



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



MARIANA ISIS ALVES SILVA

**RELAÇÕES ENTRE BEM-ESTAR NO TRABALHO E CONTEXTO DE
TRABALHO ENTRE PROFISSIONAIS DO SETOR DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO (TI) QUE TRABALHAM REMOTAMENTE**

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Heila Magali da Silva Veiga

UBERLÂNDIA

2023



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



MARIANA ISIS ALVES SILVA

**RELAÇÕES ENTRE BEM-ESTAR NO TRABALHO E CONTEXTO DE
TRABALHO ENTRE PROFISSIONAIS DO SETOR DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO (TI) QUE TRABALHAM REMOTAMENTE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia – Mestrado, do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia

Orientador(a): Profa. Dra. Heila Magali da Silva Veiga.

UBERLÂNDIA

2023

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

S586 Silva, Mariana Isis Alves, 1992-
2023 Relações entre Bem-Estar no Trabalho e Contexto de Trabalho, entre profissionais do setor de Tecnologia da Informação (TI) que trabalham remotamente [recurso eletrônico] / Mariana Isis Alves Silva. - 2023.

Orientadora: Heila Magali da Silva Veiga.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Psicologia.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em:
<http://doi.org/10.14393/ufu.di.2023.316> Inclui bibliografia. Inclui ilustrações.

1. Psicologia. I. Veiga, Heila Magali da Silva ,1973-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Psicologia. III. Título.

CDU: 159.9

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Av. Pará, 1720, Bloco 2C, Sala 54 - Bairro Umarama, Uberlândia-MG, CEP 38400-902 Telefone: +55 (34) 3225 8512 - www.pgpsi.ip.ufu.br - pgpsi@ipsi.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Psicologia				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico/ número 427, PPGPSI				
Data:	Catorze de julho de dois mil e vinte e três	Hora de início:	8:00	Hora de encerramento:	09:40
Matrícula do Discente:	12122PS023				
Nome do Discente:	Mariana Isis Alves Silva				
Título do Trabalho:	Relações entre Bem-Estar no Trabalho e Contexto de Trabalho entre profissionais do setor de Tecnologia da Informação				
Área de concentração:	Psicologia				
Linha de pesquisa:	Processos Organizacionais				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Bem-estar no trabalho & promoção de saúde no ambiente laboral				

Reuniu-se de forma remota, via web conferência, junto a Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia, assim composta: Professores Doutores: Pedro Afonso Cortez - UTP; Pricila de Sousa Zarife - PPGPSI/UFU; Heila Magali da Silva Veiga, orientadora da candidata. Ressalta-se que todos membros da banca participaram por web conferência, sendo que o Prof. Dr. Pedro Afonso Cortez participou da cidade de Curitiba, PR, a Prof.^a Dr.^a Pricila de Sousa Zarife, a Prof.^a Dr.^a Heila Magali da Silva Veiga e a aluna Mariana Isis Alves Silva participaram da cidade de Uberlândia - MG, em conformidade com a Portaria nº 36, de 19 de março de 2020.

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Dr.^a Heila Magali da Silva Veiga apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu à discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(as) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultrapassada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

[A]provado(a).

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação per nente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



https://www.sei.ufu.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=5134318&infra_siste... 1/2 17/07/2023, 15:26 SEI/UFU - 4588151 - Ata de Defesa - Pós-Graduação **Superior**, em 14/07/2023, às 09:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Pedro Afonso Cortez, Usuário Externo**, em 14/07/2023, às 09:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Pricila de Sousa Zarife, Professor(a) do Magistério Superior**, em 14/07/2023, às 09:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A auten cidade deste documento pode ser conferida no site [h ps://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4588151** e o código CRC **43563F79**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por guiar os meus passos e estar sempre à frente dos meus projetos pessoais e profissionais, me permitindo evoluir todos os dias com meus erros e acertos.

Agradeço com todo meu amor, meu esposo Murilo, que é o maior incentivador da minha educação, em especial, o mestrado. Se desdobrou com a minha limitação de tempo e disponibilidade para que eu pudesse concluir mais uma etapa importante na minha vida. Sou eternamente grata pela sua compreensão, paciência, carinho, amor e acima de tudo, por acreditar em mim. Com certeza, o seu incentivo trouxe mais leveza para esse projeto.

À minha família, agradeço por sempre comemorar as minhas conquistas e me apoiar em todos os meus sonhos. Vocês são meu alicerce.

Por fim, agradeço à professora Dra. Heila pelo incentivo, acolhimento e orientação nessa caminhada. Sua sensibilidade com a minha rotina profissional fez toda diferença nessa jornada. Sou imensamente grata pela confiança que depositou em mim, e sobretudo, por acreditar no desenvolvimento e potencial humano.

RESUMO

Diante das constantes transformações e modificações na vida laboral de milhares de trabalhadores, impulsionadas pela pandemia de COVID-19, significativas adaptações e reformulações no modelo de trabalho foram introduzidas, especialmente para empresas de Tecnologia da Informação (TI), que adotaram o trabalho remoto de forma permanente. São escassas as investigações com profissionais da área de TI, que analisam as relações entre Contexto de trabalho (CT) e Bem-estar no Trabalho (BET), tais investigações têm potencial para reformulação da promoção da saúde desses profissionais que atuam remotamente. Assim, o objetivo da pesquisa foi: analisar as relações entre bem-estar no trabalho, contexto de trabalho de profissionais no setor de TI que atuam remotamente. Foi utilizada amostra de conveniência de 213 trabalhadores residentes no Brasil, sendo a maioria homens. Para a coleta de dados foram selecionadas medidas multidimensionais com evidências de validação empírica. Para investigar Contexto de Trabalho, foi utilizada a medida Escala de Contexto de Trabalho-EACT que é formada pelas dimensões: condições de trabalho, organização no trabalho e relações socioprofissionais e para investigar Bem-Estar no Trabalho, foi utilizada a medida de BET, a qual comporta as dimensões: afetos positivos, afetos negativos e realização profissional e pessoal. Para analisar os resultados foram realizadas estatísticas descritivas (frequência, média, moda, mediana e desvio padrão) e estatísticas inferenciais (Correlação Pearson e Regressão Linear). Os resultados mostram que o contexto de trabalho vivenciado pelos profissionais pesquisados não oferece risco grave à saúde deles, a dimensão de BET de maior destaque foi realização profissional e pessoal ($M = 3,87$, $DP=0,73$). A maior correlação entre Contexto de Trabalho e BET ocorreu entre as dimensões organização do trabalho e afetos negativos ($r=0,571$; $p<0,001$). A variável CT prediz BET através das dimensões relações socioprofissionais e organização no trabalho, destaca-que a dimensão relações socioprofissionais explica todas as dimensões de BET. Ao confrontar os dados com a literatura se observa que o contexto de trabalho é preditor de bem-estar no trabalho, isto é, à medida que os profissionais percebem como a organização dispõe das relações sociais, as práticas de interações entre pares, colegas e chefias são descritas, maior a vivência de bem-estar no trabalho. O trabalho possibilitou identificar que existe relação entre bem-estar no trabalho e contexto de trabalho vivenciado pelos participantes, também destaca a necessidade de novas pesquisas sobre o tema, as quais possibilitem identificar se tal relação se dá especificamente pelo trabalho remoto.

Palavras-chave: Trabalho remoto; Bem-Estar no trabalho; Profissionais da TI

ABSTRACT

Faced with constant transformations and modifications in the working lives of thousands of workers, driven by the COVID-19 pandemic, significant adaptations and reformulations in the work model were introduced, especially for Information Technology (IT) companies, which adopted remote work from permanently. There are few investigations with professionals in the IT area, which analyze the relationship between Work Context (WC) and Well-Being at Work (BET), such investigations have the potential to reformulate the health promotion of these professionals who work remotely. Thus, the objective of the research was: to analyze the relationships between well-being at work, the work context of professionals in the IT sector who work remotely. A convenience sample of 213 workers residing in Brazil, most of them men, was used. For data collection, multidimensional measures with evidence of empirical validation were selected. To investigate Work Context, the Work Context Scale-EACT measure was used, which is formed by the dimensions: working conditions, work organization and socio-professional relationships and to investigate Well-Being at Work, the BET measure was used, the which comprises the dimensions: positive affects, negative affects and professional and personal fulfillment. To analyze the results, descriptive statistics (frequency, mean, mode, median and standard deviation) and inferential statistics (Pearson Correlation and Linear Regression) were performed. The results show that the work context experienced by the surveyed professionals does not pose a serious risk to their health, the most prominent BET dimension was professional and personal fulfillment ($M = 3.87$, $SD=0.73$). The highest correlation between Work Context and BET occurred between the dimensions of work organization and negative affects ($r=0.571$; $p<0.001$). The CT variable predicts BET through the socio-professional relationships and work organization dimensions, highlighting that the socio-professional relationships dimension explains all the dimensions of BET. When comparing the data with the literature, it is observed that the work context is a predictor of well-being at work, that is, as professionals perceive how the organization has social relations, practices of interactions between peers, colleagues and managers are described, the greater the experience of well-being at work. The work made it possible to identify that there is a relationship between well-being at work and the work context experienced by the participants.

Keywords: Remote work; Wellness at work; IT professionals

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Fluxograma dos artigos selecionados para revisão sistematizada	20
Figura 2 – Gráfico com cargos dos participantes do estudo.....	43
Figura 3 – Síntese da Regressão Linear.....	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Dados demográficos funcionais.....	41
Tabela 2 – Síntese dos instrumentos de medida.....	45
Tabela 3 – Alfa de Cronbach dos instrumentos.....	48
Tabela 4 – Dados descritivos.....	49
Tabela 5 – Correlação de <i>Pearson</i> (<i>r</i>) das variáveis do estudo.....	51
Tabela 6 – Análises de regressão linear.....	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EBET	Escala de Bem-Estar no Trabalho
BET	Bem-Estar no Trabalho
TI	Tecnologia da Informação
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
M	Média
EACT	Escala de Contexto de Trabalho
CT	Contexto de Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 Trabalho remoto e pandemia de COVID-19.....	18
2.2 Contexto de Trabalho.....	27
2.3 Bem-Estar no Trabalho.....	33
3 OBJETIVOS	40
3.1 Objetivo geral.....	40
3.2 Objetivos específicos.....	40
4 MÉTODO	40
4.1 Amostra.....	41
4.2 Critérios de inclusão e exclusão.....	43
4.3 Instrumentos.....	44
4.4 Procedimento de coleta de dados.....	45
4.6 Procedimento de análise de dados.....	46
5 RESULTADOS	47
5.1 Fidedignidade dos instrumentos para esse estudo.....	47
5.2 Análises descritivas.....	48
5.3 Correlação entre variáveis.....	50
5.4 Regressão linear.....	52
6 DISCUSSÃO	55
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS	66
ANEXOS.....	84
1 Instrumento de coleta de dados-Dados Sociodemográficos.....	84
2 Instrumento de coleta de dados- EACT.....	85
3 Instrumento de coleta de dados-BET.....	88
4 Parecer Consubstanciado de Aprovação CEP.....	91
5 Síntese dos artigos encontrados para revisão sistematizada.....	92

1 INTRODUÇÃO

A globalização acompanhada da evolução tecnológica, diz muito sobre as mudanças comportamentais que há anos vêm se adaptando de acordo com as necessidades do mundo organizacional e laborativo. Estas adaptações são sempre requeridas para indivíduos de todas as organizações e meios corporativos, mesmo que não haja condições de apoio e suporte para essas transições. A contemporaneidade começa a ocupar o espaço do trabalho de forma contínua, provocando transformações tecnológicas e sociais (Abbad et al., 2019; Marcon et al., 2019; Morgeson & Humphrey, 2006; Rousseau, 1997; Puente-Palacios et al., 2014).

Nesse sentido, as relações comportamentais no âmbito do trabalho passam a complementar as práticas de gestão de pessoas que precisam ser aplicadas para acompanhar o modelo de organização do trabalho. As políticas de gestão que antes priorizavam os indivíduos em seu contexto individual limitando-o ao modelo organizacional hierarquizado, passam a compor também aspectos sociais e grupais desses indivíduos. Os valores organizacionais começam a ser repensados, priorizando não só a estrutura organizacional já existente, mas também ampliando um olhar de integralidade para o indivíduo que ali está inserido (Demo et al., 2017; Gondim & Siqueira, 2014; Martins, 2008; Oliveira et al., 2017; Rousseau, 1997).

De modo geral, o contexto no qual um profissional está inserido, pode influenciar nas emoções, no humor e no afeto do trabalhador, podendo dificultar as relações sociais e o desenvolvimento de um clima propício ao bem-estar do trabalho. As dificuldades enfrentadas por conta da organização podem ser percebidas aquém das necessidades dos trabalhadores, o que resulta negativamente em interações hierárquicas e entre pares (Cortez et al., 2019; Demo et al., 2017; Zanelli et al., 2004).

Diante dessa perspectiva, o indivíduo em seu contexto de trabalho, não só lida com as mudanças advindas da evolução tecnológica, como também desenvolve habilidades necessárias para se adequar, de forma ágil, a uma nova realidade. A forma como a organização direciona as estratégias de mudança, influencia positivamente os comportamentos organizacionais, trazendo benefícios internos e externos (Ashforth, 1985; Demo et al., 2017; Rousseau, 1997; Silva et al., 2014).

Um aspecto que exigiu mudanças significativas na vida das pessoas em todas as esferas, entre elas o trabalho em diferentes setores, foi a pandemia de COVID-19. Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou oficialmente a pandemia de COVID-19. Causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, teve seus primeiros registros na cidade de Wuhan, na China, em dezembro de 2019, e rapidamente se espalhou entre os continentes devido à sua facilidade de transmissão, que ocorre quando há o contato das vias aéreas com gotículas respiratórias de uma pessoa contaminada (Gómez et al., 2020; Ng et al., 2022; Organização Mundial de Saúde, 2020; Oakman et al., 2020; Wang et al., 2020).

Com o avanço da doença pelo mundo e seu rápido potencial de transmissão, muitas mudanças e adaptações foram iniciadas para a redução do contágio, sendo uma delas o isolamento social. Tendo em vista esse cenário em proporção global, organizações e instituições iniciaram medidas para continuar seus trabalhos, o que resultou na adoção do modelo de trabalho remoto para a maior parte da população mundial. Tais medidas foram primordiais para evitar o contato físico em ambientes fechados e contatos com colegas de trabalho e clientes (Gómez et al. 2020; OMS & OIT, 2021; Oakman, et al., 2020; Prasad et al., 2020; Pires et al., 2022).

Nesse cenário, o trabalho remoto passou a integrar a vida de muitos profissionais, sendo esta a forma mais viável de dar continuidade ao trabalho, sem que houvesse grandes impactos

econômicos aos diversos setores. Se a urgência da mudança trouxe desafios de características organizacionais e tecnológicas a alguns setores em que o trabalho remoto ainda não havia penetração, para as empresas de Tecnologia da Informação (TI) esse modelo de trabalho se intensificou (Abbad et al., 2019; Ferrara et al., 2022; Ng et al., 2022; Wang et al., 2020).

As experiências com o trabalho remoto, para este setor, remontam ao final da década de 70 iniciadas por empresas como IBM e Nasa, como forma de aumentar a qualidade de vida de seus trabalhadores ao reduzir o tempo gasto em deslocamento nos grandes centros onde as unidades destas empresas se situavam (Anguelov & Angelova, 2021; Bridi & Braunert, 2015; Ceribeli et al., 2021; Ramos & Joia, 2014). Nas décadas seguintes, o modelo conquistou maior aceitação e evoluiu conjuntamente às evoluções tecnológicas criadas e adotadas pelo próprio setor e que o tornaram mais viável, tais como a internet, os celulares e as ferramentas de comunicação online (Messenger & Gschwind, 2016).

Além da motivação que buscava elevar a qualidade de vida dos trabalhadores, as empresas de TI também adotaram o trabalho remoto por motivos organizacionais e econômicos (Messenger & Gschwind, 2016). As empresas deste setor lidam com a escassez de profissionais no mercado de trabalho, havendo no Brasil, segundo estudo realizado pela Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais, uma projeção de déficit de mão-de-obra que pode alcançar 797 mil vagas até 2025 (Brasscom, 2021). Com essa modalidade de trabalho, a busca por profissionais deixa de se limitar às fronteiras físicas da organização para se tornar nacional e até mesmo internacional. (Bernardino et al., 2012).

Deste modo, ficou evidente que a rápida necessidade de adequação funcionou como um catalisador de tendências, uma vez que estas já estavam sendo discutidas e praticadas dentro do ambiente de trabalho. Portanto, é urgente compreender se o modo de trabalho remoto trouxe

alterações na configuração do trabalho e na vida dos trabalhadores, e se a adoção permanente deste modelo tende a ser uma fonte de bem-estar para os profissionais de um modo geral (Abbad et al., 2019; Ferrara et al., 2022; Gómez et al. 2020; Ng et al., 2022; Oakman, et al., 2020; Prasad et al., 2020; Pires et al., 2022; Wang et al., 2020)

Há evidências de que o contexto e trabalho remoto estão associados com bem-estar no trabalho, porque o suporte que é oferecido pelas organizações, sejam eles psicossociais, ergonômicos, bem como de equipamentos de trabalho, tecnologia e ambiente físico, é fundamental na promoção da saúde dos indivíduos, sendo contributivo para a eficiência do processo produtivo. (Abbad et al., 2019; Charalampous et al., 2019; Ferreira, 2017; Suh & Lee, 2017), especialmente dos trabalhadores que atuam remotamente (Hoeven & Zoonen, 2015, Prasad et al., 2020; Suh & Lee, 2017; Vilarinho et al., 2021).

No estudo de Hoeven e Zoonen (2015), evidenciou-se que o trabalho remoto propiciou um aumento em fatores positivos de bem-estar, tais como a melhora no equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, maior autonomia no trabalho e comunicação mais eficiente, por outro lado, o aumento de interrupções durante o trabalho como um fator negativo. A mesma característica foi observada em Suh e Lee (2017), cujo estudo evidenciou que o trabalho remoto produziu efeitos positivos sobre o bem-estar por meio do aumento da satisfação no trabalho, maior autonomia e menor tecnoestresse, todavia, tendo produzido também efeitos negativos como sobrecarga de trabalho e ambiguidade de funções.

Poucos trabalhos foram desenvolvidos sobre este tema, considerando essa categoria profissional de trabalhadores de TI que atuam remotamente, assim, fica evidente a necessidade de novos estudos sobre o tema com o objetivo de contribuir para a discussão sobre os impactos do teletrabalho sobre o bem-estar. A constante evolução tecnológica, o aprendizado e aprimoramento de processos para a condução do trabalho de forma remota advindos da pós-

pandemia podem auxiliar na adaptação dos trabalhadores a este modelo, reduzindo efeitos negativos, potencializando positivos, ou mesmo modificando os efeitos identificados durante o período pandêmico (Prasad et al.,2020; Vilarinho et al.,2021; Pires et al., 2022).

O estudo do trabalho remoto limitado ao setor de tecnologia da informação justifica-se, portanto, pelo seu estágio avançado de adoção, seja pela maturidade nas práticas e ferramentas para esta modalidade de trabalho, como também pelo caráter não-provisório quando comparado a setores que apenas adotaram o teletrabalho durante o período de pandemia de COVID-19 e que posteriormente retornaram ao modelo presencial (Braunert, 2013; Vilarinho et al.,2021).

Porquanto a pandemia contribuiu para que o trabalho remoto se tornasse ainda mais aceito dentro das empresas de TI, sua prática já era expressiva antes dela e, portanto, proporciona a análise de profissionais já habituados com este modelo (Ceribeli et al.,2021). Tendo o debate supracitado por mote, **o objetivo geral do presente trabalho** é analisar as relações entre bem-estar no trabalho e contexto de trabalho de profissionais no setor de Tecnologia da Informação que atuam remotamente.

Para o alcance do objetivo, o projeto foi estruturado em cinco partes, primeiramente será apresentado o referencial teórico, depois o método, na sequência os resultados, depois a discussão, e por último as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho remoto e pandemia de COVID-19

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT-2020) o trabalho remoto pode ser definido como uma modalidade na qual os trabalhadores realizam parte ou a totalidade de suas atividades profissionais em uma localidade de sua escolha, como alternativa ao trabalho tradicional em local pré-estabelecido pela empresa, como em sua sede, filial ou unidade. Outra definição utilizada diz respeito ao uso de tecnologias de informação e comunicação, incluindo tablets, smartphones, laptops ou computadores desktop utilizados para trabalhos que não estão realizados estritamente dentro do ambiente físico do empregador (OIT, 2020).

Embora a aceitação e adoção do trabalho remoto tenha sido aplicada abruptamente devido à pandemia, esse modelo de trabalho não é novidade no mundo laborativo. Já na década de 1970, houve a necessidade da prática do trabalho remoto, que foi acarretada pela crise do petróleo e pela recessão econômica nos Estados Unidos (Oakman et al., 2020; Pimentel & Kurtz, 2021; Prasad et al., 2020). As práticas e políticas dessa modalidade de trabalho foram intensificadas em todo o mundo, mesmo que de forma isolada entre os diferentes segmentos.

No Brasil, especificamente em instituições privadas, o teletrabalho está ancorado desde 2011, pela Lei nº 12.551 que foi alterada ao artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na qual afirma que não haver diferença de qualquer espécie, seja ela por benefícios, carga de trabalho, em comparação à profissionais que permanecem em ambientes físicos instituídos pelas organizações (Vilarinho et al., 2021).

A despeito de ser um fenômeno novo na literatura, a pandemia de coronavírus intensificou essa forma de trabalho, ocasionando uma mudança rápida de planejamento na adaptação ao modelo de trabalho remoto, diante desses aspectos, mesmo que haja benefícios

no modelo de trabalho remoto, as dificuldades para implantação, o uso frequente de tecnologias e softwares precisam ser discutidas com prioridade, tendo em vista que, a saúde física e mental dos trabalhadores pode ser colocada em risco em meio à essa transição (Oakman et al., 2020; Vilarinho et al., 2021).

A convivência do ambiente familiar e laborativo no âmbito da casa também trouxe repercussões, essa mudança foi mais significativa para a mulher, que lida com diferentes papéis ao mesmo tempo, o apoio nas tarefas escolares de filhos o aumento das atividades domésticas intensificaram exaustão concomitantemente com o uso mais frequente de ferramentas de comunicação on-line e a intensificação do ambiente virtual (Pimentel & Kurtz, 2021).

Diante desse cenário, é urgente compreender se o modo de trabalho remoto trouxe alterações na configuração do trabalho e na vida dos trabalhadores. Para tanto, foi realizada neste trabalho uma revisão sistematizada sobre o trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 de artigos publicados em periódicos científicos no período de abril/2020 até junho/2021 em acervo digital (CapesCafé, ResearchGate, SciELO e GoogleScholar).

Para a presente revisão de literatura foram usados como descritores as palavras “trabalho remoto”, “teletrabalho”, “home-office”, “trabalhando em casa de COVID-19”. Depois, foi feita a busca de artigos na base de dados CapesCafé, ResearchGate, SciELO, GoogleScholar, e foram adotados como critérios: (a) artigos publicados no período de março de 2020 a julho de 2021; (b) nos idiomas português e inglês e (c) artigos disponibilizados gratuitamente para *download*. Ademais, a busca foi feita no período de 10/09/2021 a 28/09/2021.

Com base nos critérios mencionados acima, foram identificados 41 artigos. Procedeu-se à leitura dos resumos de todos eles e 22 foram eliminados, por não se tratar de estudos cujo tema central abordasse o contexto do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19. Desse modo, a presente revisão sistemática de literatura compreende 19 artigos. A figura elaborada

abaixo foi adotada através do modelo PRISMA e ilustra cada etapa desse fluxo (Moher et al., 2009).

A Figura 1 traz um fluxograma das etapas realizadas na elaboração da revisão de literatura.

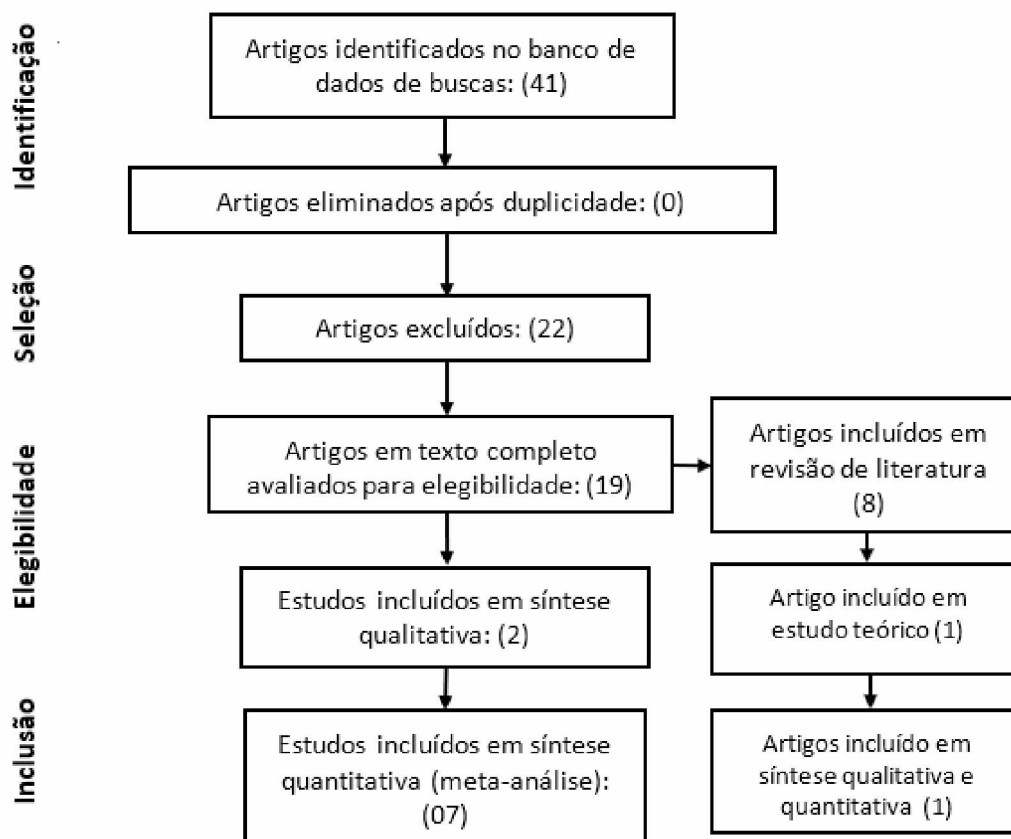


Figura 1. Fluxograma dos artigos selecionados para revisão sistemática

Do total de artigos identificados, dois são pesquisas qualitativas, uma pesquisa mista e sete quantitativos, sendo destas, sete pesquisas com desenho (investigação de antecedente, correlato e consequente). Foram identificados ainda, oito artigos com revisão de literatura e um artigo com estudo teórico. Uma síntese dos trabalhos é apresentada no anexo 5.

Ao analisar os dois estudos qualitativos, nota-se que foram investigados aspectos comportamentais de adaptação diante do trabalho remoto, bem como seus aspectos positivos e negativos. No trabalho de Alves et al. (2021), o foco foi o processo de adaptação vivenciado pelos profissionais em uma empresa de software, os quais tiveram que lidar de maneira ágil com processos de infraestrutura, modelos de comunicação e migração do ambiente físico para o virtual.

A tecnologia foi um fator favorável para a empresa, que já tinha como rotina diária o uso de softwares e plataformas online, por outro lado, alguns processos foram pontos de questionamento, como por exemplo, segurança da informação dos dados, suporte de internet ágil em ambiente caseiro, comunicação com colegas e líderes, gerenciamento. Como resultado do estudo, apesar de pontos desfavoráveis para implantação em tempo hábil, empresa e funcionários puderam contemplar um maior aumento da produtividade, redução de custos, maior participação nas atividades familiares e menor rotatividade de profissionais (Alves et al. 2021; Ferreira et al., 2020; Pires et al., 2022).

Na pesquisa realizada por Pires et al. (2022), permitiu-se uma compreensão do processo de adaptação psicológica vivenciada pelos profissionais que, muito embora a ameaça a saúde tenha sido levantada como maior preocupação no início de transição para o contexto de trabalho remoto, a adaptação acabou sendo global e de forma intuitiva, resultando em aspectos mais positivos do que negativos, tais como, flexibilidade de horário, conforto do ambiente familiar e maior qualidade de vida individual e familiar.

Em um estudo teórico realizado por Ferreira et al. (2020), o tema do trabalho remoto foi abordado sob o prisma do direito, buscando-se compreender sua consonância com a legislação trabalhista vigente e com os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal Brasileira de 1988. Por meio da revisão de decisões judiciais, legislações acerca do tema e bibliografia de

outros autores que também estudaram o trabalho remoto, o autor destaca que o trabalho nesse regime viola a carga horária de trabalho, se tornando excessivo e exaustivo para os trabalhadores, além de provocar a quebra de limites entre vida pessoal e profissional, o que, portanto, não obedece aos preceitos fundamentais e legislação trabalhista vigentes no Brasil.

No que concerne aos estudos quantitativos selecionados, nota-se que os estudos buscaram identificar impactos do trabalho remoto sob dois aspectos principais: seus efeitos em relação à saúde mental e física, e em relação à percepção de vantagens e desvantagens percebidos pelos profissionais (de Freitas et al., 2021; Pimentel & Kurtz, 2021; Pontes et al., 2021; Prasad et al., 2020).

No trabalho de Prasad et al. (2020), verificou-se a correlação entre fatores organizacionais, individuais e externos. O estudo foi formulado a partir dos questionários respondidos por 400 profissionais atuando de forma remota na área de tecnologia da informação da cidade de Hyderabad durante a pandemia de Covid-19. Tais achados do estudo, demonstrou que os fatores relacionados ao trabalho remoto e pandemia de Covid-19, influenciaram o bem-estar psicológico deste grupo, independentemente do gênero e faixa etária dos participantes.

Embora os achados citados no estudo acima não concluem se essa influência é positiva ou negativa, o resultado foi usado para apontar desafios e oportunidades para empresas e empregados que devem ser orientados por políticas organizacionais visando mitigar as dificuldades e potencializar os benefícios do trabalho remoto (Prasad et al., 2020)

Na mesma perspectiva, o estudo de Pimentel e Kurtz (2021) teve como foco principal da investigação o estresse e satisfação no trabalho, as duas variáveis utilizadas como base do estudo, serviram como elementos de comparação entre o trabalho presencial e teletrabalho. Neste estudo foi utilizada uma amostra de 361 participantes e estatística descritiva para análise de dados. Os resultados obtidos mostram que os participantes submetidos ao trabalho remoto

apresentaram satisfação no trabalho e níveis de estresse menos elevados em relação aos trabalhadores que não se encontram nessa modalidade.

Prasad et al. (2020) em outro estudo, buscou averiguar a relação entre fatores causadores de estresse ocupacional com o bem-estar psicológico. Em uma abordagem distinta do primeiro trabalho, o trabalho remoto foi usado como uma variável independente, o que tornou possível a análise estatística de sua relação com os fatores selecionados e com o bem-estar psicológico. A partir dos resultados, os autores identificaram que o trabalho remoto reduziu os fatores de estresse e melhorou o bem-estar psicológico, apresentando benefícios tanto para empregados como para empregadores.

Pontes et al. (2021) e de Freitas et al. (2021), investigaram o trabalho remoto dando ênfase na percepção dos trabalhadores sobre o assunto. Ambos os estudos obtiveram resultados apontando que os entrevistados perceberam mais vantagens do que desvantagens neste modelo de trabalho. A redução de custos com transporte, tempo gasto de deslocamento, maior liberdade de horário, aumento da produtividade e autonomia foram as principais vantagens relatadas, já, como desvantagens, o aumento nos custos domésticos e da carga de trabalho.

Em contraposição aos artigos quantitativos apresentados anteriormente, onde os resultados têm se mostrado benéficos ao trabalho remoto em relação à saúde física e mental dos trabalhadores, em estudos com objetivos semelhantes têm caminhado em direção contrária a esse resultado positivo, identificando efeitos favoráveis ao adoecimento no trabalho (Gómez et al., 2020; Xiao et al., 2021).

Em Gómez et al. (2020), cujo trabalho teve como objetivo conhecer as implicações do COVID-19 no local de trabalho, bem como fornecer questões de pesquisa relacionadas ao comportamento humano e organizacional, os resultados negativos foram significativos para a

maioria dos profissionais investigados, sendo o mais expressivo, o aumento nos níveis de estresse.

Para Xiao et al. (2021), o principal foco era compreender os impactos sociais, comportamentais e físicos, que influenciavam o bem-estar de profissionais em contexto de trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19. No que diz respeito aos resultados encontrados, estes foram significativos e confirmaram aspectos que influenciam na diminuição no estado geral de saúde física e mental destes trabalhadores, sendo estes, a ingestão de alimentos industrializados e diminuição de atividades físicas. Os resultados demonstraram também que as mulheres e profissionais com baixa renda, estão mais vulneráveis em comparação à profissionais do sexo masculino e com renda superior.

Para Vilarinho et al. (2021), na única pesquisa com método misto, ou seja, quantitativo e qualitativo, encontrou-se como resultado diferenças significativas entre teletrabalhadores e colegas, em regime presencial, para todas as variáveis abordadas, sendo elas contexto de trabalho, bem-estar e desempenho profissional. As variáveis que compuseram o método de investigação, contribuíram para reflexão sobre o modelo de trabalho remoto e saúde mental, uma vez que, as percepções demonstradas por teletrabalhadores foram mais positivas em comparação com os profissionais não teletrabalhadores.

Sob a ótica dos resultados qualitativos, no qual buscou observar as percepções destes profissionais, foram destacados como pontos negativos: dificuldades técnicas, falta de convívio com os colegas e desconfiança do trabalho realizado. Já nos relatos positivos, foram percebidos: melhoria na qualidade de vida, facilidade com o deslocamento, redução de gastos e aumento da produtividade (Alves et al. 2021; Ferreira et al., 2020; Pires et al., 2022).

Em relação aos estudos de revisão de literatura, os oito trabalhos identificados destacaram fatores de vantagens e desvantagens em relação ao modelo de trabalho remoto na

pandemia de COVID-19. Evidencia-se que, flexibilidade de horário e redução no tempo de deslocamento, são apresentados como vantagens para os trabalhadores em diferentes segmentos e áreas de atuação. Como desvantagens, as principais questões levantadas nos estudos são em relação ao suporte oferecido pelas organizações no que tange a saúde mental e física desses teletrabalhadores (Araújo et al., 2021; Araújo & Lua, 2021; Castro et al., 2020; Faria & Loureiro, 2021; Figueiredo et al., 2021; Jordão, 2020; Oakman et al., 2020; Tenório, 2021).

Oakman et al. (2020), apontou que o teletrabalho produziu efeitos positivos e negativos, dependendo de fatores auxiliares, tais como a quantidade de dias por semana em que se trabalha remotamente, a presença de relações sociais externas ao ambiente de trabalho, o papel desempenhado pelo profissional no ambiente doméstico e o suporte oferecido pela empresa para a adaptação a este modelo. Funcionários que encontraram condições favoráveis para o trabalho remoto relataram aumento no bem-estar e queda de estresse, já aqueles que não encontraram estas condições relataram maior exaustão e níveis de estresse. Além disso, estas diferenças também foram percebidas entre gêneros, sendo as mulheres mais suscetíveis que os homens aos efeitos negativos citados devido ao conflito de papéis familiares e profissionais.

A discrepância entre gêneros nos efeitos advindos do teletrabalho também é reforçada nos estudos a seguir (Araújo & Lua, 2021; Faria & Loureiro, 2021). No primeiro estudo, o enfoque foi dado à dinâmica entre o papel profissional e familiar dos teletrabalhadores durante o período da pandemia de Covid-19. A revisão destaca que pais e mães podem sentir-se mais cansados, estressados e menos produtivos quando não encontram suporte da escola nas tarefas de aprendizagem dos filhos, e, no caso, das mulheres tal problema ocorre com maior frequência pois é somado à já existente necessidade de conciliação de tarefas familiares e domésticas (Faria & Loureiro, 2021).

Para Araújo e Lua (2021), esses efeitos são majoritariamente negativos, sobretudo para as mulheres, pois a sobreposição de papéis provocada pelo teletrabalho amplia a desigualdade de gênero. Como consequência, as profissionais nesta forma de trabalho são impactadas pela sobrecarga de atribuições, podendo ser prejudicadas em suas carreiras e no âmbito familiar.

Ademais, em Figueiredo et al. (2021) o isolamento social e dias mais longos de trabalho devem ser observados como ponto de atenção. Contudo, os benefícios são apontados como parte que se destaca no trabalho remoto, sendo eles, o aumento na qualidade de tempo com a família, satisfação no trabalho e qualidade de vida. Sugere-se não haver uma resposta certa para a boa prática no teletrabalho, contudo, quanto maior for o suporte oferecido pelas empresas visando a promoção da saúde, maiores são as chances de equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (Castro et al., 2020).

É evidente que o trabalho remoto em contexto da pandemia de COVID-19 trouxe alterações tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. A busca por adaptação e adequação a esse novo formato, fez com que, estratégias na gestão de pessoas fossem repensadas. A saúde do trabalhador, por sua vez, ganha espaço para um novo cenário desafiador, no que diz respeito a longas jornadas de trabalho e ausência de limites entre início e fim. No sentido oposto, o teletrabalhador consegue otimizar seu tempo de deslocamento e horas flexíveis, bem como maior tempo no ambiente familiar (Araújo et al., 2021; Araújo & Lua, 2021; Castro et al., 2020; Faria & Loureiro, 2021; Figueiredo et al., 2021; Jordão, 2020; Oakman et al., 2020; Tenório, 2021; Vilarinho et al., 2021; Xiao et al., 2021).

À guisa de conclusão se observa que existem aspectos mais benéficos aos trabalhadores em relação ao trabalho remoto, segundo os estudos analisados. Destaca-se que a flexibilidade de horário, a autonomia em gerir o próprio tempo, a economia com o deslocamento para o trabalho e maior qualidade de tempo com a família, são fatores percebidos de forma positiva

pelos trabalhadores (Araújo & Lua, 2021; Castro et al., 2020; Faria & Loureiro, 2021; Figueiredo et al., 2021; Jordão, 2020; Oakman et al., 2020; Pimentel & Kurtz, 2021; Prasad et al., 2020; Tenório, 2021; Vilarinho et al., 2021; Xiao et al., 2021).

Embora existam mais vantagens a esse modelo de trabalho, a saúde do trabalhador ainda é pouco estudada nesse contexto. Outro ponto a ser observado é a falta de lei que ampare totalmente essa modalidade de trabalho, tendo em vista que o ambiente trabalho também é dividido com lazer e descanso. É evidente que novas habilidades serão requeridas para lidar com esse modelo de trabalho a longo prazo, bem como estudos que aprofundem mais com o foco na saúde física e mental desses trabalhadores (Ferreira et al., 2020; Figueiredo et al., 2021; Oakman et al., 2020).

Diante dos desafios impostos pelo teletrabalho, sendo eles de ordem social, mental e física, políticas organizacionais precisam ser aprimoradas e ampliadas a fim de promover melhores condições de trabalho e bem-estar para os trabalhadores. No que diz respeito às práticas de gestão de pessoas, os desafios são ainda maiores, uma vez que mudanças comportamentais e organizacionais estão a todo momento passando por adaptações e evoluções.

2.2 Contexto de Trabalho

O construto CT se refere à condição macro-organizacional, a qual pode ser interpretada pelas condições materiais, organizacionais e sociais dentro de uma rotina laborativa. Nesse sentido, a forma como são distribuídas as tarefas, a clareza nos papéis, desempenho das atividades a nível individual e grupal, bem como as condições do ambiente físico de trabalho, compõem o entendimento para esse construto (Ferreira, 2017).

Para ampliar a clarificação conceitual, Ferreira e Mendes (2003) observaram que a literatura tratava do tema utilizando diferentes termos, os quais possuem abrangência conceitual distintas e que, por vezes, se sobrepõem. Como forma de superar estas diferenças e dar uma definição formal com sentido amplo e centralizado ao tema, os autores criaram o conceito de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS; Ferreira & Mendes, 2003).

De acordo com o modelo CPBS, esse construto é composto por três dimensões interdependentes que, por sua vez, abrigam um conjunto de componentes sobre os quais o trabalho e as relações de trabalho se dão, são estas, a Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações Socioprofissionais (Amazzaray et al., 2019; Antloga et al., 2014; Cortez et al., 2021; Ferreira et al., 2015; Junior et al., 2020; Lacerda et al., 2016; Oliveira & Pedraza, 2019; Vasconcelos & Medeiros-Costa, 2020).

Ancorados no modelo teórico da CPBS, Ferreira e Mendes (2008) criaram o instrumento psicométrico Escala de Avaliação de Contexto de Trabalho (EACT). Essa medida vem sendo utilizada em diferentes estudos e a estrutura inicial ratificada (Cardoso & Morgado, 2019; Fernandes & Pereira, 2016; Pucci et al., 2017; Souza et al., 2015).

Para Ferreira e Mendes (2008) a organização do trabalho diz respeito às práticas prescritas formalmente pela organização para a condução do trabalho, como seu formato, modelos de gestão de trabalho e pessoas, regras e regulamentações, e demais concepções de ordem organizacional.

Já as condições de trabalho se conceituam pela estrutura física, insumos, ferramentas e o apoio institucional oferecido pela organização para a execução do trabalho. Além de tais componentes que atingem a natureza física do trabalho, nesta dimensão também se avaliam as práticas remuneratórias da empresa, como salários e benefícios (Ferreira & Mendes, 2008).

Por fim, as relações socioprofissionais, as quais representam a natureza social da organização, isto é, o conjunto de práticas que moldam a forma como colegas, equipes, grupos, pessoas em diferentes níveis hierárquicos e demais envolvidos no processo produtivo interagem e se relacionam (Ferreira & Mendes, 2008).

No estudo desenvolvido por Abbad et al. (2019), o objetivo principal era comparar as percepções entre trabalhadores presenciais e remotos de organizações públicas brasileiras associadas ao poder executivo e judiciário, analisando o contexto de trabalho desses trabalhadores, utilizando-se do instrumento WQD desenvolvido por Morgeson e Humphrey (2006). Os achados encontrados nesse estudo, permitiram identificar diferenças significativas entre os dois grupos, tendo os trabalhadores remotos percebido uma menor autonomia nas atividades, além de menos feedback, identificação e realização no trabalho quando comparados aos seus colegas em regime presencial.

Em outro estudo baseado no instrumento desenvolvido por Morgeson e Humphrey (2006), buscou-se analisar o impacto do contexto de trabalho no burnout utilizando meta-análise. Os resultados evidenciaram que o contexto de trabalho teve relevância significativa na maioria dos trabalhos analisados, os quais inferiram que práticas e demandas ineficientes podem estressar os trabalhadores e resultar em um burnout. Um outro fator importante analisado no estudo é em relação aos profissionais da saúde se comparados com outros segmentos de trabalho, o qual o contexto de trabalho tem maior influência no mal-estar desses trabalhadores (Cortez et al., 2019).

Além da EACT e WQD, na literatura internacional, escalas como a *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ; Kristensen et al., 2005) e *General Nordic questionnaire for psychological and social factors at work* (QPSnordic; Dallner et al., 2000), com maior ou menor abrangência de fatores analisados e dimensões estudadas, têm sido

utilizadas em diversos países com o mesmo propósito de mensurar as percepções do trabalhador sobre seu contexto de trabalho.

Ao confrontar essas escalas, se observa que são similares porque avaliam as condições físicas de trabalho, as relações sociais e a forma como essas relações influenciam nas atividades laborais e o desempenho dos profissionais. Há uma semelhança na característica de interpretação de ambas, uma vez que, o enfoque está na relação indivíduo e trabalho ao meio no qual estes estão inseridos para desempenhar suas atividades laborais (Dallner et al., 2000; Ferreira & Mendes, 2008; Kristensen et al., 2005).

Para o presente projeto, a escala escolhida para compor a percepção do contexto de trabalho de profissionais do setor de Tecnologia da Informação que atuam de forma remotamente, é a escala EACT. No cenário nacional, a EACT vem sendo amplamente utilizada e já foi desenvolvida em língua portuguesa e considerando a realidade profissional nacional.

A EACT (Ferreira & Mendes, 2008) vem sendo adotada para investigar a relação de contexto de trabalho com outras variáveis tais como, burnout, estresse, depressão e desempenho profissional. É importante destacar que a maioria dos estudos encontrados foram desenvolvidos com profissionais da área da saúde hospitalar, tal limitação reforça a importância de explorar o estudo aqui proposto com profissionais do setor de tecnologia da informação.

Nesse setor de saúde, os estudos desenvolvidos por Júnior et al. (2020) e de Mattos et al. (2015), encontraram níveis críticos em todas as dimensões analisadas pela escala EACT. Os estudos indicaram que o excesso de tarefas, pressão das atividades, a falta de condições de estrutura física foram os componentes de maior relevância para os profissionais e estão significativamente associados a um ambiente profissional com risco à saúde para os trabalhadores.

Em Vasconcelos e Medeiros-Costa (2020), o estudo sobre residentes médicos das áreas de ortopedia e traumatologia constatou um contexto de trabalho com nível crítico da CT para a dimensão de organização do trabalho e que ele é preditor da síndrome de Burnout. No estudo, a dimensão de relações socioprofissionais foi a maior causadora de impacto sobre fatores da síndrome, embora os autores apontem outros trabalhos sobre o tema em que as dimensões de condições de trabalho e organização do trabalho em níveis inadequados da CT também foram causadoras de Burnout.

No mesmo sentido, Lacerda et al. (2016), em outro estudo realizado com profissionais de saúde, no qual buscou-se também analisar a relação entre contexto de trabalho e síndrome de burnout, apresentou resultados similares. Em todas as dimensões do contexto de trabalho foram identificados níveis críticos na escala de CT e estes foram positivamente associados ao surgimento de sintomas da síndrome de Burnout, sendo os efeitos mais destacados a despersonalização, exaustão emocional e a diminuição da realização pessoal.

A correlação entre o contexto de trabalho com outros conceitos também se mostrou presente no estudo de Ferreira et al. (2015), que estudou sua relação com a qualidade de vida para profissionais de saúde. Os resultados apontaram níveis críticos em todas as dimensões do contexto de trabalho e demonstraram uma relação inversamente proporcional entre os dois conceitos, em que escores mais altos na escala de CT para as condições de trabalho e relações socioprofissionais influenciaram negativamente todos os fatores de qualidade de vida da escala WHOQOL-BRE, enquanto a dimensão de organização de trabalho impactou fisicamente e psicologicamente os trabalhadores.

Em relação aos efeitos sobre o bem-estar, a forma como os trabalhadores percebem o seu ambiente e as divisões das tarefas, a hierarquia, o ritmo de trabalho, influenciam diretamente neste conceito, de modo que, o avanço da tecnologia, a necessidade cada vez mais

forte por produtividade e o aumento de pressão dos prazos, tendem a ser percebidos pelos trabalhadores como prejudiciais a este fator. A falta de envolvimento do trabalhador nos processos de gestão de pessoas, em atividades que possuem maior relevância de decisões, também são fatores que corroboraram para o sofrimento no trabalho (Antloga et al., 2014; Cortez et al., 2021; da Silva et al., 2016).

Para Oliveira e Pedraza (2019), correlacionar a satisfação no trabalho e contexto de trabalho, foi primordial para implantação de práticas na política de gestão de pessoas, que visam a promoção da saúde dos profissionais. Embora o estudo tenha encontrado níveis satisfatórios em quase todas as dimensões analisadas, a dimensão de organização no trabalho apresentou-se em nível crítico, influenciando negativamente na satisfação com o trabalho em um nível geral.

Nesse cenário, é importante refletir sobre a importância que o contexto de trabalho possui na saúde do trabalhador. O risco de mal-estar no trabalho evidenciado nos estudos já citados, proporciona um olhar crítico na promoção da saúde desses profissionais, que por muitas das vezes são expostos a fatores de risco em seu ambiente de trabalho. As organizações têm um papel fundamental na implantação de práticas que diminuem tal risco, entretanto, este papel atribuído a elas torna-se mais complexo com os avanços tecnológicos que trazem novas ferramentas e práticas para execução do trabalho, entre elas o trabalho remoto (Cardoso & Morgado, 2019; Fernandes & Pereira, 2016; Pucci et al., 2017; Souza et al., 2015).

Porquanto o trabalho remoto possui peculiaridades e potencialmente introduz novos aspectos ao contexto de trabalho. Ademais, a forma de comunicação entre os diversos níveis hierárquicos da empresa, bem como a propagação de práticas e valores da organização pode ser influenciada pelas ferramentas e tecnologias adotadas, trazendo, portanto, possíveis mudanças nas relações socioprofissionais e organização do trabalho (Cardoso & Morgado; da Silva et al., 2016; Vilarinho et al., 2021).

Entretanto, a literatura presente a respeito dessa relação entre trabalho remoto e contexto de trabalho com profissionais do setor de Tecnologia da Informação (TI) é limitada, o tema foi explorado por Vilarinho et al. (2021) que identificou que os profissionais de TI em teletrabalho tiveram melhor percepção de seu contexto de trabalho em relação a seus pares que trabalhavam presencialmente, além de maior bem-estar e desempenho profissional. Em outros estudos o tema foi abordado, em sua maior parte, de forma não central dentro das pesquisas identificadas (Dicke et al., 2018; Upadyaya et al., 2021) ou com ênfase em fatores estressores provocados pela pandemia de COVID-19 (Andrade et al., 2021; Gouveia et al., 2021).

2.3 Bem-Estar no Trabalho

Ao discutir BET e sua contribuição para o estudo aqui levantado, é preciso antes discutir o bem-estar e as duas abordagens teóricas, a saber hedônica e eudaimônica (bem-estar subjetivo) e eudaimônica (bem-estar psicológico), as quais são a base teórica do construto usada neste trabalho. O que diferencia as abordagens é a concepção de felicidade de cada uma delas (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener & Diener, 1995; Paschoal & Tamayo, 2008).

O bem-estar subjetivo compreende avaliações de satisfações entre afetos positivos e negativos que revelam a felicidade. A princípio o bem-estar subjetivo surge de uma perspectiva de como as pessoas avaliam suas vidas. Nesse sentido, os estudos relacionam o bem-estar subjetivo como sendo afeto positivo, satisfação com a vida, felicidade entre outras nomeações (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Pantaleão & Veiga, 2019).

De acordo com Deci (2006), o bem-estar é um conceito considerado subjetivo uma vez que as pessoas fazem avaliações sobre elas mesmas de como elas experimentam os prazeres da vida de um modo geral. O conceito de felicidade tem sido associado, de um modo geral, como

sendo uma interpretação de bem-estar subjetivo, e ambos os conceitos frequentemente são levantados pelos autores como sendo hedônicos, ou seja, especificamente ligados ao prazer.

Por outro lado, o bem-estar psicológico remonta ao desenvolvimento humano e às capacidades de enfrentar desafios na vida. Nesse conceito, a eudaimonia traz a compreensão de bem-estar psicológico que pode ser caracterizada pela autorrealização do potencial humano, sendo um construto multidimensional (War, 1999; Deci, 2006; Ryff, 2008; Diener & Diener, 1995; Pantaleão & Veiga, 2019; Veiga & Cortez, 2020; Albuquerque & Tróccoli, 2004).

Segundo Ryff (1989), a origem da referência em relação à satisfação com a vida e aos afetos se deu através de um trabalho realizado por Bradburns (1969), o qual tinha como objetivo principal avaliar mudanças sociais e suas influências em relação ao bem-estar psicológico dos indivíduos. Nesse sentido o autor se propôs a fazer uma revisão crítica, com o intuito de trazer o argumento que a literatura sobre o bem-estar não estava claramente definida no que tangia aos aspectos psicológicos.

Portanto, o bem-estar psicológico pode ser definido como atitudes positivas em relação a si mesmo, a autoaceitação com fatores externos e internos, bem como a convivência e relação com os outros. O fato de ter domínio sobre o ambiente, e sua satisfação com a vida em prazeres simples, são definições diretamente atreladas ao bem-estar psicológico (Paschoal et al., 2013).

O bem-estar caracterizado pela felicidade hedônica pode ser considerado basicamente como um estado afetivo, de modo que os afetos positivos prevalecem sobre os negativos. Já o bem-estar embasado na realização pessoal proposta por Waterman (1993), eudaimônica, pode ser representado pela percepção de desenvolvimento de potenciais e avanço dos propósitos de vida, além do estado afetivo do indivíduo. Deste modo, o bem-estar no trabalho está diretamente relacionado com as emoções e satisfação pessoal. À medida que o indivíduo consegue avançar

em suas conquistas profissionais, sua percepção positiva tende a aumentar, bem como seus potenciais.

À guisa de conclusão sobre o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico, ambos compreendem estudos acerca do bem-estar no campo psicológico. Enquanto o bem-estar subjetivo está ancorado pela felicidade (estado), o bem-estar psicológico investiga o potencial humano (habilidades) (Albuquerque & Tróccoli; 2004; Deci, 2006; Diener & Diener, 1995; Pantaleão & Veiga, 2019; Paschoal, 2008; Paschoal et al., 2013; Ryff, 2008; Veiga & Cortez, 2020; War, 1999).

No presente trabalho foi eleita a definição de Paschoal (2008), a qual define que o bem-estar está ancorado pelas emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo que expressa e desenvolve seu potencial/habilidade no seu trabalho, e consegue atingir suas metas. Desse modo, o bem-estar no trabalho inclui aspectos afetivos, como (emoções e humores) e cognitivos, sendo (percepção de expressividade e realização), além de contemplar aspectos centrais da abordagem hedonista e *eudaimonica*. Tal definição, possibilita que o conceito seja aplicado em contextos organizacionais, de trabalho ou outros.

Ao analisar a literatura, se verifica que existem revisões de literatura sobre BET, como as de Paschoal et al. (2013), Santos e Ceballos (2013), Garcez e Zarife (2018) e Pantaleão e Veiga (2019) as quais apontam que o campo está em avanço.

Na revisão de Paschoal et al., (2013), o objetivo do trabalho foi realizar um levantamento de pesquisas que abordassem diretamente o tema de bem-estar no trabalho ou assuntos relacionados com as emoções dos trabalhadores e experiências correlatas no meio laboral. Segundo os autores, o bem-estar no trabalho foi definido como sendo experiências positivas vivenciadas no trabalho, experiências de seus desenvolvimentos individuais, de seus potenciais e realização pessoal.

Na revisão realizada por Santos e Ceballos (2013), os autores alegam que o bem-estar passou a ser estudado e investigado pelos teóricos da psicologia positivista, para estes, esta variável faz parte dos fatores que contribuíram para estudos promotores de qualidade de vida e desenvolvimento das habilidades humanas. Na mesma perspectiva, esses estudos tinham como objetivo a compreensão da relação do indivíduo com o seu meio laboral, sendo que o trabalho, como parte integrante de sobrevivência, passou a ser também investigado como fator de influência psíquica. Ainda segundo os autores, algumas limitações cercam este campo de compreensão, uma vez que, a literatura não traz um consenso em relação a definição unificada.

No trabalho realizado por Garcez e Zarife (2018), os autores adotaram uma crítica em relação à definição levantada acerca do tema bem-estar no trabalho. O estudo aponta que alguns autores se referem ao bem-estar no trabalho como sendo uma continuação ou parte de um construto, enquanto para outros autores o construto é tratado em uma definição similar. O foco do estudo aqui levantado pelos autores não está em obter uma compreensão sobre a definição, mas em relacionar o bem-estar no trabalho com outros construtos, de modo que seja possível ampliar a discussão em uma investigação de fatores positivos ou negativos sendo em função de seus antecedentes ou consequentes.

Por último, na revisão sistemática de literatura realizada por Pantaleão e Veiga (2019) conclui-se que há um avanço sobre um consenso da definição de bem-estar no trabalho. Destacam-se ainda, as principais variáveis antecedentes de bem-estar no trabalho, sendo elas, suporte organizacional, justiça organizacional, políticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional. Já as variáveis consequentes, foram elencadas a intenção de rotatividade e comprometimento organizacional afetivo. Como variáveis correlatas, foram apresentados personalidade, resiliência e atitudes. Essas variáveis são importantes em uma visão macro do estudo, porque contribuem de forma relacional com a variável de bem-estar no

trabalho (Garcez & Zarife, 2018; Paschoal et al., 2013; Santos & Ceballos, 2013; Pantaleão & Veiga, 2019).

Ao cotejar as revisões de literatura identificadas, se observa que entre as lacunas de pesquisa da temática estão a falta de um consenso ainda unânime acerca da definição da variável bem-estar no trabalho, o que reflete na medição do fenômeno. No que tange ao delineamento de pesquisa, prevalecem os estudos quantitativos, tornando-se como método principal na maioria dos trabalhos relacionados à BET (Garcez & Zarife, 2018; Pantaleão & Veiga, 2019; Paschoal et al., 2013; Santos & Ceballos, 2013).

Ainda assim, pode-se observar entendimento geral de que o construto trata de uma evolução nas condições de trabalho e saúde do trabalhador, deixando de lado uma visão técnica sobre o indivíduo, mas expandindo o tema acerca de um olhar humano, sendo o trabalho como parte fundamental na construção de bem-estar no meio laborativo. Ademais, as pesquisas investigaram mais organizações públicas, as quais podem ser influenciadas pela cultura organizacional, suporte organizacional oferecido e o modo pelo qual os profissionais buscam por desenvolvimento de carreira e atingimento de metas (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Deci, 2006; Diener & Diener, 1995; Pantaleão & Veiga, 2019; Paschoal, 2008; Paschoal et al., 2013; Ryff, 2008; Veiga & Cortez, 2020; War, 1999).

Entende-se que a variável de bem-estar no trabalho é uma importante variável de investigação, ao se tratar de modelo de trabalho remoto, uma vez que, o teletrabalho ou trabalho remoto se apresenta como uma nova forma de trabalho flexível cuja execução das atividades é realizada em casa ou local que não o espaço físico da organização (Charalampous et al., 2018). Este modelo pode, potencialmente, alterar ou introduzir novas percepções sobre o bem-estar, uma vez que sua forma de execução difere substancialmente do modelo tradicional de trabalho realizado presencialmente. A respeito disso, os estudos acerca desse tema relatam resultados

mistos, apontando fatores positivos e negativos sobre aspectos sociais, profissionais e psicológicos dos trabalhadores (Hoeven & Zoonen, 2015).

No estudo de Hoeven e Zoonen (2015) identificou-se que o trabalho remoto propiciou um aumento em fatores positivos de bem-estar, tais como a melhora no equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, maior autonomia no trabalho e comunicação mais eficiente, por outro lado, o aumento de interrupções durante o trabalho como um fator negativo. Ainda na discussão sobre o tema, há uma característica paradoxal presente nos estudos sobre este modelo de trabalho e nos resultados do próprio estudo, que se denota pelo aumento de fatores positivos de bem-estar, que levam ao surgimento de fatores negativos que os contradizem. Objetivamente, o estudo argumenta que a melhoria na comunicação, advinda da introdução de ferramentas tecnológicas ao trabalho, correlaciona-se com o aumento na quantidade de interrupções e com sobrecarga de trabalho, que produzem efeitos negativos sobre o bem-estar.

A mesma característica é observada em Suh e Lee (2017), cujo estudo evidenciou que o trabalho remoto produziu efeitos positivos sobre o bem-estar por meio do aumento da satisfação no trabalho, maior autonomia e menor tecnoestresse, todavia, tendo produzido também efeitos negativos como sobrecarga de trabalho e ambiguidade de funções. Entretanto, a percepção positiva ou negativa acerca da modalidade está relacionada à intensidade com a qual o trabalho remoto é executado, isto é, aqueles com maior frequência de tarefas executadas remotamente sentem mais efeitos positivos e menos efeitos negativos sobre o bem-estar do que aqueles que executam menos ou com menor frequência.

Com a pandemia de Covid-19, o tema alcançou grande relevância visto que um volume expressivo de trabalhadores foi obrigado a migrar de forma não planejada e estruturada para este modelo de trabalho. Durante esse período, estudos demonstraram a queda do bem-estar dos teletrabalhadores, motivada principalmente pela falta de estrutura física e ou equipamentos

adequados para execução das atividades, acúmulo e sobreposição entre papéis familiares e profissionais, especialmente para pais e mulheres, e medo em relação à pandemia (Möhring et al., 2020; Wang et al., 2020; Juchnowicz & Kinowska, 2021; Straus et al., 2022; Galanti et al., 2021; Araújo & Lua, 2021; Pires et al., 2022).

Por outro lado, estudos também reportaram efeitos positivos, como em Prasad et al. (2020), que em estudo com profissionais de tecnologia da informação da Índia, destacou a queda do estresse ocupacional e aumento da satisfação no trabalho. No mesmo sentido, Vilarinho et al. (2021), observou que aqueles que trabalham remotamente reportaram níveis de bem-estar mais elevados do que aqueles que trabalham em regime presencial.

A variação entre resultados dos estudos publicados até o presente momento não permite afirmar que o teletrabalho produza efeitos positivos ou negativos sobre o bem-estar dos trabalhadores. Charalampous et al. (2018) utilizando-se do modelo de Van Horn et al. (2004) que categoriza o bem-estar no trabalho como a composição de cinco dimensões correlacionadas (afetiva, profissional, social, cognitiva e psicossomática) sugere que uma explicação para este fenômeno é o fato de que as publicações sobre o tema o estudam sobre o prisma de uma ou duas dessas dimensões, levando a percepções distintas de acordo com aquelas que foram escolhidas. Desse modo, sugere-se que novos estudos sejam realizados utilizando análises multidimensionais, além disso, parte das pesquisas são realizadas com trabalhadores de uma mesma organização, cidade ou país, o que também pode influenciar nas diferentes percepções entre estudos devido aos fatores culturais, sociais e trabalhistas do local.

Diante dos estudos mencionados até aqui para o desenvolvimento dessa pesquisa. Observa-se que há uma necessidade de investigação na saúde do trabalhador que atua remotamente no setor de TI. Para além das percepções de satisfação com esse modelo de

trabalho, investigar BET e suas influências nesse contexto de trabalho, serão fundamentais para contribuir com avanços nesse campo de atuação.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

Analisar as relações entre bem-estar no trabalho e contexto de trabalho de profissionais no setor de Tecnologia da Informação que atuam remotamente.

3.2 Objetivos específicos

Identificar a percepção dos trabalhadores de TI para as variáveis investigadas (Bem-estar no Trabalho, Contexto de Trabalho).

Verificar se Contexto de Trabalho é preditor de Bem-Estar no Trabalho.

4 MÉTODO

A presente pesquisa pode ser classificada como quantitativa, descritiva e de corte transversal, pois permite mensurar as variáveis através da padronização dos dados utilizados. No decorrer do desenvolvimento operacional, foram usadas definições objetivas e instrumentos validados e fidedignos (Breakwell & Smith, 2010; Günther, 2006; Günther, 2011; Shaugnessy & Zechmeister, 2012).

As variáveis escolhidas para compor o presente estudo são acessadas através da percepção dos participantes, sendo o bem-estar no trabalho definido no nível individual e a variável de contexto de trabalho no nível macro. A respeito dessas classificações, Abbad et al. (2014) propõe que às variáveis podem ser definidas em diferentes níveis, quais sejam, meso, macro e micro. Além disso, o autor nota que utilizar-se de mais de um nível para estudos em psicologia organizacional pode ser a forma mais viável de obter estratégias analíticas e alinhamento teórico.

Para Souza e Puente-Palacios (2007), o contexto organizacional de trabalho influencia diretamente nas percepções dos trabalhadores, sendo que, analisar as percepções individuais sem considerar o contexto macro poderia comprometer as evidências empíricas a serem exploradas.

4.1 Amostra

Foi utilizada amostra de conveniência composta por 213 profissionais que atuam no setor de Tecnologia da Informação remotamente, com idade de 18 a 59 anos, sendo a média da idade dos participantes 31 anos ($M=31,62$; $DP=6,94$). A maior parcela dos participantes da pesquisa mora na região Sudeste, representando 76,5% do total, conforme mostra a Tabela 1.

Tabela 1

Dados demográficos e funcionais

Variáveis		F	%	Média	DP
Região do Brasil	Norte	3	1,4		
	Nordeste	11	5,2		
	Centro oeste	16	7,5		
	Sudeste	163	76,5		
	Sul	20	9,4		
Gênero	Masculino	147	69		
	Feminino	66	31		
Idade				31,62	6,94
Tempo de experiência (em anos)				5,11	2,35
Escolaridade	Superior completo	91	42,7		
	Superior cursando	49	23		
	Pós-graduação cursando	13	6,1		
	Pós-graduação completo	56	26,3		

	Pós-graduação incompleto	4	1,9
	Ensino médio completo		
Subsídio trabalho remoto	Sim	125	58,7
	Não	88	41,3

Do total de participantes, 147 (69%) são do gênero masculino e 66 (31%) do gênero feminino. Em relação ao nível de escolaridade, a maior ocorrência entre os participantes foi de ensino superior completo (42,7%), seguido de pós-graduação completa (26,3%). A idade média dos participantes é de 31,6 ($DP=6,94$), sendo o tempo médio de experiência na área de 5,11 anos ($DP=2,35$). No que diz respeito aos subsídios oferecidos pelas empresas para atuação no trabalho remoto, 58,7% dos participantes receberam algum auxílio complementar para realizar atividades laborais.

Em relação aos cargos dos respondentes, o cargo que representa o maior percentual na pesquisa é o de Engenheiro de Software com 46,9%. Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, instituída por portaria ministerial n°. 397, de 9 de outubro de 2002, o cargo pertence ao grupo de profissionais da informática e são responsáveis por soluções em tecnologia da informação. A figura 2 mostra uma síntese de todos os cargos dos participantes do estudo.

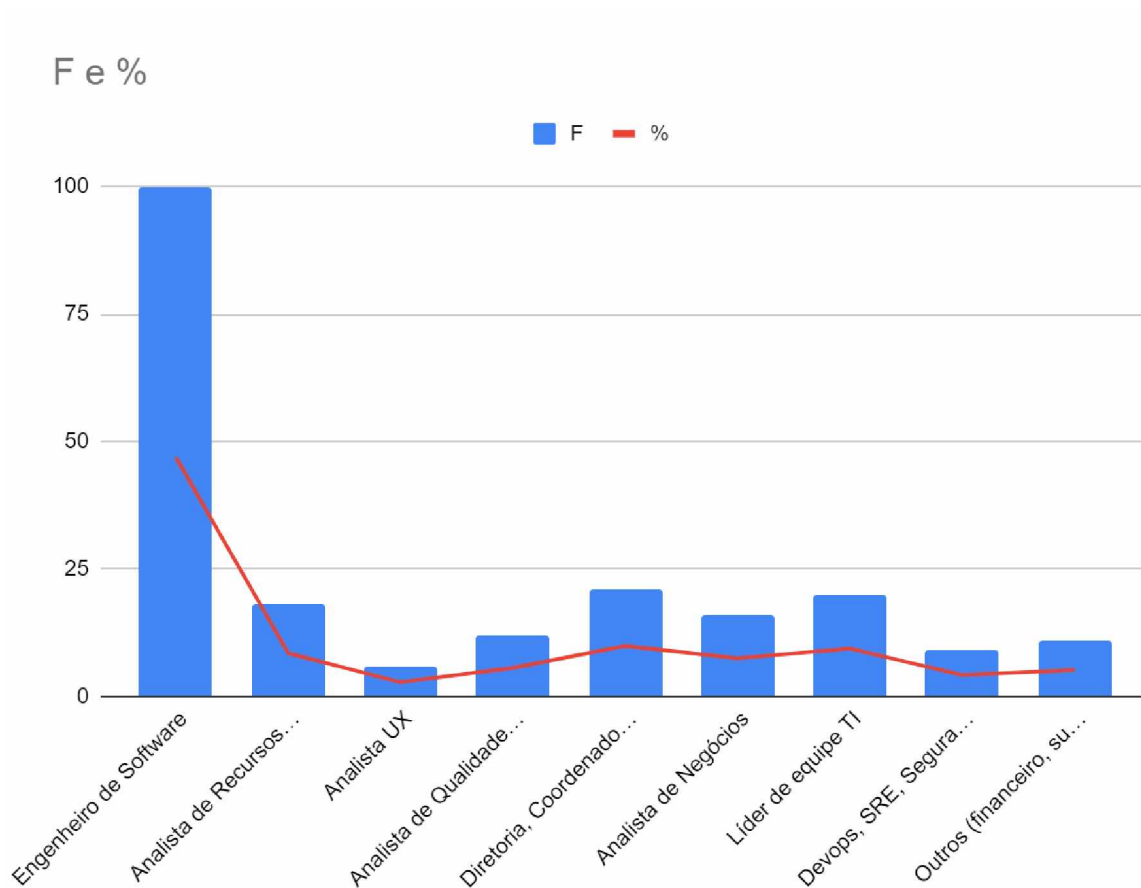


Figura 2. Gráfico de cargos dos participantes

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

4.2 Critérios de inclusão e exclusão

Incluiu-se no estudo profissionais inseridos no setor de tecnologia da informação

que atuam de forma remota no Brasil, com idade mínima de 18 anos e que tenham aceitado participar de forma voluntária da pesquisa, conforme leitura e aceite do TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido).

Poucos trabalhos foram desenvolvidos sobre este tema, considerando essa categoria profissional de trabalhadores de TI que atuam remotamente, assim, fica evidente a necessidade de novos estudos sobre o tema com o objetivo de contribuir para a discussão sobre os impactos do teletrabalho sobre o bem-estar.

A constante evolução tecnológica, o aprendizado e aprimoramento de processos para a condução do trabalho de forma remota advindos da pós-pandemia podem auxiliar na adaptação dos trabalhadores a este modelo, reduzindo efeitos negativos, potencializando positivos, ou mesmo modificando os efeitos identificados durante o período pandêmico (Prasad et al.,2020; Vilarinho et al.,2021; Pires et al., 2022).

4.3 Instrumentos

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados estão descritos abaixo na seguinte ordem (dados demográficos e socioprofissionais, EACT- Escala de Contexto de Trabalho e BET- Escala de Bem-Estar no Trabalho).

Os dados demográficos e socioprofissionais, tais como gênero, idade, escolaridade, tempo de empresa, setor de atuação, subsídio ofertado pela empresa.

EACT - Escala de Contexto de Trabalho, com 31 itens no total sendo as dimensões **condições de trabalho:** estrutura física, insumos, ferramentas e apoio institucional oferecido pela organização, fator com 10 itens e $\alpha = 0,89$, **organização do trabalho:** práticas prescritas formalmente pela organização para a condução do trabalho, fator com 11 itens e $\alpha = 0,72$ e **relações socioprofissionais:** natureza social da organização, conjunto de práticas que moldam a forma como as interações acontecem entre pares, colegas de trabalho e gestores, fator com 10 itens e $\alpha = 0,87$.

EBET - Escala de Bem-estar no trabalho, com 30 itens no total sendo as dimensões: **afetos positivos:** com nove itens e índice de confiabilidade alfa de Cronbach (α) equivalente a 0,95. Esse fator permite avaliar a percepção de humores e emoções positivas no trabalho; **afetos negativos:** com 12 itens e $\alpha = 0,94$. Esse fator permite avaliar a percepção de humores e emoções negativas no trabalho e **realização profissional e pessoal:** composto por nove itens e

$\alpha = 0,92$. Esse fator permite analisar a percepção em relação ao seu potencial para o trabalho e o quanto ele consegue atingir suas metas.

A Tabela 2 mostra uma síntese dos instrumentos que foram utilizados. As medidas estão disponíveis no **Anexo 2 e 3**.

Tabela 2

Síntese dos Instrumentos de medida

Estrutura	Fatores/Itens	Exemplo de itens
Escala de Bem-Estar no Trabalho (Paschoal e Tamayo,2008) 30 itens no total	Afetos Positivos (9 itens), $\alpha = 0,95$ Afetos Negativos (12 itens), $\alpha = 0,94$ Realização Profissional (9 itens), $\alpha = 0,92$	No trabalho me sinto... alegre, disposto, animado No trabalho me sinto...irritado, deprimido, chateado Realizo meu potencial; atinjo resultados que valorizo
Escala de Contexto de Trabalho (Ferreira e Mendes, 2008) 31 itens no total	Condições de Trabalho (10 itens), $\alpha = 0,89$ Organização no Trabalho (11 itens), $\alpha = 0,72$ Relações Socioprofissionais (10), $\alpha = 0,87$	As condições de trabalho são precárias... O ritmo de trabalho é acelerado; as tarefas são repetitivas Os funcionários são excluídos das decisões...

Em relação às medidas utilizadas, cabe destacar que ambas possuem versões adaptadas para a realidade brasileira, sendo os estudos desenvolvidos por Paschoal e Tamayo (2008) “Construção e Validação da Escala de Bem-estar no Trabalho”, e o estudo desenvolvido por Ferreira e Mendes (2008) “Contexto de Trabalho: Fundamentos teóricos da escala de avaliação de Contexto de Trabalho”. Destaca-se ainda que a escala BET é positiva e a EACT negativa,

ou seja, na primeira quanto maior o escore, melhor a percepção dos indivíduos em vivenciar bem-estar no trabalho, enquanto, na escala EACT quanto maior o escore mais possibilidade os indivíduos terão de vivenciar adoecimento no trabalho e mal-estar.

4.4 Procedimento de coleta de dados

Após o Parecer Consubstanciado de Aprovação emitido pelo CEP/UFU, de nº 5.464.203, CAAE 58612322.1.0000.5152 (**vide Anexo 4**), foram disparados convites para participação da pesquisa em grupos no Whatsapp (grupos com profissionais de TI) com mais de 200 participantes, também foram enviados mais de 150 convites no LinkedIn, onde os participantes eram escolhidos pelo critério de atuação no setor de Tecnologia da Informação, também foram convites para responsáveis gerais de 3 grandes empresas do setor de Tecnologia da Informação com atuação no Brasil, que possuem de 100 a 500 colaboradores.

O link com o convite de participação, bem como o questionário online hospedado na *Microsoft Forms*, foi enviado de forma totalmente online. Na primeira tela do questionário estavam contidas as informações do objetivo do estudo e outras questões próprias do TCLE (Termo de Consentimento Livre Esclarecido), ao qual os respondentes só conseguiam avançar para iniciar a pesquisa, após o aceite dele. Os dados coletados contaram com cuidados éticos como não armazenamento de *IP*, *cookies* e quaisquer outros dados que identificassem os respondentes. A coleta de dados ocorreu no período de 24/07/2022 a 24/10/2022.

4.5 Procedimento de análise de dados

Os dados recebidos pelo questionário online foram extraídos e registrados em banco de dados através de um único arquivo. Foi utilizado o Programa SPSS 21 (*Statistical Package for the Social Science*) para registro e análise de dados. A partir disso, as análises estatísticas utilizadas foram: técnicas de estatística descritiva (Frequência, Média, Mediana e Desvio

Padrão) e técnicas estatísticas inferenciais (Correlação de Pearson e Regressão Linear). A fidedignidade das escalas para amostra do estudo foi verificada por meio do coeficiente de alfa de Cronbach.

5 RESULTADOS

Nesse tópico serão apresentados os dados estatísticos para análise descritiva e análise analítica, sendo esses, Análise Descritiva dos dados (média, mediana, moda), Correlação e Modelo de Regressão (regressão linear simples).

5.1 Fidedignidade dos instrumentos para esse estudo

Para calcular a consistência interna dos instrumentos utilizados na pesquisa, foi utilizado o coeficiente de alfa de Cronbach, calculado para cada um dos fatores das escalas selecionadas para a pesquisa. O alfa de Cronbach é a consistência interna ou confiabilidade de um teste psicométrico. O coeficiente varia de 0 a 1, valores de $\alpha < 0,70$ são insatisfatórios, $0,70 \leq \alpha \leq 0,90$ são adequados e $\alpha > 0,90$ são excelentes (Pasquali, 2009; Hora & Arica, 2010).

Como mostra a Tabela 3 os fatores apresentaram coeficientes satisfatórios, ou seja, valores acima de 0,70.

Tabela 3*Alfa de Cronbach dos Instrumentos*

Instrumentos	Fatores	Alfa instrumento	Alfa pesquisa
Escala de Bem-Estar no Trabalho (Paschoal e Tamayo,2008)	Afetos positivos	0,95	0,89
	Afetos negativos	0,94	0,91
	Realização pessoal e profissional	0,92	0,92
Escala Contexto de Trabalho (Ferreira e Mendes, 2008)	Condições de trabalho	0,89	0,78
	Organização do trabalho	0,72	0,81
	Relações socioprofissionais	0,87	0,91

5.2 Análises descritivas

No que tange aos resultados encontrados a Tabela 4 apresenta as médias das análises descritivas do estudo em questão. Para a escala de bem-estar no trabalho, a maior média foi obtida na dimensão realização profissional e pessoal ($M = 3,87$, $DP=0,73$), depois afetos positivos ($M=3,44$, $DP=0,75$). Esses valores encontrados são superiores ao ponto médio da escala, o que denota uma valoração positiva dos achados do estudo em relação ao bem-estar dos profissionais participantes.

Por fim, a média de afeto negativo foi de $2,13$ ($DP=0,78$), o que sinaliza que os trabalhadores investigados vivenciam baixo grau de mal-estar no trabalho. Posto que na escala EBET quanto maior o valor, maior a vivência de bem-estar no trabalho, os resultados mostram

que os participantes analisados demonstram mais bem-estar no trabalho do que experiências negativas.

Na variável Contexto de Trabalho, o fator Condições de Trabalho ($M=1,63$; $DP=0,52$) indica que as organizações oferecem condições de estrutura física, material e suporte institucional de forma satisfatória. De acordo com Ferreira (2008), a escala A EACT foi construída com base em itens negativos, portanto, a sua análise deve ser feita por fator, considerando o desvio padrão em relação ao ponto médio. Desse modo, para as análises descritivas da EACT, os resultados deverão ser interpretados sempre com base em (desvio padrão e média).

Tabela 4

Dados descritivos

Variáveis	Média	Desvio Padrão
BET		
Afetos positivos	3,44	0,75
Afetos negativos	2,13	0,78
Realização profissional e pessoal	3,87	0,73
EACT		
Condições de trabalho	1,63	0,52
Organização no trabalho	2,89	0,61
Relações socioprofissionais	2,09	0,70

Assim, pode-se observar que as maiores médias encontradas foram em afetos positivos, ao qual sugere que os participantes do estudo estão vivenciando bem-estar no trabalho.

Correlação entre as variáveis

O resultado da análise de correlação mostrou que a maior associação aconteceu entre as dimensões afetos positivos e realização, da escala de Bem-Estar no Trabalho ($r=0,750$; $p < 0,00$). Posteriormente ao correlacionar as dimensões da variável Contexto de Trabalho entre si, a maior associação ocorreu entre condições de trabalho e socioprofissionais, sendo a relação negativa ($r=-0,618$; $p < 0,01$). Por fim, ao relacionar as duas variáveis do estudo se observa que a maior correlação ocorreu entre as dimensões organização do trabalho e afeto negativo ($r=0,571$; $p < 0,01$).

Foram identificadas relações moderadas negativas entre escalas distintas em relação às seguintes dimensões: Organização no Trabalho e Afetos positivos ($r=-0,432$; $p < 0,01$); Realização Profissional e Pessoal e Condições de Trabalho ($r=-0,364$; $p < 0,01$). A Tabela 5 mostra as correlações de Pearson (r) das variáveis do estudo. Considerando que a escala de BET quanto maior o escore, melhor, e na EACT o inverso, os resultados mostram que quanto maior o resultado, maior a vivência de mal-estar no trabalho.

Tabela 5

Correlação de Pearson (r) das variáveis do estudo

Variáveis	1	2	3	4
1- BET.apositivo				
2- Afetos negativos	-0,590**			
3- BET.realização	0,750**	-0,482**		
4- Condições de trabalho	-0,378**	0,447**	0,364**	
5- Organização no trabalho	-0,432**	0,571**	-2,99**	0,436**
6- Relações socioprofissionais	0,484**	-0,561**	0,420**	-0,506**

Legenda. 1.BET.apositivo

2. BET.realização

Nota: **. $p < 0,01$

*. $p < 0,05$

5 6 7 8 9 10

-0,618**

5.3 Regressão linear

Para esse estudo, o objetivo foi analisar a relação da variável Contexto de Trabalho sobre o Bem-estar no Trabalho dos trabalhadores do setor de Tecnologia da Informação. Foram realizadas três análises de Regressão, sendo uma para cada dimensão da variável critério Bem-Estar no Trabalho: Afetos Positivos, Afetos Negativos e Realização Profissional e Pessoal. A Tabela 6 apresenta as análises realizadas.

A dimensão Relações Socioprofissionais da variável Contexto de Trabalho explica 23% da variação em Afetos Positivos, sendo responsável pela contribuição mais significativa no modelo ($\beta=0,484$; $p=0,000$). A mesma dimensão também contribui significativamente em Afetos negativos de BET ($\beta=-0,561$; $p=0,000$) junto com a dimensão Organização no Trabalho ($\beta=0,571$; $p=0,000$) de CT. As duas dimensões Relações Socioprofissionais e Organização no Trabalho explicam em 41% a dimensão Afetos negativos de BET.

Tabela 6*Análises de regressão linear*

Preditores	Variáveis Critério	B	β	F	p	R	R ²	R ² ajustado
	Afetos positivos			26,883	0,000	0,528	0,278	0,268
Relações socioprofissionais		0,519	0,484		0,000	0,484	0,234	0,231
	Afetos Negativos			49,429	0,000	0,644	0,415	0,407
Organização no trabalho		0,724	0,571		0,000	0,571	0,326	0,322
Relações socioprofissionais		-0,623	-0,561		0,000	0,561	0,314	0,311
	Realização			18,228	0,000	0,455	0,207	0,196
Relações socioprofissionais		0,440	0,420		0,000	0,420	0,176	0,173

A dimensão Relações Socioprofissionais apresentou resultados significativos em todas as dimensões da variável BET, diante desse achado, essa mesma dimensão explica 17% em Realização profissional e pessoal ($\beta=-0,420; p=0,000$). A síntese dos achados da regressão é apresentada na Figura 3.

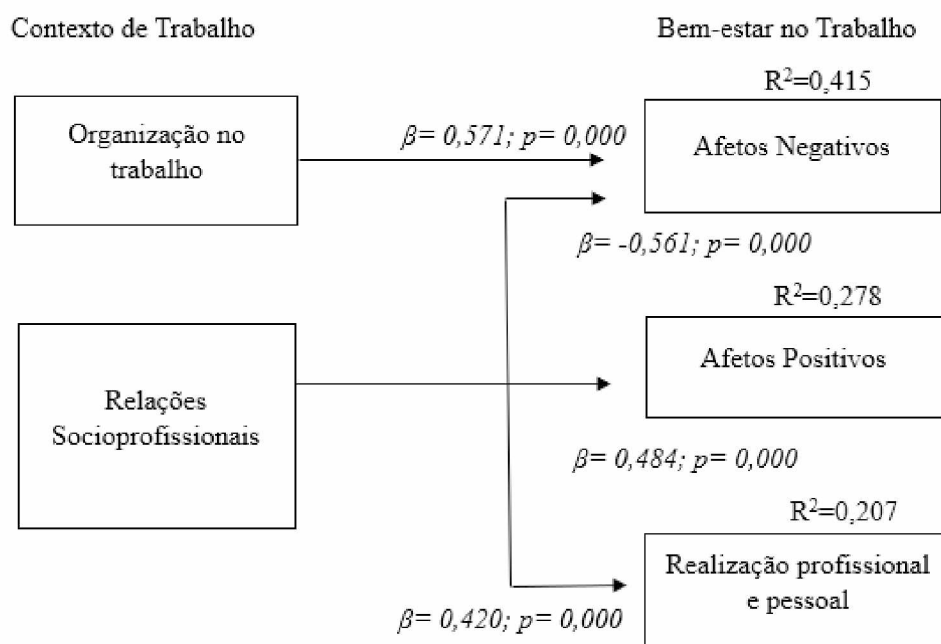


Figura 3. Síntese Regressão Linear
Fonte: Elaborado pela autora.

6 DISCUSSÃO

A abordagem adotada nessa discussão visa aprofundar a compreensão dos resultados obtidos, relacionando-os aos objetivos levantados no estudo. Tais objetivos serão respaldados pela estrutura teórica que embasou a pesquisa em questão. Para melhor entendimento da leitura, primeiro serão apresentadas as análises de consistência interna dos instrumentos utilizados na pesquisa, na sequência as análises descritivas, depois a correlação de Pearson (r) entre as variáveis do estudo e por último a regressão linear.

Inicialmente, o primeiro passo foi avaliar a consistência interna dos instrumentos utilizados na pesquisa conforme dados oferecidos no estudo original através do alfa de Cronbach (Hora & Arica, 2010). O alfa de Cronbach é um coeficiente que avalia a consistência interna de uma medida psicométrica. Para Pasquali (2009) o coeficiente varia de 0 a 1, valores de $\alpha < 0,70$ são insatisfatórios, $0,70 \leq \alpha \leq 0,90$ são adequados e $\alpha > 0,90$ são excelentes (Pasquali, 2009; Hora & Arica, 2010).

Os resultados encontrados para todos os fatores analisados foram satisfatórios ($\alpha < 0,70$). A dimensão realização profissional e pessoal da medida de BET, obteve alfa de Cronbach semelhante ao do estudo da medida. As dimensões organização no trabalho (alfa=0,81) e relações socioprofissionais (alfa=0,91) de Contexto de Trabalho apresentaram alfa maior do que o estudo original.

Prosseguindo com os dados analisados, ao responder o primeiro objetivo do estudo sobre a percepção dos trabalhadores de TI para as variáveis investigadas, observa-se que BET apresentou a maior média das análises descritivas na dimensão realização pessoal e profissional ($M=3,87$; $DP=0,73$), isso demonstra que os trabalhadores se sentem realizados em seus trabalhos e são capazes de explorar seus potenciais de maneira positiva (Agapito et

al., 2015; Hirschle & Gondim, 2020; Paschoal, 2008). Em outros estudos que investigaram BET, a dimensão realização pessoal e profissional também apresentou a maior média em relação às outras dimensões analisadas (Agapito et al., 2015; Corrêa et al. 2019; Estivalet et al.2016).

Além da realização, observa-se maior média em afetos positivos ($M= 3,44$; $DP=0,75$), isso aponta para achados significativos em relação ao estudo. Para Waterman (1993), o bem-estar remonta à felicidade hedônica, ou seja, é um estado afetivo no qual o indivíduo se encontra e consegue perceber atitudes positivas em relação a si mesmo. Quanto maior a média de afetos positivos, melhor será a percepção positiva dos participantes sobre suas emoções e atitudes (Ceballos & Santos, 2015; Farsen et al.,2018; Garcez & Zarife, 2018; Oliveira & Poli, 2020; War, 1999; Deci, 2006; Ryff, 2008).

Cabe destacar que os participantes do estudo trabalham remotamente e ocupam profissões privilegiadas e reconhecidas, a esse respeito sugere-se que as maiores médias encontradas em BET corroboram com os achados do estudo diante das vivências positivas desses participantes. No estudo desenvolvido por Vilarinho et al. (2021), foi realizada uma comparação entre dois grupos do setor de TI, no grupo com profissionais que trabalhavam remotamente foram encontradas médias maiores e positivas em BET, enquanto, o grupo que trabalhava presencial essas médias foram inferiores (Paschoal et al.,2013).

A média baixa encontrada em afetos negativos ($M=2,13$; $DP=0,78$) justifica-se pelo fato de os participantes do estudo perceberem mais emoções positivas e senso de realização, do que o contrário. Para Waterman (1993) à medida que o indivíduo consegue avançar em suas conquistas profissionais, sua percepção positiva tende a aumentar, bem como seus potenciais.

Na variável CT, a menor média encontrada foi na dimensão Condições de Trabalho ($M=1,63$; $DP=0,52$). Para melhor compreensão do achado, é importante resgatar que na escala de Contexto os itens são negativos, ou seja, quanto menor o resultado médio encontrado, melhor será o resultado para os trabalhadores. Essa mesma dimensão envolve estrutura física, ferramentas e suporte oferecido pela organização, ou seja, sugere-se que a média encontrada é um resultado positivo e produtor de bem-estar no trabalho, um aspecto que deve ser mantido e fortalecido no ambiente de trabalho (Ferreira,2008).

Em comparação com estudos de profissionais do setor da saúde hospitalar, a dimensão condições de trabalho apresentou um resultado oposto aos analisados nesse estudo. As condições oferecidas para o trabalho, materiais precários, falta de suporte para o desenvolvimento das atividades são algumas percepções encontradas por esses profissionais (Júnior et al., 2020; e de Mattos et al., 2015; Lacerda et al., 2016; Vasconcelos e Medeiros-Costa, 2020).

Na dimensão relações socioprofissionais ($M=2,09$; $DP=0,70$) a média encontrada foi positiva para os participantes da pesquisa. A construção das relações com pares, colegas e chefia, bem como a forma que as organizações modulam as práticas organizacionais e papéis, são fundamentais na percepção de um melhor contexto de trabalho para esses profissionais ((Júnior et al., 2020; Lacerda et al., 2016).

Na última dimensão da variável de CT, a média encontrada para Organização no Trabalho foi maior do que as médias analisadas na mesma variável, é importante destacar que essa média indica possível situação limite e mal-estar no trabalho. Destaca-se que o contexto de trabalho produz efeitos na saúde do trabalhador, ao qual requer um olhar crítico para possíveis medidas e adoção de promoção da saúde desses profissionais, de forma que, as

práticas para a execução do trabalho sejam reformuladas, principalmente no trabalho remoto (Cardoso & Morgado, 2019; Fernandes & Pereira, 2016; Pucci et al., 2017; Souza et al., 2015).

Seguindo com as análises do estudo e etapas mencionadas anteriormente, foram realizadas a correlação de *Pearson* das variáveis do estudo. A maior associação foi encontrada na variável BET. Os resultados inferem que afetos positivos vivenciados no trabalho estão associados com a percepção de realização profissional e pessoal. Desse modo, há um consenso de que as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores passam a compor uma visão mais completa dos indivíduos, expandindo a visão do trabalho como sendo parte fundamental na construção de bem-estar no ambiente laboral (Garcez & Zarife, 2018; Paschoal et al., 2013; Santos & Ceballos, 2013; Pantaleão & Veiga, 2019).

Enquanto não há evidências sugerindo que o formato de trabalho remoto influencia diretamente na percepção positiva dos trabalhadores, os estudos sugerem que para a continuação dessas percepções, as práticas e políticas de gestão de pessoas nas organizações deverão ser reformuladas (Castro et al., 2020; Faria & Loureiro, 2021; Oakman et al., 2020; Tenório, 2021).

Outra associação significativa no resultado de correlação foi em função da dimensão organização no trabalho sobre afetos negativos. Ao confrontar a literatura e relacioná-la com a variável de CT, sugere-se que a percepção dos profissionais para a dimensão organização no trabalho é fundamental na associação com afetos negativos, ou seja, quanto menos envolvimento no trabalho, ausência de autonomia, falta na definição das atividades e participação nas decisões, mais emoções negativas serão percebidas por estes profissionais (Antloga et al., 2014; Cortez et al., 2021; da Silva et al., 2016).

Como forma de viabilizar os achados percebidos na associação entre as variáveis de CT na dimensão organização no trabalho e BET em afetos negativos, para as empresas de TI que adotaram o trabalho remoto como forma de promover a flexibilização do trabalho, e por consequência o aumento do bem-estar dos trabalhadores, é importante que se conheça os efeitos sobre esses aspectos. A saúde do trabalhador precisa estar em consonância com qualquer objetivo pretendido pelas organizações (Gómez et al., 2020; Xiao et al., 2021).

No último objetivo proposto na pesquisa de verificar se Contexto de Trabalho é preditor de Bem-Estar no Trabalho, foram encontrados resultados significativos para o estudo em função das variáveis investigadas. As análises de regressão confirmam a investigação sugerida no estudo sobre a relação entre as variáveis de Contexto de Trabalho e Bem-Estar no Trabalho.

As dimensões organização no trabalho e relações socioprofissionais, explicam afetos negativos. Ao confrontar a literatura, esses resultados vão na mesma direção dos achados em Suh e Lee (2017), que identificaram que, na mesma medida em que o trabalho remoto produz efeitos positivos sobre o bem-estar e aumento na satisfação no trabalho, a sobrecarga de trabalho e ambiguidade de funções percebidas por esses profissionais podem contribuir para a vivência de afetos negativos.

Desse modo, a variável CT se mostra essencial como prática de promoção para o bem-estar desses trabalhadores. À medida que é percebido falta de estrutura física no ambiente de trabalho, ausência de equipamentos e ferramentas necessárias para a execução das atividades laborais, bem como acúmulo e indefinição dos papéis, essas percepções podem influenciar diretamente na produção de afetos negativos, prejudicando o bem-estar no trabalho desses profissionais (Möhring et al., 2020; Wang et al., 2020; Juchnowicz & Kinowska, 2021; Straus et al., 2022; Galanti et al., 2021; Araújo & Lua, 2021; Pires et al., 2022).

Ademais, é importante destacar que outros estudos já indicavam as variáveis organização no trabalho e relações socioprofissionais como sendo preditoras de bem-estar no trabalho, alertando aos empregadores e organizações a necessidade de implantação de boas práticas para a saúde do trabalhador (Lacerda et al., 2016; Oliveira & Pedraza, 2019; Vasconcelos & Medeiros-Costa, 2020).

A dimensão relações socioprofissionais explica todas as dimensões de BET, em consonância a esse achado, as relações são compostas pelas interações com os colegas, equipes, grupos e pessoas em seus diferentes níveis hierárquicos (Ferreira & Mendes, 2008). Uma das principais características do trabalho remoto é o fato das interações acontecerem de forma online, sem contato físico. Desse modo, sugere-se que as relações sociais as quais explicam afetos positivos e realização, também se mantiveram no contexto de trabalho remoto.

Em estudos anteriores, a dimensão relações socioprofissionais foi analisada com resultado crítico, indicando situação limite entre o bem-estar no trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores analisados. Os estudos relataram sobre a importância das relações sociais no contexto de trabalho e o efeito disso na diminuição de realização pessoal (Ferreira et al., 2015; Lacerda et al., 2016; Vasconcelos & Medeiros-Costa, 2020).

Embora não seja o resultado dessa pesquisa, muito em função de todas as características já mencionadas sobre o setor de Tecnologia da Informação, é importante refletir sobre a importância que o contexto de trabalho possui na saúde do trabalhador (Andrade et al., 2021; Gouveia et al., 2021; Cardoso & Morgado, 2019; Dicke et al., 2018; Fernandes & Pereira, 2016; Pucci et al., 2017; Souza et al., 2015; Upadyaya et al., 2021).

Sintetizando as informações analisadas até este ponto e respondendo ao objetivo central dessa pesquisa, torna-se evidente a existência de uma relação significativa entre as variáveis investigadas no estudo Contexto de Trabalho e Bem-Estar no Trabalho, em relação aos profissionais que desempenham suas atividades no setor de Tecnologia da Informação de forma remota. Os achados deste estudo demonstram resultados favoráveis, e em face da notável expansão do setor e da carência de estudos comparativos abordando distintos setores no contexto de trabalho remoto, enfatiza-se a importância contínua do avanço das pesquisas nesse campo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo alcançou o objetivo, pois permitiu verificar a relação entre contexto de trabalho e bem-estar no trabalho de profissionais do setor de Tecnologia da Informação que atuam remotamente. Como contribuições relevantes desse estudo, constata-se que as relações socioprofissionais são fundamentais na prática de promoção da saúde dos trabalhadores, isto é, a convivência com os pares, colegas e chefia no ambiente de trabalho, bem como as práticas prescritas pelas organizações são fundamentais na produção de Bem-Estar no Trabalho para esses profissionais.

Para manter a percepção positiva desses profissionais, as práticas de gestão de pessoas precisam ir além do que práticas já tradicionais prescritas pelas organizações. É pensar nas relações de forma virtual sem perder o olhar humanizado, uma vez que o contato se restringe através das telas com a interface tecnológica. É importante se atentar com a autonomia, condições do espaço físico e distribuição das atividades, para que o modelo de trabalho presencial seja reproduzido de forma eficaz no modelo de trabalho remoto.

Também podem ser elencadas como cuidados práticos, a implantação de práticas para o cuidado com a saúde mental e física desses trabalhadores, são fundamentais na promoção da saúde. Porquanto, as organizações precisam criar políticas de gestão de pessoas que suportem esse modelo sem que isso gere impacto na saúde dos trabalhadores.

Ao final da presente investigação podem ser inferidas lacunas: a investigação foi estritamente quantitativa o que pode limitar a exploração da percepção dos participantes. Assim, um estudo qualitativo que explore também entrevistas, observação, entre outras métodos de um estudo qualitativo, seria de grande relevância para complementar os achados até aqui. Outra lacuna do estudo é a necessidade de incluir a investigação do contexto de

trabalho especificamente em um ambiente remoto, utilizando-se de instrumento com validade empírica. Sugere-se também que o estudo se limitou pelo tamanho amostral e características da amostra.

É importante destacar que o trabalho remoto exige uma mudança do ambiente físico, e conseqüentemente todo o modo de se pensar e fazer o trabalho. Tais mudanças, precisam estar em comum acordo com a promoção da saúde desses trabalhadores, evidenciando que o contexto de trabalho percebido por esses profissionais, sejam eles do setor de Tecnologia da Informação ou outros, são fundamentais na colaboração do bem-estar no trabalho.

Por fim, cabe destacar que os participantes do estudo estão vivenciando bem-estar no trabalho em função do contexto de trabalho em que se encontram. Porém, não é possível mensurar o nível de contribuição direta do trabalho remoto sobre o aumento do bem-estar, porque neste estudo limitou-se a identificar as contribuições percebidas nas condições macro-organizacionais.

Referências

- Abbad, G., & Torres, C. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7, 19-29. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300004>
- Abbad, G. d. S., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, E. R. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. [perceptions of teleworkers and face-to-face workers about work design.]. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19, 772-780. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17501>
- Agapito, P., Filho, A., & Siqueira, M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 16, 71-93. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>
- Albuquerque, A., & Tróccoli, B. (2004). Desenvolvimento de uma de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 20. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000200008>
- Alves, T. L. d. L., Amorim, A. F. A., & Bezerra, M. C. C. (2021). “nenhum a menos”! a adaptação ao home office em tempos de covid-19. *Revista de Administração Contemporânea*, 25. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021200234>

- Amazarray, M. R., Oliveira, G. F., & Feijó, F. R. (2019). Contexto de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do judiciário federal no rio grande do sul, brasil. [occupational context and common mental disorders in workers from the federal judiciary in rio grande do sul, brazil.]. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *19*, 687-694. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16744>
- Ambiel, R. A. M. (2007). Métodos de pesquisa em psicologia: guia prático para pesquisadores. *Avaliação Psicológica*, *6*, 111 - 113. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027181015.pdf>
- Andrade, M. A., Castro, C. S. M., Batistão, M. V., Mininel, V. A., & Sato, T. O. (2021). Occupational profile, psychosocial aspects, and work ability of brazilian workers during COVID-19 pandemic: IMPPAC cohort. *Saf Health Work*, *13* (1), 104–111. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.11.004>
- Antloga, C. S., Maia, M., Cunha, K. R., & Peixoto, J. (2014). Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, *19*, 4787–4796. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.22252013>
- Anguelov, K., & Angelova, M. (2021). Home office effects on the motivation of ICT companies' employees. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, *8*(4), 10. <https://doi.org/10.9770/jesi.2021>
- Araujo, I., Luquini, I., Castro, M., Maia, P., & Esteves, D. (2021). Teletrabalho: considerações e implicações das relações de trabalho na saúde do trabalhador.

Research, Society and Development, 10, e50010111995.

<https://doi.org/10.33448/rsd-v10i1.11995>

Araújo, T. M. D., & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>

Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais 2021, DEMANDAS DE TALENTOS EM TIC E ESTRATÉGIA, *Relatório de inteligência e informação br12-2021-007-v112*, dezembro 2021, 3-5.

Ashforth, B. E. (1985). Climate formation: Issues and extensions. *The Academy of Management Review*, 10 (4), 837–847.

<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4279106>

Bastos, A., & Santos, M. (2007). Redes sociais informais e compartilhamento de significados sobre mudança organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 47, 1-13. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902007000300003>

Bridi, M. A. (2014). O setor de tecnologia da informação: *O que há de novo no horizonte do trabalho? Política & Trabalho*, (41) 277-304. Disponível em <https://www.researchgate.net/profile/Maria-Bridi/publication/335455689>

Bridi, M. A., & Braunert, M. B. (2015). O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. *Caderno CRH*, 28, 199-214. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000100013>

- Botelho, L., Cunha, C., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, 5, 121-136. <https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>
- Brunstein, J. C., Schultheiss, O. C., & Grässmann, R. (1998). Personal goals and emotional well-being: the moderating role of motive dispositions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (2), 494–508. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.2.494>
- Burns, R., & Machin, M. (2012). Employee and workplace well-being: A multilevel analysis of teacher personality and organizational climate in norwegian teachers from rural, urban and city schools. *Scandinavian Journal of Educational Research - SCAND J EDUC RES*, 57, 1-16. <https://doi.org/10.1080/00313831.2012.656281>
- Cardoso, A. C., & Morgado, L. (2019). Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da enquete europeia sobre condições de trabalho. *Saúde e sociedade*, 28, 169–181. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019170507>
- Castro, B., de Oliveira, J., Morais, L., & Gai, M. (2020). Covid-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20, 1059–1063. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.20821>
- Castro, B. (2018). Feminizando chefias? Uma análise da dinâmica da divisão sexual do trabalho no setor de TI. *Revista da ABET*, 17(1), 16-27. Disponível em <https://www.researchgate.net/profile/Barbara-Castro/publication/328486817>

- Cavalcante, M. M., Siqueira, M. M. M., & Kuniyoshi, M. S. (2014). Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: Um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Pensamento & realidade*, 29 (4), 23–23. Disponível em <https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/22391>
- Ceballos, A. G. D. C. D. Santos, G. B. (2015). Fatores associados à dor musculoesquelética em professores: aspectos sociodemográficos, saúde geral e bem-estar no trabalho. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 18, 702-715. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500030015>
- Ceribeli, H. B., Fernandes, S. B., & Saraiva, C. M. (2021). Abusive supervision and the silence of trainees. *Refas-Revista Fatec Zona Sul*, 7(5), 1-18. https://doi.org/10.26853/Refas_ISSN-2359-182X_v07n05_08
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28 (1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Cortez, P. A., Zerbini, T., & Veiga, H. (2019). Work context and burnout: Confirmation of moderators from meta-analysis evidence. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19, 755-761. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17499>
- Creswell, J. (2014). Research design: *Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.15291/ai.1252>

- da Silva, R. M., de Limas, B.T., & Pereira, L. S. (2016). Contexto de trabalho e custo humano no trabalho: um estudo com trabalhadores portuários de transporte. *Barbarói*(46), 98-118. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v0i46.6410>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of happiness studies*, 9(1), 1-11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- de Jesus, N. C. C., Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2019). Desenho do trabalho: caracterização do fenômeno e análise de suas relações. [work design: Characterization of the phenomenon and analysis of its relationships.]. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19, 734-743. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17346>
- de Fátima Oliveira, Á., Ferreira, M. C., & Ribeiro, L. P. F. (2017). Work engagement. In E. R. Neiva, C. Vaz Torres, & H. Mendonça (Eds.), *Organizational psychology and evidence-based management: What science says about practice* (pp. 63–80). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64304-5_4
- Demo, G., Fernandes, T., & Fogaça, N. (2017). A influência dos valores organizacionais na percepção de políticas e práticas de gestão de pessoas. *Revista Eletrônica de Administração - REAd*, 86, 89-117. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.093.57040>
- Demo, G., Oliveira, A., & Costa, A. (2017). Resiliência no trabalho: Revisão bibliométrica sistemática no contexto brasileiro e itinerários da produção

- nacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17, 180-189.
<https://doi.org/10.17652/rpot/2017.3.12973>
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the usa. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26, 35-43.
<https://doi.org/10.1590/1982-43272663201605>
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51, 18-31.
<https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Dicke, T., Marsh, H. W., Riley, P., Parker, P. D., Guo, J., & Horwood, M. (2018). Validating the copenhagen psychosocial questionnaire (copsoq-ii) using set-eseem: Identifying psychosocial risk factors in a sample of school principals. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00584>
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 653–663
https://doi.org/10.1007/978-90-481-2352-0_4
- e Samantha Boehs e Andresa Darosci Silva Ribeiro e Vanderléia Biavati e Narbal Silva, T. F. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, 22 (1).
<https://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Faria, L., & Loureiro, N. (2021). Equilíbrio família-trabalho: considerações a partir da pandemia do covid-19 para o trabalho e a aprendizagem em casa. *Psique*, 16-23. <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XVI.2.2>

- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behav Res Methods*, *39* (2), 175–191. Disponível em <https://link.springer.com/content/pdf/10.3758/BF03193146.pdf>
- Farsen, T. C., Boehs, S. D. T. M. Ribeiro, A. D. S. de Paula Biavati, V., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, *22*(1). <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2022). Investigating the Role of Remote Working on Employees' Performance and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(19), 12373. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912373>
- Ferreira, M. C. *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Brasília, DF: Paralelo 15, 2017.
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública*, *50*, 24-39. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Figueiredo, E., Ribeiro, C. A., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *21*, 1427 - 1438. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>

- Flick, U. (2008). Introdução à pesquisa qualitativa-3. Artmed editora. Fontanella, B. J. B., Luchesi, B. M., Saidel, M. G. B., Ricas, J., Turato, E. R., & Melo, D. G. (2011). Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. *Cadernos de saúde pública*, 27, 388–394.
- Fornari, L., Freitas, F. F., Fernandes de Oliveira, E. S., Oliveira, C., & Costa, A. P. (2020). Investigação qualitativa em saúde: Avanços e desafios. *New Trends in Qualitative Research*, 3. <https://doi.org/10.36367/ntqr.13.2022.e733>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *J Occup Environ Med*, 63 (7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Garcez, L., Leduc, C., & Zarife, P. (2018). Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira., 51, 143. <https://doi.org/10.29327/226091>
- Gómez, S.M., Mendonza, O. E. O., Ramirez, J. & Olivas-Lújan, M. R. (2020). Estresse e mitos relacionados aos efeitos da pandemia COVID-19 no trabalho remoto. *Pesquisa gerencial: Revista da Academia Iberoamericana de Gestão*. 18(4), 401-420. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2020-1065>
- Gondim, S. M. G., & Siqueira, M. M. M. (2004). Emoções e afetos no trabalho. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 2, 285-315. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Gouveia, P., Moura, P., Lopes, D., Henriques, A., & Pires, A. M. (2021). Sleep, stress, burnout, and depressive symptoms among healthcare workers from covid-19

- services: findings from a cross-sectional study on psychosocial risks. *In European neuropsychopharmacology* (Vol. 53, pp. S523–S523). <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2021.10.784>
- Handcock, M. S., & Gile, K. J. (2011). Comment: On the concept of snowball sampling. *Sociological Methodology*, 41 (1), 367-371. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9531.2011.01243.x>
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721-2736. Disponível em <https://www.scielo.org/pdf/csc/v25n7/1413-8123-csc-25-07-2721.pdf>
- Hoeven, C., & Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: Examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30, 237-255. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>
- Jordão, R. (2020). Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, 24 (1), 197-206. <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/385>
- Juchnowicz, M., & Kinowska, H. (2021). Employee well-being and digital work during the covid-19 pandemic. *Information*, 12 (8).
- Junior, G. T., Saltorato, P., Cavalcanti, T., Fontes, A. R. M., & Vieira, M. H. P. (2020). Avaliação do contexto de trabalho em uma instituição federal de ensino: estudo com servidores da área de gestão de pessoas. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 128-150. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27471.128-150>

- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York, NY, US: Russell Sage Foundation.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The copenhagen psychosocial questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*, 31 (6), 438–449. <https://www.jstor.org/stable/40967527>
- Kersten, M., Kozak, A., Wendeler, D., Paderow, L., Nübling, M., & Nienhaus, A. (2014). Psychological stress and strain on employees in dialysis facilities: a cross-sectional study with the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-9-4>
- Lacerda, R., Ferreira, M., Bracarense, C., Sene, L., & Simões, A. (2016). Contexto de trabalho e síndrome de burnout na equipe de enfermagem da estratégia saúde da família. *Cultura de los Cuidados Revista de Enfermería y Humanidades*. <https://doi.org/10.14198/cuid.2016.44.08>
- Lima-Neto, J. L. d. A. (2009). Emoções e afeto no trabalho. In (p. 58-76). Madero
- Gómez, S., Ortiz Mendoza, O. E., Ramírez, J., & Olivas-Luján, M. R. (2020). Stress and myths related to the covid-19 pandemic's effects on remote work. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 18 (4), 401-420. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2020-1065>
- Marcon, S. R. A., Kanan, L. A., Lucas, J. I. P., & Madalozzo, M. M. (2019). Work Design: características da tarefa na perspectiva de gestores e não-gestores.

Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 19, 809 - 817.

<https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17500>

Martins, M. C. F. (2008). Clima Organizacional. Em Siqueira, M.M.M. (org). *Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed, 29-40.

Mattos, C. A. C. d., Vidal, J. P., Endringer, D. d. O., Costa, N. L., & Corradi, A. (2015). Contexto de trabalho: Uma investigação entre professores e técnicos administrativos de uma instituição federal de ensino superior. *Revista de Estudos Sociais*, 17 (33), 72-91.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156639>

Mendes, A. (2007). *Psicodinamica do trabalho: Teoria, metodo e. CASA DO PSICOLOGO*.

Mendes, R. M., & Miskulin, R. G. S. (2017). A análise de conteúdo como uma metodologia. *Cadernos de Pesquisa*, 47, 1044–1066.

<https://doi.org/10.1590/198053143988>

Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>

Morgeson, F., & Humphrey, S. (2006). The work design questionnaire (wdq): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *The Journal of applied psychology*, 91, 1321-1339.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>

- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., . . . Blom, A. G. (2021). The covid-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23 (sup1), S601-S617. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>
- Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and MetaAnalyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med* 6(7): e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed1000097>
- Ng, P. M., Lit, K. K., & Cheung, C. T. (2022). Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology in Society*, 70, 102022. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102022>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Oliveira, A. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B.V. S. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-26. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>
- Oliveira, M. M. d., & Pedraza, D. F. (2019). Contexto de trabalho e satisfação profissional de enfermeiros que atuam na estratégia saúde da família. *Saúde em debate*, 43, 765-779. <https://doi.org/10.1590/0103-1104201912209>

- Organização Internacional do Trabalho. (2020). Teleworking during COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide. *Publications of the International Labour Office*, 41 p.
- Organização Mundial de Saúde e Organização Internacional do Trabalho. (2021). *Preventing and mitigating COVID-19 at work: policy brief, 19 May 2021* (rel. técn.). Organização Mundial de Saúde. Disponível em <https://www.apps.who.int/iris/handle/10665/341328>
- Pantaleão, P., & Veiga, H. (2019). Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura nacional na última década. *HOLOS*, 5, 1-24. <https://doi.org/10.15628/holos.2019.7570>
- Paiva, K. C. M., & Ferreira, L. S. (2013). Competências Gerenciais na área de Tecnologia de Informação: um estudo com gestores de empresas localizadas no Triângulo Mineiro. *Revista Gestão & Tecnologia*, 13(1), 205-229. <https://doi.org/10.20397/2177-6652/2013.v13i1.484>
- Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrei, L., Francischeto, L., & Albuquerque, G. (2013). Bem-estar no trabalho: Cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. *Tourism & Management Studies*, 2, 383-395. Disponível em <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388743875002>
- Pimentel, S. R., & Kurtz, D. J. (2021). Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no brasil. *Brazilian Journal of Health Review*, 4 (2), 5679–5697. <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n2-134>
- Pires, M. T., João, R., Santos, M., & Fonseca, C. (2022). Working during covid-19 lockdowns: Qualitative study of the psychological adaptation of nurses and teleworkers during pandemic phases i and iii. In A. P. Costa, A. Moreira, M.

- C. Sánchez-Gómez, & S. Wa-Mbaleka (Eds.), *Computer supported qualitative research* (pp. 97–115). Cham: Springer International Publishing.
<https://doi.org/10.36367/ntqr.8.2021.26-34>
- Pontes, A. L., Hirata, L. C., & Neves, D. L. F. (2021). O home office na pandemia de covid-19: uma perspectiva da eficiência dos profissionais de tecnologia da informação. *Refas-Revista Fatec Zona Sul*, 7 (5), 1–16. Disponível em <http://revistarefas.com.br/index.php/RevFATECZS/article/view/429/317>
- Prasad, K., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11 (2), 01-13. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v11i2/01>
- Prasad, K., & Mangipudi, M. R. (2021). A general linear model approach: Development of psychological well-being, remote working, employee engagement, job satisfaction, scales, data analysis and reporting concerning to information technology sector. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government Vol*, 27 (1). Disponível em https://www.cibgp.com/article_7901_b15d8190ba5870fb82aa3ded78ce278f.pdf
- Prasad, K., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11 (2), 01-13. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v11i2/01>

- Pucci, S. M., Kanan, L. A., & da Silva, B. F. (2017). Riscos psicossociais no contexto do trabalho. *Revista GepesVida*, 3 (6). Disponível em <http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/gepesvida/article/view/239>
- Puente-Palacios, K., Albuquerque, F., Zanelli, J., Borges-Andrade, J., & Bastos, A. (2014). Grupos e equipes de trabalho nas organizações. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 385–412.
- Qualitative study of the psychological adaptation of nurses and teleworkers during pandemic phases i and iii. In A. P. Costa, A. Moreira, M. C. Sánchez-Gómez, & S. Wa-Mbaleka (Eds.), *Computer supported qualitative research* (pp. 97–115). Cham: Springer International Publishing. <https://doi.org/10.36367/ntqr.8.2021.26-34>
- Ramos, E. A. D. A., & Joia, L. A. (2014). Uma investigação acerca do fenômeno do turn-away entre os profissionais de tecnologia da informação. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 15, 75-109. <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n4p75-109>
- Rousseau, D. (1997). Organizational behavior in the new organizational era. *Annual review of psychology*, 48, 515-46. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.48.1.515>
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69, 719-27. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

- Ryff, C., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Santos, G. B. Ceballos, A. G. d. C. d. (2013). Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. *Psicologia em estudo*, 18, 247–255. <https://www.scielo.br/j/pe/a/yxSpyr53Nji8Z8HxmsTp7CJ/abstract/?lang=pt>
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Metodologia de pesquisa em psicologia*. AMGH Editora.
- Silva, C. A. d., & Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29 (3), 331–339. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000300011>
- Silva, N., Zanelli, J. C. & Tolfo, S. R. (2014). Cultura Organizacional. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos. *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp.491-525). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. (2014). Novas medidas do comportamento organizacional: *Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed Editora.
- Souza, D., Ferreira, M., Felix, M., Contim, D., & Simões, A. (2015). Caracterização do contexto de trabalho e qualidade de vida dos profissionais da estratégia

saúde da família. *Cogitare Enfermagem*, 20, 565-572.

<https://doi.org/10.5380/ce.v20i3.41124>

Souza, E., Bianco, M., & Junquilha, G. (2015). Contestações sobre o masculino no contexto do trabalho: Estudo pós-modernista em mineradoras e siderurgias. *Revista de Administração Contemporânea*, 19, 269-287.

<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20151545>

Straus, E., Uhlig, L., Kühnel, J., & Korunka, C. (2022). Remote workers' well-being, perceived productivity, and engagement: which resources should hrm improve during covid-19? a longitudinal diary study. *The International Journal of Human Resource Management*, 0 (0), 1-31.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2075235>

Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding Teleworkers' Technostress and Its Influence on Job Satisfaction. *Internet Research*, 27, 140-159. <https://doi.org/10.1108/IntR-06-2015-0181>

Tate, T., Lartey, F., & Randall, P. (2019). Relationship between computer-mediated communication and employee engagement among telecommuting knowledge workers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 07, 328-347.

<https://doi.org/10.4236/jhrss.2019.72021>

Tenório, R. J. M. (2021). A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. *Revista Espaço Acadêmico*, 20, 96-105. Disponível em

<https://www.voced.edu.au/content/ngv:87335>

- Upadyaya, K., Toyama, H., & Salmela-Aro, K. (2021). School principals' stress profiles during COVID-19, demands, and resources. *Front Psychol*, *12*, 731929. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.731929>
- Van Horn, J., Taris, T., Schaufeli, W., & Schreurs, P. (2004). The structure of occupational well-being: A study among dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*, 365-375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Vasconcelos, N., & Medeiros-Costa, M. E. (2020a). Avaliação do contexto de trabalho e burnout em residentes e preceptores. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, *12*, e3387. <https://doi.org/10.25248/reas.e3387.2020>
- Vasconcelos, N., & Medeiros-Costa, M. E. (2020b). Avaliação do contexto de trabalho e burnout em residentes e preceptores. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, *12*, e3387. <https://doi.org/10.25248/reas.e3387.2020>
- Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, *72* (1), 133-162. <https://doi.org/10.21874/rsp.v72i01.4938>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, *70*(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality*

and social psychology, 64(4), 678. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>

Well-being: Foundations of hedonic psychology. (1999). Russell Sage Foundation.

Wright, T., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5, 84-94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>

Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental Well-Being of office workstation users. *J Occup Environ Med*, 63 (3), 181–190. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7934324/>

Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp.466-491). Porto Alegre: Artmed.

ANEXOS

1 Instrumentos de coletas de dados- Dados Sociodemográficos

QUESTIONÁRIO DADOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

GÊNERO: Masculino (<input checked="" type="checkbox"/>) Feminino () Outros ()	IDADE (em anos):
ESCOLARIDADE: (<input checked="" type="checkbox"/>) Ensino médio completo () Superior incompleto () Superior completo (<input checked="" type="checkbox"/>) Outros	
TEMPO DE EMPRESA: (<input checked="" type="checkbox"/>) Menos de 06 meses () Entre 06 meses a 2 anos () De 02 anos a 5 anos () Acima de 05 anos	
SETOR DE ATUAÇÃO:	
LOCALIZAÇÃO EM REGIÃO (Pais): (<input checked="" type="checkbox"/>) Norte () Nordeste () Centro-oeste () Sudeste () Sul	
CARGO:	
NÚMERO DE ANOS QUE ATUA NA ÁREA:	
ESTADO CIVIL: (<input checked="" type="checkbox"/>) Casado(a) () Solteiro(a) () União Estável	
NÚMERO DE FILHOS:	
Numa escala de 0 a 10, sendo 10 o ponto máximo da escala, qual o seu grau de satisfação com o trabalho remoto?	
A empresa ofereceu subsídios financeiros (por exemplo, auxílio para pagar internet, mobiliário) para você trabalhar em casa? Se sim, quais?	

2 Instrumentos de coletas de dados- EACT

QUESTIONÁRIO CONTEXTO DE TRABALHO

Agora, pense um pouco se o seu contexto de trabalho está sendo bem representado pelo trabalho remoto. Em seguida, marque a opção conforme a escala a seguir:

1	2	3	4	5
Nunca	Quase nunca	Às vezes	Frequente mente	Sempre

1- As condições de trabalho são precárias;

2- O ambiente físico é desconfortável;

3- Existe muito barulho no ambiente de trabalho;

4- O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado;

5- Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas;

6- O posto de trabalho é inadequado para a realização das tarefas;

7- Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários;

8- O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado;

9- As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas;

10- O material de consumo é insuficiente;

11- O ritmo de trabalho é acelerado;

12- As tarefas são cumpridas com pressão de prazos;

13- Existe forte cobrança por resultados;

14- As normas para execução das tarefas são rígidas;

15- Existe fiscalização do desempenho;

16- O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas;

17- Os resultados esperados estão fora da realidade;

18- Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho;

19- Existe divisão entre quem planeja e quem executa;

20- As tarefas são repetitivas;

21- As tarefas executadas sofrem descontinuidade;

22- As tarefas não estão claramente definidas;

23- A autonomia é inexistente;

24- A distribuição de tarefas é injusta;

25- Os funcionários são excluídos das decisões;

26- Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado;

27- Existem disputas profissionais no local de trabalho;

28- Falta integração no ambiente de trabalho;

29- A comunicação entre funcionários é insatisfatória;

30- As informações que preciso para executar as minhas tarefas são de difícil acesso;

31- Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado;

3 Instrumentos de coletas de dados- BET

QUESTIONÁRIO BEM-ESTAR NO TRABALHO

Na perspectiva de compreender sobre o seu bem-estar (afetos positivos e negativos) diante do seu trabalho, indique o número que mais lhe representa nos últimos meses:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nem um pouco	Um pouco	Moderada mente	Bastante	Extremamente

O meu trabalho tem me deixado ...

Alegre

Preocupado

Disposto

Contente

Irritado

Deprimido

Entediado

Animado

Chateado

Impaciente

Entusiasmado

Ansioso

Feliz

Frustrado

Incomodado

Nervoso

Empolgado

Tenso

Orgulhoso

Com raiva

Tranquilo

Agora, indique o quanto as informações abaixo representam suas opiniões (realização) sobre o seu trabalho. Utilize a escala a seguinte e marque o número que melhor corresponde à sua resposta.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente

No meu trabalho...

Realizo o meu potencial;

Desenvolvo habilidades que considero importantes;

Realizo atividades que expressam minhas capacidades;

Consigo recompensas importantes para mim;

Supero desafios;

Atinjo resultados que valorizo;

Avanço nas metas que estabeleci para minha vida;

Faço o que realmente gosto de fazer;

Expresso o que há de melhor em mim.

4 Parecer Consubstanciado de Aprovação emitido pelo CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Implicações do Trabalho remoto na saúde mental de trabalhadores do setor de Tecnologia da Informação (TI): pesquisa

multimétodo **Pesquisador:** Heila Magali da Silva Veiga **Área Temática:**

Versão: 2

CAAE: 58612322.1.0000.5152

Instituição Proponente: Instituto de Psicologia - UFU

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.464.203

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos “Apresentação do Projeto”, “Objetivo da Pesquisa” e “Avaliação dos

Riscos e Benefícios” foram retirados dos documentos Informações Básicas da Pesquisa nº 1925295 e Projeto Detalhado (ProjetodePesquisa.docx), postados em 11 de maio de 2022 e 05 de maio de 2022, respectivamente.

METODOLOGIA

(A) Pesquisa/Estudo - Trata-se de uma pesquisa multimétodo, com parte quantitativa e parte qualitativa.

De acordo com o projeto, o desenvolvimento da pesquisa científica em psicologia organizacional promove contribuições para empregadores e empregados em diferentes setores. Diante das constantes transformações e modificações na vida laboral de milhares de trabalhadores, especialmente impulsionadas pela pandemia de COVID-19, significativas adaptações e reformulações no modelo de trabalho foram introduzidas.

5 Síntese dos artigos encontrados para a revisão sistematizada

Síntese dos artigos encontrados

Autor(ano)	Delineamento	Objetivo
Alves et al. (2021)	Estudo qualitativo	Realizar um estudo de caso sobre o modelo de implantação do processo de home-office.
Araújo et al. (2021)	Revisão de literatura	Compreender como o teletrabalho afetou a saúde mental dos trabalhadores durante a pandemia de COVID-19
Castro et al. (2020)	Revisão de literatura	Identificar as estratégias para redução de impactos da COVID-19 nas organizações brasileiras.
de Freitas et al. (2021).	Estudo quantitativo	O objetivo do estudo é verificar as barreiras que impedem a aplicação do teletrabalho.

Amostra	Principais resultados
50 funcionários	Desafios técnicos e de espaço físico, tecnologia. Principais benefícios, maior tempo em casa, redução no deslocamento.
23 artigos	A preocupação central das organizações deve ser direcionada para a realização de promoção do bem-estar, qualidade de vida e saúde em geral.
Artigos de 2011 a 2020	O estudo destaca que não há uma resposta certa para a estratégia e práticas adotadas no cenário de pandemia COVID-19, no que diz respeito ao teletrabalho. Contudo, é importante se atentar ao fornecimento de suporte, orientação sobre a jornada de trabalho e políticas empáticas sobre a saúde.
236 participantes	A redução do custo operacional e espaço pessoal, se destacaram como vantagens ao teletrabalho, bem como maior liberdade de escolha para o horário de trabalho. Como desvantagens observadas, o aumento das despesas em casa foi o principal fator.

Autor(ano)	Delineamento	Objetivo
Faria & Loureiro (2021)	Revisão de literatura	Apresentar um panorama atual de como as famílias estão lidando com as exigências do teletrabalho e aprendizagem online.
Ferreira et al. (2020)	Estudo bibliográfico exploratório/teórico	Discutir os efeitos do teletrabalho na saúde e nos direitos fundamentais do trabalhador previstos na Constituição.
Figueiredo et al. (2021)	Revisão de literatura	Analisar a produção científica em língua portuguesa com foco em contributos e desafios que o teletrabalho acarreta para as organizações.

Amostra**Principais resultados**

Não informado	Ressaltam-se as principais dificuldades da família na adaptação com o ensino a distância, bem como suporte tecnológico e ferramentas necessárias. Na mesma perspectiva, os impactos dessa medida a nível psicológico, social e pessoal, são questões que precisam de atenção e novas práticas para a gestão.
Não informado	O teletrabalho viola os direitos fundamentais vigentes no Brasil, indicando a contramão do que é previsto em legislação. Percebe-se um aumento da carga de trabalho e maior dificuldade de diferenciar vida pessoal e profissional.
11 artigos publicados entre 2015 e 2020	Os autores compreendem que há vantagens tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, destacando-se bem-estar e satisfação com o trabalho, aumentando a interação familiar e qualidade de vida. No que concerne aos pontos negativos, o aumento na carga horária de trabalho e o isolamento social, são fatores que necessitam de novas estratégias.

Autor(ano)	Delineamento	Objetivo
Gómez et al. (2020)	Estudo quantitativo	Conhecer implicações do COVID-19 no local de trabalho para desenvolver estratégias de pesquisa relacionadas a questão de comportamento humano e organizacional.
Jordão (2020).	Revisão de literatura	Reflexão acerca das mudanças trazidas pelo avanço da tecnologia nas relações de trabalho e impactos trazidos pela pandemia de Covid-19.
Oakman et al. (2020)	Revisão de literatura	Revisar o impacto do trabalho home-office na saúde mental e física de cada trabalhador e identificar qualquer diferença de gênero que contribua na otimização da saúde do trabalhador.

Amostra	Principais resultados
332 profissionais	Os resultados apontaram que os profissionais em maioria tiveram um aumento de estresse no início da pandemia de COVID-19, o que evidencia impacto na saúde mental dos trabalhadores. É necessário que novas pesquisas sejam realizadas pós o período do estudo, possibilitando uma maior compreensão da adaptação e saúde mental.
Não informado	O artigo trouxe reflexões sobre o trabalho remoto e suas normatizações, bem como relatou as mudanças e alterações a serem enfrentadas pelo “novo normal” no contexto de trabalho.
23 artigos entre 2007 2020	A relação saúde e trabalho são complexas e requer fatores mais amplos para otimizar os efeitos desse modelo de trabalho. O suporte ao funcionário é primordial, bem como os limites entre trabalho e casa, carga de trabalho. Foram identificados ainda, que as mulheres estão mais suscetíveis a vulnerabilidade do que os homens.

Autor(ano)	Delineamento	Objetivo
Pimentel & Kurtz (2021).	Estudo quantitativo	Analisar a satisfação com o trabalho e o estresse percebido no trabalho verificando as diferenças entre as modalidades de trabalho presencial e teletrabalho.
Pires et al. (2022)	Estudo qualitativo	Analisar o impacto psicológico do confinamento da pandemia de COVID-19 e o processo de adaptação.
Pontes et al. (2021)	Estudo quantitativo	Identificar as principais vantagens e desvantagens da modalidade de trabalho remoto na visão dos profissionais de TI.
Prasad et al. (2020a)	Estudo quantitativo	Identificar se há relação de impacto no bem-estar psicológico e estresse ocupacional diante do trabalho remoto na pandemia de COVID-19.

Amostra	Principais resultados
361 participantes	Os resultados apresentaram como conclusão, que o teletrabalho proporciona ganhos financeiros e de produtividade para empresas brasileiras, com manutenção da satisfação com o trabalho e níveis gerais de estresse com o trabalho mais positivos para a maior parte dos teletrabalhadores.
10 profissionais	O estudo permitiu compreender o processo de adaptação psicológica pelos profissionais que, embora a ameaça de pensamentos negativos diante da saúde tenha sido levantada, a adaptação foi global e intuitiva. O foco em aspectos positivos foi mais destacado, sendo eles, flexibilidade de horário, qualidade de vida, tempo familiar.
68 profissionais	O estudo identificou como positiva a adaptação ao modelo de trabalho remoto. Principais vantagens: maior tempo com a família e redução do deslocamento. Desvantagens: aumento da carga horária de trabalho e gastos domésticos.
400 profissionais	O trabalho remoto reduziu o estresse e aumentou o bem-estar psicológico dos funcionários, independentemente de gênero e faixa-etária. Como aspectos positivos: a economia de tempo no deslocamento e flexibilidade de horário.

Autor(ano)	Delineamento	Objetivo	Amostra	Principais resultados
Tenório (2021)	Revisão de literatura	Discorrer sobre as consequências da adoção do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 e possíveis adaptações pós-pandemia.	Não identificado.	Através da revisão bibliográfica realizada pelo autor, identificou-se que é desaconselhável uma adoção generalizada do trabalho remoto uma vez que, pode resultar no aumento de doenças ergonômicas e mentais.
Vilarinho et al. (2021)	Estudo qualitativo e quantitativo	Levantar pontos positivos e negativos do teletrabalho no Serpro, sob a ótica de chefes, teletrabalhadores e colegas de teletrabalhadores. Além de aprofundar na compreensão da percepção desses trabalhadores.	101 participantes	Fatores positivos em relação ao bem-estar: autonomia e controle, melhorias nas condições de trabalho, possibilidade de evitar trânsito, economia de tempo de casa para o trabalho. Em relação aos aspectos negativos, o isolamento social e a comunicação foram pontos de preocupação apontados.
Xiao et al. (2021)	Estudo quantitativo	Compreender os impactos sociais, fatores comportamentais e físicos no bem-estar de profissionais trabalhando em casa durante a pandemia de COVID-19.	988 participantes	Trabalhadores relataram uma diminuição no estado geral de saúde física e mental e um aumento no número de novos problemas. Resultados mostraram também que mulheres e pessoas com renda inferior estão mais vulneráveis com a saúde em relação as pessoas do sexo masculino e com renda superior.
Xiao et al. (2021)	Estudo quantitativo	Compreender os impactos sociais, fatores comportamentais e físicos no bem-estar de profissionais trabalhando em casa durante a pandemia de COVID-19.	988 participantes	Trabalhadores relataram uma diminuição no estado geral de saúde física e mental e um aumento no número de novos problemas. Resultados mostraram também que mulheres e pessoas com renda inferior estão mais vulneráveis com a saúde em relação as pessoas do sexo masculino e com renda superior.

Fonte: Autoria própria

