantes de trabalho, pelo excesso de telefonemas, *e-mails*, mensagens de texto e reuniões virtuais (Clark, 2000; Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan & Ragu-Nathan, 2011; Guidi, 2015; Boyer-Davis, 2019; Anderson & Smith, 2019; Pfeiffer, 2018). Os achados corroboram, também, trabalhos que tratam da incapacidade de lidar com a tecnologia como um facilitador do estresse tecnológico (Brod, 1984; Durndell & Haag, 2002; Chua, Chen & Wong, 1999; Boyer-Davis, 2019).

Quando se trata do efeito que o arranjo flexível de trabalho traz para o equilíbrio trabalho-lar, a relação não se mostra estatisticamente significativa, indicando que, em média, o fato de um indivíduo estar sob arranjo flexível de trabalho não traz mudanças para seu equilíbrio trabalho-lar. Tal resultado invalida a segunda hipótese criada no trabalho (H2), consoante a qual os arranjos flexíveis de trabalho deve trazer efeitos negativos para o equilíbrio trabalho-lar.

Os achados contrariam a literatura que aponta para uma relação entre arranjos flexíveis e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (Cohen, Dalton, Holder-Webb & McMillan, 2018; Almer, Cohen & Single, 2003; Dalton, Cohen, Harp & McMillan, 2014; Johnson, Lowe & Reckers, 2008). Uma possível explicação para tal contradição reside no que afirmam Hunton e Harmon (2004) sobre a necessidade de desenvolver modelos de avaliação da efetividade do teletrabalho para profissionais da contabilidade. Ademais, ressalta-se que a pandemia tornou obrigatória a adoção de AFT, modificando repentinamente o ambiente do trabalho, que passou a ser realizado nas casas. Nesse sentido, é importante observar que o ambiente doméstico não foi preparado para realização do *home office*, o que pode ter afetado o teste. Coelho et al. (2022) apontaram, em sua pesquisa, que a falta de horário para descanso e infraestrutura para execução das atividades, o isolamento social, a monotonia e a carga horária excessiva foram fatores negativos da participação em AFT durante a pandemia da Covid-19.

No que se refere ao efeito estimado do estresse tecnológico na satisfação com o trabalho, pode-se verificar que tal relação é estatisticamente significativa com 99% de confiança e é determinada por um coeficiente negativo, indicando que, em média, um maior nível de estresse tecnológico diminui a satisfação no trabalho dos profissionais da contabilidade e de auditoria. Esse resultado valida a H3 dessa pesquisa, segundo a qual o estresse tecnológico impacta negativamente a satisfação com o trabalho. Os achados estão de acordo com a literatura que afirma que a demanda tecnológica empregada sobre os profissionais da contabilidade é sem precedentes e leva à insatisfação com o trabalho (Boyer-Davis, 2019). Um ponto importante é que o estresse tecnológico atua como um canal de transmissão entre os arranjos flexíveis de trabalho e a satisfação no trabalho, canal esse que reduz a satisfação quando se participa de arranjos flexíveis de trabalho.

Boyer-Davis (2019) argumenta que profissionais da contabilidade que participam de AFT estão mais sujeitos a incertezas quanto ao uso de novas tecnologias, bem como possuem mais insegurança quanto à manutenção de seus empregos. O autor pontua que esses trabalhadores precisam desempenhar suas tarefas de forma mais rápida, o que tem implicações físicas e emocionais, impactando, assim, a qualidade de vida no trabalho.

Quando se trata da associação entre equilíbrio trabalho-lar e satisfação com o trabalho, essa se mostra estatisticamente significativa com 99% de confiança e positiva, evidenciando que, em média, indivíduos que possuem um maior equilíbrio entre lar e trabalho estão mais satisfeitos com seus trabalhos. Esses resultados validam a H4, que afirma que o equilíbrio trabalho-lar influencia positivamente a satisfação do empregado. Os achados estão de acordo com a literatura que afirma que existe associação positiva entre o equilíbrio trabalho-lar e a satisfação com o trabalho, e isso se reflete em menor absenteísmo, melhoria da produtividade e redução da intenção de rotatividade (Chimote & Srivastava, 2013).

Um ponto que se faz importante frisar é que, apesar de o equilíbrio trabalho-lar trazer impactos positivos no nível de satisfação no trabalho, essa métrica não age como um canal que permeia a relação entre arranjo flexível e satisfação, uma vez que não há efeito significativo do arranjo flexível no equilíbrio trabalho-lar. Essa descoberta contraria a literatura relacionada à utilização de AFT, uma vez que a corrente principal defende um aumento do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Boyer-Davis, 2019).

Quanto às variáveis de controle, apenas a renda do indivíduo afeta os AFT. Essa relação é estatisticamente significativa e positiva, indicando que, em média, indivíduos com maior poder aquisitivo estão em maior conformidade com a estrutura do arranjo flexível de trabalho. Esse achado corrobora Barros e Silva (2010), que afirmam que uma das desvantagens do teletrabalho é a falta de infraestrutura domiciliar adequada, que pode estar associada ao poder aquisitivo do indivíduo.

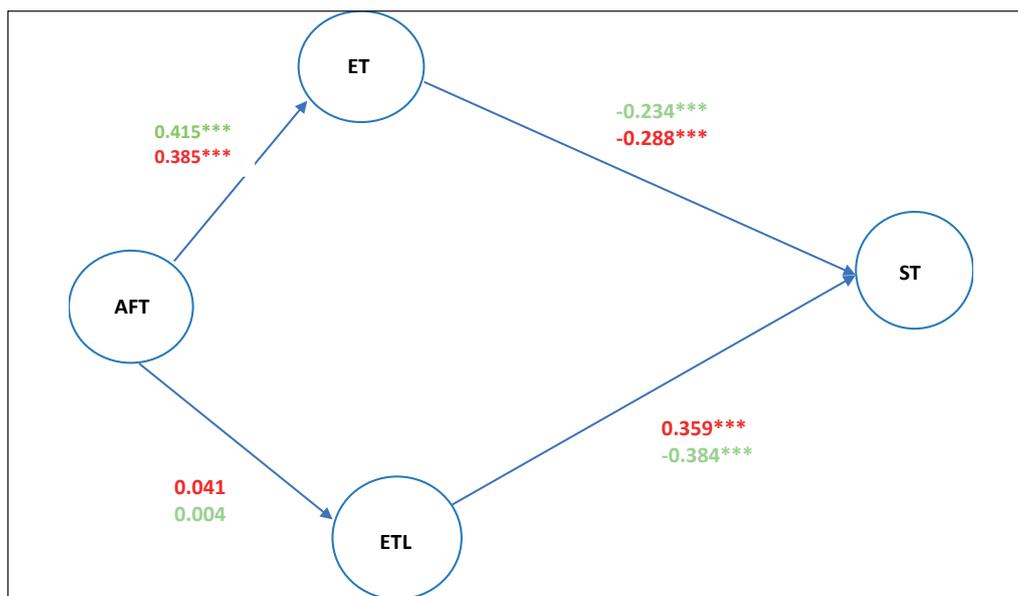
A idade do indivíduo é a única variável de controle que se mostra estatisticamente associada ao estresse tecnológico. O coeficiente positivo indica que, em média, quanto mais velho o indivíduo, maior o estresse tecnológico. Tal resultado vai ao encontro dos achados de Da Silveira (2010), que abordou as dificuldades e restrições enfrentadas por pessoas da terceira idade.

Quanto ao constructo ETL, tanto a idade quanto a renda o impactam. Os coeficientes indicam que indivíduos mais velhos e de menor renda possuem maior dificuldade em estabelecer um equilíbrio entre as fronteiras do trabalho e do lar. Esses achados também se justificam pela pesquisa de Barros e Silva (2010) e por Da Silveira (2010), uma vez que se espera que indivíduos com melhores condições financeiras tenham uma melhor estrutura de teletrabalho e que indivíduos mais velhos tenham maior dificuldade de adaptação às tecnologias.

Com relação ao constructo ST, este foi afetado negativamente pelo estado civil dos respondentes. Os indivíduos casados são menos satisfeitos quando atuam em AFT. Esse fator pode estar associado ao fato de dividir espaço para a realização do trabalho remoto, corroborando os achados de Coelho et al. (2022) em relação às vantagens e desvantagens da participação de funcionários públicos em arranjos alternativos de trabalho durante a pandemia da Covid-19.

A variável renda afetou positivamente a satisfação no trabalho, sugerindo que pessoas com maior poder aquisitivo tendem a estar mais satisfeitas ao aderirem a AFT. Tal descoberta vai ao encontro dos achados de Barros e Silva (2010).

A Figura 2 evidencia os resultados encontrados.



**Figura 2.** Modelo Conceitual estimado.

Nota: AFT representa os arranjos flexíveis de trabalho; ET representa o estresse tecnológico; ETL representa o equilíbrio trabalho-lar; e ST representa a satisfação no trabalho. Coeficientes vermelhos são os que estão associados ao modelo sem as variáveis de controle; os coeficientes verdes são aqueles que estão associados ao modelo com variáveis de controles. Coeficientes marcados com um asterisco (\*) são estatisticamente significativos a 10% de significância; coeficientes marcados com dois asteriscos (\*\*) são estatisticamente significativos a 5% de significância; coeficientes marcados com três asteriscos (\*\*\*) são estatisticamente significativos a 1% de significância.

Fonte: elaborado pelos autores.

## 5. Considerações Finais

O presente estudo visou evidenciar o efeito da participação em arranjos flexíveis de trabalho no estresse tecnológico e no equilíbrio trabalho-lar. Além disso, verificou-se o efeito do ETL e do ET na satisfação com o trabalho (ST) de profissionais da contabilidade e empregados de empresas de auditoria brasileiras. A pesquisa foi conduzida durante o período da pandemia da Covid-19, quando houve a utilização compulsória de AFT, em função de decretos que determinaram o isolamento social.

Os resultados apontam para a validação de três das quatro hipóteses propostas. A H1 foi validada, em convergência com o que defende parte da literatura, demonstrando que a participação em AFT tem associação positiva com o estresse tecnológico, fato que foi potencializado na pandemia por conta da necessidade de adaptação em caráter emergencial ao trabalho remoto, especialmente no formato *home office*. Ressalta-se que o trabalho remoto durante a pandemia ocorreu sem que empresas e empregados pudessem se preparar para adaptar-se às exigências tecnológicas. Além disso, muitos trabalhadores tiveram uma sobrecarga de trabalho, com reuniões marcadas em horários fora do expediente.

Nesse sentido, a H3 foi validada, pois o estudo evidencia que o estresse tecnológico impacta negativamente a satisfação com o trabalho. Esse fator pode afetar a produtividade e a intenção de rotatividade, conforme prevê a literatura de AFT em organizações contábeis e de auditoria no Brasil, por trazer implicações relacionadas à saúde, à segurança e à qualidade de vida no trabalho.

Ao contrário do que prevê a literatura, a H2 não foi validada, dado que não foi encontrada significância estatística da participação em AFT com o equilíbrio trabalho-lar. Alguns fatores podem ter contribuído para esse resultado. Por exemplo, a literatura aponta que as mulheres são as que mais optam por participar de arranjos flexíveis, para equilibrar demandas da família e da carreira. No entanto, essa opção normalmente ocorre por conta do *trade-off* família e carreira, e em condições que tal opção não é imposta. Assim, considerando que a participação foi compulsória e não houve tempo hábil para empresas e empregados se estruturarem para a realização do trabalho no formato *home office*, possivelmente o efeito de AFT no ETL foi impactado.

Em convergência com a literatura, porém, foi encontrada evidência estatística significativa de que o equilíbrio trabalho-lar possui efeito positivo na satisfação com o trabalho por parte dos colaboradores, validando, assim, a H4. Apesar do contexto de pandemia e da utilização obrigatória de AFT, os respondentes percebem que, quando os trabalhadores têm clareza na separação entre as fronteiras do trabalho e do lar, há um efeito positivo na satisfação com o trabalho.

O artigo possui limitações; entre elas, o fato de abranger profissionais que precisaram se adaptar a arranjos flexíveis de trabalho sem que lhes fosse conferido o poder de escolha. Nesse sentido, pesquisas futuras poderiam observar o período pós-pandemia, para verificar eventuais alterações na percepção de contadores, trabalhadores de escritórios contábeis e de auditoria.

Ademais, pesquisas futuras também poderiam explorar a questão do gênero feminino, que tende a ser mais aderente ao modelo de AFT, e eventuais mudanças no período pós-pandemia. Propõe-se, ainda, analisar o contexto de outros profissionais – por exemplo, aqueles ligados à educação superior, que precisaram adaptar suas aulas ao formato remoto e conviver com o ensino híbrido durante os períodos críticos da pandemia. Nesse sentido, a sugestão é, além de avaliar o efeito das aulas remotas e/ou híbridas sobre o equilíbrio trabalho-lar, o estresse tecnológico e a satisfação com o trabalho desses profissionais, verificar os impactos que essas questões podem trazer, a médio e longo prazo, na formação de profissionais de diversas áreas.

## Referências

- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work–family balance of British working women during the Covid-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2).
- Alleyne, D. C. (2012). *A quantitative model examining the effects of technostress in professionals* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1-34.
- Almer, E., Cohen, J., & Single, L. (2003). Factors affecting the choice to participate in flexible work arrangements. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 22, 69-91.
- Anderson, A., & Smith, H. (2019). An analysis of alternative work arrangements to address the gender gap in public accounting. *Journal of Business Accounting*, 12(1), 87-104.
- Baltes, B., Briggs, T., Huff, J., Wright, J., & Neuman, G. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: a meta-analysis of their effects on work related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84, 496-513.
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. D. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil. *CADERNOS Ebape*. br, 8, 71-91.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*, 11, 95-134.
- Boyer-Davis, S. (2019). Technostress: an antecedent of job turnover intention in the accounting profession. *Journal of Business Accounting*, 12(1), 49-63.
- Brillhart, P. E. (2004). Technostress in the workplace: Managing stress in the electronic workplace. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 302-307.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*. Boston, MA: Addison-Wesley.
- Buchheit, S., Dalton, D., Harp, N., and Hollingsworth, C. (2016). A contemporary analysis of accounting professionals' work-life balance. *Accounting Horizons*, 30, 41-62.
- Chimote, N. K., & Srivastava, V. N. (2013). Work-life balance benefits: From the perspective of organizations and employees. *IUP Journal of Management Research*, 12(1), 62-73.
- Chua, S. L., Chen, D. T., & Wong, A. F. L. (1999). Computer anxiety and its correlates: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior*, 15(5), 609- 623.
- Clark, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48.
- Coelho, L. G., Oliveira, W. A., da Silva, A. G. F., da Silva Barreto, L. K., & da Fonseca Pereira, T. M. (2022). Percepções sobre o trabalho remoto durante o período pandêmico: um estudo de caso no Instituto Federal do Ceará. *Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento*, 11(2), 476-492.
- Cohen, J., Dalton, D., Holder-Webb, L., & McMillan, J. (2018). An analysis of glass ceiling perceptions in the accounting profession. *Journal of Business Ethics*, 1-22.
- da Silveira, M. M., de Paula Rocha, J., Vidmar, M. F., Wibelinger, L. M., & Pasqualotti, A. (2010). Educação e inclusão digital para idosos. *RENOTE*, 8(2).
- Dalton, D., Cohen, J., Harp, N., & McMillan, J. (2014). Antecedents and consequences of perceived gender discrimination in the audit profession. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 33, 1-32.
- Dambrin, C. & Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? The case of two big four in France. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21, 474-506.

- Durndell, A., & Haag, Z. (2002). Computer self-efficacy, computer anxiety, attitudes towards the Internet and reported experience with the Internet, by gender, in an East European sample. *Computers in Human Behavior*, 18, 521-535.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Fraga, A. M., Antunes, E. D. D., & Rocha-de-Oliveira, S. (2020). The Female and the Male Professional: Gender, Career and Expatriation Interfaces in Trajectory for Female Expatriates. *Brazilian Business Review*, 17(2), 192-210. <https://doi.org/10.15728/bbr.2020.17.2.4>
- Frank, K. E., & Lowe, D. J. (2003). An examination of alternative work arrangements in private accounting practice. *Accounting Horizons*, 17(2), 139-151.
- Gallhofer, S., Paisey, C., Roberts, C., & Tarbert, H. (2011). Preferences, constraints and work-lifestyle choices: The case of female Scottish chartered accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(4).
- Greenberg, J. (2005). *Managing behavior in organizations*, (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between worklife balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510- 531.
- Grzywacz, J. G., Butler, A. B., & Almeida, D. (2009). Work, family, and health: Work-family balance as a protective factor against stresses of daily life. In: Newhall, A. M., Halpern, D. F., & Tan, S. J. *The changing realities of work and family: a multidisciplinary approach*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell. (pp. 194-215).
- Guidi, A. C. (2015). *Limites das fronteiras trabalho-lar: um estudo sobre o cotidiano dos ministros evangélicos*. 2015. 128f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), Vitoria, 2015.
- Hair Jr, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hall, D. (1990). Promoting work/family balance: an organization-change approach. *Organizational Dynamics*, 18, 5-18.
- Haukoos, J. S., & Lewis, R. J. (2005). Advanced statistics: bootstrapping confidence intervals for statistics with “difficult” distributions. *Academic Emergency Medicine*, 12(4), 360-365.
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: a review of 26 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hunton, J. E., & Harmon, W. K. (2004). A Model for Investigating Telework in Accounting. *International Journal of Accounting Information Systems*, 5(4), 417-427.
- Jackson, L. T., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Science*, 21(1), 1-13.
- Johnson, E., Lowe, J., & Reckers, P. (2008). Alternative work arrangements and perceived career success: Current evidence from the big four firms in the US. *Accounting, Organizations and Society*, 33, 48-72.

- Kossek, E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: a literature review. *Community, Work and Family*, 2(1), 7- 32.
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529-536.
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: the construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French big four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23, 351-369.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, culture and commitment: Motivation and social control in organizations. *Califórnia Management Review*, 31(4), 9-25.
- Okhuysen, G. A., Lepak, D., Ashcraft, K. L., Labianca, G., Smith, V., & Steensma, H. K. (2013). Theories of work and working today. *Academy of Management Review*, 38(4), 491-502.
- Pfeffer J. (2018). *Morrendo por um salário: como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa – e o que podemos fazer a respeito*. Rio de Janeiro: Alta Books.
- Pirbasti, M. F., Bashar, H. P., Ramezani, A., Moradi, M., & Tabatabai, S. (2014). The relationship between job satisfaction and organizational commitment (case study: Justice Staff Gilan Province). *Advances in Environmental Biology*, 318-324.
- Pires, F., & Andrade, A. (2022). Career choices: Adaptation and initial evidence of the Work Volition Scale in Brazil. *Brazilian Business Review*, 19(2), 153–170. <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.19.2.3>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433.
- Ringle, C. M., Silva, D., & Bido, D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73.
- Saganuwan, M. U., Ismail, W. K. W., & Ahmad, U. N. U. (2015). Conceptual framework: AIS technostress and its effect on professionals' job outcomes. *Asian Social Science*, 11(5), 97-107.
- Scandura, T., & Lankau, M. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.
- Schieman, S., Glavin, P., & Milkie, M. A. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966-988.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499.
- Sturman, M. C., & Walsh, K. (2014). Strengthening the employment relationship: The effects of work-hours fit on key employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(6), 762-784.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B., & Ragu-Nathan, T. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. doi:10.2753/MIS0742-1222240109
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., & Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side: Examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120.

