



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Dissertação de Mestrado

Capital Psicológico e Suporte Social influenciam os Afetos no Teletrabalho?

Matheus Pereira Damascena

Orientadora: Profa. Dra. Gardênia da Silva Abbad

Brasília - DF

Fevereiro, 2023



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Dissertação de Mestrado

Capital Psicológico e Suporte Social influenciam os Afetos no Teletrabalho?

Matheus Pereira Damascena

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília (PSTO/UnB) como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

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

Brasília - DF

Fevereiro, 2023

Capital Psicológico e Suporte Social influenciam os Afetos no Teletrabalho?

Dissertação de mestrado defendida e avaliada pela seguinte Banca Examinadora:

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

Presidente da Sessão de Defesa

Universidade de Brasília - PSTO/UnB

Prof.^a Dra. Maria Do Carmo Fernandes Martins

Membro Avaliador Externo

Universidade Metodista de São Paulo – UMESP

Prof.^a Dra. Elaine Rabelo Neiva

Membro Avaliador Externo Interno

Universidade de Brasília – PSTO/UnB

Prof.^a Dra.^a Juliana Barreiros Porto

Membro Suplente

Universidade de Brasília – PSTO/UnB

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Pc Pereira Damascena, Matheus
Capital Psicológico e Suporte Social afetam o
Bem-Estar no Teletrabalho? / Matheus Pereira Damascena;
orientador Gardênia da Silva Abbad. -- Brasília, 2023.
100 p.

Tese (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e
das Organizações) -- Universidade de Brasília, 2023.

1. Teletrabalho. 2. Capital Psicológico. 3.
Suporte Social. 4. Bem-Estar no Trabalho. I. da
Silva Abbad, Gardênia, orient. II. Título.

Agradecimentos

À professora Gardênia, orientadora, por ter aceitado o meu tema de pesquisa desde o início do projeto e ter acreditado que daria certo, por todos os ensinamentos em relação à pesquisa científica e pela minha formação enquanto pesquisador, profissional e pessoa. É impossível estimar o valor que a sua presença teve na minha formação e com certeza é uma das pessoas que eu sempre levarei na minha vida.

Aos meus pais e ao meu irmão pelos diversos incentivos ao meu desenvolvimento por meio da educação e pela compreensão durante todo o mestrado.

Ao Lucas que me deu muita força durante a finalização e escrita deste estudo.

Aos meus colegas do grupo de pesquisa, especialmente Juliana e Lisa pelos aprendizados e trocas realizadas.

Aos meus gestores que garantiram e apoiaram a conciliação entre o mestrado e a minha carreira fora da academia.

Às organizações que aceitaram aplicar a pesquisa e aos participantes que responderam os questionários.

Às professoras Elaine Neiva, Maria do Carmo e Juliana Porto que aceitaram tão prontamente participar da banca de avaliação e a todos os professores que contribuíram para a minha formação enquanto estive na universidade, especialmente os professores do PSTO que se dedicaram tanto nesse período de pandemia em que as aulas foram quase completamente virtuais.

Por fim, agradeço à UnB, universidade que tenho tanto orgulho em fazer parte, por ter me trazido tantos ganhos e aprendizados e por resistir produzindo conhecimento de qualidade.

Sumário

Agradecimentos	5
Lista de Tabelas	8
Lista de Figuras	9
Lista de Anexos	10
Resumo	11
Abstract	13
Introdução	15
Fundamentação Teórica	23
Teletrabalho	23
Capital Psicológico	27
Comportamento Organizacional Positivo	30
Capital Psicológico	33
Suporte Social	37
Afetos no trabalho	39
Relação entre as variáveis e variáveis correlatas	40
Método	45
Delineamento de pesquisa	45
Contexto da pesquisa	48
Participantes da pesquisa	50
Instrumentos e medidas	52
Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24)	53
Escala de Suporte Gerencial no Trabalho (ESGT)	55
Escala Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET)	56
Procedimentos de coleta de dados	57
Cuidados Éticos	57
Procedimentos de Coleta de Dados	57
Procedimentos de análise de dados	59
Resultados	64
Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24)	64
Análise Fatorial Confirmatória (AFC) – PCQ-24	64
Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) – PCQ-24	68
Escala de Suporte Gerencial ao Trabalhador (ESGT)	69
Análise Fatorial Confirmatória (AFC) - ESGT	69
Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) – ESGT	71
Escala Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET)	72
Análise Fatorial Confirmatória (AFC) - EBET (adaptada)	72
Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) - EBET adaptada	75
Testes das hipóteses e outras análises	76
Evidências de validade das escalas	76

Correlações	77
Teste de comparação de Grupo (Test T)	78
Modelagem por Equações Estruturais (MEE)	79
Discussão	81
Implicações Teóricas e Práticas	81
Limitações e sugestões de estudos futuros	85
Considerações Finais	86
Referências	88
Anexos	100

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Delineamento adotado na pesquisa

Tabela 2 - Características sociodemográficas e funcionais dos participantes

Tabela 3 - Índices de Qualidade de Ajuste de Diferentes Modelos do Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24) considerando 24 e 21 itens

Tabela 4 - Índices de Ajuste de Diferentes Modelos do (PCQ-24)

Tabela 5 - Índices de confiabilidade do Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24)

Tabela 6 - Análise de invariância do Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24)

Tabela 7 - Resultados da Análise Paralela para a ESGT

Tabela 8 - Índices de Qualidade de Ajuste da ESGT

Tabela 9 - Análise de invariância da Escala de Suporte Gerencial ao Trabalhador (ESG)

Tabela 10 - Resultados da Análise Paralela para a EBET (adaptada)

Tabela 11 - Estrutura fatorial da Escala Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET)

Tabela 12 - Análise de invariância da Escala Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET)

Tabela 13 - Índices de ajustes e variação das cargas fatoriais dos modelos testados

Tabela 14 - Correlação policórica entre as variáveis do estudo

Tabela 15 - Test t de Welch para os grupos de teletrabalho e trabalho presencial

Lista de Figuras

Figura 1 - Capital Psicológico como fator de segunda-ordem e os fatores de primeira ordem

Figura 2 – Modelo de Relação entre as Variáveis do Projeto de Pesquisa

Figura 3 - Estrutura de segunda-ordem do Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24)

Figura 4 - Estrutura fatorial da Escala de Suporte Gerencial ao Trabalhador (ESGT)

Figura 5 - Estrutura fatorial da Escala Adaptada Bem-Estar no Trabalho (EBET)

Figura 6 - Representação gráfica do modelo final com os parâmetros padronizados

Lista de Anexos

Anexo I - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Anexo II - Instrumento de Pesquisa

Anexo III - Representação gráfica do modelo final com os parâmetros padronizados

Resumo

O avanço tecnológico e as mudanças no mundo do trabalho têm impulsionado as organizações a migrar cada vez mais para ambientes virtuais e atividades realizadas de maneira remota.

Com isso, muitas questões relacionadas às vantagens e desvantagens associadas ao teletrabalho são levantadas, dentre elas a relação que essa modalidade apresenta sobre afetos no trabalho. Os afetos no trabalho são conceituados neste estudo como os sentimentos, emoções e estados de humor que os indivíduos experimentam enquanto realizam suas atividades laborais e se relaciona, neste estudo, em diversas pesquisas sobre Psicologia Positiva e na Teoria de Trocas Sociais, ao verificar as suas relações com Capital Psicológico e Suporte Social (especialmente suporte gerencial). Essa pesquisa teve como objetivo principal analisar como o capital psicológico e o suporte social, especialmente de gestores, se relacionam com os afetos no trabalho. Além disso, esta pesquisa tem como objetivo específico identificar se existem diferenças significativas na percepção de teletrabalhadores em relação às variáveis estudadas em comparação com trabalhadores presenciais. A amostra coletada foi composta por 1.256 participantes de organizações públicas do Brasil, sendo que 84% são trabalhadores presenciais e 61% pertencem ao sexo feminino. Foram calculadas estatísticas descritivas para a caracterização da amostra e estatísticas inferenciais para a realização dos testes das hipóteses e verificação dos objetivos da pesquisa, incluindo a realização de Análises Fatoriais Confirmatórias para a obtenção de evidências de validade dos instrumentos e uma Modelagem por Equações Estruturais, na qual foram testadas as relações existentes entre as variáveis: capital psicológico, suporte gerencial, afeto positivo e afeto negativo. Os resultados indicaram que as três escalas utilizadas apresentaram boas evidências de validade da estrutura interna considerando a aplicação na amostra brasileira. Os resultados da Modelagem por Equações Estruturais demonstraram que o capital psicológico e o suporte gerencial possuem relações positivas com afetos positivos, enquanto possuem relações

negativas com afetos negativos. Portanto, o presente estudo trouxe contribuições teóricas, metodológicas e práticas ao se aprofundar na investigação de temas relevantes ao teletrabalho, as quais permitem sugerir que o capital psicológico dos indivíduos e o suporte gerencial sejam considerados por organizações que pretendem implantar o regime de teletrabalho ou aprimorar um programa vigente, de modo a possibilitar um contexto favorável aos afetos desses teletrabalhadores.

Palavras-chaves: Teletrabalho, Capital Psicológico, Suporte Social, Afetos no Trabalho

Abstract

Telework is a modality of work that takes place in an alternative location, using electronic devices and communication and information technologies, instead of the conventional workplace. Technological advances and changes in the world of work have driven organizations to increasingly migrate to virtual environments and activities performed remotely. Many questions related to the advantages and disadvantages associated with telework are raised, among them the relationship that this modality presents with affections at work. Affects at work are conceptualized in this study as the feelings, emotions and states of humor that individuals experience while carrying out their work activities and are related, in this study, to several researches on Positive Psychology and in the Theory of Social Exchanges, when verifying their relationships with Psychological Capital and Social Support (especially managerial support). The main objective of this research was to analyze how psychological capital and social support, especially from managers, are related to affect at work. In addition, this research has the specific objective of identifying whether there are significant differences in the perception of telecommuters in relation to the studied variables in comparison with face-to-face workers. The sample collected consisted of 1,256 participants from public organizations in Brazil, 84% of which are on-site workers and 61% are female. Descriptive statistics were calculated to characterize the sample and inferential statistics to carry out hypothesis tests and verify the research objectives, including carrying out Confirmatory Factor Analyzes to obtain evidence of validity of the instruments and Modeling by Structural Equations, in which the relationships between the variables were tested: psychological capital, managerial support, positive affect and negative affect. The results indicated that the three scales used showed good evidence of validity of the internal structure considering the application in the Brazilian sample. The results of Structural Equation

Modeling demonstrated that psychological capital and managerial support have positive relationships with positive affects, while they have negative relationships with negative affects. Therefore, the present study brought theoretical, methodological and practical contributions by deepening the investigation of topics relevant to telework, which suggest that the psychological capital of individuals and managerial support should be considered by organizations that intend to implement the telework regime or improve a current program, in order to create a favorable context for the affections of these teleworkers.

Keywords: Telework, Psychological Capital, Social Support, Affects at Work

Introdução

Este capítulo tem como objetivos contextualizar a pesquisa sobre o teletrabalho em diferentes modalidades, considerando a literatura científica disponível. Além disso, visa explorar as lacunas na produção de conhecimentos sobre o papel do teletrabalho (em tempo parcial e em tempo integral) nas relações entre suporte gerencial, capital psicológico e afetos no trabalho. Em seguida, são apresentadas as justificativas e implicações teóricas, metodológicas e práticas da pesquisa, os objetivos e a estrutura desta dissertação de mestrado.

Com o surgimento do capitalismo, o trabalho se legitimou como central na vida das pessoas e se tornou objeto de múltiplas e ambíguas atribuições de sentidos e significados (Borges, 2014). Com isso, a relação criada na interação entre os seres humanos e o trabalho vem sendo discutida ao longo do tempo sob diversas perspectivas e teorias, pois essa relação está ligada, entre outras coisas, ao desenvolvimento do autoconceito e a construção da própria identidade (Morin, 2001). Segundo Mavarezzi (2014), o trabalho é tão central na vida das pessoas que a realização de sonhos por meio dessas escolhas profissionais acontece com muita frequência, uma vez que são essas escolhas que permitem a construção de uma carreira e impõem condições materiais, culturais e institucionais que proporcionam qualidade de vida para essas pessoas. Por esses e outros motivos, cada vez se fazem mais necessários estudos relacionados ao trabalho, sendo que este estudo se propôs a investigar a interação entre o trabalho e os indivíduos a partir de uma perspectiva que relaciona Capital Psicológico, Suporte Social, Teletrabalho e Afetos no Trabalho.

Tendo um contexto no mundo do trabalho de muitas mudanças e transformações, uma delas não foi diferente: a pandemia causada pela COVID-19. A pandemia proporcionou diversas mudanças no cenário em que o mundo se encontra hoje porque desde o seu surgimento, em 2020, a vida profissional de muitos trabalhadores passou por grandes modificações (Athanasiadou, 2021). Ao mesmo tempo em que ela alterou abruptamente as

rotinas normais de trabalho, também provocou uma aceleração das tendências que já estavam em curso, envolvendo a migração do trabalho para ambientes virtuais (Kniffin, 2021) e obrigando muitas pessoas a desenvolver suas atividades de maneira remota (Pantoja, 2020). Nessa época, o teletrabalho foi adotado em quase todo o mundo como sendo parte de medidas que visavam o distanciamento social para proteger as pessoas do rápido contágio da COVID-19 (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020) e, dessa forma, o teletrabalho cresceu de maneira nunca vista, garantindo a empregabilidade de milhares de trabalhadores (Eurofound, 2020; Ollo-López et al., 2020).

O teletrabalho tornou-se uma alternativa ao trabalho presencial, mesmo após a diminuição das medidas que limitavam a circulação de pessoas pela crise gerada pela pandemia e devido aos avanços tecnológicos nas ferramentas de comunicação e de trabalho virtual (Gohoungodji et al., 2022). Esses avanços vêm transformando a maneira como o mundo é visto e a forma pela qual nos relacionamos com ele, uma vez que o uso de ferramentas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TICs) são extremamente necessárias na interação humano-trabalho em um mundo cada vez mais digitalizado. Desse modo, as organizações e os indivíduos precisaram e precisam se adaptar a novas formas de realizar o trabalho, estruturando-se em torno das TICs para manter a sobrevivência e a empregabilidade em um cenário capitalista ultracompetitivo.

Com o aumento do uso das TICs, tornou-se possível trabalhar quase a qualquer hora e em qualquer lugar. Esse aumento no uso das TICs proporciona um cenário em que as relações de trabalho se tornam cada vez mais virtuais, envolvendo comunicação mediada por aplicativos, como *WhatsApp*, *Telegram*, *Microsoft Teams*, e-mails, telefone ou videoconferências, por exemplo, gerando a criação de equipes que se comunicam de forma totalmente digital (Góes et al., 2020).

Diversos estudos têm investigado os efeitos das tecnologias de informação e comunicação (TICs) no ambiente de trabalho. Segundo Beckel (2022), o uso de TICs pode proporcionar benefícios significativos para os trabalhadores, tais como aumento da produtividade, maior flexibilidade de horários e melhoria nos afetos no trabalho. Em sua pesquisa, Beckel analisou o impacto da TIC no bem-estar dos trabalhadores e concluiu que o uso dessas tecnologias pode melhorar a satisfação, o bem-estar no trabalho e os afetos no trabalho. Além disso, outros estudos também têm apontado para os efeitos positivos das TICs no ambiente de trabalho, como o aumento da comunicação e da colaboração entre equipes (Góes et al., 2020; Filardi, 2020). É importante destacar, contudo, que o uso excessivo ou inadequado das TICs pode gerar estresse e sobrecarga para os trabalhadores, sendo necessário adotar estratégias para o seu uso consciente e equilibrado.

Nesse contexto, os afetos no trabalho (elementos importantes do bem-estar no trabalho), conceituados neste estudo como as emoções, sentimentos e estados de humor que os trabalhadores experimentam em relação ao seu trabalho e às pessoas com quem interagem no ambiente de trabalho, merecem atenção especial e se tornam um tema de extrema relevância. Há uma variedade de componentes que podem contribuir para a compreensão dos benefícios e consequências do teletrabalho para a saúde e afetos do trabalhador. A fim de ampliar o conhecimento sobre os afetos no teletrabalho, foi adotado como principal paradigma na presente pesquisa o Comportamento Organizacional Positivo (COP), que possui origem na Psicologia Positiva (PP) (Ferreira et al., 2021).

O COP tem como principal foco de estudo a mudança de visão do gerenciamento de pessoas para uma maior valorização dos indivíduos nas organizações, bem como o fortalecimento de suas características e virtudes positivas por meio de pesquisas e práticas de comportamento organizacional positivo (Luthans, 2007). Nesse sentido, tal paradigma busca entender as relações existentes entre características e aspectos positivos dos indivíduos e a

associação com diferentes fenômenos considerados positivos, como afetos no trabalho e engajamento, por exemplo. No COP, um dos principais fenômenos de interesse é o construto de segunda ordem conhecido como Capital Psicológico. Esse construto é composto por quatro fatores subjacentes: autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Esse paradigma é aprofundado na seção de fundamentação teórica.

Enquanto isso, outros estudos têm contribuído para enriquecer a literatura acerca do teletrabalho. Figueiredo et al. (2021), por exemplo, realizaram uma revisão sistemática de literatura e identificaram que o isolamento social e os dias de trabalho mais longos afetam com maior frequência os teletrabalhadores em uma amostra de estudos publicados em português. Já Abbad et al. (2021) realizaram um estudo empírico e identificaram que as características sociais do trabalho mudaram rapidamente durante a pandemia, passando a exigir a mediação tecnológica as interações síncronas e assíncronas entre colegas e superiores, o que dificultou o suporte social no trabalho. Nesse mesmo estudo, o suporte social foi identificado como necessário ao enfrentamento da perda dos contatos face a face, dos sentimentos de solidão e de isolamento social, ocorridos principalmente durante as medidas de controle da pandemia. Assim, os líderes desempenham um papel relevante no desenvolvimento da equipe e no apoio social para que possam desempenhar adequadamente suas atividades no trabalho (Mourão et al., 2021) e contribuem de forma relevante para os seus afetos no trabalho (Sant'anna et al., 2012).

A Teoria de Trocas Sociais de Eisenberger (1986) foi adotada como referencial teórico para ampliar o conhecimento sobre o papel que o suporte social, especialmente o suporte gerencial, exerce sobre os afetos no teletrabalho. Essa teoria prevê que os indivíduos esperam que os esforços despendidos por eles no trabalho sejam retribuídos pela organização por meio do suporte, cuidado com o seu bem-estar e afetos no trabalho, valorização e boas práticas de gestão.

Dessa forma, com o objetivo de identificar as lacunas existentes nos estudos realizados sobre teletrabalho e suas relações com afetos no trabalho, suporte gerencial e capital psicológico no período pós-pandemia, em que a implementação dessa modalidade ocorreu de maneira acelerada, foi realizada uma análise integrativa da literatura com ênfase no serviço público, contexto em que essa pesquisa se encontra. Foram selecionados apenas artigos que envolviam metanálises, revisões de literatura e artigos empíricos em pesquisas realizadas nas bases “Web Of Science”, “Scielo” e “Google Scholar” publicados nos últimos 5 anos nas línguas portuguesa e inglesa. As palavras-chave foram utilizadas em diferentes combinações: “Teletrabalho”, “Capital Psicológico”, “Suporte Gerencial”, “Afetos no Trabalho” e “Bem-estar no Trabalho” associadas a “Serviço Público” em inglês e português para a realização das buscas.

A partir dessa revisão integrativa, alguns estudos revelaram que existem lacunas no campo de pesquisa relacionado ao teletrabalho. Uma recente revisão da literatura realizada por Lunde (2022) discutiu que o teletrabalho afeta a saúde de trabalhadores de maneira que ainda não é amplamente conhecida e esse cenário está em constante mudança. Além disso, mais duas outras revisões (Macêdo et al., 2020; Charalampous et al., 2019) relataram, por exemplo, o ganho de bem-estar e afetos no trabalho como resultado da modalidade de trabalho, mas não diferenciando os tipos de teletrabalho estudados (se 100% remoto ou híbrido, por exemplo). Outros estudos apontam a carência de pesquisas nacionais sobre os impactos do teletrabalho na saúde do teletrabalhador, assim como poucos estudos que relacionam as intervenções que objetivam minimizar os aspectos negativos causados pelo trabalho (Mishima-Santos, 2020). Alguns estudos enfatizam a importância de se observar como as variáveis de suporte gerencial podem contribuir para mitigar os efeitos negativos do teletrabalho na saúde mental e física do trabalhador (Charalampous et al., 2019; Lunde, 2022).

Em relação ao contexto do tema no Brasil, a regulamentação do teletrabalho se deu por meio da Lei nº 13.467/2017, que proporcionou uma maior segurança jurídica às organizações cujos empregados fazem parte da iniciativa privada. Já no âmbito público, os Poderes Judiciário e Executivo disciplinaram o teletrabalho a partir de 2016, com a publicação da Resolução CNJ nº 227/2016, ampliando as alternativas de flexibilização da jornada de trabalho para além do estabelecimento de horários flexíveis para o cumprimento da jornada e formação de banco de horas, por exemplo.

A primeira instituição pública brasileira a implementar o teletrabalho foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) em 2006 (Goulart, 2009), que se inspirou nos modelos de diversas multinacionais existentes no Brasil, como a Kodak, na utilização da tecnologia e na gestão de processos e pessoas (Lepletier, 2018). A partir de então, registram-se outras iniciativas no âmbito federal, como, por exemplo, o Tribunal de Contas da União (TCU) (Portaria TCU nº 139/2009); o Tribunal Superior do Trabalho (TST) (Resolução Administrativa TST nº 1499/2012); a Controladoria Geral da União (CGU) (Portaria CGU nº 1.242/2015); o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT) (Resolução TJDFT nº 12/2015); o Governo do Distrito Federal (GDF) (Decreto GDF nº 39.369/2018); o Supremo Tribunal Federal (STF) (Resolução STF nº 621/2018); e o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) (Instrução Normativa INSS nº 98/2018) (Faria, 2020). A partir do ano de 2020, com o avanço da pandemia e o aumento do isolamento social, ocorreu uma grande adoção da prática compulsória do teletrabalho como medida sanitária por organizações públicas e privadas para a contenção da pandemia e manutenção das atividades de serviço público. Portanto, o presente estudo se insere em um contexto de teletrabalho pós-pandemia, em que a modalidade compulsória e obrigatória imposta pela pandemia já não existe mais no serviço público.

Há ainda a ausência de pesquisas que relacionem todas as variáveis trabalhadas neste estudo em um mesmo modelo. A literatura ainda acrescenta que existem estudos que associam uma piora nos afetos no trabalho quando os indivíduos dispõem de menos capital psicológico devido ao estresse gerado pelo teletrabalho, principalmente de maneira mandatória (Meseguer-de, 2021; Luthans, 2020) e que os indivíduos relatam uma piora na percepção do suporte social nesse mesmo contexto (Baig et al., 2021). Dessa forma, o Capital Psicológico e a Percepção de Suporte Social (especialmente gerencial) se comportam como variáveis antecedentes de Afeto positivo e Afeto Negativo (variáveis dependentes).

Por fim, este estudo teve como objetivo principal analisar como o capital psicológico e o suporte social, especialmente de gestores, se relacionam com os afetos no trabalho. Como objetivo específico, essa pesquisa também pretendia (1) verificar as evidências de validade das escalas utilizadas; (2) identificar se existia diferença significativa na percepção de teletrabalhadores em relação às variáveis estudadas (capital psicológico, suporte gerencial, afeto positivo e afeto negativo) quando comparados a trabalhadores presenciais. Por fim, as hipóteses postuladas nesta dissertação são encontradas no capítulo de Fundamentação Teórica.

Esta dissertação foi dividida em cinco capítulos com o propósito de alcançar os objetivos da pesquisa. O primeiro capítulo (introdução) define os temas pesquisados, contextualiza e justifica a necessidade da pesquisa; o segundo (fundamentação teórica) embasa, relaciona e apresenta as hipóteses para os fenômenos estudados, descreve as teorias, informações e conceitos desses mesmos fenômenos, com ênfase na Psicologia Positiva, paradigma que fundamenta os estudos sobre Capital Psicológico e Afetos no Trabalho, e na Teoria de Trocas Sociais, que embasa o conceito de Suporte Social. O terceiro capítulo (método) descreve o delineamento, o contexto da pesquisa, e as estratégias metodológicas do estudo (participantes, instrumentos e procedimentos de coleta de dados e análise de dados). O quarto capítulo (resultados) descreve os achados, incluindo principalmente as evidências de

validade dos instrumentos utilizados e as relações entre as variáveis do estudo. O quinto capítulo discute os resultados a partir dos referenciais teóricos e a literatura vigente na área. Para finalizar, o sexto e último capítulo apresenta as considerações finais da dissertação.

Fundamentação Teórica

O presente capítulo tem como objetivo analisar os referenciais teóricos que fundamentam o estudo em questão. A formulação das hipóteses de relacionamento entre as variáveis de interesse foi baseada em análises de resultados de revisões de literatura, que descrevem, identificam e relatam resultados de pesquisas sobre as relações existentes entre o teletrabalho, o Capital Psicológico, o Suporte Social e os Afetos no trabalho. Esses construtos foram desenvolvidos a partir de diferentes teorias, tais como a Psicologia Positiva e abordagens de Comportamento Organizacional Positivo, que embasam o Capital Psicológico, e a Teoria de Trocas Sociais, que embasa o Suporte Social. Os Afetos no trabalho, por sua vez, retomam a base teórica da Psicologia Positiva e acrescentam outros conceitos e teorias relevantes. Ao longo do capítulo, são abordadas as relações entre esses fenômenos, e entre cada seção da fundamentação teórica.

Teletrabalho

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que teve uma grande adesão por parte das organizações em todo o mundo durante a pandemia da COVID-19 e continua crescendo atualmente. Em uma revisão sistemática recente sobre o assunto, Vartiainen (2021) define o teletrabalho como um trabalho total ou parcialmente realizado em um local alternativo, em vez do local de trabalho convencional, por meio de dispositivos eletrônicos e TICs.

Essa não é a única definição do conceito encontrada na literatura, pois o teletrabalho já foi definido de diversas formas por diferentes autores ao longo do tempo desde que surgiu, o que demonstra uma alta evolução do tema nos últimos anos. Por exemplo, uma das definições mais antigas sobre essa nova modalidade de trabalho que se estabeleceu de maneira globalizada nas últimas décadas é a de Nilles (1997), que define o teletrabalho como o uso de computadores e de telecomunicações em tarefas fora das dependências da organização. Para esse autor, o teletrabalhador seria, então, alguém que usa computadores de

modo a superar as restrições tradicionalmente impostas, sem a necessidade de permanecer no local de trabalho do seu empregador. O teletrabalho se restringe, nesse contexto, ao uso de computadores, mas a ideia de não estar presencialmente no local convencional de trabalho surge com relevância desde essa época.

Essa definição se amplia anos depois com a adição do uso de TICs, fazendo com que o teletrabalho seja, então, o trabalho mediado por TICs, o que permite a execução do trabalho à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em local específico e tradicional de trabalho (Estrada, 2014). Atualmente a definição mais utilizada sobre essa modalidade de trabalho é a descrita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2017), que define o teletrabalho como a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da organização, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução do trabalho e o local onde funciona a organização, mediante tecnologias que facilitam a informação e a comunicação.

O teletrabalho, ainda, impõe características de um modelo de trabalho flexível, uma vez que o próprio teletrabalhador estipula os períodos de trabalho e assegura uma gestão autônoma das suas tarefas (Figueiredo et al., 2021). Considerando esses conceitos e definições, para que uma modalidade seja considerada teletrabalho, é necessário que alguns critérios sejam atendidos: (1) o local de trabalho não pode ser o tradicional, fisicamente dentro de uma organização; (2) o uso de TICs é condição necessária à realização de tarefas; (3) e a forma de comunicação entre os trabalhadores é mediada por TICs.

Em relação ao seu contexto histórico, existem estudos que investigam essa modalidade de trabalho (à distância) desde a época dos anos 70, com previsões otimistas sobre a sua implementação nas organizações pelo mundo (Athanasiadou, 2021). O teletrabalho foi de certa forma impulsionado pela globalização, digitalização e progresso tecnológico, mudando a vida profissional internacional de muitos trabalhadores, passando por

transições notáveis durante as últimas décadas. Essas transições mudaram tanto o conteúdo do trabalho quanto a forma como ele é organizado e executado (Kingma, 2019). Porém, apesar dessas previsões, a difusão do teletrabalho, principalmente como um padrão de trabalho adotado voluntariamente por parte das organizações, mostrou-se lenta até 2020, quando ocorreu a pandemia da COVID-19 (Comissão Europeia, 2020), que acelerou esse processo. Os arranjos de teletrabalho foram viabilizados devido ao progresso tecnológico e, desde então, lentamente se tornaram mais difundidos (Messenger, 2019; *International Labour Organization*, 2020). Em 2015, 17% dos trabalhadores europeus estavam envolvidos em alguma forma de teletrabalho, no entanto, como resultado da pandemia da COVID-19, essa modalidade de trabalho foi implementada muito rapidamente para reduzir a propagação do vírus.

Depois que as restrições de contato presencial entre pessoas foram introduzidas, 37% de todos os trabalhadores na União Europeia (UE) realizavam seu trabalho de um local remoto (Eurofound, 2020). Ainda, em um estudo realizado em 2020 por Dingel & Neiman é relatado que 37% dos empregos nos Estados Unidos da América (EUA) podem ser realizados inteiramente em casa, com variação significativa entre cidades e setores. Esses empregos geralmente pagam mais do que os trabalhos que não podem ser feitos em casa e representam 46% de todos os salários nos EUA. No contexto brasileiro, o teletrabalho possui um potencial de crescimento elevado, uma vez que 19% das ocupações na iniciativa privada e 50% das ocupações no serviço público podem ser exercidas remotamente (Goes et al., 2020).

Mesmo após a diminuição das restrições de distanciamento social impostas pelos governos devido à pandemia, muitas organizações continuam a adotar o teletrabalho em tempo integral ou em tempo parcial, e o trabalho presencial para outros trabalhadores. (Zhang et al., 2020). É possível que nos próximos anos ocorra um aumento no número de teletrabalhadores regulares em tempo integral, as ocupações tradicionalmente confinadas ao

escritório de trabalho devido às normas organizacionais agora estão sendo mediadas em casa por meio de TICs, principalmente como resultado da pandemia do COVID-19 (Beckel et al., 2022). Dessa forma, questões importantes foram e são levantadas e discutidas sobre como o teletrabalho afeta a vida profissional e pessoal dos indivíduos, enfatizando a possibilidade de que os sistemas e arranjos de trabalho introduzidos como resultado da pandemia continuem, até certo ponto, fazendo parte da vida profissional das pessoas no futuro (Lunde, 2022). A implementação do teletrabalho nas organizações pode elevar, entre outras coisas, as condições sustentáveis de produção e a vantagem competitiva das empresas e instituições, uma vez que são uma enorme fonte de bem-estar, afetos e satisfação ao proporcionar uma melhor interação com a vida familiar e um aumento na qualidade de vida, apesar de alguns pontos negativos como o isolamento social e dias de trabalho mais longos terem sido relatados (Figueiredo et al., 2021).

Em revisão sistemática realizada recentemente na literatura nacional sobre o tema, Mishima-Santos et al., (2020) encontrou que um menor tempo de deslocamento, maior flexibilidade, mais autonomia e maior apoio dos gestores impactam positivamente na saúde dos teletrabalhadores. Além disso, o suporte da liderança e o enfrentamento focado no problema por parte dos teletrabalhadores são preditores significativos para os afetos positivos no trabalho (Elst et al., 2017). Outros estudos demonstram que existe diferença significativa entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais em relação ao bem-estar e aos afetos no trabalho, sendo que a percepção de teletrabalhadores é mais positiva nesse assunto (Vilarinho et al., 2021).

Ainda, dessa mesma forma, as desvantagens associadas a essa modalidade de trabalho também apareceram e continuam surgindo: o uso das TICs pode promover um conflito entre o limite estabelecido para o trabalho e para a vida pessoal, a realização do trabalho fora do horário comercial, sobrecarga e problemas associados à saúde mental (Dingel

& Neiman, 2020). Também é plausível que essa nova forma de organizar o trabalho possa prejudicar o ambiente de trabalho: por exemplo, as condições físicas e psicossociais de trabalho são claramente diferentes quando se compara o trabalho de um escritório com o teletrabalho e, portanto, é necessário conhecimento atualizado para esclarecer se e como uma mudança para o teletrabalho impacta a saúde e o bem-estar dos indivíduos (Lunde, 2022).

Tendo o teletrabalho como uma variável que contextualiza todo o estudo realizado nesta dissertação, as seções seguintes apresentam e discutem os referenciais teóricos e a sua relação com essa modalidade de trabalho.

Capital Psicológico

Os primeiros estudos que relatam e descrevem o Capital Psicológico (*Psycap*) surgiram e possuem base no Comportamento Organizacional Positivo (COP), que está associado à Psicologia Positiva (PP), teoria desenvolvida por Seligman e Csikszentmihalyi (2000), que trouxe para as organizações uma nova forma de abordar os fenômenos organizacionais, uma vez que proporciona o diagnóstico e estudos de construtos que permitem a condução das organizações em uma direção mais positiva. Segundo Peterson e Seligman (2004), os recursos psicológicos são atributos e virtudes pessoais positivas que surgem por meio da cognição, emoção e comportamento e existem em graus variados para cada indivíduo.

A PP é a proposta de abordagem da psicologia que investiga e descreve os construtos psicológicos relacionados ao bem-estar e à felicidade, assim como os “pontos fortes” e as virtudes humanas (Lester, 2022) e possui como objetivo focar na construção das forças do sujeito para tratar e prevenir as desordens psicológicas (Seligman et al., 2009). Ela busca identificar as motivações e os efeitos dos padrões humanos positivos, entender como eles são facilitados e porque eles funcionam, na tentativa de encontrar maneiras de organizar e gerenciar a sua existência (Rocha, 2021). Trata-se do estudo das condições e processos que

contribuem para o florescimento ou funcionamento ideal de pessoas, grupos e instituições e é o estudo científico de experiências e traços subjetivos positivos em organizações positivas, enquanto que a sua aplicação procura melhorar a eficácia e a qualidade de vida nas organizações e dos indivíduos (Donaldson e Ko, 2010).

Em relação ao seu contexto histórico, a Psicologia Positiva possui relatos desde aos escritos de William James sobre o que ele denominou “mentalidade saudável” em 1902, ao interesse de Allport em características humanas positivas em 1958 e à defesa de Maslow pelo estudo de pessoas saudáveis em vez de pessoas consideradas doentes, em 1968 (Gable & Haidt, 2005). O século XX foi marcado por estudos relacionados ao sofrimento psíquico e aos fenômenos psicológicos associados a ele devido a um pós-guerra que precisava desses tipo de investigação, com um aumento relevante dessas pesquisas na década de 70 (Seligman, 2019). Antes do surgimento da PP, os estudos em psicologia organizacional haviam deixado de lado as pesquisas sobre as características positivas dos indivíduos, centralizando esses estudos em aspectos relacionados ao sofrimento humano (Garassini et al., 2022).

Myers (2000) conduziu uma revisão sistemática da literatura em psicologia, identificando artigos científicos publicados a partir de 1887. Ele encontrou que o número de publicações com abordagens negativas (ou seja, relacionadas a danos e problemas) excedia a de artigos com abordagens positivas em uma proporção de 14:1 (quatorze para um). De acordo com essa revisão, havia 8.072 artigos sobre raiva, 57.800 sobre ansiedade e 70.856 sobre depressão, enquanto apenas 851 estudos utilizaram alegria como variável, 2.958 abordaram felicidade e 5.701 satisfação com a vida.

A partir desse cenário, ao final da década de 90 ,foi iniciado um movimento de mudança desse paradigma, que enfatizava o sofrimento psíquico, para outro, que salientava a saúde e a positividade. Essa mudança ocorreu com o surgimento da PP e com a presença de Martin Seligman na presidência da *American Psychological Association* (APA) pois,

enquanto estava como presidente da APA, ele defendia a ideia de que, apesar da psicologia ter priorizado os estudos sobre danos, problemas, fraquezas e sofrimento das pessoas, era necessário que a psicologia passasse a estudar temas positivos como as virtudes, as potencialidades e a saúde dos indivíduos (Seligman, 2019).

Outro grande autor e pesquisador da PP foi Mihaly Csikszentmihalyi que, a partir da sua experiência na Segunda Guerra Mundial, observou que diferentes indivíduos reagiam a perda do emprego, *status* e recursos financeiros de formas muito diferentes – uns totalmente desacreditados e sem esperança e outros com expectativas em relação ao futuro, sendo esse último grupo a maioria. Isso despertou o interesse de Csikszentmihalyi em entender como essas pessoas que, mesmo em um cenário tão adverso, sobressaíam pela confiança, energia e esperança (Seligman, 2019).

Esses autores iniciaram, então, uma série de pesquisas relacionadas à PP e à sua aplicabilidade em diferentes contextos, inicialmente abordando as contribuições dessa teoria para a melhoria de questões relacionadas à depressão, ansiedade e dependências. Eles observaram e postularam que a melhor solução para melhorar as capacidades e o bem-estar dos indivíduos seria identificar as competências positivas deles (como otimismo e esperança) e aumentá-las, evitando o foco nos aspectos negativos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Esses estudos passaram então a ser direcionados para um caminho mais positivo, com ênfase na construção e descrição do que era considerado como “ponto forte” das pessoas (Luthans, 2022), deixando o paradigma até então preponderante de focar nos problemas e aspectos negativos dos indivíduos.

No entanto, a PP não implica que o restante dos estudos sobre psicologia sejam equivocados, embora seja compreensível que o nome possa implicar essa impressão para algumas pessoas. Na verdade, é provável que a grande maioria da produção acadêmica em da psicologia é neutra, não aborda, nem o bem-estar, nem o sofrimento. A psicologia positiva

cresceu a partir do reconhecimento de que havia um desequilíbrio no qual a maioria das pesquisas sobre psicologia clínica se concentrava na doença mental (Gable & Haidt, 2005).

Na prática, a PP trouxe uma perspectiva de que precisamos investir naquilo que os indivíduos possuem de melhor (suas virtudes e potencialidades) e evidencia a importância de incentivar a construção de organizações e instituições que fortaleçam as virtudes dos colaboradores. A PP surge nos estudos relacionados a organizações com o objetivo de orientá-las nesse viés mais positivo, promovendo e construindo políticas que proporcionem ambientes de trabalho com significado e realizando estudos sobre felicidade, otimismo, resiliência e, principalmente, bem-estar – um dos foco principais da PP (Seligman, 2012).

Por fim, os estudos precursores da PP não tinham como objetivo estudar organizações de trabalho, mas alguns autores relevantes como Kim Cameron, Tomas Wright, Robert Quinn e Fred Luthans decidiram investigar e aplicar os conceitos e abordagens da PP nas organizações (Cameron & Spreitzer, 2012)

Comportamento Organizacional Positivo

O Comportamento Organizacional Positivo (COP) surge, então, nesse contexto e é definido por Luthans (2007) como a capacidade de se adaptar às mudanças, de desenvolver relações interpessoais positivas e construtivas, de buscar soluções criativas para os problemas, de manter uma atitude otimista e confiante em relação ao trabalho e à vida, e de se envolver ativamente na aprendizagem contínua e no desenvolvimento pessoal e profissional.

O principal foco de estudo do COP é a mudança de visão do gerenciamento de pessoas e da liderança para uma maior valorização dos indivíduos nas organizações e um fortalecimento das características e virtudes positivas das pessoas por meio de pesquisas e práticas de comportamento organizacional positivo.

O principal autor desse movimento, influenciado pela PP, é Fred Luthans, professor e pesquisador da área que iniciou o levantamento dessa abordagem científica nas organizações,

influenciado por Seligman. Quando iniciou os estudos que abordavam a PP nas organizações, Luthans (2002) observou uma diminuição das publicações na área do comportamento organizacional e viu na PP uma oportunidade para buscar novos enfoques e descobertas para a área – ele não possuía o objetivo de se contrapor aos estudos tradicionais sobre comportamento organizacional, mas incentivar novas pesquisas e cientistas a se abrirem para os aspectos positivos dos indivíduos nas organizações. Dessa forma, seria possível equilibrar as pesquisas com enfoque nos aspectos negativos e as pesquisas com enfoque nos aspectos positivos do comportamento organizacional (Luthans, 2022).

O COP pondera, ainda, que a criação de ambientes mais ricos do ponto de vista humano e de gestão, favorecem o desenvolvimento de talentos e potenciais. Em ambientes muito competitivos, predomina o foco em fragilidades e em problemas organizacionais e os modelos de gestão menos positivos (Cunha et al., 2010). O caminho da psicologia positiva parece mais difícil em um contexto em que predominam ambientes competitivos. Mesmo sendo um caminho mais difícil, direcionar as pesquisas para os motivos que levam as pessoas a se comprometerem e aumentarem o desempenho e bem-estar é uma estratégia recomendável, segundo a COP, uma vez que são os indivíduos que compõem e são parte integrante das organizações; eles são os que dão vida às organizações por meio de comportamentos e da produtos que lhes são exigidos. Não se importar com o potencial humano é ignorar as virtudes positivas das pessoas, o que pode conduzir uma organização para o fracasso (Luthans, Youssef & Avolio, 2015).

O COP procura identificar e descrever o impacto positivo dos indivíduos nas organizações, propondo estudos e ferramentas que visam identificar, medir, gerenciar e aumentar esse recurso. Para que essa abordagem de pesquisa científica seja considerada relevante, foram propostos alguns critérios para verificação do alinhamento dos construtos ao quadro teórico da COP, entre os quais, estão: representarem uma força psicológica positiva,

serem mensuráveis, gerenciáveis e passíveis de desenvolvimento que promova a melhoria do desempenho dos indivíduos no trabalho (Luthans, et al., 2007). Sendo assim, os construtos que atendem a esses critérios são: identificação com a empresa, justiça organizacional, comportamento de cidadania organizacional, comprometimento organizacional, confiança na organização, capital psicológico e satisfação no trabalho (Luthans, Youssef & Avolio, 2015).

Todos esses construtos possuem um viés positivo voltado às potencialidades e às virtudes dos indivíduos e trazem contribuições relevantes para melhorar o desempenho organizacional. Neste estudo foi utilizado o conceito de Capital Psicológico (*PsyCap*), considerando as suas contribuições e limitações para as organizações. Os autores que abordam o COP investigam alguns tipos de capital: financeiro, humano, social e psicológico e, nessa perspectiva, o *PsyCap* se propõe a construir e agregar valor ao que as pessoas já possuem (capital financeiro), ao elas já sabem (capital humano), a quem elas já conhecem (capital social), desafiando e promovendo o desenvolvimento de elas são ou no que cada um pode se tornar no futuro. As pesquisas realizadas nesse sentido relatam que, pelo menos em relação às atitudes de trabalho, o *PsyCap* agrega valor ao capital humano e social (Larson & Luthans, 2006).

Por fim, o COP possui como objetivo entender como os recursos psicológicos positivos são capazes de gerar valor para as organizações (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) e, dessa forma, o *Psychap* pode ser, também, entendido como um dos recursos enquadrados na Teoria da Conservação de Recursos. De acordo com essa teoria, os indivíduos se esforçam para obter, reter, promover e proteger as coisas que valorizam de forma central. Assim, ter um nível mais alto de recursos é favorável, principalmente em situações de alto estresse psicossocial. Essa é uma teoria motivacional que explica muito do comportamento humano com base na necessidade evolutiva de adquirir e conservar recursos para a sobrevivência

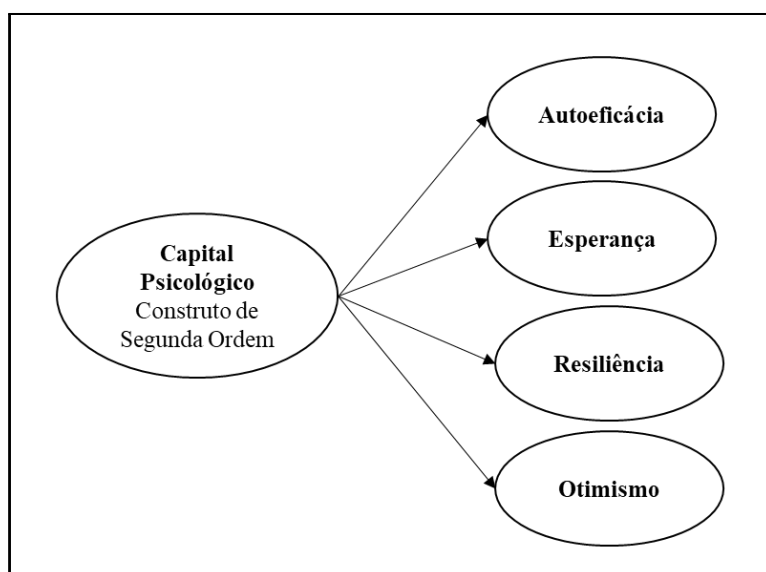
(Hobfoll, S. E., 2018) e originou os estudos relacionados a *PsyCap*, que possuem base no COP.

Capital Psicológico

O Capital Psicológico (*PsyCap*) pode ser definido como um construto de segunda-ordem que reúne quatro recursos subjacentes (otimismo, resiliência, esperança e autoeficácia). Refere-se a um estado psicológico positivo caracterizado pela confiança para enfrentar desafios e tarefas difíceis (autoeficácia); atribuições positivas sobre os triunfos presentes e futuros (otimismo); visualização de metas e perseverança para atingi-las; redirecionamento de objetivos quando isso se fizer necessário para alcançar o sucesso (esperança) e capacidade de se recuperar e até sair mais forte de situações adversas (resiliência) (Luthans, 2007). Em suma, capital psicológico é um construto de segunda-ordem composto por quatro recursos psicológicos congruentes: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência (Luthans et al., 2007; Luthans e Youssef-Morgan, 2017). A Figura 1 ilustra os quatro construtos associados ao *PsyCap*.

Figura 1

Capital Psicológico como fator de segunda-ordem e os fatores de primeira ordem



Fonte: Elaborado pelo autor

A esperança é definida como a capacidade e a determinação para definir objetivos e a habilidade de planejar caminhos para alcançar esses objetivos (Snyder et al., 1991). A autoeficácia é definida como a convicção ou confiança do indivíduo sobre suas habilidades para mobilizar recursos cognitivos ou cursos de ação necessários para executar com sucesso uma tarefa específica dentro de um determinado contexto (Stajkovic & Luthans, 1998; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Bandura, 1997). A resiliência é definida como a capacidade de recuperação que o indivíduo possui para lidar com adversidades, conflitos, falhas ou mesmo de eventos positivos (Luthans, 2002; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). O otimismo pode ser descrito como um estilo de atribuição de causalidade que explica eventos positivos por meio de causas pessoais, permanentes e generalizadas e eventos negativos por meio de eventos externos, temporários e específicos da situação (Peterson et al., 2004; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). O funcionamento cognitivo, afetivo e comportamental do *PsyCap* é formado pelo funcionamento conjunto desses quatro recursos (Antunes et al., 2013).

Conforme relatado anteriormente, segundo os estudiosos do COP, os principais recursos que uma empresa possui são os indivíduos que fazem parte dela (Luthans, 2015), uma vez que são as pessoas que traçam as estratégias, criam, inovam, relacionam-se com os clientes, gerando valor e originalidade à organização. O *PsyCap* está associado a maiores esforços, motivação e persistência dos trabalhadores para melhorar o desempenho organizacional (Avey et al., 2010). Ao escolher a palavra “Capital” para representar esse construto de segunda-ordem, Luthans (2004) reforça a ideia de que os indivíduos são recursos valiosos para as organizações e que é preciso investir nas pessoas, pois, dessa forma, as organizações conseguem conservar os seus recursos e aumentar o seu patrimônio.

Esses quatro recursos (ou dimensões) do *PsyCap* operam de maneira sinérgica, interativa e integrada, aumentando a probabilidade de sucesso nas ações dos indivíduos (Cid

et al., 2020), estando associados a maior esforço, motivação e perseverança no desempenho dentro das organizações (Avey et al., 2010). Entretanto, os construtos (autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência) também possuem características e definições únicas, com validade discriminante entre eles, impactando de diferentes maneiras a produtividade, comportamentos, saúde, o próprio bem-estar e afetos no trabalho (Luthans & Avolio, 2014; Luthans & Youssef, 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Luthans, Youssef-Morgan & Avolio, 2015).

Em relação aos ganhos encontrados no PsyCap para os trabalhadores, estão, entre outros fatores, o aumento da confiança, a melhoria da qualidade de vida e um aumento na satisfação. Por outro lado, as organizações se beneficiam do PsyCap devido à sua associação positiva com maior engajamento, melhora na cidadania organizacional, diminuição do absenteísmo e da rotatividade (Siqueira, Gomide Jr., & Resende, 2014).

A **autoeficácia** como construto foi proposta e descrita inicialmente nos estudos realizados por Albert Bandura, psicólogo autor da Teoria Sociocognitiva. Segundo ele, a autoeficácia é definida como a crença do indivíduo em poder mobilizar, por meio de recursos motivacionais e cognitivos, as ações necessárias para executar com sucesso uma tarefa específica em um determinado contexto (Rumjaun, 2020; Bandura, 1997).

Essa teoria possui origem no estudo do comportamento humano por meio de pesquisas experimentais e postula que esse comportamento humano possui origem na interação entre os processos cognitivos dos indivíduos e o ambiente. Nessa perspectiva, as pessoas são ativas na construção da própria personalidade, não sendo dependentes somente da genética. Os indivíduos, nesse caso, são solucionadores de problemas por meio de capacidades cognitivas e de experiências vividas (Abdullah, 2019).

Para Bandura (1977), a aprendizagem, por meio do comportamento de outros indivíduos, seja pelo exemplo ou acidentalmente, pode ter um efeito de modelagem no

comportamento humano e, nesse contexto, a autoeficácia é um construto central na Teoria Sociocognitiva, uma vez que ela se relaciona diretamente ao julgamento que os indivíduos fazem a respeito de sua própria capacidade de enfrentamento das mais variadas situações (Fidelis, 2015) e aprender com elas. Ainda, segundo Bandura, as pessoas possuem padrões internos para avaliar seu próprio comportamento e os dos outros e esta avaliação é realizada por meio de suas capacidades cognitivas e suas experiências de conquista ou fracasso. Essas crenças geram efeitos na motivação dos indivíduos, influenciando a forma como se comportam diante de diferentes cenários (Bandura, 1977). De acordo com essa teoria, quanto maior for a crença de autoeficácia de um indivíduo, maior é a sua capacidade atingir desempenhos esperados e enfrentar desafios com sucesso. Por outro lado, quanto menor a crença de autoeficácia, mais dificuldades o indivíduo possui para enfrentar e superar desafios e atingir objetivos e desempenhos esperados (Fidelis, 2015). Por fim, a Teoria Sociocognitiva e, especialmente, os conceitos relacionados ao construto de autoeficácia foram determinantes e influenciaram o trabalho de Luthans na investigação do *PsyCap*. A teoria influenciou, ainda, a elaboração dos pressupostos do COP.

Synder et al., (1991) definiu **esperança** como um estado motivacional positivo voltado ao sucesso da ação e da eficácia dos meios utilizados pelo indivíduo para realizar essa ação. Seria, portanto, a capacidade e a determinação do indivíduo para definir objetivos e a habilidade de planejar caminhos adequados para alcançar esses objetivos. As pesquisas realizadas nessa área dão suporte para a ideia de que a esperança seria um estado cognitivo no qual o indivíduo é capaz de estabelecer metas desafiadoras, mas realistas, e as persegue com determinação (Pureza, et al., 2012)

Otimismo é um conceito originado nas pesquisas de Seligman, precursor da PP, que percebeu no início de suas pesquisas que as pessoas possuem uma tendência de atribuir razões positivas para os fatos e acontecimentos de suas vidas. Para ele, o otimismo pode ser definido

como a crença dos indivíduos de que coisas boas lhes acontecerão no futuro (Luthans; Avey; Patera, 2008; Carver; Scheie; Segerstrom, 2010). Pessoas otimistas tendem a justificar os eventos ruins que acontecem em suas vidas por meio de: atribuição externa (em que outras pessoas ou o ambiente contribuíram para a situação ruim); atribuição variável (esses eventos ruins possuem uma baixa chance de voltar a acontecer); ou atribuição específica (não generaliza a situação ruim para outras áreas ou acontecimentos) (Seligman e Csikszentmihalyi (2000).

Por fim, nos estudos relacionados ao COP, a **resiliência** pode ser definida como uma capacidade do ser humano e das organizações, de enfrentar realidades muito “duras” e sobreviver a elas (Coutu, 2002). Essa vertente sugere e evidencia que trabalhadores mais resilientes, são mais motivados para aprender e tendem a ser os que mais se esforçam para atingir metas e expectativas (Raulino, 2015).

Em uma pesquisa seminal conduzida por Youssef e Luthans (2007), constatou-se uma relação positiva entre o PsyCap e variáveis importantes no ambiente organizacional, tais como desempenho, satisfação, comprometimento e felicidade no trabalho. Deve-se destacar que, inicialmente, o PsyCap foi proposto como uma forma de investigar as variações nos níveis de estresse, intenções de rotatividade e afetos no trabalho. Entretanto, estudos mais recentes têm demonstrado que o PsyCap está positivamente associado a afetos positivos no trabalho e bem-estar psicológico (Avey et al., 2010), o que tem motivado a realização de investigações adicionais sobre o tema.

Suporte Social

A Teoria de Trocas Sociais define suporte social como uma forma de interação social que envolve a reciprocidade entre os indivíduos, na qual os recursos sociais são trocados por benefícios e recompensas percebidos (Blau, 1964). Dessa forma, o suporte social pode ser

visto como um recurso que as pessoas obtêm por meio de suas interações sociais, e que pode ser utilizado para lidar com situações estressantes ou problemas de vida (Thoits, 2011).

De acordo com a Teoria de Trocas Sociais, os indivíduos esperam que seus esforços no trabalho sejam retribuídos pela organização por meio de suporte, cuidado com o seu bem-estar, afetos no trabalho, valorização e boas práticas de gestão, enquanto a organização espera que os indivíduos sejam produtivos e comprometidos com a organização (Eisenberger, 1986). Essa abordagem teórica sugere que a percepção de suporte organizacional, ou seja, a crença global do trabalhador sobre o quanto é valorizado e cuidado pela organização em relação ao seu bem-estar, é um resultado da troca e expectativas de reciprocidade entre indivíduos e organização (Paschoal et al., 2010).

Segundo a Teoria de Trocas Sociais, essa troca percebida pelo trabalhador pode ser considerada um contrato psicológico em que há uma reciprocidade entre as partes envolvidas, ou seja, o trabalhador espera que seus esforços no trabalho sejam retribuídos pela organização, o que pode ser percebido pelo suporte organizacional oferecido (Eisenberger, 1986). Essa perspectiva teórica tem implicações importantes para a compreensão do comportamento organizacional dos trabalhadores, uma vez que a percepção de suporte organizacional tem sido associada a diversos indicadores de saúde mental, satisfação no trabalho e desempenho (Rhoades & Eisenberger, 2002; Saks & Ashforth, 1997).

No âmbito organizacional, a liderança tem se tornado cada vez mais crucial devido à crescente necessidade de os líderes desenvolverem rapidamente competências para lidar com a mudança do trabalho presencial para o teletrabalho em tempo integral, as relações de trabalho 100% mediadas por Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e o impacto psicológico causado pela pandemia e medidas de distanciamento social (Dirani et al., 2020). Com a transição para o trabalho remoto, as equipes enfrentaram novos desafios em relação à comunicação, colaboração e gerenciamento de projetos, o que colocou em evidência a

importância da liderança na promoção da efetividade e dos afetos dos trabalhadores (Chua et al., 2021).

Essa atuação gerencial está extremamente associada à Teoria de Trocas Sociais, pois a percepção de cuidado e troca que os trabalhadores possuem em relação às organizações também se dá por meio de diferentes aspectos do tratamento que eles recebem (Eisenberger et al., 1986). Dessa forma, com os avanços dessa teoria, o apoio social de colegas de trabalho e de gestores passou a ser inserido no ambiente de suporte social, desempenhando um papel instrumental em relação à segurança psicológica e como elemento central para a elevação do comprometimento dos trabalhadores (Rhoades et al., 2001; Singh et al., 2017). Os trabalhadores possuem uma tendência de valorizar os incentivos que vêm na forma de apoio social (Kiazad et al., 2015) e esse suporte social, especialmente de líderes, se torna relevante nesse contexto, uma vez que o distanciamento social causado pelo teletrabalho afeta os teletrabalhadores em diferentes aspectos da vida.

Afetos no trabalho

Os afetos no trabalho têm sido estudados sob diversas perspectivas teóricas. Uma das abordagens mais recentes e relevantes é a psicologia positiva, que busca compreender os aspectos positivos da experiência humana, incluindo os afetos no trabalho (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Segundo Fredrickson (2001), os afetos podem ser divididos em duas categorias principais: afetos positivos e afetos negativos. Os afetos positivos incluem emoções como alegria, satisfação e entusiasmo, enquanto os afetos negativos incluem emoções como raiva, frustração e desânimo. Ambos os tipos de afetos podem ser influenciados por uma variedade de fatores, incluindo as características do trabalho, a cultura organizacional, as relações interpessoais, as expectativas pessoais e os eventos externos.

A presença de afetos positivos no trabalho pode ter importantes implicações para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, bem como para o desempenho organizacional (Wright & Cropanzano, 2004). Alguns estudos sugerem que a prevalência de afetos positivos no ambiente de trabalho pode estar relacionada a um maior engajamento dos trabalhadores, maior criatividade e inovação, maior satisfação no trabalho e menor rotatividade (Fredrickson, 2001).

A literatura tem mostrado que a experiência de afetos positivos no trabalho pode levar a resultados benéficos tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, tais como maior satisfação no trabalho, engajamento, criatividade, inovação e desempenho (Barsade & Gibson, 2012; Lopes, Cunha, & Rego, 2017). Wright e Cropanzano (2004) realizaram uma revisão de literatura que teve como objetivo discutir a importância dos afetos no trabalho, especialmente no que diz respeito à satisfação e ao comprometimento do funcionário. Os autores argumentam que as emoções no ambiente de trabalho podem afetar o desempenho e a produtividade, e que o suporte emocional e o feedback positivo dos líderes podem influenciar positivamente a percepção dos funcionários em relação à organização e, conseqüentemente, melhorar sua satisfação e comprometimento. Além disso, os autores propõem que as emoções no ambiente de trabalho devem ser consideradas não apenas como estados momentâneos, mas também como traços individuais que afetam a percepção do funcionário em relação à organização.

Relação entre as variáveis e variáveis correlatas

Uma das principais estratégias adotadas por governos em outros países para conter a pandemia da COVID-19 foi o confinamento, ou seja, obrigar legalmente alguém a permanecer em determinado local, geralmente em casa (Meseguer de Pedro, 2021). Esse confinamento leva a uma falta de contato social que pode afetar a saúde, os afetos e o bem-estar dos trabalhadores (Mourão, 2021) e o apoio da liderança neste contexto pode

aumentar as chances dos teletrabalhadores se manterem saudáveis (Mishima-Santos V., 2020). Além disso, antes da pandemia, os estudos sobre teletrabalho já apontavam para a necessidade de um apoio mais significativo das lideranças para esse tipo de trabalho (Mourão, 2021).

As atividades desempenhadas pelas lideranças na conjuntura da pandemia se tornaram significativas para que os teletrabalhadores permanecessem motivados e saudáveis (Liebermann, S. C., 2021). Assim, o papel dos líderes neste contexto desafiador ganhou ainda maior centralidade (Dirani K.M., 2020), uma vez que as situações estressantes vivenciadas pelos trabalhadores (International Labour Organization, 2020) exigem um forte suporte social e gerencial. A percepção de suporte social decorre de uma visão de que os funcionários têm o suporte da organização e essa percepção é formada a partir do tratamento que o funcionário recebe na organização. Assim, se o líder cuida do bem-estar social e valoriza as contribuições dos subordinados, eles tendem a perceber o apoio social de forma positiva (Mourão, 2021).

A percepção de suporte está fortemente relacionada ao bem-estar organizacional e aos afetos no trabalho dos indivíduos, especialmente o suporte gerencial (Côté, K., 2021; Pahlevan Sharif, S., 2018). A abordagem multinível utilizada por Fogaça (2021) demonstrou que o suporte possui um efeito preditivo sobre o bem-estar e os afetos no trabalho, identificando que os líderes têm um papel importante nessa relação.

A literatura também sugere que o suporte social dos colegas e líderes no ambiente de trabalho pode aumentar a experiência de afetos positivos (Lopes, Cunha e Rego, 2017). Esta revisão sistemática destaca que a experiência de afetos positivos no ambiente de trabalho está positivamente relacionada com resultados organizacionais, como satisfação no trabalho, engajamento, criatividade, inovação e desempenho, enquanto a experiência de afetos negativos está negativamente relacionada. O estudo ainda indica que o capital psicológico (autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência) e o suporte social são antecedentes

importantes dos afetos no trabalho e podem influenciar a forma como os funcionários experimentam emoções no ambiente de trabalho.

Dessa forma, as duas primeiras hipóteses do estudo foram postuladas:

Hipótese 1. Quanto maior for a percepção de suporte gerencial ao teletrabalho maiores serão os afetos positivos dos indivíduos.

Hipótese 2. Quanto maior for a percepção de suporte gerencial ao teletrabalho menores serão os afetos negativos dos indivíduos.

Nos últimos anos, diversas discussões sobre o teletrabalho ganharam destaque nas pesquisas científicas realizadas por todo o mundo. Algumas dessas discussões abordam os efeitos que o teletrabalho mandatório causou sobre o capital psicológico positivo dos indivíduos (Farahani, M. V., 2021), indicando que essa situação de teletrabalho compulsório em casa, induzido pela pandemia de COVID 19, exerceu influência negativa sobre o capital psicológico (Meseguer de Pedro, M., 2021). Com os protocolos de distanciamento social para o enfrentamento da pandemia sendo adotados, diversas discussões sobre o teletrabalho ganharam destaque nas pesquisas científicas realizadas por todo o mundo. No contexto brasileiro foi difícil encontrar estudos que avaliavam o capital psicológico na modalidade de trabalho remota, mas algumas das discussões em âmbito internacional abordaram os efeitos que o teletrabalho compulsório em casa causou sobre o capital psicológico dos indivíduos, como foi o caso do estudo realizado por Farahani (2021) que identificou uma necessidade de desenvolver o capital psicológico de teletrabalhadores para melhorar as experiências de afetos positivos no trabalho e o estudo de Meseguer de Pedro que identificou uma relação influência negativa do teletrabalho compulsório no capital psicológico (Meseguer de Pedro, M., 2021), o que gerou dúvidas se essa relação se mantia pós-pandemia.

Além disso, existem evidências de que o CP é um recurso pessoal muito útil para lidar com o estresse no trabalho, melhorando os afetos positivos do indivíduo na organização

(Rabenu, E., 2017) e, apesar do CP poder ajudar em situações de alto estresse, alguns autores enfatizam que o uso continuado de recursos individuais para atingir objetivos vitais e enfrentar situações estressantes podem resultar na deterioração desse recurso (Kelvin, D.J., 2020). Quando alguém precisa enfrentar um estressor de alto calibre, como a situação de confinamento causada pelo COVID-19, dois cenários podem ser observados: (a) os recursos não são adequados para enfrentar um determinado estressor; (b) em certas situações, o estressor é tão avassalador que os recursos disponíveis para uma pessoa, mesmo que sejam adequados, não são suficientes. Em ambos os casos, ocorreria uma deterioração dos recursos (Hobfoll, S. E., 2018). Dessa forma, alguns estudos demonstraram que o teletrabalho mandatório imposto pela pandemia da COVID-19 é um sério estressor aos quais os níveis de capital psicológico das pessoas poderiam ser deteriorados (Brooks, S.K, 2020; Shigemura, J., 2020) e, a fim de verificar se esse efeito se manteve com a diminuição das ações de distanciamento social, se torna necessário estudar essa relação. Além disso, as vantagens de um alto *PsyCap* têm sido fortemente relacionadas a indicadores de saúde e desenvolvimento pessoal, conforme demonstra o estudo recém publicado de Luthan (2021), intitulado “*Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment*” que reúne uma série de evidências que demonstram a relação do estudo do *PsyCap* baseado em evidências relacionado ao aumento de afetos positivos.

Uma série de estudos tem demonstrado que há uma associação positiva entre afetos no trabalho e o capital psicológico dos trabalhadores. Por exemplo, Luthans, Avey, Avolio, Norman e Combs (2006) investigaram a relação entre afetos positivos no trabalho e o capital psicológico, e descobriram que esses afetos positivos estavam positivamente associados a todas as dimensões do capital psicológico, incluindo autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência. A pesquisa foi realizada com 215 gerentes de nível médio de uma grande empresa de manufatura dos Estados Unidos, que preencheram questionários sobre seus afetos no

trabalho e seu capital psicológico. Os resultados indicaram uma associação positiva entre afetos positivos no trabalho e todas as dimensões do capital psicológico.

Dessa forma, as seguintes hipóteses foram postuladas:

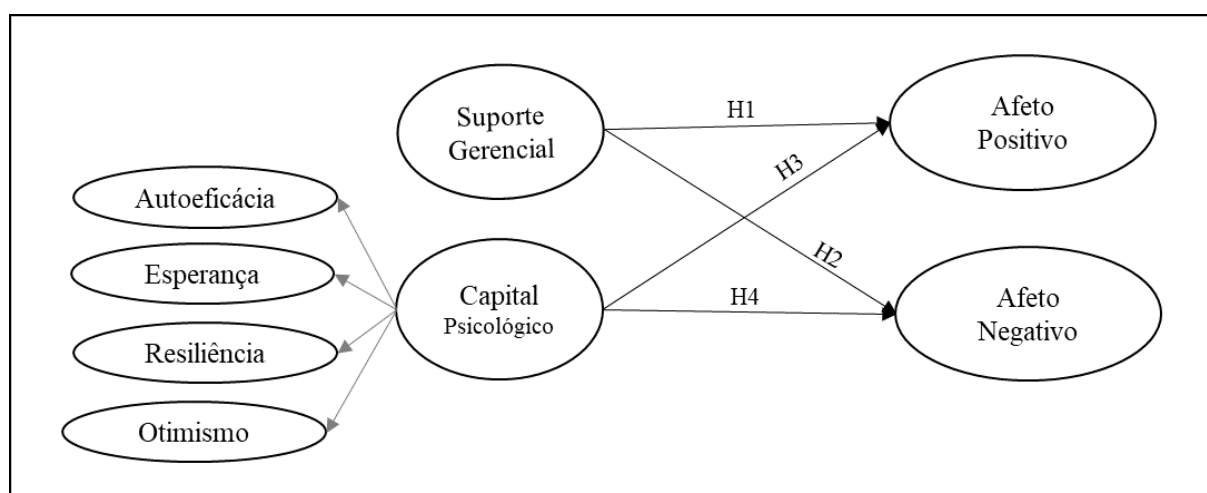
Hipótese 3. Quanto maior for o capital psicológico maiores serão os afetos positivos dos indivíduos.

Hipótese 4. Quanto maior for o capital psicológico menores serão os afetos negativos dos indivíduos.

A Figura 2 apresenta o modelo com todas as hipóteses.

Figura 2

Modelo de Relação entre as Variáveis do Projeto de Pesquisa



Método

Esta seção é composta pelos seguintes tópicos: Delineamento de pesquisa - descrição de como a pesquisa foi organizada e aplicada; Contexto da pesquisa – apresentação do campo de pesquisa, descrição dos contextos organizacionais e condições em que os dados foram coletados; Participantes – apresentação das características sociodemográficas e funcionais da amostra de participantes; Instrumentos e medidas – apresentação do questionário e evidências de validade das escalas utilizadas; Procedimentos de coleta de dados – explicações sobre como os dados foram coletados; e, por fim, Procedimentos de análise de dados – detalhamento dos procedimentos de análise estatística dos dados utilizados para verificar a qualidade das medidas utilizadas e testar as hipóteses de relações entre variáveis.

Delineamento de pesquisa

Trata-se de uma pesquisa quantitativa de corte transversal, com apenas um momento de coleta de dados. A abordagem quantitativa alinhada ao processo dedutivo, que parte de questões e informações formuladas por teorias já existentes para se chegar em hipóteses, foi escolhida para este estudo, pois permite que, a realização de testes de hipóteses a partir de uma amostra de respostas, respeitando-se a representatividade da amostra e os erros estatísticos (Günther, 2006). Além disso, a análise quantitativa é considerada como a mais adequada para encontrar relações e correlacionar os dados entre diferentes variáveis (Chizzoti, 2013).

O tipo de pesquisa escolhido é essencialmente teórico-empírico, uma vez que parte de teorias já existentes e bem estabelecidas e a coleta de dados no campo permite a realização de testes estatísticos por meio da criação de modelos matemáticos (Creswell & Creswell, 2017).

O delineamento desta pesquisa tem caráter correlacional e foi viabilizado por meio da aplicação de um questionário eletrônico, em que os participantes puderam inserir as suas

percepções acerca dos fenômenos estudados sob a forma de respostas numéricas a escalas. Essas respostas numéricas permitiram a realização de testes de hipóteses de relacionamento entre variáveis por meio de diversas estratégias de análises estatísticas, descritivas e inferenciais (multivariadas). O levantamento realizado possibilitou uma descrição numérica de tendências da população estudada a partir de uma amostra (Creswell & Creswell, 2017).

Os participantes foram escolhidos de modo não-aleatório, por conveniência, disponibilidade e participação voluntária na pesquisa em três organizações públicas que adotavam a modalidade de teletrabalho em tempo integral (todos os dias da semana em teletrabalho) ou parcial (uma ou mais vezes na semana em teletrabalho). Todos os dados da pesquisa foram coletados por meios de questionários com perguntas fechadas – dessa forma, os participantes selecionaram a opinião/percepção em uma escala que avaliou a concordância diante de uma afirmativa (item) apresentada. Portanto, a pesquisa teve um delineamento quantitativo e o método de análise escolhido foi correlacional – não houve um experimento ou quase experimento nesse delineamento.

Para atingir os objetivos postulados, a pesquisa inclui as seguintes variáveis:

- a. Variáveis independentes: Capital Psicológico; Suporte Gerencial;
- b. Variáveis dependentes: Afeto Positivo; Afeto Negativo.

As características das variáveis estudadas (capital psicológico, suporte gerencial, afeto positivo e afeto negativo) foram devidamente registradas, descritas e analisadas considerando os contextos de trabalho presencial e teletrabalho, bem como as características sociodemográficas e funcionais da amostra: sexo, estado civil, nível de escolaridade, faixa etária, modalidade de trabalho, tempo de serviço e se o participante possuía cargo de liderança.

A escolha do delineamento ocorreu devido aos métodos utilizados atenderem os objetivos e hipóteses da pesquisa. Um resumo do delineamento adotado na pesquisa pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1

Delineamento adotado na pesquisa

Tipo	Teórico-empírico
Natureza	Exploratório-descritivo
Recorte temporal	Transversal
Abordagem	Quantitativa
Técnica	Levantamento por questionário
Instrumento	Questionário composto por escalas
Amostragem	Conveniência e disponibilidade
Participantes	Trabalhadores de órgãos públicos que atuam na modalidade de trabalho presencial e teletrabalho
Análise de dados	Estatísticas descritivas e inferenciais
Objetivo Principal	analisar como o capital psicológico e o suporte social, especialmente de gestores, se relacionam com os afetos no trabalho
Objetivos específicos	(1) verificar as evidências de validade das escalas utilizadas; (2) identificar se existia diferença significativa na percepção de teletrabalhadores em relação às variáveis estudadas (capital psicológico, suporte gerencial, afeto positivo e afeto negativo)
Hipóteses	Hipótese 1. Quanto maior for a percepção de suporte gerencial ao teletrabalho maiores serão os afetos positivos dos indivíduos. Hipótese 2. Quanto maior for a percepção de suporte gerencial ao teletrabalho menores serão os afetos negativos dos indivíduos. Hipótese 3. Quanto maior for o capital psicológico maiores serão os afetos positivos dos indivíduos. Hipótese 4. Quanto maior for o capital psicológico menores serão os afetos negativos dos indivíduos.
Variáveis Independentes	Capital Psicológico Percepção de Suporte Social
Variáveis Dependentes	Afeto Positivo Afeto Negativo

Contexto da pesquisa

O questionário foi aplicado em três organizações públicas do Brasil, sendo duas pertencentes ao Poder Judiciário, que possuem escopo de atuação nacional (em âmbito federal), e uma pertencente ao Poder Executivo, que possui unidades sediadas apenas no Distrito Federal. Apesar disso, todos os servidores das organizações do Poder Judiciário são vinculados a uma sede em Brasília/DF. Os nomes dessas organizações serão mantidos em sigilo, conforme acordo de parceria de pesquisa. Por isso, neste estudo, as organizações foram nomeadas com as siglas JUD1, JUD2 e EXC. As abordagens realizadas com essas e outras organizações para a realização da pesquisa, bem como a coleta de dados propriamente dita, são descritas na seção de procedimentos de coleta de dados.

A organização JUD1 possui em torno de 2.112 funcionários ativos, dos quais 167 (8%) são teletrabalhadores. Ela foi uma instituição pioneira, no serviço público, a implementar um programa de teletrabalho antes da pandemia, ainda em 2012, quando passou a adotar essa modalidade de trabalho. De acordo com a norma interna que implementa o teletrabalho no órgão, o gestor imediato dos colaboradores é responsável por definir, acompanhar e avaliar metas, decidir sobre a inclusão do trabalhador no regime de teletrabalho e medir a produtividade individual dos teletrabalhadores da sua equipe. Todos os servidores que aderem ao teletrabalho realizam anualmente um acompanhamento psicológico obrigatório com psicólogos da própria instituição com o objetivo avaliar efeitos da modalidade sobre as condições de saúde física e mental desses servidores. Nessa organização a frequência dos dias em que o servidor pode trabalhar de maneira remota pode variar, uma vez que é acordada com o gestor imediato.

A JUD2 possui um quadro de funcionários ativos composto por 814 pessoas, sendo que apenas 226 (27%) são teletrabalhadores. Com base em norma interna, o início da implementação do teletrabalho no órgão ocorreu em 2017, um ano após a Resolução Nº 227

de 15/06/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Conforme relatado pelos servidores da área de gestão de pessoas que viabilizaram a pesquisa e divulgado no site oficial do órgão, no primeiro ano aderiram a essa modalidade cerca de 20 servidores que avaliaram a experiência como extremamente positiva. Neste mesmo ano, cerca de 80% dos gestores desses teletrabalhadores relataram que não houve dificuldade para definir e acompanhar as metas estabelecidas, com um alcance de 90% das metas por parte dos servidores que estavam em teletrabalho. Além disso, 80% dos gestores de teletrabalhadores relataram que houve um aumento de produtividade e outros 45% identificaram efeitos positivos na redução do consumo de materiais da unidade. Também foi relatado um aumento na motivação e maior satisfação por parte dos teletrabalhadores.

A organização EXC é representada por uma secretaria vinculada ao Governo do Distrito Federal (GDF), que possui em torno de 13 subsecretarias distribuídas em território distrital, todas vinculadas à sede em Brasília. O quadro de funcionários ativos é formado por 29.000 servidores, destes 960 (3%) realizam teletrabalho. Apesar da organização ter aderido ao teletrabalho de forma emergencial durante a pandemia provocada pela COVID-19, o teletrabalho só foi formalizado em 2022 por meio de uma portaria que regulamenta essa modalidade de trabalho. No órgão, os servidores podem aderir ao teletrabalho de maneira parcial ou integral. Conforme estabelecido em normativo interno, as Unidades Organizacionais (UO) possuem autonomia para decidir sobre quais pessoas, trabalhos e setores podem aderir à modalidade, desde que não excedam ao limite de 70% do quadro de pessoal da UO. Esses teletrabalhadores são supervisionados por unidades de monitoramento, compostas por membros de todas as UO, que controlam e acompanham o alcance de metas das unidades que aderem ao teletrabalho. Esse monitoramento é realizado por meio de informações contidas em relatórios mensais por parte dos gestores. Na organização, o

teletrabalho é vedado para servidores que exercem funções que só podem ser executadas de maneira presencial .

Participantes da pesquisa

A amostra da pesquisa é composta por 1.256 participantes, sendo que 84,08% são trabalhadores presenciais e 61,31% pertencem ao sexo feminino. A maior parte dos participantes encontra-se na faixa etária entre 38 e 47 anos, possui mais de 11 anos de tempo de serviço na mesma organização (50,24%), é composta por pessoas casadas (65,92%) ou em união estável, e não possui cargo de gestão (67,83%). No que tange à escolaridade, o nível Superior e Especialização, somados, correspondem a 83% da amostra. A Tabela 2 resume as características sociodemográficas e funcionais dos participantes.

Tabela 2*Características sociodemográficas e funcionais dos participantes da pesquisa*

	Atributos	Frequência			
		EXC	JUD1	JUD2	Total
Caracte rísticas sociode mográf icas	Sexo				
	Feminino	468 (75%)	200 (52%)	102 (44%)	770 (62%)
	Masculino	153 (25%)	186 (48%)	132 (56%)	471 (38%)
	Prefiro não responder	3 (01%)	4 (01%)	8 (03%)	15 (01%)
	Estado Civil				
	Solteiro(a)	154 (25%)	82 (21%)	37 (15%)	273 (22%)
	Casado(a)/União Estável	392 (63%)	262 (67%)	174 (72%)	828 (66%)
	Divorciado(a)/Separado(a)	72 (12%)	40 (10%)	21 (09%)	133 (11%)
	Prefiro não informar	6 (01%)	6 (01%)	10 (04%)	22 (02%)
	Nível de escolaridade				
	Ensino médio	32 (05%)	8 (02%)	14 (06%)	54 (4%)
	Ensino superior	158 (25%)	92 (24%)	57 (24%)	307 (24%)
	Especialização	348 (56%)	253 (65%)	147 (61%)	748 (60%)
	Mestrado	67 (11%)	31 (08%)	14 (06%)	112 (09%)
	Doutorado	16 (03%)	3 (01%)	7 (03%)	26 (02%)
	Prefiro não informar	3 (01%)	3 (01%)	3 (01%)	9 (01%)
	Faixa Etária				
	Entre 18 e 27 anos	12 (02%)	5 (01%)	2 (01%)	19 (02%)
	Entre 28 e 37 anos	182 (29%)	112 (29%)	52 (21%)	346 (28%)
	Entre 38 e 47 anos	266 (43%)	147 (38%)	81 (33%)	494 (40%)
Caracte rísticas funcion ais	Entre 48 e 57 anos	135 (22%)	95 (25%)	80 (33%)	310 (25%)
	Entre 58 e 67 anos	24 (04%)	29 (07%)	19 (08%)	72 (06%)
	68 anos ou acima	2 (01%)	0 (0%)	4 (01%)	6 (01%)
	Prefiro não informar	3 (01%)	2 (01%)	4 (01%)	9 (01%)
	Modalidade				
	Presencial	517 (83%)	338 (87%)	201 (83%)	1056 (84%)
	Teletrabalho	107 (17%)	52 (13%)	41 (17%)	200 (16%)
	Tempo de serviço				
	Menos de 1 ano	36 (06%)	18 (05%)	20 (09%)	74 (06%)
	Entre 1 e 5 anos	130 (21%)	62 (26%)	62 (26%)	254 (20%)

Entre 6 e 10 anos	142 (23%)	88 (22%)	53 (22%)	283 (23%)
Entre 11 e 15 anos	154 (25%)	103 (26%)	35 (14%)	292 (23%)
Mais de 15 anos	156 (25%)	118 (31%)	65 (27%)	339 (27%)
Prefiro não informar	6 (01%)	1 (01%)	7 (03%)	14 (01%)
É gestor?				
Não	437 (70%)	270 (69%)	145 (60%)	852 (68%)
Sim	170 (27%)	107 (27%)	85 (35%)	362 (29%)
Prefiro não informar	17 (03%)	13 (03%)	12 (05%)	42 (03%)

Instrumentos e medidas

O questionário utilizado nesta pesquisa pode ser encontrado de maneira completa no Anexo 2 - Instrumento de Pesquisa. O instrumento de coleta de dados está estruturado da seguinte forma:

1. Instruções gerais de preenchimento e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE);
2. Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24);
3. Escala de Suporte Gerencial no Trabalho (ESGT);
4. Escala Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET adaptada);
5. Questionário Sociodemográfico.

As instruções gerais de preenchimento e o TCLE orientaram os participantes quanto ao objetivo da pesquisa e os responsáveis pela sua aplicação, além de explicar sobre o tratamento e sigilo dos dados e coletar o consentimento do uso das informações dos participantes para o estudo.

O Questionário Sociodemográfico teve o objetivo de levantar informações demográficas como idade, sexo, escolaridade e estado civil, além de informações laborais como tempo de serviço, se ocupa posição de liderança, modalidade de trabalho (totalmente remoto, parcialmente remoto – alguma vez durante a semana atuando de forma remota, ou totalmente presencial) e tempo de serviço. As escalas psicométricas utilizadas no estudo são descritas nas suas seções a seguir.

Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24)

O construto Capital Psicológico (*PsyCap*) foi mensurado pelo Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24), desenvolvido originalmente por Luthans et al. (2007) e traduzido para o português por Raulino (2015) e Fidelis (2016) em estudos que buscaram obter evidências de validade do questionário no contexto brasileiro. A escala possui uma estrutura fatorial em um modelo de segunda-ordem, com um fator de segunda-ordem (capital psicológico) e quatro fatores subjacentes, sendo eles: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência.

Atualmente existem diversos instrumentos que possuem evidências de validade para medir o Capital Psicológico, sendo que o PCQ-24 é considerado como uma das principais medidas utilizadas internacionalmente para a avaliação do capital psicológico nas organizações (Cid et al., 2020; Antunes et al., 2017; Fidelis, 2016; Dirzyte et. al, 2021). O instrumento possui 24 itens que são respondidos por meio de uma escala *likert* de 5 pontos (variando de “discordo totalmente - 1” a “concordo totalmente - 5”) e pode ser encontrado de maneira completa no Anexo II com itens como “Sinto-me confiante em analisar uma solução para um problema de longo prazo” (autoeficácia); “Para qualquer problema, existem muitas soluções” (esperança); “Em geral, supero com facilidade as coisas mais estressantes no trabalho” (resiliência); e “No meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas” (otimismo).

A escolha desse instrumento se deveu ao seu uso em diversos outros estudos (Gorgens-Ekermans & Herbert, 2013; Mohsenabadi et al., 2021; Choisay et al., 2021) e aos altos índices de evidências de validade apresentadas pela escala nesses estudos. Trata-se de um instrumento que possui versões reduzidas e adaptadas para diversos contextos, incluindo estudos sobre a saúde mental durante a pandemia (Luthans et al., 2022). Esse instrumento foi

desenvolvido a partir de outras escalas de autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência (Cid et al., 2020).

Para avaliar os estudos psicométricos envolvendo o *PsyCap*, Dawkins et al., (2013) fizeram uma revisão sistemática sobre o assunto, com 29 estudos utilizando as diferentes versões do PCQ. Na comparação dos resultados das análises exploratória e confirmatória, as escalas PCQ-24 e PCQ-12 apresentaram confiabilidade significativa (consistência interna superior a 0,70) em diferentes contextos culturais e organizacionais, indicando o potencial do instrumento para medir a *PsyCap*. Suas conclusões apoiam a robustez dos resultados estatísticos encontrados, apesar de indicar que a presença de itens invertidos, nas dimensões otimismo e resiliência, contribuem para diminuir o desempenho da escala. Raulino (2015) obteve algumas evidências de validade do PCQ-24 no contexto brasileiro ao realizar uma adaptação transcultural do instrumento. Porém, os resultados apresentaram algumas inconsistências: os dados indicaram uma solução inicial de cinco fatores, sendo o quinto fator correspondente aos itens inversos da escala. Com a retirada de seis itens (com menor carga fatorial, cargas cruzadas entre fatores e sem explicação teórica), o autor obteve uma solução final de quatro fatores, com alfas de Cronbach entre 0,73 e 0,83, explicando 62% da variância total (Cid et al., 2020).

O estudo conduzido por Cid et al. (2020) apresenta uma contribuição significativa para a teoria que postula a existência de um fator de segunda ordem para o conceito de Capital Psicológico (*PsyCap*). Os resultados psicométricos indicam a validade e a precisão do modelo, bem como a confiabilidade da estrutura fatorial e a consistência interna do PCQ-24. Tais achados corroboram as proposições teóricas anteriores, apontando o instrumento como adequado para a avaliação de *PsyCap* em trabalhadores brasileiros. Este estudo destaca-se por ser um dos poucos a identificar o fator de segunda ordem em *PsyCap*, agregando assim, evidências empíricas robustas à literatura científica sobre o tema.

Fora do contexto brasileiro, estudos com o objetivo de validar o PCQ 24 foram realizados em diversos países e a maioria dos estudos corrobora a estrutura original do instrumento, com a distribuição em quatro fatores, com correlações entre os fatores variando entre 0,36 e 0,77, e alfas de *Cronbach* entre 0,80 e 0,90 (Cid et al., 2020).

Esse questionário foi adaptado transculturalmente para o contexto brasileiro por Raulino (2015) e Fidelis (2016), em estudos que utilizaram traduções reversas do original em inglês, com versões finais validadas por especialistas. Em ambos os estudos, a estrutura empírica foi testada por análise fatorial exploratória, com soluções diferentes, mas sempre com a retirada dos itens com significado inverso. (Cid et al., 2020).

Escala de Suporte Gerencial no Trabalho (ESGT)

O construto Suporte Gerencial foi mensurado pela Escala de Suporte Gerencial no Trabalho (ESGT), desenvolvida originalmente por Abbad et al. (no prelo, presente em manuscrito previsto para publicação em 2023), que possui uma estrutura unifatorial: suporte gerencial no trabalho. Foram considerados alguns conceitos centrais para a construção dos itens desse instrumento: *feedback*, meta (atribuição e acompanhamento), apoio e orientação, bem-estar e infraestrutura (Abbad et al., no prelo).

O instrumento possui cinco itens que são respondidos em uma escala *Likert* de cinco pontos (variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”). A escala inclui alguns itens como “Recebo do meu gestor *feedbacks* construtivos sobre o meu desempenho em atividades, me indicando oportunidades de melhoria” e “Meu gestor demonstra preocupar-se com a minha saúde e bem-estar”.

A escala obteve boas evidências de validade no estudo realizado por Abbad et. al (no prelo) de construção do instrumento. Nesse estudo, foi coletada uma amostra de 7.608 participantes que tiveram os seus dados analisados por meio de diferentes análises, incluindo Análise Fatorial Exploratória (AFE), Análise de Redes, Análise Fatorial Confirmatória (AFC)

e Análise de Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG). Esse estudo obteve boas cargas fatoriais que variaram de 0,73 a 0,87, uma variância explicada por um único fator de 61%, índices de ajuste aceitáveis (CFI = 0,996; TLI = 0,992, RMSEA = 0,066) e boa consistência interna (0,84) calculado pelo Ômega McDonald.

A escolha desse instrumento se deu devido aos bons índices de evidências de validade que ele apresentou neste estudo, além de se tratar de um instrumento que investiga diferentes perspectivas do suporte gerencial (*feedback*, meta, orientação e bem-estar). Por se tratar de um instrumento que faz parte de um manuscrito ainda não publicado, esta dissertação auxilia na construção das evidências de validade da escala.

Escala Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET)

Com o objetivo de investigar especificamente os afetos no trabalho, o construto “Afetos no Trabalho” foi mensurado pela Escala Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET), desenvolvida por Paschoal & Tamayo (2008), em que se foram utilizados apenas dois fatores da escala para esse estudo (afeto positivo e afeto negativo), com Alfa de *Cronbach* = 0,90. A escala adaptada é composta por 21 itens e respondidos em escala tipo *likert* de 5 pontos (variando de “nem um pouco” a “extremamente”). A escala inclui alguns itens como “Alegre” e “Disposto” no fator de Afeto Positivo e “Preocupado” e “Irritado” no fator de Afeto Negativo.

A escala obteve boas evidências de validade em seu estudo de construção e validação original, em que contou também com um fator de realização, e em diversos outros estudos que já utilizaram essa escala (Fogaca et al., 2021; Nogueira & Oliveira, 2022; Oliveira et al., 2020). No estudo de Paschoal & Tamayo (2008), foi coletada uma amostra de 317 participantes que tiveram seus dados analisados por meio de diferentes análises, incluindo AFE. Esse estudo obteve boas cargas fatoriais que variaram de 0,34 a 0,88, uma variância

explicada para o fator de afeto positivo de 40% e para o afeto negativo de 11%. Em seu estudo original não foram realizadas análises fatoriais confirmatórias.

A escolha desse instrumento se deu devido aos bons índices de evidências de validade que ele apresenta em diversos de estudo.

Procedimentos de coleta de dados

Cuidados Éticos

Como requisito para responder a pesquisa, os participantes manifestaram a sua aceitação ao convite para responderem o questionário, por meio do preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo I), por meio do qual declararam estar participando do estudo de forma espontânea e voluntária e estarem cientes da possibilidade de desistirem da pesquisa a qualquer momento. Além de instruções iniciais sobre o preenchimento do questionário aplicado, o TCLE contém informações sobre como os dados seriam utilizados e analisados de forma a garantir o sigilo das informações individuais e fornece os emails para contato com os pesquisadores.

Procedimentos de Coleta de Dados

Com o objetivo de obter informações e coletar dados de diferentes contextos e cenários acerca dos temas abordados no estudo, diversas organizações foram acionadas para viabilizar a aplicação da pesquisa. As abordagens foram iniciadas em Fevereiro de 2022 em conjunto com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) que apoiou o estudo e proporcionou contato com mais de três organizações privadas que aderem totalmente ou em parte a modalidade de teletrabalho, mas todas essas abordagens infelizmente não obtiveram sucesso.

Posteriormente, diversas organizações foram abordadas via rede social profissional (*Linkedin*) com esse mesmo objetivo e, dessas abordagens, recebemos dois retornos positivos que também não foram viabilizados. Após essas tentativas, contactamos profissionais que

atuam na área de gestão de pessoas de cinco organizações públicas que aderem à modalidade de teletrabalho e, dessas, três aceitaram aplicar a pesquisa, estabelecendo uma parceria com o grupo de pesquisa (<http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/470797>). Em troca, o grupo de pesquisa liderado pela orientadora desta dissertação, comprometeu-se a realizar devolutivas com os resultados descritivos obtidos por meio do questionário. Portanto, a definição do campo ocorreu somente em Outubro de 2022.

Devido a essas novas parcerias firmadas para viabilizar a pesquisa, o questionário aplicado nas organizações conteve mais duas escalas que foram aplicadas somente em colaboradores que realizavam teletrabalho integral ou parcial, a saber: Escala de Demandas do Teletrabalho e Escala de Engajamento no Trabalho, desenvolvidas por Miranda (2022) em manuscrito não publicado.

Antes da aplicação da pesquisa e após o estabelecimento da parceria entre o grupo de pesquisa e as organizações, diversas reuniões e apresentações foram realizadas com os colaboradores da área de gestão de pessoas, visando à viabilização da coleta de dados nos respectivos órgãos. Nessas reuniões foram discutidos os temas que seriam trabalhados na pesquisa, bem como os procedimentos de coleta de dados, as responsabilidades do grupo de pesquisa e das organizações, o cronograma de trabalho e abriram-se espaços para o esclarecimento de dúvidas.

A partir disso, foi iniciada uma etapa de planejamento para a aplicação da pesquisa em que se foi elaborado um plano de comunicação e entrega de resultados junto aos órgãos. A coleta de dados foi realizada de maneira virtual por meio do *Microsoft Forms*, plataforma que possibilita a criação de questionários *online* e que possibilitou a inclusão dos instrumentos utilizados na pesquisa. Para garantir o sigilo dos dados, o questionário virtual foi criado e hospedado em um ambiente no *Microsoft Forms* onde somente os pesquisadores poderiam ter acesso. Os servidores que exerciam as suas funções em teletrabalho e trabalho presencial

foram convidados a responder o questionário por meio de *e-mails* (e comunicações em grupos de *whatsapp*) enviados pela organização, nas quais constava o *link* de acesso ao questionário cujas respostas individuais foram restritas aos pesquisadores. Para fins de manutenção do sigilo das respostas, foram criados códigos para as análises dos dados.

A pesquisa foi aplicada entre os meses de outubro e dezembro de 2022, sendo que a aplicação na JUD2 ocorreu entre os dias 13 de outubro e 28 de novembro, na JUD1 a aplicação ocorreu entre os dias 09 e 29 de novembro e, por fim, na organização EXC a aplicação aconteceu entre os dias 16 de novembro e 06 de dezembro, com uma duração média de 28 dias de aplicação da pesquisa por organização.

Durante o período em que o questionário estava aberto para respostas dos participantes, foram divulgadas artes/imagens que visavam estimular a participação dos colaboradores por meio dos canais de comunicação oficial das instituições.

Por fim, nenhum participante foi excluído por critério demográfico e o questionário foi construído em uma plataforma que só permite o envio de todas as respostas por parte dos participantes – impedindo a coleta de dados *missing*. Os dados foram coletados com participantes que estão em teletrabalho e com participantes que estão em trabalho presencial, a fim de comparar os resultados desses dois grupos. O critério utilizado para verificar o tamanho da amostra em relação às análises desejadas (análises fatoriais confirmatórias e regressões) foi o postulado por Damásio (2022) que existe 10 respostas por item, o que fez com que a pesquisa tivesse um alvo de 500 participantes, porém a pesquisa superou esse alvo e obteve 1.256 participantes.

Procedimentos de análise de dados

As análises dos dados foram realizadas com as respostas numéricas dos participantes nos *softwares* FACTOR (versão 11.05.01), SPSS (versão 25), JASP (versão 0.16.4.0) e Rstudio. Foram calculadas estatísticas descritivas (média, desvio padrão, moda e mediana)

para a caracterização da amostra e estatísticas inferenciais (correlações, *test t welch* e regressões) para a realização dos testes das hipóteses e verificação dos objetivos da pesquisa. Com o objetivo de avaliar a estrutura fatorial e obter evidências de validade e fidedignidade psicométrica das escalas foram realizadas Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC) e Análises Fatoriais Confirmatórias Multigrupo (AFCM) nas escalas PCQ-24 (Luthans et al., 2007;), ESGT (Abbad, 2021 et al) e EBET adaptada (Paschoal, T., & Tamayo, A., 2008) e, antes de cada análise, foram avaliados os pressupostos exigidos por elas.

Os pressupostos atendidos para a realização das análises foram:

- Normalidade multivariada: segundo Brown (2015), a normalidade multivariada foi testada por meio de testes de esfericidade de Bartlett e pelo teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO);
- Amostra adequada: Com base nas recomendações de Hair et al. (2019) e Kline (1994), podemos afirmar que sua amostra atende aos requisitos mínimos para análise fatorial confirmatória e CFA. O tamanho mínimo de amostra recomendado é de 100 casos, com um mínimo de cinco casos por variável medida.
- Modelo teórico pré-estabelecido: Kline (2016) destaca que é importante ter um modelo teórico claramente definido, com variáveis bem definidas e relacionamentos hipotéticos entre elas. A especificação adequada do modelo é fundamental para garantir a validade dos resultados;
 - O presente estudo tem como objetivo avaliar a relação entre variáveis latentes por meio da análise fatorial confirmatória (CFA). Para isso, foram formuladas hipóteses baseadas em teorias e em resultados de pesquisa existentes na literatura, a fim de propor um modelo teórico que pudesse ser testado empiricamente.

- Para a elaboração do modelo teórico, foram utilizados referenciais teóricos robustos e evidências científicas disponíveis. As hipóteses formuladas tiveram como base esses referenciais e as evidências, a fim de garantir uma fundamentação sólida para o modelo proposto.
- De acordo com Kline (1994), é importante que o modelo teórico seja fundamentado em teorias robustas e em resultados de pesquisas anteriores, a fim de garantir que as hipóteses sejam coerentes e possam ser testadas empiricamente. Com isso, foi possível elaborar um modelo teórico consistente, que pudesse ser testado pela análise fatorial confirmatória. Ao obedecer às recomendações de Kline (1994), foi possível elaborar um modelo teórico baseado em referenciais teóricos e evidências científicas, que pôde ser testado empiricamente pela CFA.
- Boas medidas de ajuste: diversos autores, como Kline (2016) e Brown (2015), discutem as medidas de ajuste para avaliar a adequação do modelo. Essas medidas incluem o índice de ajustamento comparativo (CFI), o índice de Tucker-Lewis (TLI), o erro quadrático médio de aproximação (RMSEA) e o índice de qualidade do ajuste (SRMR). O modelo deve apresentar medidas de ajuste satisfatórias para ser considerado válido.

Em seguida, foi realizada uma Modelagem por Equações Estruturais (MEE) para analisar relações entre as variáveis antecedentes (capital psicológico; suporte gerencial) e consequentes (dois fatores de bem-estar).

Para a implementação dessas análises, optou-se por utilizar-se matriz policórica e o método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLD) (Asparouhov & Muthen, 2010) adequado para dados categóricos (DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016). Em

relação ao número de fatores a ser retido, foi utilizada a técnica da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011) e a rotação utilizada foi a *Robust Promin* (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019).

Seguindo as orientações de Brown (2006) para a realização da adequação dos modelos aos dados tanto nas AFCs individuais de cada escala para a obtenção de evidências de validade, quanto na MEE, entendida como uma técnica que combina uma série de análises fatoriais e regressões múltiplas e objetiva a investigação de construtos latentes, optou-se por utilizar os índices de ajuste *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI); *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) que, de acordo com Brown (2006); os valores de CFI e TLI devem ser superiores a 0,90; os valores de RMSEA devem ser menores que 0,08, com intervalo de confiança abaixo de 0,010.

Ainda, para a investigação da unidimensionalidade das escalas foram utilizados os indicadores de unidimensionalidade *Unidimensional Congruence* (UniCo), *Explained Common Variance* (ECV) e *Mean of Item Residual Absolute Loading* (MIREAL) com base no estudo de Ferrando & Lorenzo-Seva (2019), que indica que para a escala ser considerada unidimensional, é necessário que o índice UniCo deve seja do que 0,95; o ECV deve ser maior do que 0,85; e o MIREAL deve ser menor do que 0,3 (Hox e Bechger, 1998)

Para as escalas que apresentaram estruturas unifatoriais ou multifatoriais o cálculo dos escores ocorreu por meio da soma dos escores fatoriais, devido à facilidade da interpretação e pelo padrão de correlação entre os escores fatoriais do *output* do Factor e a soma dos escores fatoriais ser muito semelhante (superior a 0,90). Para a escala que apresentou uma estrutura fatorial com um fator de segunda-ordem, o cálculo dos escores ocorreu utilizando o *software R*, uma vez que a simples soma dos escores fatoriais dos fatores subjacentes não representam o fator de segunda-ordem.

As Análises Fatoriais Confirmatórias Multigrupo (AFCMG) tiveram o objetivo de investigar a invariância das escalas para os sexos feminino e masculino e os estados civis “casados/união estável” e “não-casados”. A escolha de realizar a análise fatorial confirmatória multigrupo para esses grupos ocorreu porque são variáveis sociodemográficas que podem influenciar a percepção e a resposta dos indivíduos nas escalas utilizadas. Estudos têm mostrado que há diferenças na percepção e experiência de homens e mulheres em diversas áreas, incluindo a saúde mental e o ambiente de trabalho (Larson et al., 2017; Teixeira et al., 2019).

A AFCMG foi implementada utilizando a RDWLS, adequada para dados categóricos (DiStefano & Morgan, 2014). Sendo assim, a AFCMG avaliou a invariância das medidas em três modelos: configural, métrico e escalar. Nesse caso, a invariância escalar foi utilizada para verificar se a avaliação da configuração escalar (quantidade de fatores e itens por fator) era aceitável para os grupos e, caso esse modelo não fosse aceitável, o instrumento não poderia ser considerado equivalente para os grupos avaliados. Com a aceitação da invariância configural, o próximo passo é a verificação da invariância métrica, em que se analisa se as cargas fatoriais dos itens podiam ser consideradas equivalentes entre os grupos. Em seguida, foi verificada a invariância escalar, em que se verifica se o nível do traço latente necessário para suportar a categoria dos itens (*threshold*) eram equivalentes entre os grupos (Cheung & Rensvold, 2002). Por fim, o Coeficiente de Confiabilidade Composta, Alpha de Cronbach e Omega de McDonald foram utilizados para se verificar a confiabilidade das escalas.

Resultados

Este capítulo discorre sobre os resultados obtidos com a pesquisa realizada, abrangendo as evidências de validade das escalas utilizadas e as análises descritivas e inferenciais realizadas com o intuito de atingir os objetivos e testar as hipóteses postuladas neste estudo. Ele é dividido em duas seções. A primeira demonstra evidências de validade das escalas utilizadas: Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24); Escala de Suporte Gerencial ao Trabalhador (ESGT); Escala de Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET). A segunda apresenta análises de correlação entre as variáveis, teste de comparação entre os grupos de trabalhadores presenciais e teletrabalhadores e os resultados dos testes das hipóteses, viabilizado por meio da MEE.

Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24)

Análise Fatorial Confirmatória (AFC) – PCQ-24

O PCQ-24 é proposto por Luthans et al., (2007) como uma escala que possui um modelo de estrutura fatorial de 2ª ordem, mas alguns estudos (Gorgens-Ekermans & Herbert, 2023; Choisy et al., 2021; Esterhuizen, 2021) também buscaram verificar a pertinência desse instrumento com um modelo de quatro fatores correlacionados. Para verificar se os resultados obtidos corroboram os encontrados por Luthans, a escala foi testada utilizando três modelos: modelo com uma estrutura unifatorial; modelo com uma estrutura de quatro fatores (autoeficácia, resiliência, otimismo e esperança) correlacionados; e modelo com estrutura fatorial de segunda-ordem. O instrumento pode ser encontrado de maneira completa no Anexo 1.

Inicialmente os modelos foram testados considerando os 24 itens da escala. Mas conforme já havia sido encontrado em estudos anteriores, os três itens invertidos utilizados na pesquisa apresentaram cargas fatoriais inferiores às dos demais itens, que apresentaram cargas fatoriais altas, variando entre 0,65 e 0,93. Esses itens também apresentaram correlações

negativas, contrárias ao que era esperado teoricamente, não adicionaram explicação ao modelo, uma vez que, ao retirar esses itens, os índices de ajuste do modelo, sofreram pouco efeito, confirmando resultados de outros estudos (Fidelis, 2016; Cid et al., 2020). A Tabela 3 apresenta os índices de ajuste dos modelos ao considerar os três itens inversos e ao retirar da matriz esses mesmos itens.

Tabela 3

Índices de Ajuste de Diferentes Modelos do (PCQ-24), considerando 24 e 21 itens

PCQ-24	Qualidade de Ajuste dos Índices				Carga Fatorial dos Itens Inversos
	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% I.C.)	
Modelos					
Fator único (24 itens)	0,969	0,966	0,087	0,124 (0,121 - 0,127)	RES1= -0,43; OTM2 = 0,28; OTM5 = -0,38
Fator único (21 itens)	0,971	0,968	0,091	0,136 (0,132 - 0,139)	
Quatro fatores correlacionados (24 itens)	0,994	0,993	0,045	0,055 (0,052 - 0,058)	RES1 = -0,50; OTM2 = 0,33; OTM5 = -0,45
Quatro fatores correlacionados (21 itens)	0,996	0,995	0,040	0,052 (0,048 - 0,056)	
Fator de segunda-ordem (24 itens)	0,992	0,991	0,052	0,064 (0,061 - 0,067)	RES1 = -0,50; OTM2 = 0,33; OTM5 = -0,45
Fator de segunda-ordem (21 itens)	0,994	0,993	0,049	0,064 (0,060 - 0,067)	

Nota: o código dos itens pode ser encontrado também no instrumento completo em anexo.

Ao retirar os três itens de conteúdo negativo, a escala passou a ter 21 itens (autoeficácia = 6, resiliência = 5, otimismo = 4 e esperança = 6) com índices de ajustes considerados satisfatórios. Não foram aplicadas técnicas para melhorar os índices de ajuste,

uma vez que eles já se apresentaram adequados nos modelos de quatro fatores correlacionados e de um fator de segunda-ordem.

As AFCs realizadas tiveram o objetivo de avaliar a plausibilidade de uma estrutura com um fator de segunda-ordem para o PCQ-24, verificando, também, a possibilidade de uma estrutura unifatorial e com quatro fatores correlacionados, conforme o estudo realizado por Kamei et al., (2018) na versão reduzida desta escala. Os índices de qualidade de ajuste dos diferentes modelos podem ser encontrados na Tabela 4.

Tabela 4

Índices de Ajuste de Diferentes Modelos do (PCQ-24)

PCQ-24	Qualidade de Ajuste dos Índices			
	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% I.C.)
Modelos				
Unifatorial	0,971	0,968	0,091	0,136 (0,132 - 0,139)
Quatro fatores correlacionados	0,996	0,995	0,040	0,052 (0,048 - 0,056)
Fator de segunda-ordem	0,994	0,993	0,049	0,064 (0,060 - 0,067)

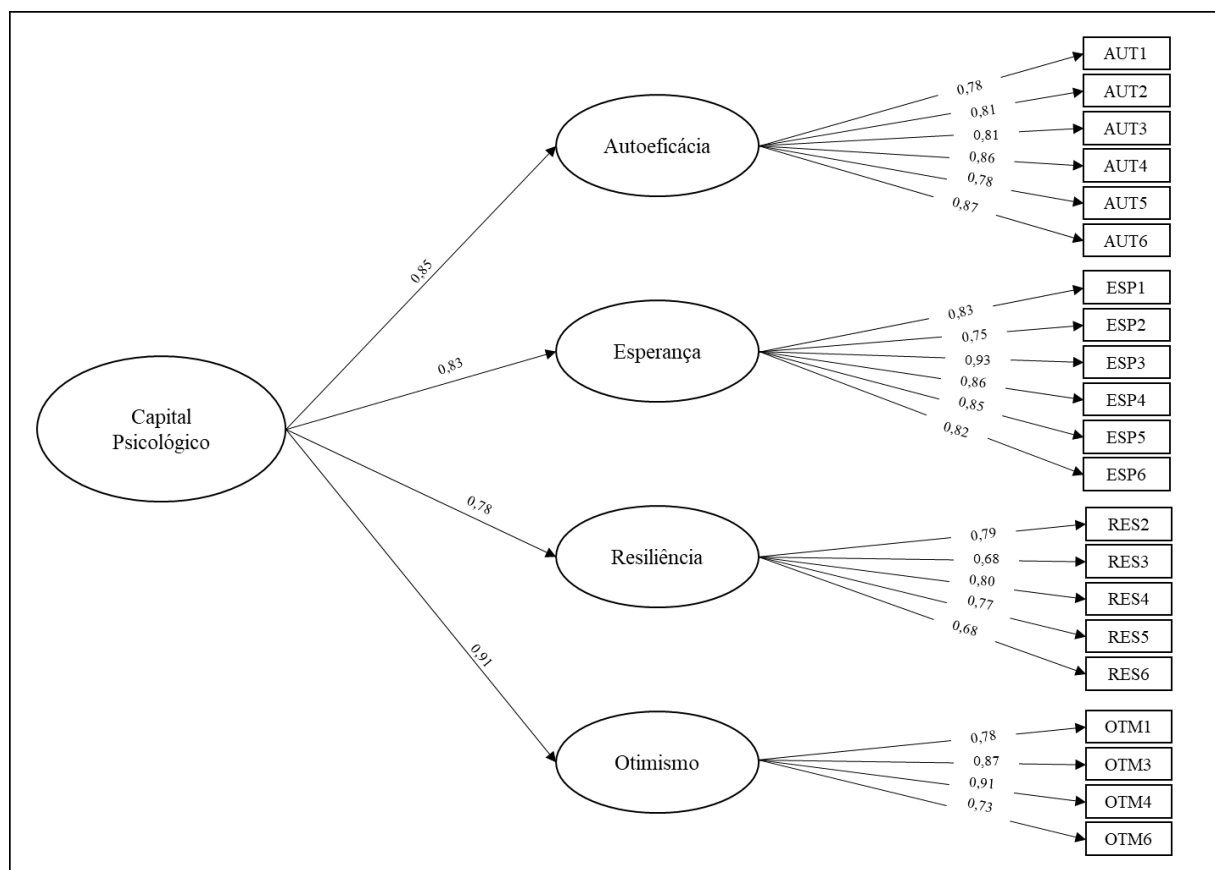
Com base nos resultados apresentados na Tabela 4, o modelo unifatorial é o que apresenta os piores índices de ajuste, o que demonstra que não se trata de um construto unifatorial. Já os modelos com quatro fatores correlacionados e o com um fator de segunda-ordem apresentaram níveis de ajuste adequados e praticamente idênticos (CFI = 0,99; TLI = 0,99; SRMR = 0,40 e 0,49; RMSEA = 0,05 e 0,06, respectivamente). Um resultado semelhante também foi encontrado no estudo de Kamei et al., (2018), que buscou evidências de validade na versão reduzida desta escala. Nesse estudo também foram identificados índices de ajustes quase idênticos entre o modelo de quatro fatores correlacionados e o modelo de segunda-ordem. Ainda, após a realização de análise paralela para os fatores de primeira ordem, foi verificado que os respectivos fatores latentes explicam

a variância dos itens de forma muito abrangente (Autoeficácia = 82%; Resiliência = 85%; Otimismo = 84%; Esperança = 78%).

Considerando os resultados obtidos, optou-se por realizar as análises utilizando o modelo com o fator de segunda-ordem, uma vez que ao calcular os escores dos fatores podem ser calculados tanto os escores dos fatores individuais (autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo) quanto os escores do fator de segunda-ordem, assim como realizado no estudo de Kamei et. al., (2018). A Figura 3 apresenta a estrutura e as cargas fatoriais do modelo com uma estrutura de segunda-ordem.

Figura 3.

Estrutura de segunda-ordem do Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24).



Os resultados obtidos com as AFCs realizadas apresentaram outros índices de validade da escala, além dos índices de ajuste adequados: as cargas fatoriais dos itens se demonstram como adequadas e aceitáveis, entre 0,65 e 0,94 (foram encontradas cargas fatoriais entre 0,50

e 0,82 no estudo de Cid et al. (2020) e cargas fatoriais entre 0,30 e 0,85 no estudo de Kamei et al. (2018); foram calculados os Coeficientes de Confiabilidade Composta (CR) para todos os itens de primeira ordem (autoeficácia = 0,924, resiliência = 0,862, otimismo = 0,895, esperança = 0,936) e para a escala completa (0,976), indicando uma boa confiabilidade do construto (Hair et al., 2010; Marôco, 2014; Valentini & Damásio, 2016). Além disso, outras evidências de validade do questionário apresentaram índices que variam de ótimo a excelente, conforme apresentado na Tabela 5.

Tabela 5

Índices de confiabilidade do Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24)

	Alfa de Chronbach	Ômega de McDonald	H-Latente
Autoeficácia	0,922	0,923	0,928
Esperança	0,928	0,93	0,966
Resiliência	0,928	0,93	0,871
Otimismo	0,88	0,89	0,971

Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) – PCQ-24

Ao considerar o modelo de estrutura fatorial de segunda-ordem do PCQ-24, foi realizada uma avaliação por meio da AFCMG para verificar a invariância da escala para os grupos da amostra formados por gênero (masculino e feminino) e estado civil (casados e não casados). Os resultados encontrados na Tabela 6 indicam que o modelo fatorial apresenta invariância da medida para os grupos.

Tabela 6

Análise de invariância do Questionário de Capital Psicológico (PCQ-24)

Modelo Gênero	CFI	Δ CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Configural	0,994	-	0,993	0,052	0,065 (0,061 - 0,069)
Métrica	0,993	-0,001	0,992	0,056	0,068 (0,064 - 0,072)
Escalar	0,994	0,001	0,994	0,052	0,060 (0,057 - 0,064)

Modelo Estado Civil	CFI	ΔCFI	TLI	SRMR	RMSEA
Configural	0,994	-	0,993	0,052	0,063 (0,059 - 0,066)
Métrica	0,993	-0,001	0,993	0,054	0,064 (0,060 - 0,067)
Escalar	0,994	0,001	0,994	0,052	0,057 (0,053 - 0,060)

Nota: CFI = Comparative Fix Index; Δ CFI = diferença do CFI; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; Configural = estrutura fatorial fixa entre os grupos; Métrica = estrutura fatorial e cargas fatoriais fixas entre os grupos; Escalar = estrutura fatorial, cargas fatoriais e *thresholds* fixos entre os grupos. N feminino = 770; N masculino = 471; N casados ou união estável = 828; N não casados (solteiros, separados, viúvos) = 428.

Os resultados obtidos revelam que o modelo de segunda-ordem apresenta um bom ajuste para homens e mulheres, assim como para casados e não casados, considerando que os diferentes testes de invariância apresentaram diferenças praticamente desprezíveis nos indicadores obtidos (inferiores a 0,01), indicando que os *thresholds* foram invariantes entre os grupos analisados (Cheung & Rensvold, 2002). Portanto, os resultados abrangem a invariância configural, métrica e escalar para o modelo, demonstrando que o PCQ-24 é uma medida equivalente para homens e mulheres, assim como para casados e não casados. Resultados semelhantes foram encontrados nos estudos de Cid et al. (2020) e Kamei et al. (2018), que demonstraram, entre outros índices, uma diferença do CFI abaixo de 0,02.

Escala de Suporte Gerencial ao Trabalhador (ESGT)

Análise Fatorial Confirmatória (AFC) - ESGT

A ESGT é uma escala proposta por Abbad et al. (no prelo) como uma escala que possui um modelo de estrutura unifatorial e, para verificar se os resultados obtidos corroboram com o que foi proposto pelos autores da escala, foi realizada uma AFC. Os testes de esfericidade de Bartlett (5912,3, $gl = 10$; $p < 0.001$) e o KMO (0,90) sugeriram interpretabilidade da matriz de correlação dos itens e a análise paralela sugeriu um fator como sendo o mais representativo dos dados (Tabela 7). Além disso, o instrumento pode ser encontrado de maneira completa no Anexo II.

Tabela 7*Resultados da Análise Paralela para a ESGT*

Fatores	Percentual da variância explicada dos dados reais	Percentual da variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)
1	92,40*	74,63%
2	4,91%	50,63%
3	3,12%	35,83%
4	0,80%	23,29%

Nota: A Análise Paralela trabalha com a variância extraída do fator. O fator 1, por exemplo, possui 75% da variância do fator. O número de fatores a ser retido é um, pois um fator dos dados reais apresenta um percentual de variância explicada maior do que os dados aleatórios.

A análise paralela indicou que apenas um único fator explicou 75% da variância dos itens, o que corrobora com a unifatoriedade do construto. Os índices de qualidade de ajuste do modelo podem ser encontrados na Tabela 8.

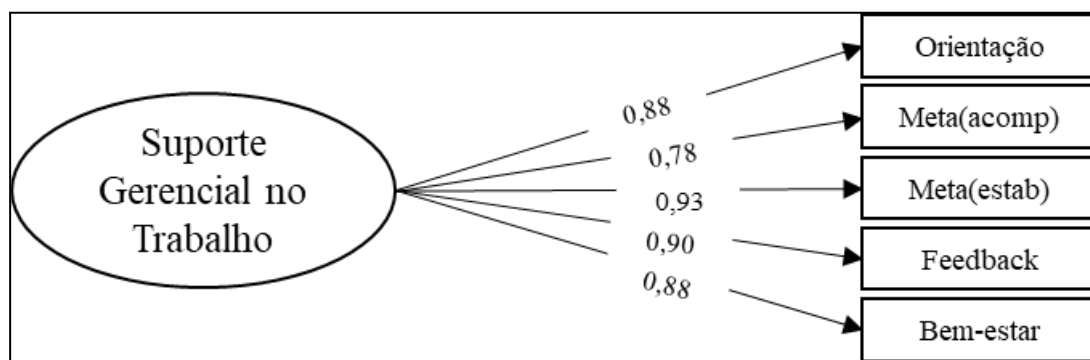
Tabela 8*Índices de Qualidade de Ajuste da ESGT*

ESGT	Qualidade de Ajuste dos Índices				Carga Fatorial dos Itens
	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% I.C.)	
Modelo					
Fator único	1,000	1,000	0,009	0,000 (0,000 - 0,030)	Entre 0,78 e 0,93

Conforme os resultados apresentados na Tabela 7, o modelo unifatorial apresenta excelentes índices de ajuste, o que demonstra que se trata de um construto unifatorial. Além disso, os índices de unidimensionalidade da escala (UniCo = 0,986; ECV = 0,91; MIREAL = 0,205) foram adequados. Não foram aplicados índices de modificação, uma vez que os índices de ajustes já se apresentavam adequados no modelo de fator único proposto. Por isso, com base nos resultados encontrados, optou-se por realizar as análises considerando o modelo com um único fator. A Figura 4 apresenta a estrutura e as cargas fatoriais do modelo com uma estrutura unifatorial.

Figura 4.

Estrutura fatorial da Escala de Suporte Gerencial ao Trabalhador (ESGT).



Os resultados obtidos com a AFC apresentaram também outros índices de validade e confiabilidade da escala. As cargas fatoriais dos itens são elevadas e aceitáveis, entre 0,78 e 0,94 (foram encontradas cargas fatoriais entre 0,50 e 0,82 no estudo de Abbad et. al. 2021); o Coeficiente de Confiabilidade Composta (CR) obtido para o fator (CR = 0,936) foi alto, indicando uma boa confiabilidade do construto (Hair et al., 2010; Marôco, 2014; Valentini & Damásio, 2016), que também apresentou um Alfa de Cronbach adequado (0,943). Sendo assim, com base nas análises realizadas, optou-se por seguir com o modelo unifatorial composto por 5 itens, uma vez que o modelo apresentou ajuste adequado.

Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) – ESGT

Ao considerar que o modelo da estrutura da ESGT possui apenas um fator, foi realizada uma avaliação por meio (AFCMG) para verificar a invariância da escala para os grupos da amostra formados por gênero (masculino e feminino) e estado civil (casados e não casados). Os resultados encontrados na Tabela 9 indicam que o modelo fatorial apresenta invariância da medida para os grupos.

Tabela 9

Análise de invariância da Escala de Suporte Gerencial ao Trabalhador (ESG)

Modelo Gênero	RMSEA	SRMR	TLI	CFI	ΔCFI
Configural	0,000 (0,000 - 0,003)	0,010	1,001	1,000	-

Métrica	0,028 (0,000 - 0,051)	0,023	0,999	1,000	0,000
Escalar	0,000 (0,000 - 0,026)	0,013	1,000	1,000	0,000
Modelo	RMSEA	SRMR	TLI	CFI	ΔCFI
Estado Civil					
Configural	0,000 (0,000 - 0,021)	0,012	1,001	1,000	-
Métrica	0,024 (0,000 - 0,048)	0,024	1,000	1,000	0,000
Escalar	0,000 (0,000 - 0,000)	0,013	1,001	1,000	0,000

Nota: CFI = Comparative Fix Index; ΔCFI = diferença do CFI; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; Configural = estrutura fatorial fixa entre os grupos; Métrica = estrutura fatorial e cargas fatoriais fixas entre os grupos; Escalar = estrutura fatorial, cargas fatoriais e *thresholds* fixos entre os grupos. N feminino = 770; N masculino = 471; N casados ou união estável = 828; N não casados (solteiros, separados, viúvos) = 428.

Os resultados obtidos revelam que o modelo de fator único apresenta um bom ajuste para homens e mulheres, assim como para casados e não casados, considerando que os diferentes testes de invariância (configural, métrica e escalar) apresentaram diferenças praticamente desprezíveis nos indicadores obtidos (inferiores a 0,01), indicando que os *thresholds* foram invariantes entre os grupos analisados (Cheung & Rensvold, 2002). Portanto, os resultados abrangem a invariância configural, métrica e escalar para o modelo, demonstrando que o ESGT é uma medida equivalente para homens e mulheres, assim como para casados e não casados.

Escala Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET)

Análise Fatorial Confirmatória (AFC) - EBET (adaptada)

A EBET é uma escala proposta por Tamayo (2008) como uma escala que possui um modelo composto de três fatores correlacionados. Nesse estudo foram utilizados apenas os fatores de afeto positivo e afeto negativo e, para verificar se os resultados obtidos corroboram com o que foi proposto por Tamayo, foi realizada uma AFC. Os testes de esfericidade de Bartlett (14358.5 ($gl = 210$; $p = < 0.001$)) e o KMO (0,94) sugeriram interpretabilidade da matriz de correlação dos itens. A análise paralela sugeriu dois fatores como sendo os mais representativos dos dados (Tabela 10) e o instrumento pode ser encontrado de maneira completa no Anexo II.

Tabela 10*Resultados da Análise Paralela para a EBET adaptada*

Fatores	Percentual da variância explicada dos dados reais	Percentual da variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)
1	47,12%*	11,78%
2	20,60%*	10,76%
3	4,43%	9,98%
4	3,90%	9,22%
5	2,94%	8,59%
6	2,58%	8,04%
7	2,41%	7,49%
8	2,29%	6,96%
9	2,09%	6,44%
10	1,96%	6,02%
11	1,62%	5,59%
12	1,53%	5,16%
13	1,49%	4,77%
14	1,25%	4,23%
15	1,09%	3,80%
16	0,86%	3,40%
17	0,74%	2,92%
18	0,62%	2,37%
19	0,29%	1,80%
20	0,24%	1,09%

Nota: A Análise Paralela trabalha com a variância extraída do fator. O fator 1, por exemplo, possui 47,12% da variância. O número de fatores a ser retido é 2 (dois), pois dois fatores dos dados reais apresentam um percentual de variância explicada maior do que os dados aleatórios.

As cargas fatoriais dos itens são reportadas na Tabela 11. Nessa mesma tabela são reportados os índices de Fidedignidade Composta e o Alfa de Cronbach (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). É importante destacar que, neste caso, os indicadores de unidimensionalidade da escala (UniCo, ECV e MIREAL) não suportam a unidimensionalidade da escala, o que corrobora com o modelo bidimensional da escala.

Tabela 11*Estrutura fatorial da Escala Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET)*

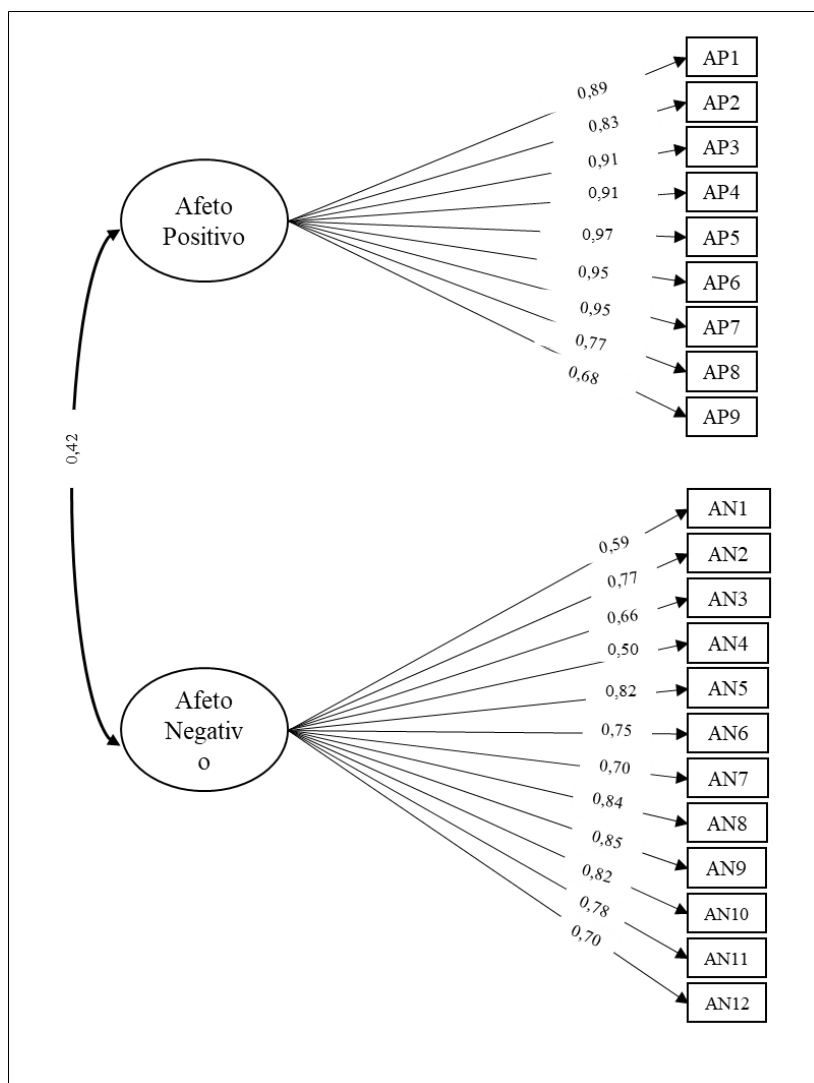
Itens	Fator 1 Afetos Positivos	Fator 1 Afetos Negativos
--------------	-------------------------------------	-------------------------------------

11. Entusiasmado	0,969	0,119
17. Empolgado	0,950	0,078
13. Feliz	0,945	-0,056
4. Contente	0,914	-0,082
8. Animado	0,911	-0,036
1. Alegre	0,889	-0,860
3. Disposto	0,834	-0,023
19. Orgulhoso	0,766	-0,011
21. Tranquilo	0,678	-0,002
15. Incomodado	-0,045	0,852
14. Frustrado	-0,025	0,840
16. Nervoso	0,036	0,818
9. Chateado	-0,005	0,815
18. Tenso	-0,012	0,777
5. Irritado	-0,040	0,771
10. Impaciente	-0,006	0,746
12. Ansioso	-0,060	0,699
20. Com raiva	0,118	0,698
6. Deprimido	0,057	0,663
2. Preocupado	-0,147	0,587
7. Entediado	0,002	0,495
Confiabilidade composta	0,968	0,933
Alfa de Cronbach		0,934
Ômega de McDonald		0,938
UniCo		0,904
ECV		0,695
MIREAL		0,441

Os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas, com cargas fatoriais elevadas em seus respectivos fatores, como pode também ser observado na Figura 5. Os índices de ajuste do instrumento foram adequados ($p = < 0,001$; RMSEA = 0,070; CFI = 0,995; TLI = 0,995). A fidedignidade composta e o alfa de *cronbach* se mostraram aceitáveis (acima de 0,70) para os fatores.

Figura 5.

Estrutura fatorial da Escala Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET).



Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) - EBET adaptada

Ao considerar que o modelo da estrutura da EBET adaptada possui dois fatores, foi realizada uma avaliação por meio (AFCMG) para verificar a invariância da escala para os grupos da amostra formados por gênero (masculino e feminino) e estado civil (casados e não casados). Os resultados encontrados na Tabela 12 indicam que o modelo fatorial testado apresenta invariância da medida para os grupos.

Tabela 12

Análise de invariância da Escala Adaptada de Bem-Estar no Trabalho (EBET)

Modelo Gênero	RMSEA	SRMR	TLI	CFI	ΔCFI
Configural	0,069 (0,066 - 0,073)	0,055	0,995	0,995	-
Métrica	0,075 (0,071 - 0,079)	0,059	0,994	0,994	-0,001
Escalar	0,067 (0,063 - 0,070)	0,056	0,995	0,995	0,001
Modelo Estado Civil	RMSEA	SRMR	TLI	CFI	ΔCFI
Configural	0,069 (0,065 - 0,072)	0,055	0,995	0,995	-
Métrica	0,072 (0,067 - 0,075)	0,056	0,995	0,995	0,000
Escalar	0,062 (0,059 - 0,066)	0,055	0,996	0,995	0,000

Nota: CFI = Comparative Fix Index; Δ CFI = diferença do CFI; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; Configural = estrutura fatorial fixa entre os grupos; Métrica = estrutura fatorial e cargas fatoriais fixas entre os grupos; Escalar = estrutura fatorial, cargas fatoriais e *thresholds* fixos entre os grupos. N feminino = 770; N masculino = 471; N casados ou união estável = 828; N não casados (solteiros, separados, viúvos) = 428.

Os resultados obtidos revelam que o modelo de dois fatores apresenta um bom ajuste para homens e mulheres, assim como para casados e não casados, considerando que os diferentes testes de invariância (configural, métrica e escalar) apresentaram diferenças praticamente desprezíveis nos indicadores obtidos (inferiores a 0,01), indicando que os *thresholds* foram invariantes entre os grupos analisados (Cheung & Rensvold, 2002). Portanto, os resultados abrangem a invariância configural, métrica e escalar para o modelo, demonstrando que o ESGT é uma medida equivalente para homens e mulheres, assim como para casados e não casados.

Testes das hipóteses e outras análises

Evidências de validade das escalas

Para avaliar os índices de validade dos instrumentos e escalas utilizadas, foram realizadas AFCs e AFCMGs para cada escala e, em seguida, análise dos modelos propostos para cada medida. Todos os instrumentos tiveram a sua estrutura corroborada, com bons índices de ajuste, demonstrando que os itens foram explicados pelas suas respectivas variáveis latentes. A Tabela 13 resume os resultados das AFCs realizadas para cada instrumento.

Tabela 13*Índices de ajustes e variação das cargas fatoriais dos modelos testados*

Modelo	CFI	TLI	SRM R	RMSEA	Δ Cargas Fatoriais
Capital Psicológico (1 fator de 2ª ordem; 4 fatores de 1ª ordem - 21 itens)	0,994	0,993	0,049	0,064 (0,060 - 0,067)	
Suporte Gerencial no Teletrabalho (1 fator - 5 itens)	1,000	1,000	0,009	0,000 (0,000 - 0,030)	Entre 0,50 e 0,93
Afetos no Trabalho (2 fatores - 21 itens)	0,995	0,995	0,052	0,070 (0,066 – 0,073)	

Correlações

Após, foram realizados cálculos de correlação entre as variáveis no modelo de medidas. As correlações podem ser observadas na Tabela 14.

Tabela 14*Correlação policórica entre as variáveis do estudo*

	1	2	3	4	5	6	7
1. Afeto Positivo	-						
2. Afeto Negativo	-0,483**	-					
3. Suporte Gerencial no Trabalho	*		-				
4. Autoeficácia	0,408***	-0,462***	-				
5. Resiliência	0,419***	-0,325***	0,314***	-			
6. Otimismo	0,390***	-0,355***	0,274***	0,583***	-		
7. Esperança	0,523***	-0,438***	0,380***	0,513***	0,626***	-	
8. Capital Psicológico	0,570***	-0,439***	0,369***	0,721***	0,590***	0,627***	-
	0,594***	-0,420***	0,376***	0,822***	0,772***	0,758***	0,896**

Nota: “***” indica correlações significativas, com $p < 0,001$.

Os resultados obtidos na Tabela 13 indicam que todas as correlações foram estatisticamente significativas. O fator “Afeto Negativo” apresentou correlações negativas

com todos os outros fatores, o que corrobora a ideia, por exemplo, de que suporte gerencial no trabalho e capital psicológico variam em sentido contrário de “Afeto Negativo”.

Teste de comparação de Grupo (Test T)

Foi realizado *test t de Welch* para amostras independentes com o objetivo de investigar em que medida os níveis das variáveis estudadas eram diferentes entre quem estava em teletrabalho e quem estava na modalidade de trabalho presencial. Os resultados apresentados na Tabela 15 apresentam o *test de Welch*.

Tabela 15

Test t de student para os grupos de teletrabalho e trabalho presencial

		Escore		Estatística do test <i>t</i>				
		M	DP	D de Cohen's	t	Valor -p	IC da Diferença de Média (95%)	
							Limite inferior	Limite superior
Afetos Positivos	Presencial	25,55	9,05	0,33	-4,27	0,00	0,70	-4,34
	Teletrabalho	28,52	9,01	(pequeno)				
Afetos Negativos	Presencial	29,63	11,31	0,33	4,92	0,00	0,74	2,18
	Teletrabalho	26,01	9,18	(pequeno)				
Suporte Gerencial no Trabalho	Presencial	16,96	4,27	0,42	-7,54	0,00	0,23	-2,16
	Teletrabalho	18,67	2,62	(médio)				
Autoeficácia	Presencial	23,98	5,47	0,38	-5,90	0,00	0,34	-2,68
	Teletrabalho	25,99	4,20	(pequeno)				
Resiliência	Presencial	19,67	4,12	0,32	-4,64	0,00	0,28	-1,86
	Teletrabalho	20,98	3,56	(pequeno)				
Otimismo	Presencial	15,39	3,65	0,17	-2,22	0,03	0,28	-1,17
	Teletrabalho	16,02	3,56	(irrisório)				
Esperança	Presencial	22,88	5,77	0,32	-4,14	0,00	0,44	-2,69
	Teletrabalho	24,71	5,44	(pequeno)				
Capital Psicológico (2ª ordem) (escore z)	Presencial	-0,05	0,59	0,41	-5,30	0,00	0,05	-0,33
	Teletrabalho	0,19	0,60	(médio)				

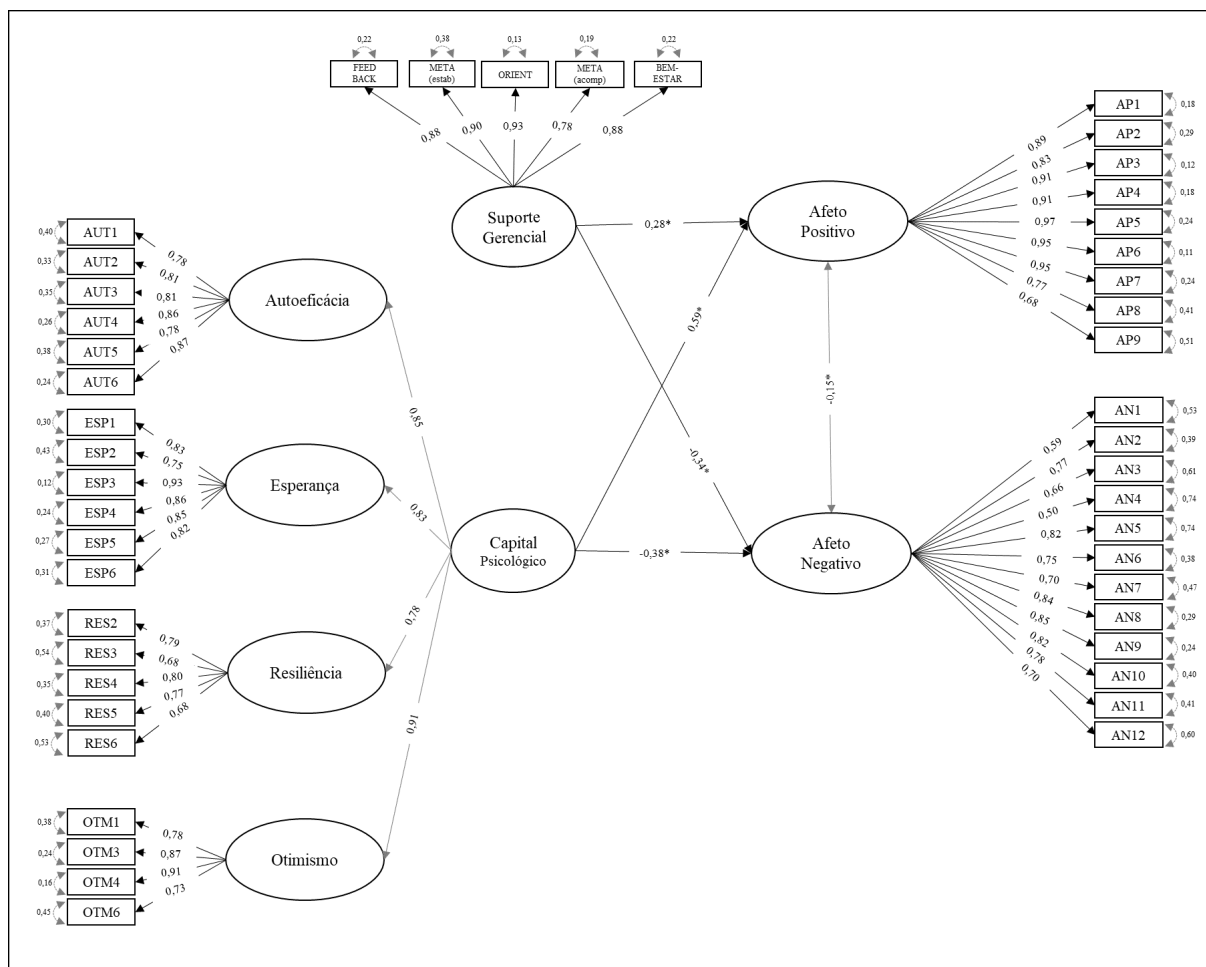
Os resultados da Tabela 15 demonstram que pessoas que estavam em teletrabalho avaliaram de maneira mais positiva os itens referentes a afeto positivo, suporte gerencial, capital psicológico e os seus fatores de primeira ordem (porém, o fator otimismo não foi significativo). Enquanto que o fato de afeto negativo obteve uma média menor para o grupo de teletrabalhadores. Apesar de quase todas as diferenças terem se mostrado significativas ($p < 0,001$), o tamanho do efeito (*d de cohen*) foi considerado, para a maioria das variáveis, como pequeno ou irrisório. Esse resultado é melhor discutido na seção de discussão.

Modelagem por Equações Estruturais (MEE)

Foi realizada uma modelagem por equações estruturais para verificar se as variáveis antecedentes (suporte gerencial e capital psicológico) possuíam influência sobre as variáveis consequentes - afetos positivos e afetos negativos. Os resultados das regressões realizadas podem ser encontrados na Figura 6.

Figura 6.

Representação gráfica do modelo final com os parâmetros padronizados



Nota: 1. “*” indica que a regressão, correlação ou covariância foram significativas $p < 0,001$; 2. Para visualizar a MEE realizada de forma ampliada confira o Anexo III.

Os valores de R^2 demonstrados no modelo revelam que o Capital Psicológico explica de maneira moderada a variabilidade das respostas dos participantes à escala de Afeto Positivo e Afeto Negativo (0,59 e -0,38, respectivamente), o que corrobora com as hipóteses 3 e 4 do estudo. Enquanto que o Suporte Gerencial também possui valores de R^2 relativamente menores que os de Capital Psicológico explicando Afeto Positivo (relação positiva) e Afeto Negativo (relação negativa), fazendo com que as hipóteses 1 e 2 sejam confirmadas.

Discussão

Os resultados encontrados na pesquisa realizada são discutidos neste capítulo levando em consideração as teorias utilizadas para embasar o estudo e os achados encontrados em outras pesquisas. O objetivo deste capítulo é, além de relacionar os resultados com a literatura, discutir os benefícios e dificuldades associados ao teletrabalho e aos demais temas abordados.

Implicações Teóricas e Práticas

Considerando os resultados encontrados na aplicação da pesquisa, as análises realizadas e a discussão realizada neste capítulo, é possível afirmar que o objetivo principal do estudo foi alcançado, uma vez que foi possível analisar por meio da modelagem por equação estrutural a relação existente entre capital psicológico e suporte social, especialmente de gestores, sobre afetos no trabalho. Além disso, os objetivos específicos da pesquisa também foram alcançados com as evidências de validades das escalas e os *test t de Welch* utilizados na comparação de grupos entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais.

A pandemia trouxe impactos relevantes para mudar o mundo do trabalho. Dada às novas condições de trabalho impostas após esse evento, já era esperada uma mudança massiva para o teletrabalho (Comissão Europeia, 2020) e, por isso, é necessário que os benefícios e desvantagens associados a essa modalidade de trabalho sejam constantemente investigados. O teletrabalho foi uma forma eficaz de desenvolver atividades organizacionais em meio às restrições à mobilidade humana trazidas pela pandemia da COVID-19 (Feng, Z., 2020), porém as consequências dos efeitos positivos e negativos surgidos com o teletrabalho nessa época precisam ser consolidadas. Uma contribuição importante na realização deste estudo foi a melhor compreensão dos efeitos relacionados ao teletrabalho que se transformou pós-pandemia nos trabalhadores e estudos nesse sentido são cada vez mais necessários quando se considera o contexto de isolamento social.

A principal contribuição deste estudo foi explicar como funciona a relação entre as variáveis independentes (capital psicológico e suporte gerencial) com as variáveis dependentes (afeto positivo e afeto negativo). Os resultados encontrados evidenciam essas relações de maneira muito positiva, uma vez que foram demonstradas relações positivas entre suporte gerencial com afeto positivo, permitindo a confirmação da 1ª hipótese. Esse resultado apresenta base na literatura atual da área em diferentes estudos que preconizam essa influência positiva de suporte social sobre afetos no trabalho e indicam que o suporte gerencial também está associado a melhores resultados no trabalho, uma vez que esse suporte gerencial também está associado ao suporte percebido pela organização, aumentando nos trabalhadores a percepção de que a instituição se preocupa e valoriza os seus afetos e bem-estar (Sant'anna, et al. 2012; Souza, 2015). Um exemplo de estudo realizado nesse sentido foi o de Mourão (2021) que identificou por meio de uma coleta empírica com 7608 teletrabalhadores do setor público no Brasil que 74% dos entrevistados afirmaram receber apoio dos gestores quando perguntados se eles se preocupavam com o bem-estar, mas que é preocupante o fato de que uma a cada um em cada quatro trabalhadores não tenha percebido que seus líderes demonstram preocupação em cuidar da saúde, dos afetos e do bem-estar de seus liderados.

Os resultados demonstram, ainda, que o capital psicológico exerce uma influência positiva sobre afeto positivo, corroborando com resultados de diversos estudos realizados na área, como o estudo de Nogueira (2022) que avaliou a influência de capital psicológico sobre afetos no trabalho, encontrando níveis de relações classificadas como moderadas e altas dessa relação ($>0,30$) e o estudo de Polizzi (2019) que identificou que a promoção de bem-estar no trabalho pode ser perfeitamente realizada considerando a variável de capital psicológico como antecedente, ou seja, é possível afirmar que ao se aumentar os níveis de capital psicológico é provável que se aumente os níveis de bem-estar e afetos no trabalho. Além disso, esses

resultados estão alinhados ao que preconiza o COP, que argumenta a necessidade de se criar ambientes cada vez mais positivos para garantir, entre outras coisas, um aumento nos afetos positivos e uma diminuição dos afetos negativos e corrobora com a 2ª hipótese do estudo.

Um dos objetivos específicos do estudo foi justamente observar se há diferença significativa entre as modalidades de trabalho (presencial e teletrabalho) em relação às variáveis estudadas. Apesar desse objetivo ter sido atingido e diferenças significativas terem sido identificadas por meio de teste de comparação de médias, o efeito encontrado foi muito baixo. Esse resultado pode indicar que há uma dificuldade de separação entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores quando observamos os construtos estudados na pesquisa, não sendo a modalidade de trabalho sozinha responsável pela diferença percebida entre os grupos em relação a suporte gerencial, capital psicológico, afeto positivo ou afeto negativo.

Visto que as fronteiras entre o teletrabalho e a vida pessoal se tornam cada vez mais inexistentes com o avanço da tecnologia e da digitalização, muitos trabalhadores presenciais também realizam algum nível de teletrabalho ao exercer atividades fora da organização, como responder e-mails e mensagens, por exemplo. Alguns estudos corroboram com essa possibilidade, como uma pesquisa realizada em contexto nacional que identificou, por parte dos teletrabalhadores, uma dificuldade de separação entre a vida-pessoal e profissional (Aderaldo, 2017) e, mais especificamente no setor público, outro estudo relata uma pesquisa empírica em que o conflito trabalho e vida familiar foi identificado como associada ao teletrabalho (Filardi, 2020). Considerando que essas fronteiras estão cada vez menos presentes em um mundo mais digitalizado, as diferenças encontradas entre essas modalidades podem começar a ter pouca diferença a depender do construto estudado.

O suporte social e o capital psicológico podem ser, portanto, essenciais para instituições que queiram implantar o teletrabalho ou melhorar os seus programas, mas

também são fundamentais em contexto em que a modalidade de teletrabalho não está presente, visto que são variáveis que influenciam os afetos no trabalho dos indivíduos.

Outra contribuição do estudo foi a identificação de evidências robustas de validade da escala de suporte gerencial no trabalho, bem como a confirmação de um fator de segunda ordem para a escala de capital psicológico. Esses resultados têm implicações importantes para a compreensão e avaliação de práticas gerenciais e de capital psicológico no ambiente de trabalho.

O presente estudo também demonstra uma grande relevância prática, pois propôs e testou um modelo ainda não estudado anteriormente. Em uma sociedade cada vez mais capitalista e globalizada que se comunica e produz de maneira aceleradamente mais digital, investigar o papel do capital psicológico e do suporte social é de extrema relevância. Assim, os profissionais de gestão de pessoas podem diagnosticar e criar políticas e estratégias que de maneira eficaz criem ambientes que proporcionam um aumento nos níveis de capital psicológico e suporte social, variáveis que estão relacionados a diversos ganhos empresariais (desempenho, diminuição de intenção de rotatividade etc), incluindo os afetos no trabalho.

A presente dissertação foi delineada para trazer diversas contribuições para a produção científica em Psicologia Organizacional e especialmente na compreensão e na construção de evidências de validade dos construtos de Capital Psicológico, Suporte Social e Afetos no trabalho. Além disso, proporciona a discussão e a reflexão sobre como esses diferentes fenômenos interagem em diferentes modalidades de trabalho (presencial e remota). A primeira dessas contribuições se refere à replicabilidade do estudo e à adição de evidências de validade aos instrumentos aplicados em amostras brasileiras. Outra contribuição diz respeito ao modelo testado nesta pesquisa, que envolve construtos pouco estudados de maneira relacionada nos contextos de teletrabalho e trabalho presencial. Por fim, este estudo contribui para que as organizações possam planejar e estabelecer políticas, práticas e

estratégias que estejam associadas a ambientes que proporcionam maior capital psicológico, suporte social e afetos positivos para os trabalhadores.

Limitações e sugestões de estudos futuros

Uma das principais limitações do estudo é sobre a representatividade da amostra, pois a pesquisa foi realizada apenas considerando uma amostra regional da população brasileira, residente no Distrito Federal e, ainda, pertencentes a organizações que fazem parte da esfera pública, o que dificulta a generalização desses dados para outras regiões do Brasil e para organizações privadas e outros tipos de organizações.

Uma segunda limitação é referente a natureza transversal do estudo, pois cada vez se torna mais necessário a realização de estudos longitudinais com o objetivo de saber como determinado fenômeno se comporta ao longo do tempo. O fato dos instrumentos utilizados serem de autorrelato também se apresenta como limitador, uma vez que o que é dito pelos participantes nem sempre demonstra a realidade em si.

Outra limitação se refere ao estudo ter utilizado escalas de autorrelato, pois os resultados podem ser afetados pela subjetividade e viés dos participantes na autodescrição de seus próprios comportamentos, sentimentos e pensamentos. Os participantes podem apresentar dificuldade em recordar informações passadas com precisão, bem como relatar seus comportamentos e estados emocionais de forma imprecisa ou inconsistente. Além disso, estudos realizados com uma única fonte de informação são menos robustos e objetivos do que os baseados em heteroavaliações e medidas objetivas de resultados e vestígios dos comportamentos de indivíduos.

Em relação aos estudos futuros, sugere-se a aplicação de estudos longitudinais que possam possibilitar um melhor entendimento entre mudanças nas relações estabelecidas entre as variáveis com a passagem do tempo e, se possível, estudos com intervenções e grupo controle seriam muito ricos. Nesses estudos futuros, comparar organizações que aderem o

trabalho remoto em tempo integral com organizações que aderem somente ao trabalho presencial e híbrido também trariam boas contribuições para a literatura na área.

Por fim, sugere-se que sejam investigadas as associações das variáveis independentes do estudo (capital psicológico e suporte gerencial) com outras variáveis critério além de afetos (como engajamento, comprometimento, satisfação no trabalho e *burnout*) a fim de verificar como essas variáveis se relacionam com outros fatores que afetam os trabalhadores nas organizações.

Considerações Finais

O estudo realizado nesta dissertação buscou evidenciar a relação existente entre teletrabalho, capital psicológico, suporte social (especialmente de líderes) e afetos no trabalho, além de reunir evidências de validade das escalas utilizadas. É importante destacar que apesar das limitações citadas nesse estudo, ele contribuiu para a literatura da área ao fornecer evidências empíricas da relação que essas variáveis possuem entre elas em um contexto de trabalho remoto, ainda pouco estudado e em constante transformação. Por fim, o estudo demonstrou a importância que o investimento em aspectos positivos dos indivíduos (especialmente o capital psicológico) e o suporte social (especialmente de gestores) são cada vez mais necessários para a construção de ambientes que proporcionem afetos positivos para os trabalhadores.

Referências

- Abdullah, S. M. (2019). Similiarity Artikel: Social Cognitive Theory: A Bandura Thought Review published in 1982-2012. *Journal Psikodimensia*, 18(1), 85-100.
- Antunes, A. C., Caetano, A., & Pina, M. (2013). O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Revista portuguesa e brasileira de gestão*, 12(3), 2-10.
- Antunes, A. C., Caetano, A., & Pina e Cunha, M. (2017). Reliability and construct validity of the Portuguese version of the Psychological Capital Questionnaire. *Psychological reports*, 120(3), 520-536.
- Athanasiadou, C., & Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7(10).
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2010). Weighted least squares estimation with missing data. Mplus technical appendix, 2010(1-10), 5.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17.
- Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. U. (2021). Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32(9- 10), 1085-1105.
- Beckel, J. L., & Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. New York: Wiley.

- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, A. V. B. & Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 25-72, 2a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G.J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The lancet*, 395, 912-920.
- Brown, T. A., & Moore, M. T. (2012). Confirmatory factor analysis. *Handbook of structural equation modeling*, 361, 379.
- Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (Eds.). (2012). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. OUP USA.
- Charalampous M, Grant CA, Tramontano C, Michailidis E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *Eur J Work Org Psychol*. 2019;28(1):51–73.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural equation modeling*, 9(2), 233-255.
- Chizzotti, A. (2018). *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. Cortez editora.
- Choisay, F., Fouquereau, E., Coillot, H., & Chevalier, S. (2021). Validation of the French Psychological Capital Questionnaire (F-PCQ-24) and its measurement invariance using bifactor exploratory structural equation modeling framework. *Military Psychology*, 33(1), 50-65.
- Chua, R. Y. J., Roth, Y., & Lemoine, J. F. (2021). The impact of Covid-19 on leadership and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100-101.
- Cid, D. T., Martins, M. D. C. F., Dias, M., & Fidelis, A. C. F. (2020). Psychological Capital

- Questionnaire (PCQ-24): Preliminary evidence of psychometric validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, 25, 63-74.
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278.
- 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.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of occupational and organizational psychology*, 86(3), 348-370.
- Dirani KM, Abadi M, Alizadeh A, Barhate B, Garza RC, Gunasekara N, et al. (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: a multidisciplinary journal*, 21(3), 425-438.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Journal of Public Economics*, 189, 104235.
- Dirzyte, A., Perminas, A., & Biliuniene, E. (2021). Psychometric properties of satisfaction with life scale (Swls) and psychological capital questionnaire (pcq-24) in the lithuanian population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2608.

- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Estrada, M. M. P. (2014). *Teletrabalho & Direito: o trabalho a distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos*. Curitiba: Juruá.
- Eurofound. Living, working and Covid-19. In: Covid 19. Luxembourg: *Publications Office of the European Union*; 2020.
- European Commission (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. *Joint Research Centre, European Union*.
- Esterhuizen, N. (2021). Measurement invariance of the PCQ-24 over ethnic groups in South Africa (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).
- Farahani, M. V., & Shomoossi, N. (2021). Teleworking Translators during the COVID-19 Pandemic: Social and Personal Experiences from Iran. *New Voices in Translation Studies* p.24
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management: An International Journal*.
- Fidelis, A. C. F. (2016). *Relações entre capital psicológico e motivação: Um estudo em organizações de saúde do Rio Grande do Sul*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Caxias do Sul
- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e desafios para as organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1427-1438.

- Filardi, F., Castro, R. M. P., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos Ebape. br*, 18, 28-46.
- Fogaca, N., Coelho-Junior, F. A., Paschoal, T., Ferreira, M. C., & Torres, C. C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A multilevel perspective. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 22.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218-226.
- Sant'anna, L. B. P., Souza, R. L., Silva, S. L. A. da, & Camara, S. G. (2012). Capital psicológico e desempenho no trabalho: Um estudo com servidores públicos. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 13(6), 44-73.
<https://doi.org/10.1590/S1678-69712012000600003>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. Review of general psychology, 9(2), 103-110.
- Garassini, M. E., Solano, A. C., Daset, L., Ibanez, C., Ortega, A., Vinaccia, S., & Graziano, L. (2022). Positive Psychology in South America. In *The International Handbook of Positive Psychology* (pp. 75-132). Springer, Cham.
- Góes, G. S., Martins, F. D. S., & Nascimento, J. A. S. D. (2020). Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *Carta Conjunt.(Inst. Pesqui. Econ. Apl.)*, 1-10.
- Gomide, J. S.; Silvestrin, L.H. B.; Oliveira, A.; F. (2015) Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 15, n. 1, p. 19-29.
- Goulart, J. O. (2009). *Teletrabalho-Alternativa de Trabalho Flexível*. São Paulo: Senac.

- Gohoungodji, P., N'Dri, A. B., & Matos, A. L. B. (2022). What makes telework work? Evidence of success factors across two decades of empirical research: a systematic and critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-45.
- Gorgens-Ekermans & Herbert, (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia: teoria e pesquisa*, 22, 201-209.
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus*, 8(3), 37-52.
<https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>
- Hobfoll, S. E., Shirom, A., & Golembiewski, R. (2000). Conservation of resources theory. *Handbook of organizational behavior*, 57-81.
- Hox, J. J., & Bechger, T. M. (1998). An introduction to structural equation modeling. *International Labour Organization. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*. ILO technical note 2020.
- Faria, J. L. F. (2020). Desenho do Teletrabalho: percepções e práticas. *Dissertação de Mestrado*. Universidade de Brasília.
- Kelvin, D. J., & Rubino, S. (2020). Fear of the novel coronavirus. *The Journal of Infection in Developing Countries*, 14(01), 1-2.
- Kingma S. New ways of working (NWW): work space and cultural change in virtualizing organizations. *Cult Organ*. 2019;25(5):383–406.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63.

- Larson, M., & Luthans, F. 2006. The potential added value of psychological capital in predicting work attitudes.
- Lepletier, E. C, Lucineide. Gestão do Teletrabalho (home office) no Brasil: casos do SERPRO e TCU e métodos para a implantação. Brasília: *Fácil Editora*, 2018.
- Lester, P. B., Diener, E., & Seligman, M. (2022). Top Performers Have a Superpower: Happiness. *MIT Sloan Management Review*, 63(3), 57-61.
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48, 936-949.
- Liebermann, S. C., Blenckner, K., Diehl, J. H., Feilke, J., Frei, C., Grikscheit, S., & Reinhardt, J. (2021). Abrupt Implementation of Telework in the Public Sector During the COVID-19 Crisis. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie*.
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2019). Robust Promin: a method for diagonally weighted factor rotation. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, 25(1), 99-106
- Lunde, L. K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., ... & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC public health*, 22(1), 1-14.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological

- capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., & Broad, J. D. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational dynamics*, 51(2), 100817.
- Macêdo TAM, Cabral E, Silva Castro WR, de Souza Junior CC, da Costa Junior JF, Pedrosa FM, et al. Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*. 2020;66(4):777–88.
- Malvezzi, S. (2014). Prefácio. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. IX-XIV, 2a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Mascarenhas, M., Chambel, M. J., & Carvalho, V. (2021, October). Teletrabalho e Bem-estar: violações das fronteiras e recuperação. In *Conferência-Investigação e Intervenção em Recursos Humanos* (No. 10).
- Meseguer de Pedro, M., Fernández-Valera, M. M., García-Izquierdo, M., & Soler-Sánchez, M. I. (2021). Burnout, psychological capital and health during COVID-19 social isolation: A longitudinal analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1064.

- Messenger J. *Telework in the 21st century: an evolutionary perspective*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing; 2019.
- Mishima-Santos, V., Renier, F., & Sticca, M. (2020). Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: Revisão sistemática. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 21(3), 865-877.
- Mohsenabadi, H., Fathi-Ashtiani, A., & Ahmadizadeh, M. J. (2021). Psychometric properties of the Persian Version of the Psychological Capital Questionnaire-24 (PCQ-24) in a military unit. *Journal of Military Medicine*, 23(9), 738-749.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Myers, D. G. The funds, friends, and faith of happy people. *American psychologist*, v. 55, n. 1, p. 56, 2000
- Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301-317.
- Nogueira, A. P. S., & Oliveira, Á. D. F. (2022). Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42.
- Oliveira, A. F., Gomide Júnior, S. I. & Poli, B. V. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21.
- Olló-López, A., Goñi-Legaz, S., & Erro-Garcés, A. (2021). Home-based telework: usefulness and facilitators. *International Journal of Manpower*, 42(4), 644-660.
- Pahlevan Sharif, S., Ahadzadeh, A. S., & Sharif Nia, H. (2018). Mediating role of psychological

well-being in the relationship between organizational support and nurses' outcomes:

A

cross-sectional study. *Journal of advanced nursing*, 74(4), 887-899.

Pantoja, M. J., Andrade, L. L. S., & Oliveira, M. A. M. (2020). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. *Revista da UI_IP*, Santarém-Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém, 8(4), 80-94.

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, 7(1), 11-22.

Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de administração contemporânea*, 14, 1054-1072.

Paschoal, T., Silva, P. M. D., Demo, G., Fogaça, N., & Ferreira, M. C. (2022). Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal.

Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford University Press.

POLIZZI, A., & Claro, J. A. (2019). O impacto de bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade: Um estudo com professores. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20.

Pureza, J. D. R., Kuhn, C. H. C., Castro, E. K. D., & Lisboa, C. S. D. M. (2012). Psicologia positiva no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 8(2), 109-117.

Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The relationship between psychological capital, coping with stress, well-being, and performance. *Current Psychology*, 36(4), 875-887.

- Raulino, P. D. S. (2015). *Atitudes de carreira proteana e capital psicológico de gestores da saúde: um estudo em uma federação de cooperativas médicas* (Dissertação de Doutorado, Universidade de São Paulo).
- Rocha, R. B. (2021). Capital psicológico e produtividade: um estudo com empregados em regime de CLT. *Dissertação de Mestrado*.
- Rumjaun, A., & Narod, F. (2020). Social Learning Theory—Albert Bandura. *Science education in theory and practice: An introductory guide to learning theory*, 85-99.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. (2019). Positive psychology: A personal history. *Annual review of clinical psychology*, 15(1), 1-23.
- Seligman, M. E., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive education: Positive psychology and classroom interventions. *Oxford review of education*, 35(3), 293-311.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction (Vol. 55, No. 1, p. 5). American Psychological Association.
- Shigemura, J., Ursano, R. J., Kurosawa, M., Morganstein, J. C., & Benedek, D. M. (2020). Understanding the traumatic experiences of healthcare workers responding to the COVID-19 pandemic. *Nursing & Health Sciences*.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... & Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, 60(4), 570.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics*, 26(4),

62-74.

Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145-161.

Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological methods*, 16(2), 209.

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

Vartiainen, M. (2021). Telework and remote work. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.

Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade:: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?. *Revista do Serviço Público*, 72(1), 133-162.

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68.

Anexos

ANEXO I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Título da Pesquisa: Afetos e Engajamento na [ORGANIZAÇÃO]

Pesquisadores Responsáveis: Matheus Pereira Damascena e Lisa Ferreira de Miranda

Prezado(a) Servidor(a),

Esta pesquisa tem como objetivo levantar informações sobre **afetos 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 afetos e o engajamento na [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/

1. Você concorda em participar da pesquisa?
☐ Sim
☐ Não

ANEXO II – Instrumento de Pesquisa

Seção 1 - Participação na Pesquisa

1. Você concorda em participar da pesquisa?
☐ Sim
☐ Não
2. Qual tipo de regime de trabalho você exerce?
☐ Teletrabalho (parcial ou integral)
☐ Trabalho presencial
3. Quantas vezes por semana você faz o teletrabalho?
☐ Todos os dias da semana
☐ 4 a 3 dias da semana
☐ 2 a 1 dia da semana
☐ Menos de 1 dia por semana

Seção 2 - Capital Psicológico

Apresentamos abaixo afirmações que descrevem o modo como você se vê neste momento.

N	FATOR	ITEM
1	Autoeficácia	Sinto-me confiante em analisar uma solução para um problema de longo prazo.

2	Autoeficácia	Sinto-me confiante ao representar a minha área de trabalho em reuniões.
3	Autoeficácia	Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões sobre a estratégia da organização.
4	Autoeficácia	Sinto-me capaz de ajudar a definir objetivos da minha área de trabalho.
5	Autoeficácia	Sinto-me confiante ao estabelecer contato com pessoas fora da empresa para discutir sobre os problemas.
6	Autoeficácia	Sinto-me confiante para apresentar informações para um grupo de colegas.
7	Esperança	Se me encontrasse numa situação difícil no trabalho, conseguiria pensar em muitas formas de sair dela.
8	Esperança	Atualmente, procuro alcançar os meus objetivos de trabalho com grande energia
9	Esperança	Para qualquer problema, existem muitas soluções.
10	Esperança	Neste momento, vejo-me como uma pessoa de sucesso no trabalho.
11	Esperança	Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos no trabalho
12	Esperança	Neste momento, estou alcançando os objetivos profissionais que eu tracei para mim.
13	Resiliência	Quando tenho uma contrariedade no trabalho, tenho dificuldade de seguir em frente
14	Resiliência	De um modo ou de outro, em geral consigo gerir/administrar dificuldades no trabalho
15	Resiliência	No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar "por minha conta e risco"
16	Resiliência	Em geral, supero com facilidade as coisas mais estressantes no trabalho
17	Resiliência	Consigo superar os momentos difíceis no trabalho, porque já passei por dificuldades antes.
18	Resiliência	Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo ao mesmo tempo neste trabalho.
19	Otimismo	Quando as coisas estão incertas para mim no trabalho, geralmente espero o melhor.
20	Otimismo	Se algo de mal pode me acontecer em termos de trabalho, irá acontecer.
21	Otimismo	No meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas.
22	Otimismo	No trabalho, sou otimista acerca do que vai acontecer no futuro comigo.
23	Otimismo	No trabalho, as coisas nunca me ocorrem do jeito que eu quero
24	Otimismo	Trabalho com a convicção de que todo o contratempo tem um lado bom.

Nota: Todos os itens foram respondidos em uma escala *likert* de 5 pontos, variando de “1 – discordo totalmente” até “5 - concordo totalmente”.

Seção 3 - Suporte Gerencial

Apresentamos abaixo afirmações que descrevem o seu ambiente de trabalho.

N	FATOR	ITEM
1	Suporte	Recebo do meu gestor <i>feedbacks</i> construtivos sobre o meu desempenho em atividades remotas, me indicando oportunidades de melhoria.
2	Suporte	As metas de trabalho remoto atribuídas a mim, pelo meu gestor, são compatíveis com o volume de trabalho da minha unidade.
3	Suporte	Recebo apoio do meu gestor quando solicito orientações para realizar tarefas remotamente.
4	Suporte	Meu gestor acompanha o cumprimento de metas de trabalho.
5	Suporte	Meu gestor demonstra preocupar-se com a minha saúde e bem-estar.

Nota: Todos os itens foram respondidos em uma escala *likert* de 5 pontos, variando de “1 – discordo totalmente” até “5 - concordo totalmente”.

Seção 3 – Afetos no Trabalho

Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

N	FATOR	ITEM
1	Afeto Positivo	Alegre
2	Afeto Negativo	Preocupado
3	Afeto Positivo	Disposto
4	Afeto Positivo	Contente
5	Afeto Negativo	Irritado
6	Afeto Negativo	Deprimido
7	Afeto Negativo	Entediado
8	Afeto Positivo	Animado
9	Afeto Negativo	Chateado

1 0	Afeto Negativo	Impaciente
1 1	Afeto Positivo	Entusiasmado
1 2	Afeto Negativo	Ansioso
1 3	Afeto Positivo	Feliz
1 4	Afeto Negativo	Frustrado
1 5	Afeto Negativo	Incomodado
1 6	Afeto Negativo	Nervoso
1 7	Afeto Positivo	Empolgado
1 8	Afeto Negativo	Tenso
1 9	Afeto Negativo	Orgulhoso
2 0	Afeto Negativo	Com raiva
2 1	Afeto Positivo	Tranquilo

Nota: Todos os itens foram respondidos em uma escala likert de 5 pontos, variando de “1 – nem um pouco” até “5 – extremamente”.

Seção 4 - Dados Sociodemográficos e Funcionais

Dados Sociodemográficos e Funcionais

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.**

9. Gênero *

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

10. Qual é a sua Faixa Etária? *

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

11. Último nível de escolaridade *

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

12. O quanto da sua **jornada diária** de trabalho você dedica para: *

	0 a 20%	21 a 40%	41 a 60%	61 a 80%	81 a 100%
Trabalho síncrono (ao mesmo tempo) com outras pessoas	☐	☐	☐	☐	☐
Trabalho assíncrono (em tempos diferentes) com outras pessoas	☐	☐	☐	☐	☐
Trabalho individual de alta concentração	☐	☐	☐	☐	☐

13. Quando você começou a fazer **teletrabalho (parcial ou integral)** na SES-DF? * 

- ☐ Não realizo teletrabalho na SES-DF atualmente
- ☐ Antes de 2020
- ☐ Em 2020
- ☐ Em 2021
- ☐ Em 2022

14. Estado Civil *

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Casado(a)/União Estável
- ☐ Separado(a)/Divorciado(a)
- ☐ Viúvo(a)
- ☐ Prefiro não informar
- ☐ Outra

15. Área que atua: *

Selecionar sua resposta



ANEXO III – Representação gráfica do modelo final com os parâmetros padronizados

