



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO)

Dissertação de Mestrado

O Papel de Suporte Gerencial, Habilidades e Demandas do Teletrabalho no Engajamento de
Teletrabalhadores

Lisa Ferreira de Miranda

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gardênia da Silva Abbad

Brasília - DF

Fevereiro de 2023



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO)

O Papel de Suporte Gerencial, Habilidades e Demandas do Teletrabalho no Engajamento de
Teletrabalhadores

Lisa Ferreira de Miranda

Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Social, do Trabalho e das Organizações como
requisito parcial à obtenção do grau de Mestre
em Psicologia Social, do Trabalho e das
Organizações.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gardênia da Silva
Abbad

Brasília - DF

Fevereiro de 2023

Dissertação de mestrado defendida diante e avaliada pela banca examinadora constituída por:

Prof.^a Dr.^a Gardênia da Silva Abbad (Orientadora)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

Prof.^a Dr.^a Marina Gregghi Sticca (Membro)

Departamento de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto

Universidade de São Paulo

Prof.^a Dr.^a Larissa Maria David Gabardo-Martins (Membro)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Universidade Salgado de Oliveira

Prof.^a Dr.^a Juliana Barreiros Porto (Suplente)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

Sumário

Lista de Tabelas	3
Lista de Figuras	4
Lista de Abreviações	5
Lista de Anexos	6
Resumo	7
<i>Abstract</i>	9
Introdução	11
Referencial Teórico	16
Recursos do Trabalho e Pessoais do Trabalhador	17
Demandas do Trabalho	19
Método	22
Delineamento de pesquisa	22
Descrição do Contexto de Pesquisa	23
Participantes	23
Instrumentos	27
Escala de Habilidades para Teletrabalho em Casa	27
Escala Breve de Suporte Gerencial ao Teletrabalhador	28
Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho	28
Escala de Demandas do Teletrabalho	28
Questionário Sociodemográfico e Laboral	29
Procedimentos de Coleta de Dados	29
Procedimentos de Análise de Dados	29
Resultados	33
Estatísticas Descritivas das Variáveis	34
Evidências de Validade das Escalas	34
Escala de Habilidades para Teletrabalho em Casa (EHTC)	35
Escala Breve de Suporte Gerencial ao Teletrabalhador (EBSGT)	35
Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES-9)	36
Escala de Demandas do Teletrabalho	37
Análise Fatorial Exploratória e Semi-Confirmatória	37
Análise Fatorial Confirmatória	39
Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo	40
Relações Observadas Entre as Variáveis	41
Preparação para modelo global	41
Investigação do modelo global	43
Discussão	46

Considerações Finais	49
Referências	51
Anexos	58

Lista de Tabelas

Tabela 1	Dados Sociodemográficos e Laborais por Organização	24
Tabela 2	Estatísticas Descritivas para cada Fator das Variáveis Estudadas	34
Tabela 3	Índices de Ajustes da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho	36
Tabela 4	Resultados da Análise Paralela para a Escala de Demandas do Teletrabalho	38
Tabela 5	Estrutura Fatorial da Escala de Demandas do Teletrabalho	38
Tabela 6	Índices de Ajuste da Medida de Demandas de Teletrabalho Quanto Invariância por Gênero	40
Tabela 7	Correlações entre Escores das Variáveis Latentes	41
Tabela 8	Variáveis preditoras de Engajamento no Teletrabalho	42
Tabela 9	Coeficientes para Modelos com Demandas do Teletrabalho como Moderadora	43
Tabela 10	Coeficientes de Regressão do Modelo Global 1	44
Tabela 11	Índices de Ajuste e Comparação dos Modelos	44

Lista de Figuras

Figura 1	Modelo Teórico de Investigação do Estudo	22
Figura 2	Cargas Fatoriais Padronizadas do Modelo da EHTC	35
Figura 3	Cargas Fatoriais Padronizadas do Modelo da EBSGT	36
Figura 4	Cargas Fatoriais Padronizadas do Modelo da UWES-9 Re-especificado	37
Figura 5	Cargas Fatoriais Padronizadas do Modelo de Demandas do Teletrabalho	40
Figura 6	Resultado do Modelo de Investigação Final	46

Lista de Abreviações

AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFCMG	Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo
AFE	Análise Fatorial Exploratória
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
DemandasTT	Demandas do Teletrabalho
EBSGT	Escala Breve de Suporte Gerencial ao Teletrabalhador
EHTC	Escala de Habilidades para Teletrabalho em Casa
gl	graus de liberdade
GLB	<i>Greatest Lower Bound</i>
HabilidadesTT	Habilidades para o Teletrabalho
IC	Intervalo de Confiança
JD-R	Demandas-Recursos no Trabalho
KMO	Critério de Kaiser–Meyer–Olkin
RDWLS	<i>Robust Diagonally Weighted Least Squares</i>
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
SRMR	<i>Standardized Root Mean Square Residual</i>
SuporteGTT	Suporte Gerencial ao Teletrabalhador
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
TLI	<i>Tucker-Lewis Index</i>
TTI	Teletrabalho Integral
TTP	Teletrabalho Parcial
UWES	Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho

Lista de Anexos

Anexo A	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	58
Anexo B	Escala de Habilidades para Teletrabalho em Casa	60
Anexo C	Escala Breve de Suporte Gerencial ao Teletrabalhador	62
Anexo D	Escala de Demandas do Teletrabalho	63
Anexo E	Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho	64
Anexo F	Questionário Sociodemográfico e Laboral	65

Resumo

O teletrabalho é um arranjo de trabalho em que o trabalhador pode realizar suas atividades fora do ambiente organizacional convencional mediado por tecnologias da informação e comunicação (TIC). A adoção desta modalidade traz consequências que envolvem alterações físicas e cognitivas sobre o modo que os indivíduos exercem e se relacionam com seu trabalho. O engajamento no trabalho é um estado afetivo-motivacional positivo para com o trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção. Embasado no modelo teórico de Demandas-Recursos do Trabalho (*Job Demands-Resources Model - JD-R*), foi investigado o suporte gerencial ao teletrabalhador e as habilidades para o teletrabalho em casa como características do trabalho e pessoais do teletrabalho ligadas a um processo motivacional no trabalho e as demandas do teletrabalho como características do trabalho ligadas a um processo de deterioração da saúde. O suporte gerencial ao teletrabalhador é o comportamento de apoio dos supervisores aos teletrabalhadores na realização de seu trabalho de forma remota, em termos de feedback, atribuição e acompanhamento de metas, apoio e orientação, e bem-estar e infraestrutura. As habilidades para o teletrabalho em casa são as soft e hard skills necessárias para que o indivíduo seja capaz de realizar as suas tarefas de forma integral no ambiente doméstico. As demandas do teletrabalho são aspectos do trabalho realizado fora do ambiente organizacional por mediação de TIC que requerem esforços físicos ou psicológicos prolongados e se associam à elevação de custos para o teletrabalhador. A pesquisa teve como objetivo construir uma medida para a mensuração das demandas do teletrabalho, investigar como o engajamento no trabalho é afetado por suporte gerencial ao teletrabalhador, as habilidades para o teletrabalho em casa e demandas do teletrabalho, além da moderação exercida por demandas no teletrabalho na relação entre suporte gerencial e engajamento. Participaram da pesquisa 378 teletrabalhadores de três organizações públicas brasileiras. Foram realizadas análises descritivas, análises fatoriais exploratórias, confirmatórias e confirmatórias multigrupo, além de regressões e modelagem por equações estruturais para o teste das hipóteses de pesquisa. Quanto aos resultados, o suporte gerencial ao teletrabalho aparece como preditor do engajamento no trabalho, porém as demandas do teletrabalho e dimensões de hard e soft skills de habilidades para o teletrabalho em casa não exerceram efeito sobre o engajamento no trabalho, além disso a variável de demandas do teletrabalho não atuou como moderadora na relação entre suporte gerencial ou habilidades para o teletrabalho em casa com o engajamento. A pesquisa portanto

traz contribuições de cunho teórico, metodológico e prático para o estudo sobre teletrabalho, engajamento no trabalho e modelo JD-R que podem ser utilizadas a fim de melhorar a experiência de teletrabalho nas organizações.

Palavras-chave: teletrabalho, engajamento no trabalho, demandas e recursos no trabalho, suporte gerencial, demandas do teletrabalho.

Abstract

Telework is a work arrangement in which the collaborator is able to do their activities outside of the conventional organizational workplace, mediated by information and communications technologies (ICT). The adoption of this work modality brings with it consequences that involve physical and cognitive alterations to the way they practice and relate to their work. Work engagement is a positive and fulfilling psychological work-state, stemming from vigor, dedication and absorption. Based in the theoretical framework of Job Demands-Resources (JD-R), it was investigated supervisor support to teleworkers and skills for teleworking from home as job and personal characteristics related to a motivational process in the workplace, and telework demands as a job characteristics related to a health impairment process in the workplace. Supervisor support to teleworkers is defined as the behaviors that support teleworkers in performing their work remotely, in terms of feedback, setting and monitoring goals, orienting and care for teleworkers well-being and infrastructure. Skills for teleworking from home are the soft and hard skills necessary for an individual to be able to perform their tasks fully in a domestic setting. Telework demands are aspects of the work done outside of the conventional organizational workplace and mediated by ICT that require sustained physical, psychological or cognitive effort therefore associated with costs for the teleworker. This research aimed to develop a measure for telework demands and to investigate how work engagement is affected by supervisor support, skills for teleworking from home and telework demands, as well as investigate telework demands as a moderator in the relationship between supervisor support and work engagement. 378 teleworkers from three Brazilian public organizations participated in the study. It was performed descriptive analysis, exploratory, confirmatory and multigroup factor analysis to the data, as well as regressions and structural equation modeling to test the study's hypothesis. As per the results, supervisor support for teleworkers appears as a predictor of work engagement, however telework demands and the dimensions of soft and hard skills of skills for teleworking from home did not have an effect on work engagement, also the telework demands did not act as a moderator in the relationships between supervisor support or teleworking skills and work engagement. Thus, the research brings theoretical, methodological and practical contributions to the study of telework, work engagement and JD-R theory that may be used to better the teleworking experience in multiple organizations.

Keywords: telework, work engagement, job demands-resources, supervisor support, telework demands.

Introdução

O teletrabalho pode ser entendido como o trabalho realizado fora do ambiente organizacional convencional mediado por tecnologias da informação e comunicação (TIC; Aguilera et al., 2016; Athanasiadou & Theriou, 2021; Bailey & Kurland, 2002). Mesmo antes da ampliação da adoção do teletrabalho em decorrência da pandemia de COVID-19, essa modalidade de trabalho vinha rapidamente e crescentemente se transformando no foco de pesquisas e atraindo o interesse das organizações e mesmo trabalhadores. Uma percepção de aumento da autonomia, da flexibilidade, do bem-estar e da produtividade, associado à diminuição no tempo de deslocamento e custos e à possibilidade de conciliar o trabalho com a família e vida pessoal (Aderaldo et al., 2017; Barros & Silva, 2010; Gajendran & Harrison, 2007; Golden & Gajendran, 2018; Kanellopoulos, 2011; Legentil, 2020) se destacavam como aspectos que traziam o interesse nesta modalidade de trabalho.

Ainda que esses benefícios estejam associados ao teletrabalho, a adoção e mudança para a modalidade remota traz consequências para além das diferenças entre características e desenho do trabalho e do teletrabalho, mas também envolve alterações físicas e cognitivas sobre o modo que os indivíduos exercem e se relacionam com suas atividades e tarefas no dia-a-dia de trabalho. Estas alterações podem ter impacto no modo que os trabalhadores experienciam o engajamento no trabalho.

O engajamento no trabalho é entendido como um estado afetivo-motivacional positivo para com o trabalho, caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção na atividade laboral (Bakker et al., 2023; Mazzetti et al., 2021; Schaufeli et al., 2006; Xanthopoulou et al., 2009a). Vigor se refere a um alto nível de energia enquanto trabalha mesmo frente às dificuldades. Dedicação refere-se ao envolvimento com o trabalho relacionado à entusiasmo e inspiração ao trabalhar. Já

a absorção se refere a um estado de concentração e imersão positiva nas atividades de trabalho (Schaufeli et al., 2006).

O engajamento no trabalho começa a ser estudado, em relação a seus antecedentes, já antes de 1990, porém somente nas últimas duas décadas começa a ganhar força como construto e tema próprio, devido à sua associação ao modelo teórico de Demandas-Recursos no Trabalho (Job Demands-Resources – JD-R) e ao desenvolvimento da medida Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Kunte & Rungruang, 2018; Mazzetti et al., 2021; Schaufeli et al., 2006; Xanthopoulou et al., 2009a, 2009b). Assim como o teletrabalho, o engajamento no trabalho tem sido cada vez mais estudado e também tem ganhado o fascínio das organizações por estar associado à motivação, bem-estar, *burnout*, alcance de metas, desempenho, satisfação e comprometimento no trabalho, intenção de *turnover*, satisfação de clientes e retornos financeiros (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023; Mazzetti et al., 2021; Xanthopoulou et al., 2009a, 2009b). Porém, mesmo com os avanços na pesquisa sobre o tema, o engajamento no trabalho especificamente dentro do contexto da modalidade de teletrabalho ainda é pouco estudado.

Buscando ampliar o conhecimento sobre o engajamento no contexto de teletrabalho, adotou-se o modelo teórico de Demandas-Recursos no Trabalho (JD-R), desenvolvido por Demerouti et al. (2001). Tal modelo entende que todas as características do trabalho podem ser classificadas como ou demandas de trabalho ou recursos de trabalho que impactam o desempenho do indivíduo no trabalho, a depender do modo que se associam aos processos de deterioração da saúde (demandas) ou a processos motivacionais (recursos). O engajamento no trabalho, neste modelo, se refere a um processo motivacional (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001).

Segundo o modelo JD-R, as demandas de trabalho são aqueles aspectos do trabalho que requerem esforço físico ou psicológico prolongado, associados à elevação de custos físicos e psicológicos para o trabalhador (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001). No contexto de teletrabalho, embora algumas das características dessa modalidade já estejam associadas a benefícios na literatura, outras de suas características estão associadas a desvantagens que podem ser caracterizadas como demandas.

Antes da adoção em larga escala do teletrabalho, já eram apontadas como desvantagens do teletrabalho o conflito da vida profissional com a vida pessoal-familiar, o isolamento social e profissional, a sobrecarga de trabalho, a falta de limites de término e início de jornada de trabalho, e a pouca autonomia de decisão das tarefas (Abbad et al., 2019; Aderaldo et al., 2017; Barros & Silva, 2010; Legentil, 2020; Nogueira & Patini, 2012; Nohara et al., 2010; Pereira Junior & Caetano, 2009). Ademais, a forma como ocorreu a adoção do teletrabalho por conta da pandemia de COVID-19 agravou vários dos aspectos negativos que já eram encontrados no teletrabalho e somou a eles novos desafios.

Estudos no período pandêmico e pós-pandêmico também identificaram como aspectos negativos a necessidade de aprender rapidamente habilidades que possibilitam o trabalho remoto, a falta de suporte (social, gerencial e organizacional) no trabalho, a falta de intervalos dedicados ao descanso entre atividades de trabalho, o excesso de atividades individuais ou de atividades síncronas que atrapalham a jornada de trabalho, a falta de suporte nos afazeres doméstico e, para muitos, às interrupções e exigências da família (Abbad et al., 2021; Kniffin et al., 2021; Lee, 2021; Losekann & Mourão, 2020; Mourão et al., 2023; Wang et al., 2021). Ao mesmo tempo, alguns dos benefícios vistos anteriormente no teletrabalho diminuíram ou divergiram daquilo que se tinha em condições prévias (Abbad et al., 2021).

Algumas dessas desvantagens encontradas na literatura de teletrabalho podem se configurar, à luz do JD-R, como Demandas do Teletrabalho, isto é, aspectos do trabalho realizado fora do ambiente convencional da organização por mediação de TIC que requerem esforços físicos ou psicológicos prolongados e se associam à elevação de custos para o trabalhador. Essas demandas do trabalho específicas da modalidade de teletrabalho merecem atenção e investigação contínua por parte das organizações e de pesquisas a fim de trazer melhorias e práticas mais saudáveis no teletrabalho, por isso será objeto de investigação nesta pesquisa.

Do previamente mencionado como dificuldades, desafios e/ou limitações do teletrabalho, será trabalhado como aspectos que constituem Demandas do Teletrabalho, a partir da definição construída, a: sobrecarga no teletrabalho (Abbad et al., 2021; Aderaldo et al., 2017; Barros & Silva, 2010; Legentil, 2020; Losekann & Mourão, 2020; Nogueira & Patini, 2012; Wang et al., 2021), falta de intervalos para descanso entre atividades (Abbad et al., 2021; Losekann & Mourão, 2020; Pereira Junior & Caetano, 2009; Wang et al., 2021), falta de flexibilidade de horários por conta do excesso de atividades individuais ou de atividades síncronas (Abbad et al., 2019; Abbad et al., 2021; Kniffin et al., 2021; Lee, 2021; Legentil, 2020; Losekann & Mourão, 2020; Nogueira & Patini, 2012) e falta de limite de término da jornada de trabalho enquanto no teletrabalho (Abbad et al., 2021; Aderaldo et al., 2017; Barros & Silva, 2010; Nogueira & Patini, 2012).

Ao mesmo tempo que se deve que as demandas devem ser trabalhadas para que proporcionar um trabalho mais saudável e de bom desempenho, trabalhar os recursos também podem contribuir para obter estes resultados. Segundo o modelo JD-R, os recursos podem ter

origem no trabalho (recursos do trabalho) ou no indivíduo (recursos pessoais do trabalhador) e são os aspectos que têm potencial de motivacional, de forma a estimular o alcance de metas de trabalho, assim como o crescimento e o desenvolvimento pessoal, além de reduzir ou regular o impacto das demandas de trabalho (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001).

Neste sentido, destaca-se o papel de bom suporte gerencial e das habilidades que o trabalhador possui para realizar suas atividades remotamente em fomentar e aprimorar o desempenho em teletrabalho. O suporte do supervisor tem um papel fundamental no desempenho dos liderados, assim as responsabilidades e desafios encarregados aos gestores de equipes passam a ser ainda maiores neste contexto remoto quando, para além das suas atividades tradicionais, passa a envolver também a capacidade de liderar equipes de pessoas fisicamente distantes umas das outras. O gestor de teletrabalhadores deve ter o foco tanto em resultados como nas pessoas, garantindo uma comunicação transparente e sem ruídos para todos e o estabelecimento, distribuição e acompanhamento de metas e atividades de forma justa, e também considerando os contextos individuais dos subordinados e se preocupando com a saúde e o isolamento social e profissionais dos membros de sua equipe (Dirani et al., 2020; Lee, 2021; Maruyama & Tietze, 2012; Mourão et al., 2023). Visto isso, o suporte gerencial para teletrabalhadores é entendido como comportamentos de apoio dos supervisores aos teletrabalhadores na realização de seu trabalho de forma remota, em termos de feedback, atribuição e acompanhamento de metas, apoio e orientação, e bem-estar e infraestrutura (Mourão et al., 2023).

O teletrabalho também requer que os trabalhadores desenvolvam ou, ao menos, aprimorem suas habilidades, comportamentos e técnicas necessárias para que eles consigam

realizar suas tarefas e atividades por meio das TIC quando fora do ambiente organizacional. O domínio dessas habilidades se torna um diferencial para os teletrabalhadores e é fundamental para que o trabalhador consiga ter um bom desempenho em seu trabalho (Abbad et al., 2021; Maruyama & Tietze, 2012; Wang et al., 2021). As habilidades para teletrabalho em casa são entendidas como as *soft* e *hard skills* necessárias para que o indivíduo seja capaz de realizar as suas tarefas de forma integral no ambiente doméstico. As *soft skills* neste contexto dizem respeito às habilidades socioemocionais relacionadas à gestão e planejamento do tempo dedicado ao trabalho e não-trabalho, à lidar com interrupções diversas durante o período de teletrabalho e ao equilíbrio entre esferas da vida profissional e pessoal-familiar dos teletrabalhadores. Já *hard skills* são as habilidades instrumentais que dizem respeito ao emprego dos recursos tecnológicos quando utilizados para viabilizar o trabalho no ambiente remoto (Abbad et al., 2021).

Dessa forma, o objetivo geral da pesquisa é investigar o impacto do suporte gerencial ao teletrabalhador, das demandas do teletrabalho e das habilidades para o teletrabalho em casa no engajamento no trabalho dentro do contexto de teletrabalho, assim como desenvolver e encontrar evidência de validade para a medida para Demandas no Teletrabalho.

Referencial Teórico

O modelo teórico de Demandas-Recursos no Trabalho define que todas as características do trabalho podem ser classificadas como demandas ou recursos do trabalho. A forma com que essas características se associam a processos motivacionais (recursos) ou a processos de deterioração da saúde (demandas) definem como elas são classificadas. Este último, quando excessivo em frequência ou intensidade, requer do trabalhador um aumento de esforço que assim vai esgotando as capacidades físicas, mentais e cognitivas do indivíduo e em casos mais graves e prolongados pode levar a exaustão e problemas de saúde para o trabalhador. Já o primeiro

satisfaz necessidades psicológicas básicas do indivíduo e promove e fomenta o engajamento no trabalho, que por consequência leva a criatividade e melhoras no desempenho e bem-estar (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023).

A forma como esses recursos e demandas interagem entre si também é importante no modelo teórico do JD-R, uma vez que tem um impacto multiplicativo no bem-estar do trabalhador (Bakker et al., 2023). Os recursos no trabalho podem enfraquecer o impacto do excesso de demandas na exaustão e ao mesmo tempo as demandas no trabalho podem amplificar o impacto dos recursos no engajamento no trabalho (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023).

Recursos do Trabalho e Pessoais do Trabalhador

Os recursos do trabalho, segundo o modelo JD-R, são os aspectos do trabalho que têm potencial motivacional, de forma a estimular o alcance de metas de trabalho, assim como o crescimento e o desenvolvimento pessoal, além de reduzir ou regular o impacto das demandas de trabalho (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001). Na literatura frequentemente são encontrados como recursos do trabalho: suporte organizacional, suporte social, oportunidades de crescimento, segurança no trabalho, liderança, feedback, autonomia de decisão e variedade de tarefas (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001; Mazzetti et al., 2021).

Na intersecção do suporte organizacional, suporte social e liderança, tem-se o suporte gerencial também colocado como um recurso no trabalho. Mazzetti et al. (2021), em uma metanálise de 94 artigos, encontraram que o engajamento no trabalho, em relação aos seus antecedentes, está positivamente correlacionado de forma moderada a alta com a liderança e suporte organizacional e de forma moderada a baixa com suporte social.

O suporte gerencial no contexto de teletrabalho pode ainda e em maior grau estar relacionada ao engajamento no trabalho, a medida que muitas vezes se transforma em uma ponte nas interações do teletrabalhador com os outros contextos da organização. Assim, um gestor que busca apoiar os membros de sua equipe em teletrabalho ao acompanhar de metas, orientar e dar feedbacks ao mesmo tempo que se preocupa com o bem-estar e as condições daqueles teletrabalhadores pode impulsionar o engajamento no trabalho (Mourão et al., 2023).

H1. Suporte Gerencial ao Teletrabalhador está positivamente relacionado ao Engajamento no Trabalho.

Assim como características do trabalho podem atuar como recursos no trabalho, características pessoais do trabalhador (como a autoeficácia, otimismo, resiliência) podem atuar como recursos do indivíduo no trabalho. Recursos pessoais do trabalhador são autoavaliações positivas sobre a sensação que o indivíduo possui quanto ao controle que ele exerce sobre seu ambiente. Tanto os recursos de trabalho quanto os recursos pessoais atuam de forma semelhante um ao outro, isto é, amenizando o desgaste e os esforços excessivos dos custos associados ao trabalho (demandas) e impulsionando o processo motivacional a fim de propiciar um aumento de engajamento e desempenho no trabalho (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023). Frequentemente estudados como recursos pessoais no trabalho, tem-se: autoeficácia, otimismo, resiliência, proatividade e afetos positivos.

Mazzetti et al. (2021) em sua metanálise encontraram que os recursos pessoais do trabalhador (no caso, resiliência, autoeficácia, otimismo e proatividade) exerceram uma influência de moderada a alta no engajamento no trabalho, sendo ainda mais forte para amostras com percentual alto de pessoas que tenham diploma de ensino superior. Apesar de recente, o constructo de habilidades para o teletrabalho em casa adaptam para o contexto de teletrabalho as

ideias de autoeficácia, autodisciplina e processos autorregulatórios (Abbad et al., 2021).

Portanto, assim como pessoas com altos níveis desses recursos pessoais conseguem ter maior nível de engajamento no trabalho, pessoas com alto nível de habilidades para o teletrabalho podem ter maior nível de engajamento no contexto de teletrabalho.

H2. Habilidades para Teletrabalho em Casa estão positivamente relacionadas ao Engajamento no Trabalho.

Os recursos do trabalho e os recursos pessoais do trabalhador, segundo as proposições do modelo JD-R, não somente têm um efeito semelhante no desgaste e no engajamento, mas também têm um relacionamento positivo recíproco um para com o outro, uma vez que trabalhadores com mais recursos pessoais amplificam seu acesso a recursos do trabalho (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023).

H3. Habilidades para o Teletrabalho em Casa estão positivamente relacionadas ao Suporte Gerencial.

Demandas do Trabalho

As demandas do trabalho, de acordo com o modelo teórico JD-R, se referem aos aspectos do trabalho que requerem esforço físico ou psicológico prolongado (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001). Estes aspectos estão associados à elevação de custos físicos e psicológicos para o trabalhador, que podem levar a desgaste e ao desenvolvimento de problemas de saúde (Abbad et al., 2021, Bakker & Demerouti, 2017). Frequentemente estudadas como demandas do trabalho, são: sobrecarga de trabalho, trabalho sobre pressão de tempo, conflitos interpessoais, comunicação intempestiva e ineficiente, atividades de trabalho complexas, esforço emocional no trabalho e ambiente físico.

No contexto do teletrabalho, outros aspectos podem ser entendidos como demandas no trabalho, uma vez que também requerem um aumento de esforço do teletrabalhador. A sobrecarga no teletrabalho pode se tornar mais comum à medida que a interação face-a-face e as delimitações entre trabalho e outras atividades são mal delimitadas (Abbad et al., 2021; Aderaldo et al., 2017; Barros & Silva, 2010; Legentil, 2020; Losekann & Mourão, 2020; Nogueira & Patini, 2012; Wang et al., 2021). Também é encontrado que no teletrabalho a falta de intervalos para descanso entre uma atividades e outra pode ser mais frequente, visto que a diminuição de interação informais com colegas durante o horário de trabalho acontece com menos frequência (Abbad et al., 2021; Losekann & Mourão, 2020; Pereira Junior & Caetano, 2009; Wang et al., 2021). Ademais, o excesso de atribuições de atividades individuais ou marcação de atividades síncronas durante o período de teletrabalho aponta para uma falta de flexibilidade de horários que pode interromper a concentração e foco do trabalhador em suas atividades ou contribuir para o isolamento desse individuo (Abbad et al., 2019; Abbad et al., 2021; Kniffin et al., 2021; Lee, 2021; Legentil, 2020; Losekann & Mourão, 2020; Nogueira & Patini, 2012). Por fim, a falta de limite de término da jornada de trabalho é acentuada no teletrabalho em ocasião de não mais existir uma distância física entre o ambiente de trabalho e ambiente doméstico, bem como em função da portabilidade dos dispositivos que mediam o trabalho em casa e alcançam o teletrabalhador em qualquer lugar e a qualquer momento (Abbad et al., 2021; Aderaldo et al., 2017; Barros & Silva, 2010; Nogueira & Patini, 2012).

Neste estudo, por conta da recenticidade do estudo desses aspectos, previamente encontradas como dificuldades, desafios e/ou limitações associadas ao teletrabalho e sem unificação sob o olhar de um modelo teórico em particular, e sob consideração das definições de teletrabalho (Aguilera et al., 2016) e de demandas do trabalho (Bakker & Demerouti, 2017;

Demerouti et al., 2001), será entendido que as Demandas do Teletrabalho podem ser definidas como as características específicas do trabalho realizado fora do ambiente convencional de trabalho que requerem esforço emocional, cognitivo e físico e portanto associado a custos para o teletrabalhador.

Como estas podem ser entendidas como demandas de trabalho, segundo as proposições do modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001), pode-se dizer que as demandas do teletrabalho têm impacto no engajamento. Ademais, a proposição do modelo que diz que as demandas e recursos tem um impacto multiplicativo no bem-estar do trabalhador, de forma a amplificar o impacto dos recursos do trabalho (neste estudo sendo o suporte gerencial ao teletrabalhador) no engajamento, podendo os recursos enfraquecer o impacto de excesso de demandas em engajamento ou as demandas amplificar o impacto dos recursos do trabalho no engajamento, caracterizam um possível efeito moderador que as demandas do teletrabalho podem exercer entre suporte gerencial (recurso do trabalho em estudo) e engajamento no trabalho (Bakker & Demerouti, 2017).

H4. Demandas do Teletrabalho estão negativamente relacionadas ao Engajamento no Trabalho.

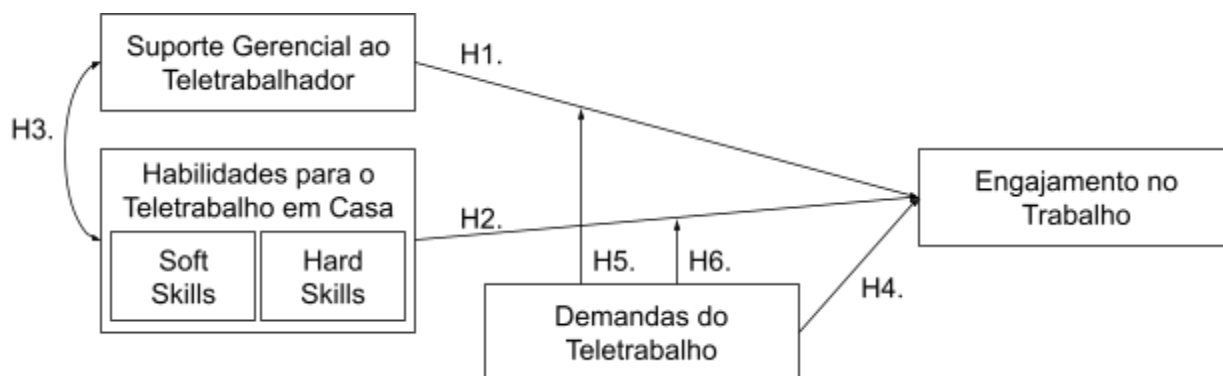
H5. Demandas do Teletrabalho moderam a relação entre Suporte Gerencial ao Teletrabalhador e Engajamento no Trabalho.

H6. Demandas do Teletrabalho moderam a relação entre Habilidades para o Teletrabalho em Casa e Engajamento no Trabalho

Dessa forma, define-se, a partir do modelo JD-R, o modelo de investigação a ser trabalhado nesta pesquisa, observado na Figura 1.

Figura 1

Modelo Teórico de Investigação do Estudo



Método

Nesta seção é apresentado o método que foi utilizado para realizar esta pesquisa. São descritos o delineamento e o contexto de pesquisa, os participantes do estudo, os instrumentos utilizados e os procedimentos de coleta e análise de dados empregados.

Delineamento de pesquisa

O presente estudo é uma pesquisa qualitativa, quanto a construção de uma medida para mensuração de demandas no teletrabalho, e quantitativa, quanto ao levantamento feito para investigação de relação entre as variáveis de pesquisa. A abordagem quantitativa foi adotada neste estudo por permitir a realização de testes de hipóteses (Günther, 2006) e por ser a abordagem mais adequada para investigação de relações entre variáveis e correlacionar dados (Chizzoti, 2013).

Foi realizado um corte transversal para a investigação, somente com um momento para a coleta de dados. Trata-se de uma pesquisa teórica-empírica de delineamento correlacional por meio do emprego de um levantamento com fonte primária (Creswell & Creswell, 2017).

Quanto às variáveis da pesquisa, foram investigadas como variáveis independentes: suporte gerencial ao teletrabalhador, habilidades para o teletrabalho em casa (*soft skills* e *hard*

skills) e demandas do teletrabalho. Como variável critério deste estudo teve-se o engajamento no trabalho.

Descrição do Contexto de Pesquisa

Para viabilizar o estudo, membros de equipes de gestão de pessoas de diversas organizações públicas e privadas foram contactados sobre interesse em formar uma parceria de pesquisa em troca de receber uma devolutiva com os resultados analisados de forma agrupada e sem a possibilidade de identificação individual dos participantes. Membros de sete organizações expressaram um interesse inicial, sendo uma organização do setor privado e seis organizações do setor público, com quem foram realizadas reuniões junto às equipes para apresentação da pesquisa. Após a apreciação dos objetivos e método do estudo pelas organizações foram firmadas e autorizadas parcerias de pesquisa com três das seis organizações pertencentes ao setor público para a coleta de dados.

Neste estudo foram incluídos apenas os teletrabalhadores que responderam as escalas de Suporte Gerencial ao Teletrabalhador, Habilidades para o Teletrabalho em Casa, Demandas do Teletrabalho e Engajamento no Trabalho e o questionário de dados sociodemográficos e laborais.

Participantes

A amostra de participantes foi escolhida de forma não aleatória, por conveniência e acessibilidade, entre trabalhadores que estavam realizando suas atividades em teletrabalho integral ou parcial nas respectivas organizações no momento da coleta de dados. Quanto às organizações parceiras, serão utilizados os códigos ORG1, ORG2 e ORG3 para se referir a elas. A primeira, ORG1, é uma organização ligada ao Poder Judiciário e tem um quadro de servidores ativos formado por 814 servidores, dos quais 226 (27,76%) realizam teletrabalho em regime integral ou parcial. Também ligada ao Poder Judiciário, a ORG2 tem um quadro de servidores

composto por 2.112 servidores ativos, sendo 167 (7,91%) teletrabalhadores. Por fim, a ORG3 é ligada ao Poder Executivo e possui um quadro de 29.250 servidores ativos, dentre os quais 960 (3,28%) fazem o teletrabalho.

Participaram da pesquisa 388 pessoas. No entanto, 10 respondentes foram excluídos da amostra por não terem registrado concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (6 respondentes) ou por dizerem que não estavam em teletrabalho no momento da coleta de dados (4 respondentes). Na Tabela 1 é possível observar as frequências e porcentagens reportadas das características sociodemográficas e laborais por organização e total da amostra.

A amostra final deste estudo foi composta por 378 pessoas que realizavam teletrabalho nas organizações estudadas, sendo 123 pessoas da ORG1, 52 pessoas da ORG2 e 203 pessoas da ORG3. Do total amostral, 66,1% eram mulheres, 41,8% tinham entre 38 a 47 anos, 68,5% eram casados ou estavam em união estável e 64,8% tinham algum curso de especialização.

Tabela 1

Dados Sociodemográficos e Laborais por Organização

Características	ORG1		ORG2		ORG3		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Gênero								
Prefiro não informar	6	4,88	1	1,92	2	0,99	9	2,38
Feminino	62	50,41	30	57,69	158	77,83	250	66,14
Masculino	55	44,72	21	40,38	43	21,18	119	31,48
Faixa Etária								
Prefiro não informar	3	2,44	1	1,92	1	0,49	5	1,32
Entre 18 e 27 anos	1	0,81	2	3,85	2	0,99	5	1,32
Entre 28 e 37 anos	35	28,46	16	30,77	60	29,56	111	29,37

Características	ORG1		ORG2		ORG3		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Entre 38 e 47 anos	42	34,15	22	42,31	94	46,31	158	41,8
Entre 48 e 57 anos	34	27,64	8	15,38	41	20,2	83	21,96
Entre 58 e 67 anos	7	5,69	3	5,77	5	2,46	15	3,97
68 ou acima	1	0,81	0	0	0	0	1	0,26
Escolaridade								
Prefiro não informar	2	1,63	1	1,92	0	0	3	0,79
Ensino Médio	5	4,07	1	1,92	11	5,42	17	4,5
Ensino Superior	30	24,39	12	23,08	50	24,63	92	24,34
Especialização	80	65,04	35	67,31	130	64,04	245	64,81
Mestrado	4	3,25	3	5,77	11	5,42	18	4,76
Doutorado	2	1,63	0	0	1	0,49	3	0,79
Estado Civil								
Prefiro não informar	5	4,07	2	3,85	1	0,49	8	2,12
Solteiro	22	17,89	8	15,38	39	19,21	69	18,25
Casado(a)/União Estável	83	67,48	37	71,15	139	68,47	259	68,52
Divorciado(a)/Separado(a)	12	9,76	5	9,62	22	10,84	39	10,32
Viúvo(a)	1	0,81	0	0	2	0,99	3	0,79
Exerce função gerencial?								
Prefiro não informar	6	4,88	1	1,92	1	0,49	8	2,12
Não	89	72,36	47	90,38	189	93,1	325	85,98
Sim	28	22,76	4	7,69	13	6,4	45	11,9
Tempo de Trabalho na Organização								
Prefiro não informar	4	3,25	0	0	2	0,99	6	1,59

Características	ORG1		ORG2		ORG3		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Menos de 1 ano	10	8,13	0	0	0	0	10	2,65
Entre 1 e 5 anos	30	24,39	10	19,23	41	20,2	81	21,43
Entre 6 a 10 anos	32	26,02	10	19,23	50	24,63	92	24,34
Entre 11 a 15 anos	20	16,26	22	42,31	78	38,42	120	31,75
Mais de 15 anos	27	21,95	10	19,23	32	15,76	69	18,25
Ano de Início do Teletrabalho na Organização								
Antes de 2020	23	18,7	23	44,23	13	6,4	59	15,61
Em 2020	47	38,21	16	30,77	61	30,05	124	32,8
Em 2021	14	11,38	7	13,46	37	18,23	58	15,34
Em 2022	39	31,71	6	11,54	92	45,32	137	36,24
Tipo de Regime de Teletrabalho								
Parcial	82	66,67	9	17,31	196	96,55	287	75,93
Integral	41	33,33	43	82,69	7	3,45	91	24,07

Quanto às características laborais dos teletrabalhadores, 86,0% não exerciam função gerencial, 31,75% trabalhavam em sua organização entre 11 e 15 anos e 36,24% começaram a realizar o teletrabalho na organização no ano de 2022. Entre os participantes, predominaram os servidores que atuavam na modalidade de teletrabalho parcial - TTP (75,93%), sendo que somente 24,1% dos respondentes realizavam teletrabalho em tempo integral - TTI (todos os dias da semana). Ao comparar o tipo de regime de teletrabalho por organização, observa-se que predomínio do teletrabalho em tempo parcial - TTP ocorreu em duas organizações, na ORG1 (66,67%) e na ORG3 (96,55%). Enquanto que na ORG2 o que predominou foi o teletrabalho em tempo integral - TTI, realizado por 82,69% dos participantes.

Instrumentos

O questionário respondido pelos participantes foi dividido em seções, sendo a primeira seção constituída pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual o respondente deveria responder se concordava ou não em participar da pesquisa. Em caso afirmativo, o participante iniciava o preenchimento do questionário com uma pergunta que verificava se o respondente realizava teletrabalho (ver Anexo A).

Ao total, foram utilizadas neste trabalho quatro escalas diferentes. As duas primeiras escalas respondidas pelos participantes eram referentes aos recursos no trabalho, sendo a primeira a Escala de Habilidades para Teletrabalho em Casa (EHTC, Abbad et al., 2021, ver Anexo B) e a segunda a Escala Breve de Suporte Gerencial ao Teletrabalhador (EBSGT, Mourão et al., 2023, ver Anexo C). A seguir, os participantes responderam a Escala de Demandas do Teletrabalho (ver Anexo D), desenvolvida neste estudo, e depois a Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES-9, ver Anexo E), em sua versão traduzida para o português e reduzida (Ferreira et al., 2016). Por fim, a última seção do questionário contava com perguntas referentes aos dados sociodemográficos e laborais dos participantes (ver Anexo F).

Escala de Habilidades para Teletrabalho em Casa. A EHTC, de Abbad et al. (2021), é uma escala bidimensional, composta pelos fatores *soft skills* e *hard skills*. O instrumento possui sete itens, sendo quatro itens para *soft skills* e três itens para *hard skills*, associados a uma escala Likert de concordância de cinco pontos, em que 1 corresponde a "Discordo Totalmente" e 5 a "Concordo Totalmente". A fim de exemplificar os fatores, para *soft skills* tem-se o item "Sinto-me capaz de administrar meu tempo, conciliando o teletrabalho com as tarefas domésticas e outras atividades pessoais." e para *hard skills* tem-se o item "Sinto-me capaz de descrever eventuais problemas de informática ao solicitar suporte de alguém que está fisicamente distante".

Escala Breve de Suporte Gerencial ao Teletrabalhador. A EBSGT, de Mourão et al. (2023), é uma escala unifatorial constituída de cinco itens associados a uma escala Likert de concordância de cinco pontos, sendo 1 "Discordo Totalmente" e 5 "Concordo Totalmente". Um item de exemplo da escala é "As metas de teletrabalho atribuídas a mim, pelo meu gestor, são compatíveis com o volume de trabalho da minha unidade".

Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. A escala reduzida UWES-9 foi desenvolvida por Schaufeli et al. (2006) e traduzida para o português e adaptada para o contexto brasileiro por Vazquez et al. (2015). A medida é composta por nove itens, que caracterizam os sentimentos de vigor, dedicação e absorção no trabalho. Na presente pesquisa será adotada a estrutura unifatorial para a medida de UWES-9, com base nos estudos de investigação de evidências de validade realizados em amostras brasileiras (Ferreira et al., 2016, Vazquez et al., 2015). Os itens do instrumento estão associados a uma escala Likert de frequência de cinco pontos, variando de 1 "Nunca" a 5 "Diariamente". Exemplo de item: "Em meu trabalho, sinto-me cheio de energia".

Escala de Demandas do Teletrabalho. Foi desenvolvida uma medida de demandas do teletrabalho para viabilizar este estudo. O instrumento buscou investigar a experiência de teletrabalhadores quanto a sobrecarga de trabalho, a transparência na delimitação da jornada de trabalho com horário de término e que permita a distinção entre horário de trabalho e horário de lazer/pessoal, a possibilidade de descansar e fazer pausas entre as atividades de trabalho e a flexibilidade no trabalho sem excesso de atividades individuais ou atividades síncronas. Dessa forma, foi construída uma escala, com base nos achados mencionados na introdução e referencial teórico da literatura de teletrabalho, de seis itens que abordassem essas questões. Os itens foram associados a uma escala de frequência tipo Likert de 5 pontos, que variava de 1 "Nunca" a 5

"Sempre". Os itens na íntegra se encontram no Anexo D, um exemplo de item é "É difícil saber quando a minha jornada de trabalho termina". O índice de consistência interna da escala desenvolvida foi apresentado na seção de resultados.

Questionário Sociodemográfico e Laboral. Por fim, após responder todas as escalas, os participantes responderam a itens referentes a informações sociodemográficas e laborais. Foram perguntados dos participantes: gênero, faixa etária, estado civil, último nível de escolaridade, se exerce função gerencial no momento de resposta, tempo de serviço na organização e ano de início no regime de teletrabalho.

Procedimentos de Coleta de Dados

Os convites aos servidores para participação da pesquisa foram divulgados por membros das equipes de gestão de pessoas das organizações parceiras de forma *online* via *e-mail* e mensagens em grupos de *WhatsApp* das organizações contendo uma imagem, um texto com uma breve descrição da pesquisa e o *link* externo para o acesso aos questionários. A coleta de dados foi realizada também de forma *online* por meio da plataforma Microsoft Forms. A participação na pesquisa foi voluntária e anônima e os interessados expressaram sua concordância em um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A) antes de iniciar o questionário. Os dados foram tratados de forma agrupada e sem identificação dos participantes.

Procedimentos de Análise de Dados

Em primeiro lugar foram realizadas análises exploratórias descritivas e inferenciais com os dados coletados. Após esta etapa, foram realizadas análises fatoriais das escalas utilizadas. Todas as medidas passaram por uma análise fatorial confirmatória (AFC) a fim de avaliar a estrutura encontrada e sua adequação. Para a escala desenvolvida de demandas do teletrabalho primeiro foi feita uma análise fatorial exploratória (AFE), a fim de investigar sua estrutura

fatorial, em seguida foi realizada também uma análise fatorial confirmatória e, por fim, foi feita uma análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG) para avaliar a invariância da medida desenvolvida.

A análise fatorial exploratória foi feita por meio do programa FACTOR v.12.03.01. Foi utilizada uma matriz policórica e o método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS) (Asparouhov & Muthen, 2010), com rotação *Robust Promin* (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019), considerado mais adequado para o estudo de dados categóricos e ordinais ou sem normalidade (DiStefano & Morgan, 2014). A quantidade de fatores a ser retida foi avaliada por meio da técnica de Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011).

Para avaliar a adequação do modelo das escala utilizou-se os índices de ajuste *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI), considerando-se adequados valores menores de 0,08 para o RMSEA, com intervalo de confiança (IC) menor que 0,10, e superior a 0,90 ou, preferencialmente, 0,95 para o CFI e TLI (Brown, 2015). Para avaliar a estabilidade dos fatores utilizou-se o índice H, que varia de 0 a 1, sendo que valores acima de 0,80 denotam a presença de uma variável latente bem definida, provavelmente com mais chances de ser replicável em outros estudos (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Por fim, para avaliar a consistência interna da escala foi utilizado o coeficiente Alfa de Cronbach, considerando valores de 0,60 a 0,69 como fidedignidade marginal, de 0,70 a 0,79 como aceitável, de 0,80 a 0,89 como boa e 0,90 ou mais como excelente (Hair et al., 2010). O Alfa de Cronbach (α), no entanto, vem sendo criticado por assumir que a importância é a mesma para todos os itens retidos no fator (Damásio, 2012; Rogers, 2022), por isso foram reportados

também os coeficientes Ômega de McDonald (ω) e o *Greatest Lower Bound* (GLB). Apesar disso, deve ser observado que o ω e GLB podem ter viés de amostragem positivo para amostras com menos de 1000 respondentes (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2017; Ten Berge & Socan, 2004).

Para as análises fatoriais confirmatórias das escalas foi empregado o software JASP v.0.16.4. A AFC foi feita utilizando também o método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS) (DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016). Novamente foram utilizados os índices de ajuste RMSEA, CFI e TLI, além de se utilizar do qui-quadrado (χ^2), da razão qui-quadrado por graus de liberdade (χ^2/gl) e do *Standardized Root Mean Residual* (SRMR). Considera-se adequados valores de χ^2 não significativos ($p > 0,05$), uma razão χ^2/gl menor ou igual a 5 ou, preferencialmente, a 3, e valores de SRMR menores que 0,08 (Brown, 2015). Os mesmos pontos de corte já apresentados para RMSEA, CFI e TLI são utilizados.

Ademais, para a análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG), que buscava investigar a invariância da escala de Demandas do Teletrabalho desenvolvida, foi mais uma vez utilizado o método de estimação RDWLS (DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016), por meio do software JASP v.0.16.4. Foi avaliada a invariância da medida nos modelos configural, métrico e escalar para gênero (grupo feminino e grupo masculino). A escolha por comparação entre estes grupos se deu uma vez que as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho se agravaram no período pandêmico (Collins et al., 2021) e podem ser refletidas nas demandas experienciadas na modalidade de teletrabalho.

O modelo de invariância configural avalia se a configuração da escala, número de fatores e itens por fator, pode ser considerada aceitável para os dois grupos, sendo que, no caso de o modelo não ser suportado, a estrutura fatorial da escala não pode ser considerada equivalente entre os grupos avaliados. O modelo de invariância métrica analisa se as cargas fatoriais dos

itens podem ser consideradas equivalentes entre os grupos. O modelo de invariância escalar investiga se há equivalência entre os grupos do nível de traço latente necessário para assegurar as categorias dos itens (*thresholds*) (Cheung & Rensvold, 2002). Os mesmos índices de ajuste da AFE e AFC foram utilizados para avaliar os modelos nesta etapa, a saber: RMSEA (IC 90%), SRMR, CFI e TLI. Além destes, foi utilizado o teste de diferença do CFI (Δ CFI, Cheung & Rensvold, 2002) para investigar a invariância da escala, sendo um valor de Δ CFI acima de 0,01 considerado significativo, indicando que a medida não pode ser considerada como invariante.

A fim de investigar as relações entre as variáveis estudadas, foram primeiro feitas análises preparatórias, investigando em etapas relações específicas entre elas, e depois foi realizada uma análise de modelagem por equações estruturais para o modelo global, com a integração de todas as variáveis e relações entre elas em um mesmo modelo. De início, para preparação, foram realizadas análises de correlação, utilizando o *rho de Spearman*, mais adequado para dados não-paramétricos (Puth et al., 2015), e para análise da magnitude do coeficiente de correlação foram considerados valores absolutos acima de 0,50 como uma forte correlação, entre 0,50 e 0,30 como uma correlação moderada, de 0,29 a 0,10 como uma correlação fraca e a abaixo de 0,10 como uma correlação nula (Cohen, 1988, 1992). Ademais, foi empregado o teste de transformação-z de Fisher para comparar a significância de diferenças entre as correlações.

Em seguida, as relações diretas, de reciprocidade, e de moderação entre as variáveis foram investigadas separadamente. Por meio do programa JASP v.0.16.4, foram realizadas análises de regressão linear múltipla, utilizando o método *forward*, a fim de verificar as relações diretas entre as variáveis independentes e o engajamento no trabalho e entre os dois fatores de habilidades para o teletrabalho em casa e suporte gerencial ao teletrabalhador. Foram utilizados

intervalos de confiança de 95% com o uso de *bootstrapping* de 5.000 amostras para avaliar a robustez dos resultados.

Uma modelagem por equações estruturais, por meio da integração do pacote Lavaan para R no JASP, com o emprego do método de estimação RDWLS e cálculo de estimativas de coeficientes padronizados, foi utilizada para investigar a reciprocidade do suporte gerencial ao teletrabalhador para com habilidades para o teletrabalho no engajamento no teletrabalho. O programa SPSS v.23 com o macro PROCESS v.4.2 (Hayes, 2017) foi utilizado para analisar o efeito da variável de demandas do teletrabalho como moderadora direta na relação das demais variáveis com o engajamento no trabalho (a saber, especificado como Modelo 1 por Hayes, 2017).

Finalmente, o modelo global do estudo foi investigado, empregando uma nova modelagem por equações estruturais, utilizando o método Robust Maximum Likelihood e as estimativas de coeficientes padronizados. Nesta etapa foram inseridas todas as variáveis em um único modelo e testadas as relações encontradas nas etapas anteriores. Foram comparados três modelos globais por meio do teste do qui-quadrado, dos índices CFI, TLI, RMSEA (90% IC) e SRMR já mencionados e dos índices de comparação de modelos *Akaike Information Criterion* (AIC) e *Bayesian Information Criterion* (BIC), sendo considerado um valor menor como melhor.

Resultados

Esta seção apresenta os resultados obtidos nesta pesquisa, considerando os objetivos e hipóteses estabelecidas. Primeiro são apresentadas as estatísticas descritivas das variáveis estudadas, a seguir são discutidas as evidências de validade para cada uma das escalas utilizadas, e, por fim, são apresentadas as análises que investigam as relações observadas entre as variáveis do estudo.

Estatísticas Descritivas das Variáveis

A Tabela 2 apresenta os resultados de média e desvio-padrão, bem como o valor do teste de Shapiro-Wilk para cada um dos fatores das variáveis latentes.

Tabela 2

Estatísticas Descritivas para cada Fator das Variáveis Estudadas

	<i>Soft Skills</i>	<i>Hard Skills</i>	Total de HabilidadesTT	SuporteGTT	DemandasTT	Engajamento
Média	4,64	4,71	4,67	4,37	2,09	4,00
Desvio-Padrão	0,477	0,430	0,410	0,695	0,788	0,923
Shapiro-Wilk <i>W</i>	0,773*	0,884*	0,801*	0,843*	0,941*	0,884*

Nota. * $p < 0,001$

A partir dos resultados descritivos, é possível observar que não há distribuição normal dos dados e que os participantes, em geral, relataram possuir habilidades para o teletrabalho em casa, receber suporte gerencial, ter baixa demanda de teletrabalho, e altos níveis altos de engajamento no trabalho.

Evidências de Validade das Escalas

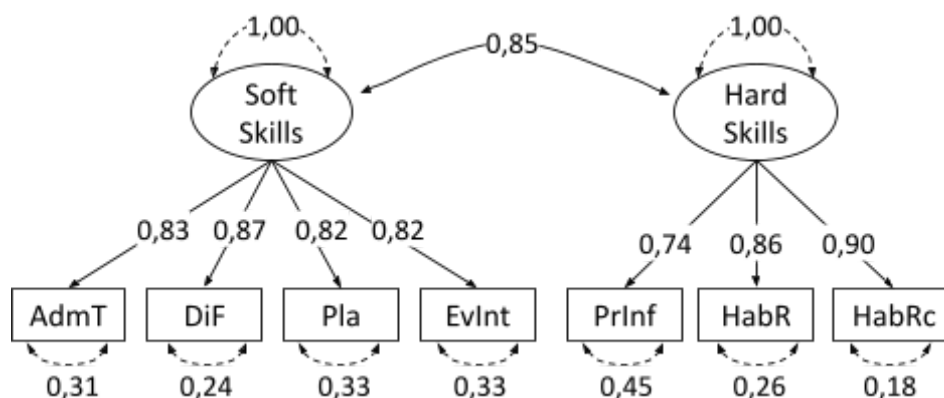
Nesta seção, são apresentados os resultados de evidências de validade para as quatro escalas utilizadas. Para as escalas que já possuíam evidências de validade, são apresentadas análises fatoriais confirmatórias. Para a escala de demandas do teletrabalho desenvolvida neste estudo, são apresentados os resultados da análise fatorial exploratória, confirmatória e confirmatória multigrupo. O método de estimação utilizado para a realização das análises fatoriais foi o RDWLS. Para cada escala, são apresentados os índices de ajuste e as cargas fatoriais das estruturas.

Escala de Habilidades para Teletrabalho em Casa (EHTC)

A estrutura bidimensional da escala apresentou excelentes resultados de ajuste. O valor de qui-quadrado não foi significativo ($\chi^2(\text{gl}) = 15,524 (13); p = 0,276$), a razão qui-quadrado por graus de liberdade foi baixa (1,194), os índices de CFI (1,000), TLI (0,999), SRMR (0,031) e RMSEA (0,023; IC 90% = 0,000 – 0,059) suportaram o modelo. As cargas fatoriais dos itens foram elevadas, variando de 0,818 a 0,875 para o fator de *soft skills* e de 0,743 a 0,905 para o fator de *hard skills* (ver Figura 2). Os coeficientes para avaliação de consistência interna foram aceitáveis para ambos os fatores, sendo que para o fator *soft skills* tem-se $\alpha = 0,78$, $\omega = 0,80$ e GLB = 0,81 e para o fator *hard skills* tem-se $\alpha = 0,71$, $\omega = 0,72$ e GLB = 0,72.

Figura 2

Cargas Fatoriais Padronizadas do Modelo da EHTC



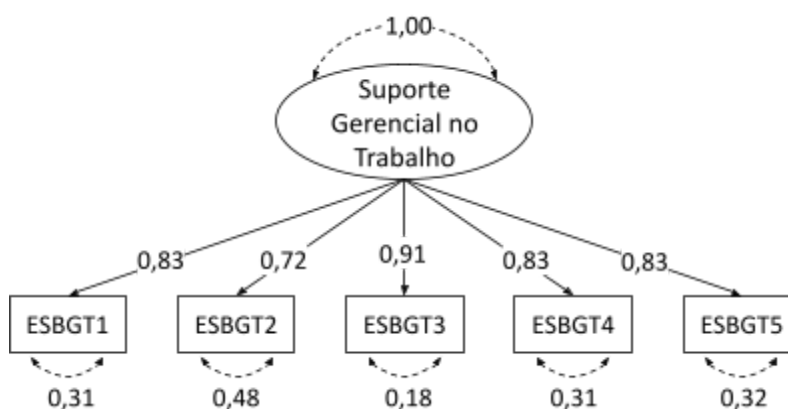
Escala Breve de Suporte Gerencial ao Teletrabalhador (EBSGT)

A escala unidimensional apresentou bons resultados de ajuste. O valor de qui-quadrado não foi significativo ($\chi^2(\text{gl}) = 10,157 (5); p = 0,071$), a razão qui-quadrado por graus de liberdade foi baixa (2,031), os índices de CFI (0,999), TLI (0,998), SRMR (0,029) e RMSEA (0,053; IC 90% 0,000 – 0,100) suportaram o modelo. As cargas fatoriais dos itens foram elevadas, variando

de 0,791 a 0,908 (ver Figura 3). A escala apresentou consistência interna, com os coeficientes sendo $\alpha = 0,84$, $\omega = 0,85$ e $GLB = 0,88$.

Figura 3

Cargas Fatoriais Padronizadas do Modelo da EBSGT



Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES-9)

A escala unidimensional apresentou resultados de ajuste contraditórios porém esperados. Conforme pode ser visto na Tabela 3, os valores de qui-quadrado foram significativos ($\chi^2(gl) = 196,922 (27); p < 0,001$), a razão qui-quadrado por graus de liberdade também foi elevada (7,293) e os índices de RMSEA foram superiores ao aceitável (0,131; IC 90% 0,114 - 0,148)). Os índices, no entanto, CFI, TLI e SRMR (0,997; 0,995; 0,058, respectivamente) deram suporte ao modelo. Foram analisados os índices de modificação, a fim de melhor inspecionar os resultados, encontrando-se uma covariância residual elevada entre os itens 1 e 2 da escala ($IM = 127,340$). Re-especificando o modelo ao inserir esta covariância residual entre os itens, os índices de ajuste melhoraram, incluindo o RMSEA, que passou a ser aceitável (nota-se na Tabela 3).

Tabela 3

Índices de Ajustes da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho

$\chi^2 (gl)$	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
---------------	-------------	-----	-----	------	----------------

UWES-9	196,922** (27)	7,293	0,997	0,995	0,058	0,131 (0,114 - 0,148)
UWES-9 re-especificado	70,117** (26)	2,697	0,999	0,999	0,039	0,068 (0,049 - 0,087)

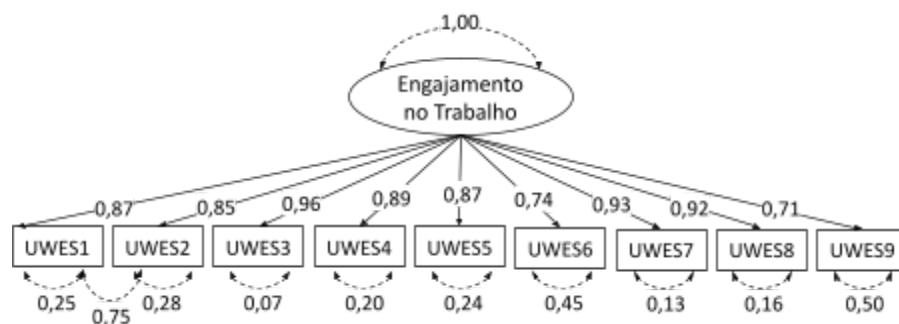
Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI =

Tucker-Lewis Index; SRMR = *Standardized Root Mean Square Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; ** $p < 0,001$.

Na Figura 4, é possível observar que as cargas fatoriais dos itens foram elevadas, variando de 0,696 a 0,950. A escala unidimensional com nove itens de engajamento no trabalho apresentou consistência interna, com os coeficientes sendo $\alpha = 0,95$, $\omega = 0,95$ e GLB = 0,97.

Figura 4

Cargas Fatoriais Padronizadas do Modelo da UWES-9 Re-especificado



Escala de Demandas do Teletrabalho

Para a escala de Demandas do Teletrabalho, foi primeiro realizada uma análise fatorial exploratória e semi-confirmatória para investigar a estrutura fatorial da escala desenvolvida. Em seguida, foi feita uma análise fatorial confirmatória para avaliar a adequação da estrutura encontrada. E, por fim, foi realizada uma análise fatorial confirmatória multigrupo para avaliar a invariância da escala desenvolvida.

Análise Fatorial Exploratória e Semi-Confirmatória. Os testes de esfericidade de Bartlett (1339,0, gl = 15, $p < 0,001$) e KMO (0,856) sugeriram a interpretabilidade da matriz de

correlação dos itens. A análise paralela sugeriu que um fator único é o mais representativo para os dados (Tabela 4).

Tabela 4

Resultados da Análise Paralela para a Escala de Demandas do Teletrabalho

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentual de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)
1	75,822*	52,611
2	11,486	38,292
3	7,869	28,664
4	3,488	21,699
5	2,319	14,926

Nota. O número de fatores a ser retido é um, pois um fator dos dados reais apresentam porcentagem de variância explicada maior do que os dados aleatórios.

As cargas fatoriais e itens na íntegra da escala de Demandas do Teletrabalho podem ser observadas na Tabela 5, em conjunto com o índice de confiabilidade composta (Valentini & Damásio, 2016) e de replicabilidade da estrutura fatorial (índice-H; Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Tabela 5

Estrutura Fatorial da Escala de Demandas do Teletrabalho

Variável	Item	Fator	Comunalidade
1	Minha carga horária de trabalho tem sido maior do que eu havia previsto	0,788	0,716
2	Tenho poucos intervalos de descanso entre uma atividade e outra	0,739	0,623

Variável	Item	Fator	Comunalidade
3	É difícil saber quando a minha jornada de trabalho termina	0,865	0,812
4	As tarefas profissionais dificultam que eu me desligue do trabalho em horários de descanso (fins de semana, horário de almoço)	0,837	0,820
5	O excesso de trabalho individual dificulta a realização de atividades síncronas com a equipe	0,740	0,735
6	É difícil realizar encontros síncronos com a equipe e/ou clientes	0,684	0,711
Confiabilidade Composta			0,901
H-latente			0,911
H-observada			0,844

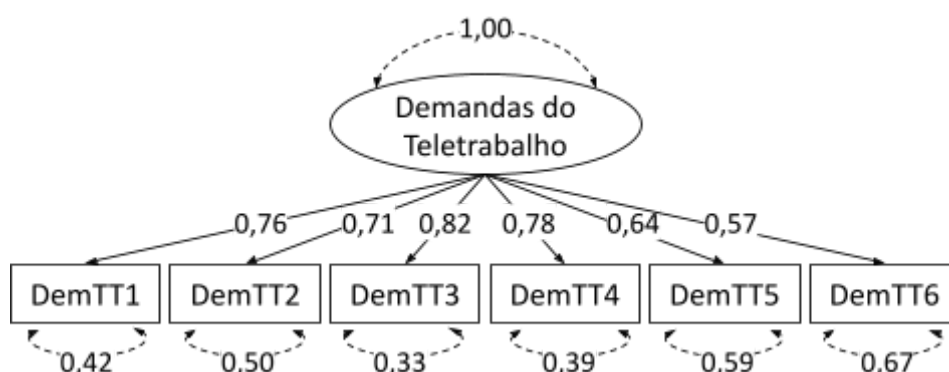
Os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas, variando de 0,684 a 0,865. Os índices de ajuste do instrumento foram adequados ($\chi^2 = 74,628$, gl = 9; $p < 0,001$; CFI = 0,979; TLI = 0,965), com exceção do RMSEA (0,139). O índice H, medida de replicabilidade da estrutura fatorial, sugere que o fator único da escala de Demandas do Teletrabalho poderá ser replicável em estudos futuros. Adicionalmente, encontrou-se que a escala possui uma boa consistência interna (CC = 0,901; $\alpha = 0,894$; $\omega = 0,895$ e GLB = 1,020).

Análise Fatorial Confirmatória. A estrutura unidimensional da escala apresentou bons resultados de ajuste. O valor de qui-quadrado não foi significativo ($\chi^2(\text{gl}) = 13,522$ (9); $p = 0,140$), a razão qui-quadrado por graus de liberdade foi baixa (2,031), os índices de CFI (0,996), TLI (0,993), SRMR (0,056) e RMSEA (0,037; IC 90% 0,000 – 0,075) suportaram o modelo. As cargas fatoriais dos itens foram novamente adequadas, variando de 0,571 a 0,820 (ver Figura 5),

sendo os itens 5 e 6 os únicos que apresentaram as cargas fatoriais menores de 0,700 (0,640 e 0,571, respectivamente).

Figura 5

Cargas Fatoriais Padronizadas do Modelo de Demandas do Teletrabalho



Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo. A escala de Demandas do Teletrabalho foi testada quanto à invariância de gênero, entre um grupo de mulheres e um grupo de homens. Os resultados de invariância configural, métrica e escalar permitem considerar a medida desenvolvida como equivalente em ambos os grupos (ver Tabela 6). Assim, é possível dizer que a escala de Demandas do Teletrabalho pode ser utilizada para fins de comparação entre grupos.

Tabela 6

Índices de Ajuste da Medida de Demandas de Teletrabalho Quanto Invariância por Gênero

Tipo de Invariância	RMSEA (90% IC)	SRMR	TLI	CFI	Δ CFI
Configural	0,000 (0,000 - 0,053)	0,059	1,005	1,000	-
Métrica	0,041 (0,000 - 0,078)	0,080	0,991	0,993	0,007
Escalar	0,038 (0,000 - 0,072)	0,074	0,992	0,993	0,000

Relações Observadas Entre as Variáveis

Nesta seção, são apresentados os resultados de análises de correlações, regressões lineares e modelagem de equações estruturais a fim de investigar as relações entre as variáveis do estudo de acordo com as hipóteses de pesquisa elaboradas.

Preparação para modelo global. Primeiro, foi feita uma análise de correlação rho de Spearman entre os escores das variáveis latentes. Todas correlações entre as variáveis do estudo foram significativas entre si (ver Tabela 7).

Tabela 7

Correlações entre Escores das Variáveis Latentes

	HabSoft	HabHard	SuporteGTT	DemandasTT	Engajamento
HabSoft	-				
HabHard	0,582***	-			
SuporteGTT	0,476***	0,460***	-		
DemandasTT	-0,361***	-0,235***	-0,412***	-	
Engajamento	0,257***	0,123*	0,382***	-0,336***	-

Nota. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Por meio do teste transformação-z de Fisher, foi possível observar que o engajamento no trabalho se associou de forma moderada a alta e positiva com o suporte gerencial ao teletrabalhador ($r = 0,382$, $p < 0,001$), seguido por demandas do teletrabalho de forma moderada a alta e negativa ($r = -0,336$, $p < 0,001$) ($z = 8,665$, $p < 0,001$). Os fatores da escala de habilidades para teletrabalho em casa se relacionaram positivamente de forma moderada a fraca com engajamento, sendo a relação com *soft skills* ($r = 0,257$, $p < 0,001$) mais intensa que com *hard skills* ($r = 0,123$, $p = 0,017$) ($z = 2,907$, $p = 0,002$). É importante destacar que o suporte

gerencial ao teletrabalhador apresentou uma correlação moderada a alta e positiva com ambos fatores de habilidades para o teletrabalho e com demandas do teletrabalho.

A seguir, foi realizada uma análise de regressão linear múltipla (método *forward*) com o objetivo de investigar em que medida o suporte gerencial ao teletrabalhador, os dois fatores de habilidades para o teletrabalho em casa e as demandas do teletrabalho impactavam diretamente no engajamento no trabalho. Foi encontrada uma influência significativa do suporte gerencial ao teletrabalhador e das demandas do teletrabalho sobre o engajamento no trabalho ($F(2, 375) = 35,672, p < 0,001; R^2_{\text{ajustado}} = 0,155$). Os coeficientes para todos os preditores significativos são encontrados na Tabela 8. A partir dos resultados obtidos, observou-se que a variável que mais fortemente impactou o nível de engajamento no trabalho foi o suporte gerencial ao teletrabalhador, explicando 13,9% do desfecho. A variável de demandas do teletrabalho, por sua vez, esteve relacionada com apenas 2,1% da variância de engajamento no trabalho. Os fatores *soft* e *hard skills* de habilidades para o teletrabalho em casa, no entanto, não apresentaram um impacto significativo na variável desfecho engajamento no trabalho ($\beta = -0,010, t = -0,191, p = 0,849$ e $\beta = -0,050, t = -0,982, p = 0,327$, respectivamente).

Tabela 8

Variáveis predictoras de Engajamento no Teletrabalho

Preditores	Beta padronizado	<i>t</i>	Sig.	R^2	ΔR^2
(Constante)	-	6,843	< 0,001	-	-
SuporteGTT	0,295	5,486	< 0,001	0,139	-
DemandasTT	-0,164	-3,055	0,002	0,160	0,021

Foi testada em seguida a presença de moderação de demandas do teletrabalho na relação entre as demais variáveis. Tal análise foi feita por etapas, primeiramente testando a moderação na

relação direta das variáveis antecedentes com a variável critério. Como pode ser visto na Tabela 9, nenhuma das interações de moderação testadas apresentou um efeito estatisticamente significativo, sugerindo que as demandas do teletrabalho não moderam as relações estabelecidas entre as variáveis estudadas.

Tabela 9

Coefficientes para Modelo com Demandas do Teletrabalho como Variável Moderadora

Interação	Beta Padronizado	Erro-Padrão	<i>t</i>	Sig.
SuporteGTT-Engajamento	-0,028	0,020	-1,401	0,162
Soft Skills-Engajamento	-0,083	0,045	-1,872	0,062
Hard Skills-Engajamento	-0,049	0,068	-0,714	0,475

Investigação do modelo global. Por fim, após a preparação, foram inseridas em um único modelo todas as variáveis e relações entre elas previamente encontradas utilizando uma modelagem por equações estruturais. Nesta etapa, foi inserido no modelo os fatores *soft* e *hard skills* para o teletrabalho em casa, demandas do teletrabalho e suporte gerencial ao teletrabalhador como preditoras do engajamento no trabalho. Foi adicionada ao modelo uma correlação residual entre o item 1 e 2 do UWES-9, encontrada na análise fatorial confirmatória do instrumento, e entre os fatores de habilidades para o teletrabalho em casa (*soft skills* e *hard skills*).

O modelo (modelo 1) apresentou bons índices de ajuste (CFI = 0,928; TLI = 0,920, SRMR = 0,055, RMSEA = 0,062 (0,056 - 0,067)), apesar do teste do qui-quadrado ser significativo ($\chi^2 = 764,108$, gl = 313; $p < 0,001$). Na análise dos coeficientes (ver Tabela 10), encontrou-se que existe efeito direto e significativo de suporte gerencial em engajamento.

Tabela 10*Coeficientes de Regressão do Modelo Global 1*

VI	VD	Beta Padronizado	Erro-Padrão	<i>z</i>	Sig.
Soft Skills	Engajamento	-0,028	0,157	-0,217	0,828
Hard Skills	Engajamento	-0,039	0,184	-0,320	0,749
SuporteGTT	Engajamento	0,343	0,094	3,930	<0,001
DemandasTT	Engajamento	-0,155	0,085	-2,018	0,044

Como variáveis latentes do modelo, os fatores *hard skills* e *soft skills* e as demandas do teletrabalho não exerceram um efeito estatisticamente significativo em engajamento no trabalho, este último porém apareceu como preditor nas etapas de preparação para o modelo global. Dessa forma, testou-se um modelo final sem *hard* e *soft skills* como preditores e mantendo somente o suporte gerencial e as demandas do teletrabalho como preditoras do engajamento (modelo 2).

Os índices de ajuste deste novo modelo ainda foram ótimos, apresentando leve melhora. A variável suporte gerencial continuou a predizer o engajamento de forma significativa, porém a variável de demandas do teletrabalho como preditora permaneceu não significativa ($B_{padronizado} = -0,153, p = 0,018$). Dessa forma, testou-se um último modelo retirando as demandas do teletrabalho, somente com suporte gerencial predizendo o engajamento. A Tabela 11 apresenta os índices de ajuste e comparação dos três modelos.

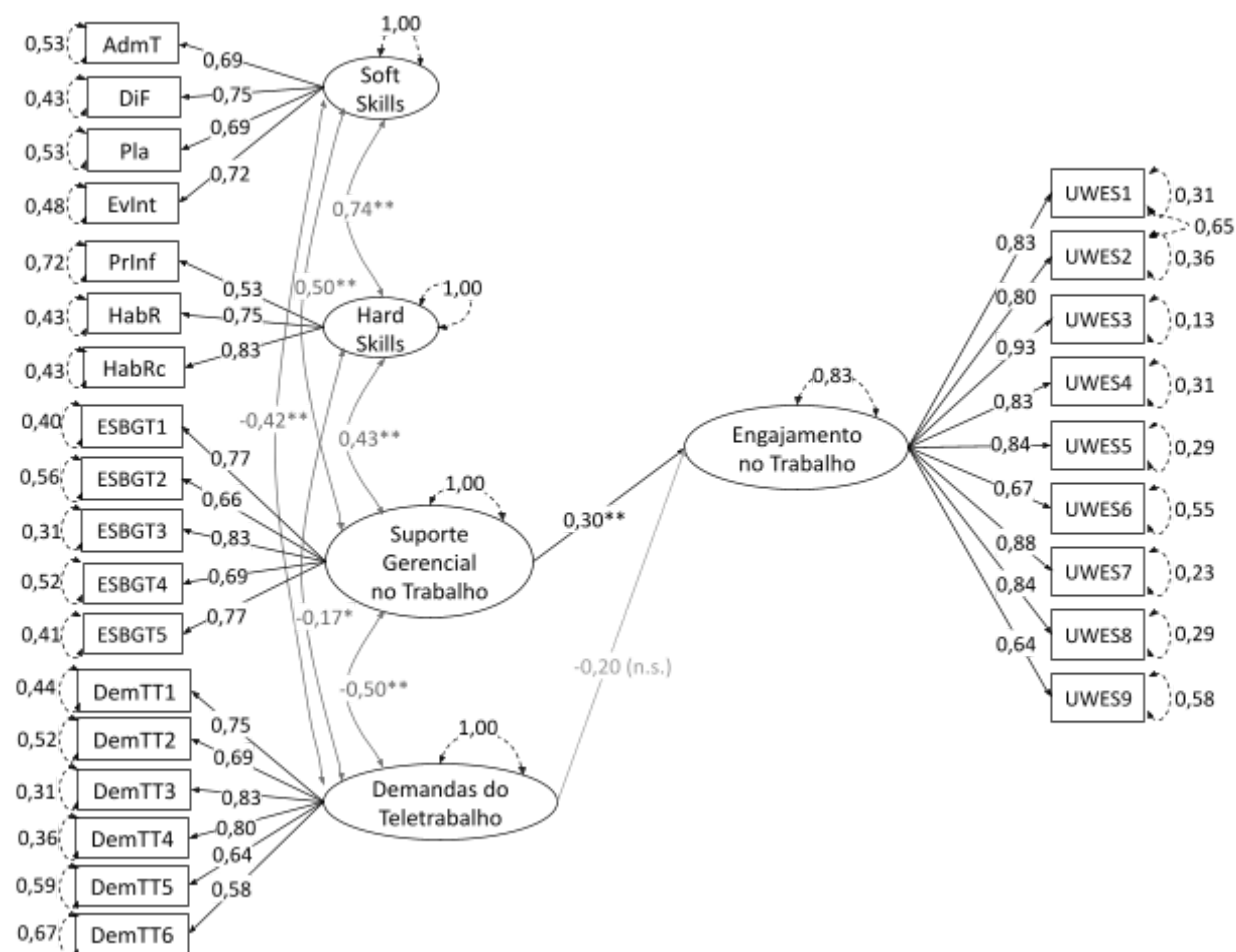
Tabela 11*Índices de Ajuste e Comparação dos Modelos*

	χ^2 (gl)	CFI	TLI	RMSEA (90% IC)	SRMR	AIC	BIC
Modelo 1	764,108 (313)**	0,928	0,920	0,062 (0,056 - 0,067)	0,055	23171,301	23427,069

Modelo 2	765,071 (315)**	0,929	0,920	0,061 (0,056 - 0,067)	0,055	23168,264	23416,162
Modelo 3	770,966 (316)**	0,928	0,920	0,062 (0,056 - 0,067)	0,062	23172,159	23416,123

Nota: ** $p < 0,001$.

O modelo 3 apresentou bons índices de ajuste, porém levemente piores do que o modelo anterior. Quanto aos índices de comparação dos modelos, o AIC indica o modelo 2 como o melhor, já o BIC indica o modelo 3, apesar de apresentar uma diferença pouca significativa entre o modelo 2 e 3 (0,039). Dessa forma, o modelo 2 foi considerado o mais adequado, apesar das demandas do teletrabalho não aparecerem como preditoras significativas do engajamento no trabalho. Como pode ser visto na Figura 6, o engajamento no trabalho foi impactado de forma significativa somente por suporte gerencial ao teletrabalhador. Ademais, as demandas do teletrabalho se correlacionam negativamente de forma significativa com as variáveis latentes de suporte gerencial ao teletrabalhador e *soft skills* e *hard skills* de habilidades para o teletrabalho em casa.

Figura 6*Resultado do Modelo de Investigação Final*

Nota: ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, n.s. = relação não significativa

Discussão

Nesta seção são discutidos os resultados desta pesquisa a partir da literatura sobre teletrabalho e demandas e recursos no trabalho. A pesquisa tinha como objetivo geral investigar a relação do suporte gerencial ao teletrabalhador e as habilidades para o teletrabalho em casa com o engajamento no trabalho e a construção da escala de demandas do teletrabalho. Pode-se

afirmar que o objetivo foi alcançado, baseando-se no referencial teórico de Demandas-Recursos no Trabalho e na produção sobre o tema da modalidade de teletrabalho.

A partir dos resultados encontrados ficou evidenciado que o suporte gerencial apresenta uma relação positiva com o engajamento no trabalho (H1) e com *soft* e *hard skills* das habilidades para o teletrabalho em casa (H3). Estes achados têm consonância com o modelo Demandas-Recursos de Trabalho, uma vez que as variáveis que refletem os recursos no trabalho e pessoais do trabalhador estão associadas entre si e a um aumento do engajamento no trabalho (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023). Além disso, os achados são consistentes com outros estudos sobre a associação positiva entre a presença de suporte gerencial e o engajamento, sendo o suporte gerencial considerado um preditor do engajamento no trabalho (Dirani et al., 2020; Lee, 2021; Mazzetti et al., 2021; Mourão et al., 2023). Demonstra-se, a partir disso, que o suporte prestado do gestor ao teletrabalhador tem papel importante na promoção do engajamento no trabalho e, assim, de uma melhoria de bem-estar no trabalho, desempenho e resultados no trabalho.

Diferentemente do que era previsto, as habilidades para o teletrabalho em casa como recursos pessoais do teletrabalhador não exerceram efeito significativo sobre o engajamento no trabalho (H2). É possível que a relação direta hipotetizada de habilidades para o teletrabalho (*soft* e *hard skills*) em engajamento no trabalho não tenha sido encontrada em função da alta variância compartilhada entre as variáveis preditoras no modelo, levando à perda de importância da dimensão de *hard* e *soft skills* no resultado final. Outra possível explicação é que as variáveis de habilidades (*soft* e *hard skills*) para o teletrabalho em casa pode expressar uma relação não linear com o engajamento, tendo poder explicativo somente sobre certos níveis. Isso estaria alinhado às

características da amostra que foi mais homogênea em sua autopercepção de possuir alto nível de habilidades para o teletrabalho em casa, além de ser altamente escolarizada.

Ademais, a partir dos resultados encontrados demonstrou-se que as demandas do teletrabalho não aparentaram ter um impacto na relação entre recursos do trabalho e recursos pessoais com o engajamento (H5 e H6), apesar de estarem negativamente relacionadas com engajamento (H4) e as demais variáveis. Tais achados divergem da proposição do modelo JD-R acerca da amplificação do impacto exercido por demandas do trabalho sobre a relação entre recursos e engajamento (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023). Uma possível explicação é que, assim como pode ter ocorrido com *hard* e *soft skills*, as demandas do teletrabalho tem um impacto não linear sobre a relação de recursos com o engajamento, sendo capaz de explicar a relação somente a partir certos níveis. Também é possível que as demandas do teletrabalho, como definidas e mensuradas neste trabalho, não abrangem uma amostra representativa de indicadores do construto de demandas do teletrabalho, tal como especificado no modelo JD-R. É possível que o instrumento de demandas do teletrabalho, testado em amostras de teletrabalhadores em tempo integral e trabalhando em local fixo (em casa), possa revelar eventuais efeitos de moderação na relação entre recursos pessoais e engajamento como hipotetizado.

Os resultados empíricos da pesquisa demonstram que, no contexto de teletrabalho estudado, o trabalhador quando se sente valorizado e apoiado por seu supervisor, consegue se engajar em seu trabalho, e assim é mais provável de ter um bom desempenho e alcançar metas. Dessa forma, as organizações que adotam o teletrabalho como modalidade de trabalho devem investir em capacitações para gestores de teletrabalhadores, além de desenvolver normativas, políticas e práticas que eliminem as demandas excessivas no teletrabalho, como as relatadas no

período da pandemia de COVID-19, a fim de melhorar a motivação e o engajamento dos trabalhadores, e também prevenir ou mitigar riscos associados a *burnout* e outros problemas de saúde associados a altos níveis de demandas do trabalho.

Considerações Finais

A adoção da modalidade de teletrabalho em tempo integral ou parcial para muitas organizações aconteceu de modo súbito e sem preparo, durante a pandemia de COVID 19, transformando características do desenho do trabalho, a gestão de equipes virtuais e relações sociais dos trabalhadores. No período pós-pandemia, com o retorno ao trabalho presencial e a adoção de modelos híbridos de teletrabalho, parece, de acordo com os resultados deste estudo, que houve uma diminuição das pressões e demandas excessivas de teletrabalho em casa. Em parte, isto se deveu a variáveis externas ao trabalho, como o retorno das crianças às aulas, a melhoria do suporte social, a diminuição da mortalidade por COVID-19, entre outros fatores, que, ao retornarem à normalidade, melhoraram o bem-estar das pessoas nas diversas esferas de vida. O teletrabalho em casa, no período pós-pandêmico, neste estudo, mostrou-se menos sujeito a demandas excessivas de trabalho, entre os quais a perda de intervalos para descanso e jornadas intermináveis de trabalho. O teletrabalho compulsório em casa parece ter produzido adaptação e novas aprendizagens sobre o quanto o suporte gerencial e as habilidades para o teletrabalho são valiosos para o engajamento das pessoas nas tarefas.

Como limitações da presente pesquisa, tem-se o recorte temporal transversal que não permite comparações de causa e efeito, uma amostra que foi composta somente por teletrabalhadores em organizações do setor público e altamente escolarizados, para a qual deve-se ter cuidado ao generalizar os resultados, e o emprego do autorrelato para a mensuração.

Além disso, a medida de demandas do teletrabalho pode ter caracterizado uma limitação do estudo, visto que não incluiu testes de validade de conteúdo, concorrente e discriminante. Neste sentido, sugerem-se estudos futuros que busquem aprimorar a escala de Demandas do Teletrabalho desenvolvida nesta pesquisa, investigando evidências de validade para a escala e aplicação em contextos diferentes.

No entanto, apesar das limitações apontadas, o estudo desenvolvido foi capaz de agregar e contribuir com evidências empíricas para o conhecimento acerca do modelo JD-R, da modalidade de teletrabalho e dos constructos e medidas (EHTC e EBSGT) recém-desenvolvidos. Além disso, o estudo introduziu o construto Demandas do Teletrabalho, para o qual desenvolveu-se definição, operacionalização e medida. A escala de Demandas do Teletrabalho mostra indícios ser uma medida eficiente para avaliar o que se propõe e por se tratar de uma medida breve, de fácil aplicação, ela tem potencial de ser utilizada em contextos tanto profissionais como acadêmicos para o estudo das demandas do teletrabalho.

Finalmente, de maior importância, os resultados da pesquisa permitiram visualizar as dinâmicas do suporte gerencial, habilidades para o teletrabalho, demandas do teletrabalho e engajamento no trabalho sob a ótica do modelo teórico Demandas-Recursos no Trabalho. Com isso, espera-se que os achados possam ser utilizados para melhorar o bem-estar no trabalho de teletrabalhadores e subsidiar práticas saudáveis no ambiente de trabalho.

Referências

- Abbad, G. da S., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, E. R. (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>
- Abbad, G. da S., Mourão, L., Costa, R. B., Martins, L. B., Legentil, J., & Miranda, L. (2021).
Habilidades para Teletrabalho em Casa : Construção e Evidências de Validade da Escala.
Revista Psicologia: Organizações & Trabalho, 21(3), 1439–1445.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5935/rpot/2021.3.22568>
- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em
uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(spe), 511–533.
<https://doi.org/10.1590/1679-395160287>
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France:
Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and
Practice*, 92, 1-11.
- Asparouhov, T., & Muthen, B. (2010). *Simple second order chi-square correction*. Unpublished
manuscript. Available at https://www.statmodel.com/download/WLSMV_new_chi21.pdf.
- Athanasiadou, C., & Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review and future
research agenda. *Heliyon*, 7(10), e08165.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions,
and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(SPEC.
ISS.), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. da. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 8(1), 71–91. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512010000100006>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research (Second edition)*. The Guilford Press.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating Goodness-of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 233–255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2 ed)*. Academic press.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
[doi:10.1037/0033-2909.112.1.155](https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155)
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 101–112.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.

- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 11(2), 213-228.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., ... & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. *Human Resource Development International*, 23(4), 380-394.
- DiStefano, C., Morgan, G. B. (2014). A Comparison of Diagonal Weighted Least Squares Robust Estimation Techniques for Ordinal Data. *Structural Equation Modeling*, 21(3), 425-438. doi: 10.1080/10705511.2014.915373.
- Ferrando, P.J., & Lorenzo-Seva, U. (2017). Program FACTOR at 10: origins, development and future directions. *Psicothema*, 29(2), 236-241. doi: 10.7334/psicothema2016.304
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78, 762-780. doi:10.1177/0013164417719308
- Ferreira, M. C., Valentini, F., Damásio, B. F., Mourão, L., Porto, J. B., Silva, R. de C. C., Novaes, V. P., & Pereira, M. M. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudos de Psicologia*, 21(4), 435–445.
<https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160042>

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (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.
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55–69.
<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 22, 201-209.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (7th ed)*. Prentice Hall.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Kanellopoulos, D. N. (2011). How can teleworking be pro-poor?. *Journal of Enterprise Information Management*.
- Khusanova, R., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Work engagement among public employees: antecedents and consequences. *Frontiers in psychology*, 12, 684495.
- 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. (2021). 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>

- Kunte, M., & Rungruang, P. (2018). Timeline of engagement research and future research directions. *Management Research Review*, 41(4), 433–452.
<https://doi.org/10.1108/MRR-04-2017-0123>
- Lee, H. (2021). Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: The roles of emotion, psychological safety and organisation support. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 97–128.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0104>
- Legentil, J. (2020). *Desenho do Teletrabalho: percepções e práticas*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília] <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38454>
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48(3), 936–949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J. (2019). *Robust Promin: a method for diagonally weighted factor rotation*. Technical report, URV. Tarragona, Spain.
- Losekann, R. G. C. B., & Mourão, H. C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. *Caderno de Administração*, 28, 71-75.
- Maruyama, T., & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), 450-469.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. In *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- Mourão, L., Costa, R. B., Abbad, G. S., Legentil, J., Martins, L. B., & Sandall, H. (2023). Escala breve de suporte gerencial ao teletrabalhador. *Revista Psico USF*, 28 (1)

- Nogueira, A. M., & Patini, A. C. (2012). Remote Work and Managers's Challenges. *Review of Administration and Innovation - RAI*, 9(4). <https://doi.org/10.5773/rai.v9i4.800>
- Nohara, J. J., Acevedo, C. R., Ribeiro, A. F., & da Silva, M. M. (2010). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *INMR-Innovation & Management Review*, 7(2), 150-170.
- Pereira Junior, E., & Caetano, M. E. S. (2009). Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), 22–31.
- Puth, M. T., Neuhäuser, M., & Ruxton, G. D. (2015). Effective use of Spearman's and Kendall's correlation coefficients for association between two measured traits. *Animal Behaviour*, 102, 77-84.
- Rogers, P. (2022). Best practices for your exploratory factor analysis: A factor tutorial. *Revista de Administração Contemporânea*, 26. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022210085.en>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Ten Berge, J. M. F., & Socan, G. (2004). The greatest lower bound to the reliability of a test and the hypothesis of unidimensionality. *Psychometrika*, 69, 613-625. doi:10.1007/bf02289858
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis. *Psychological Methods*, 16, 209-220. doi:10.1037/a0023353

- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2).
<https://doi.org/10.1590/0102-3772e322225>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. dos S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207–217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- 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>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 183-200.

Anexos

Anexo A

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) Servidor(a),

Esta pesquisa tem como objetivo levantar informações sobre bem-estar e engajamento no trabalho. O tempo previsto de resposta é de 5 a 7 minutos.

O estudo está sendo realizado em diversas organizações por um grupo de pesquisadores coordenados pela Profa. Dra. Gardênia da Silva Abbad, vinculados aos Programas de Pós-Graduação em Administração e em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília.

As suas respostas ao questionário fornecerão informações importantes para a implementação de políticas e práticas que melhorem o bem-estar e o engajamento na [Nome da Organização].

Os seus dados individuais serão mantidos em sigilo e tratados de modo agrupado, **não sendo possível identificar uma resposta individual**. Ao responder ao questionário, você estará concordando em participar deste estudo e tem a liberdade de interromper a sua participação em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo. A qualquer tempo você poderá solicitar informações sobre a pesquisa por meio do e-mail informado ao final desse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Agradecemos a sua colaboração para o avanço do conhecimento científico sobre as mudanças em curso no mundo do trabalho.

Matheus Pereira Damascena (Pesquisador Responsável)
Mestrando em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO) na Universidade de Brasília (UnB)
E-mail para contato: matheusddamascena@gmail.com

Lisa Ferreira de Miranda (Pesquisadora Responsável)
Mestranda em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO) na Universidade de Brasília (UnB)
E-mail para contato: lisa.fdmiranda@gmail.com

Profa. Dra. Gardênia da Silva Abbad (Orientadora e coordenadora do Grupo de Pesquisa)
Professora Titular - UnB - IP - Departamento de Psicologia Social e do Trabalho
Curriculum Lattes disponível no site: <http://lattes.cnpq.br/6225924782510184>

teletrabalhounb@gmail.com
teletrabalho.org/

Participação na Pesquisa

1. Você concorda em participar da pesquisa?

☐ Sim

☐ Não

2. Qual o tipo de regime de trabalho você exerce?

☐ Teletrabalho integral (todos os dias da semana)

☐ Teletrabalho parcial (alguns dias da semana)

☐ Trabalho 100% presencial

Anexo B

Escala de Habilidades para Teletrabalho em Casa

Nesta seção, pedimos que você responda sobre condições que facilitam o teletrabalho. Leia cada um dos itens e responda se concorda com o que é apresentado.

Indique o grau de concordância (de Discordo totalmente a Concordo totalmente) que melhor descreve sua experiência em trabalho remoto.

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
Sinto-me capaz de administrar meu tempo, conciliando o teletrabalho com as tarefas domésticas e outras atividades pessoais.	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me capaz de descrever eventuais problemas de informática ao solicitar suporte de alguém que está fisicamente distante	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me capaz de dialogar com a minha família e/ou com outras pessoas sobre a necessidade de respeitarem o período em que estou trabalhando remotamente (evitando interrupções)	☐	☐	☐	☐	☐
Ao planejar o meu dia a dia de trabalho, organizo-me para cumprir as metas estabelecidas em conjunto com meu gestor	☐	☐	☐	☐	☐
Sou capaz de evitar interrupções de outras pessoas quando estou concentrado realizando uma tarefa	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho habilidade para participar de reuniões por meio de recursos de videoconferência	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
Utilizo com facilidade os recursos de comunicação em conversas com o meu gestor e demais membros da minha equipe	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo C

Escala Breve de Suporte Gerencial ao Teletrabalhador

Continue a responder de acordo com a sua experiência em teletrabalho.

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
Recebo do meu gestor feedbacks construtivos sobre o meu desempenho em atividades remotas, me indicando oportunidades de melhoria.	☐	☐	☐	☐	☐
As metas de trabalho remoto atribuídas a mim, pelo meu gestor, são compatíveis com o volume de trabalho da minha unidade.	☐	☐	☐	☐	☐
Recebo apoio do meu gestor quando solicito orientações para realizar tarefas remotamente.	☐	☐	☐	☐	☐
Meu gestor acompanha o cumprimento de metas de trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
Meu gestor demonstra preocupar-se com a minha saúde e bem-estar.	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo D

Escala de Demandas do Teletrabalho

Nesta seção, pedimos que você responda sobre condições que dificultam o trabalho remoto. Leia atentamente cada um dos itens e responda se já experimentou o que é relatado. Indique a frequência (de Nunca a Diariamente) que descreve melhor sua experiência.

No teletrabalho,

	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Muitas vezes	Sempre
Minha carga horária de trabalho tem sido maior do que eu havia previsto	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho poucos intervalos de descanso entre uma atividade e outra	☐	☐	☐	☐	☐
É difícil saber quando a minha jornada de trabalho termina	☐	☐	☐	☐	☐
As tarefas profissionais dificultam que eu me desligue do trabalho em horários de descanso (fins de semana, horário de almoço)	☐	☐	☐	☐	☐
O excesso de trabalho individual dificulta a realização de atividades síncronas com a equipe	☐	☐	☐	☐	☐
É difícil realizar encontros síncronos com a equipe e/ou clientes	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo E

Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho

As perguntas seguintes referem-se a sentimentos em relação ao trabalho em contexto remoto. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho remoto. Indique a frequência (de Nunca a Diariamente) que descreveria melhor seus sentimentos.

	Nunca	Algumas vezes ao ano	Algumas vezes ao mês	Algumas vezes na semana	Diariamente
Em meu trabalho, sinto-me cheio de energia	☐	☐	☐	☐	☐
Em meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso	☐	☐	☐	☐	☐
Sou entusiasmado com meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Meu trabalho me inspira	☐	☐	☐	☐	☐
Quando me levanto pela manhã, sinto-me bem em ir trabalhar	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto orgulho do trabalho que faço	☐	☐	☐	☐	☐
Sinto-me envolvido com meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Deixo-me levar pelo trabalho quando estou trabalhando	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo F

Questionário Sociodemográfico e Laboral

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.

1. Gênero

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiro não informar
- ☐ [Outra]

2. Qual é a sua Faixa Etária?

- ☐ De 18 a 27 anos
- ☐ De 28 a 37 anos
- ☐ De 38 a 47 anos
- ☐ De 48 a 57 anos
- ☐ De 58 a 67 anos
- ☐ 68 anos ou acima
- ☐ Prefiro não informar

3. Último nível de escolaridade:

- ☐ Ensino médio
- ☐ Ensino Superior
- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado
- ☐ Prefiro não informar

4. Quando você começou a fazer teletrabalho (parcial ou integral) na [Nome da Organização]?

- ☐ Não realizo teletrabalho atualmente
- ☐ Antes de 2020
- ☐ Em 2020
- ☐ Em 2021

☐ Em 2022

5. Estado Civil

☐ Solteiro

☐ Casado(a)/União Estável

☐ Divorciado(a)/Separado(a)

☐ Viúvo(a)

☐ Prefiro não informar

6. Área que atua:

☐ [Área da organização]

7. Atualmente você exerce função gerencial?

☐ Sim

☐ Não

☐ Prefiro não informar

8. Há quanto tempo você trabalha na [Nome da Organização]?

☐ Menos de 1 ano

☐ Entre 1 e 5 anos

☐ Entre 6 a 10 anos

☐ Entre 11 a 15 anos

☐ Mais de 15 anos