

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE RIBEIRÃO PRETO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



Viviane Mishima dos Santos

Desenho do trabalho e bem-estar de teletrabalhadores brasileiros

RIBEIRÃO PRETO-SP

2021

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE RIBEIRÃO PRETO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

VIVIANE MISHIMA DOS SANTOS

Desenho do trabalho e bem-estar de teletrabalhadores brasileiros

Versão Corrigida

Dissertação apresentada à Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da USP, como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre em Ciências, Área: Psicologia em Saúde e Desenvolvimento.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marina Gregghi Sticca

RIBEIRÃO PRETO-SP

2021

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Mishima-Santos, Viviane

Desenho do trabalho e bem-estar de teletrabalhadores brasileiros. Ribeirão Preto, 2021.

126p. : il. ; 30cm

Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto/ USP. Área de concentração: Psicologia.

Orientadora: Sticca, Marina Gregghi.

1. Desenho do trabalho. 2. Bem-estar. 3. Teletrabalho

Nome: Mishima-Santos, V.

Desenho do Trabalho e bem-estar de
teletrabalhadores brasileiros.

Dissertação apresentada à Faculdade de
Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto da
Universidade de São Paulo para obtenção do
título de Mestre em Ciências, Área: Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marina Greggi Sticca

Aprovada em: ____/____/2021

Banca examinadora:

Prof.(a) Dr(a) _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof.(a) Dr(a) _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof.(a) Dr(a) _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Dedicatória

Dedico este trabalho aos meus amados pais, minha base e suporte que acreditaram em meu potencial e me deram todo respaldo necessário para trilhar essa bela jornada do (des)conhecido. Também à minha saudosa nona (*in memoriam*), que sempre me impulsionou a ir além, e que lá do céu transborda luz em minha vida.

Agradecimentos

Foram tantos momentos: árduos, desafiadores, leves, lágrimas de dor e alegria, conquistas, realizações, superações, descobertas, aprendizados, novas amizades e parcerias de trabalho, um novo olhar sobre quem eu sou, minhas competências, capacidades, potencialidades. Tantas pessoas que acreditaram em mim, mais do que eu mesma, pessoas que faziam e fazem parte do meu caminho, pessoas que entraram em minha vida e deram um novo rumo à essa trajetória tão intensa do mestrado, da trilha acadêmica onde jamais pude imaginar a magnitude desse universo vasto, ambíguo, de conhecimentos e pensamentos diversos, de fronteiras, resiliência, avanços, intempéries e conquistas individuais e mútuas. Uma caminhada possibilitada pela minha força de vontade, dedicação, vontade de vencer e desbravar novos rumos do mundo organizacional, das pessoas e compreender ainda mais que áreas da ciência podem e devem se conversar e confluir para um bem maior, um bem comum de (re)construção, (re)desenho de contextos e realidades.

À CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), o meu profundo agradecimento por subsidiar e possibilitar o desenvolvimento profícuo deste estudo com concessão da bolsa de pesquisa de mestrado pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras (FFCLRP) desta universidade tão renomada e reconhecida internacionalmente. Sem a bolsa este estudo teria acontecido? Com certeza que sim, mas com o seu apoio, foi possível muito mais, enveredar por tantos e complementares caminhos para o desenvolvimento de uma pesquisa mais robusta que certamente irá auxiliar tantas organizações e indivíduos em seu próprio crescimento, inclusive em sociedade.

Agradeço também ao PPG (Programa de Pós-Graduação) em Psicologia da FFCLRP-USP e a todos os membros que compõem direta e indiretamente este programa, pelo suporte, orientações, por lutar por dias melhores e mais esperançosos para todos os cientistas-pesquisadores que enfrentam uma batalha dia após dia a fim de mostrar e até provar o quão necessário e importante é desenvolver pesquisa de qualidade no Brasil, dentro de um contexto tão adverso onde a política impera veementemente e tantos cortes acontecem e aconteceram num curto espaço de tempo. A vocês e a todos os profissionais cientistas, minha admiração e agradecimento por não deixarem a ‘peteca’ cair nem

mesmo frente a tantos obstáculos e ainda oferecer todo suporte de que precisamos nessa árdua e também prazerosa caminhada, obrigada!

Agradeço em especial à minha querida, graciosa e gigante profissional, professora, pesquisadora, cientista, esposa, mãe, mulher na ciência, orientadora Marina Greggi Sticca, quem abriu as portas do mundo acadêmico para mim, protagonizou brilhantemente minha trajetória, me orientou e orienta com maestria como eu acredito que um(a) orientador(a) deve fazer. Dona de valores humanos incomparáveis, que é firme e acolhedora, amiga, parceira, que acreditou e confiou fielmente em meu potencial e dedicou com tanto carinho e afincou, horas de trabalho direcionando meus passos, iluminando meu olhar quando tudo parecia pesado, difícil e conturbado demais. A ela, que me ensina até hoje muitas coisas, dentre elas em como desenvolver uma escrita científica e como me posicionar frente a diversas questões, minha eterna gratidão. Faltam-me palavras para expressar minha admiração e gratidão por essa “mulher maravilha” que sempre tem as palavras certas nos momentos certos. A essa pessoa que tive o privilégio de ter em minha caminhada e que ainda terei durante um bom tempo (assim espero...rsrs), de ser minha orientadora, a quem de fato faz jus ao significado maior de ORIENTADORA acadêmica. E parafraseando Cora Coralina “feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina.” Assim é a Marina, gratidão imensa por ser quem você é, por ser você no meu caminho.

E nessa caminhada desbravadora, agradeço imensamente a Deus que é meu guia, a razão por eu existir e ter o dom da vida, que ilumina meus passos e de uma maneira ou de outra sempre me mostra os melhores caminhos. Agradeço a meus pais, Silvia e Vanderlei, que são minha base e me deram tudo o que podiam dentro das condições que tinham e ajudaram a formar a pessoa que sou hoje, com grandes e fortes valores, que não desiste frente a uma dificuldade, que reconhece o verdadeiro significado da palavra família, suporte, amor e fé. Obrigada por estarem sempre a meu lado, apoiando minhas escolhas e decisões mesmo que não concordem muito ou não concordem, por durante a vida toda e em especial nessa desafiadora jornada, serem colo, palavras que acolhem e acalmam, por segurarem as pontas quando meu estresse estava em nível hard e que por vezes respondi rispidamente. Obrigada por serem quem são, por juntos passarmos por cima de tantas coisas, por sermos amor, sustentação, família. Obrigada por me ampararem quando eu desmoronei, por abraçarem meus projetos e me incentivarem, por não me deixarem cair; e quando no chão, por me tirarem do chão de um jeito que só pais conseguem fazer.

Amo vocês e agradeço todos os dias por serem OS MEUS PAIS! A vocês, toda minha admiração, orgulho, respeito e amor. A vocês a minha vida! Obrigada!

Agradeço também ao meu irmão Alexandre, que com seu jeitinho discreto, fechado, de poucas, mas certas palavras, oferece suporte, conforto e respiro quando preciso. Ah! Não posso deixar de agradecer também à minha madrinha Marli, espelho da saudosa e tão querida e amada nona, que é uma das minhas grandes incentivadoras, minha segunda mãe, aquela que sempre tem uma voz doce, ouvidos que ouvem, e coração que acolhe. Obrigada por ser sempre tão afável, minha tia-madrinha-mãe, para quem olho e enxergo nitidamente minha nona, que com certeza esteve e está comigo lá do céu e sempre foi uma das minhas maiores torcedoras. Quero te dizer nona, que a sua 'lindona' aqui está voando, e buscando seguir todos os seus conselhos e até aquele último conselho especial (que só nós sabemos) de antes de você descansar seus olhos por uma última vez.

Ah! E o que dizer dos meus amigos, Dom Bernardo, Lilian Luchesi, Gianni Sabino, Nicholas Areco, Janaína Garretti, Janaína Rocha, Isabela Cosenza, que estão em minha vida há tanto tempo e às vezes parecem desvendar meus pensamentos, sentimentos e emoções. A eles que entenderam e compreenderam minhas ausências, meus momentos de silêncio e introspecção, que de longe ou perto, torceram e torcem pelo meu sucesso, e que tinham a certeza que mais esse capítulo da minha história seria de grande sucesso, e foi e é, minha imensa gratidão. A todos vocês que foram fonte de sustentação nas horas de choro e desconforto, que sempre me deram os melhores suportes, amigos queridos, especiais que complementam minha vida, obrigada! Lily, amiga da adolescência, e Ni, amigo que a academia me trouxe, me deram respaldo, orientações acerca desse "novo" mundo que começava a fazer parte da minha vida, seguraram minhas mãos, estenderam braços e o corpo todo para me amparar quando eu parecia cair de um desfiladeiro de emoções e dúvidas. Cientistas brilhantes, almas iluminadas, obrigada por serem abrigo e respiro e principalmente, por compreenderem inclusive meus momentos de estresse, nervosismo, às vezes silêncio ensurdecido, bridade e acolherem esses momentos com tanta delicadeza e leveza. Ah! Como não dedicar um espacinho extra à você também Gi, meu querido amigo que sempre esteve ali para me amparar, para me ajudar com o português e outras "coisitas" mais, que sempre me ligava quando estava preocupado com meu 'sumiço' e/ou apenas para um "Oi amiga, pode falar?", você não imagina como essas pequenas coisas me fizeram e fazem bem, e foram e são fonte de energia, inclusive e mais

ainda as conversas bobas durante a madrugada que nos causavam gostosas e boas gargalhadas. Ah! Tudo isso foi remédio e renovação de ânimos. Obrigada!

Fabrizio Renier (Fá), grata surpresa que o mestrado me trouxe, hoje um amigo querido, especial, importante, que faz parte da minha vida, que chora, que ri, que xinga junto, que ajuda a desanuviar ideias que parecem confusas tanto no aspecto pessoal quanto acadêmico da vida. Alguém que foi apresentado a mim pela Marina, nossa orientadora, com quem desenvolvi ótimos trabalhos, cresci, ensinei, aprendi, chateei, formamos um vínculo para além dos muros da academia, minha gratidão por essa trajetória e encontro que a vida proporcionou.

Agradeço carinhosamente aos meus colegas de laboratório pela parceira, companheirismo, trocas de experiências e conhecimentos, aprendizado, suporte durante esses três anos, tudo, tudo mesmo foi fundamental para minha formação, amadurecimento como cientista-pesquisadora, como pessoa, profissional. Em especial, meu agradecimento afetuosos à Flávia Helen e Cristiane Lacerda, pessoas queridas, especiais com quem aprendi muito, admiro absurdamente pela bravura, profissionalismo, lutas, conquistas, por não deixarem a peteca cair e nos momentos mais inesperados “surgirem” com palavras leves, serenas, com presença ‘distante’ por mensagens e até mesmo lembranças e pensamentos, por ser cada uma do jeitinho que são.

Por fim, agradeço aos outros tantos professores que cruzaram meu caminho nessa bela e transformadora jornada do desbravamento interno e externo de quem sou e que contribuíram com conhecimentos, orientações, trocas de palavras em corredor, por mensagens, que ofereceram suporte para que o mestrado tivesse mais significado, valor e potencia do que já tem, principalmente em se tratando do programa ao qual pertenci, da Universidade que escolhi para essa história. Aos funcionários, todos com quem tive contato, meus profundos agradecimentos, por sempre, sempre mesmo terem sido atenciosos, esclarecedores, acolhedores, fontes de rápidas informações e soluções, prestativos com um profissionalismo impecável.

Sou grata por tantas pessoas abençoadas em meus caminhos durante essa jornada, porque todas foram essenciais e necessárias à sua maneira para que eu concluísse essa etapa com maestria, sentimento de dever cumprido, cansaço também, afinal, ninguém é de ferro, e acreditem, loucura ou não, com um gostinho de quero mais...rsrs...e esse quero mais virá em breve!

Finalmente agradeço aos meus médicos, psicólogos, farmacêuticos de fórmulas que me acompanharam durante toda essa jornada cuidando de mim de dentro pra fora e de fora pra dentro, me ajudando a ter mais saúde física e mental, vitalidade para aguentar e conciliar tantos afazeres junto ao mestrado. Sim, porque sou dessas, não basta abraçar apenas uma jornada que exige muito, eu abraço várias até meu corpo ou alguém me sinalizar que é hora de reconfigurar rotas, dar umas pausas e continuar. Então, agradeço também a mim mesma, por ter chegado até aqui e pela oportunidade de contribuir mais com o mundo, com as pessoas, com as organizações, por ter tido acesso as mais variadas fontes de informações, dados e conhecimentos, inclusive e principalmente pela Psicologia Organizacional e do Trabalho e seus tantos braços de apoio que merecem destaque na sociedade, e em todas as esferas. E não posso deixar de agradecer pelo alimento, chazinhos que nunca me faltaram e que também foram fundamentais para que eu me mantivesse em pé, saudável para seguir os caminhos que escolhi trilhar.

A todos, meus mais sinceros, doces e afetuosos agradecimentos e um até breve!

Resumo

Mishima-Santos, V. (2021). *Desenho do trabalho e bem-estar de teletrabalhadores brasileiros*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

A revisão da literatura aponta um aumento do número de profissionais no Brasil em regime de teletrabalho nos últimos anos. A adoção desta e de outras práticas flexíveis trazem consigo alguns impactos para as organizações e para os trabalhadores. Com a pandemia da Covid-19 o número de trabalhadores brasileiros que passaram a adotar o teletrabalho de forma compulsória aumentou. O presente estudo tem como objetivo geral identificar de que forma as variáveis do desenho do trabalho, referentes às dimensões características da tarefa, características do conhecimento e características sociais, estão relacionadas com o bem-estar de teletrabalhadores brasileiros. A pesquisa tem caráter descritivo e exploratório. O artigo 1 teve como objetivo identificar os impactos do teletrabalho para a saúde e bem-estar de teletrabalhadores na literatura nacional e internacional. O método de pesquisa utilizado no artigo 1 foi a revisão sistemática da literatura seguindo o protocolo PRISMA. Verificou-se no estudo 1 a existência de poucos estudos focados na saúde e bem-estar de teletrabalhadores no país, apontando uma lacuna de pesquisa. O artigo 2 teve como objetivo identificar a percepção de teletrabalhadores em relação ao desenho do trabalho, referentes às dimensões características da tarefa, do conhecimento e sociais, e o bem-estar no trabalho. O estudo foi realizado no contexto da pandemia da Covid-19, o que possibilitou identificar variáveis do desenho do trabalho e as relações com o bem-estar neste contexto. No estudo 2 foi utilizado um delineamento multimétodo, e consistiu em duas etapas, a primeira consistiu na aplicação online do instrumento Desenho do Trabalho validado para o Brasil, e um questionário sociodemográfico, e na segunda, de natureza qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas individuais com teletrabalhadores brasileiros para aprofundar os dados coletados na etapa anterior. Foram realizadas análises quantitativas, usando o Software SPSS, e qualitativas, utilizando o Software *Iramuteq* para análises lexicais. A primeira etapa da coleta de dados foi realizada com 108 teletrabalhadores, e a segunda, com 27 teletrabalhadores, participantes da etapa 1. Foi realizada análise de clusters. Como resultado do estudo 2, verificou-se que as características do trabalho foram organizadas em diferentes clusters, com avaliações mais e menos positivas em relação as características do trabalho, e estas estavam relacionadas ao bem-estar. As características do trabalho, mais especificamente, o feedback dos outros, e o suporte social, diferenciam os dois clusters formados, sendo que o suporte social evita o mal-estar, mas não leva ao bem-estar. O estudo contribui no entendimento das relações entre características do trabalho e bem-estar durante a pandemia da Covid-19. O último capítulo apresenta uma síntese integrativa dos dois estudos, limitações, contribuições e agenda de pesquisa.

Palavras-chave: teletrabalho; desenho do trabalho; bem-estar.

Abstract

Mishima-Santos, V. (2021). Work Design and well-being of Brazilian teleworkers. (Master thesis). Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

The literature review points out an increase in the number of telecommuting professionals in Brazil in recent years. The adoption of this and other flexible practices brings with it some impacts to organizations and workers. With the Covid-19 pandemic, the number of Brazilian workers who started to adopt telecommuting on a compulsory basis has increased. The present study aims to identify how the variables of work design, referring to the dimensions task characteristics, knowledge characteristics and social characteristics are related to the well-being of Brazilian teleworkers. The research is descriptive and exploratory. Article 1 aims to identify the impacts of telework on the health and well-being of teleworkers in the national and international literature. The research method used in article 1 was a systematic literature review following the PRISMA protocol. In study 1, there were few studies focused found on the health and well-being of teleworkers in the country, pointing to a research gap. Article 2 aimed to identify the perception of teleworkers in relation to work design, referring to the characteristic dimensions of the task, knowledge and social, and well-being at work. The study was carried out in the context of the Covid-19 pandemic, which made it possible to identify variables in the work design and the relationships with well-being in this context. In study 2, a multimethod design was used, and consisted of two stages, the first consisted of the online application of the Work Design instrument validated for Brazil, and a sociodemographic questionnaire, and in the second, of a qualitative nature, individual semi-structured interviews were conducted with Brazilian teleworkers to deepen the data collected in the previous stage. Quantitative analyzes were performed, using the SPSS Software, and qualitative, using the Iramuteq Software for lexical analyses. The first stage of data collection was carried out with 108 teleworkers, and the second with 27 teleworkers, participants of stage 1. Cluster analysis was performed. As a result of study 2, it was found that the characteristics of the work were organized into different clusters, with more and less positive evaluations in relation to the characteristics of the work, and these were related to well-being. The characteristics of work, more specifically, feedback from others, and social support, differentiate the two clusters formed, with social support preventing discomfort, but not leading to well-being. The study contributes to the understanding of the relationship between work characteristics and well-being during the Covid-19 pandemic. The last chapter presents an integrative synthesis of the two studies, limitations, contributions, and research agenda.

Keywords: telework; work design; well-being.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Estrutura esquemática da dissertação	19
Figura 1.1	Modelo Integrado de <i>Work design</i> – Traduzido e adaptado (Morgeson & Campion, 2003)	32
Figura 1.2	Modelo BET Multidimensional baseado em Van Horn et al. (2004)	40
Figura 2.1	Processo de seleção e exclusão de artigos, de acordo com Protocolo Prisma	52
Figura 3.1	Dendrograma de Classificação Hierárquica Descendente (CHD)	84
Figura 3.2	Análise Fatorial de Correspondência entre as classes de palavras (CFA)	84
Figura 3.3	Qui-quadrado entre grupos e classes de vocabulários	86

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.1 – Variantes do teletrabalho/ variedade de situações e definições de acordo com Nilles (1997) e Di Martino e Wirth (1990).	22
Tabela 1.2 – Taxonomia do teletrabalho proposta por Garret e Danziger (2007)	25
Tabela 1.3 – Ajustamento do teletrabalhador segundo vertentes empregatícias e características laborais	26
Tabela 1.4 – Teletrabalho, vantagens e desvantagens em três esferas: profissionais, organizações e sociedade.	28
Tabela 1.5 – Dimensões do <i>Work design Questionnaire</i>	37
Tabela 1.6 – Conceitos de Bem-estar (BET) entre autores	42
Tabela 3.1 – Análise descritiva das 14 características do trabalho e suas correlações. Na diagonal estão os valores de alfa	81
Tabela 3.2 – Descritivo e diferenças entre o Cluster 1 (N = 71) e o Cluster 2 (N = 37)	82
Tabela 3.3 – Teste controle entre variáveis e clusters	83
Tabela 3.4 – Falas relacionadas a cada categoria analisada neste trabalho	85

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Metodologia, caráter e delineamento dos artigos selecionados	54
Quadro 2 Categorização por autores, ano, país, idioma e periódico de publicação	55

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	17
CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO – VARIÁVEIS DE INTERESSE DO ESTUDO	20
1.1 <i>Teletrabalho: Contextualização, Definição e Conceituação</i>	20
1.2 <i>Work design</i>	29
1.3 <i>Bem-estar e bem-estar no trabalho</i>	38
1.4 <i>Conclusão</i>	45
CAPÍTULO 2 ARTIGO 1: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA: TELETRABALHO, BEM-ESTAR E SAÚDE	46
2.1 <i>Introdução</i>	49
2.2 <i>Material e Métodos</i>	50
2.3 <i>Resultados</i>	53
2.4 <i>Discussão</i>	62
2.5 <i>Referências</i>	63
CAPÍTULO 3 ARTIGO 2: BEM-ESTAR E DESENHO DO TRABALHO DE TELETRABALHADORES BRASILEIROS	67
3.1 <i>Introdução</i>	71
3.2 <i>Materiais e Método</i>	75
3.3 <i>Resultados</i>	80
3.4 <i>Discussão</i>	86
3.5 <i>Conclusões</i>	89
<i>Referências</i>	89
CAPÍTULO 4 SÍNTESE INTEGRATIVA DOS ESTUDOS, DISCUSSÃO E CONCLUSÃO	94
4.1 <i>Síntese Integrativa dos Estudos</i>	94
4.2 <i>Conclusão</i>	98
REFERÊNCIAS	99
ANEXOS	107
APÊNDICES	116

APRESENTAÇÃO

Teletrabalho é uma modalidade de trabalho em expansão no mundo na última década. Rodrigues (2011) afirma que o teletrabalho tende a ser a forma de prestação de trabalho mais utilizada no decorrer do século XXI, concentrando na sociedade contemporânea, denominada de sociedade da informação, um elevado número de teletrabalhadores. Teletrabalho, que é popularmente conhecido como trabalho remoto ou trabalho à distância, um tipo de trabalho flexível possibilitado pelas TICs que, segundo a ILO (1998), é a modalidade de trabalho à distância, inclusive em casa, utilizando computadores e telefone. Atividade esta que vem sendo postulada como uma nova forma de organização e relação de trabalho que facilita a realização das atividades laborais fora do ambiente comum organizacional e com o auxílio das TICs (tecnologias da informação e comunicação). Pode ser definida como uma atividade para facilitar, reduzir os deslocamentos em grandes centros, reduzindo a emissão de gases e poluentes e propiciando a realização de atividades de qualquer lugar (Nilles, 1997). O termo mais abrangente para a atividade do teletrabalho, é o trabalho remoto, este que é considerado um termo guarda-chuva, pois inclui qualquer trabalhador que trabalhe fora do escritório tradicional e utilize TICs para acessar o serviço (Grant et al., 2013), uma vez que teletrabalho configura-se como uma atividade que abarca diferentes contextos e abrange diversos aspectos em sua conceituação/ definição.

Dados de Berg et al. (2020) apontam que durante a pandemia da COVID-19, 558 milhões de trabalhadores estão em regime de teletrabalho no mundo, correspondendo a 17,4% do emprego global. Antes da pandemia, apenas 2,9% dos trabalhadores trabalhavam em casa (ILO, 2020), dado que sugere que o teletrabalho era pouco explorado globalmente. No Brasil, o teletrabalho é pouco difundido e estudos exploratórios tem sido realizados (Abbad et al., 2019). Com a pandemia da Covid-19 o teletrabalho passou a ser adotado de forma compulsória no país. Esta imposição ocorreu em muitas partes do mundo, embora não tenha afetado todos os países igualmente (Kniffin et al., 2021; Pérez-Nebra et al., 2021). No Brasil, país que sofre por conta de sua condição política e desigualdades sociais, dados recentes indicam que, em 2018, 3,8 milhões de pessoas (menos de 2% da população) desempenhavam suas atividades laborais em seus lares, número esse que subiu para 8,7 milhões após o início da pandemia em 2020 (Góes et al., 2020) (PNAD Contínua-IBGE, 2018).

Verifica-se que o teletrabalho passou a ser adotado no país sem o devido planejamento na maior parte das organizações, o que causou insegurança, medos e incertezas em todos os atores envolvidos. No teletrabalho, os trabalhadores estão sujeitos a características e condições de trabalho diferentes da modalidade presencial, sendo requeridas, por exemplo, novas competências para a realização das tarefas, além destas terem impacto para a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Estudos anteriores sobre teletrabalho apontam que o trabalho exercido à distância produz mudanças na forma de relacionar-se e comunicar-se com colegas de trabalho (pares e chefias); atuar em equipes virtuais (síncrona e assincronamente); realizar atividades e entregas, todas por meio do uso de tecnologias digitais; equilibrar e conciliar atividades laborais com outras, tais como, as responsabilidades domésticas e familiares (Kniffin et al., 2021; Wang et al., 2021). Verifica-se mudanças em relação as demandas de trabalho, que exigem recursos individuais e/ou organizacionais.

Os estudos também apontam que a produtividade e bem-estar no teletrabalho são favorecidos pela presença de suporte social e autonomia, mas podem ser influenciados de forma negativa pela comunicação, que é considerada menos eficaz, e sobrecarga de trabalho interferindo nas atividades domésticas (Raghuram et al., 2019; Wang et al., 2021). Também são apontados como desafios do trabalho remoto o isolamento social e a falta de visibilidade, provocando sentimentos de solidão, além da maior propensão à procrastinação (Barros & Silva, 2010; Noonan & Glass, 2012; Wang et al., 2021).

Estudo realizado durante a pandemia da COVID-19 sobre teletrabalho e desenho do trabalho aponta que fatores como o suporte social e autonomia estão diretamente relacionados e são importantes para o bem-estar no trabalho realizado em casa, o *home office* (Wang et al., 2021). Resultados estes que mostram que os aspectos supracitados atuaram como recurso de trabalho que contribuiu para a gestão do teletrabalho (Mourão et al., 2021).

Apesar de haver estudos sobre teletrabalho e desenho do trabalho, poucos são os estudos que relacionam estas variáveis com o bem-estar. Dessa forma, o objetivo geral deste trabalho foi identificar a percepção de teletrabalhadores brasileiros de como as variáveis do desenho do trabalho, referentes às dimensões características da tarefa, do conhecimento e sociais, se relacionam com o bem-estar.

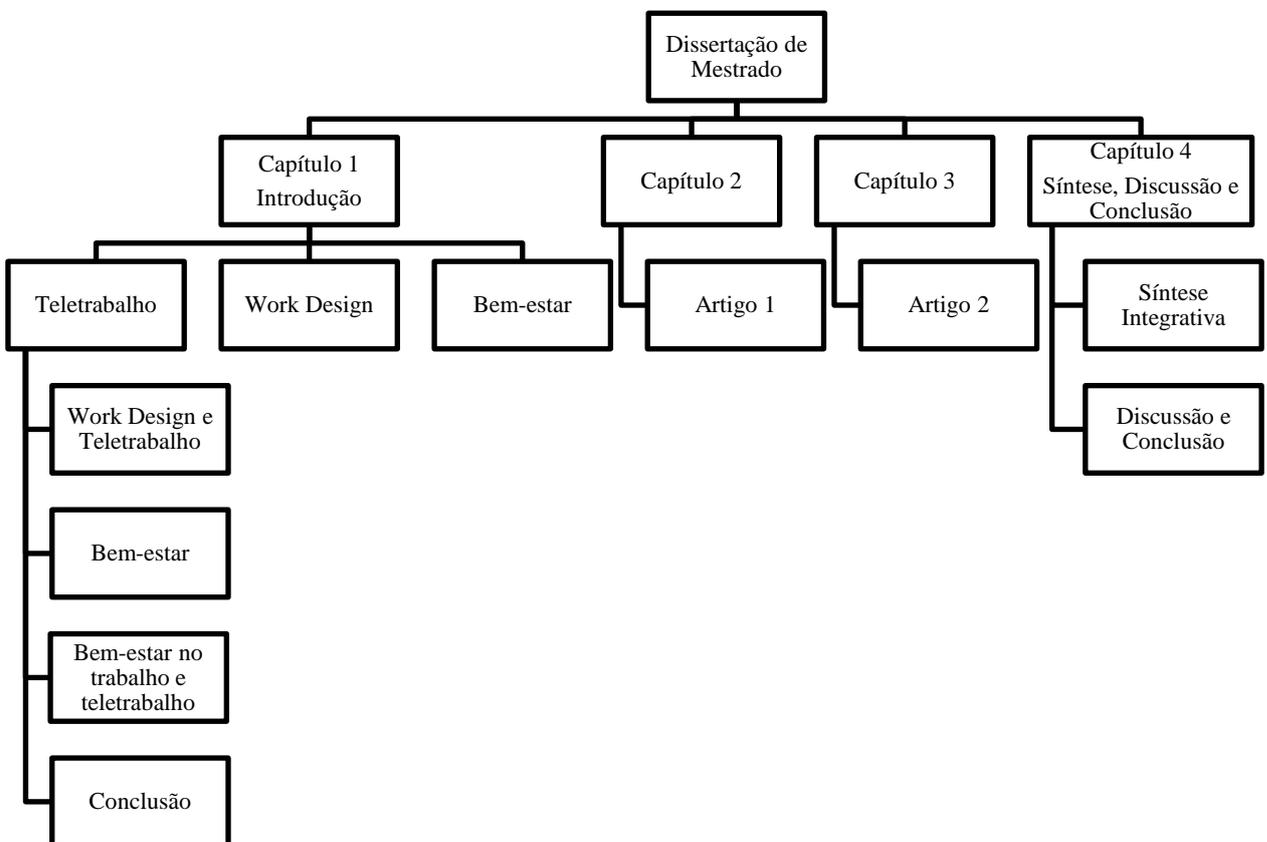
O primeiro capítulo apresenta a definição de teletrabalho, desenho do trabalho (*work design*), e bem-estar, como foco na relação entre bem-estar e desenho do trabalho no teletrabalho, variável principal deste estudo.

O artigo 1 “Impactos do teletrabalho para a saúde do teletrabalhador: revisão sistemática da literatura”, teve como objetivo identificar os impactos do teletrabalho para a saúde e bem-estar de teletrabalhadores na literatura nacional e internacional (Capítulo 2). O artigo foi aceito para publicação na Revista *Psicologia, Saúde e Doença de Portugal* em 12/11/2020.

O artigo 2, intitulado “Percepções de teletrabalhadores sobre o desenho do trabalho e o bem-estar no trabalho, teve como objetivo identificar a percepção de teletrabalhadores em relação ao desenho do trabalho, referentes às dimensões características da tarefa, do conhecimento e sociais, e o bem-estar no trabalho. O artigo foi aceito para publicação na Revista *Frontiers in Psychology* em 20/09/2021.

Por fim, o último capítulo apresenta a síntese integrativa entre os dois artigos apresentados neste estudo com conclusões e discussões acerca dos resultados encontrados. Recomenda-se que novas pesquisas sejam realizadas para aprofundar e/ou complementar conhecimentos já existentes.

Figura 1. Estrutura esquemática da dissertação



Capítulo 1

INTRODUÇÃO – VARIÁVEIS DE INTERESSE DO ESTUDO

1.1 Teletrabalho: Contextualização, Definição e Conceituação

O teletrabalho é uma nova forma de organização e relação de trabalho que facilita a realização das atividades laborais fora do ambiente comum organizacional e com o auxílio das TICs (tecnologias da informação e comunicação). Ou seja, o teletrabalho combina o uso das TICs aliado ao conceito de ambiente de trabalho flexível (Di Martino & Wirth, 1990). Assim, pode-se afirmar que trabalhar remotamente pode caminhar lado a lado com outros tipos de trabalhos flexíveis e as tendências nessas formas de trabalho podem explicar ao menos em parte, o crescimento do trabalho remoto (Felstead & Henseke, 2017), o aumento dessa atividade ao redor do mundo e mais especificamente no Brasil.

De acordo com pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), em parceria com a SAP Consultoria em Recursos Humanos (RH), em 2016 existia no país cerca de 12 milhões de teletrabalhadores e 68% era o número de empresas praticantes do teletrabalho no Brasil em suas diferentes modalidades, home office e trabalho de campo. Tal número é relativamente baixo se comparado com outros países como Estados Unidos, Canadá, França e Alemanha (Pesquisa Home Office Brasil 2016; Sobratt, 2016; SAP Consultoria RH, 2016). Esses dados mostram a expansão da atividade no Brasil, sendo que esses números podem ainda dobrar quando em situação de desastres naturais ou eventos inesperados, pois esses tipos de situações beneficiam a prática da atividade uma vez que é adotada como alternativa para que organizações deem continuidade em suas atividades laborais (Green et al., 2017).

Um exemplo de situações caóticas que propiciam o incentivo e crescimento do teletrabalho no mundo, é o contexto atual de pandemia da Covid-19 que fez com o mundo todo adotasse e/ou passasse a trabalhar 100% do tempo em *Home Office*, variante do teletrabalho que será explicitada mais adiante. Em se tratando de Brasil, atividade que era pouco conhecida, o teletrabalho passou a ser adotado de maneira compulsória, a fim de que os negócios continuassem ativos e os trabalhadores permanecessem contribuindo com a execução das atividades laborais. Nesta circunstância, quando abordamos uma única variante dessa modalidade de trabalho, o *Home Office*, dados recentes mostram que em 2018 3,8 milhões de pessoas desempenhavam suas atividades laborais em seus domicílios de residência no Brasil,

tendo esse número aumentado para 8,7 milhões após o início da pandemia em 2020 (Góes et al., 2020) (PNAD Contínua-IBGE, 2018).

Pode ser definida como uma atividade para facilitar, reduzir os deslocamentos em grandes centros, reduzindo a emissão de gases e poluentes e propiciando a realização de atividades de qualquer lugar (Nilles, 1997). Assim, Nilles (1997), cria o termo *telecommuting* seguido de *teleworking* para descrever aplicações mais amplas do teletrabalho, termo adotado no Brasil para definir a atividade proposta por esse autor.

Nos Estados Unidos o termo mais utilizado é o *telecommuting*, enquanto na Europa adotou-se o *telework*, o que segundo Fincato (2016) reflete o foco diverso que as diferentes definições desenvolvidas e apresentadas na literatura abordam: a) a localização para *telecommuting*, trabalho fora do local tradicional e b) *teleworking* relacionado a processo, em função do uso das TICs. Para uma contextualização embasada na origem etimológica da expressão, o termo teletrabalho vem da união da palavra grega “*telou*”, que significa longe e da palavra latina “*tripaliare*”, que significa trabalhar (Barreto & Silva, 2015). Destarte, Nilles dedicou-se a pesquisar e difundir o uso dessa atividade, sendo considerado pela literatura como o pai, o criador do teletrabalho.

Fincato (2016) afirma que o teletrabalho é um fenômeno com características próprias e que tem melhor funcionalidade se embasado por três elementos básicos:

- a) Geográfico: o local de trabalho é separado fisicamente do local onde a empresa está situada;
- b) Tecnológico: uso obrigatório das TICs para envio e recebimento de tarefas/trabalho;
- c) Organizativo: o empregador deve absorver em sua estrutura e fluxo os trabalhadores remotos;

Todavia, para uma compreensão melhor acerca do teletrabalho, este estudo apresentará algumas definições acerca da atividade.

A ILO (1998) define o teletrabalho como uma modalidade de trabalho à distância, inclusive em casa, utilizando computadores e telefone e, para Nilles (1997), refere-se a atividades laborais realizadas fora do ambiente comum de trabalho e com o uso da tecnologia da informação e comunicação.

Para Fincato (2016), havendo numa mesma relação os elementos geográficos, tecnológicos e organizativos próprios do teletrabalho, não há dúvidas acerca de se estar (ou não) diante da atividade de teletrabalho. A autora afirma ainda, que no teletrabalho, o

relacionamento não necessariamente será empregatício, sendo uma modalidade de prestação de serviço subordinada ou não. No Brasil, de acordo com as novas regras da reforma trabalhista, alterada pela Lei 13.467 de julho de 2017, incorpora-se à CLT no art. 75-B a nova modalidade de teletrabalho ao qual “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Apesar de haver uma definição acerca do significado de teletrabalho no Brasil e este tipo de trabalho ser regido por lei, Cataño & Gómez (2014) afirmam que não há uma definição unânime para a modalidade de teletrabalho. Porém, é possível identificar nas definições dos países investigados pelos autores, tais como, Argentina, Brasil, Colômbia, Costa Rica e Peru, países da América Latina, termos utilizados que são comuns para a definição da modalidade teletrabalho, como atividade que se desenvolve em espaço físico diferente da empresa, o uso das tecnologias da informação e comunicação e a mudança na organização e execução do trabalho.

Complementar a essa linha de raciocínio, Rosenfield e Alves (2011, p. 217), consideram que “teletrabalho não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs (tecnologias da informação e comunicação)”.

Esta nova modalidade de trabalho abrange o chamado trabalho em casa, em inglês *home office*, centros-satélites de telesserviço, centros locais de telesserviço e a combinação dos três anteriores (Nilles, 1997). Di Martino e Wirth (1990), apresentam o que Nilles chama de variante, como variedade de situações abrangidas pelos diversos termos acerca do teletrabalho. Na Tabela 1.1 são apresentadas as variantes do teletrabalho e suas respectivas definições, segundo Nilles (1997) e Di Martino e Wirth (1990).

Tabela 1.1 – Variantes do teletrabalho/ variedade de situações e definições de acordo com Nilles (1997) e Di Martino e Wirth (1990).

Variante do teletrabalho	Definição da atividade
Trabalho em casa	Área bem definida no ambiente doméstico que seja tratada como local de trabalho e tenha equipamentos e acessórios necessários para o trabalho.
<i>Eletronic home work</i> (Trabalho doméstico eletrônico)	Forma de teletrabalho mais difundida praticada na casa do trabalhador utilizando as novas tecnologias da informação e comunicação. Comparado ao trabalho doméstico tradicional,

Variante do teletrabalho	Definição da atividade
	exige diferentes competências, formas de organização e ligações com o empregador.
Centros-satélites de telesserviço	Parte de edifício ou edifício de escritórios de propriedade de uma organização ao qual os funcionários comparecem regularmente para trabalhar. Todos os funcionários trabalham neste escritório por ser mais perto do seu domicílio.
Centros-Satélites	Unidades separadas dentro de uma empresa removido geograficamente da organização central, mas permanecendo em constante comunicação eletrônica.
Centros locais de telesserviço	Num mesmo edifício funcionários de várias organizações diferentes são abrigados.
<i>Neighbourhood centres</i> (Centros de vizinhança)	Fornecem recursos eletrônicos compartilhados por diferentes utilizadores e pertencem a várias empresas ou empresários independentes. Localizados próximos às residências dos trabalhadores podendo ser utilizado para outros fins, teleeducação, televendas, atividades de lazer.
<i>Mobile work</i> (Trabalho móvel)	Profissionais que trabalham viajando e usam os meios de comunicação eletrônica para se comunicar com a sede e ter acesso a correio eletrônico (e-mails), bancos de dados, etc.

Fonte: a autora

Assim, transformação do lugar, dos objetos e tempo de trabalho são elementos básicos para se levar em consideração nas análises das novas formas de trabalho, especialmente quando se fala em teletrabalho. Isto implica na mudança de significados estabelecidos desde a Modernidade, onde se considerava o trabalho como uma atividade entre a fábrica-empresa/ domínio público e horários específicos, para um novo contexto de trabalho: casa/ domínio privado-doméstico, mas também em qualquer lugar onde a conexão permanente atrai outras realidades sociais, temporais e ontológicas. Dessa maneira, o teletrabalho implica o encontro de diferentes mundos, onde múltiplos fatores, individuais, familiares, organizacionais, contextuais e socioculturais levam a adaptações e significados também particulares (Ordoñez, 2012).

De encontro ao posicionamento de Ordoñez (2012), Rodrigues (2011) aponta que o teletrabalho configura-se como uma estratégia empresarial de redução de custos indiretos, o que também é abordado por Di Martino e Wirth (1990) além dos aspectos melhoria da eficiência e da imagem da empresa. Ainda na visão de Rodrigues (2011), o teletrabalho é o tipo de trabalho que elimina barreiras geográficas e arquitetônicas, e abarca alguns elementos caracterizadores dessa modalidade de trabalho como: a distância, a não presencialidade,

prevalência do uso de equipamentos telemáticos (tecnologia da informação e comunicação) e horário flexível.

Fonseca e Pérez-Nebra (2012) afirmam que inúmeras são as combinações de fatores que caracterizam o teletrabalho e, que não existe um conceito único e compartilhado sobre o tema. Em seu estudo, as autoras definem o teletrabalho como uma “modalidade marcada pela flexibilidade na abrangência de espaço, tempo, aspectos socioeconômicos e culturais, mediada por tecnologias de informação e de comunicação que permitam a expansão das fronteiras e das possibilidades produzidas pelo trabalho convencional”.

Para Vesala & Tuomivaara (2015), o conceito de teletrabalho não deve ser utilizado apenas no sentido da liberdade dos trabalhadores para trabalhar fora do ambiente organizacional comum, mas também devem ser consideradas as várias soluções de ambientes de trabalho. Ainda em contexto de definição sobre a atividade, Fritz, Higa e Narasinhram (1995) definem teletrabalho como uma distribuição geográfica do trabalho por uma organização facilitada pela tecnologia da informação, isto é, com o uso de computadores e telecomunicações e afirmam que não há um consenso na literatura para o uso da palavra teletrabalho para descrever a organização do trabalho em locais remotos usando a TI (tecnologia da informação).

A afirmação desses autores corrobora com a afirmação de Di Martino e Wirth (1990), na década de noventa, ainda no início dos estudos sobre teletrabalho de que diversos termos sobre essa modalidade de trabalho como, *telework*, *telecommuting*, *remote work*, *distance work*, são utilizados para uma variedade de situações, conforme explicitado acima na tabela 1.1. Já nos anos 2000, com os estudos um pouco mais avançados, Grant et al. (2013), abordam o termo *remote e-working*, sendo considerado um termo mais abrangente que os demais e utilizado para descrever o trabalho realizado em qualquer lugar (de casa, empresas, hotéis, aeroportos) e a qualquer momento, independente da localização, ampliando o termo para o uso da tecnologia a fim de auxiliar as práticas de trabalhos flexíveis.

Assim, a seguinte afirmação de Di Martino e Wirth (1990) de 30 anos atrás nunca esteve tão atual para o ano de 2021: “o termo teletrabalho (*telework*) está passando por um processo evolutivo, ampliando o significado original do trabalho em casa (doméstico eletrônico) incluindo formas mais complexas de trabalho”.

Assim, faz-se oportuno e relevante a abordagem da taxonomia do teletrabalho proposta por Garrett e Danziger (2007) que apontam que quatro são as dimensões que emergem das muitas definições do teletrabalho, tais como:

- a) Local de trabalho: trabalhar de qualquer lugar;

- b) Importância das TIC's: atividades de trabalho fora do escritório devem ser mediadas tecnologicamente;
- c) Distribuição de tempo local: indivíduos passam regularmente uma parte significativa de seu tempo de trabalho em outros locais, mas também trabalham em um escritório central;
- d) Relação contratual de trabalho: distinções entre os diferentes tipos de teletrabalho às vezes se baseiam na questão dos teletrabalhadores serem empregados regulares, autônomos e contratados.

Destarte, para os autores o teletrabalho é a atividade de trabalho realizada fora do escritório que seja apoiada por TIC's que forneçam um ambiente rico em informações ou comunicações, permitindo a execução de tarefas complexas de processamento de informações. Neste contexto, Garrett e Danziger (2007) após analisar os estudos de Peters, Tijdens e Wetzels (2003) e Qvortrup (1998), propuseram a Taxonomia do teletrabalho que postula que os teletrabalhadores são classificados adequadamente com base no relacionamento contratual com um empregador e também na proporção do tempo gasto em cada local em que o trabalho remoto ocorre (tabela 1.2). Para os autores, teletrabalhadores são trabalhadores que utilizam computadores pelo menos 10% do seu tempo de trabalho em ambientes distantes de um escritório tradicional. E, em sua proposta de Taxonomia, distinguem três tipos de teletrabalhadores:

- a) Teletrabalhadores de local fixo: dividem o tempo entre casa e escritório e passam mais de 90% do tempo nesses locais;
- b) Teletrabalhadores flexíveis: pelo menos 10% do tempo de trabalho em cada um dos três locais de trabalho: escritório, casa e campo;
- c) Teletrabalhadores móveis: passam mais de 90% do tempo no campo ou divididos entre campo e escritório.

Tabela 1.2 – Taxonomia do teletrabalho proposta por Garret e Danziger (2007)

Local de trabalho	Relações contratuais (Contrato de trabalho)	
	Afiliação Organizacional (Emprego – Empregado)	Organização Independente (Autônomos ou Contrato de trabalho)
Casa ou escritório satélite	Teletrabalhador de local fixo	Teletrabalhador de local fixo <i>freelance</i>
Campo	Teletrabalhador móvel	Teletrabalhador móvel <i>freelance</i>
Casa, escritório e campo	Teletrabalhador flexível	Teletrabalhador flexível <i>freelance</i>

Fonte: Garret e Danziger (2007). Traduzido e adaptado.

Nesse contexto, para Oliveira Neto (2018), é considerado teletrabalhador, o profissional que exerce o trabalho à distância com o uso predominantemente das ferramentas da telemática – comunicação à distância de um ou mais conjuntos de serviços da informática, fornecidos através de uma rede de telecomunicações (Wikipédia, acesso em 28/09/19). Assim, ao encontro à taxonomia do teletrabalho proposta por Garret e Danziger (2007), o autor afirma ser possível delinear os primeiros passos para o ajustamento do teletrabalhador sob três vertentes empregatícias: empresário, autônomo e empregado (tabela 1.3).

Tabela 1.3 – Ajustamento do teletrabalhador segundo vertentes empregatícias e características laborais

Vertente empregatícia	Características
Teletrabalhador empresário	<ul style="list-style-type: none"> • Poder ilimitado de auto-organização; • Propriedade total dos meios telemáticos e demais instrumentos para realização dos trabalhos; • Prestação de serviços por si, empregados, parceiros ou colaboradores;
Teletrabalhador autônomo	<ul style="list-style-type: none"> • Atividades realizadas de modo pessoal com autonomia; • Pode servir vários tomadores de serviços utilizando software próprio; • Não sofre controle das atividades realizadas, somente do resultado final ou das etapas contratadas; • Assume integralmente o risco do negócio;
Teletrabalhador empregado	<ul style="list-style-type: none"> • Presta serviço de modo habitual, pessoal, subordinado e mediante recebimento de salário; • Trabalhar em local descentralizado da sede da empresa com o uso de instrumentos de telemática; • Trabalho mediante subordinação;

Fonte: Oliveira Neto (2018).

Partindo dessas vertentes, muitas são as vantagens e desvantagens acerca do teletrabalho no que tange indivíduo, organizações e sociedade, e a revisão da literatura aponta que a qualidade de vida, redução do tempo no trânsito, autonomia, flexibilidade de rotina e aumento de produtividade são impactos positivos percebidos pelos trabalhadores que exercem

esse tipo de atividade (Singh, 2014; Pérez et al., 2002; Rodrigues, 2011; Krein, 2007; Rafalski & Andrade, 2015; Barros & Silva, 2010) e mencionam como impactos negativos a falta de interação social e “abandono” por parte dos supervisores (Rafalski & Andrade, 2015; Barros & Silva, 2010).

Di Martino e Wirth (1990) apresentam como pontos positivos do teletrabalho para as organizações a melhora da eficiência e imagem da empresa, e retenção de talentos (mulheres pós-licença maternidade e funcionários próximos de se aposentar); para os teletrabalhadores o aumento da produtividade atrelado a maior concentração e menos interrupções, possibilidade de emprego para pessoas com deficiências (PCD's) e melhora da motivação. Como desvantagens e riscos para organizações e teletrabalhadores, Oliveira e Pantoja (2020) mencionam a infraestrutura tecnológica (investimento e necessidade de equipamentos e acesso remoto) e a questão da segurança das informações em ambiente virtual acerca da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Tose (2005) elenca uma melhoria da qualidade de vida (*well-being*) dos trabalhadores, uma vez que esta modalidade de trabalho possibilita a prática de atividades físicas, e o desenvolvimento de aptidões principalmente por estes realizarem o trabalho de casa. Em contrapartida, um aspecto negativo e relevante do teletrabalho para os indivíduos, segundo a autora, está no campo psicossocial, podendo levar o teletrabalhador a uma perda no relacionamento social. Contudo, o lado positivo desta questão é a tendência das relações sociais tornarem-se qualitativas, pois o indivíduo seleciona melhor com quem quer se encontrar, se relacionar, seja no âmbito profissional e/ou no âmbito pessoal.

O teletrabalho traz benefícios para as organizações, tais como, o aumento de produtividade, redução dos custos fixos e flexibilidade na organização do trabalho (Pérez et al., 2002) e trabalhar com a modalidade teletrabalho envolve novos desafios para todos os envolvidos no processo, o teletrabalhador, os supervisores, subordinados, a organização como um todo e o ambiente externo a este contexto, principalmente a família do teletrabalhador (Paris, 2010; Paris, 2011).

Considerando as prerrogativas que envolvem o teletrabalho, impactos que causa para os trabalhadores e organizações, há um fato também relatado na literatura no tocante às características, competências, habilidades, perfis que os profissionais precisam ter para se enquadrar na modalidade da atividade de teletrabalho, como, ser seguro, independente, confiável, automotivado, capacidade de gerir tempo e prioridades (Costa, 2013). Nesta concepção, Costa (2013), considera que estes são elementos que fazem parte da elaboração do

discurso do teletrabalho e da identificação do teletrabalhador como sujeito, em sua autonomia, responsabilidade, capacidade de assumir desafios e responder por si próprio.

Segundo Azevedo et al. (2015) as modificações trabalhistas ocorridas nos Estados Unidos, Europa e Brasil, como a maior utilização de contratos flexíveis, fez com que fosse instaurada no mercado a coexistência de diferentes relações e contratos de trabalho. No entanto, segundo os autores, existem poucos estudos nacionais que aprofundam as questões do ponto de vista da visão dos atores, sindicatos, profissionais e organizações, em relação ao intenso uso dos contratos flexíveis de trabalho e suas consequências. Para Di Martino e Wirth (1990), um dos problemas que cercea o teletrabalho é a falta de uma legislação vigente, sendo que em muitos países existem apenas manuais acerca da atividade.

Na tabela 1.4, é apresentado um resumo detalhado das vantagens e desvantagens dessa atividade sob a ótica dos teletrabalhadores, organizações e sociedade. Os dados apresentados também estão embasados em estudo de revisão da literatura nacional de Oliveira e Pantoja (2020).

Tabela 1.4 – Teletrabalho, vantagens e desvantagens em três esferas: profissionais, organizações e sociedade.

Esferas analisadas	Vantagens	Desvantagens
Profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • Melhora flexibilidade de tempo; • Aumenta autonomia; • Melhora da qualidade de vida/ bem-estar (mais tempo para atividades físicas); • Redução do tempo com deslocamentos; • Aumento da produtividade; • Relações sociais de melhor qualidade; • Novas oportunidades de empregos para várias categorias de empregos (não limite geográfico); 	<ul style="list-style-type: none"> • Isolamento e interação social; • Sensação de “abandono” por parte dos supervisores; • Aumento do estresse;
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Redução de rotatividade e absenteísmos; • Redução de custos fixos; • Flexibilidade na organização do trabalho; • Aumento da produtividade (maior concentração e menos interrupções); • Melhora da eficiência e imagem da empresa; 	<ul style="list-style-type: none"> • Legislação insuficiente ou não existente; • Segurança da informação (LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados); • Infraestrutura tecnológica;

Esferas analisadas	Vantagens	Desvantagens
Sociedade	<ul style="list-style-type: none"> • Redução de espaços para abrigar trabalhadores; • Empregos para pessoas com deficiência; • Redução do tráfego, poluição e gastos com combustível; • Redução de problemas regionais de desemprego (sem limites geográficos); • Redução de desequilíbrio regional – desenvolvimento rural; 	

Fonte: a autora.

Conforme mencionado na tabela 1.4, as vantagens acerca do teletrabalho são mais representativas do que as desvantagens apresentadas, contudo é necessário ter um olhar mais atento, cuidadoso acerca dessas problemáticas

Destarte, assim como as questões com legislação são aspectos sensíveis dessa atividade, ainda pouco se sabe sobre o teletrabalho, variáveis que podem influenciar a atividade, questões relacionadas à saúde e bem-estar e o próprio contexto da atividade no que tange suas características. Muitos são os campos a serem aprofundados e explorados acerca dessa temática que vem sendo amplamente estudada pela psicologia organizacional, e neste estudo enfocaremos duas variáveis relevantes para o estudo do teletrabalho: bem-estar no trabalho e desenho do trabalho de Morgeson e Humphrey (2006).

1.2 Work design

O *work design* se refere à natureza e ao conteúdo dos trabalhos realizados pelas pessoas (Parker & Wall, 2001); refere-se também ao “conteúdo e organização das tarefas, atividades, relacionamentos e responsabilidades de alguém” (Parker, 2014). Para Morgeson e Humphrey (2008, p.47), o *work design* é o “estudo, criação e modificação da composição, conteúdo, estrutura e ambiente em que os trabalhos e funções são desempenhados”. Pode ser definido também como um campo do saber, pois envolve práticas e produções do conhecimento, visando conceber ou identificar como os trabalhos de um sistema de produção, serviços, trabalhos informais são realizados.

Segundo Morgeson e Campion (2003), o *work design* é fruto da interseção da Psicologia Industrial (análise do trabalho e de suas exigências em estreita relação com os sistemas de

Gestão de Pessoas) e da Psicologia Organizacional (principalmente da teoria Motivação-Higiene de Herzberg e Teoria das Características do Trabalho de Hackman e Oldham). Do ponto de vista de seu significado prático, o *work design* tem sido relacionado com diversos consequentes como, por exemplo, eficiência e satisfação.

Para Morgeson e Campion (2003), as principais perspectivas teóricas que têm como objeto de investigação o *work design* são: (1) Administração Científica, que tinha por foco como o trabalho deveria ser dividido visando aumentar a eficiência do trabalhador e a produtividade, (2) As abordagens de enriquecimento do trabalho, principalmente as Teorias Motivação-Higiene de Herzberg (1974) e a Teoria das Características do Trabalho de Hackman e Oldham (1975, 1976, 1980), (3) a abordagem sociotécnica, porque acentua a importância da autonomia; da realização de uma parte completa do trabalho, mais que a realização de apenas uma parte; e do *feedback*. Além disso, formaliza o foco no nível grupal de análise no *work design* e (4) Perspectiva do Processamento da Informação Social porque amplia as discussões sobre as características do trabalho, incluindo as reações das pessoas ao trabalho, suas atitudes, comportamento e crenças em relação ao ambiente social e ao contexto organizacional mais amplo.

Em 1976, Hackman & Oldham relatam que o redesenho do trabalho está se tornando cada vez mais uma estratégia para tentar melhorar simultaneamente a produtividade e qualidade de experiências de trabalho dos funcionários nas organizações contemporâneas. O que pode vir de encontro ao embasamento de autores sobre o aspecto motivação ser o norteador principal dos estudos sobre o desenho do trabalho. Relacionado à questão da motivação, os *job resources* (recursos do trabalho) como autonomia, variedade da tarefa, *feedback* entre outros citados por Hackman e Oldham (1976) em seu estudo, são recursos que melhoram a motivação dos indivíduos e o engajamento no trabalho e na organização (Bakker et al., 2001).

Sob essa perspectiva e a premissa do desenho do trabalho, os recursos do trabalho “referem-se a aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que são: a) funcional para atingir metas; b) reduzir demandas de trabalho e custos fisiológicos e psicológicos associados; c) estimular o crescimento e desenvolvimento pessoal” (Bakker et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2006).

Assim, os recursos do trabalho (*job resources*) podem estar localizados no nível da organização (salário, carreira, oportunidades), nas relações interpessoais e sociais (suporte do supervisor e colegas de trabalho), na organização do trabalho (clareza de funções, participação da tomada de decisões), e no nível das tarefas (variedade da tarefas, significado das tarefas, *feedback*, autonomia) (Bakker & Demerouti, 2006).

Nesta vertente, segundo Oldham et al. (1976), várias pesquisas tem abordado o assunto sobre “*enriched jobs*” (trabalhos complexos e desafiadores) em que são realçados aspectos como motivação, satisfação e produtividade das pessoas. Assim, os autores estudaram duas variáveis para o redesenho do trabalho (*work redesign*) e que podem afetar qualquer funcionário a responder positivamente pelo trabalho que exercem, a variável necessidade das pessoas e a variável satisfação no contexto do trabalho, que engloba aspectos como remuneração, segurança, relacionamento com colegas e supervisores.

Partindo desse pressuposto e aspectos ressaltados, Oldham et al. (1976), consideram ainda que cinco são as características do trabalho que quando presentes melhoram a motivação, satisfação e desempenho dos funcionários: variedade de habilidades (número diferente de habilidades e talentos que o indivíduo precisa para realizar tarefas), identidade da tarefa (realizar o trabalho do início ao fim tendo resultados reconhecidos e visíveis), significado da tarefa (impacto da tarefa na vida e no trabalho de outras pessoas – organização ou ambiente externo), autonomia (prover liberdade, independência e discricção) e *feedback* (relacionado a efetividade do desempenho no trabalho – retornos claros e diretos ao funcionário).

Assim, esses autores sugerem que essas cinco características podem estar combinadas em um único índice que pode refletir o potencial interno de motivação do funcionário no trabalho, compiladas no modelo criado por Oldham et al. (1976) conhecido como índice MPS (*Motivating Potential Score*). O modelo propõe se relacionar positivamente com uma série de resultados benéficos de trabalho: satisfação, motivação, produtividade e atendimento.

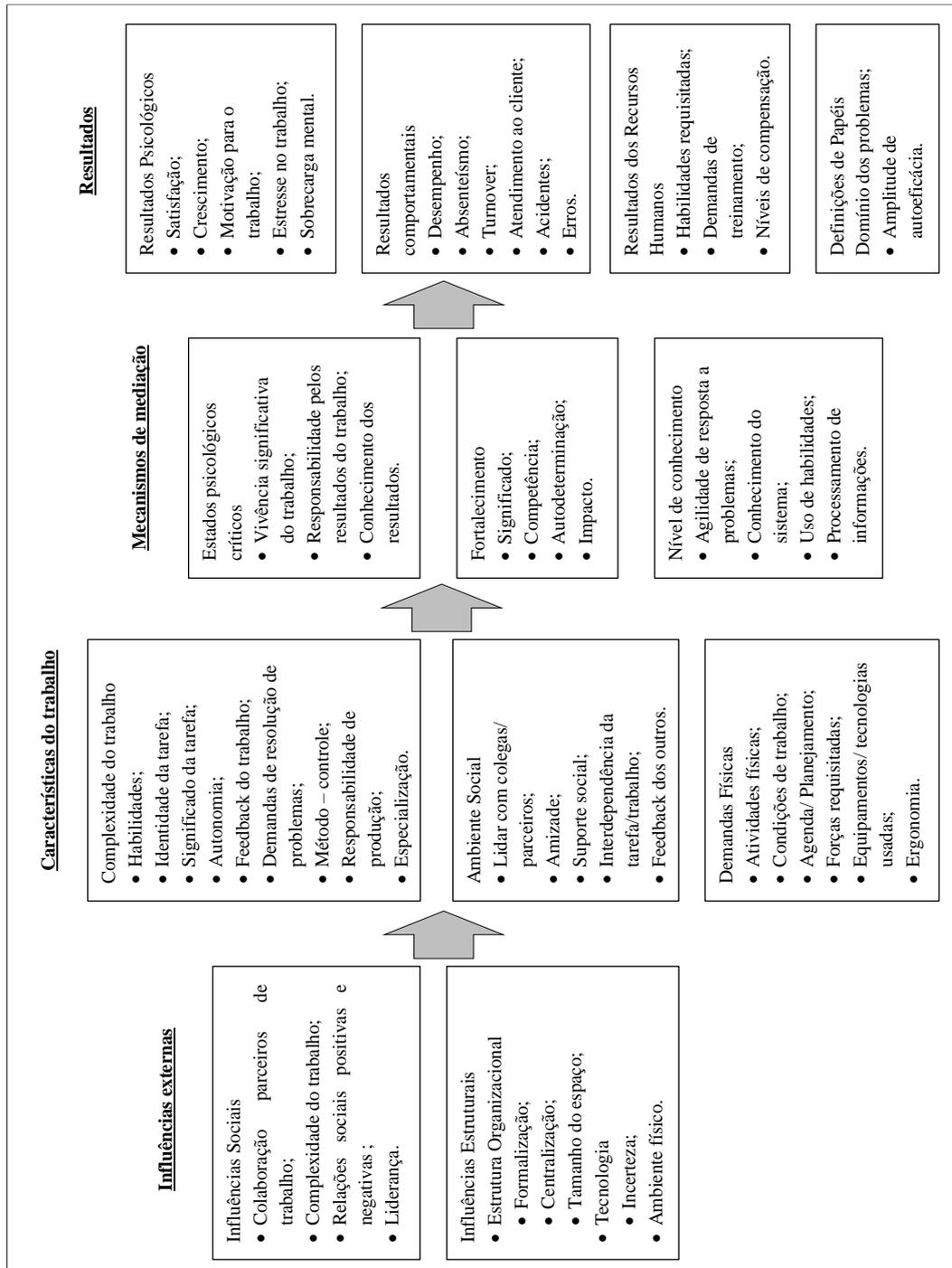
Expandindo os estudos sobre o desenho do trabalho, Morgeson e Campion (2003), propuseram um modelo heurístico denominado de Modelo Integrado de *Work design* (Figura 4) que considera as influências do contexto: influências sociais e estruturais; as características do trabalho: complexidade do trabalho, ambiente social e demandas físicas; os mecanismos de mediação: estados psicológicos críticos, empoderamento e nível de conhecimento; e resultados: resultados psicológicos, comportamentais, relativo à Gestão de Pessoas e à definição de papéis.

A partir desse modelo proposto, foi desenvolvido o Questionário de *Work design* (Morgeson & Humphrey, 2006), visando operacionalizar as dimensões conceituais propostas e criar um instrumento para identificar empiricamente os fatores relacionados ao *Work design*.

Pautado nesse modelo retratado na figura 1.1, Morgeson e Humphrey (2006), criaram o instrumento *Work design Questionnaire* para análise e coleta de dados das características do trabalho, subdivididos em quatro grandes dimensões, características da tarefa, características do conhecimento, características sociais e características do contexto. Para uma maior

contextualização e abrangência de temas e categorias, os autores definiram essas dimensões em 3 dimensões, complexidade do trabalho (motivacional), onde abarca as dimensões características da tarefa e características do conhecimento, características sociais e características do contexto.

Figura 1.1 Modelo Integrado de *Work design* – Traduzido e adaptado (Morgeson & Campion, 2003)



Fonte: Morgeson e Campion (2003)

O instrumento foi validado no Brasil por Borges-Andrade et al. (2019) conforme apresentado na Tabela 1.5.

Com a mesma necessidade de abarcar o contexto de trabalho em países que utilizam a língua espanhola, Bayona et al. (2015), testaram o instrumento na versão em inglês com os mesmos parâmetros utilizados por Morgeson e Humphrey (2006) e validaram o instrumento na versão em espanhol com índices confiáveis, devido a necessidade de existir um instrumento válido e confiável em países que utilizam a língua espanhola uma vez que a dinâmica do trabalho mudou e tem mudado durante os últimos 20 anos e há instrumentos antigos e não muito apropriados para o novo contexto organizacional nesses países, incluindo a Espanha (Bayona et al., 2015).

Em estudos realizados por Parker (2014), a autora considera que o desenho do trabalho configura-se como um campo de investigação teórica que foi amplamente desenvolvido como uma resposta ao projeto tecnicamente orientado de empregos desmotivadores e alienantes que surgiram após a revolução industrial e como tal, que não é surpreendente que a pesquisa do desenho do trabalho e instrumento criado por Morgeson e Humphrey (2006) tenha focado predominantemente na motivação, segundo a autora.

Assim, Parker (2014) afirma ainda que é necessário refinar teorias motivacionais e a perspectiva motivacional no desenho do trabalho e que a teoria, bem como o instrumento, pode ser um poderoso veículo para aprendizagem e desenvolvimento, e manter o aprimoramento dos funcionários em contexto organizacional, pois o conjunto das subcategorias das características do desenho do trabalho permite uma distinção, análise mais completa do ambiente de trabalho moderno (Parker et al., 2001). Posto que, há de se levar em consideração que o ambiente de trabalho é dinâmico e várias são as evidências que o desenho do trabalho afeta a saúde e os resultados econômicos de indivíduos, equipes e organizações (Parker et al., 2017a ; 2017b).

Sem contar que há inúmeras evidências que reconhecem o desenho do trabalho como um antecedente-chave de variáveis focadas para estudo no campo da psicologia e administração como, produtividade, desempenho, absenteísmo, presenteísmo, satisfação, compromisso organizacional, bem-estar/ tensão, havendo evidências de relacionamento positivo entre percepções de autonomia, significado, identidade, complexidade e suporte social ao trabalho com algumas dessas variáveis estudadas incluindo, saúde mental, saúde ocupacional, qualidade de vida, entre outros resultados considerados importantes para organização e indivíduo (Parker et al., 2017).

Nessa vertente, o desenho do trabalho pode auxiliar organizações e/ ou profissionais a redesenhar o trabalho, a fim de alterar a estrutura e o conteúdo do trabalho objetivando a melhora de resultados como motivação, desempenho e bem-estar dos funcionários (Grant & Parker, 2009), o que vai ao encontro ao interesse de estudos do desenho do trabalho acerca do teletrabalho, pois é uma modalidade de trabalho que pode afetar diretamente as características do trabalho, gerar novas características ou ainda, exercer influência cruzada sobre as características do desenho do trabalho (Parker, 2014).

Estudos mostram que o modelo teórico do desenho do trabalho é usualmente adotado para o estudo de trabalhos presenciais (Abbad et al., 2019), o que faz sentido com a evolução histórica acerca dos trabalhos que eram realizados na era Fordista, Taylorista, caracterizado por trabalhos alienantes, de manufatura e culminando com trabalhos voltados a serviços e conhecimento, alterando consideravelmente a natureza dos trabalhos. Parafraseando Grant e Parker (2009), “à medida que economias globais continuam a se afastar do trabalho de manufatura em direção ao trabalho de serviço e conhecimento, as características fundamentais do trabalho mudaram em um ritmo acelerado, ressaltando o valor de aguçar perspectivas relacionais e positivas no desenho do trabalho”.

Ademais, o desenho do trabalho é uma das primeiras temáticas da Psicologia Industrial e Organizacional submetida a um estudo científico rigoroso (Parker et al., 2017a), e com o mundo em constante e rápidas mudanças, a exemplo da globalização e novas tecnologias, novas formas e configurações de trabalho também surgem tornando o desenho do trabalho uma das perspectivas teóricas mais influentes na literatura de teletrabalho/ trabalho remoto existente Wang et al. (2021), duas vertentes de estudos que ganham força no campo científico da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Assim, explorar ainda mais esse campo da ciência atrelando estudos sobre teletrabalho e bem-estar, torna-se um estudo de grande valia e interesse, pela trajetória histórica, conceitual e teórica do desenho do trabalho, sendo referência para se entender e compreender cada vez mais acerca da funcionalidade do trabalho em organizações com modelos tradicionais e não tradicionais, como o teletrabalho, que ainda é uma área nova de estudos e pouco se sabe a respeito e os impactos e possíveis relações destas com o bem-estar, considerando que há poucos estudos abarcando essa variável.

Nesta vertente, abordar questões interligadas entre o teletrabalho e o desenho do trabalho, configura o campo ainda pouco explorado e complexo, mas que já trazem suas contribuições acerca dessas variáveis. O estudo de Abbad et al. (2019) menciona a existência de dois estudos que utilizam o modelo teórico do WDQ (*Work design Questionnaire*) em contexto de

teletrabalho, sendo o de Windeler et al. (2017) que investiga o papel moderador do teletrabalho em tempo parcial sobre a exaustão decorrente da interação social, tendo o enfoque da subdimensão suporte social, interdependência e interação com pessoas de fora da organização, da característica do trabalho no que tange características sociais. O segundo estudo apresentado, o de Golden e Gajendran (2018), investigam em quais condições o teletrabalho pode ajudar ou dificultar o desempenho no teletrabalho sobre o enfoque das subdimensões solução de problemas, interdependência e suporte social.

Nota-se que ambos os estudos investigam a questão do suporte social, aspecto bastante relevante para a literatura do teletrabalho, uma vez que uma das dificuldades inerentes da atividade é a questão do isolamento social e sentimento de abandono (Rafalski & Andrade, 2015; Barros & Silva, 2010), e investigar essas questões sobre a ótica do desenho do trabalho em face do teletrabalho traz uma compreensão melhor de como o suporte social pode auxiliar, influenciar nas dificuldades percebidas.

Wang et al. (2021) em seu estudo, mencionam o estudo de Bentley et al. (2016) que reforça a máxima de que o suporte social recebido pode ajudar os teletrabalhadores a superar o isolamento social. Ademais, mais do que o enfoque sobre uma ou outra, ou ainda sobre todas as características do desenho do trabalho e suas dimensões, faz-se necessário compreender de que maneira o desenho do trabalho é afetado, influenciado pelo teletrabalho, sendo uma atividade que pode alterar os contextos de trabalho e mais ainda em contexto de pandemia.

Nessa vertente, Bélanger et al. (2013) afirma que as características do trabalho devem se adequar à nova forma de trabalhar para que sejam alcançados melhores desempenho e bem-estar. Ainda nessa vertente, Wang et al. (2021) abordam o fato de que o trabalho remoto/teletrabalho como contexto, este, se concentra na relação entre as características do trabalho e as experiências de trabalho e que as implicações teóricas e práticas do desenho do trabalho e teletrabalho são importantes e especialmente valiosas para a compreensão de experiências do teletrabalho em contexto de pandemia da COVID-19.

Em um levantamento realizado por Wang et al. (2021) acerca de estudos que abarcassem o embasamento teórico do desenho do trabalho e a modalidade do teletrabalho ou trabalho remoto, como os autores abordam em seu estudo, estes identificaram que há três tipos de posicionamento sobre a temática e as variáveis envolvidas:

- a) Trabalho remoto é variável independente que prediz os resultados do trabalhador remoto com características do trabalho como moderadora;
- b) Características do trabalho como mediadoras entre trabalho remoto como variável independente, e os resultados dos trabalhadores como variáveis dependentes –

envolvimento no trabalho remoto afeta os indivíduos conforme natureza percebida no trabalho;

- c) Experiência do trabalho remoto: como as experiências do trabalho remoto moldam as experiências de trabalho no contexto remoto.

De acordo com os autores a terceira perspectiva tem sido abordada em pesquisas que concentram-se nos impactos das características do trabalho virtual/ remoto no bem-estar, e poucos são os estudos que seguem essa abordagem e perspectiva sob o enfoque do desenho do trabalho. O que torna-se ainda mais interessante em contexto de pandemia, uma vez que esta realidade por si, só já altera as realidades de trabalho, e apresenta o teletrabalho como o “novo normal”, sendo de grande relevância entender, compreender as características do trabalho dessa atividade, os novos contextos de trabalho e as possibilidades de alterações desses contextos, sendo quiçá, necessário um redesenho do trabalho, das atividades em face do teletrabalho.

Por fim, e para embasar ainda mais as necessidades de estudos acerca da variável desenho do trabalho + teletrabalho, Grant e Parker (2009) afirmam que mudanças marcantes no contexto de trabalho exigem novas perspectivas teóricas para orientar acadêmicos e profissionais na descrição, explicação e mudança da natureza do trabalho, e que a teoria do desenho do trabalho é importante para compreender e mudar experiências e comportamentos de líderes, gestores, trabalhadores ao redor do mundo.

Assim, “o desenho do trabalho pode ser fortemente moldado por amplas forças sociopolíticas, culturais e legais” (Parker et al., 2001).

Tabela 1.5 – Dimensões do *Work design Questionnaire*

Dimensões	Embasamento teórico	Subcategorias	Fatores por subcategorias	Itens por dimensão
Características da tarefa	Características motivacionais do indivíduo;	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia; • Autonomia para tomada de decisão; • Variedade da tarefa; • Significado da tarefa; • Identidade da tarefa; • <i>Feedback</i> do trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 	<ul style="list-style-type: none"> • 24
Características do conhecimento	Conhecimentos e habilidades necessárias para realização das atividades (Campion & McClelland, 1993);	<ul style="list-style-type: none"> • Complexidade do trabalho; • Processamento de informações; • Resolução de problemas; • Especializações. 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 	<ul style="list-style-type: none"> • 20
Características sociais	Contexto de grupo e suporte;	<ul style="list-style-type: none"> • Suporte social; • Interdependência; • Interação fora do contexto organizacional; • <i>Feedback</i> de outros. 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 	<ul style="list-style-type: none"> • 19
Características do contexto	Aspectos quanto à ambiente e materiais;	<ul style="list-style-type: none"> • Ergonomia; • Demandas físicas; • Condições do trabalho; • Equipamentos disponíveis. 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 	<ul style="list-style-type: none"> • 14

Fonte: Morgeson e Humphrey (2006) e Borges-Andrade et al (2019).

1.3 Bem-estar e bem-estar no trabalho

Uma abordagem mais aprofundada sobre bem-estar teve início no século XX por teóricos da psicologia positiva (Diener, 1984; Riff & Keyes, 1995; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) que tinham seus estudos pautados em questões como felicidade e aspectos positivos que influenciam a vida do indivíduo no contexto de trabalho ou fora dele. Nesse sentido, quatro tipos de bem-estar são estudados, tais como, bem-estar subjetivo, bem-estar social, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho, sendo pautados por duas correntes filosóficas distintas: Hedonismo e Eudaimonismo (Ryan & Deci, 2001) que consistem em estados subjetivos positivos referindo-se a concepções de felicidade (Waterman, Schwartz & Conti, 2008).

Na visão hedônica, o bem-estar consiste em uma experiência de sentir-se bem, que compreende aspectos de prazer e felicidade, presença de afetos positivos, altos níveis de satisfação e baixo nível de afetos negativos. Em contrapartida, a corrente eudaimônica compreende o bem-estar como uma experiência de realização e propósito, consistindo no crescimento pessoal e autorrealização, autenticidade e expressividade pessoal, busca de sentido na vida (Diener, 2000; Ryff, 1995; Waterman, 1993; Sonnentag, 2015).

Para Diener (1984), um dos estudiosos do tema que encabeçou as pesquisas sobre bem-estar e bem-estar subjetivo há algumas décadas, o bem-estar possui três características distintas: a) é subjetivo; b) o bem-estar subjetivo inclui medidas positivas, não é apenas a ausência de fatores negativos; c) as medidas de bem-estar subjetivo incluem avaliação global de todos os aspectos da vida de um indivíduo. Assim o bem-estar subjetivo envolve aspectos afetivos e cognitivos do indivíduo dependendo de uma série de variáveis, dentre elas as questões relativas ao trabalho. Nessa perspectiva, e com a constante mudança no mundo do trabalho, sentir-se bem configura-se um estado almejado por muitos indivíduos e organizações (Sonnentag, 2015).

A autora afirma que o bem-estar do trabalhador é influenciado por experiências no trabalho e tem efeito no seu comportamento no trabalho como desempenho de tarefas e outros comportamentos. E que o bem-estar não é estável, ele é flutuante de acordo com as experiências vivenciadas pelo indivíduo.

“O bem-estar muda de acordo com a reação à tarefa e ao ambiente social em que o trabalhador é exposto por longos períodos de tempo” (Sonnentag, 2015).

1.3.1 Bem-estar no trabalho

Conforme apresentado anteriormente, estudos sobre o bem-estar tiveram uma abordagem mais aprofundada por estudiosos da Psicologia Positiva, mas de acordo com Daniels (2011), esse movimento difundiu-se também entre estudiosos das organizações resultando em diversas pesquisas no contexto de trabalho enfatizando estados afetivos positivos, comportamentos e virtudes que estimulam os indivíduos a vivenciarem o bem-estar no trabalho (BET). Nessa vertente, Pantaleão e Veiga (2019) afirmam que bem-estar no trabalho é uma temática nova de estudo e que há uma tendência de aproximar o conceito ao termo de felicidade.

Siqueira e Padovam (2008) conceituam o bem-estar no trabalho baseado na integração de três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, estando este conceito referenciado na teoria do conceito de bem-estar subjetivo (BES) de Diener et al (2003), modelo integrado de felicidade que abrange quatro componentes, afetos positivos, afetos negativos, satisfação geral com a vida, satisfação com domínios específicos, englobando assim, duas dimensões psicológicas, emoções e cognição.

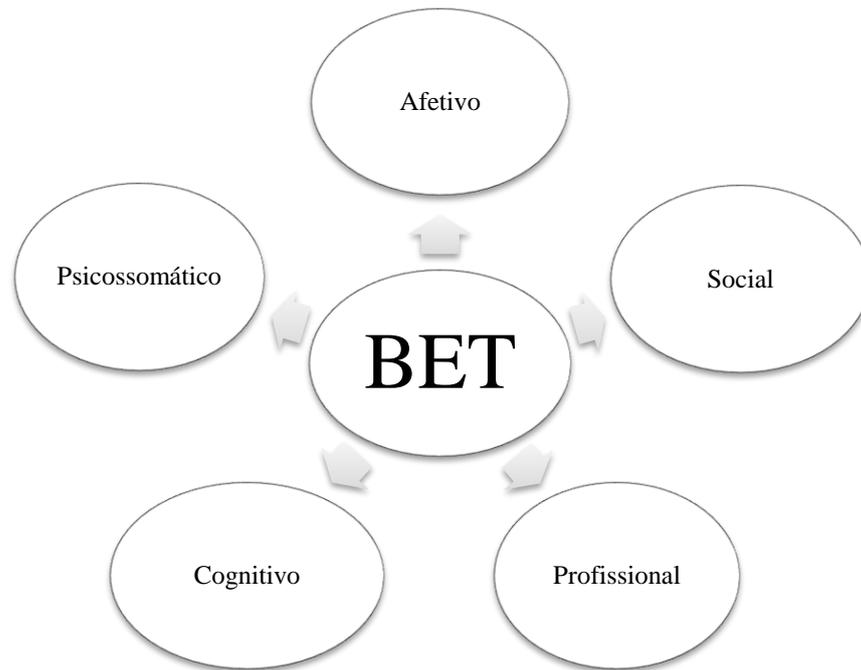
Baseado nesse modelo, as autoras sugerem que o BET pode ser entendido como um conceito psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo).

Outra conceituação de BET, de Paschoal e Tamayo (2008), refere-se a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que nele poderá expressar e desenvolver os próprios potenciais e avançar no alcance das metas de vida.

Em um estudo de revisão, Garcez et al (2018), resumem que o BET é entendido como um dos comportamentos organizacionais associados à Psicologia Positiva (Siqueira et al., 2014) que ao tratar de aspectos virtuosos dos seres humanos, pode influenciar na prevenção de problemas ligados ao comportamento (Paschoal et al., 2010).

Ainda sobre a conceituação de BET, uma das principais teorias do tema, de Van Horn et al. (2004), propôs e testou um modelo multidimensional baseado na concepção de bem-estar psicológico, nos modelos de Ryff (1989) e Warr (1994), que considera que o bem-estar ocupacional consiste na avaliação positiva de vários aspectos do trabalho de uma pessoa, incluindo dimensões afetivas, motivacionais, comportamentais, cognitivas e psicossomáticas conforme figura 1.2.

Figura 1.2 Modelo BET Multidimensional baseado em Van Horn et al. (2004)



Fonte: a autora.

Com relação às cinco dimensões da estrutura de bem-estar ocupacional de Van Horn et al. (2004):

- a) Afetivo: englobam aspectos como exaustão, satisfação no trabalho, compromisso organizacional;
- b) Social: refere-se à despersonalização, atitude indiferente e negativa em relação às pessoas, e ao grau que o indivíduo funciona bem em suas relações sociais no trabalho;
- c) Profissional: envolve aspectos como motivação relacionada ao trabalho, ambição, autoeficácia, realização, autonomia, aspiração e competência;
- d) Cognitivo: exaustão emocional, funcionamento cognitivo dos funcionários (obter informações, se concentrar no trabalho) e habilidades de tomada de decisão;
- e) Psicossomática: presença ou ausência de queixas psicossomáticas (dores de cabeça e nas costas).

Assim, os autores definem o bem-estar ocupacional como um fenômeno multidimensional que se manifesta em diferentes facetas. Ao encontro à proposta dos autores acima mencionados, Taris e Schaufeli (2015) também sugerem uma conceituação

de BET por domínio e multidimensional, considerando ser preferível para compreender melhor o construto.

E conforme afirma Hirschle e Gondim (2020), o bem-estar relacionado ao trabalho abrange uma diversidade de experiências incluindo estados afetivos positivos (ex. entusiasmo), baixos níveis de estados afetivos negativos (ex. ansiedade), boa saúde psicossomática e estados cognitivos como aspirações e julgamentos sobre satisfação no trabalho.

Dessa maneira, com base nas informações apresentadas, nota-se que não há um consenso conceitual acerca do bem-estar no trabalho, bem-estar ocupacional, bem-estar laboral ou bem-estar organizacional, como é conhecido em suas diferentes terminologias (sinônimos) (Garcez et al., 2018; Paschoal et al., 2012).

Tais informações vão ao encontro das afirmações de autores como Santos e Ceballo (2013), Paschoal et al. (2012), Pantaleão e Veiga (2019), Shulte e Vainio (2010), Charalampous et al. (2018), Siqueira e Padovam (2008), Agapito et al. (2015), Garcez et al. (2018), Hirschle e Gondim (2020), Van Horn et al (2004), de que é necessário:

- 1) estudos que aprofundem o conceito de BET;
- 2) há dificuldade em operacionalizar e conceituar a temática abordada devido ao dissenso entre os autores;
- 3) falta de concepções claras.

E de acordo com Hirschle e Gondim (2020), a amplitude de conceitos e modelos propostos de bem-estar está relacionada à complexidade deste fenômeno.

Segundo as autoras, há uma distinção na maneira como o BET é abordado, ou seja, alguns autores abordam o BET em uma combinação de aspectos positivos e negativos, e outros autores diferenciam BET positivo e o mal-estar/tensão (faceta negativa do BET) adotando medidas em separado, o que dificulta ainda mais a conceituação de BET, além dos vários modelos e instrumentos acerca do fenômeno.

Na revisão sistemática sobre o fenômeno em estudo, Garcez et al. (2018) constataram que a maioria das conceituações adotadas possuem seu construto ligado a aspectos positivos relacionados a felicidade, o que também é afirmado por Pantaleão e Veiga (2019) e Paschoal et al. (2012), ambos estudos de revisão.

A fim de facilitar a visualização e entendimento acerca da complexidade do fenômeno em estudo, a tabela 1.6 resume os conceitos apresentados e as semelhanças de terminologias.

Tabela 1.6 – Conceitos de Bem-estar (BET) entre autores

Autor/ Ano	Conceito de Bem-estar
Paschoal & Tamayo, 2008	BET – “Prevalência de emoções positivas no trabalho e percepções do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/ habilidades e avança no alcance de suas metas de vida” (p. 16).
Siqueira & Padovan, 2008	BET – É concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (p. 206).
Paschoal, Torres & Porto, 2010	Adota a definição de Paschoal e Tamayo 2008.
Soraggi & Paschoal, 2011	Adota a definição de Paschoal e Tamayo 2008.
Rocha Sobrinho & Porto 2012	Adota a definição de Paschoal e Tamayo 2008.
Utriainen, Kyngäs & Nikkilä, 2009	Exemplifica três definições de bem-estar: ...“the state of being or doing well in life; happy, healthy, or prosperous condition; moral or physical welfare (of a person or community).”* ...“achievement of a good and satisfactory existence as defined by the individual.”** ... “a way of life oriented toward optimal health and well-being in which body, mind, and spirit are integrated by the individual to live more fully within the human and natural community. Ideally, it is the optimum state of health and well-being that each individual is capable of achieving.”*** (p.146) **
Van Horn et al, 2004	BEO – É interpretado como uma avaliação positiva de vários aspectos do trabalho de uma pessoa, incluindo dimensões afetivas, motivacionais, comportamentais, cognitivas e psicossomáticas. O bem-estar ocupacional pode ser entendido como um fenômeno multidimensional.
Garcez et al, 2018	Apresentam 3 definições de BET: 1) Van Horn et al, 2004; 2) Paschoal e Tamayo, 2008; 3) Siqueira e Padovan, 2008.
Agapito et al, 2008	Adota definição e modelo de Siqueira e Padovan, 2008.
Charalampous et al, 2018	Adota definição e modelo de Van Horn et al, 2004.

"o estado de estar ou fazer bem na vida; condição feliz, saudável ou próspera; bem-estar moral ou física (de uma pessoa ou comunidade)".**"realização de uma existência boa e satisfatória, tal como definido pelo indivíduo." ***"Um modo de vida orientado para a saúde e bem-estar no qual corpo, mente e espírito estão integrados pelo indivíduo para viver mais plenamente no seio da comunidade. Idealmente, é o melhor estado de saúde e bem-estar que cada indivíduo é capaz de alcançar. "

Conforme elucidado na tabela 1.6, diversos são os conceitos acerca de BET, entretanto, aspectos como afetividade com relação ao trabalho e bem-estar, felicidade e satisfação confluem para o construto desse fenômeno. Todavia, para além das bases epistemológicas sobre o BET, tais como a conceituação, a divergência e convergência de aspectos analisados e envolvidos nos construtos e a diversidade de instrumentos para

medir o bem-estar, os fatores preditivos do BET como , satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e capital psicológico positivo são construtos relacionados tão importantes quanto os demais aspectos já mencionados e que contribuem para o bem-estar no trabalho, Diizyte (2013) .

Braga et al (2017) em seu estudo sobre valores organizacionais, preditores do BET, identificaram que realização, relação com a chefia e colegas, condições de trabalho, sentimento de sentir-se parte da organização, valorização, oportunidade de crescimento e condições materiais de trabalho são preditivos de bem-estar. E que há relações significativas entre valores organizacionais e bem-estar no trabalho, mencionando a autonomia, bem-estar, preocupação com o coletivo e prestígio como fatores significativos.

Hirschle e Gondim (2020) identificaram em seu estudo de revisão sobre estresse e bem-estar no trabalho, que a percepção de suporte social de pares e da chefia, e autonomia no trabalho, atenuam o impacto negativo do estresse no bem-estar. Nessa mesma linha, sobre atenuadores de efeitos negativos, Sonnentag (2015) aborda a questão dos recursos pessoais (estabilidade emocional, estratégias de autorregulação, autoestima, otimismo e autoeficácia) como redutores dos estressores e aumento do efeito positivo dos recursos organizacionais (autonomia, percepção de suporte social) no BET.

Assim, torna-se imprescindível desenvolver estudos que abranjam as bases teóricas e investigações acerca da tríplice bem-estar (BE), desenho do trabalho (DT) e teletrabalho a fim de analisar possíveis relações e impactos para o tema central desse estudo: o teletrabalho, pois como já visto, trata-se de uma atividade que pode alterar o desenho do trabalho.

1.3.1.1 Bem-estar, Desenho do Trabalho e teletrabalho

Verifica-se em revisão da literatura que as dimensões: características sociais, da tarefa e do conhecimento possuem evidências empíricas da relação com o bem-estar (Bigot et al., 2014; Montañez-Juan et al., 2019; Morgeson & Humphrey, 2006; Pérez-Nebra et al., 2020; Stegmann et al., 2010).

Algumas das características das tarefas, tais como autonomia e outros recursos do trabalho (i.e. controle do trabalho, *feedback* e variedade da tarefa), assim como oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, estão ligadas à mudanças positivas no bem-estar ao longo do tempo, que por sua vez traduzem-se cada vez mais em um aumento

de comprometimento no trabalho, além de outros indicadores positivos de bem-estar, ao invés de um decréscimo nos indicadores negativos (Sonntag, 2015). No trabalho remoto, o impacto sobre o bem-estar também depende de outras características do trabalho, incluindo interdependência de tarefas (Golden & Veiga, 2005) e autonomia do trabalho (Perry et al., 2018).

Estudos anteriores apontam que as características do trabalho (autonomia da tarefa, tomada de decisão e contato com colegas) são preditoras do bem-estar, e que o suporte por parte do supervisor e o enfrentamento focado no problema por parte dos teletrabalhadores são preditores significativos do bem-estar afetivo (Lapierre & Allen, 2006; Vander Elst et al., 2017).

Ainda sob a perspectiva das características do trabalho e BE, Wang et al. (2021), analisaram estudos que investigaram como os fatores interpessoais e sociais preveem mudanças no bem-estar no decorrer do tempo, abordando o suporte social, interações sociais negativas e processos de liderança, como possíveis preditores. Os resultados desses estudos indicaram que o suporte social e autonomia no trabalho atuam como recursos de trabalho, uma vez que auxiliam trabalhadores a lidar com os desafios do trabalho remoto, carga de trabalho e monitoramento.

A literatura internacional investiga o bem-estar no trabalho e os fatores de contexto, ou seja, a relação entre essas duas variáveis acerca da cultura e mudanças organizacionais, percepção de ambiguidade, abertura ao diálogo, desenvolvimento de redes de trabalho, reciprocidade, estresse, rotatividade, absenteísmo e desempenho (Pantaleão e Veiga, 2019). Neste estudo verificou-se também que o controle e autonomia, estratégias de coping, uso de habilidades profissionais, relações sociais e suporte social, e as características da personalidade do indivíduo atuam como mediadores do processo relacionado ao bem-estar no trabalho e aos fatores de contexto.

Charalampous et al. (2018), pontuam em seu estudo sobre revisão sistemática de trabalhadores remotos e bem-estar no trabalho, que quanto mais satisfeitos são os trabalhadores, menos estresse eles tem com as demandas de trabalho, e que o suporte social é importante para melhorar engajamento e bem-estar. Os autores também pontuam que a autonomia e o bom relacionamento aumentam a satisfação no trabalho.

Ainda acerca desse estudo, os autores, embasados no modelo de BET de Van Horn et al. (2004) afirmam que há fortes evidências da relação positiva entre o trabalho remoto e o bem-estar no trabalho, pontuando que a combinação das dimensões influenciam-se

mutuamente, resultando em uma reflexão mais representativa da relação entre trabalho remoto e BET.

Estudos realizados sobre trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19 apontam que características do trabalho virtual podem melhorar a efetividade e o bem-estar dos trabalhadores remotos (Wang et al., 2021). Segundo os autores, o suporte social é uma das características do trabalho remoto que tem um impacto positivo sobre o desempenho e bem-estar dos trabalhadores, além da menção pelos trabalhadores, acerca da relação entre as características do trabalho e bem-estar.

1.4 Conclusão

Neste capítulo foram apresentadas as variáveis que serão abordadas no estudo e a lacuna de pesquisa. Verificou-se que estudos internacionais sobre teletrabalho na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tendem a focar na questão do equilíbrio trabalho-família, e no desempenho do trabalho, e menos no bem-estar (Parker et al., 2017). Os estudos encontrados sobre bem-estar e desenho do trabalho no trabalho remoto apontam que o suporte social e autonomia são as características que mais estão relacionadas ao bem-estar. Estudos internacionais realizados no contexto da pandemia da covid-19 com teletrabalhadores também apontam relação destas características com o bem-estar. No entanto, não foram encontrados estudos nacionais realizados durante a pandemia da covid-19 com este enfoque.

Verifica-se ainda o aumento do número de trabalhadores que estão realizando trabalho remoto de forma compulsória no país. Além disso, estes trabalhadores tinham pouca experiência em trabalho remoto, e as empresas não estavam preparadas para lhes dar suporte, o que torna necessário estudos que investiguem de que forma o desenho do trabalho está relacionado com bem-estar no teletrabalho neste contexto.

Pretende-se investigar neste estudo de que forma o desenho do trabalho, mais especificamente as dimensões relacionadas as tarefas, conhecimento e sociais, se relacionam com o bem-estar no contexto do teletrabalho na pandemia da covid-19.

Nos próximos capítulos serão apresentados dois estudos realizados durante o mestrado, o primeiro resultou em um artigo de revisão sistemática e o segundo em um artigo englobando teletrabalho, bem-estar e desenho do trabalho, utilizando a metodologia de multimétodos.

Capítulo 2

ARTIGO 1: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA: TELETRABALHO, BEM-ESTAR E SAÚDE

Título pleno: Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: uma revisão sistemática

Título abreviado: Revisão: Saúde e bem-estar do teletrabalhador

Full title: Teleworking and worker's health and well-being: Systematic Review

Short title: Systematic Review: Health and well-being worker's

Título completo: Teletrabajo y impactos en la salud y bienestar de teletrabajadores: una revisión sistemática

Título corto: Revisión: Salud y bienestar de teletrabajadores

Autores: Viviane Mishima dos Santos, Fabrício Aparecido Renier e Marina Greggi Sticca

Publicado: *Psicologia, Saúde & Doenças*, 2020, 21(3), 865-877

ISSN - 2182-8407

Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde - SPPS - www.sp-ps.pt

DOI: <http://dx.doi.org/10.15309/20psd210327>

Resumo

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho flexível que vem sendo adotada nos últimos anos no Brasil e no mundo. Este estudo objetiva sistematizar e avaliar a produção científica nacional e internacional acerca dos impactos do teletrabalho para a saúde e bem-estar dos teletrabalhadores. Após seleção e refinamento dos artigos publicados nas bases de dados Pepsic, Scielo, Redalyc e PsycINFO (APA) no período 2002-2017, seguindo os critérios PRISMA, foram selecionados 16 estudos. Os dados foram agrupados nas temáticas, Saúde (Mental e Física), Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação e Bem-estar. Verificou-se baixo número de publicações que abrangem a saúde e teletrabalho, se comparada aos vários aspectos que são abordados em estudos sobre o tema. Os resultados encontrados apontam que a redução de deslocamentos, flexibilidade, autonomia e apoio da supervisão apontaram que estes, impactam positivamente na saúde do teletrabalhador e, que o isolamento e a falta de contato social são fatores negativos, mas que podem ser contornados com intervenções.

Palavras-chave: Teletrabalho. Saúde. Bem-estar. Revisão sistemática.

Abstract

Teleworking is a flexible method of working, which is being adopted in Brazil and around the world for the last years. The aim of this study is to systematize and assess worldwide scientific productions about the teleworking impact on worker's health and well-being. After the selection and refinement of articles published in the Pepsic, Scielo, Redalyc and PsycINFO (APA) databases in the period 2002-2017, considering the PRISMA criteria, 17 studies were selected. Data was classified by themes: Health (Mental and Physiological), Quality of Work Life, Satisfaction and Well-being. A lower number of publications comprising health and teleworking were observed, when compared to various others aspects covered by studies about this subject-matter. Our results show that a less time for commuting higher flexibility, more autonomy and the managers' support have a positive impact in workers' health. By the same token, the lack of social interaction has a negative impact, although it can be avoided with due intervention.

Keywords: Telework. Health. Well-being. Systematic Review.

Resumen

El teletrabajo es un método de trabajo flexible, que se está adoptando en Brasil y en todo el mundo durante los últimos años. El objetivo de este estudio es sistematizar y evaluar las producciones científicas mundiales sobre el impacto del teletrabajo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Luego de la selección y refinamiento de los artículos publicados en las bases de datos Pepsic, Scielo, Redalyc y PsycINFO (APA) en el período 2002-2017, considerando los criterios PRISMA, se seleccionaron 17 estudios. Los datos fueron clasificados por temas: Salud (Mental y Fisiológica), Calidad de Vida Laboral, Satisfacción y Bienestar. Se observó un menor número de publicaciones sobre salud y teletrabajo, en comparación con otros aspectos que abarcan los estudios sobre esta temática. Nuestros resultados muestran que un menor tiempo para desplazarse al trabajo mayor flexibilidad, más autonomía y el apoyo de los gerentes tienen un impacto positivo en la salud de los trabajadores. Del mismo modo, la falta de interacción social tiene un impacto negativo, aunque puede evitarse con la debida intervención.

Palabras clave: Teletrabajo. Salud. Bienestar. Revisión sistemática.

2.1 Introdução

A globalização da economia e as novas tecnologias de informação e comunicação trouxeram muitas mudanças para o cenário econômico, social, político e cultural, especificamente no que diz respeito ao mercado de trabalho. Tais mudanças têm promovido o surgimento de novas formas de organização das atividades laborais e, conseqüentemente, de atuação dos indivíduos, transformando as relações de trabalho entre as pessoas e as organizações. O teletrabalho, objeto deste estudo, é uma forma de trabalho flexível que vem sendo utilizada e pode ser definido como uma modalidade de trabalho à distância, inclusive em casa, utilizando computadores e telefone (ILO, 1998).

O termo teletrabalho é oriundo do termo *telecommuting* seguido do termo *teleworking*, criado por Nilles (1997) em meados dos anos 70, para designar as atividades laborais realizadas fora do ambiente comum de trabalho e com o uso da tecnologia da informação e comunicação. Rosenfield e Alves (2011) afirmam haver uma falta de conceituação precisa sobre a atividade de teletrabalho e que, portanto, o teletrabalho não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho sustentadas pelas tecnologias da comunicação e informação. Assim, transformação do lugar, dos objetos e tempo de trabalho são elementos básicos para se levar em consideração nas análises das novas formas de trabalho, especialmente quando se fala em teletrabalho (Ordoñez, 2012).

Nessa perspectiva, Rodrigues (2011) considera que o teletrabalho é o tipo de trabalho que elimina barreiras geográficas e arquitetônicas e abarca alguns elementos caracterizadores dessa modalidade de trabalho, tais como: a distância, a não presencialidade, prevalência do uso de equipamentos telemáticos (tecnologia da informação e comunicação) e horário flexível. A literatura aponta que os estudos relacionados ao teletrabalho estão majoritariamente inseridos em aspectos legais, como a regulamentação legal do teletrabalho, e aspectos administrativos, como dificuldades de implantação da atividade em organizações e formas de controle do trabalho e dos trabalhadores (Rocha & Amador, 2018).

Segundo Paris (2011) trabalhar com a modalidade teletrabalho envolve novos desafios para todos os envolvidos no processo, o teletrabalhador, os supervisores, subordinados, a organização como um todo e o ambiente externo a este contexto, principalmente a família do teletrabalhador. A revisão da literatura aponta que a qualidade

de vida, redução do tempo no trânsito, autonomia, flexibilidade de rotina e aumento de produtividade são impactos positivos percebidos pelos trabalhadores que exercem esse tipo de atividade (Barros & Silva, 2010; Krein, 2007; Pérez et al., 2002; Rafalski & Andrade, 2015; Rodrigues, 2011) e mencionam como impactos negativos a falta de interação social e “abandono” por parte dos supervisores (Barros & Silva, 2010; Rafalski & De Andrade, 2015).

Segundo Rodrigues (2011), o teletrabalho tende a ser a forma de prestação de trabalho mais utilizada no decorrer do século XXI, concentrando na sociedade contemporânea, denominada de sociedade da informação, um elevado número de teletrabalhadores. De acordo com pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), em parceria com a SAP Consultoria em Recursos Humanos (RH), em 2016 existia no país cerca de 12 milhões de teletrabalhadores e 68% das empresas praticavam teletrabalho no Brasil em suas diferentes modalidades, *home office* e trabalho de campo. (Pesquisa Home Office Brasil, 2016; SAP Consultoria RH, 2016; Sobratt, 2016).

Tendo em vista os aspectos apresentados, torna-se relevante identificar impactos do teletrabalho para a saúde dos trabalhadores. Sendo assim, a presente revisão sistemática da literatura objetiva sistematizar e avaliar a produção científica nacional e internacional acerca dos impactos do teletrabalho para a saúde e bem-estar dos teletrabalhadores.

2.2 Material e Métodos

2.2.1 Descrição do percurso metodológico para a revisão

O estudo realizado trata-se de uma revisão sistemática da literatura, que segundo (Sampaio & Mancini, 2007), consiste em utilizar como fonte de dados a literatura sobre um tema, possibilitando uma visão ampla acerca do conhecimento já adquirido em estudos anteriormente realizados. Foram seguidas as diretrizes para realização de revisão sistemática propostas por Petticrew e Roberts (2006) e do protocolo PRISMA (Moher et al., 2009), tais como, definir o objetivo da revisão, identificar a literatura, selecionar os possíveis estudos a serem incluídos, estabelecer os critérios de inclusão e exclusão, identificar os estudos pré-selecionados, categorizar os estudos selecionados, analisar e

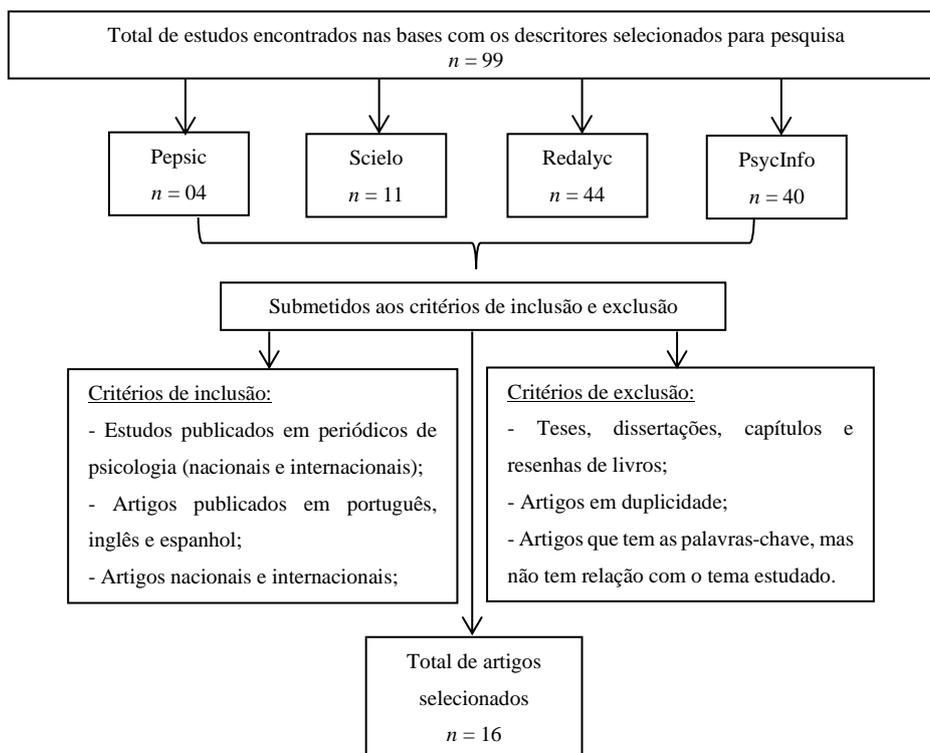
interpretar os resultados, apresentar a revisão ou a síntese do conhecimento (Botelho et al., 2011; Sampaio & Mancini, 2007).

Foram escolhidas e utilizadas para o levantamento da literatura as seguintes bases eletrônicas de dados, Scielo, Pepsic, PsycINFO e Redalyc. Tais bases foram escolhidas em função da abrangência de estudos disponíveis, acesso a textos completos, publicações nacionais e internacionais e o interesse em bases específicas da área da Psicologia (Pepsic e PsycINFO). A busca e a avaliação dos artigos foram realizadas por dois pesquisadores na primeira e segunda etapa, e na terceira passou pela avaliação de um juiz independente da área, de acordo com os seguintes critérios de inclusão, a) estudos publicados em periódicos de psicologia (nacionais e internacionais), b) artigos publicados em português, inglês e espanhol, c) artigos nacionais e internacionais. Foram excluídas teses e dissertações, capítulos de livros, resenhas de livros, artigos em duplicidade e artigos que possuem a palavra-chave, mas não tem relação com o assunto/ tema de interesse. Foram utilizadas as palavras-chaves, teletrabalho, *telework*, *telecommuting*, *well-being*, saúde e bem-estar e utilizadas as combinações, teletrabalho AND saúde, teletrabalho AND bem-estar, *telework* AND *well-being*, *telecommuting* AND *well-being*, *telework* AND *health*. Tais palavras-chave foram selecionadas após pesquisa de descritores no Vocabulário de Termos em Psicologia, cadastrados na Biblioteca Virtual em Saúde Psicologia (BVS-Psi) e após verificação das palavras-chave que mais apareciam nos artigos relacionados ao tema. A escolha e análise dos artigos encontrados foi realizada em três etapas. Na primeira etapa, foram realizadas, (a) a escolha das bases de interesse que seriam utilizadas para pesquisa; e (b) a escolha da utilização dos descritores. Não houve restrição quanto ao ano de publicação dos artigos, pois, o intuito era encontrar todos os artigos possíveis e disponíveis sobre o assunto, contudo, as datas ficaram aleatoriamente restritas pela quantidade de estudos encontrados e que abrangeram os anos de 2002-2017. Na segunda etapa, foram realizadas, (a) a catalogação de todos os artigos encontrados com utilização do *software State of Art through Systematic Review (Start)*, versão 1.6.3, desenvolvido na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) que auxilia o planejamento, a execução e a análise final dos estudos encontrados, tornando a revisão sistemática mais ágil, precisa e replicável (Hernandes, Zamboni, Fabbri, & Thomazzo, 2012); e (b) separação de artigos por bases para uma pré-análise de temáticas encontradas e verificação da quantidade de artigos por bases.

Na terceira etapa, foram realizadas, (a) leitura dos resumos e de alguns artigos na íntegra; e (b) o refinamento final da escolha dos artigos que seriam utilizados no estudo.

A seleção inicial resultou em 99 artigos. Após o refinamento das análises, foram excluídos artigos duplicados ($n=3$) e os que não abordavam a questão da saúde para o teletrabalhador, que eram incongruentes com o tema e objetivo da pesquisa ($n=80$), resultando em 16 artigos considerados relevantes e pertinentes ao foco de estudo, por se adequarem aos critérios de inclusão, como mostra a Figura 2.1, sendo dois brasileiros (com amostras nacionais) e 14 estrangeiros. Os estudos estrangeiros abarcam países como, Colômbia, Espanha, México, Canadá, Estados Unidos, Austrália, Nova Zelândia, Bélgica, República Dominicana e Alemanha.

Figura 2.1 Processo de seleção e exclusão de artigos, de acordo com Protocolo Prisma



Fonte: a autora.

2.2.2 Procedimentos de análise dos dados

As informações levantadas nos artigos foram organizadas em quatro categorias temáticas, publicações por área de pesquisa, ano de publicação (Quadro 2), metodologia, caráter e tipo de pesquisa (Quadro 1). As categorias temáticas encontradas foram validadas por dois pesquisadores e um juiz independente da área que consideraram pertinentes de acordo com a ideia central dos estudos selecionados e a quantidade de

publicações por categoria, (a) Saúde (mental e física); (b) Qualidade de Vida no Trabalho; (c) Satisfação; e (d) Bem-estar.

Após a organização das categorias temáticas, que foram analisadas de acordo com as diretrizes de Braun & Clarke (2006), a fim de garantir maior rigor científico, verificou-se as áreas de publicação, delineamento e método. De acordo com os autores, a análise temática consiste em um processo utilizado para codificar informações qualitativas, a partir da identificação, análise e informação dos padrões temáticos que se relacionam com a questão de pesquisa, baseado no conjunto de dados coletados pelo pesquisador. Tal método de análise é utilizado por pesquisadores de diversas áreas e permite que as informações coletadas sejam analisadas sistematicamente, resultando no destaque dos temas mais relevantes para a compreensão do fenômeno estudado (Joffe, 2012).

2.3 Resultados

2.3.1 Resultados de pesquisas

Os 16 artigos selecionados foram publicados em 15 periódicos e em 5 áreas diferentes, Administração ($n=5$, 33,33%), Ciências Sociais ($n= 1$, 6,67%), Ergonomia ($n=1$, 6,67%), Multidisciplinar ($n=3$, 20%), Psicologia ($n=5$, 33,33%). Estes dados sugerem que a área da Administração e Psicologia são as que mais pesquisam acerca do tema teletrabalho e com focos de investigações diferentes, uma vez que a administração tende a dar ênfase em aspectos organizacionais para os níveis macro e meso, tais como, implantação da atividade em organizações e formas de controle do trabalho e dos trabalhadores (Rocha & Amador, 2018). Enquanto a Psicologia tende a focar os estudos no indivíduo, nível micro de uma organização, como foco na subjetividade e aspectos relacionados à saúde e impactos da atividade para o profissional e o ambiente em seu entorno.

As publicações relacionadas à área Multidisciplinar abrangem periódicos que aceitam publicações de diversas áreas de estudos, como a área da saúde, humanidades, ciência e tecnologia. Verificou-se que nestes periódicos o teletrabalho e a saúde abrangem aspectos da tecnologia da informação e comunicação, o indivíduo e sociedade. Percebe-se que as publicações na área de Ergonomia e Ciências Sociais são decorrentes da análise do teletrabalho atrelada com questões abordadas pelos periódicos escolhidos. Por exemplo, em revistas da área de ergonomia são abordados os impactos do teletrabalho em

aspectos ergonômicos (Bentley et al., 2016) e em revistas das ciências sociais são abordados aspectos relacionados à tecnologia, indivíduo e sociedade (García, Guevara, & Mella, 2008).

Em relação ao método de pesquisa e delineamento do estudo, foi encontrado maior número de estudos com abordagem tipo estudo de caso ($n=6$) e levantamento ($n=6$) e predomínio de pesquisas qualitativas ($n=8$). A maioria dos estudos encontrados é de caráter empírico ($n=13$), objetivando ancorar e corroborar informações e dados apresentados conceitualmente (Quadro 1).

Quadro 1. Metodologia, caráter e delineamento dos artigos selecionados

Método de Pesquisa	Quantidade Artigos	Porcentagem (%)
Levantamento	6	37,50
Estudo de Caso	6	37,50
Revisão	3	18,75
Análise Documental	1	6,25
Caráter		
Empírico	13	81,25
Teórico	2	12,50
Metanálise	1	6,25
Delineamento		
Qualitativo	8	50,00
Quantitativo	6	37,50
Misto	2	12,50

Fonte: a autora

Quanto à quantidade de publicações por ano verificou-se um baixo de número de publicações, o que sugere que os impactos do teletrabalho para a saúde do teletrabalhador ainda é um tema de estudo pouco pesquisado. Foram encontrados apenas 2 artigos desenvolvidos com amostra brasileira, dentre os 16 selecionados. Os demais foram desenvolvidos em países dos continentes, norte e sul-americano, Oceania e Europa (Quadro 2).

A maioria dos estudos sobre teletrabalho encontram-se em países americanos e europeus. Foram encontrados poucos estudos acerca do tema no Brasil. Dos dois estudos encontrados, o de Fonseca e Pérez-Nebra (2012), objetivou identificar os impactos

psicológicos do teletrabalho na saúde mental dos teletrabalhadores com base na epidemiologia do trabalho de Codo, Soratto, & Vasques-Menezes (2004). O segundo estudo, de Biasi e Pera de Souza (2006), identificou fatores de risco e de proteção para a qualidade de vida no trabalho (QVT) de teletrabalhadores.

Quadro 2 Categorização por autores, ano, país, idioma e periódico de publicação

Categorias	Autores	País	Ano de Publicação	Idioma	Periódico
Saúde (Mental e Física)	Fonseca, R. L. A. & Pérez-Nebra, A. R.	Brasil	2012	Português	Caderno de Psicologia Social do Trabalho;
	Lundberg, U. & Lindfors, P.	Suécia	2002	Inglês	Papeles del Psicologo;
	Alonso Fabregat, M. B. A.; & Gallego, E. Cifre.;	Espanha	2012	Espanhol	Persona;
	Cifre, E. & Salanova, M.;	Espanha	2016	Espanhol	RETOS (Revista de Ciências de la Administración y Economía);
	García Chávez, V. H. & Martínez Sánchez, R.	México	2002	Espanhol	Journal of Occupational Health Psychology;
QVT	Peláez, R. H. C. & López, D. H.;	Colômbia	2013	Espanhol	Pensamiento Y Gestion;
	García, R. E.; Guevara, M. E.; & Mella, L.;	República Dominicana	2008	Espanhol	Ciencia y Sociedad;
	Biasi, D. de.; & Souza, F. A. P. de.	Brasil	2006	Português	Revista Ibero de America de Estrategia
	Montreuil, S.; & Lippelb, K.	Canadá	2003	Inglês	Safety Science

Categorias	Autores	País	Ano de Publicação	Idioma	Periódico
Satisfação	Tremblay, D-G.;	Canadá	2002	Português	Revista de Administração de empresas;
	Bae, K. B.; & Kim, D.;	USA	2016	Inglês	American Review of Public Administration;
	Konradt, U.; Hertel, G.; & Schmook, R.;	Alemanha	2003	Inglês	European Journal Of Work and Organizational Psychology;
	Bentley, T. A.; Teo, S. T. T.; McLeod, L.; Tan, F.; Bosua, R.; & Gloet, M.;	Nova Zelândia	2015	Inglês	Applied Ergonomics;
Bem-estar	Lapierre, L. & Allen, T.	USA	2006	Inglês	Journal of Occupational Health Psychology;
	Anderson, A. J.; Kaplan, S. A.; & Veja, R. P.;	USA	2015	Inglês	European Journal of Work and Organizational Psychology;
	Elst, T. V.; Verhoogen, R.; Sercu, M.; Broeck, V. d.; Baillien, E.; & Godderis, L.;	Bélgica	2017	Inglês	JOEM;

Fonte: a autora

2.3.1.1 Saúde (Mental e Física)

Nesta categoria foram reunidos cinco estudos. Um deles, o de Fonseca e Pérez-Nebra (2012), utiliza pressupostos da epidemiologia do trabalho para identificar os impactos psicológicos do teletrabalho na saúde mental dos teletrabalhadores. O estudo ocorreu com teletrabalhadores majoritariamente das áreas de comunicação e tecnologia da informação que responderam ao inventário de diagnóstico integrado do trabalho (DIT), que engloba questões relacionadas ao trabalho, sofrimento psíquico e dados

demográficos. As autoras destacam que os teletrabalhadores que dedicam mais tempo e carga horária ao teletrabalho, se apropriando do sentido do trabalho, apresentam menores níveis de sofrimento psíquico (depressão). Também foram encontradas correlações positivas entre o trabalho presencial e o sofrimento psíquico, em comparação ao teletrabalho (Fonseca & Pérez-Nebra, 2012).

Cifre e Salanova (2012) testaram a adaptação de um modelo teórico de saúde psicossocial no trabalho, RED (recursos-emoções/ experiências-demandas) e, apontaram o teletrabalho como uma atividade positiva para a saúde dos teletrabalhadores. Embasaram a afirmação nos dados da variável AET (Autoeficácia específica para teletrabalho) no que tange sentir emoção com o trabalho, ou seja, que diversos recursos organizacionais e laborais afetam diretamente a forma como o teletrabalhador se sente e, que o apoio da supervisão, apropriação do trabalho e flexibilidade impactam positivamente na saúde do trabalhador (Cifre & Salanova, 2012). Contudo, o modelo testado analisou apenas os aspectos positivos para a saúde psicossocial do teletrabalhador, não apresentando possíveis aspectos negativos para a saúde psicossocial, impossibilitando a comparação entre dados para uma análise mais aprofundada acerca dos fatores que acometem a saúde do teletrabalhador.

García Chávez e Martínez Sánchez (2016) realizaram um estudo sobre absenteísmo e teletrabalho. Segundo os autores, o controle da presença do teletrabalhador não é necessário, então a presença do teletrabalhador é medida por objetivos cumpridos, mais do que o computo das horas trabalhadas no local de trabalho. Verificou-se que a saúde emocional é determinante para evitar o ausentismo dos teletrabalhadores, e permite que estes cumpram seus objetivos.

Em outro estudo, que compara trabalhadores convencionais e teletrabalhadores, Lundberg e Lindfors (2002) mostram que o teletrabalho se torna mais interessante para as mulheres que possuem filhos, devido à redução de estresse com relação ao tempo de deslocamento e à não realização do trabalho fora de casa, além de outras percepções, como ter mais tempo para cuidar da família e dos afazeres domésticos. Outro dado deste estudo (Lundberg & Lindfors, 2002) refere-se aos homens e ao aumento da pressão sanguínea quando trabalham no escritório, indicando um fator potencial de risco ao estresse, pois, quando estão trabalhando em casa (uma modalidade de teletrabalho) essa pressão reduz. Contudo, a dificuldade em relaxar após um dia de trabalho em casa (indivíduos tendem a continuar trabalhando pós-expediente) pode ser um risco para a

saúde mais importante que o nível real de estresse gerado durante o trabalho, levantando a hipótese de que este seria um fator negativo para o teletrabalho.

Como aspectos negativos do teletrabalho para a saúde do trabalhador são apontados, excesso de trabalho (*workaholic*), conflito trabalho-família, falta de controle externo ou de supervisão podendo, estas variáveis ocasionar estresse (risco para a saúde mental, física/ ergonômica) afetando saúde, bem-estar e qualidade de vida dos teletrabalhadores (Fabregat & Gallego, 2002; Lundberg & Lindfors, 2002). Os autores pontuam que o teletrabalho tem consequências positivas e negativas em curto e longo prazo para a saúde do trabalhador, e que são necessárias mais pesquisas que abarquem esses aspectos, pois são poucos os estudos existentes sobre os impactos para a saúde do teletrabalhador.

Os cinco estudos encontrados elencam impactos do teletrabalho para a saúde física e mental do teletrabalhador, focando questões psicossociais e a relação da atividade fim com o estresse, fator mencionado e presente nos estudos, bem como os aspectos que influenciam o desenvolvimento dessa doença. Por outro lado, Fonseca e Pérez-Nebra (2012), também apresentam estratégias para contornar os aspectos geradores de estresse e mencionam a importância do teletrabalhador se apropriar do sentido do trabalho como variável relevante para redução do sofrimento psíquico. As autoras também trazem a sugestão de impulsionar as organizações e indivíduos a adotarem o regime de teletrabalho, por avaliarem o teletrabalho como positivo para a promoção da saúde mental. Este dado é corroborado com os achados de Cifre e Salanova (2012), que também abordam a questão da importância da apropriação do trabalho por parte do teletrabalhadores.

Fabregat e Gallego (2002), Lundberg e Lindfors (2002) apontam aspectos negativos do teletrabalho para a saúde física e mental dos teletrabalhadores, mas não se opõem a realização da atividade, embasando suas conclusões no fato de existirem poucos estudos sobre os impactos do teletrabalho para a saúde do teletrabalhador, indo ao encontro ao posicionamento de Fonseca e Pérez-Nebra (2012), de que os estudos existentes acerca desse assunto hipotetizam os fenômenos psíquicos, não sendo estes de fato pesquisados.

É possível concluir que há lacunas quanto aos impactos na saúde física e mental do teletrabalhador, porém, a literatura aponta o estresse, o isolamento social e a dificuldade em relaxar como fatores negativos do teletrabalho. Por outro lado, o apoio dos supervisores, a apropriação do sentido do trabalho, e a redução de deslocamentos, são

apontados como aspectos positivos.

2.3.1.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Nesta categoria foram reunidos quatro estudos, sendo três internacionais abrangendo países como Colômbia, República Dominicana e Canadá e um nacional, publicados em espanhol, inglês e português. Qualidade de Vida no Trabalho, para Biasi e Pera de Souza (2006), envolve um conjunto de ações da empresa, no sentido de impactar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, buscando favorecer o desenvolvimento humano e organizacional, ao compreender o estresse e as doenças associadas ao ambiente de trabalho e à satisfação das expectativas dos empregados. Os achados de Biasi e Pera de Souza (2006) mostram, ainda, que há uma clara correlação entre experiências de estresse mental, pressões no trabalho e sintomas orgânicos ou psíquicos.

Agregando às informações citadas anteriormente, Peláez e López (2013), afirmam que a produtividade e a qualidade de vida não são elementos distintos e que há grande relação entre eles. Assim, se a organização fornece as condições que os colaboradores necessitam para melhorar o bem-estar (e a qualidade de vida) eles estarão mais comprometidos, o que leva a melhorar a qualidade do trabalho e a produtividade. Nessas condições o teletrabalho contribui para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, principalmente porque os colaboradores podem passar mais tempo com sua família. Essa relação recursiva encontrada entre produtividade e qualidade de vida no trabalho faz desta modalidade – teletrabalho – uma escolha interessante de desenvolvimento organizacional em mercados globalizados.

O estudo realizado por Montreuil e Lippel (2003) corrobora com as explicações precedentes, apontando que a maioria dos teletrabalhadores analisados relatou melhora na qualidade de vida, percebida por níveis mais baixos de estresse devido ao menor deslocamento, ambiente de trabalho favorecedor de concentração, bem-estar e maior controle sobre as configurações do trabalho e do gerenciamento do tempo utilizado, resultando em melhor equilíbrio entre trabalho e família e maior produtividade. De acordo com a pesquisa realizada por García et al. (2008) cinco componentes resultaram em níveis de qualidade de vida abaixo da média, sendo eles, integração social, segurança e bem-estar, desenvolvimento da capacidade humana, trabalho em equipe e ergonomia, incluindo a realização de tarefas repetitivas rotineiramente, movimentos forçados ou

posições inadequadas. As autoras apontam, ainda, a necessidade de criação de equipes multidisciplinares para avaliação das questões ergonômicas e como meio de melhorar a percepção de teletrabalhadores à necessidade de trabalho em equipe, através do estabelecimento de canais de comunicação e cooperação dos colaboradores. Sugerem ainda programas de reconhecimento de grupos, reuniões presenciais periódicas para alinhamento de objetivos e favorecimento da integração entre eles, com o objetivo de minimizar a possível sensação de isolamento e a falta do sentido de pertença à empresa.

Desta forma, os artigos apontam uma possível relação entre produtividade e qualidade de vida (Peláez & López, 2013) e entre qualidade de vida e satisfação às expectativas dos indivíduos (Biase & Pera de Souza, 2006).

2.3.1.4 Satisfação

A satisfação no trabalho compreende percepções individuais de tarefas e atividades, realizações, recompensas, condições de trabalho e práticas de gestão, constatada por um estado emocional positivo vindo da experiência subjetiva do indivíduo em relação ao seu trabalho (Bentley et al., 2016). Nesse sentido, o estudo aponta que a satisfação percebida pelos teletrabalhadores está diretamente relacionada ao suporte social organizacional ofertado e a redução de tensões psicológicas relacionadas à realização do trabalho.

Já no estudo de (Tremblay, 2002), a satisfação identificada por trabalhadores que aderiram a tal modalidade de trabalho voluntariamente é verificada em nível elevado, considerando a percepção de autonomia, liberdade, flexibilidade de horários e redução dos deslocamentos e maior tempo para a dedicação familiar, além de que, aqueles que trabalham em regime de tempo integral possuem salários significativamente altos. Com base na Teoria da Troca Social, Bae e Kim (2016) destacam que os teletrabalhadores têm uma relação positiva com a satisfação no trabalho, verificada a partir da percepção de que as empresas que oferecem a modalidade de teletrabalho os beneficiam na questão do não deslocamento, comodidade, melhor gerenciamento do tempo e estar mais presentes no contexto familiar; dessa forma, tendem a retribuir ao objeto de favorecimento que lhes fora disponibilizado.

Por sua vez, Konradt, Hertel e Schmook (2003) apontam que a satisfação dos teletrabalhadores também é influenciada positivamente com a implementação de um sistema de avaliação que inclui mecanismos de estabelecimento de metas e *feedback*,

considerando assim, a qualidade do gerenciamento por objetivos um forte preditor de tensão e/ou satisfação no trabalho entre os teletrabalhadores. Bae e Kim (2016) apontam que o teletrabalho é mais atraente para as mulheres do que para os homens, porque alivia o conflito entre trabalho e família, principalmente para as que realizam atividades rotineiras e repetitivas em um ambiente com alto ruído e que exige pouco contato com os colegas de trabalho (Tremblay, 2002).

Como fatores promotores da falta de satisfação dos teletrabalhadores, Konradt et al. (2003) apontam o isolamento e a falta de contato social. Ainda como propulsores de insatisfação, Tremblay (2002) indica os aspectos relacionados à tecnologia, tais como, lentidão dos sistemas de informática ou das linhas telefônicas e das medidas incômodas de segurança, este último não exemplificado no estudo.

Os estudos sobre satisfação relacionada ao teletrabalho abarcam aspectos positivos, tais como, suporte social organizacional ofertado aos teletrabalhadores, autonomia, liberdade, flexibilidade de horários, redução de deslocamentos, maior tempo para dedicação familiar e gerenciamento do tempo (Bae & Kim, 2016; Bentley et al., 2016; Tremblay, 2002). Alguns desses aspectos como redução de deslocamentos, e maior tempo para família também estiveram presentes nas categorias saúde (física e mental) e qualidade de vida no trabalho.

2.3.1.5 Bem-estar

Em relação à categoria de bem-estar ($n=3$), Lapierre e Allen (2006) e Vander Elst et al. (2017) abordam que as características do trabalho (autonomia da tarefa, tomada de decisão e contato com colegas) são preditores do bem-estar; que a supervisão de apoio à família (suporte do supervisor) e o enfrentamento focado no problema por parte dos teletrabalhadores são preditores significativos para bem-estar afetivo e, que o apoio emocional por parte da família do teletrabalhador é um preditor significativo de bem-estar físico, sendo meios potenciais de evitar o conflito trabalho-família e proteger o bem-estar do trabalhador ao exercer atividades laborais em casa.

Ao testar hipóteses sobre relacionamento entre teletrabalho e bem-estar afetivo, Anderson, Kaplan e Vega (2015) constataram que profissionais mais abertos à realização do teletrabalho tem uma relação mais positiva com o trabalho e o bem-estar afetivo, afirmando que o teletrabalho é uma atividade benéfica que pode agir como intervenção para aumentar o bem-estar em alguns funcionários que possuem mais perfil para a

atividade. Destarte, trabalhar em casa e manter uma conexão social fora do local de trabalho – como foi exposto anteriormente - aumenta o afeto positivo (entusiasmo, felicidade), o bem-estar e reduz os impactos negativos (medo, ansiedade, culpa), sendo uma estratégia positiva para a realização do teletrabalho com mais bem-estar e minimizando sofrimentos.

2.4. Discussão

Quanto à saúde e teletrabalho verificou-se que os estudos focam as questões psicossociais e a relação do teletrabalho com o estresse, bem como aspectos que influenciam o desenvolvimento dessa doença e estratégias para contornar os aspectos geradores do estresse. Foram apresentados aspectos negativos que podem afetar a saúde psíquica e psicossocial do indivíduo e que precisam de atenção, tais como: isolamento social, sobrecarga de trabalho, nível de satisfação, aumento de carga horária de trabalho, conflito trabalho *versus* família, má adaptação ao “novo” regime de trabalho (Alonso Fabregat & Cifre Gallego, 2002; Fonseca & Pérez-Nebra, 2012).

Fonseca e Pérez-Nebra (2012) afirmam que quanto mais alto o nível de satisfação percebido pelos teletrabalhadores, menor é o sofrimento psíquico, supondo que este fator esteja relacionado a um maior envolvimento com o trabalho. Em contrapartida, as autoras afirmam que quanto maior for o suporte social e melhor os níveis de relacionamentos, mais saudável é o indivíduo, atribuindo a isto o fato de que é preciso que as organizações ofereçam suporte organizacional, dos gestores e pares, e que o próprio indivíduo busque suporte emocional. Fabregat e Gallego (2002) trazem questões acerca de riscos para a saúde psicossocial, física e a ergonomia, destacando a necessidade de programas de prevenção e intervenção nas organizações para otimizar a adaptação no teletrabalho, realizado por meio de tecnologias da informação e comunicação.

Também verificou-se nos estudos que o controle do trabalhador sobre o trabalho e a importância social minimizam o sofrimento psíquico, além de reforçar o sentimento de autonomia e valor social no trabalho. A sobrecarga de tempo despendido para a realização de atividades em regime de teletrabalho e os níveis de satisfação tem relação direta com quadros psicopatológicos (Fonseca & Pérez-Nebra, 2012). Entretanto, as autoras relacionaram o teletrabalho com a diminuição de problemas em saúde mental.

As quatro categorias analisadas estão atreladas e trazem questões acerca de possíveis ações, intervenções e estratégias que promovam e melhorem a saúde do

teletrabalhador e, apontam aspectos positivos do teletrabalho para a qualidade de vida, satisfação e bem-estar desses profissionais, tais como, flexibilidade, redução do estresse devido à redução no tempo de deslocamentos, melhora da produtividade devido ao maior controle do trabalho e gerenciamento do tempo, autonomia e liberdade, mais tempo para a família (Bae & Kim, 2016; Cifre & Salanova, 2012; Lundberg & Lindfors, 2002; Montreuil & Lippel, 2003; Peláez & López, 2013; Tremblay, 2002).

A partir da revisão da literatura realizada neste estudo verificou-se a necessidade de mais pesquisas sobre a saúde do teletrabalhador, pois, o teletrabalho ainda é considerado uma área nova de pesquisa com muitas lacunas de pesquisa, principalmente em relação aos impactos para o teletrabalhador. Verificou-se também a existência de poucos estudos nacionais sobre o tema, falta de consenso entre as avaliações dos pesquisadores, principalmente em relação às questões de depressão e estresse geradas pelo teletrabalho, e poucas intervenções para minimizar os aspectos negativos causados pelo teletrabalho. Tais questões podem se tornar futuras agendas de pesquisa da área.

Esta revisão sistemática possui algumas limitações quanto aos descritores utilizados, uma vez que há muitos termos utilizados para definir o teletrabalho, e a escolha de bases de dados apenas da área da psicologia.

2.5 Referências

- Alonso Fabregat, M. B., & Cifre Gallego, E. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. *Papeles Del Psicólogo*, 83, 55–61.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882–897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>
- Bae, K. B., & Kim, D. (2016). The Impact of Decoupling of Telework on Job Satisfaction in U.S. Federal Agencies: Does Gender Matter? *American Review of Public Administration*, 46(3), 356–371. <https://doi.org/10.1177/0275074016637183>
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE*, 8(1), 72–91.
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>

- Botelho, L. L. R., Cunha, C. C. de A., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, 5(11), 121. <https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cifre, E., & Salanova, M. (2012). El poder de la autoeficacia em la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora. *Persona*, 15, 71–99. www.redalyc.org/articulo.oa?id=147125259004
- Codo, W., Soratto, L., & Vasques-Menezes, I. (2004). Saúde mental e trabalho. In In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 276–299). Artmed.
- de Biasi, D., & Pera de Souza, F. A. (2006). O teletrabalho e a qualidade de vida nos contact centers. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, 5(2), 25–33.
- Fonseca, R. L. de A., & Pérez-Nebra, A. R. (2012). A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 15(2), 303–318. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318>
- García Chávez, V. H., & Martínez Sánchez, R. (2016). Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos*, 6(11), 13. <https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01>
- García, R. E., Guevara, M. E., & Mella, L. (2008). Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana, en el año 2007. *Ciencia y Sociedad*, 33(3), 442–461.
- Joffe, H. (2012). Thematic Analysis. In David Harper and Andrew Thompson (Ed.), *In Qualitative Research Methods in Mental Health and Psychotherapy: A Guide for Students and Practitioners* (pp. 209–223). Wiley-Blackwell.
- Konradt, U., Hertel, G., & Schmook, R. (2003). Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task-related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(1), 61–79. <https://doi.org/10.1080/13594320344000020>
- Krein, J. D. (2007). A tendência de flexibilização do tempo de trabalho. *Revista Abet*, VI(2), 47–72.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169–181. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>

- Lundberg, U., & Lindfors, P. (2002). Psychophysiological Reactions to Telework in Female and Male White-Collar Workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(4), 354–364. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.4.354>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine, 6*(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science, 41*(4), 339–358. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00042-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00042-5)
- Nilles, J. M. (1997). *Fazendo do teletrabalho uma realidade*. Editora Futura.
- Ordoñez, D. B. (2012). Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. *Revista de Estudios Sociales, 44*, 181–196. <https://doi.org/http://dw.doi.org/10.7440/res44.2012.17>
- Paris, L. (2011). El teletrabajo jerarquico bajo relacion de dependencia. In *Investigacion* (pp. 1–14).
- Peláez, R. H. C., & López, D. H. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad . Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión., 35*, 87–118. <http://eds.a.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=25764269-ac58-47c6-9eaf-8021c7c8a5ba@sessionmgr4005&hid=4202>
- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., & de Luis Carnicer, M. P. (2002). Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation, 22*(12), 775–783. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4)
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing.
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. (2015). Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas Em Psicologia, 23*(2), 431–441. <https://doi.org/10.9788/TP2015.2-14>
- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR, 16*(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rodrigues, A. C. B. (2011). Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho (Dissertação de Mestrado), Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo (USP). <https://doi.org/10.11606/D.2.2011.tde-14062012-112439>
- Rosenfield, C. L., & Alves, D. A. de. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Revista de Ciências Sociais, 54*(1), 207–233.

<https://doi.org/10.1590/s0011-52582011000100006>

Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2007). Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Revista Brasileira de Fisioterapia*, 11(1), 83–89. <https://doi.org/10.1590/S1413-35552007000100013>

Tremblay, D.-G. (2002). Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 42(3), 54–65.
<http://www.scielo.br/pdf/rae/v42n3/v42n3a05.pdf>

Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van Den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not Extent of Telecommuting, but Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), e180–e186.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001132>

Warshaw, L. J. & Stellman, J. M. (1998). Trabajo y Trabajadores. In *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (ILO). Volumen 1, parte III, (pp.1-24).

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT).(2016) Pesquisa Home Office Brasil 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras. Recuperado em 27 mar. 2018 de
<http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>

Capítulo 3

ARTIGO 2: BEM-ESTAR E DESENHO DO TRABALHO DE TELETRABALHADORES BRASILEIROS

Título pleno: Percepções de Teletrabalhadores brasileiros sobre o desenho do trabalho e
relações com o bem-estar

Título abreviado: Bem-estar e Desenho do Trabalho de Teletrabalhadores Brasileiros

*Full title: Brazilian teleworkers' perceptions of work design and relations with well-
being*

Short title: Well-being and Work design in Brazilian Teleworkes

*Título completo: Percepciones de los teletrabajadores brasileños sobre el diseño del
trabajo y las relaciones con el bienestar*

Título corto: Bienestar y diseño del trabajo en teletrabajadores brasileños

Autores: Viviane Mishima dos Santos, Marina Greggi Sticca & Amália Pérez-Nebra

Resumo

Estudos sugerem que as características do trabalho podem estar relacionadas ao bem-estar do trabalhador. No entanto, pouco se sabe sobre o quanto esses recursos de trabalho podem influenciar o bem-estar no teletrabalho em face do longo período de isolamento social e restritivo imposto pela COVID-19. Este trabalho teve como objetivo relacionar as características do trabalho no trabalho remoto ao bem-estar por meio de uma abordagem multimétodo. Esta é uma pesquisa em duas etapas. Na etapa 1, 108 teletrabalhadores em condições obrigatórias de teletrabalho, participaram respondendo ao *Work design Questionnaire*. Uma análise de agrupamento em duas etapas foi conduzida em que dois agrupamentos foram sugeridos. As variáveis que mais contribuíram para a construção do cluster foram as variáveis *feedback* do trabalho, apoio social, variedade de competências, resolução de problemas, autonomia de decisão e método. O cluster 1 corresponde a 65,7% da amostra e apresenta pontuações mais elevadas nas características do trabalho e, por outro lado, o cluster 2, que representa 34,3% da amostra, apresenta pontuações mais baixas nas características do trabalho. Na etapa 2, foram entrevistados 27 desses trabalhadores. O corpus foi analisado por meio do software Iramuteq. Cinco classes de palavras emergiram das entrevistas: classe 1 (bem-estar e vínculos), classe 2 (léxicos de insatisfação com o trabalho), classe 3 (clareza sobre o papel do funcionário), classe 4 (demandas: variedade de tarefas, significado da tarefa e léxicos de complexidade) e classe 5 (receber *feedback*, conversas, elogios e apoio). A análise do qui-quadrado sugere diferenças significativas nas classes 2, 3, 4 e 5, e que o cluster 2 aparece com mais frequência nas classes 2 e 4, e o cluster 1 aparece com mais frequência nas classes 3 e 5. A classe 1 não mostra diferença significativa. Esses resultados sugerem que as características do trabalho afetam o bem-estar dos trabalhadores em teletrabalho. Assim, contribuem para a compreensão da relação entre as características do trabalho e o bem-estar durante a pandemia por meio de uma proposta metodológica diferente, descrevendo quais características são mais significativas para diferenciar a percepção dos grupos.

Palavras-chave: desenho do trabalho; bem-estar; trabalho remoto; saúde; características do trabalho; covid-19

Abstract

Studies suggest that job characteristics may be related to the worker's well-being. However, little is known about how much these work features can influence well-being in telework in the face of the long COVID-19-imposed social isolation and restrictive period. This work aimed to relate the work characteristics in remote working to well-being using a multi-method approach. This is two-step research. In step 1, 108 teleworkers participated in compulsory telework conditions, answering a *Work design* Questionnaire. A two-step cluster analysis was conducted in which two clusters were suggested. The variables that most contributed to the construction of the cluster were the variables work *feedback*, social support, skills variety, problem-solving, decision autonomy and method. Cluster 1 makes up 65.7% of the sample and has higher scores on job characteristics, and, on the other hand, cluster 2, which makes up 34.3% of the sample, has lower scores on job characteristics. In step 2, 27 of these workers were interviewed. The corpus was analyzed using the Iramuteq software. Five classes of words emerged from the interviews: class 1 (well-being and bonds), class 2 (work dissatisfaction lexicons), class 3 (employee role clarit), class 4 (demands: task variety, task meaning, and complexity lexicons), and class 5 (receiving feedback, conversations, praise, and support). The chi-square analysis suggests significant differences in classes 2, 3, 4, and 5, and that cluster 2 appears more frequently in classes 2 and 4, and cluster 1 appears more frequently in classes 3 and 5. Class 1 shows no significant difference. These results suggest that the work's characteristics affect the well-being of workers in telework. Thus, they contribute to the understanding of the relationship between the work's characteristics and well-being during the pandemia using a different methodological proposal, describing which features are most significant in differentiating the groups' perception.

Keywords: *work design*; well-being; remote work; health; job characteristics; covid-19;

Resumen

Los estudios sugieren que las características del trabajo pueden estar relacionadas con el bienestar del trabajador. Sin embargo, se sabe poco acerca de cuánto pueden influir estas características laborales en el bienestar en el teletrabajo frente al largo período de aislamiento social y restrictivo impuesto por COVID-19. Este trabajo tuvo como objetivo relacionar las características del trabajo en el trabajo remoto con el bienestar mediante un enfoque multimétodo. Esta es una investigación de dos pasos. En el paso 1 participaron 108 teletrabajadores en condiciones de teletrabajo obligatorio, respondiendo un Cuestionario de Diseño de Trabajo. Se realizó un análisis de conglomerados de dos pasos en el que se sugirieron dos conglomerados. Las variables que más contribuyeron a la construcción del clúster fueron las variables retroalimentación laboral, apoyo social, variedad de habilidades, resolución de problemas, autonomía de decisión y método. El conglomerado 1 constituye el 65,7% de la muestra y tiene puntuaciones más altas en las características del puesto y, por otro lado, el conglomerado 2, que representa el 34,3% de la muestra, tiene puntuaciones más bajas en las características del puesto. En el paso 2, se entrevistó a 27 de estos trabajadores. El corpus se analizó mediante el software Iramuteq. De las entrevistas surgieron cinco clases de palabras: clase 1 (bienestar y vínculos), clase 2 (léxicos de insatisfacción laboral), clase 3 (aclaración del rol del empleado), clase 4 (exigencias: variedad de tareas, significado de las tareas y léxicos de complejidad).) y la clase 5 (recibir comentarios, conversaciones, elogios y apoyo). El análisis de chi-cuadrado sugiere diferencias significativas en las clases 2, 3, 4 y 5, y que el conglomerado 2 aparece con más frecuencia en las clases 2 y 4, y el conglomerado 1 aparece con más frecuencia en las clases 3 y 5. La clase 1 no muestra diferencias significativas. Estos resultados sugieren que las características del trabajo inciden en el bienestar de los trabajadores del teletrabajo. De esta forma, contribuyen a la comprensión de la relación entre las características del trabajo y el bienestar durante la pandemia mediante una propuesta metodológica diferente, describiendo qué características son más significativas para diferenciar la percepción de los grupos.

Palavras clave: diseño de trabajo; bienestar; trabajo remoto; características del trabajo; teletrabajo; covid-19

3.1 Introdução

Estudos sugerem que as características do trabalho podem estar relacionadas ao bem estar do trabalhador. Modelos de desenho do trabalho têm dimensões historicamente incluídas devido à mudança no eixo central da atividade de trabalho, indo de economias de manufatura para economias de serviço e conhecimento que alteraram dramaticamente a natureza do trabalho nas empresas. Todavia, pouco se sabe quanto essas características do trabalho podem influenciar o bem-estar no trabalho remoto em virtude do longo período de isolamento social e das restrições impostas pela Covid-19 (Hodder, 2020; Ipsen et al., 2021; Kniffin, et al., 2021; Wang et al., 2021), tanto com repercussões positivas (Ipsen et al., 2021; Williams et al., 2021) quanto negativas (Ipsen et al., 2021; Wang et al., 2021).

A pandemia de Covid-19 impõe a necessidade do trabalho remoto compulsório em muitas partes do mundo, embora não afete todos os países igualmente (Kniffin et al., 2021; Pérez-Nebra et al., 2021). No Brasil, país que sofre mais por conta de sua condição política e desigualdades sociais, dados recentes indicam que, em 2018, 3,8 milhões de pessoas (menos de 2% da população) desempenhavam suas atividades laborais em seus lares, número esse que subiu para 8,7 milhões após o início da pandemia em 2020 (Góes et al., 2020) (PNAD Contínua-IBGE, 2018).

Neste sentido, o objetivo deste trabalho foi descrever como o trabalhador percebe essas características do trabalho remoto, e como essas características são organizadas e qual sua relação com o bem-estar. Também investigamos a relação das características do trabalho com o bem-estar no trabalho remoto usando uma abordagem multimétodo. Este estudo utilizou o termo trabalho remoto como um termo guarda-chuva, incluindo qualquer trabalhador que trabalhe fora do escritório tradicional e utilize TICs para acessar o serviço (Grant et al., 2013).

Nesse contexto, a literatura sobre desenho do trabalho e trabalho remoto identificou três diferentes abordagens sobre o tema (Wang et al., 2021). Na primeira abordagem, o trabalho remoto é uma variável independente que prevê os resultados do trabalhador remoto e o impacto do trabalho remoto sobre o bem-estar enquanto dependente das características do trabalho, incluindo interdependência de tarefas e autonomia no trabalho (Golden & Veiga, 2005; Golden et al., 2006; Perry et al., 2018). Na segunda abordagem, as características do trabalho agem como mediadoras do efeito do trabalho remoto nos resultados ao mudar as demandas do trabalho, autonomia e aspectos relacionais do

trabalho que influenciam os resultados do trabalhador, tais como satisfação no trabalho (Gajendran & Harrison's, 2007). Na terceira abordagem, as características do trabalho são vistas como antecedentes no contexto do trabalho remoto, e o desenho do trabalho refere-se às características do trabalho remoto. Durante a pandemia da Covid-19, o trabalho remoto tornou-se o novo contexto, e a terceira abordagem ganhou importância. Ademais, é importante identificar os melhores aspectos do trabalho remoto associados com o bem-estar, e assim escolhemos adotar a terceira abordagem nesta pesquisa.

O termo desenho do trabalho foi definido por Parker (2014) como “o conteúdo e a organização das tarefas laborais, atividades, relações e responsabilidades do indivíduo”, e Morgeson e Humphrey (2008, p. 47) definiram como “o estudo, criação e modificação da composição, conteúdo, estrutura e ambiente no qual os trabalhos e papéis são desempenhados”. Na medida em que essas definições reconhecem a utilidade do desenho do trabalho no entendimento do quanto a tecnologia afetou vários contextos do trabalho, elas não adaptam as dimensões para o contexto do trabalho remoto onde a “imprevisibilidade aumenta a complexidade do trabalho” (Kniffin et al., 2020), que por sua vez aumenta o custo da tarefa e a intensificação do trabalho (Wang et al., 2021). Neste sentido, surgem duas questões: O confinamento impacta a percepção das características do trabalho, e elas diminuem significativamente (abaixo do ponto médio da escala)? Elas estão organizadas em grupos de categorias de trabalho?

Morgeson e Campion (2003) e Morgeson e Humphrey (2006) propuseram um conjunto abrangente de características do trabalho. O Questionário de Desenho do Trabalho é um conjunto integrador de 21 características do trabalho, incluindo os âmbitos de tarefa, conhecimento, social e contextual. As características de tarefa do QDT incluem autonomia (liberdade para planejar, decidir e implementar métodos de trabalho), variedades da tarefa (necessidade de várias tarefas), importância da tarefa (influência sobre as vidas de outras pessoas), identidade da tarefa (produtos completos reconhecíveis) e *feedback* do trabalho (recebendo informação direta e clara sobre a efetividade do desempenho da tarefa). As características de conhecimento incluem a complexidade do trabalho (uso de muitas habilidades intelectuais de alto nível), processamento de informação (necessidade de tratar e processar dados), resolução de problemas (necessidade de soluções e ideias únicas), variedade de habilidades (necessidade de variedade de diferentes habilidades) e especialização (necessidade de conhecimentos e habilidades em uma área particular). As características sociais incluem o suporte social (orientação e assistência por parte de outros), interdependência (depende de outros para

completar o trabalho e dependência dos outros sobre o trabalhador), interação fora da empresa (necessidade de interação e comunicação com outros indivíduos fora da empresa) e *feedback* dos outros (fornecimento de informação por parte dos demais acerca do desempenho na empresa). Finalmente, as características contextuais incluem a ergonomia (fornecimento de postura e movimento adequados), necessidades físicas (nível de atividade física ou esforço requerido), condições de trabalho (presença de riscos à saúde; ruído, temperatura e limpeza do ambiente), e uso de equipamentos (variedade e complexidade da tecnologia e equipamento usados). Neste estudo, as características da dimensão contextual não serão usadas, pois ela inclui fatores que não abrangem a realidade do trabalho remoto.

O desenho do trabalho é reconhecido como antecedente chave da maioria das principais variáveis dependentes, incluindo bem-estar/esforço e desempenho no trabalho (Parker, Morgeson & Johns, 2017). Estudos também indicaram que, quando as características do trabalho são positivamente desenhadas, elas geram bem-estar e melhoram o desempenho (Humphrey et al., 2007).

Contudo, estudos que relacionam bem-estar e desenho do trabalho descrevem costumeiramente a relação com uma dimensão específica do bem-estar, nomeadamente a satisfação no trabalho. Os estudos no Brasil que explicam a relação entre bem-estar e desempenho também usam o desenho do trabalho como um antecedente (Pérez-Nebra et al., 2021). Duas correntes filosóficas distintas orientam os estudos sobre o bem-estar, a hedônica e a eudaimônica (Ryan & Deci, 2001), que por sua vez consistem em estados subjetivos positivos (Waterman et al., 2008). De acordo com a visão hedônica, o bem-estar é uma experiência do sentir-se bem. Esta perspectiva tem duas posições principais: a emocional (e.g. emoções e afeições) e a cognitiva (e.g. satisfação) (Peiró et al., 2021). No caso do eudaimonismo, o bem-estar é uma experiência de realização e propósito, autorrealização, busca pelo sentido da vida (Diener, 2000; Ryff & Keys, 1995; Sonnentag, 2015; Waterman, 1993). Neste caso, há outras duas posições eudaimônicas, uma para o presente (e.g. empenho no trabalho) e outra voltada para a orientação futura (e.g. sentido do trabalho) (Peiró et al., 2021).

As características do trabalho são organizadas em quatro dimensões, das quais duas possuem evidência empírica da relação com o bem-estar: características sociais e da tarefa. Algumas das características das tarefas, tais como autonomia e outros recursos do trabalho (i.e. controle do trabalho, *feedback* e variedade da tarefa), assim como oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, estão ligadas à mudanças positivas no

bem-estar ao longo do tempo, que por sua vez traduzem-se cada vez mais em um aumento de empenho no trabalho, além de outros indicadores positivos de bem-estar, ao invés de um decréscimo nos indicadores negativos (Sonnentag, 2015). No trabalho remoto, o impacto sobre o bem-estar também depende de outras características do trabalho, incluindo interdependência de tarefas (Golden & Veiga, 2005) e autonomia do trabalho (Perry et al., 2018).

Estudos também examinaram como os fatores interpessoais e sociais preveem mudanças no bem-estar ao longo do tempo, abordando o suporte social, interações sociais negativas e processos de liderança como possíveis preditores (Wang et al., 2021). Bentley et al. (2016), em um estudo sobre suporte organizacional no bem-estar dos teletrabalhadores, argumentam que o suporte social organizacional aumenta o bem-estar dos trabalhadores. Quando o apoio organizacional é presente e efetivo, é positivo para o bem-estar, porém, quando esse suporte não existe, os teletrabalhadores se sentem pressionados e sem apoio, o que impacta negativamente no bem-estar. (Lapierre & Allen, 2006; Vander Elst et al., 2017; Wang et al., 2021).

Os resultados de dois estudos sobre trabalho remoto na pandemia apoiam o argumento de que características do trabalho virtual podem melhorar a efetividade e o bem-estar dos trabalhadores remotos (Wang et al., 2021). Os resultados indicaram que o suporte social e autonomia no trabalho, atuando como recursos de trabalho, ajudaram os trabalhadores a lidar com os desafios do trabalho remoto, carga de trabalho e monitoramento. Contudo, ambos atuaram como exigências, aumentando a interferência do trabalho sobre o lar dos trabalhadores remotos, afetando assim seu bem-estar. O suporte social parece ser a mais poderosa característica de trabalho virtual, pois teve impacto positivo indireto sobre o desempenho e bem-estar (Wang, Liu, Quian & Parker, 2020). A outra questão está relacionada ao entrelaçamento de características do trabalho e bem-estar descritas pelos trabalhadores.

Sob essas perspectivas há de se questionar: as diferentes características do trabalho emergiriam em diferentes abordagens de bem-estar? Assim, elencamos as hipóteses deste estudo:

H1: O confinamento devido à Covid-19 fez com que os índices de avaliação referentes ao desenho de trabalho estivessem abaixo do ponto médio da escala.

H2: Os dados serão organizados em três grupos baseados nas dimensões do Desenho do Trabalho (características da tarefa, características sociais e conhecimento).

H3: Grupos com pontuação maior em tarefa e dimensões sociais terão mais relatos positivos de bem-estar.

Este estudo destacou uma lacuna significativa no entendimento de como as características do trabalho podem estar relacionadas ao bem-estar no teletrabalho. Dado o longo período de isolamento social e restrição impostos pela Covid-19 em um país como o Brasil, que é o sexto maior país em termos de população, onde cerca de 55 milhões de pessoas ganham menos de €80 por mês, e, portanto vivem abaixo da linha da pobreza (IBGE, 2018; Pérez-Nebra et al., 2021), o trabalho remoto assume diferentes configurações baseadas em questões políticas e de pobreza.

3.2 Materiais e Método

3.2.1 Desenho do estudo e procedimentos

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de São Paulo aprovou este estudo sob o número 03080718.1.0000.5407. Usamos um procedimento multimétodo em duas etapas. Na Etapa 1 usamos uma abordagem quantitativa para examinar as características do trabalho bem como o Questionário de Desenho do Trabalho validado para o Brasil com boas qualidades psicométricas.

Na Etapa 2, uma abordagem qualitativa foi usada para examinar a relação entre características do trabalho e bem-estar. Entrevistas semi-estruturadas foram escolhidas como método para coleta de dados, visto que são um meio útil da abordagem qualitativa para examinar e buscar tópicos relacionados ao bem-estar. Isso significa que, na prática, cada entrevista envolveu pesquisadores e participantes interagindo por meio de uma conversa casual e informal onde se explorou a experiência pessoal de cada participante (Bhattacharya, 2017) a respeito de teletrabalho e bem-estar.

As questões focais incluídas no roteiro da entrevista (Apêndice E) exploraram (1) as características da tarefa e bem-estar (Ex1: Como a autonomia está relacionada ao seu bem-estar? Ex2: Como as características da tarefa estão relacionadas ao seu bem estar? Ex3: Como o significado da tarefa está relacionado ao seu bem-estar? Ex4: Como o *feedback* está relacionado ao seu bem-estar? Ex5: Quais dessas características estão mais relacionadas ao seu bem estar?) (2) características do conhecimento e bem-estar (Ex1: Qual o grau de complexidade relacionado ao seu bem-estar? Ex2: Qual o grau de

variedade relacionado ao seu bem-estar? Ex3: Qual o grau de esforço relacionado ao seu bem-estar?) (3) características sociais e bem-estar (Ex1: Como as relações de trabalho estão relacionadas ao seu bem-estar? Ex2: Como o *feedback* de outros está relacionado ao seu bem-estar?).

Os participantes receberam previamente informações sobre o estudo. Os indivíduos receberam o termo de consentimento livre e esclarecido por escrito antes que as entrevistas fossem feitas (Apêndice B). Eles declararam idade, sexo e o tipo de teletrabalho no termo de consentimento para que se pudesse relacioná-los nos detalhes demográficos da amostra. Todas as entrevistas foram conduzidas *online*.

3.2.2 Amostra

Participantes foram recrutados em postagens de fóruns de internet e diversas plataformas e meios digitais. Os dados foram coletados online (questionário via hyperlink e as entrevistas foram por meio do Google Meet). Na Etapa 1, 108 trabalhadores remotos brasileiros participaram da pesquisa, 41 (38%) dos quais estavam empregados e 20 (18,5%) teletrabalhadores autônomos com média de idade de 36,63 anos (DP = 8,75).

Na Etapa 2, 27 teletrabalhadores participaram da pesquisa. Eles eram uma subamostra da Etapa 1, incluindo 9 mulheres (33,33%) e 18 homens (66,67%) com média de idade de 35,75 anos (DP = 8,53), pertencentes a diferentes áreas de atividade, sendo profissionais de TI, empreendedores, gestores da indústria farmacêutica, consultores, especialistas em marketing digital, advogados e outros, com diferentes relações de trabalho (empregados, autônomos, freelancers, pessoas jurídicas). Os participantes trabalhavam em companhias privadas e do terceiro setor. Destes, 23 (85%) relataram que desempenham atividades em home-office, a variante mais conhecida e praticada pelos profissionais em se tratando de trabalho remoto, e 4 (14,81%) desempenhavam suas atividades de maneira híbrida (home office e escritório da empresa).

3.2.3 Medidas

3.2.3.1 Variáveis de controle

Controlamos o gênero (0 = masculino, 1 = feminino), idade em anos, a qual estado do Brasil pertencem, onde a pessoa trabalha, o tipo de contrato (autônomo ou empregado), tempo de trabalho na empresa, tempo de trabalho, número de anos que a pessoa trabalha

de casa e tamanho da empresa. Consideramos que essas variáveis podem ter uma significativa contribuição para a diferença no desenho do trabalho.

Desenho do trabalho

Usamos o modelo de Morgeson e Humphrey (2006) com quatro dimensões gerais das características do trabalho: tarefa, conhecimento, social e contexto do trabalho. Usamos a versão da escala adaptada à população brasileira (Borges-Andrade et al., 2019) e selecionamos as três primeiras dimensões das quatro. Conforme indicado, decidimos não medir contexto do trabalho porque se torna desnecessário, uma vez que as pessoas estão trabalhando em casa. As opções de resposta consistiram em uma escala de cinco pontos indo de 1 (discorda totalmente) até 5 (concorda totalmente).

Para medir as características da tarefa, usamos autonomia no planejamento do trabalho (3 itens, $\alpha = 0,83$), autonomia de decisão e execução (6 itens, $\alpha = 0,94$), variedade da tarefa (4 itens, $\alpha = 0,94$), significado da tarefa (4 itens, $\alpha = 0,79$), identidade da tarefa (4 itens, $\alpha = 0,90$) e *feedback* do trabalho (3 itens, $\alpha = 0,92$). Características do conhecimento incluíram complexidade do trabalho (3 itens, $\alpha = 0,82$), processamento de informação (4 itens, $\alpha = 0,76$). Finalmente, as características sociais incluíram suporte social (6 itens, $\alpha = 0,87$), interdependência (5 itens, $\alpha = 0,87$), interação fora da empresa (4 itens, $\alpha = 0,91$) e *feedback* dos outros (3 itens, $\alpha = 0,92$).

3.2.3.2 Roteiro de entrevista

Um roteiro de entrevista semi-estruturado foi desenvolvido tendo como base as dimensões do Questionário de Desenho do Trabalho (Morgeson & Humphrey, 2006) relacionadas às questões de bem-estar. Nesta etapa, foi realizada uma validação de conteúdo com juízes da área bem como um estudo piloto com teletrabalhadores para verificar o entendimento dos trabalhadores remotos e sua compreensão das terminologias e a clareza das questões.

3.2.4 Coleta de dados

3.2.4.1 Etapa 1: Questionário

Na primeira etapa, um questionário estruturado foi aplicado em duas partes, sendo a primeira sobre dados sociodemográficos e laborais (Anexo C), e a segunda sobre o *Work design Questionnaire* de (Morgeson & Humphrey, 2006). Foi usada a versão em português brasileiro do WDQ (Borges-Andrade; Peixoto; Queiroga & Amalia Raquel Pérez-Nebra, 2019) (Anexo B), o que por sua vez mostrou boas propriedades psicométricas geralmente consistentes com aquelas descritas por Morgeson e Humphrey (2006).

3.2.4.2 Etapa 2: Entrevistas

Na segunda etapa, as entrevistas foram conduzidas por um único pesquisador, e cegamente, ou seja, dentre 108 questionários aplicados, foi feito um sorteio para escolher a amostra que seria entrevistada. Nem todos os candidatos concordaram em participar desta etapa do estudo, e assim um total de 27 entrevistas foram feitas. Esta etapa consistiu em um estudo duplo-cego para não induzir o pesquisador aos dados coletados. Os outros entrevistados, que não participaram da primeira etapa, foram convidados após a enquete ter sido publicada nas redes sociais ou foram indicados por outros participantes.

As entrevistas foram conduzidas online via Google Meet, e o roteiro da entrevista, antes que elas fossem conduzidas, foi enviado anteriormente via e-mail para cada participante, a fim de que isso facilitasse sua abordagem e preparação.

Nesta etapa, todas as entrevistas foram gravadas em áudio, com o consentimento dos participantes. Cada gravação foi transcrita com a ajuda dos softwares Otranscribe e MAXQDA, versão 20.2.1, a fim de agilizar o processo, verificar a confiabilidade total das informações coletadas, além da análise prévia de dados.

3.2.5 Análise de dados

3.2.5.1 Análise preliminar

O estudo mostrou uma porcentagem mínima entre os valores ausentes (até 1% nas características demográficas, 0% na escala do desenho do trabalho). Finalmente, conduzimos a análise de confiabilidade e a análise de correlação antes de realizarmos a

análise de grupo com as variáveis de desenho do trabalho. Toda a escala apresenta confiabilidade aceitável. As correlações estiveram em média abaixo de 0,3. Em seguida, conduzimos o passo seguinte da análise.

3.2.5.2 Análise de grupo

Para identificar os padrões de relação, os 108 trabalhadores foram agrupados com base em seu nível individual de desenho do trabalho, usando um procedimento de duas etapas no SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). A distância log-verossimilhança mediu a distância entre as 14 variáveis. Visto que as correlações entre as variáveis de desenho do trabalho foram fracas, optamos pelo método de log-verossimilhança. A medida de distância log-verossimilhança usada no TwoStep Cluster considera que as variáveis são normalmente distribuídas e independentes. O procedimento em duas etapas combina métodos hierárquicos e não hierárquicos, formando dois grupos de maneira eficiente.

Estatísticas descritivas e médias de comparação foram conduzidas para se obter uma imagem precisa dos grupos.

3.2.5.3 Análise lexical

Transcrevemos literalmente todas as entrevistas. Após a transcrição, organizamos o corpus. Fizemos isso padronizando em língua portuguesa e corrigimos as palavras-chave. Por exemplo, bem estar precisa ser reescrito para bem-estar. Outras palavras têm diferenças consideráveis de significado e a mesma escrita, como é o caso de “legal”, que é um adjetivo que significa tanto algo relacionado à conformidade com a lei quanto um qualificativo geral de algo positivo.

A análise lexical foi conduzida usando o software Iramuteq e o protocolo Iramuteq Camargo e Justo (2018). Conduzimos 27 entrevistas, com 2.125 segmentos, 74.153 ocorrências e 46,75% de hápax. Também conduzimos a Classificação Reinert com Classificação Hierárquica Descendente (CHD) e Análise Fatorial de Correspondência (CFA). Para comparar os dois grupos, conduzimos uma análise qui-quadrado, e as diferenças entre os grupos são consideradas significativas quando o teste é maior que 3,84, com base em 1 grau de liberdade e $p < 0,05$.

3.3. Resultados

Os resultados descritivos (Tabela 3.1) sugerem que, em geral, a amostra apresenta uma alta qualidade de desenho do trabalho, visto que as médias estiveram acima do ponto médio da escala. Diferente do que foi postulado na Hipótese 1, todas as características do trabalho medidas estiveram acima do ponto central da escala.

Tabela 3.1 – Análise descritiva das 14 características do trabalho e suas correlações. Na diagonal estão os valores de alfa

	M (SD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Autonomia no planejamento do trabalho	4.27 (0.86)	(0.83)													
Autonomia na execução e decisão	4.09 (0.93)	0.75**	(0.79)												
Variedade da tarefa	4.31 (0.88)	0.05	0.28**	(0.94)											
Significado da tarefa	4.42 (0.66)	0.35**	0.46**	0.129	(0.79)										
Identidade da tarefa	4.13 (0.85)	0.28**	0.21*	-0.02	0.33**	(0.90)									
Feedback do trabalho	3.80 (1.01)	0.28**	.31**	.11	.43**	.39**	(.92)								
Complexidade do trabalho	3.52 (0.94)	-0.21*	-0.19*	0.17	-0.14	-0.22*	-0.18	(0.82)							
Processamento de informação	4.43 (0.63)	-0.11	0.10	0.49**	0.11	-0.09	0.20*	0.27**	(0.80)						
Resolução de problemas	4.34 (0.63)	0.05	0.26**	0.46**	0.31**	0.01	0.18	0.19	0.53**	(0.85)					
Especialização	4.08 (0.75)	0.06	0.18	0.21*	0.26**	0.28**	0.33**	0.14	0.29**	0.42**	(0.76)				
Suporte social	4.02 (0.80)	0.20*	0.32**	0.46**	0.36**	0.10	0.30**	0.01	0.27**	0.36**	0.06	(0.87)			
Intependência	3.30 (1.05)	0.09	0.08	0.04	0.03	-0.04	0.04	-0.10	0.09	0.09	0.28**	0.14	(0.87)		
Interação fora da organização	3.71 (1.13)	0.17	0.22*	0.24*	0.12	-0.01	0.13	-0.07	0.23*	0.28**	0.12	0.29**	-0.03	(1.91)	
Feedback de outros	3.35 (1.14)	0.18	0.28**	0.18	0.32**	0.15	0.50**	-0.10	0.20*	0.27**	0.22*	0.45**	0.21*	0.05	(0.92)

Legenda: *p<.05; ** p<.01. Fonte: a autora

Uma solução em dois grupos foi identificada na análise Two-Step Cluster. O Grupo 1 agrega 65,74% (N = 71) da amostra e o Grupo 2 agrega 34,26% (N = 37) da amostra. A silhueta é considerada justa (3) (Rousseeuw, 1987). Este resultado refuta a Hipótese 2 do estudo, que postula uma solução de três grupos das dimensões propostas no WDQ. A Tabela 3.2 mostra a importância da média do preditor de grupos, e o teste de diferenças das médias. Pode-se observar que o grupo foi organizado com base na valência e não nas dimensões do desenho do trabalho.

Tabela 3.2 – Descritivo e diferenças entre o Cluster 1 (N = 71) e o Cluster 2 (N = 37)

	Cluster 1 M (SD)	Cluster 2 M (SD)	Importance	Z
Autonomia no planejamento do trabalho	4,53 (0,57)	3,79 (1,10)	0,54	21,05****
Autonomia na execução e decisão	4,45 (0,54)	3,42 (1,15)	0,90	39,73****
Variedade da tarefa	4,56 (0,64)	3,86 (1,09)	0,46	17,53****
Significado da tarefa	4,64 (0,46)	4,01 (0,78)	0,68	28,16****
Identidade da tarefa	4,21 (0,80)	4,00 (0,93)	0,07	1,52
<i>Feedback</i> do trabalho	4,19 (0,76)	3,04 (0,98)	1,00	45,71****
Complexidade do trabalho	3,55 (0,98)	3,46 (0,87)	0,02	0,24
Processamento de informação	4,64 (0,45)	4,04 (0,72)	0,66	27,06****
Resolução de problemas	4,58 (0,42)	3,89 (0,70)	0,91	40,55****
Especialização	4,31 (0,67)	3,62 (0,71)	0,61	24,72****
Suporte social	4,52 (0,48)	3,62 (0,98)	0,91	40,64****
Intependência	3,48 (1,04)	2,95 (1,00)	0,21	6,60**
Interação fora da organização	3,91 (1,05)	3,34 (1,19)	0,21	6,50*
<i>Feedback</i> de outros	3,75 (0,92)	2,58 (1,14)	0,77	32,93****

Notas: *p<.05; ** p<.01; **** p<.001

Fonte: a autora

Comparamos as variáveis de controle entre os grupos (Tabela 3.3). Conforme pode-se ver, nenhuma variável mostrou diferença significativa. Embora o Grupo 2 apresente um pouco mais de mulheres, a diferença não é significativa para esse tamanho de amostra.

Tabela 3.3 – Teste controle entre variáveis e clusters

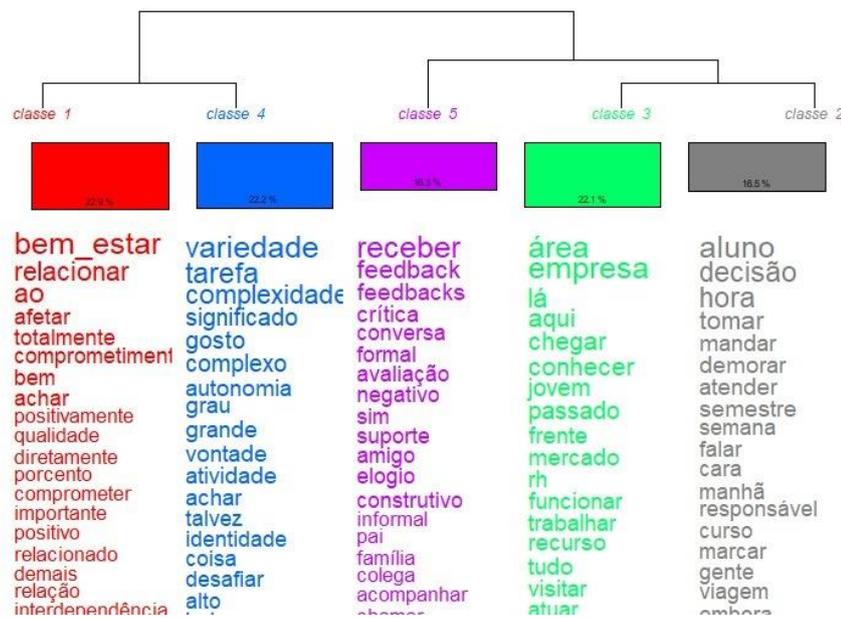
Variável	Cluster 1	Cluster 2	Z
Sexo (homem = 1; mulher = 2)	1.39 (.49)	1.54 (.51)	2.11
Idade	37.37 (8.65)	35.21 (8.87)	1.48
Tempo na empresa	5.31 (6.40)	5.59 (5.31)	0.05
Tempo em que está trabalhando em casa	5.03 (4.71)	4.52 (5.78)	0.25
Antiguidade	14.63 (9.73)	13.43 (8.88)	0.39
Gestor (1=no; 2=yes)	1.56 (.50)	1.51 (.51)	0.24

Nota: nenhuma das variáveis foi significativamente diferente.

Fonte: a autora

A CHD organizou cinco classes de palavras (Figura 3.1). Elas surgiram das entrevistas, das quais as classes 1 (bem-estar) e 4 (demandas do trabalho), e as classes 2 (insatisfação no trabalho) e 3 (clareza no que se deve desempenhar) pareceram relacionadas. A Classe 5 difere de todas as outras. A Classe 1 consiste em um vocabulário relacionado ao bem-estar e vínculos, e a Classe 2 inclui um vocabulário de insatisfação no trabalho. A Classe 3 reúne vocabulários sobre a clareza do papel do trabalhador. A Classe 4 contém demandas de trabalho: vocabulário relacionado à variedade da tarefa, significado da tarefa e complexidade, e a Classe 5 consiste em um vocabulário de recursos de trabalho, tais como receber *feedback*, conversas, elogio e suporte.

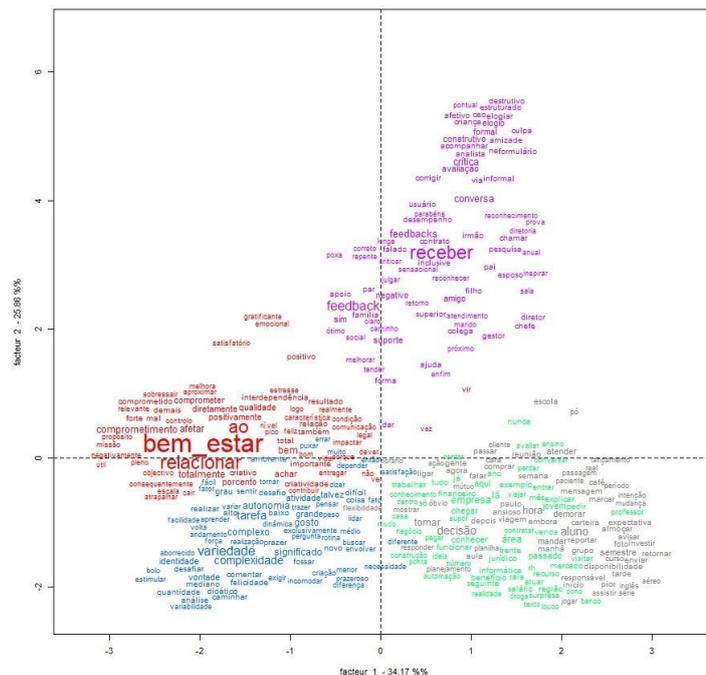
Figura 3.1 Dendrograma de Classificação Hierárquica Descendente (CHD)



Fonte: a autora

A CFA mostra as classes em 2D. Pode-se ver que as classes 2 e 3 estão combinadas e a Classe 5 é diferente e está desconectada das outras. Embora as classes 1 e 4 estejam conectadas no dendrograma, a CFA mostra uma distinção entre elas (Figura 3.2).

Figura 3.2 Análise Fatorial de Correspondência entre as classes de palavras (CFA)



Fonte: a autora

A Tabela 3.4 representa alguns exemplos representativos das falas de cada categoria.

Tabela 3.4 – Falas relacionadas a cada categoria analisada neste trabalho

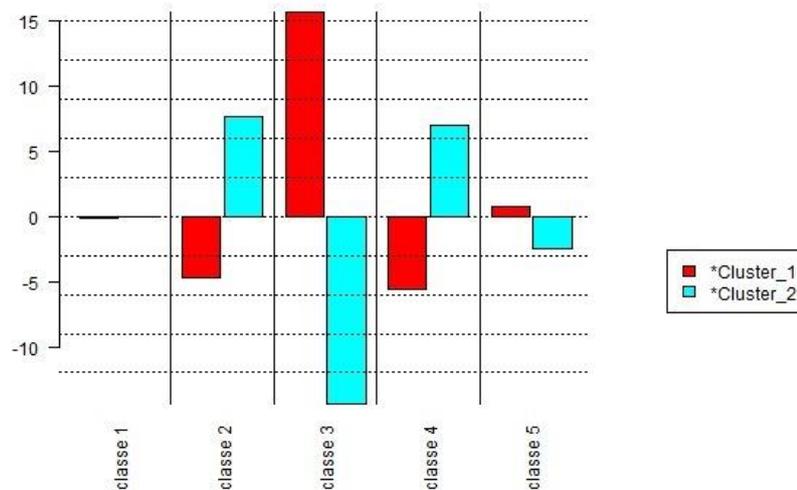
Classes	Exemplos de falas
1.Bem-estar	<p>“Eu acho o <i>feedback</i> muito importante e tem muita relação com o bem-estar”</p> <p>“A autonomia está totalmente relacionada com meu bem-estar, 1000 por cento relacionada, é muito importante para mim”</p> <p>“Eu gosto muito de ter autonomia, de ter controle sobre as minhas atividades, sobre minha agenda e sobre tudo o mais, e como eu gosto de ter autonomia, ela está 100 por cento relacionada ao meu bem-estar. Estou muito feliz”</p>
2.Insatisfação no trabalho	<p>“Primeiro, para mudar minha agenda eu tenho que consultar o aluno... até que o aluno me responde é uma agonia, especialmente se eu tenho outra aula eu tenho que mudar, porque senão se torna um efeito dominó”</p> <p>“E às vezes temos que tomar uma decisão que não é legal, por exemplo, às vezes temos que desligar alguém da companhia”</p>
3.Clareza dos papéis	<p>“Claro que a experiência ajuda muito, pois já temos uma certa quantidade de tempo no mercado, mas o grau de complexidade é grande, nosso trabalho varia e eu tenho que fazer um pouco de tudo. Eu conheço todo o processo”</p> <p>“Para mim, essa variedade que experimentamos hoje em XXX é boa porque sabemos dela em todos os campos pertencentes à área”</p>
4.Demandas do trabalho	<p>“Eu me sinto bem, o grau de variedade é alto, e como eu disse há uma variedade de tarefas que acontecem no mesmo dia, talvez diferentes entusiasmos, então é um alto grau de variedade”</p> <p>“O grau de variedade é algo que eu gosto, novos desafios todos os dias e fazer coisas diferentes”.</p>
5.Recurso do trabalho	<p>“Eu recebi constantemente <i>feedback</i> sobre as tarefas de maneiras formais. Quando se trata do meu gestor, temos rotinas de <i>feedback</i> que realizamos”</p> <p>“Eu recebo suporte geral, tanto afetivo quanto reconhecendo o quão bom foi meu desempenho”</p>

Fonte: a autora

A análise qui-quadrado sugere diferenças significativas nas classes 2, 3, 4 e 5 (Figura 3.3). O Grupo 2 aparece mais frequentemente nas classes 2 e 4, e o Grupo 1 aparece mais frequentemente na Classe 3. A Classe 1 não mostrou diferenças significativas e a Classe 5 aparece menos no Grupo 2. A Hipótese 4 afirma que a alta pontuação em características do trabalho está relacionada a mais verbalizações positivas quando se trata de trabalhar em casa. A Classe 1 mostrou mais palavras relacionadas ao bem-estar e não mostrou diferença refutando a hipótese. Contudo, as classes que apresentam diferenças alinham-se com a hipótese. A Classe 3, onde as falas do Grupo 1 são mais frequentes, está relacionada à clareza do papel a ser desempenhado, onde o melhor desenho do trabalho está relacionado com maior clareza do papel a ser desempenhado. Ademais, o

Grupo 2, com menores características do trabalho, está mais frequente nas Classes 2 e 4. A Classe 2 está relacionada com o sentir-se desrespeitado e insatisfação no trabalho. Um exemplo de fala é “Eu mandei uma mensagem e o aluno me disse no último minuto que não poderia vir”. A Classe 4 está relacionada às demandas do trabalho; por exemplo, “às vezes me atrapalha muito, mas acontece. Eu acho que é uma parte importante do meu trabalho ter essa grande variabilidade”; e o Grupo 2 mostra algumas falas da Classe 5 que agrega vocabulários de recursos do trabalho.

Figura 3.3 Qui-quadrado entre grupos e classes de vocabulários



Fonte: a autora

3.4 Discussão

Este trabalho buscou relacionar as características do trabalho ao bem-estar no trabalho remoto usando uma abordagem multimétodo. Nós postulamos as questões a serem respondidas e as hipóteses a serem testadas. O confinamento impacta a percepção das características do trabalho, e elas diminuem significativamente (abaixo do ponto médio da escala)? H1, que afirmou que o confinamento devido à Covid-19 fez com que os índices de avaliação referentes ao desenho do trabalho estivessem abaixo do ponto médio da escala não foi confirmada. Eles estão organizados em grupos de categoria de trabalho? H2, que os dados seriam organizados em 3 grupos desde as dimensões do desenho do trabalho (tarefa, social e características do conhecimento) não foi confirmada. Diferentes características do trabalho emergiriam em diferentes abordagens de bem-

estar? Como a H2 não foi apoiada e valorosamente organizada, a H3 sugeriu que os grupos estariam mais frequentemente relacionados ao bem-estar e ela foi parcialmente aceita na medida em que o grupo mais positivo está relacionado a relatos mais positivos.

Quanto ao fato de que as características do trabalho foram apresentadas acima do ponto médio da escala, embora inesperado, há algumas possibilidades explanatórias. A primeira explicação para esse resultado pode ser o viés avaliativo dos pesquisados, que neste caso já haviam teletrabalhado antes, o que pode ter levado a uma avaliação positiva devida às experiências anteriores. Este resultado também pode ser explicado pelo contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil e o cenário de desemprego, que pode ter levado a avaliações positivas por conta do medo de estar desempregado e/ou insegurança, por exemplo. Outra possibilidade já apresentada em estudos longitudinais atitudinais é que as avaliações não variam tanto quanto poderíamos acreditar e que elas são relativamente estáveis, mesmo em cenários de mudança. Eles podem mudar dinamicamente, mas eles também se estabilizam rapidamente (e.g. Staw, 1986).

Organização por valência em vez de organização por dimensão do projeto do trabalho também não foi esperado, mas não é uma grande novidade. Uma explicação para tal resultado é que os trabalhadores avaliam o projeto de trabalho em geral. Neste caso, a avaliação ocorre mais ou menos negativamente a respeito de todos os aspectos do trabalho, em vez de uma avaliação de cada dimensão separadamente. Outra possibilidade é que faz mais sentido avaliar as características do trabalho em termos de bom ou ruim, do que faria sentido em um nível de refinamento ao qual concerne ao pesquisador e àqueles interessados em intervir. Por fim, outra questão a se perguntar é se as características do trabalho se tornaram menos centrais em termos de importância neste contexto de pandemia no Brasil, se comparado a ter ou não ter trabalho, com a oportunidade de estar seguro em casa, e então houve uma avaliação “geral”.

A respeito da organização dos grupos, é importante ressaltar que uma característica do trabalho de cada dimensão do desenho do trabalho contribuiu muito para a organização dos grupos, isto é: *feedback* do trabalho, suporte social, variedade de habilidade e resolução de problemas. Tais dados estão de acordo com os estudos anteriores conduzidos durante a pandemia de Covid-19 que também ressaltaram a importância da autonomia e do suporte social, que ao funcionar como recursos do trabalho, ajudam os profissionais a lidar com os desafios do trabalho remoto (Wang et al., 2021). Ademais, eles são consistentes com os resultados, pois o *feedback* do trabalho é possível quando há também clareza a respeito do trabalho e dos papéis, que é a descrição da Classe 3.

3.4.1 Limitações e futuros direcionamentos

Este trabalho não está livre de limitações. Primeiro, os tópicos inerentes aos métodos de pesquisa usados: os dados foram coletados no Brasil, o que pode levantar preocupações acerca da generalização. O trabalho remoto no Brasil e nos países em desenvolvimento é novo e pouco disseminado, e há a necessidade de mais estudos que sigam o processo longitudinalmente. Assim, será mais interessante comparar o trabalho remoto durante a pandemia entre os países em desenvolvimento e os países desenvolvidos, com amostras transculturais, para explorar a generalização desses achados, assim como observar como os fatores culturais moldam os impactos das características do trabalho virtual sobre outros resultados dos trabalhadores remotos.

Além disso, a amostra inclui trabalhadores de níveis socioeconômicos mais altos e com maior nível de escolaridade, variáveis essas que permitem realizar o trabalho em casa.

Do ponto de vista prático, este trabalho acredita ter implicações que ajudem empresas e líderes a gerenciar o trabalho remoto eficientemente. Primeiramente, a abordagem do desenho do trabalho ajuda os gestores a considerar como o trabalho remoto pode ser desenhado para atingir o bem-estar ao focar no estabelecimento de metas claras, favorecendo tarefas claras e identificação com as tarefas, e promovendo medidas que permitem que seja feito o *feedback* sobre o trabalho de um trabalhador de modo que se possa realizar uma auto avaliação e esses fatores podem levar a um bem-estar no trabalho.

Ademais, o *feedback* aparece como uma importante característica do trabalho remoto. Neste sentido, os futuros estudos poderiam analisar se o *feedback* é um fator central no trabalho remoto em geral ou se ele adquire maior importância no contexto da pandemia. Quanto ao surgimento do suporte social como fator diferenciador no trabalho remoto, Wang et al. (2021) encontraram resultados similares em um contexto brasileiro diferente, de modo que os gestores deveriam favorecer práticas de suporte no contexto da pandemia de Covid-19 e o uso de modelos de trabalho híbrido, visando construir um clima de confiança e civilidade organizacional, e compartilhar informações em vez de monitorar e controlar o trabalho, por exemplo, além de outras maneiras de interação entre equipes e gestores que devem ocorrer.

Como agenda de pesquisa, sugerimos que sejam estudadas outras categorias profissionais de trabalho de casa com um maior custo físico ou emocional, em condições precárias de trabalho ou suporte familiar.

3.5 Conclusões

Conforme apontado inicialmente, os resultados sugerem que as características do trabalho afetam o bem-estar dos trabalhadores em teletrabalho. Ademais, elas contribuem para o entendimento da relação entre características do trabalho e bem-estar usando uma proposta metodológica diferente, descrevendo quais recursos são os mais significativos para diferenciar a percepção dos grupos. Ele sugere incluir uma dimensão do contexto do trabalho e tópicos de ergonomia relacionados ao suporte ao trabalhador, considerando as novas mudanças impostas pelo teletrabalho na nova normalidade. Além disso, os recursos clássicos do desenho do trabalho propostos como recurso para este contexto de trabalho surgem como exigência.

Finalmente, este trabalho pode ser usado como base para redesenhar as características do trabalho remoto, tanto preventiva (e.g., usando práticas de gestão de pessoas que visam dar suporte aos funcionários) e intervenções terapêuticas (antecipando mudanças nas políticas públicas ou tornando disponíveis profissionais da fisioterapia), e oferece uma nova perspectiva que favorece um ambiente de trabalho mais saudável.

Referências

- Bhattacharya, K. (2017). *Fundamentals of qualitative research: A practical guide*. New York, NY: Routledge.
- Bentley, T., Teo, S., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-2015. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Borges-Andrade, J. E., Peixoto, A. L., Queiroga, F., & Pérez-Nebra, A. R. (2019). Adaptation of the *Work design Questionnaire* to Brazil. *Psicologia, Organizações e Trabalho*, 19(3), 720–731. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16837>
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2018). *Tutorial for using the software IRaMuTeQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires)*. www.laccos.com.br
- Diener, E. (2000). Subjective wellbeing: The science of happiness and a proposal for a

national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Fonseca, R. L. de A., & Pérez-Nebra, A. R. (2012). A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 15(2), 303. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318>

Gajendran, R. & Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Góes, G. S., Martins, F. dos S., & Nascimento, J. A. S. do. (2020). Remote work in the formal and informal sectors in the pandemic. *Carta de Conjuntura (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada)*, 48, 1–10. http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10163/15/CC_48_nt_teletrabalho_nt.pdf

Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31, 301–318

Golden T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6):1340-1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>

Grant, C., Wallace, L. & Spurgeon, P. (2013) An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546.

Hodder, A. (2020). New Technology, Work and Employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research. *New Technology, Work and Employment*, 35(3), 262–275. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12173>

Humphrey, S., Nahrgang, J. & Morgeson, F. (2007). Integrating motivational, social, and contextual *work design* features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the *work design* literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2018). Pobreza aumenta e atinge 54.8 milhões de pessoas em 2017. Estatísticas Sociais. Recuperado em dia, 2 primeiras letras do mês ano de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23299-pobreza-aumenta-e-atinge-54-8-milhoes-de-pessoas-em-2017>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2020). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: primeiro trimestre de 2020. Rio de Janeiro: IBGE.

Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-

19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>

- Kent, P., Jensen, R. K., & Kongsted, A. (2014). A comparison of three clustering methods for finding subgroups in MRI, SMS or clinical data: SPSS TwoStep Cluster analysis, Latent Gold and SNOB. *BMC Medical Research Methodology*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-14-113>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... & van Vugt, M. (2020). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Lapierre, L. & Allen, T. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>
- Montañez-Juan, M. I., García-Buades, M. E., Sora-Miana, B., Ortiz-Bonnín, S., & Caballer-Hernández, A. (2019). *Work design and Job Satisfaction: the moderating role of organizational justice. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 853–858. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17510>
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2003). *Work design*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (vol. 12, pp. 423-452). Hoboken, NJ: Wiley.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The *Work design* Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morgeson, F. & Humphrey, S. (2008). Job and team design: toward a more integrative conceptualization of *work design*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27, 39-91. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(08\)27002-7](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(08)27002-7)
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23, 1142–1147.
- Parker, S. (2014). Beyond motivation: Job and *work design* for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review Psychology*, 1-34. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>
- Parker, S., Van den Broeck, A. & Holman, D. (2017). *Work design* influences: A synthesis of multilevel factors that affect the design of jobs. *Academy Management Annals*, 11(1), 267-308. <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0054>

- Peiró, J. M., Montesa, D., Soriano, A., Kozusznik, M. W., Villajos, E., Magdaleno, J., Djourova, N. P., & Ayala, Y. (2021). Revisiting the Happy-Productive Worker Thesis from a Eudaimonic Perspective: A Systematic Review. *Sustainability*, 13(6), 3174. <https://doi.org/10.3390/su13063174>
- Pérez-Nebra, A. R., Sklaveniti, C., Islam, G., Pickett, J., Alija, M., Bal, P. M., Tekeste, M., Bazana, S., & Sanderson, Z. (2021a). COVID-19 and the future of work and organisational psychology. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(a1854), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1854>
- Pérez-Nebra, A. R., Ayala, Y., Tordera, N., Peiró, J. M., & Queiroga, F. (2021b). The Relationship Between Performance and Well-Being at Work : a Systematic Review of 20 Years and Future Perspectives in Brazil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1367–1376.
- Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Oliveira, T. A. (2020). Presenteeism of class teachers: Well-being as a critical psychological state in the mediation of job characteristics. *Revista de Administracao Mackenzie*, 21(1), 1–26. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200123>
- Perry, S. J., Rubino, C., & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: Two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577–593. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402>
- Rousseeuw, P. J. (1987). Silhouettes: A graphical aid to the interpretation and validation of cluster analysis. *Journal of Computational and Applied Mathematics*, 20(C), 53–65. [https://doi.org/10.1016/0377-0427\(87\)90125-7](https://doi.org/10.1016/0377-0427(87)90125-7)
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Wellbeing BCSJ Award Article. *Annual Reviews Psychology - Society*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1246/bcsj.79.1017>
- Ryff, C. D. & Keys, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Wellbeing Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2508121>
- Sonnetag, S. (2015). Dynamics of Wellbeing. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 261–293. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Staw, B. M. (1986). Organizational psychology and the pursuit of the happy/productive worker. *California Management Review*, XXVIII(4), 40–53. <https://doi.org/10.2307/41165214>
- Stegmann, S., Dick, R. Van, Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N., & Wu, T. T.-C. (2010). Der Work design Questionnaire. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 54(1), 1–28. <https://doi.org/10.1026/0942-4089/a000002>

- Taylor, S. E. (2010). Health. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology*, 5 ed. (pp. 698–723). Wiley.
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59 (10), 180-186.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001132>
- 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), 678–691. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.64.4.678>
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41–79. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9020-7>
- Williams, L., Rollins, L., Young, D., Fleming, L., Greal, M., Janssen, X., Kirk, A., MacDonald, B., & Flowers, P. (2021). What have we learned about positive changes experienced during COVID-19 lockdown? Evidence of the social patterning of change. *PLOS ONE*, 16(1), e0244873. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0244873>

Capítulo 4

SÍNTESE INTEGRATIVA DOS ESTUDOS, DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

4.1 Síntese Integrativa dos Estudos

Neste tópico objetiva-se relacionar os dois artigos produzidos como resultado dessa pesquisa de mestrado, que teve como objetivo geral identificar de que forma as variáveis do desenho do trabalho, referentes às dimensões características da tarefa, do conhecimento e sociais, se relacionam com o bem-estar no trabalho de teletrabalhadores brasileiros.

O primeiro estudo teve como objetivo identificar na literatura nacional e internacional publicações relacionadas à saúde e bem-estar de teletrabalhadores. A escolha por realizar uma revisão sistemática deu-se também pelo fato de que esta seria um importante embasamento para o estudo em sequência onde a ênfase seria o bem-estar e o desenho do trabalho de Morgeson e Humphrey (2006).

Assim, foram realizadas buscas de artigos nas bases de dados Scielo, Pepsic, PsycINFO e Redalyc, e a escolha das bases deu-se em função da abrangência de estudos disponíveis, acesso a textos completos, publicações nacionais e internacionais e o interesse em bases específicas da área da Psicologia (Pepsic e PsycINFO). Utilizou-se as palavras-chaves, teletrabalho, *telework*, *telecommuting*, *well-being*, saúde e bem-estar e utilizadas as combinações, teletrabalho AND saúde, teletrabalho AND bem-estar, *telework* AND *well-being*, *telecommuting* AND *well-being*, *telework* AND *health* a fim de expandir a possibilidade de buscas por artigos que continham esses termos no título. Não houve restrição quanto ao ano de publicação dos artigos, pois, o intuito era encontrar todos os artigos possíveis e disponíveis sobre o assunto, contudo, as datas ficaram aleatoriamente restritas pela quantidade de estudos selecionados, apenas 16 encontrados que correspondiam aos interesses da pesquisa e que abrangeram os anos de 2002-2017.

Como resultados desse estudo, quatro categorias foram identificadas e criadas, a saber: a) saúde (mental e física); b) qualidade de vida no trabalho (QVT); c) satisfação; d) bem-estar.

A partir dessas categorias foi possível identificar a existência de poucos estudos focados na análise de variáveis do desenho do trabalho relacionadas com o bem estar. Verificou-se também que a maioria dos estudos sobre teletrabalho estava focado em analisar variáveis relacionadas ao equilíbrio trabalho-família e/ou desempenho. Notou-se

que as categorias se complementam, e que existem uma dificuldade em diferenciar conceitos, como por exemplo, a diferenciação de satisfação, bem-estar e qualidade de vida no trabalho nos estudos encontrados. Também foi identificado um foco em estudos sobre doenças, como depressão e estresse, decorrentes do teletrabalho, sendo que poucos estudos focavam em promoção de saúde, por exemplo por meio de intervenções.

Em decorrência do estudo 1 estruturou-se o segundo estudo, com o objetivo de identificar a relação das características do trabalho com o bem-estar dos teletrabalhadores. O estudo foi realizado no contexto da pandemia da Covid-19, o que possibilitou identificar variáveis do desenho do trabalho e as relações com o bem-estar neste contexto. Optou-se pelo modelo teórico do desenho do trabalho de Morgeson e Humphrey (2006), pois de acordo com Abbad et al. (2019), o modelo teórico do desenho do trabalho é uma variável comumente estudada em contextos de trabalho presenciais, havendo uma carência de estudos dessa temática relacionada ao teletrabalho. Contudo, Wang et al. (2021), afirmam que o desenho do trabalho é uma das perspectivas teóricas mais influentes na literatura sobre trabalho remoto/ teletrabalho.

O estudo foi realizado em duas etapas: na primeira aplicou-se um questionário sóciodemográfico e o WDQ (*Work design Questionnaire*) validado para o Brasil (Borges-Andrade et al., 2019) com 108 teletrabalhadores de diversos ramos de atuação e regiões do país, e na segunda etapa, foram realizadas entrevistas com 27 dos 108 trabalhadores, escolhidos aleatoriamente por sorteio e por dois juízes independentes a fim de evitar vieses da pesquisadora. As entrevistas foram embasadas em um questionário semiestruturado desenvolvido especificamente para este estudo e que abarcou questões sobre o bem-estar, características da tarefa, do conhecimento e sociais do *Work design Questionnaire* (Morgeson & Humphrey, 2006) e a relação entre essas duas variáveis. A segunda etapa teve a finalidade de aprofundar os dados coletados na primeira etapa.

Analisaram-se os dados da primeira etapa com a ajuda do software SPSS, e na segunda etapa o corpus textual foi analisado por meio do software Iramuteq. Cinco classes de palavras emergiram das entrevistas: classe 1 (bem-estar e vínculos), classe 2 (léxicos de insatisfação com o trabalho), classe 3 (clareza sobre o papel do funcionário), classe 4 (demandas: variedade de tarefas, significado da tarefa e léxicos de complexidade) e classe 5 (receber *feedback*, conversas, elogios e apoio).

Os resultados sugerem que no contexto do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19, as características do trabalho, mais especificamente o *feedback* do trabalho, suporte social, variedade de habilidade e resolução de problemas estão relacionados com

o bem-estar. Tais dados estão de acordo com estudos anteriores realizados durante a pandemia da Covid-19 que também apontaram a importância da autonomia e suporte social, que quando funcionam como recursos do trabalho, auxiliam o profissional a lidar com os desafios do trabalho remoto (Wang et al. 2021).

Em relações às contribuições práticas do estudo, pode contribuir para uma gestão mais eficiente do teletrabalho. Primeiro, o desenho do trabalho pode auxiliar os gestores a identificar de que forma o teletrabalho pode ser desenhado para atingir bem-estar, ao definir metas claras, favorecer tarefas claras e identificação com a tarefa, e o oferecimento de medidas que permitam ter um *feedback* do próprio trabalho, pois assim o trabalhador pode realizar uma autoavaliação.

Além disso, o *feedback* dos outros aparece com uma característica importante no teletrabalho. Neste sentido ressalta-se para estudos futuros analisar se o *feedback* do trabalho é um fator central no trabalho remoto de forma geral, ou se no contexto da pandemia assume maior importância.

Quanto ao aparecimento do suporte social como um fator de diferenciação no trabalho remoto, Wang et al. (2021) encontrou em um contexto diferente do brasileiro resultados coerentes a este, assim, gestores devem favorecer práticas de suporte no contexto da pandemia da Covid-19, e na utilização de modelos híbridos de trabalho, visando construir um clima de confiança e civilidade organizacional, e compartilhar informações, ao invés de monitorar e controlar o trabalho, por exemplo, além de outras formas para que a interação entre as equipes e gestores ocorra.

4.1.1 Limitações e agendas de pesquisa

Como limitação do estudo 1 pode-se mencionar a escolha dos descritores teletrabalho, *telework*, *telecommuting*, *well-being*, saúde e bem-estar e utilizadas as combinações, teletrabalho AND saúde, teletrabalho AND bem-estar, *telework* AND *well-being*, *telecommuting* AND *well-being*, *telework* AND *health* para teletrabalho, o que pode ter restringido os artigos encontrados, uma vez que muitos são os termos e possibilidades que cerceiam a palavra teletrabalho, tais como, trabalho remoto, *remote work*, *e-work*, *work from home*, trabalho em casa, e as bases de dados escolhidas. Sugere-se que em revisões futuras estes termos sejam utilizados e que outras bases, como as focadas em saúde, sejam utilizadas.

No estudo 2, pode-se considerar como limitador a não utilização da dimensão contexto da característica do trabalho, sendo que esta variável não foi analisada na pesquisa. Sugere-se que em estudos futuros as questões do WDQ referentes ao contexto sejam adaptadas para a realidade do trabalho remoto, de forma que esta dimensão possa ser estudada em relação ao bem-estar.

Ressalta-se também a importância da não generalização dos dados, uma vez que este estudo foi realizado com teletrabalhadores brasileiros e de nível de escolaridade mais alto, e o teletrabalho em países em desenvolvimento ainda é novo e pouco disseminado. Ademais deve-se levar em consideração a pandemia da COVID-19 que é um contexto atípico.

Como agenda de pesquisa sugere-se, mais estudos longitudinais e que abarquem outros contextos e realidades de teletrabalho, seja de modo totalmente remoto ou híbrido. Sugere-se também estudar outras categorias profissionais que realizam teletrabalho com maiores demandas físicas ou emocionais, em condições precárias ou sem suporte familiar. Além de estudos que abarquem e aprofundem a questão da saúde para os teletrabalhadores, no que tange a *Síndrome de Burnout* e bem-estar, saúde e bem-estar, possíveis causas, relações e impactos do teletrabalho e seus diversos contextos.

4.1.2 Contribuições do estudo

Este estudo trouxe contribuições teóricas sobre relações entre desenho do trabalho e bem-estar em teletrabalhadores durante o contexto da Pandemia da Covid-19 em que trabalhadores brasileiros tiveram que realizar o teletrabalho de forma compulsória. Os resultados obtidos corroboram estudos realizados em outros países, acerca do suporte social e feedback como características do trabalho relacionadas ao bem-estar. Tais resultados precisam ser explorados em estudos futuros para verificar se estes se mantêm e/ou de que forma foram afetados pela pandemia da COVID-19.

O estudo também traz ainda contribuições metodológicas. O uso de uma abordagem multimétodo utilizada no estudo dois possibilitou uma maior compreensão da relação entre as características do trabalho e bem-estar no trabalho remoto ao identificar nas análises qualitativas que o suporte social emocional não é capaz de aumentar o bem-estar, mas age de forma a reduzir o mal-estar. Tal achado também traz contribuições práticas, uma vez que podem ser adotadas práticas organizacionais na gestão do teletrabalho voltadas para a promoção de bem-estar,

4.2 Conclusão

Os resultados do artigo 1 indicam a existência de poucos estudos internacionais que relacionam o teletrabalho ao bem-estar. O estudo 2 contribui com esta lacuna ao verificar quais e de que forma as características do trabalho afetam o bem-estar de teletrabalhadores. Assim, o estudo contribui para o entendimento das relações entre as características do desenho do trabalho e o bem-estar, usando uma proposta de multi-método.

Verificou-se ainda que a inclusão de variáveis contextuais relacionadas ao suporte aos teletrabalhadores pode ser importante para lidar com os desafios trazidos para o teletrabalho durante a pandemia da Covid-19.

Por fim, os resultados deste estudo podem ser utilizados para ações de redesenho de características do teletrabalho voltadas para a prevenção e promoção de saúde, visando promover um ambiente de trabalho que proporcione o bem-estar no trabalho.

REFERÊNCIAS¹

- Abbad, G., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Rabelo Neiva, E. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 772–780. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17501>
- Agapito, P. R., Polizzi Filho, A., & Siqueira, M. M. M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 71-93. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>
- Azevedo, M. C. de, Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2015). Contrato flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Administração*, 50(3), 277–291. <https://doi.org/10.5700/rausp1200>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, B. A., & Demerouti, E. (2006). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. DOI <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barreto Junior, I., & Silva, J. M. da. (2015). Novas tecnologias e relações de trabalho na sociedade da informação: o teletrabalho. *Revista Direito e Justiça - Reflexões Sociojurídicas*, 15(24), 21–50.
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE*, 8(1), 72–91.
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2015). The *Work design* Questionnaire: Spanish version and validation. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 187–200. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.001>
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Berg, J, F Bonnet and S Soares (2020) “Working from Home: Estimating the Worldwide Potential”, VoxEU.org, 11 May.
- Borges-Andrade, J. E., Lemos Alves Peixoto, A., Queiroga, F., & Pérez-Nebra, A. R. (2019). Adaptation of the *Work design* Questionnaire to Brazil. *Revista Psicologia: Organizações*

¹ Referências elaboradas a partir das diretrizes propostas pela *American Psychological Association* (APA) 7. ed.

e Trabalho, 19(3), 720–731. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16837>

- Braga, L. T., Andrade, T., Estivaleta, V. de F. B., Oliveira, J. M., & Costa, V. F. (2017). Valores organizacionais: preditores de bem-estar no trabalho? *Gestão e Regionalidade*, 33(99), 170-187. <https://doi.org/10.13037/gr.vol33n99.4091>
- Cataño Ramírez, S. L., & Gómez Rúa, N. eugenia. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5(1), 82–91.
- 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>
- Costa, I. de S. A. (2013). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo em si. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(3), 462-474.
- Daniels, K. (2011). Stresse and well-being are still issues and something still needs to be done: Or why agency and interpretation are important for policy and practice. In G.P. Hodgkinson & J.K. Ford (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 26), Chichester, UK; Wiley-Blackwell.
- Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A New Way of Working and Living. *International Labour Review*, 129(5), 529–554.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). (2007). *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. (Relatório Técnico).
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Shigeriho, O., & Richard, E. L. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review Psychology*, 54, 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Dirzyte, A. (2013). Well-being at work: What makes a difference? *European Scientific Journal*, 2, 503-512.
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Fincato, D. (2016). A regulamentação do teletrabalho no brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. *Revista Jurídica Luso-brasileira*, 2(2), 365–396.
- Fonseca, R. L. de A., & Pérez-Nebra, A. R. (2012). A epidemiologia do teletrabalhador:

- impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 15(2), 303–318. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318>
- Fritz, M. E. W.; Higa, K. & Narasimhan, S. (1995). Toward a Telework Taxonomy and Test for Suitability: A Synthesis of the Literature. *Group Decision and Negotiation*, 4(4), 311-334. Kluwer Academic Publishers.
- Garcez, L., Antunes, C. B. L., & Zarife, P. de S. (2018). Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira. *Aletheia*, 51(1-2), 143-155.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27–47. <https://doi.org/10.1177/0894439306293819>
- Góes, G. S., Martins, F. dos S., & Nascimento, J. A. S. do. (2020). O trabalho remoto nos setores formal e informal na pandemia. *Carta de Conjuntura (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada)*, 48, 1–10. http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10163/15/CC_48_nt_teletrabalho_nt.pdf
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301-318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 Redesigning Work design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. <https://doi.org/10.5465/19416520903047327>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Green, N., Zealand, N., Zealand, N., Bentley, T., & Zealand, N. (2017). Exploring the Teleworking Experiences of Organisations in a Post-Disaster Environment. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 17(1), 1–19.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(170), 250–279.
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S.M. G. (2020). Stress and well-being at work: A literature review. *Ciência e Saúde Coletiva*, 25(7), 2721-2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: primeiro trimestre de 2020*. Rio de Janeiro: IBGE. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>
- International Labour Organization (ILO). Working from Home: Estimating the Worldwide Potential, ILO Policy Brief. 2020. pp. 1-10. Available from:

https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm

- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000716>
- Krein, J. D. (2007). A tendência de flexibilização do tempo de trabalho. *Revista Abet*, VI(2), 47–72.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169–181. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>
- Lima, J. C. (2010). A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(1), 17–26.
- Montañez-Juan, M. I., García-Buades, M. E., Sora-Miana, B., Ortiz-Bonnín, S., & Caballer-Hernández, A. (2019). Work design and Job Satisfaction: the moderating role of organizational justice. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 853–858. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17510>
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2003). Work design. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, (pp. 423–452). Hoboken, NJ: Wiley.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2008). Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27(July), 39–91. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(08\)27002-7](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(08)27002-7)
- [Mourão, L., Abbad, G. S. & Legentil, J. \(2021\). E-Leadership: Lessons Learned from Teleworking in the COVID-19 Pandemic. http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.100634](http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.100634)
- Nilles, J. M. (1997). *Fazendo do teletrabalho uma realidade*. Editora Futura.
- Oldham, G. R., Hackman, J. R., & Pearce, J. L. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 395–403. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.4.395>
- Oliveira, M. A. M.; & Pantoja, M. J. (2020). Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa. *Journal of Administrative Sciences*, 26(3), 1–12. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2020.26.3.9538>

-
- Oliveira Neto, C. P. (2018). *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr.
- Ordoñez, D. B. (2012). Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. *Revista de Estudios Sociales*, 44, 181–196. <https://doi.org/http://dw.doi.org/10.7440/res44.2012.17>
- Pantaleão, P. F., & Veiga, H. M. S. (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>
- Paris, L. (2010 e 2011). El Teletrabajo Jerárquico Bajo Relacion de Dependencia. *Upjet: Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones*. Recuperado em 15 jan 2021 de <http://upjet.org.ar/docs/teletrabajo/UPJET%20-%20TELETRABAJO%20-%20INVESTIGACION%20-%20202011%20-%20DIFUSION.pdf>
- Paris, L. (2011). El teletrabajo jerarquico bajo relacion de dependencia. In *Investigacion* (pp. 1–14).
- Parker, S. K. (2014). Beyond Motivation: Job and *Work design* for Development, Health, Ambidexterity, and More. *Annual review of psychology*, 65, 661-691. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., J. G., & Johns. (2017a). One Hundred Years of York Design Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420.
- Parker, S., Van den Broeck, A. & Holman, D. (2017b). *Work design* influences: A synthesis of multilevel factors that affect the design of jobs. *Academy Management Annals*, 11(1), 267-308. <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0054>
- Parker, S. & Toby, W. (2001). *Work design: Learning from the Past and Mapping a New Terrain*. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*, Vol. 1, (pp. 90-109). Sage Publications Ltda.
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Cordery, J. L. (2001). Future *work design* research and practice: Towards an elaborated model of *work design*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 413–440. <https://doi.org/10.1348/096317901167460>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de administração contemporânea*, 14(6), 1054-1072.
- Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrey, L., Francischeto, Leela, & Albuquerque, G. (2013). Bem-estar no trabalho: cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. *Tourism & Management Studies*, 2 (Special Issue), 383-395.

- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., & de Luis Carnicer, M. P. (2002). Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12), 775–783. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4)
- Pérez-Nebra, A. R., Ayala, Y., Tordera, N., Peiró, J. M., & Queiroga, F. (2021a). The Relationship Between Performance and Well-Being at Work : a Systematic Review of 20 Years and Future Perspectives in Brazil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1367–1376. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21469>
- Pérez-Nebra, A. R., Sklaveniti, C., Islam, G., Pickett, J., Alija, M., Bal, P. M., Tekeste, M., Bazana, S., & Sanderson, Z. (2021b). COVID-19 and the future of work and organisational psychology. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(a1854), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1854>
- Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Oliveira, T. A. (2020). Presenteeism of class teachers: Well-being as a critical psychological state in the mediation of job characteristics. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–26. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200123>
- Perry, S. J., Rubino, C., & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: Two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577–593. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402>
- Peters, P.; Tijdens, K. G. & Wetzels, C. (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information & Management*, 41, 469-482.
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. (2015). Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas Em Psicologia*, 23(2), 431–441. <https://doi.org/10.9788/TP2015.2-14>
- Raghuram, S., & Fang, D. (2014). Telecommuting and the role of supervisory power in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 31(2), 523–547. <https://doi.org/10.1007/s10490-013-9360-x>
- Rodrigues, A. C. B. (2011). *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. (Dissertação de Mestrado), Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo (USP). <https://doi.org/10.11606/D.2.2011.tde-14062012-112439>
- Rosenfield, C. L., & Alves, D. A. de. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Revista de Ciências Sociais*, 54(1), 207–233. <https://doi.org/10.1590/s0011-52582011000100006>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being BCSJ Award Article. *Annual Reviews Psychology - Society*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1246/bcsj.79.1017>
- 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.
- Ryff, C. D. & Keys, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2508121>
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. da C. (2013). Well-being at work: A review. *Psicologia em estudo*, 18(2), 247-255. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722013000200006>
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work - overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 36(5), 422-429. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3076>
- Seligman, M. E. P.; & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Singh, Y. N. de A. (2014). *Brasileiros e trabalho em casa: perfil e escolhas do trabalhador*. (Dissertação de Mestrado) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. <https://doi.org/10.11606/D.12.2014.tde-12082014-184344>
- Siqueira, M. M. M. & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Siqueira, M. M. M., Orengo, V. & Peiró, J. M. (2014). Bem-estar no trabalho. In M. M. M. Siqueira. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, p. 39-51.
- Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). (2016) *Pesquisa Home Office Brasil 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras*. Recuperado em 27 mar. 2018 de: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>
- Sonntag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 261–293. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Stegmann, S., Dick, R. Van, Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N., & Wu, T. T.-C. (2010). Der Work design Questionnaire. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 54(1), 1–28. <https://doi.org/10.1026/0942-4089/a000002>
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work. A conceptual and theoretical overview. In T. W. Taris; W. B. Schaufeli. *Current Issues in Work and Organizational Psychology*. 1 ed. Routledge. (pp. 189-204). <https://doi.org/10.4324/9780429468339>
- Tose, M. de G. L. e S. (2005). *Teletrabalho a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Recuperado em 20 fev. 2020 de: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/3507>

- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van Den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not Extent of Telecommuting, but Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), e180–e186. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001132>
- Van Horn, J. E., Taris, W. T., Schaufeli, B. W., & Schreurs, G. J. P. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Vesala, H., & Tuomivaara, S. (2015). Slowing work down by teleworking periodically in rural settings? *Personnel Review*, 44(4), 511–528. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0116>
- 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>
- Warr, P. B. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2) , 84–97.
- Warshaw, L. J. & Stellman, J. M. (1998). Trabajo y Trabajadores. In *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (ILO). Vol. 1, parte III, (pp. 24.1-24.24).
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.64.4.678>
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41–79. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9020-7>

Redigido segundo:

Universidade de São Paulo. Sistema Integrado de Bibliotecas da USP. Funaro, V. M. B.de O. (Coord.). (2016). *Diretrizes para apresentação de dissertações e teses da USP. Parte II (APA)*, 3 ed., rev. ampl. mod. São Paulo. <https://doi.org/10.11606/9788573140576>

ANEXOS

ANEXO A - Comprovante de submissão do artigo 2 para avaliação de publicação em revista acadêmica

De: Frontiers in Psychology <psychology.editorial.office@frontiersin.org>

Enviado: quarta-feira, 30 de junho de 2021 08:29

Para: Marina Sticca <marinagregghi@hotmail.com>

Assunto: Your manuscript submission - 733640

Dear Dr Sticca

We are pleased to inform you that we have received the manuscript "Wellbeing and Work Design in Brazilian teleworkers" to be considered for publication in Frontiers in Psychology, section Health Psychology.

You can access the review forum and track the progress of your manuscript using the following link:

<https://www.frontiersin.org/Journal/MySubmission.aspx?stage=100>

Your manuscript is now in the initial validation stage to determine its suitability for peer review. Should your manuscript be sent out for peer review, you will receive a notification once we receive the reports from reviewers and the interactive review forum is activated. You will then be able to read the review reports and exchange directly with the reviewers in the interactive review forum as well as submit a revised manuscript, if appropriate. If the required number of reviewers endorse your manuscript in the Independent Review stage, their tabs will be closed and the manuscript will be forwarded to the Review Finalized stage, where you will be able to interact with the handling editor via the Editor tab.

Best Regards,

Your Frontiers in Psychology team

Frontiers | Editorial Office - Collaborative Peer Review Team

www.frontiersin.org

Avenue du Tribunal Fédéral 34, 1005 Lausanne, Switzerland

Office T 41 21 510 17 90

For technical issues, please contact our IT Helpdesk (support@frontiersin.org) or visit our Frontiers Help Center (zendesk.frontiersin.org/hc/en-us)

-----MANUSCRIPT DETAILS-----

Manuscript title: Wellbeing and Work Design in Brazilian teleworkers

Manuscript ID: 733640

Authors: Marina Greggh Sticca, Viviane Mishima dos Santos and Amalia R Pérez-Nebra

Journal: Frontiers in Psychology, section Health Psychology

Article type: Original Research

Submitted on: 30 Jun 2021

Research Topic: Occupational Health Psychology: From Burnout to Well-being at Work

-----ADDITIONAL INFORMATION-----

In order to enable a smooth and efficient review process, please familiarize yourself with the Frontiers review guidelines:

https://www.frontiersin.org/Journal/ReviewGuidelines.aspx?s=504&name=health_psychology

To take part in the Resource Identification Initiative please cite antibodies, genetically modified organisms, software tools, data, databases and services using the corresponding catalog number and RRID in the text of your article. Please see here for more information: https://www.frontiersin.org/files/pdf/letter_to_author.pdf

You are receiving this email regarding ongoing activities you have with Frontiers. If you think this was wrongly sent to you, please contact our support team at support@frontiersin.org

ANEXO B – Instrumentos de coleta de dados: *Work design Questionnaire* (WDQ)**Caro participante,**

Esta é uma pesquisa que tem por objetivo identificar como algumas estratégias de enfrentamento e variáveis do trabalho influenciam na percepção dos profissionais de educação. É muito importante que você preencha o questionário expressando a sua real percepção, não há respostas certas e erradas. Todas as informações contidas são de caráter sigiloso. Sua colaboração permitirá o aprofundamento do conhecimento sobre a área de comportamento organizacional.

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala:					
Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente					
1. O trabalho possibilita que eu decida sobre quando fazer minhas atividades.	1	2	3	4	5
2. O trabalho possibilita que eu decida a ordem em que as coisas são feitas.	1	2	3	4	5
3. O trabalho possibilita que eu planeje como fazer minhas atividades	1	2	3	4	5
4. O trabalho me dá a oportunidade de usar minha iniciativa ou julgamento pessoais para realiza-lo.	1	2	3	4	5
5. O trabalho possibilita que eu tome muitas decisões por conta própria.	1	2	3	4	5
6. O trabalho me proporciona bastante autonomia para tomar decisões.	1	2	3	4	5
7. O trabalho permite que eu tome decisões sobre os métodos que uso para realizá-lo.	1	2	3	4	5
8. O trabalho me dá muitas oportunidades de independência e liberdade na maneira de como realiza-lo.	1	2	3	4	5
9. O trabalho permite que eu decida por conta própria sobre como realizá-lo.	1	2	3	4	5
10. O trabalho inclui uma grande variedade de tarefas.	1	2	3	4	5
11. O trabalho consiste em fazer muitas coisas diferentes.	1	2	3	4	5
12. O trabalho exige a realização de um amplo conjunto de tarefas.	1	2	3	4	5
13. O trabalho inclui a realização de uma variedade de tarefas.	1	2	3	4	5
14. É provável que os resultados de meu trabalho afetem de forma significativa a vida de outras pessoas.	1	2	3	4	5
15. O trabalho em si é muito significativo e importante em um contexto mais amplo.	1	2	3	4	5
16. O trabalho tem um grande impacto sobre as pessoas de fora da instituição.	1	2	3	4	5

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala:					
Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente					
17. O trabalho que realizo tem um impacto significativo sobre as pessoas de fora da instituição.	1	2	3	4	5
18. O trabalho consiste em completar atividades que têm início e fim claros.	1	2	3	4	5
19. O trabalho está organizado de forma que eu possa realizar uma atividade completa do início ao fim.	1	2	3	4	5
20. O trabalho me dá a possibilidade de terminar completamente as atividades que comecei.	1	2	3	4	5
21. O trabalho me possibilita concluir o que comecei.	1	2	3	4	5
22. As atividades do trabalho fornecem, por si só, informações diretas e claras sobre a efetividade (por exemplo, qualidade e quantidade) do meu desempenho.	1	2	3	4	5
23. O trabalho, por si só, fornece <i>feedback</i> sobre o meu desempenho.	1	2	3	4	5
24. O trabalho, por si só, me fornece informação sobre meu desempenho.	1	2	3	4	5
25. O trabalho exige que eu faça apenas uma tarefa ou atividade por vez.	1	2	3	4	5
26. As tarefas do trabalho são simples e descomplicadas.	1	2	3	4	5
27. O trabalho abrange tarefas relativamente descomplicadas.	1	2	3	4	5
28. O trabalho inclui a realização de tarefas relativamente simples.	1	2	3	4	5
29. O trabalho exige que eu monitore uma grande quantidade de informações.	1	2	3	4	5
30. O trabalho me exige um grande esforço mental.	1	2	3	4	5
31. O trabalho exige que eu esteja atento a mais de uma tarefa ao mesmo tempo.	1	2	3	4	5
32. O trabalho exige que eu analise um grande número de informações.	1	2	3	4	5
33. O trabalho inclui a resolução de problemas sem resposta certa óbvia.	1	2	3	4	5
34. O trabalho exige que eu seja criativo.	1	2	3	4	5
35. O trabalho inclui frequentemente lidar com problemas que eu nunca tinha visto antes.	1	2	3	4	5
36. O trabalho exige ideias ou soluções únicas para os problemas.	1	2	3	4	5
37. O trabalho exige uma variedade de habilidades.	1	2	3	4	5
38. O trabalho exige que eu utilize várias habilidades diferentes para completá-lo.	1	2	3	4	5

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala:					
Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente					
39. O trabalho exige que eu utilize várias habilidades complexas ou de alto nível.	1	2	3	4	5
40. O trabalho exige o uso de uma variedade de habilidades.	1	2	3	4	5
41. O trabalho é altamente especializado em termos de seu propósito, tarefas ou atividades.	1	2	3	4	5
42. As ferramentas, procedimentos, materiais, etc. utilizados no trabalho são altamente especializados.	1	2	3	4	5
43. O trabalho exige conhecimentos e habilidades muito especializados.	1	2	3	4	5
44. O trabalho exige conhecimento profundo e experiência.	1	2	3	4	5
45. Eu tenho a oportunidade de construir relações de amizade em meu trabalho.	1	2	3	4	5
46. Eu tenho a oportunidade de conhecer outras pessoas em meu trabalho.	1	2	3	4	5
47. Eu tenho a oportunidade de encontrar com outras pessoas em meu trabalho.	1	2	3	4	5
48. A pessoa que me supervisiona se preocupa com o bem-estar dos que trabalham para ela.	1	2	3	4	5
49. As pessoas com as quais trabalho se importam comigo.	1	2	3	4	5
50. As pessoas com quem eu trabalho são amigáveis.	1	2	3	4	5
51. O trabalho exige que eu realize minhas atividades antes que os outros terminem as suas.	1	2	3	4	5
52. Outros trabalhos dependem diretamente do meu.	1	2	3	4	5
53. A menos que meu trabalho seja feito, outros trabalhos não poderão ser concluídos.	1	2	3	4	5
54. As atividades do trabalho, para serem completadas, são muito afetadas pelo trabalho de várias pessoas diferentes.	1	2	3	4	5
55. O meu trabalho depende do trabalho de muitas outras pessoas para sua realização.	1	2	3	4	5
56. O meu trabalho não pode ser feito a menos que outras pessoas façam o seu.	1	2	3	4	5
57. O trabalho exige gastar muito tempo com pessoas de fora da minha instituição.	1	2	3	4	5
58. O trabalho inclui a interação com pessoas que não pertencem a minha instituição.	1	2	3	4	5
59. No trabalho, eu frequentemente me comunico com pessoas que não trabalham na minha instituição.	1	2	3	4	5
60. O trabalho inclui um grande número de interações com pessoas de fora da minha organização.	1	2	3	4	5

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala:					
Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente					
61. Eu recebo muitas informações do meu chefe imediato e meus colegas sobre o meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5
62. Outras pessoas da organização, como superiores e colegas, me fornecem informações sobre a efetividade do meu trabalho (por exemplo, quantidade e qualidade)	1	2	3	4	5
63. Eu recebo retorno sobre o meu desempenho no trabalho de outras pessoas na minha organização (por exemplo, superiores imediatos e colegas)	1	2	3	4	5
64. Os assentos no trabalho são adequados (por exemplo, quantidade, cadeiras confortáveis, bom suporte postural).	1	2	3	4	5
65. O local de trabalho acomoda todas as diferenças de tamanho entre as pessoas em termos de espaço, alcance, altura dos olhos, espaço para pernas, etc.	1	2	3	4	5
66. O trabalho inclui esforços físicos excessivos para alcançar o que preciso para realizar minhas atividades.	1	2	3	4	5
67. O trabalho exige uma grande resistência muscular.	1	2	3	4	5
68. O trabalho exige uma grande força muscular.	1	2	3	4	5
69. O trabalho exige muito esforço físico.	1	2	3	4	5
70. O local de trabalho é livre de ruído excessivo.	1	2	3	4	5
71. O clima no local de trabalho é confortável em termos de temperatura e umidade.	1	2	3	4	5
72. O trabalho tem um baixo risco de acidente.	1	2	3	4	5
73. O trabalho ocorre em um ambiente livre de riscos para a saúde (por exemplo, produtos químicos, gases, etc.).	1	2	3	4	5
74. O trabalho ocorre em um ambiente limpo.	1	2	3	4	5
75. O trabalho inclui a utilização de vários equipamentos diferentes.	1	2	3	4	5
76. O trabalho inclui o uso de equipamentos ou tecnologias complexas.	1	2	3	4	5
77. Foi preciso muito tempo para aprender a utilizar os equipamentos no trabalho.	1	2	3	4	5

ANEXO C - QUESTIONÁRIO SÓCIO-DEMOGRÁFICO

(Reelaborado e atualizado após estudo piloto – item 5 e 22)

Os dados solicitados a seguir serão utilizados para descrever as características dos participantes e o seu contexto de atuação ocupacional. Eles não possibilitarão sua identificação individualmente.

1. Sexo: () masculino () feminino

2. Idade: _____anos

3. Estado civil: ()casado ()solteiro ()separado ()divorciado ()outros

4. Escolaridade:

- () Ensino fundamental completo
- () Ensino fundamental incompleto
- () Ensino médio completo
- () Ensino médio incompleto
- () Superior completo
- () Superior incompleto
- () Especialização completo
- () Mestrado completo
- () Doutorado completo

5. Você trabalha atualmente em regime de teletrabalho/ trabalho remoto/ trabalho à distância (explicação abaixo)? (Se a resposta for NÃO, pode finalizar a pesquisa. Se a resposta for SIM, por favor responda as próximas questões).

*Teletrabalho: atividade realizada fora do ambiente comum organizacional (podendo ser realizada de qualquer lugar) com o uso de tecnologia da informação e comunicação, podendo ser de modo integral ou híbrido (trabalho realizado fora da empresa a semana toda, ou em alguns dias da semana – 2, 3 dias por ex.). A atividade pode e é realizada tanto por profissionais com ou sem vínculo empregatício (CLT, empreendedores, autônomos). Ex.: representante comercial, protéticos, profissionais de TI, gestores, consultores, professores de inglês, professores EAD, funcionários públicos (STJ, ministério público, INSS).

() sim () não

6. Em que região do Brasil você trabalha?

() centro-oeste () norte () nordeste () sul () sudeste

7. Em qual cidade você trabalha? _____

8. Onde você trabalha?

- () Em casa (*Home office*)
- () Em lugares públicos (cafeterias, shoppings, centros de coworking)
- () Telecentros (espaços específicos locados pela empresa para facilidade de acesso profissional)

- () Dentro de organizações e alguns períodos/ dias fora dela (em casa, em hotel – no caso de viajar)
() Outros: _____

9. Que tipo de vínculo possui:

- () temporário
() Efetivo CLT
() Estatutário/concursado
() Cargo público em comissão
() Profissional liberal/pessoa jurídica
() Autônomo/pessoa física
() Outros: _____

10. Você exerce atualmente função gerencial? () sim () não.

11. Qual é o nível hierárquico da sua função?

- () Gerencial (coordenador)
() Gerencial (Supervisor)
() Gerencial (Diretor)
() Gerencial (CEO/ Presidente)
() Técnico operacional (Auxiliar)
() Técnico operacional (Assistente)
() Técnico operacional (Analista)

12. Há quanto tempo trabalha na organização atual? _____ anos _____ meses

13. Há quanto tempo em regime de teletrabalho? _____ anos _____ meses

14. Tipo de organização em que trabalha:

- () Privada
() Pública
() ONG/ 3 ° setor
() Cooperativa
() Outros _____

15. Área de atuação da organização:

- () Serviços
() Indústria
() Comércio
() Outros _____

16. Número de empregados da organização na qual você trabalha:

- até 9
- de 10 a 20
- 21 a 49
- 50 a 99
- 100 a 499
- mais de 500

17. Tempo de experiência profissional: _____ anos _____ meses

18. Carga horária semanal de trabalho em horas: _____

19. Turno de trabalho: fixo flexível

20. Número aproximado de pessoas atendidas no trabalho diariamente: _____

21. Possui outra atividade profissional? sim não

22. O que é teletrabalho para você?

Obrigada pela colaboração!

Por favor, verifique se não se esqueceu de assinalar ou de responder algum item. Antecipadamente agradeço a colaboração e disponibilidade!

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) participante,

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Desenho do trabalho e bem-estar de trabalhadores em regime de teletrabalho no Brasil”, sob orientação da Prof^a Dr^a Marina Gregghi Sticca. Esta pesquisa está sendo realizada pelo departamento de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP) da Universidade de São Paulo (USP), vinculada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia desta universidade. A pesquisa será submetida para aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da instituição, de acordo com as exigências da Resolução do CNS nº 466/2012 e do Código de Conduta da empresa.

A revisão da literatura aponta um aumento do número de profissionais no Brasil em regime de teletrabalho nos últimos anos. A adoção desta e de outras práticas flexíveis trazem consigo alguns impactos para as organizações e para os trabalhadores. O presente trabalho tem como objetivo identificar o desenho do trabalho de profissionais que atuam no regime de teletrabalho, e como suas dimensões afetam o bem-estar destes trabalhadores.

Por isso, sua participação é voluntária e sigilosa. A participação nesse estudo não envolve nenhum gasto, mas você tem direito ao ressarcimento, por parte dos pesquisadores responsáveis, de possíveis despesas em decorrência da participação nesta pesquisa, caso apresente os devidos comprovantes. Portanto, garantimos que não há riscos previsíveis ao responder estes questionários e você poderá recusar a participar ou retirar o seu consentimento a qualquer momento. Caso opte em participar, sinta-se livre e confortável para respondê-lo de forma transparente e cooperativa.

Sua participação consiste em preencher três questionários que serão disponibilizados em plataforma online e enviados por e-mail aos gestores responsáveis conforme autorização da empresa. Um envolve perguntas sócio-demográficas a fim de caracterizarmos a amostra; o segundo corresponde ao *Work design* Questionnaire (Desenho do trabalho), com afirmativas sobre a complexidade do trabalho (motivacional) no que se refere a características da tarefa e características do conhecimento e afirmativas sobre as características sociais e características do contexto; o terceiro questionário é o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) com afirmativas referentes à percepção dos trabalhadores sobre bem-estar no trabalho.

Desde já, agradecemos pela sua atenção e participação. Em caso de dúvida(s) e/ou outros esclarecimentos sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato pelo telefone (16) 3315-9095 ou pelo e-mail marinagregghi@ffclrp.usp.br.

Em caso de denúncias e/ou reclamações referentes aos aspectos éticos da pesquisa, favor entrar em contato com: CEP – Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP/USP – Avenida Bandeirantes, 3900 - Bloco 01 - Sala 7 – Prédio da Administração FFCLRP/USP – CEP 14040-901 – Ribeirão Preto, SP, Brasil. Fone: (16) 3315-4811. Atendimento de segunda a sexta-feira, das 13h30min às 17h30min. E-mail: coetp@listas.ffclrp.usp.br. Homepage: <http://www.ffclrp.usp.br>.

Obrigado(a) pela participação.

Prof^a Dra^a Marina Gregghi Sticca

- Declaro que li o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e aceito em participar desta pesquisa.
- Não aceito participar desta pesquisa

Assinatura do participante e data

Assinatura do pesquisador e data

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) participante,

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Desenho do trabalho e bem-estar de trabalhadores em regime de teletrabalho no Brasil”, sob orientação da Prof^a Dr^a Marina Gregghi Sticca. Esta pesquisa está sendo realizada pelo departamento de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP) da Universidade de São Paulo (USP), vinculada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia desta universidade. A pesquisa será submetida para aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da instituição, de acordo com as exigências da Resolução do CNS nº 466/2012 e do Código de Conduta da empresa.

A revisão da literatura aponta um aumento do número de profissionais no Brasil em regime de teletrabalho nos últimos anos. A adoção desta e de outras práticas flexíveis trazem consigo alguns impactos para as organizações e para os trabalhadores. O presente trabalho tem como objetivo identificar o desenho do trabalho de profissionais que atuam no regime de teletrabalho, e como suas dimensões afetam o bem-estar destes trabalhadores.

Por isso, sua participação é voluntária e sigilosa. A participação nesse estudo não envolve nenhum gasto, mas você tem direito ao ressarcimento, por parte dos pesquisadores responsáveis, de possíveis despesas em decorrência da participação nesta pesquisa, caso apresente os devidos comprovantes. Portanto, garantimos que não há riscos previsíveis ao participar da entrevista e você poderá recusar a participar ou retirar o seu consentimento a qualquer momento. Caso opte em participar, sinta-se livre e confortável para respondê-lo de forma transparente e cooperativa.

Sua participação consiste em participar de uma entrevista que será realizada online para aprofundar questões acerca do trabalho, ambiente de trabalho, tarefas a realizar. O tempo médio previsto para responder é de 30 minutos e você poderá fazê-lo no ambiente que julgar mais confortável.

Desde já, agradecemos pela sua atenção e participação. Em caso de dúvida(s) e/ou outros esclarecimentos sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato pelo telefone (16) 3315-9095 ou pelo e-mail marinagregghi@ffclrp.usp.br.

Em caso de denúncias e/ou reclamações referentes aos aspectos éticos da pesquisa, favor entrar em contato com: CEP – Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP/USP – Avenida Bandeirantes, 3900 - Bloco 01 - Sala 7 – Prédio da Administração FFCLRP/USP – CEP 14040-901 – Ribeirão Preto, SP, Brasil. Fone: (16) 3315-4811. Atendimento de segunda a sexta-feira, das 13h30min às 17h30min. E-mail: coetp@listas.ffclrp.usp.br. Homepage: <http://www.ffclrp.usp.br>.

Obrigado(a) pela participação.

Prof^a Dra^a Marina Gregghi Sticca

- Declaro que li o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e aceito em participar desta pesquisa.
- Não aceito participar desta pesquisa

APÊNDICE C – Termo para Armazenamento em Banco de Dados

Prezado(a) participante,

Considerando seu consentimento em participar da pesquisa intitulada “Desenho do trabalho e bem-estar de trabalhadores em regime de teletrabalho no Brasil”, solicitamos agora sua autorização para que todas as informações coletadas na pesquisa possam ser armazenadas em um banco de dados digital, por tempo indeterminado. Isto permite que os dados sejam analisados mais facilmente pelos pesquisadores e que novas pesquisas sejam feitas com os dados deste banco, ajudando a gerar novos conhecimentos. Asseguramos que todas as informações prestadas e armazenadas são estritamente confidenciais, qualquer pesquisa e publicação envolvendo estes dados não incluirão nomes ou informações que possam identificá-lo, garantindo seu anonimato em todo o processo da pesquisa. O Banco de Dados terá como responsável institucional a Prof. Dra. Marina Gregghi Sticca, com os seguintes endereços institucionais: Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Departamento de Psicologia, Avenida Bandeirantes, 3900, Monte Alegre, Ribeirão Preto - SP, 14040-900; e-mail: marinagregghi@ffclrp.usp.br.

Para aceitar esse termo, selecione a opção abaixo:

Declaro que fui informado(a) dos objetivos e procedimentos do trabalho e autorizo o armazenamento dos dados em um banco de dados digital.

Como anteriormente se disse, as informações armazenadas no Banco de Dados poderão ser utilizadas em pesquisas futuras. Nesse sentido, será garantido aos participantes o acesso aos resultados das pesquisas obtidos com os seus dados. Para tal, o(a) participante só terá de contatar a responsável institucional pelo Banco de Dados, Prof^a. Dra. Marina Gregghi Sticca, por correio postal ou por e-mail, através dos endereços indicados acima.

Poderá também ser sempre avisado(a) da utilização dos seus dados em pesquisas futuras. Para tal tem apenas que indicar abaixo a opção de aviso de utilização dos seus dados constantes do Banco de Dados (opção A):

Opção A - Quero ser consultado antes que meus dados sejam utilizados em futuras pesquisas:

_____.

Opção B - Não quero ser consultado quando meus dados forem utilizados em futuras pesquisas.

Coloco-me à disposição para maiores informações pelo telefone (16) 98121-7542 ou pelo e-mail: vivianemishima@usp.br. Em caso de dúvidas e outros esclarecimentos sobre a pesquisa você também poderá entrar em contato com a Prof^a. Dr^a. Marina Gregghi Sticca, responsável pela orientação deste projeto pelo e-mail: marinagregghi@ffclrp.usp.br.

Em caso de denúncias e/ou reclamações referentes aos aspectos éticos da pesquisa, favor entrar em contato com: CEP – Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP/USP – Avenida Bandeirantes, 3900 - Bloco 01 - Sala 7 – Prédio da Administração FFCLRP/USP – CEP 14040-901 – Ribeirão Preto, SP, Brasil. Fone: (16) 3315-4811. Atendimento de segunda a sexta-feira, das 13h30min às 17h30min. E-mail: coetp@listas.ffclrp.usp.br. Homepage: <http://www.ffclrp.usp.br>

APÊNDICE D – Carta de Apresentação do Projeto de Pesquisa

Aos profissionais brasileiros que realizam atividade de teletrabalho ou trabalho à distância,

Venho por meio desta, solicitar a autorização para a coleta de dados para o projeto de pesquisa de Mestrado intitulado “Desenho do trabalho e bem-estar de trabalhadores em regime de teletrabalho no Brasil”, que está sendo desenvolvido pela aluna de Mestrado Viviane Mishima dos Santos, orientada pela Prof.^a. Dr.^a. Marina Gregghi Sticca, no Departamento de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto – Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP).

O projeto tem como objetivo principal identificar as características do cargo de profissionais que trabalham em regime de teletrabalho e os impactos do teletrabalho para a saúde destes profissionais.

Assim, pretende-se analisar e obter dados que auxiliem na compreensão da gestão e organização dessa modalidade de trabalho que impactam a saúde dos trabalhadores em contexto de teletrabalho enquadrado como trabalho flexível. Além disso, objetiva-se confrontar a literatura existente com dados obtidos e oferecer subsídios que amparem e auxiliem o desenvolvimento de outras pesquisas acerca deste assunto que pode ser considerado recente num contexto global, bem como oferecer amparo e informações que contribuam com a pesquisa de psicólogos e profissionais de áreas correlatas e complementares da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho no que tange aspectos sociais e da saúde e desenvolvimento do indivíduo e organizações.

Com base nos objetivos do estudo e na proposta metodológica, solicitamos a vossa participação para responder o questionário online e participar de entrevistas individuais com o objetivo de aprofundar os dados colhidos no primeiro instrumento (questionário) e identificar aspectos caracterizadores do cargo de trabalhadores em regime de teletrabalho e impactos para a saúde. As atividades serão desenvolvidas no primeiro semestre de 2019.

Cordialmente,

Viviane Mishima dos Santos

Prof.^a. Dr.^a. Marina Gregghi Sticca

Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho – LabPOT

Departamento de Psicologia

Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Tel: +55 (16) 3602-4687

E-mail: marinagregghi@ffclrp.usp.br

APÊNDICE E – Roteiro de Entrevista Semiestruturada –Profissionais em regime de teletrabalho

1. Fale-me sobre o seu dia-a-dia de trabalho (adaptar para CLT e autônomos):

- Atividades;
- Normas;
- Ritmo;
- Ambiente físico;
- Equipamentos e materiais/produtos utilizados;
- Práticas de RH (remuneração, benefícios, contratação, treinamento) – apenas para Celetistas;
- Comunicação com os colegas de trabalho, chefia, empresa contratante e empresa terceirizada, e usuários dos serviços.

2. Quais são os pontos positivos do teletrabalho? Quais os pontos negativos?

3. Você encontra dificuldades no dia a dia do trabalho (com as atividades, chefia, colegas de trabalho, alunos, empresa contratante)? Quais? Como você lida com isso? (tipos de estratégias de mediação utilizadas – verificar intervenções práticas, defesas e mobilização da subjetividade).

4. Como você avalia a relação entre tais características e seu bem-estar? (Bem-estar: estado mental positivo, ausência de aspectos negativos, sensações emocionais relacionadas à sensação de felicidade, qualidade do trabalho, satisfação, (vínculos emocionais positivos e afetivos).

5. Como você avalia tais características e sua saúde?

Dimensão Característica da Tarefa (*Work design Questionnaire –WDQ*)

1. Como ocorre o processo de tomada de decisão em seu trabalho?
2. Qual a autonomia que você possui para realizar as tarefas? Como funciona a questão da autonomia na empresa, com o superior?
3. Como você avalia e percebe a autonomia para realizar as tarefas de seu trabalho/ tomar decisões/ planejar as atividades/ decidir métodos que serão utilizados?
4. De que forma você recebe feedback no seu trabalho?
5. Como você avalia a relação entre tais características (autonomia, variedade de tarefas, significado da tarefa, feedback) e seu bem-estar?

Dimensão Características do Conhecimento (*Work design Questionnaire – WDO*)

1. Em relação as tarefas que você deve realizar no seu trabalho, qual o grau de complexidade, de variedade, de esforço, comprometimento....
2. Como você avalia as tarefas que devem ser realizadas em seu trabalho (quanto ao grau de complexidade, variedade, esforço mental, quantidade de informações, criatividade, grau de conhecimento e experiências necessários)?

3. Como você avalia e percebe a relação entre essas características e seu bem-estar?

Dimensão Características Sociais (Work design Questionnaire – WDQ)

1. No seu dia a dia de trabalho você se relaciona com outras pessoas? Se sim, quais (da própria empresa, clientes, outros)? Com que frequência? Como você avalia, percebe e sente essas relações?
2. Como são as relações entre seus colegas de trabalho? Como você avalia essas relações? (celetistas)
3. Como é a relação com seu superior? Como você avalia essa relação?
4. Quais são as formas de comunicação utilizadas com seus colegas de trabalho? Com seu superior? Qual sua avaliação em relação a efetividade dessas formas?
5. Qual o grau de interdependência (realizar atividades com a mesma finalidade pelo auxílio mútuo, recíproco) das suas tarefas com as de outros colegas? Como você avalia essa interdependência?
6. Como ocorre a avaliação de desempenho? De que forma esta é influenciada por seu regime de trabalho (teletrabalho)?
7. Qual o tipo de suporte da organização (colegas/ superior) você recebe para realizar seu trabalho/ para executar suas tarefas?
8. Que tipo de suporte sua família oferece para realizar seu trabalho/ para executar suas tarefas?
9. Como você avalia a relação com a sua família após o início do teletrabalho?