

**UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
DOUTORADO**

Anderson Plombon

**Resiliência Individual e Bem-Estar no Ambiente de Trabalho em
*Home Office***

**São Caetano do Sul
2024**

ANDERSON PLOMBON

**Resiliência Individual e Bem-Estar no Ambiente de Trabalho em
*Home Office***

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Municipal de São Caetano do Sul como requisito para a obtenção do título de Doutor em Administração.

Área de Concentração: Gestão e Regionalidade

Orientador: Prof. Dr. Edson Keyso de Miranda Kubo

**São Caetano do Sul
2024**

FICHA CATALOGRÁFICA

PLOMBON, Anderson.

Resiliência individual e bem-estar no ambiente de trabalho em home office. / Anderson Plombon. – 2024.

135 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Edson Keyso de Miranda Kubo.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Municipal de São Caetano do Sul - USCS, São Caetano do Sul, 2024.

1. Resiliência. 2. Home Office. 3. Bem-estar. 4. Gestão Organizacional. 5. Covid019. 6. Tempo de pandemia. I. Kubo, Edson Keyso de Miranda. II. Título.

Reitor da Universidade Municipal de São Caetano do Sul

Prof. Dr. Leandro Campi Prearo

Pró-reitora de Pós-graduação e Pesquisa

Prof.^a Dr.^a. Maria do Carmo Romeiro

Gestor do Programa de Pós-graduação em Administração

Prof. Dr. Eduardo de Camargo Oliva

Tese de doutorado defendida em 13/12/2024 pela Banca Examinadora constituída pelos professores:

Prof. Dr. Edson Keyso de Miranda Kubo (Orientador - Universidade Municipal de São Caetano do Sul)

Prof. Dr. Eduardo de Camargo Oliva (Universidade Municipal de São Caetano do Sul)

Prof. Dr. Milton Carlos Farina (Universidade Municipal de São Caetano do Sul)

Profa. Dra. Eliane Maria Pires Giavina Bianchi (Centro Universitário Campo Limpo Paulista)

Prof. Dr. Diógenes de Souza de Bido (Universidade Presbiteriana Mackenzie)

Dedico esta tese à minha esposa, Patrícia Botan Plombon, pelas inúmeras horas e dias de paciência e ajuda nos momentos de encruzilhada.

Dedico também aos meus filhos, Bruno Botan Plombon e Danilo Botan Plombon, para os quais espero sempre que os exemplos concretos e realizações representem mais que discursos, aconselhamentos e sermões em suas vidas.

Agradecimentos

O processo de pesquisa acadêmica, apresentado por meio de uma tese, é árduo e demanda foco e disciplina do pesquisador. Contudo, na trajetória de sua realização, desde as primeiras aulas do curso até a fase de solidão, que advém do fim do período de créditos e no mergulho da realização da pesquisa em si, existem pessoas que são incentivadoras, peças fundamentais e, porque não dizer, fazem parte de todo o processo de concretização da pesquisa.

Não posso deixar de agradecer à banca, composta pela Profa. Dra. Eliane Maria Pires Giavina Bianchi, Prof. Dr. Diógenes de Souza de Bido, Prof. Dr. Eduardo de Camargo Oliva e pelo Prof. Dr. Milton Carlos Farina, pelas considerações feitas desde a qualificação e indicativos precisos de correção no aprimoramento da pesquisa.

Por fim, agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Edson Kubo, pela maneira fluida com que conduziu o processo de orientação, com direcionamentos sempre pontuais e tranquilos (e como faz diferença um orientador que passe ao orientando tranquilidade, já que a tensão é um sentimento permanente do processo), assim como à Universidade de São Caetano do Sul pela oportunidade da convivência e interação em tão renomada instituição.

PLOMBON, Anderson. **Resiliência individual e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office***. Universidade Municipal de São Caetano do Sul. São Caetano do Sul, SP, 2024.

RESUMO

Mediante a implantação do sistema de *home office*, empregados e gestores têm sido desafiados a encontrar formas adequadas de distribuição e execução de prazos e metas que concorrem com o tempo de convívio familiar, atividades diversas e tarefas do dia a dia. A reflexão acerca da otimização do regime de *home office* é útil mesmo depois do fim do isolamento, já que as práticas remotas permanecerão fazendo parte das relações trabalhistas. A pesquisa busca como contribuição uma análise sobre os construtos resiliência e bem-estar relacionados com o trabalho em sistema *home office* com dados relevantes nesse novo ambiente de trabalho. O objetivo geral desta pesquisa foi analisar de que forma a resiliência individual influencia o bem-estar diante da rotina de trabalho em *home office* dos empregados. A pesquisa proposta caracterizou-se como exploratório-descritiva de abordagem quantitativa, de corte transversal. A amostra foi enquadrada como não probabilística e a abordagem foi de acordo com a conveniência, alcançando 125 questionários respondidos de forma completa e legível, que compuseram a amostra final da pesquisa. O questionário foi construído baseado em instrumentos similares já utilizados e validados, mas que abordaram os construtos resiliência, bem-estar e *home office* de forma segregada e aplicado via Google Forms. Foram realizadas análises descritivas (mínimo, máximo, média, desvio padrão, frequência e porcentagem) para caracterização da amostra e dos escores dos instrumentos utilizados. Para testar a relação entre as variáveis do modelo foram realizadas análises de *Structural Equation Models* (SEM) utilizando o método de *Partial Least Squares* (PLS-SEM). Os resultados mostraram que a maioria dos participantes atribuiu pontuações médias ou altas para a resiliência, sugerindo que muitos possuem características que lhes permitem lidar eficazmente com as adversidades. A análise das escalas de *Home Office* e PANAS, utilizada na pesquisa para mensuração do bem-estar, revelou que a adequação do mobiliário e dos equipamentos, bem como os recursos tecnológicos, são cruciais para promover o bem-estar no trabalho remoto. A confiança na própria capacidade de realizar tarefas (autoeficácia) também contribui significativamente para o bem-estar, enquanto a falta de um espaço isolado adequado pode limitá-lo. Observou-se correlação positiva entre resiliência e bem-estar, com indivíduos mais resilientes tendendo a experimentar maior bem-estar.

Palavras-chave: resiliência; *home office*; bem-estar; gestão organizacional; Covid-19; tempo de pandemia.

PLOMBON, Anderson. **Individual resilience and well-being in the home office work environment.** University of São Caetano do Sul. São Caetano do Sul, SP, 2024.

ABSTRACT

With the implementation of the home office system, employees and managers have been challenged to find suitable ways to distribute and execute deadlines and goals that compete with family time, various activities, and daily tasks. Reflection on the optimization of the home office regime remains useful even after the end of isolation, as remote practices will continue to be part of labor relations. This research aims to contribute an analysis of the constructs of resilience and well-being in relation to home office work, using relevant data within this new work environment. The general objective of this research is to analyze how individual resilience influences well-being in the home office work routine of employees. The proposed research is exploratory-descriptive in nature, employing a quantitative cross-sectional approach. The sample was non-probabilistic and convenience-based, with 125 questionnaires completed in full and legibly, forming the final research sample. The questionnaire was constructed based on similar instruments that have already been used and validated, but which addressed the constructs of resilience, well-being, and home office separately, and was administered via Google Forms. Descriptive analyses (minimum, maximum, mean, standard deviation, frequency, and percentage) were conducted to characterize the sample and the scores of the instruments used. To test the relationship between the model variables, Structural Equation Modeling (SEM) analyses were performed using the Partial Least Squares method (PLS-SEM). The results showed that most participants scored medium to high in resilience, suggesting that many have characteristics that enable them to effectively deal with adversity. The analysis of the Home Office and PANAS scales, used in research to measure well-being, revealed that the adequacy of furniture and equipment, as well as technological resources, are crucial for promoting well-being in remote work. Confidence in one's ability to perform tasks (self-efficacy) also significantly contributes to well-being, while the lack of a suitable isolated workspace can limit it. A positive correlation between resilience and well-being was observed, with more resilient individuals tending to experience higher well-being.

Keywords: resilience; home office; well-being; organizational management; Covid-19; pandemic time.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EBACO	Escala de Bases do Comprometimento Organizacional
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
NR	Normas Regulamentadoras
ODC	<i>Orbit Data Science</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RSA	Resiliência Individual para o Adulto
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estrutura da pesquisa	23
Figura 2 – Modelo conceitual da pesquisa	44
Figura 3 – Modelo estrutural.....	53

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Benefícios e desafios do <i>home office</i>	28
Quadro 2 – Fatores do instrumento de avaliação de indicadores de bem-estar	38
Quadro 3 – Fatores da Escala de Resiliência para Adultos validada em português brasileiro	50
Quadro 4 – Principais resultados da pesquisa e suas implicações	78
Quadro 5 – Confronto entre os principais achados da pesquisa e a literatura publicada	79

LISTA DE TABELAS

Tabela 2 – Resultados descritivos das variáveis categóricas da amostra do estudo	57
Tabela 3 – Resultados descritivos das variáveis contínuas da amostra do estudo	58
Tabela 4 – Resultados descritivos a Escala de <i>Home Office</i>	59
Tabela 5 – Resultados descritivos a Escala PANAS	61
Tabela 6 – Resultados descritivos a Escala RSA	62
Tabela 7 – Avaliação da confiabilidade das escalas PANAS e RSA	63
Tabela 8 – Avaliação da validade com consistência interna e validade convergente das escalas PANAS e RSA	65
Tabela 9 – Avaliação da validade discriminante das escalas PANAS e RSA	65
Tabela 10 – Fator de inflação da variância (VIF) dos itens da Escala de <i>Home Office</i>	66
Tabela 11 – Significância estatística dos pesos dos itens	66
Tabela 12 – Contribuição absoluta de um item para o construto	68
Tabela 13 – Avaliação da confiabilidade das escalas PANAS e RSA (2° rodada)	70
Tabela 14 – Avaliação da validade com consistência interna e validade convergente das escalas PANAS e RSA (2° rodada)	71
Tabela 15 – Avaliação da validade discriminante das escalas PANAS e RSA (2° rodada)	71
Tabela 16 – Fator de inflação da variância (VIF) dos itens da Escala de <i>Home Office</i> (2° rodada)	72
Tabela 17 – Significância estatística dos pesos dos itens (2° rodada)	72
Tabela 18 – Contribuição absoluta de um item para o construto (2° rodada)	73
Tabela 19 – Avaliação de problemas de colinearidade do modelo estrutural (VIF)	74
Tabela 20 – Avaliação da significância e relevância dos coeficientes de caminho	75
Tabela 21 – Avaliação da significância dos termos de interação	76
Tabela 22 – Os coeficientes de determinação (R^2) dos construtos endógenos	77

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.1	Problema da pesquisa	18
1.2	Objetivos da pesquisa	19
1.3	Justificativa	19
1.4	Organização do trabalho	22
2	REFERENCIAL TEÓRICO	24
2.1	Relação do trabalho e o ser humano.....	24
2.2	Trabalho em sistema <i>home office</i> e o processo de teletrabalho e suas diferenças	25
2.3	Resiliência	33
2.4	Construto do bem-estar	37
2.5	A influência da resiliência no bem-estar no ambiente de trabalho em <i>home office</i>	40
2.6	Modelo conceitual da pesquisa	44
3	MÉTODO	46
3.1	Caracterização da pesquisa	46
3.2	Participantes de amostra da pesquisa.....	47
3.3	Técnicas e instrumentos de coleta dos dados	48
3.3.1	PANAS: Escala de afetos positivos e negativos.....	49
3.3.2	Escala de Resiliência para Adultos (RSA).....	50
3.3.3	Questionários sobre <i>home office</i>	51
3.3.4	Validação do instrumento de coleta de dados	52
3.4	Análise e interpretação dos dados	52
3.4.1	Avaliação do modelo de medida.....	54
3.4.2	Avaliação do modelo estrutural	55
4	RESULTADOS	57
4.1	Resultados descritivos.....	57
4.2	Modelagem por equações estruturais.....	63
4.2.1	Primeira Avaliação do Modelo de Medida Reflexivo.....	63
4.2.2	Primeira avaliação do Modelo de Medida Formativo	66
4.2.3	Segunda avaliação do Modelo de Medida.....	70

4.2.4	Avaliação do modelo estrutural	74
5	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	78
6	CONCLUSÃO	89
	REFERÊNCIAS.....	94
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE	105
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO ADAPTADO PARA APLICAÇÃO DA PESQUISA	107
	APÊNDICE C – CARTA DE VALIDAÇÃO DE FACE.....	112
	ANEXO A – ESCALA DE AFETOS POSITIVOS E NEGATIVOS - PANAS.....	116
	ANEXO B - ESCALA DE RESILIÊNCIA PARA ADULTOS (RSA)	117
	ANEXO C - CONJUNTO DE ESCALAS RELACIONADAS AO <i>HOME OFFICE</i>... 	118
	ANEXO D – RESOLUÇÃO N. 510, DE 07 DE ABRIL DE 2016	126

1 INTRODUÇÃO

As empresas que buscam desenvolvimento devem investir no treinamento de seus gestores, promovendo uma cultura organizacional que ofereça aos empregados condições laborais adequadas. Essas condições devem permitir o desenvolvimento de qualidades positivas para a execução do trabalho e a criação de um ambiente voltado para a promoção do bem-estar (Santos; Santos, 2020; Moura, 2020).

O engajamento no trabalho é fortalecido quando as equipes demonstram resiliência (Cooke *et al.*, 2019). Nesse sentido, a resiliência se torna um fator estratégico para as organizações (Branicki; Steyer; Sullivan-Taylor, 2019). Durante a crise gerada pela pandemia da Covid-19, a resiliência foi essencial para antecipar e prever cenários adversos, bem como para minimizar suas consequências.

A resiliência pode ser compreendida como a capacidade de adaptação e recuperação diante de adversidades, desafios ou eventos positivos que acarretam aumento de responsabilidades (Bhattacharyya; Jena; Pradhan, 2019). De acordo com Luthans (2002), a resiliência está associada à adaptabilidade e à capacidade de superar adversidades, conflitos, falhas, progressos e novos desafios.

Com a Revolução Industrial, as organizações passaram a responder a novas demandas, que iam além do mero cumprimento de ordens. Anteriormente, as estruturas burocráticas e hierárquicas eram raramente questionadas, e esperava-se que os trabalhadores compreendessem e aceitassem seus papéis dentro da estrutura organizacional (Allen *et al.*, 2021).

Os avanços da tecnologia digital intensificaram as transformações nesse cenário, permitindo a fragmentação multidimensional do trabalho. Essa fragmentação ocorre tanto administrativa quanto temporal e espacialmente. A tecnologia trouxe como principais resultados a flexibilidade e a mobilidade, beneficiando trabalhadores e organizações (Donnelly; Johns, 2021).

O *home office* consiste na realização de atividades profissionais fora do espaço físico tradicional da organização, com o suporte de tecnologias de comunicação e transmissão de dados (Terebinto; Vier, 2022). Essa modalidade de trabalho possui diversos sinônimos, como trabalho remoto, teletrabalho e trabalho portátil, sendo caracterizada pelo prefixo “tele”, que denota distância.

A principal característica do *home office* é sua flexibilidade, viabilizada pelos avanços tecnológicos, como a internet. Esse modelo de trabalho tem impacto

significativo nas empresas, nos empregados e na sociedade, exigindo planejamento e disciplina para sua efetividade (Taschetto, 2019).

As organizações têm implementado novas formas de trabalho para responder a um ambiente laboral dinâmico, impulsionado pelas tecnologias digitais e pela inteligência artificial. Para alcançar agilidade organizacional em mercados complexos e imprevisíveis, é necessário criar um ambiente de trabalho que fomente a proatividade. No entanto, essa proatividade não ocorre de forma automática; é necessário capacitar, motivar e oferecer oportunidades aos empregados para que desenvolvam comportamentos proativos (Coun *et al.*, 2021).

No Brasil, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020) indicaram que, em 2018, aproximadamente 3,85 milhões de trabalhadores estavam em *home office*, excluindo empregados domésticos e do setor público. Em 2019, esse número aumentou para 4,59 milhões, alcançando entre 8 e 9 milhões em 2020 devido à pandemia da Covid-19.

A pandemia transformou as formas de trabalho, impondo mudanças na relação dos empregados com o ambiente organizacional e intensificando a prática do trabalho remoto (Coun *et al.*, 2021). Esses reflexos foram amplificados pela economia digital e pela expansão do trabalho à distância (Donnelly; Johns, 2021).

O *home office* foi regulamentado no Brasil em 2017, durante a reforma trabalhista. Segundo o IBGE (2020), cerca de 8,7 milhões de pessoas trabalhavam remotamente durante o período de distanciamento social, representando aproximadamente 13% da força de trabalho. Em 2022, esse número subiu para 9,5 milhões, correspondendo a 9,8% da população ocupada não afastada (IBGE, 2023).

Ainda conforme o IBGE (2023), a proporção de mulheres em teletrabalho (8,7%) superou a de homens (6,8%). Trabalhadores brancos (11,0%) também estavam mais representados em comparação aos pretos (5,2%) e pardos (4,8%). Nos setores de informação, comunicação e atividades financeiras, 25,8% dos trabalhadores praticaram teletrabalho ao menos um dia na semana. Além disso, os teletrabalhadores tiveram rendimento médio de R\$ 6.479, enquanto os demais trabalhadores receberam R\$ 2.398.

A modalidade de *home office* tem se consolidado como uma estratégia organizacional, acompanhando os avanços tecnológicos e exigindo adaptações em termos de gestão, infraestrutura digital e parcerias. Essa forma de trabalho tornou-se

um diferencial para as organizações, auxiliando na tomada de decisões estratégicas e na utilização de novas tecnologias.

A análise dos construtos de resiliência, que considera a capacidade humana de se adaptar às adversidades, tem se mostrado essencial para compreender as dinâmicas organizacionais, sobretudo em momentos de crise (Raasch; Silveira-Martins; Gomes, 2017). No entanto, estudos sobre investimentos organizacionais no desenvolvimento da resiliência ainda são escassos (Khan *et al.*, 2018; Donnelly; Johns, 2021).

Nesse contexto, esta pesquisa teve como objetivo explorar os impactos da pandemia de Covid-19, buscando compreender melhor a resiliência individual e o bem-estar no contexto do trabalho remoto.

1.1 Problema da pesquisa

O construto de bem-estar tem apresentado efeito positivo no clima organizacional e engajamento no trabalho (Liu; Cooper; Tarba, 2019). Contudo, o advento do *home office*, imposto e acelerado em sua implantação de certa forma pelo cenário da pandemia da Covid-19, mudou, de forma significativa, a maneira com a qual o indivíduo se relaciona com o ambiente organizacional, exigindo diferentes perspectivas de resiliência com as atividades laborais, gerando consequências nos níveis de bem-estar e com possíveis impactos nas empresas (Coun *et al.*, 2021).

De acordo com o relatório da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Covid-19), o número de brasileiros a adotar o regime de trabalho denominado teletrabalho no ano de 2020 resultou em uma média de aproximadamente oito milhões de pessoas (IBGE, 2021). Apesar de os números ainda representarem um percentual relativamente baixo, o Brasil já ocupa, atualmente, a 3ª posição no ranking de países da América Latina que mais se utiliza do trabalho remoto (Góes; Martins; Nascimento, 2020).

Evidencia-se, assim, um cenário em que o desenvolvimento da infraestrutura e da tecnologia vem tornando o trabalho mais flexível no tempo e no espaço, levando as organizações a criarem novas estratégias que reflitam as características da força de trabalho contemporânea (Parada, 2018). Em contrapartida, Melo e Rodrigues (2018) destacam que o teletrabalhador fica submetido a um controle intenso de jornada, que muitas vezes se estende até seu tempo livre, levantando preocupações

sobre a vulnerabilidade desse trabalhador. Essa vulnerabilidade pode se manifestar de diversas formas, incluindo saúde mental, devido à dificuldade de separar o trabalho da vida pessoal, o aumento do estresse e da exaustão, bem como a sensação de estar constantemente disponível e monitorado, o que pode afetar seu bem-estar e equilíbrio emocional.

Assim, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: De que forma a resiliência individual influencia o bem-estar diante da rotina de trabalho em *home office* dos empregados?

1.2 Objetivos da pesquisa

O objetivo geral desta pesquisa foi avaliar de que forma a resiliência individual influencia o bem-estar diante da rotina de trabalho em *home office* dos empregados.

Com vistas a alcançá-lo foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- a) Delinear sobre os aspectos relacionados à resiliência individual, que promovem e limitam o bem-estar no trabalho em *home office*;
- b) Analisar em que medida a resiliência individual (variável mediadora) influencia a relação entre bem-estar e rotina de trabalho em *home office*;
- c) Avaliar as propriedades psicométricas/ mensuração das escalas de Bem-estar Resiliência e da rotina de trabalho em *home office*.

1.3 Justificativa

O estudo da aplicação do conceito de bem-estar organizacional, bem como os benefícios de empregados engajados e felizes dentro das empresas, já são frutos de observação acadêmica (Coun *et al.*, 2021; Farsen *et al.*, 2018). Contudo, essas observações aconteceram em cenários onde não havia uma adversidade de âmbito macro, como se enfrenta mais fortemente desde 2020, com a pandemia da Covid-19 e onde o *home office* não acontecia de forma extensiva e até impositiva pelo contexto. Para tanto o Ministério Público do Trabalho (2020) liberou uma nota técnica 17/2000 para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais aos trabalhadores em *home office*:

O GRUPO DE TRABALHO GT COVID-19, instituído pela Portaria n. 470/2020, bem como o GRUPO DE TRABALHO GT NANOTECNOLOGIA da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho, instituído

pela Portaria n. 1927/2018, com fundamento na Constituição da República, artigos 1º, IV, 3º, II e III, 5º, 7º, VI, XIII, XIV, XXII e XXXIII, 127, 196, 200, 205, 218 e 227, na Lei Complementar n. 75/93, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 83, V, e 84, caput, na Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), na Lei n. 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), nas Convenções n. 142, 156 e 159 da OIT, Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto 6949/2009), no art. 10 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015), na Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), na Lei n. 8080/90 (Lei Orgânica da Saúde), em razão da declaração de pandemia do novo coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial da Saúde, ocorrida em 11 de março de 2020, bem como das medidas de contenção da doença anunciadas até o momento pelos órgãos governamentais, expedem a presente Nota Técnica, com o objetivo de indicar as diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores no trabalho remoto ou *home office*.

Todos os componentes organizacionais podem interferir no comportamento dos empregados, desde as condições físicas oferecidas, os salários, os objetivos e as condições trabalhistas, de tal modo que tudo interfere na maneira como as pessoas se sentem em relação à organização (Donnelly; Johns, 2021; Coun *et al.*, 2021).

No mundo do trabalho, a preocupação com o bem-estar é ainda maior, já que as empresas visam aprimorar o ambiente de trabalho e o tornar mais propício para as práticas laborais (Moura, 2020). As empresas estão enfrentando desafios altamente significativos que não se limitam às fronteiras nacionais e às incertezas econômicas ou sociais.

Os principais desafios enfrentados pelas organizações contemporâneas estão relacionados a questões complexas, como mudanças climáticas, crises econômicas e instabilidade política. Em um mundo interconectado, esses problemas representam uma ameaça direta à vitalidade e sobrevivência das empresas (Carnevale; Hatak, 2020).

Assim como a tecnologia, o *home office*, amplamente utilizado tanto por empregados quanto por organizações, pode ser empregado como uma ferramenta competitiva (Menezes *et al.*, 2020). No entanto, a condução de processos de mudança cultural voltados para a inovação requer atenção especial por parte da liderança, devido à amplitude e complexidade dessas transformações.

Empresas resilientes são aquelas capazes de absorver complexidades e adversidades, o que se realiza em três fases principais: redução das vulnerabilidades organizacionais, enfrentamento de dificuldades ou complexidades inesperadas e recuperação dessas situações. A adaptabilidade, em particular, ganhou destaque na teoria organizacional a partir do final da década de 1980, sendo associada à

capacidade de reagir e se fortalecer diante de eventos estressantes (Buliga; Scheiner; Voigt, 2016).

Nesta tese, a resiliência individual será considerada como o processo e o resultado de adaptação bem-sucedida a experiências desafiadoras, por meio da flexibilidade mental, emocional e comportamental, ajustando-se às demandas internas e externas. Esse conceito, descrito pela American Psychological Association (APA), varia de acordo com a percepção do indivíduo sobre o mundo, a qualidade dos recursos sociais disponíveis e as estratégias de enfrentamento adotadas (Vandenbos, 2018).

O bem-estar no trabalho é um construto psicológico multidimensional que engloba relações positivas com o ambiente de trabalho e com a organização. O trabalho torna-se um elemento central para a promoção da autoestima, do autoconceito e de outros aspectos relacionados ao desenvolvimento pessoal (Farsen *et al.*, 2018). Pesquisas indicam que a saúde mental é um dos principais desafios enfrentados por líderes no contexto pós-pandemia (Quinane; Bardoel; Pervan, 2021).

Apesar da crescente adoção do teletrabalho no Brasil, ainda são escassas as publicações nacionais que tratam desse tema (Abbad *et al.*, 2019; Ceribeli *et al.*, 2023). Estudos mais aprofundados são necessários para compreender a relação entre os benefícios do teletrabalho, os objetivos organizacionais, como o aumento de eficiência e produtividade, e a sustentabilidade dessa modalidade a longo prazo, especialmente no que tange ao bem-estar e à saúde dos trabalhadores.

O teletrabalho, por si só, não é suficiente para oferecer uma compreensão abrangente do cenário organizacional. Isso ocorre porque práticas como o teletrabalho podem influenciar diretamente as características do trabalho, gerar novas dinâmicas e interagir de maneira complexa com os desenhos organizacionais existentes. Embora algumas dessas características sejam vantajosas para a organização, nem sempre elas promovem o bem-estar dos trabalhadores. Em alguns casos, podem levar ao esgotamento emocional e ao isolamento social (Parker; Morgeson; Johns, 2017; Figueiredo *et al.*, 2021).

Embora o teletrabalho tenha sido amplamente impulsionado pela pandemia de Covid-19 (Lopez-Leon; Forero; Ruíz-Díaz, 2020), ainda não está claro como essa modalidade se relaciona com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Heiden *et al.*, 2020). Além disso, há uma lacuna significativa de pesquisas que mensurem a percepção dos teletrabalhadores (Smith; Patmos; Pitts, 2018; Martins; Sátiro, 2024),

o que é agravado pela utilização de variáveis diversas e pela ausência de padronização nas medições (Sullivan, 2012).

A implementação gradual do teletrabalho em empresas e órgãos públicos no Brasil reflete um processo de aprendizado e de avaliação contínua das vantagens e desvantagens dessa modalidade. À medida que mais trabalhadores aderem ao teletrabalho ou aumentam a quantidade de atividades realizadas remotamente, os resultados das pesquisas relacionadas à qualidade de vida e ao bem-estar tendem a se transformar.

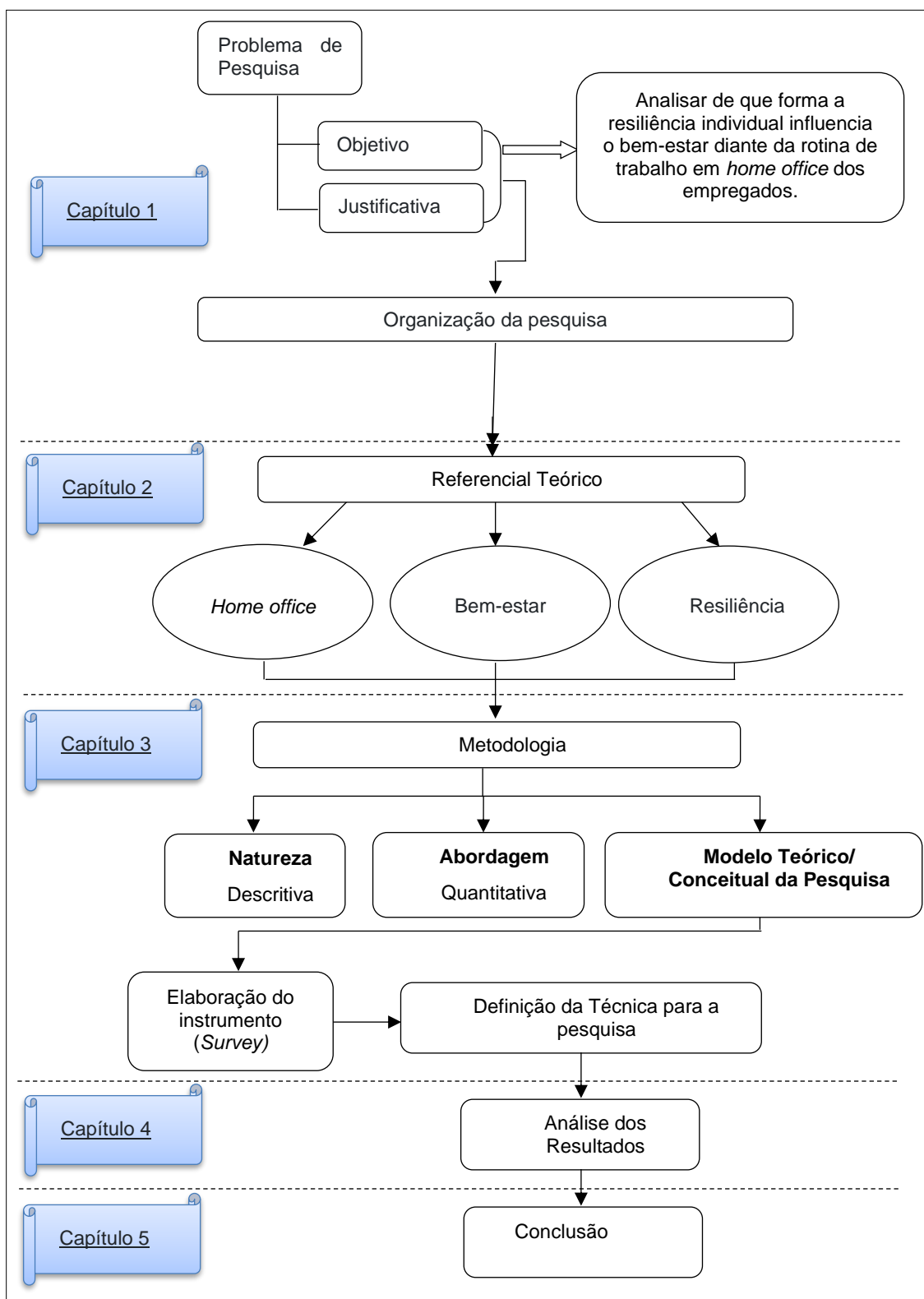
Os resultados desta pesquisa buscam contribuir para a compreensão de uma rotina de trabalho ainda pouco consolidada pela legislação, especialmente no contexto brasileiro, o que reforça o caráter inédito da análise. O estudo aprofundou a percepção dos trabalhadores em relação à saúde e ao bem-estar no teletrabalho, com o objetivo de gerar insights para o desenvolvimento dessa modalidade. Esses resultados estão alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ODS) de número 3, que trata da saúde e bem-estar, e de número 11, que visa a cidades e comunidades sustentáveis.

A implantação do sistema de *home office* tem desafiado empregados e gestores a encontrarem formas adequadas de gerenciar prazos e metas, conciliando-as com o convívio familiar e outras atividades cotidianas. A reflexão sobre a otimização do regime de *home office* é relevante mesmo após o fim do isolamento social, já que essa prática deve permanecer integrada às relações de trabalho. A presente pesquisa contribuiu para uma análise sobre os construtos de resiliência e bem-estar no contexto do *home office*, oferecendo dados relevantes para a compreensão desse novo ambiente laboral.

1.4 Organização do trabalho

Conforme apresenta a Figura 1, a tese se estrutura em cinco capítulos, incluindo a introdução. No capítulo dois, são abordadas as temáticas relacionadas aos construtos resiliência, bem-estar e *home office*. O capítulo três apresenta a metodologia adotada para a pesquisa, com as devidas caracterizações, bem como a apresentação do modelo teórico-conceitual da pesquisa, as técnicas adotadas, e o passo a passo de como o processo ocorreu. Por fim, no capítulo quatro, é apresentada a análise dos resultados e, as conclusões da pesquisa, no capítulo cinco.

Figura 1 – Estrutura da pesquisa



Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo é apresentado o referencial teórico, sendo desmembrado em seções. O primeiro subtópico apresenta a relação entre o trabalho e o ser humano. O segundo subtópico apresenta o trabalho em sistema *home office*. Já o terceiro discorre sobre os construtos resiliência e bem-estar.

2.1 Relação do trabalho e o ser humano

O vínculo que se pode definir entre trabalho e existência está na necessidade de analisar os significados dados pelo homem ao espaço social num determinado contexto. As relações entre capital e trabalho promovem tendências contraditórias que definem as posições de cada empregado no âmbito trabalhista. Essas tendências supervalorizam o capital e atribuem valor secundário ao trabalho. Nesse cenário, de acordo com Bhattacharyya, Jena e Pradhan (2019), é necessário fortalecer o conjunto de recursos pessoais para enfrentar as adversidades organizacionais e manter um nível ótimo de bem-estar torna-se uma necessidade para os funcionários.

O trabalho pode ser conceituado como uma atividade intencional por meio da qual o indivíduo transforma tanto a realidade externa quanto a si próprio. É também um importante elo da natureza com o ser humano. A partir dos instrumentos criados pelo homem, o trabalho passa a ser uma condição humana. A maneira como o trabalho é dividido na maioria das vezes não é correta, definindo situações de exploração com base na apropriação da mais-valia pelos empregadores (Gondim; Borges, 2020). Para muitas pessoas o trabalho é uma fonte central de sua identidade pessoal (Judge; Klinger, 2008).

Ademais, ao ser sustentada na tradição que separa o trabalho braçal e intelectual, a sociedade valoriza esses dois tipos de trabalho de maneira diferente, por meio de recompensas simbólicas e econômicas. Algumas atividades são tidas como mais nobres que as outras, com efeitos no *status* social ocupacional e nas condições trabalhistas. Os significados e os sentidos são conceitos interligados e ajudam a criar vínculos com as atividades que serão executadas. Ambos consideram a subjetividade humana, entendida como a maneira que se relaciona com o mundo (Gondim; Borges, 2020).

Há anos os aspectos subjetivos e a sua centralidade têm sido estudados, especialmente a forma como influencia o processo de identificação de cada pessoa. A identidade é composta por várias referências, como a sociedade, grupo social pertencente, gênero e as escolhas feitas ao longo da vida. Enquanto construção social, é um processo que compõe a rede da sociedade, em que cada indivíduo tem diferentes relações por meio das quais constitui sua identidade. Ao longo da história, o trabalho recebeu vários significados, saindo da função de castigo para uma atividade que dignifica o homem (Losekann; Mourão, 2020).

É comum a importância dada ao trabalho em várias comunidades, em que continuamente foi sendo limitado pelas condições socialmente definidas. Ao encarar o homem como produto e produtor da sociedade na qual está, é possível entender as relações contraditórias entre os sistemas existentes.

As tecnologias de informação e comunicação que surgem no século XXI permitem o desenvolvimento e o compartilhamento de conteúdo, especialmente em áudio e vídeo. São tecnologias acessíveis não somente para empresas, mas também para as pessoas que possuem conhecimento para usá-las e acessá-las. Além das plataformas digitais, o aumento da capacidade de comunicação juntamente ao número de competidores faz com que haja uma redução no preço ao consumidor, e, portanto, cada vez mais, as pessoas têm acesso a muitas informações, que podem ser armazenadas e processadas rapidamente e com menores custos.

O trabalho sempre integrou e sempre fará parte da vida do ser humano, especialmente na atualidade, na qual o processo de globalização e as formas de trabalho aumentaram. Além disso, o trabalho caracteriza uma maneira de manifestação cultural, pois está associado à forma como o sujeito se relaciona com a sociedade.

2.2 Trabalho em sistema *home office* e o processo de teletrabalho e suas diferenças

O *home office* é concebido como modelo de trabalho flexível, reconhecido na Europa como *smart working*. É uma modalidade que possibilita mover o trabalho para os empregados, ao invés de mover os empregados para o trabalho. No Brasil, o emprego dessa modalidade está em processo construtivo.

A expressão é advinda do inglês, que significa escritório em casa. Portanto, o empregado não precisa ir até a empresa onde trabalha, pois pode realizar seu trabalho na própria casa. É uma modalidade favorável para o empregado e para a empresa (Kord *et al.*, 2019; Menezes *et al.*, 2020). Os principais eixos que influenciam o *home office* são a qualidade de vida do empregado e a produtividade da empresa (Guzmán, 2018).

Para Haubrich e Froehlich (2020), o *home office* surgiu nos anos 1970 mediante a crise do petróleo. Essa estratégia tinha como objetivo amenizar problemas no trânsito, advindos do avanço tecnológico e da competição empresarial. A partir dos anos 1990 o assunto avançou, especialmente nos países desenvolvidos, por conta da expansão tecnológica.

A partir do avanço tecnológico da informação, é possível obter maior flexibilidade do trabalho, tanto na distribuição da carga horária quanto na localização geográfica. As formas de trabalho foram transformadas por conta da evolução dos indivíduos, que saíram da atividade manual para a intelectual. Para compreender o *home office* é preciso analisar o cenário no qual as empresas estão inseridas (Haubrich; Froehlich, 2020).

Outra consequência da expansão e barateamento da informação é baseada na democratização dos mercados, possibilitando o acesso de uma quantidade cada vez maior de pessoas, reduzindo os negócios especializados na intermediação entre clientes e fornecedores. A maioria das empresas está menos integrada verticalmente e, por conta da redução dos custos de comunicação, os gestores passaram a terceirizar as atividades. O próprio trabalho, com o uso de algumas tecnologias, já pode ser executado a distância e tem ajudado no desenvolvimento de outros mercados.

Tal flexibilidade pode ter diversas conotações, por exemplo, em relação aos contratos, espaço físico e horários. Se faz importante identificar o perfil dos empregados que atendam a essa modalidade, suas motivações e consequências das atividades feitas. As empresas atuantes na área de informação foram favoráveis à descentralização das atividades, por conta das telecomunicações, pois a parte relevante dos empregados atuava em atividades administrativas que poderiam ser feitas pelo *home office*. Consequentemente, foi preciso preparar os empregados de vários tipos de empresas para tal realidade.

No Brasil, antes de 2017, o *home office* não estava presente na lei pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A mudança aconteceu em novembro de 2017, reconhecendo a modalidade como “Teletrabalho”. Mesmo que antigas, as leis do trabalho anteriores já aceitavam o trabalho a distância, desde 2011, porém, apenas em 2017, com o reconhecimento de que por meio da tecnologia é possível controlar de forma remota a execução das atividades é que foi permitido regulamentar o *home office*.

Assim, essa modalidade é relativamente nova e foi possível com o desenvolvimento da tecnologia. No Brasil, o *home office* foi reconhecido pela Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Posteriormente, no bojo da reforma trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho passou a abarcar o regime de teletrabalho em seus artigos 75-A a 75-E.¹

Frequentemente o teletrabalho é visto como uma modalidade especificamente realizada nas casas dos teletrabalhadores. Entretanto, ainda que esse seja o local mais usual, o termo abarca diversas outras possibilidades, tais como o exercício das atividades em viagens ou ainda em centros específicos, normalmente mais próximos das residências dos teletrabalhadores do que a sede da organização onde o serviço é prestado (Caillier, 2016).

Conforme apresentado por Messenger *et al.* (2018), um relatório apresentado pela *Eurofound* junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT) vincula o conceito de *home office* com a utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), como computadores ou *smartphones*, para trabalhos fora das instalações organizacionais.

Segundo Pereira *et al.* (2021), o *home office* é um arranjo no qual os empregados executam tarefas habituais em casa e em ambientes descentralizados, utilizando recursos informatizados para comunicação com as demais pessoas. A principal característica do teletrabalho é “flexibilização temporal e espacial”, pois não há um ambiente fixo no qual o empregado precisa cumprir suas atividades. Contudo,

¹ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (Brasil, 2017).

o teletrabalho, mediante o apoio de tecnologias da informação, gerou a categoria de teleempregados.

O trabalho em *home office* é cada vez mais recorrente entre diretores ou gerentes nas empresas. A contemporaneidade vem elevando os conceitos de atuação cultural no trabalho e, por meio dessas transformações, outras ações acontecem no mercado de trabalho. Em 2020, o *home office* realizado na residência do colaborador passou a ser comum, sem preparação prévia e a adaptação teve que ocorrer mediante a pandemia da Covid-19 (Sousa; Paradela, 2020).

O ambiente virtual vem sendo muito estudado por especialistas e caracterizado como um ambiente no qual os trabalhos eram feitos em papel, atualmente realizados por meio eletrônico (Lizote *et al.*, 2021). O Quadro 1 apresenta, segundo estudos de Junior (2021), os benefícios e desafios em relação ao serviço em sistema *home office*.

Quadro 1 – Benefícios e desafios do *home office*

Benefícios	Desafios
Agilidade nas entregas	Falta de comprometimento
Qualidade de vida	Indisciplina
Sem limites de localização	Falta e contato físico com os demais
Redução de tempo em deslocamento	Cultura organizacional
Maior tempo com a família	Possíveis descontrações trazidas pelo ambiente
Flexibilidade	Possíveis problemas de comunicação, por ser mais distribuída e descentralizada
Menor custo com estrutura	Dificuldade de acompanhamento e supervisão dos empregados

Fonte: Adaptado de Junior (2021, p. 62).

O Quadro 1 destaca as vantagens, bem como os desafios identificados durante o *home office*, ao mesmo tempo que promove o bem-estar da qualidade e reduz os gastos físicos da empresa, aumenta a dispersão do empregado e a baixa produtividade.

Dessa forma, dentre as vantagens do *home office*, é possível delinear duas vertentes: técnicos profissionais e pessoais. Para os pessoais, percebe-se qualidade de vida, autonomia, menos estresse e despesas com deslocamentos; já os técnicos profissionais estão centrados na melhoria da produtividade, planejamento de atividades, disponibilidade de estudos e mais tempo para relatórios e planos de ações.

Os empregados que trabalham com *home office* faltam menos, utilizam menos licenças, dando retorno aos salários (Haubrich; Froehlich, 2020).

A tendência em relação à organização do trabalho sugere que é preciso redefinir o paradigma na sociedade e, especialmente, nas empresas. Essa mudança sugere a incorporação da abordagem holística que converge para uma visão globalizadora, ultrapassando os limites sociopolíticos e caracterizando um vínculo mais humanizado. Entende-se por limites sociopolíticos as restrições e as barreiras impostas por questões sociais e políticas que podem afetar as ações e decisões individuais e coletivas em uma sociedade. Esses limites podem ser institucionais, culturais, econômicos, legais, ideológicos ou estruturais e têm o potencial de influenciar e moldar o comportamento humano, as relações sociais e a dinâmica política.

A ênfase na responsabilidade deve possibilitar as ações do empregado e fazer surgir o comprometimento com os sistemas de produção, o que permite alcançar os objetivos organizacionais apresentados numa melhor qualidade no trabalho e na satisfação e realização do colaborador, competitividade e produtividade. Esse cenário ressalta a importância de serem empregados comportamentos e ações flexíveis pelos profissionais da era da empregabilidade, sem símbolos tradicionais que não somam ao trabalho, porém atentos às mudanças e tendências na organização do trabalho, implementando o redirecionamento profissional, sem desconsiderar o “pessoal”.

Para implantar o *home office* é necessário passar por vários treinamentos, tanto em relação às ferramentas a serem usadas como em relação a motivação e disciplina, para adaptar o ambiente de trabalho, definindo um plano de trabalho para cada colaborador, mudanças nos processos organizacionais, entre outros (Werneck, 2020). Porém, durante o período pandêmico foi necessário se adequar ao cenário rapidamente, para que as atividades continuassem a ser desenvolvidas. Antes do advento da pandemia, esse modelo de trabalho era considerado uma opção.

É necessário que as empresas empreguem o *home office* e ressaltem algumas necessidades dos empregados que trabalham em casa, como: oferecer infraestrutura e recursos tecnológicos que dão suporte às atividades, auxílio com os custos domésticos vinculados ao trabalho domiciliar e suporte organizacional na resolução de problemas cotidianos (Mendes; Filho; Tellechea, 2020).

A flexibilidade de horários e a autonomia organizacional são alguns dos benefícios, e tendem a ser positivas na satisfação de indivíduos. É preciso ressaltar

que a autonomia nesta modalidade é eventual, vinculada à flexibilidade para gerir o tempo e limitada à posição hierárquica na organização, porém não se delimita sobre o controle do volume e tempo de trabalho (Mendes; Filho; Tellechea, 2020).

O trabalho em *home office* necessita da automotivação do empregado, pois este fica exposto às desconcentrações provenientes do ambiente em que está, define que é preciso ter disciplina, organização e gostar de trabalhar sozinho. As atividades que geralmente são realizadas em equipe e as rotinas em grupo acabam mudando para um ambiente eletrônico (Lizote *et al.*, 2021).

Assim, *home office* passou a ser comum nas empresas, entretanto, os benefícios apresentados não parecem ser suficientes para promovê-lo como um sistema generalizado entre as empresas. A explicação pode ser relacionada às dificuldades de mudança na cultura organizacional, bem como às dificuldades de comunicação (Łukasik-Stachowiak, 2022).

Um dos aspectos limitadores da adoção e operacionalização do teletrabalho diz respeito à infraestrutura das organizações e dos próprios trabalhadores para executarem essas atividades de maneira remota. Na análise realizada por Bae e Kim (2016), essa limitação foi tratada sob o prisma das organizações governamentais estado-unidenses que visam a implementação do teletrabalho, e o fazem com fulcro na legislação americana vigente – que permite essa implementação –, mas não operacionalizam a modalidade em decorrência de conflitos internos ou falta de recursos, causando, portanto, uma expectativa frustrada no trabalhador que intenciona desenvolver suas atividades de forma remota.

Na análise de Smith, Patmos e Pitts (2018), foram avaliados os canais de comunicação do funcionário com a sede da unidade a que está vinculado, uma vez que, justamente em decorrência da dependência por aparelhagem e tecnologia, esse contato pode ser ainda mais dificultado.

Para Pires, Melo e Rodrigues (2020), o gerenciamento de uma equipe à distância precisa ter uma comunicação distribuída e centralizada, a maneira mais eficiente de fazer isso é por meio do ambiente *online*, tornando-o um padrão. Um bom planejamento também é preciso, por meio de ferramentas administrativas para que seja possível ter uma rotina saudável, de forma que não se torne cansativa e ao mesmo tempo se torne produtiva para todos. Para que exista uma boa produção, é preciso definir em conformidade com o empregado as atividades prioritárias a serem realizadas e o prazo para entregas.

Nas obras de Suh e Lee (2017) e de Gutierrez-Diez, Aguilar e Howlet (2018), os autores evidenciam a sensação de falta de privacidade ocasionada pelo teletrabalho. Trazendo essa análise para a sociedade moderna, essa sensação decorre da prática natural de comunicação para fins de trabalho por meio de mecanismos pessoais. À medida que o trabalhador passa a utilizar, por exemplo, o próprio celular para solucionar demandas profissionais, a ideia de estar constantemente próximo ao aparelho pode causar um sentimento de comprometimento com o trabalho em tempo integral.

Ainda em mesmo sentido, essa proximidade com as tecnologias e, ainda, a ideia pacificada de que o avanço tecnológico propicia rapidez, agilidade e produtividade pode levar o trabalhador a se pressionar a obter resultados mesmo que ele não esteja numa situação propícia para tal. Novamente trazendo para contexto atual, a tecnologia poderia, portanto, contribuir para uma segregação de uma parcela dos trabalhadores que estão completamente aptos a operacionalizá-la e aqueles que ainda enfrentam dificuldades, resultando numa sensação de insatisfação por parte deste último grupo.

Segundo Kirchner, Ipsen e Hansen (2021), um bom desempenho também necessita de boas habilidades de comunicação, capacidade para avaliar as necessidades e gerar um sentimento de proximidade. Dentro do *home office* é indispensável debater como isso precisa ser organizado. Além disso, é necessário levar em conta como apoiar os gerentes à distância em relação ao seu desenvolvimento.

As organizações demoraram a implementar o *home office*, provavelmente devido ao ceticismo e à desaprovação desses modelos. Algumas das razões eram o medo de que algum evento acontecesse em operações que não pudessem ser resolvidas remotamente, ou que um empregado com alto índice de desempenho reduzisse sua produtividade e, conseqüentemente, os resultados da equipe.

No rol de vantagens para a organização estão a diminuição de custos e o menor índice de abstenção. Já para os funcionários elencam-se a qualidade vida, a diminuição no tempo com deslocamento, o ambiente familiar e a flexibilização do tempo.

Encaixa-se ainda como uma vantagem a inclusão social por parte de pessoas com mobilidade reduzida, por exemplo. Já no rol de desvantagens, a organização teme a segurança dos próprios dados e sistemas e a impossibilidade de

acompanhamento e supervisão dos funcionários. Na visão dos teletrabalhadores, a insegurança, o isolamento, a falta de privacidade, a dificuldade de promoção e, principalmente, a falta de infraestrutura compatível são itens que preenchem o rol de desvantagens (Nakrošienė; Bučiūnienė; Goštautaitė, 2019; Park; Cho, 2020).

Kord *et al.* (2019) evidenciaram em sua pesquisa os principais desafios do teletrabalho, dando ênfase em aspectos relacionados à saúde e bem-estar, tais como o isolamento social, a motivação e a satisfação com o trabalho. Nessa mesma linha, a pesquisa realizada por Vries Tummers e Bekkers (2019) utilizou-se de um acompanhamento diário de cinco dias de trabalho de servidores públicos e constatou que essa modalidade leva a um maior isolamento profissional e menor comprometimento organizacional. Além disso, identificou que o bom relacionamento com o gestor é capaz de reduzir os impactos negativos, ao tempo em que sugere que estudos futuros sejam capazes de mensurar de que maneira essa relação pode ser aperfeiçoada e mantida ao longo do tempo.

Por sua vez, o estudo de Bloom, Han e Liang (2023) avaliou os efeitos do trabalho híbrido em uma grande empresa de tecnologia, envolvendo 1612 engenheiros, profissionais de marketing e finanças. O trabalho híbrido, no qual os funcionários trabalham uma mistura de dias em casa e no escritório, mostrou-se altamente valorizado pelos empregados, reduzindo a taxa de rotatividade em 33% e melhorando medidas de satisfação no trabalho.

Houve também um aumento no uso de mensagens e videochamadas, mesmo quando todos os funcionários estavam no escritório, indicando uma mudança para métodos de comunicação eletrônica. Uma diferença significativa foi observada entre a percepção de gestores e não gestores: enquanto os não gestores demonstraram maior propensão a participar do experimento híbrido, trabalhar em casa nos dias elegíveis, prever impactos positivos na produtividade e experimentar menor rotatividade, os gestores foram menos propensos a participar, mais pessimistas quanto aos impactos na produtividade e observaram taxas de rotatividade aumentadas sob o regime híbrido (Bloom; Han; Liang, 2023).

O trabalho em formato *home office* é uma alternativa que demonstra resultados positivos para as empresas, como a redução de gastos administrativos, com segurança e alimentação, porém as empresas não usam todo o potencial deste recurso, já que a falta de experiência e o tempo em casa não são aproveitados corretamente. As novas tecnologias expandem as possibilidades, o que impacta

diretamente o mercado, de várias maneiras, com a implementação de ferramentas que auxiliam o crescimento da empresa, como a segurança, rede e documentos armazenados nas nuvens, e aplicativos que, com a nova demanda tecnológica, são um diferencial competitivo no mercado econômico.

2.3 Resiliência

O conceito de resiliência, inicialmente utilizado na física para descrever a capacidade de um material retornar ao seu estado original após ser submetido a tensões, foi posteriormente adaptado para outras áreas do conhecimento, incluindo a psicologia e a administração. Na psicologia, a resiliência passou a ser compreendida como a habilidade de o indivíduo se recuperar frente a adversidades, mantendo um funcionamento saudável mesmo após experiências traumáticas ou desafiadoras. Esse conceito envolve fatores como a adaptação emocional, a regulação do estresse e a busca por significado nas situações de dificuldade. Na administração, a resiliência é entendida no contexto organizacional como a capacidade de as empresas se adaptarem, inovarem e se recuperarem diante de crises e mudanças repentinas no ambiente de negócios, garantindo sua sustentabilidade e crescimento a longo prazo.

Quando considerada como uma competência no âmbito do indivíduo, refere-se à capacidade de lidar com adversidades e superar desafios de forma adaptativa e produtiva. Nesse contexto, a resiliência não é apenas uma resposta emocional ou psicológica passiva, mas uma competência ativa que envolve uma série de habilidades e atitudes, como a flexibilidade cognitiva, a regulação emocional e a perseverança. Indivíduos resilientes demonstram uma habilidade distinta de aprender com as dificuldades, manter o foco em objetivos a longo prazo e recuperar-se rapidamente após contratemplos, o que é crucial para o sucesso em ambientes de alta pressão, como no contexto profissional e educacional. A resiliência como competência envolve ainda a habilidade de transformar experiências negativas em oportunidades de crescimento, utilizando a reflexão e a aprendizagem contínua para se fortalecer frente a novos desafios. Dessa forma, ela contribui significativamente para a adaptação e a melhoria contínua do indivíduo, sendo considerada uma competência fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional.

As organizações buscam maneiras de atrair e manter empregados com competência técnica e comportamental (Andrade; Reis, 2020). As questões

comportamentais dos empregados têm ficado em destaque em um ambiente de trabalho que está sujeito a desafios, mudanças e pressões constantes, características estas que podem ser verificadas em pessoas com resiliência.

Segundo Farsen, Costa e Silva (2017), o termo resiliência provém do latim “resilo”, que significa voltar atrás, relacionando-se à qualidade de retomar a forma anterior. Em grego, relaciona-se às expressões “*kouphós*” e “*hygrós*”, com significado de luz que se reflete e aquilo que dobra. Entretanto, o emprego desse termo relacionado ao trabalho faz parte de um movimento novo na Psicologia.

Em inglês, “*resilience*” é mais usado nas ciências humanas e sociais do que nas ciências exatas. Historicamente, o termo é aplicado de duas maneiras: associa-se à habilidade de voltar para o usual estado de saúde; e à habilidade de uma substância retomar a forma original quando a pressão é removida, o que significa flexibilidade (Bhattacharyya; Jena; Pradhan, 2019), conceito este que é também associado à adaptabilidade e que foi a abordagem utilizada na pesquisa. Luthans (2002) conceitua a resiliência de um indivíduo como a capacidade de recuperar ou se recuperar da adversidade, conflito e falha ou até mesmo eventos positivos, progresso e aumento de responsabilidade.

No início de 1807, a resiliência estava direcionada para as ciências físicas, em que os cientistas vinculavam o conceito à capacidade material de reter tensões geradas por experimentos sem deformar sua estrutura. Pode ser definida como a capacidade de recuperar o padrão de desempenho depois da experiência de uma situação adversa (Pavan *et al.*, 2020).

Para Pavan *et al.* (2020), o conceito de resiliência originou-se na Engenharia, especialmente nos estudos sobre elasticidade de materiais. Na Psicologia, o início da discussão sobre a resiliência se deu na década de 1970, relacionado pela administração, focalizando a capacidade de as pessoas se adaptarem às mudanças. Nesse contexto, dois níveis de análise da resiliência são definidos: o dos indivíduos no ambiente organizacional e o das empresas. Estudar a resiliência possibilita a exploração dos motivos que interferem diretamente na performance das empresas em seus ambientes e dos indivíduos nos ambientes profissionais.

A resiliência tem relação com a adequação pessoal e relacional, bem como a percepção de bem-estar. A situação econômica e social faz com que o processo de resiliência se torne mais atrativo por conta das forças como harmonia e aceitação (Oliveira; Godoy; Fogaça, 2019).

A estratégia de uma organização precisa estar estruturada considerando os aspectos internos, como recursos e competências, e os externos, como ambiente institucional que opera. Em tempos de dúvidas, os aspectos externos ficam mais dinâmicos, sendo necessário um monitoramento constante. Não basta somente empregar um planejamento baseado em previsão, é preciso pensar na necessidade de se adaptar e se tornar resiliente para atender e corresponder aos acontecimentos (Casnici; Monticelli; Benelli, 2021). A resiliência é um conceito emergente utilizado para analisar o desempenho econômico e as respostas a fatores externos, como crise financeira (Salamzadeh; Markovic; Salamzadeh, 2022).

A resiliência tem relação com a capacidade psicológica favorável para se recuperar da adversidade e da incerteza e se aquedar às rupturas. É um conceito fundamentado em diversas disciplinas, envolvendo psicologia, ecologia, estudos sociais e engenharia (Kohn, 2020). No fim da década de 1980, o conceito de resiliência passou a ser abordado no campo organizacional. Tal abordagem se deve ao estudo seminal de Meyer. Em 1982, o termo “resiliência” passou a ser usado no ramo do “*business and management*” (Salamzadeh; Markovic; Salamzadeh, 2022).

Neste estudo, o conceito de resiliência considerado está relacionado à capacidade dos indivíduos de se sobressaírem e se reinventarem mediante as situações adversas, situações estressantes e barreiras impostas no dia a dia, em relação ao trabalho (Almeida *et al.*, 2020).

Harms *et al.* (2018) apontam que a resiliência tende a ter dois significados diferentes. De um lado, é a capacidade de resistir a danos ou deformações por traumas, mas, de outro lado, significa a recuperação imediata dos traumas. O primeiro significado percebe a resiliência como um aspecto necessário para sobreviver e o segundo enfatiza a resiliência como uma forma de prosperar.

Desde modo, resiliência é um processo essencial que oferece às equipes habilidades necessárias para superar as falhas, conflitos ou outra ameaça ao bem-estar dos elementos da equipe. Levando em conta que cada vez mais os indivíduos trabalham em equipes, a resiliência é útil nos momentos necessários para enfrentar situações que precisam de reparação, adaptação e recuperação (Demo; Oliveira; Costa, 2017).

Assim, o construto resiliência não é linear e determina-se a partir de algumas causas que produzem necessariamente os mesmos efeitos. Varia conforme as interações e não são previsíveis de variantes. Portanto, a resiliência é um fenômeno

com resultados positivos de adaptação mediante as experiências negativas, o que permite superar as situações de adversidades e estresse. Desta forma, a investigação dos fatores de risco e proteção em interação é motivo para avaliá-la (Bottini; Paiva; Gomes, 2021).

Segundo Lopes, Gomes e Mané (2022), a pandemia da Covid-19 teve um impacto antes não visto na indústria. É preciso uma gestão eficaz das crises para redefinir as relações entre os agentes socioeconômicos. Entretanto, além de envolver os efeitos negativos, esse cenário pode ser uma fonte de possibilidades para gerar mudanças benéficas. O conceito de resiliência é incorporado à gestão das empresas para direcionar essa mudança. A variação acontece em vários níveis, do micro ao macro. As propriedades de resiliência e adaptabilidade de sistemas complexos permitem que eles transformem suas estruturas internas e gerem outros padrões de comportamento, o que necessita de uma perspectiva de seleção.

De acordo com Roumpi (2023), o surto da pandemia da Covid-19 trouxe à tona a importância da resiliência, principalmente pelo *home office* ter emergido de forma mais significativa como ambiente de trabalho. A autora afirma que um dos grandes desafios desse cenário foi manter a resiliência da cultura organizacional, fazendo com que as empresas precisassem pensar de forma criativa e envolver seus funcionários em atividades sociais que reforçassem a compreensão e o compromisso com a cultura de seus empregadores. Sugere também que as organizações que visam aumentar sua resiliência e flexibilidade devem se concentrar na seleção de indivíduos com um amplo conjunto de conhecimentos genéricos, habilidades e outras características, mas também garantir a oferta de treinamento.

O estudo de Jakobsen *et al.* (2020) investigou a relação entre resiliência, solidão e saúde mental em uma amostra dinamarquesa. Utilizando a Resiliência Individual para o Adulto (*Resilience Scale for Adults - RSA*), os resultados mostraram que a resiliência modera a relação negativa entre solidão e saúde mental. As correlações indicaram que a solidão estava significativamente associada de forma negativa com a maioria das facetas da RSA, exceto nas subescalas de coesão familiar e estilo estruturado.

A correlação mais forte foi negativa entre solidão e o senso de coerência, sugerindo que pessoas que se sentem solitárias também percebem suas vidas como menos significativas. Os resultados destacam que todas as facetas da resiliência estão negativamente relacionadas com a solidão, sendo que a percepção de si

mesmo e a coesão familiar explicaram uma parte substancial da variância associada aos sintomas de depressão em relação à solidão (Jakobsen *et al.*, 2020). Esses achados sugerem que fortalecer a resiliência pode ser uma estratégia importante para mitigar os efeitos negativos da solidão na saúde mental das pessoas.

Diante do atual contexto, o empregado precisa ser flexível e aceitar as mudanças, além de ser capaz de adequar-se e adaptar-se às novas exigências. A concepção de resiliência no trabalho remodelou-se com os anos, partindo de algo individualizado, relacionado ao entendimento de traços de personalidade, para algo processual e abrangente, passando a ser compreendida como característica humana desenvolvida durante os anos.

2.4 Construto do bem-estar

Entre as medidas para influenciar positivamente os empregados está a estimulação do capital psicológico, que associa desempenho e integra a qualidade de vida, já que reduz o estresse, auxilia nas mudanças e aumenta a performance dos empregados. O capital psicológico é o estado psicológico positivo composto por quatro dimensões intituladas de esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia.

O foco dos recursos humanos, nos últimos anos, tem sido nas empresas, por conta do reconhecimento do indivíduo como entidade e não somente como empregado. Desta ciência surge a necessidade de revisar a estrutura dos sistemas profissionais, da forma de organizar o trabalho e das práticas de gerenciamento e desenvolvimento do pessoal (Platania *et al.*, 2015).

O bem-estar subjetivo pode ser classificado como a percepção de um indivíduo diante da sua qualidade de vida, em termos sociais e psicológicos, portanto, é um construto multidimensional, sendo necessário diferenciar o bem-estar emocional e o bem-estar psicológico, bem como bem-estar social, associado ao funcionamento positivo da sociedade. Há alguns anos, a preocupação com o bem-estar restringia-se aos riscos para a saúde física, gerados pela atividade realizada, e às questões associadas à segurança. Atualmente, essa preocupação ultrapassa a saúde psicológica, considerando aspectos como o relacionamento interpessoal, estresse, assédio e muitos outros (Sousa; Paradela, 2020).

Conforme Estivaleta *et al.* (2016), não há concepções certas sobre o conceito de bem-estar no trabalho e pesquisadores usam vários conceitos para caracterizar

esse tipo de bem-estar, tanto positivo quanto negativo. Desta forma, Dessen (2010) construiu, diante dos indicadores de bem-estar ocupacional, uma Escala de percepção de bem-estar pessoal nas empresas, conforme o Quadro 2.

Quadro 2 – Fatores do instrumento de avaliação de indicadores de bem-estar

Indicadores	Descrição
Reconhecimento	Valorização do esforço dos empregados e consideração de suas ideias e opiniões.
Salário	Salário justo e suficiente para satisfazer expectativas pessoais e sociais.
Relações com a chefia	Relações abertas, justas e respeitadas.
Relações com os colegas	Sentimento de amizade, confiança, respeito, apoio e colaboração.
Relações com os clientes	Respeito e um bom relacionamento.
Identificação com a organização	Admiração, orgulho, confiança e identificação com a empresa, percebendo-a como séria e acreditando nos resultados do trabalho nela realizado.
Oportunidades de crescimento	Sistemas de promoção e conhecimento de seus critérios, além das oportunidades de capacitação e realização de treinamentos relevantes para o trabalho.
Condições de trabalho	Existência de infraestrutura adequada, equipamentos que garantam segurança, além de uma carga e jornada de trabalho adequadas.
Valorização	Conhecimento dos resultados que o trabalho do indivíduo traz para a organização e sua importância, tanto para a organização quanto para a sociedade.
Realização	Gostar do trabalho e das tarefas que realiza, que estes possibilitem o uso das habilidades e talentos individuais.

Fonte: Adaptado de Dessen (2010, p. 233).

O bem-estar no trabalho, assim, é a prevalência de emoções positivas na empresa e a percepção do indivíduo de que nela expressará e desenvolverá seus potenciais, avançará nos objetivos da vida e reduzirá possíveis intenções de sair da empresa. Ademais, o fato de um empregado ter uma percepção positiva interfere nos melhores resultados (Agapito; Filho; Siqueira, 2015).

Os indicadores/dimensões apresentadas para o construto bem-estar no Quadro 2 foram utilizados na adaptação do questionário utilizado na pesquisa. O bem-estar no trabalho, por sua vez, tem sido usado para definir as consequências subjetivas da qualidade de vida laboral. É baseado nas avaliações positivas que o indivíduo faz sobre as várias características do ambiente, considerando elementos afetivos, cognitivos, motivacionais e comportamentais (Silva; Ferreira, 2013).

É um conceito fundamentado no funcionamento psicológico positivo com base nas áreas de psicologia humanista, do desenvolvimento e da saúde mental. O bem-estar no trabalho, conforme Garcez, Antunes e Zarife (2018), também é reconhecido

como a prevalência de emoções positivas e a percepção do indivíduo de que, no trabalho, ele expressa e desenvolve seus potenciais em prol das suas metas. Psicologicamente, o bem-estar é constituído por três fatores: satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional.

A princípio, o conceito de bem-estar esteve relacionado aos estudos da economia e associado ao significado de bem-estar material, entretanto, nos anos 1960, a concepção transcendeu a dimensão de bem-estar econômico e baseou-se numa dimensão global, passando a ser considerado como uma condição material de existência (Farsen *et al.*, 2018).

O ambiente de trabalho interfere diretamente no bem-estar do colaborador, que dependerá do quanto o ambiente lhe ofertará oportunidades positivas, desde que percebidas e aproveitadas (Paz *et al.*, 2020). Esse bem-estar reflete nas mudanças da força de trabalho, as quais podem envolver períodos estressantes. Internamente, espera-se que a gestão de pessoas equilibre as forças e beneficie a todos (Maia; Maia, 2019).

O Ministério Público do Trabalho (2020), com a declaração de pandemia, se reuniu e definiu a Nota Técnica 17/2020 onde o GRUPO DE TRABALHO – GT COVID-19 e o GRUPO DE TRABALHO GT NANOTECNOLOGIA, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores no trabalho remoto ou *home office*, insta as empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, observadas, quanto a estes, a legislação específica e as determinações dos órgãos de controle, tais como os Tribunais de Contas, a adotarem as seguintes medidas e diretrizes:

GARANTIR ao trabalhador [...], a aplicação da NR 17, anexo II, prevendo-se períodos e procedimentos adequados de capacitação e adaptação, para introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que traga alterações sobre os modos operatórios dos trabalhadores (no item 3.4), a garantia de pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação, de forma a **impedir sobrecarga psíquica**, muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores; com a devida adequação da equipe às demandas da produção, de forma a impedir sobrecarga habitual ao trabalhador (Ministério Público do Trabalho, 2020, s.p, grifos nossos).

Essas ações – que conforme as abordagens definem o cuidado com o bem-estar do trabalhador, quando este estiver realizando suas atividades laborais em sistema *home office* – têm sido objeto de pesquisa, buscando o entendimento do fenômeno, subsidiando o desenvolvimento de políticas públicas e diretrizes organizacionais visanso o bem-estar dos envolvidos. Esse construto tem sido objetivo de estudos que buscam entender o fenômeno e, por consequência, subsidiar o

desenvolvimento de políticas públicas, bem como políticas e diretrizes organizacionais, para favorecer o bem-estar dos envolvidos (Paz *et al.*, 2020).

Logo, é preciso ressaltar que não há impreterivelmente formatos de gerenciamento, adequados ou não, neste caso dependerá da interpretação de bem-estar de cada empregado e o que está associado à importância e a visão que tem da empresa (Lírio; Severo; Guimarães, 2018).

O ambiente de trabalho deve proporcionar bem-estar, promovendo tanto a saúde quanto a satisfação dos empregados, o que é vantajoso para ambos os lados. Quando o bem-estar no trabalho é garantido, os funcionários se sentem mais satisfeitos, o que, por sua vez, impacta positivamente os resultados organizacionais. Assim, a satisfação e o bem-estar dos empregados estão diretamente ligados ao sucesso da empresa.

2.5 A influência da resiliência no bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

A resiliência e o bem-estar no ambiente de trabalho já têm sido alvo de diferentes pesquisadores, todavia, quando o assunto é voltado para o trabalhador em modalidade de *home office*, as pesquisas são mais escassas. Assim, nesta etapa buscou-se um panorama dos resultados verificados nos últimos anos em relação ao assunto. Apesar da notoriedade do tema, poucos estudos têm se dedicado a avaliar a percepção dos trabalhadores em regime de teletrabalho (Kwon; Jeon, 2020) e a sua satisfação com essa modalidade (Caillier, 2016; Straus *et al.*, 2021).

Uma perspectiva para examinar a relação entre teletrabalho e satisfação no trabalho é a teoria da troca social. De acordo com essa teoria, os funcionários se sentem incentivados a retribuir a organização a que estão vinculados após receberem benefícios, tais como programas de treinamento e desenvolvimento, capacitação ou suporte gerencial (Gould-Williams; Davies, 2005; Straus *et al.*, 2021). Políticas favoráveis à família, que englobam o teletrabalho ou o trabalho flexível, têm efeitos positivos na motivação organizacional e motivação para o teletrabalho (Bae; Goodman, 2014). O estudo realizado por Bae e Kim (2016) analisou essa relação e coaduna com os preceitos da teoria da troca social.

Na pesquisa realizada por Bhattacharyya, Jena e Pradhan (2019) com 354 profissionais de saúde, a resiliência foi verificada como mediadora entre o humor autopromocional e o bem-estar no trabalho, e entre o humor afiliativo e o bem-estar

no trabalho. No caso do humor de autoaprimoramento, o caminho indireto para o bem-estar no trabalho via resiliência foi mais forte do que no caso do humor afiliativo.

Na visão dos autores Caillier (2016) e Kord *et al.* (2019), a satisfação no trabalho é mensurada com base em aspectos ligados a: saúde, bem-estar, motivação, estresse, flexibilização de horários e interação família-trabalho. A pesquisa realizada por Raišiene *et al.* (2020) buscou analisar – dentro da modalidade de teletrabalho – a satisfação dos funcionários contrastando os diversos perfis e suas particularidades.

Raišiene *et al.* (2020) sugeriram que o perfil de teletrabalhador mais satisfeito é uma mulher, detentora de ensino superior completo, com 4 a 10 anos de experiência profissional e que trabalha em casa dois dias por semana na área de gestão e administração. Por outro lado, o perfil de trabalhador mais insatisfeito é o homem com mais de 20 anos de experiência profissional, recém introduzido no contexto de teletrabalho. Em linhas gerais, o estudo verificou que servidores mais jovens e com mais acesso às tecnologias disponíveis estão mais satisfeitos com o trabalho remoto. Esse estudo corrobora os resultados encontrados por Bae e Kim (2016), que identificaram que servidores públicos do sexo feminino são mais satisfeitas com o teletrabalho do que servidores do sexo masculino.

A pesquisa realizada por Román, Rodriguez e Jaramillo (2018) tratou exclusivamente do uso de equipamentos tecnológicos face à satisfação do funcionário. Os resultados indicam impacto positivo, mas os autores ressaltam que a pesquisa se limitou a analisar o uso dos dispositivos exclusivamente em horário e ambiente de trabalho, ao tempo em que ressaltou que, num cenário diferente, os resultados poderiam ser contrários, de forma que o funcionário passasse então a ter a sensação de que está sempre conectado e disponível. O contexto hipotetizado pelos autores se assemelha muito ao cenário dos teletrabalhadores, de forma que a sensação de jornada ininterrupta pode ser evidenciada como um ponto negativo dessa modalidade e, conseqüentemente, inversa à sensação de satisfação do teletrabalhador.

Corroborando a escolha das variáveis elencadas no estudo de Parada (2018), Kwon e Jeon (2020) ressaltam em sua obra que os relacionamentos formais e informais dentro do ambiente de trabalho e os preceitos adotados por aquela instituição são fatores que afetam a satisfação e a motivação dos trabalhadores. Os autores evidenciam ainda que uma das limitações dessa modalidade se dá em decorrência da resistência que alguns gerentes e supervisores demonstram com

relação ao teletrabalho e enaltecem a necessidade de que a modalidade seja aceita pelos líderes para, então, ser capaz de extrair um melhor desempenho dos funcionários e lhes garantir a satisfação pessoal e profissional pretendida (Kwon; Jeon, 2020).

Um espectro recorrente na literatura diz respeito à saúde dos teletrabalhadores, uma vez que sua comunicação e interação com os demais membros da organização se dá por meio eletrônico. Inclusive, a sensação de distanciamento é agravada quando o trabalhador já vivenciou uma rotina presencial de trabalho. Inserido nessa dimensão, o *technostress*, mencionado pelos estudos na área da psicologia, é conceituado como o estresse provocado pelo uso recorrente e abundante de tecnologia, capaz de gerar fadiga, dor de cabeça, inquietação e irritabilidade (Arnetz; Wiholm, 1997) e é bastante atinente à realidade dos teletrabalhadores.

Smith, Patmos e Pitts (2018) avaliaram cinco aspectos relacionados à saúde mental afetados pela alteração do ambiente de trabalho. Os autores utilizaram-se de um conceito importado da área da psicologia, denominado “*big five*” que abarca características da personalidade e o contrastaram com a satisfação do teletrabalhador. Os cinco construtos analisados são: abertura para experiências, conscienciosidade, extroversão, instabilidade emocional e amabilidade.

Portanto, a partir desta revisão de literatura realizada, observou-se que o conceito de resiliência a ser utilizado nesta tese relaciona-se ao nível individual. Evidenciou-se escassez de pesquisas relacionadas aos construtos de resiliência individual, bem-estar e *home office*. Destaca-se, ainda, que a adequação de *home office* apresentada na pesquisa de Strauss *et al.* (2021) contempla indicadores novos frente ao que as empresas imaginavam, tais como: o bem-estar, a produtividade percebida e o engajamento.

A revisão da literatura apresentada destaca a evolução e a regulamentação do teletrabalho no Brasil, abordando as transformações sociais e tecnológicas que possibilitaram sua adoção formal a partir de 2017. As mudanças nas leis trabalhistas, especialmente a inclusão do *home office* na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), refletem a necessidade de as organizações se adaptarem às novas realidades de trabalho, impulsionadas pela tecnologia e pela busca por flexibilidade. Apesar do reconhecimento do teletrabalho como uma modalidade de trabalho, as evidências apontam para uma complexidade maior do que a mera realização de atividades em casa. Este conceito abrange diversas formas de organização do trabalho, que incluem ambientes alternativos e situações de mobilidade.

A pesquisa revela contradições na implementação do teletrabalho. Embora a flexibilidade oferecida pelo *home office* seja frequentemente valorizada, desafios significativos persistem. Estudos indicam que o isolamento social e a falta de comprometimento organizacional são questões frequentemente enfrentadas pelos teletrabalhadores. A pesquisa de Kord *et al.* (2019) ressalta como o trabalho remoto pode levar a sentimentos de solidão e desmotivação, enfatizando a necessidade de uma gestão proativa das relações interpessoais e do suporte organizacional para mitigar esses efeitos.

Outro ponto crítico identificado na literatura diz respeito à diferença nas percepções de gestores e colaboradores em relação ao teletrabalho. Enquanto os colaboradores tendem a valorizar a flexibilidade e a autonomia proporcionadas pelo modelo híbrido, os gestores muitas vezes manifestam preocupações sobre a produtividade e a eficácia da comunicação. Essa disparidade destaca a necessidade de uma abordagem equilibrada na gestão do teletrabalho, que considere as diversas perspectivas dentro da organização.

O conceito de resiliência, adotado neste estudo, refere-se à capacidade de os indivíduos se adaptarem e se reinventarem diante de adversidades, especialmente em um ambiente de trabalho em constante transformação. Essa adaptação é fundamental no contexto atual, onde a pressão por resultados e a sobrecarga de trabalho se tornaram frequentes. A resiliência é reconhecida como uma característica não apenas individual, mas também coletiva, sendo essencial para que equipes e organizações superem desafios e se mantenham saudáveis emocional e psicologicamente.

A literatura evidencia que a resiliência não é um construto linear, mas um fenômeno multifacetado que depende das interações sociais e contextuais. Os fatores de risco e proteção em torno da resiliência, especialmente em situações de estresse, precisam ser avaliados com atenção. Além disso, a pandemia da Covid-19 serviu como um catalisador para repensar a resiliência organizacional, destacando a importância de uma cultura que priorize o bem-estar dos colaboradores e a flexibilidade nas relações de trabalho.

As contradições encontradas na revisão da literatura são evidentes no contraste entre a valorização do teletrabalho e os desafios associados a ele. Por um lado, o teletrabalho é visto como uma solução inovadora que proporciona flexibilidade e potencializa a satisfação dos colaboradores; por outro, a experiência prática revela

problemas como o isolamento, a falta de comunicação e a dificuldade em manter o comprometimento organizacional.

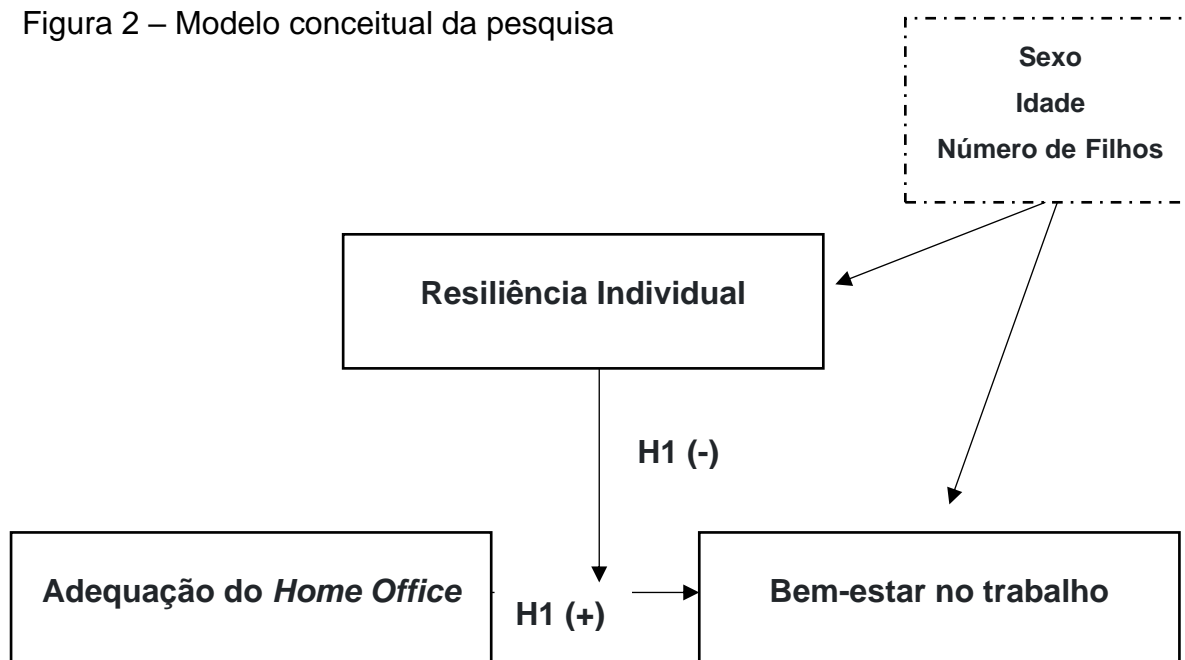
Essa dicotomia sugere que, para que o teletrabalho cumpra seu papel de forma eficaz, é essencial que as organizações desenvolvam estratégias que abordem essas questões, promovendo um ambiente de trabalho que não apenas permita a flexibilidade, mas que também nutra as relações interpessoais e o bem-estar psicológico dos colaboradores.

Em síntese, o teletrabalho e a resiliência estão intrinsecamente ligados à capacidade de as organizações se adaptarem às novas realidades do mercado de trabalho. A promoção de uma cultura organizacional que valorize a resiliência e o bem-estar dos colaboradores é fundamental para garantir que os benefícios do teletrabalho sejam plenamente realizados, minimizando suas contradições e desafios.

2.6 Modelo conceitual da pesquisa

O modelo conceitual desta pesquisa teve como base uma hipótese de correlação mais forte entre o bem-estar no trabalho, a resiliência individual, a adequação do *home office*, apresentando associação com o perfil dos trabalhadores no que diz respeito ao sexo, à idade e ao número de filhos, conforme Figura 2.

Figura 2 – Modelo conceitual da pesquisa



Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

O modelo proposto é sustentado na hipótese de que a resiliência individual influencia o bem-estar no trabalho quando adequado ao ambiente de *home office*, sendo H1 podendo apresentar resultado positivo ou negativo. Tem-se a resiliência individual como moderador, entendendo que a ausência de resiliência individual H1 (-) resulta na falta de adequação ao *home office* e, conseqüentemente, na percepção negativa do bem-estar no trabalho. Em contrapartida, a presença de resiliência individual H1 (+) resulta em uma melhor adequação ao *home office* e, conseqüentemente, na percepção positiva do bem-estar no trabalho.

Diante das mudanças significativas nas relações de trabalho, especialmente com a expansão do *home office* e sua regulamentação no Brasil, evidencia-se a necessidade de adaptar práticas organizacionais para lidar com os desafios e potencializar os benefícios dessa modalidade em nível de indivíduo. A revisão do referencial teórico destacou a relevância de compreender o vínculo entre o trabalho e o ser humano, enfatizando como o trabalho, além de sua função econômica, constitui-se como elemento central na identidade e no bem-estar do indivíduo.

Além disso, o *home office* foi apresentado como uma solução flexível e inovadora, mas que requer ajustes cuidadosos para atender às demandas dos colaboradores e das organizações. Fatores como resiliência, bem-estar psicológico e a qualidade da liderança emergem como pilares fundamentais para que o *home office* seja bem-sucedido, promovendo produtividade e qualidade de vida. Assim, o debate sobre resiliência e bem-estar no contexto do trabalho remoto deve ser aprofundado, considerando os impactos das transformações tecnológicas, culturais e sociais sobre os indivíduos e as organizações.

3 MÉTODO

Neste capítulo são apresentadas as opções metodológicas de como foi executada a pesquisa bem como as devidas classificações inerentes ao método, além das descrições da amostra da pesquisa, as técnicas de coleta, tratamento e análise dos dados.

3.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa caracterizou-se como exploratório-descritiva de abordagem quantitativa, de corte transversal. Kumar (2015) afirmou que os dados coletados em um estudo transversal são de pessoas semelhantes em todas as variáveis, exceto na variável mediadora em estudo, que neste caso é a resiliência individual. Essa variável permanece constante ao longo do estudo transversal.

A pesquisa quantitativa buscou coletar dados que possibilitassem delimitar uma determinada informação, realizando uma medição e quantificação que se transformasse em um valor numérico (dados quantificáveis), para que estes posteriormente pudessem ser analisados por técnicas estatísticas.

Esse tipo de pesquisa forneceu informações resumidas de várias características e permitiu analisar amostras maiores, medindo o comportamento, os conhecimentos e as opiniões. Tratou-se de um método que procurou testar teorias objetivas, avaliando a concordância entre as variáveis, que foram medidas, por sua vez, por instrumentos para que os dados numéricos pudessem ser examinados com procedimentos estatísticos, sendo definido como um relatório final que teve uma estrutura fixa, consistindo em introdução, literatura e teoria, métodos, resultados e discussão (Creswell, 2012).

Os pesquisadores que se engajaram nessa forma de investigação seguiram pressupostos, como a testagem dedutiva das teorias, a criação de barreiras contra vieses ou tendenciosidades, o controle de explicações alternativas e a capacidade para generalizar e replicar os achados (Creswell, 2012).

O tipo de pesquisa abordado foi descritivo, visando identificar possíveis relações entre variáveis e, no tipo exploratório, fazer novas descobertas sobre a temática pesquisada. A exploração foi útil quando os pesquisadores não possuíam uma ideia clara dos problemas que encontrariam durante o estudo. A partir dela, os

pesquisadores desenvolveram conceitos claros, definiram prioridades, desenvolveram definições operacionais e aprimoraram o projeto final, além de poder economizar dinheiro e tempo.

3.2 Participantes de amostra da pesquisa

A amostra foi baseada em indivíduos que estavam, no momento da pesquisa, executando suas atividades laborais em regime de *home office* e/ou híbrido, ou que porventura já tinham retornado à atividade presencial por solicitação de sua empresa, bem como aqueles que foram demitidos ou solicitaram desligamento. O público-alvo foram trabalhadores do ramo financeiro, devido ao elevado percentual deste segmento que atuou e ainda atua como força de trabalho no sistema de *home office* (Esposte, 2022). A amostra foi formada por empregados do maior banco privado do Brasil, que completa 100 anos em 2024 e tem mais de 90 mil trabalhadores em seu quadro de pessoas.

Dentro do contexto da pesquisa, a população amostral incluiu aqueles que trabalharam em sistema de *home office* e seus respectivos gestores, buscando compreender como a resiliência individual trouxe mudanças e como ficou o bem-estar nesse ambiente de trabalho, especialmente com as mudanças decorrentes da imposição da forma de trabalho e do uso intensivo de tecnologia.

A amostra foi enquadrada como não probabilística e a abordagem foi de acordo com a conveniência, buscando alcançar 300 indivíduos, com variações de sexo, faixa etária, função do empregado na empresa, tempo de empresa, região geográfica, escolaridade, entre outras variáveis. Todavia, após a coleta de dados, procedeu-se com a preparação para a análise (Hair *et al.*, 2019). Nessa preparação foi efetuada a verificação e edição dos questionários e a codificação.

Na verificação dos questionários foi realizado um controle sobre a aceitabilidade dos questionários para verificar se estavam completos, na edição se procedeu a ler os questionários à procura de respostas ilegíveis, incompletas, inconsistentes ou ambíguas e na codificação foi atribuído um número, a cada resposta possível de cada questão, ao longo do registro dos dados. Após essa triagem restaram 125 questionários respondidos de forma completa e legível, compondo, assim, a amostra final da pesquisa.

3.3 Técnicas e instrumentos de coleta dos dados

Construir um questionário consiste basicamente em traduzir objetivos da pesquisa em questões específicas. As respostas a essas questões é que irão proporcionar os dados requeridos para descrever as características da população pesquisada ou testar as hipóteses que foram construídas durante o planejamento da pesquisa. Sendo assim, é uma técnica essencial para a coleta de dados em levantamentos de campo, que é um dos delineamentos mais usados nas ciências sociais.

Com o advento significativo do *home office* e provável adoção futura de modelos híbridos de trabalho – pois mudanças mentais estão acontecendo e modificando a formas de como o trabalho é realizado (Quinane; Bardonel; Pervan, 2021) – há a necessidade de pesquisa de como ocorre a moderação dos construtos neste cenário, representado pelas indicações tracejadas. A questão do *home office* constitui aspecto central desse modelo teórico-empírico.

O levantamento é um processo de mensuração utilizado para coletar informações onde as questões são cuidadosamente escolhidas ou desenvolvidas, sequenciadas e realizadas com precisão. O objetivo do levantamento é derivar dados comparáveis entre subconjuntos da amostra escolhida, buscando semelhanças e diferenças. Quando combinado com a amostragem probabilística estatística para selecionar os participantes, resultados e conclusões são projetáveis.

O principal ponto do levantamento como abordagem de coleta de dados primários é a versatilidade. Informações abstratas de todos os tipos podem ser reunidas ao questionar os indivíduos, além disso poucas perguntas, quando bem definidas, podem gerar informações que exigem mais tempo e esforço quando coletadas por observação (Cooper; Schindler, 2016).

Nesta pesquisa, a coleta de dados se delimitou à aplicação de um questionário estruturado por meio do *Google Forms*, com perguntas correlacionadas com o bem-estar e o processo de resiliência individual no trabalho em *home office*. O questionário foi construído baseado em instrumentos similares já utilizados e validados, mas que abordaram os construtos resiliência, bem-estar e *home office* de forma segregadas.

Assim, o questionário elaborado e aplicado com os trabalhadores em *home office* teve como base a análise do bem-estar por meio do PANAS, uma escala de afeto positivo e negativo elaborada por Watson e Clark (1994) e validada no Brasil

por Zanon e Hutz (2014), a Escala de Resiliência para Adultos (RSA) elaborada por Hjemdal *et al.* (2006) e apresentada por Carvalho, Teodoro e Borges (2015) e os aspectos relacionados ao *home office* com base na pesquisa de Straus *et al.* (2021).

Após a coleta das respostas, foi realizada a apresentação quantitativa dos dados obtidos junto ao questionário, com a respectiva análise dos resultados e encerrando com as considerações finais com a resposta à pergunta de pesquisa.

3.3.1 PANAS: Escala de afetos positivos e negativos

Para análise dos aspectos de bem-estar no trabalho foi considerada a PANAS (*Positive and Negative Affect Schedule*), uma escala de afetos positivos e negativos elaborada por Watson e Clarck (1994) e validada no Brasil por Zanon e Hutz (2014), com consistência interna de 0,86 para os itens do afeto positivo e de 0,91 para os itens do afeto negativo. Tratava-se inicialmente de uma escala composta por 40 itens divididos entre fatores positivos e fatores negativos (20 itens cada), sendo ferramenta psicométrica amplamente utilizada para medir os afetos positivos e negativos de um indivíduo, e, portanto, está diretamente relacionado ao bem-estar. O instrumento foi desenvolvido por Watson, Clark e Tellegen (1988) e consiste em duas dimensões: o Afeto Positivo (AP), que se refere à experiência de emoções agradáveis, como felicidade, entusiasmo e confiança, e o Afeto Negativo (AN), que abrange emoções desagradáveis, como raiva, tristeza e ansiedade.

O bem-estar de uma pessoa é, em grande parte, influenciado pela frequência e intensidade desses afetos. A presença de afeto positivo está associada a um maior bem-estar subjetivo, refletindo estados emocionais e cognitivos que favorecem a satisfação com a vida, a motivação e a realização. Por outro lado, o afeto negativo está correlacionado com sentimentos de desconforto e estresse, prejudicando o bem-estar emocional e psicológico. Dessa forma, a utilização do PANAS é uma forma eficaz de avaliar o equilíbrio emocional de um indivíduo e, por consequência, sua percepção de bem-estar. O entendimento dessas dimensões pode, inclusive, orientar intervenções e estratégias voltadas à promoção de saúde mental e qualidade de vida.

Após validação, a escala proposta por Zanon e Hutz (2014) ficou composta por 20 itens entre afetos positivos e negativos (ANEXO A).

Cada um dos itens apresenta humores e emoções humanas que devem ser respondidos pelos participantes a partir de uma escala de cinco pontos que indicam o

nível de concordância com cada afirmação: 1 “Nada ou muito pouco”; 2 “Um pouco”; 3 “Médio”; 4 “Muito”; 5 “Bastante/Sempre”. As respostas devem considerar os últimos 30 dias. A análise dos questionários deve ser feita com base nas médias para cada um dos fatores positivos e negativos, sendo indicado por Zanon e Hutz (2014) um cruzamento das médias com variáveis de sexo e idade.

3.3.2 Escala de Resiliência para Adultos (RSA)

A análise da resiliência individual no contexto de trabalho foi realizada com base na Escala de Resiliência para Adultos (*Resilience Scale for Adults - RSA*), proposta inicialmente por Hjemdal *et al.* (2001), fundamentando-se em uma escala anterior que havia sido proposta por Wagnhild e Young (1993). A RSA, desenvolvida por Hjemdal *et al.* (2001), veio com o intuito de suprir a lacuna da escala anterior em relação à medida de fatores sociais, sendo composta por 45 itens divididos em cinco fatores: competência pessoal; competência social; suporte social; coesão familiar; e estrutura pessoal, com consistência interna (alfa de Cronbach) variando de 0,74 a 0,92.

Anos mais tarde, Friberg *et al.* (2003) atualizaram a RSA e a validaram, resultando em uma escala de 37 itens divididos em três categorias: atributos disposicionais; suporte e coesão familiar; e sistemas de suporte externo (social). A última versão da RSA veio com a pesquisa de Hjemdal *et al.* (2006), que incorporaram seis fatores: percepção de si mesmo; futuro planejado; competência social; estilo estruturado; coesão familiar; e recursos sociais.

A validação da RSA para o português brasileiro ocorreu com a pesquisa de Hjemdal *et al.* (2009), verificando-se consistência interna variando de 0,56 a 0,79. A escala, utilizada como base desta pesquisa, resultou em 33 itens divididos em seis fatores, descritas conforme apresenta-se no Quadro 3.

Quadro 3 – Fatores da Escala de Resiliência para Adultos validada em português brasileiro

Fatores	Noções ou ideias unidades
Percepção de si mesmo	Confiança nas próprias capacidades, autoeficácia e visão positiva e realista acerca de si mesmo.

Fatores	Noções ou ideias unidades
Futuro planejado	Visão otimista para o próprio futuro, certeza de que pode ser bem-sucedido e habilidade de planejamento e estabelecimento de metas claras e alcançáveis.
Competência social	Habilidade em iniciar contatos verbais e ser flexível em interações sociais, bem como a presença ou ausência de um estilo de interação social.
Estilo estruturado	Capacidade de organização do próprio tempo, estabelecimento de objetivos e prazos e orientação pessoal para a manutenção de regras e rotinas na vida diária.
Coesão familiar	Qualidade da relação em família, em termos de comunhão de valores e visão de futuro, de união, lealdade e simpatia mútua.
Recursos sociais	Suporte social oferecido por pessoas que não fazem parte do núcleo familiar (amigos ou colegas de trabalho, por exemplo), e que propicia o sentimento de coesão, a simpatia, o encorajamento e a ajuda em situações difíceis.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Hjemdal *et al.* (2009, p. 120-138).

Salienta-se que a RSA utilizada neste estudo foi apresentada por Carvalho, Teodoro e Borges (2015), que a validaram com uma pesquisa realizada com 249 servidores públicos do setor educacional. A escala é composta por 33 itens, divididos nos seis fatores apresentados no Quadro 1, que devem ser respondidos de acordo com uma escala de Likert que varia de 1 a 7, com conteúdo positivo e negativo (ANEXO B). Os autores aconselham acrescentar uma ficha sociodemográfica com vistas a coletar informações que permitam identificar o perfil dos respondentes.

3.3.3 Questionários sobre *home office*

As questões relacionadas ao trabalho em ambiente de *home office* tiveram como base a pesquisa realizada por Straus *et al.* (2021), e tiveram como objetivo reavaliar o bem-estar, a produtividade e o engajamento diários dos trabalhadores remotos durante a pandemia da Covid-19 e identificar recursos que ajudassem aos trabalhadores remotos a manter sua qualidade de vida no trabalho.

Em seus resultados, Straus *et al.* (2021) verificaram que o bem-estar e o engajamento diminuíram menos quando os trabalhadores remotos indicaram altos recursos de autoeficácia e apoio social no início das crises. Os autores verificaram

que a grande importância desse apoio dos colegas para reduzir o declínio tanto no bem-estar quanto no engajamento pode ter sido devido às mudanças nas condições de trabalho durante a pandemia.

3.3.4 Validação do instrumento de coleta de dados

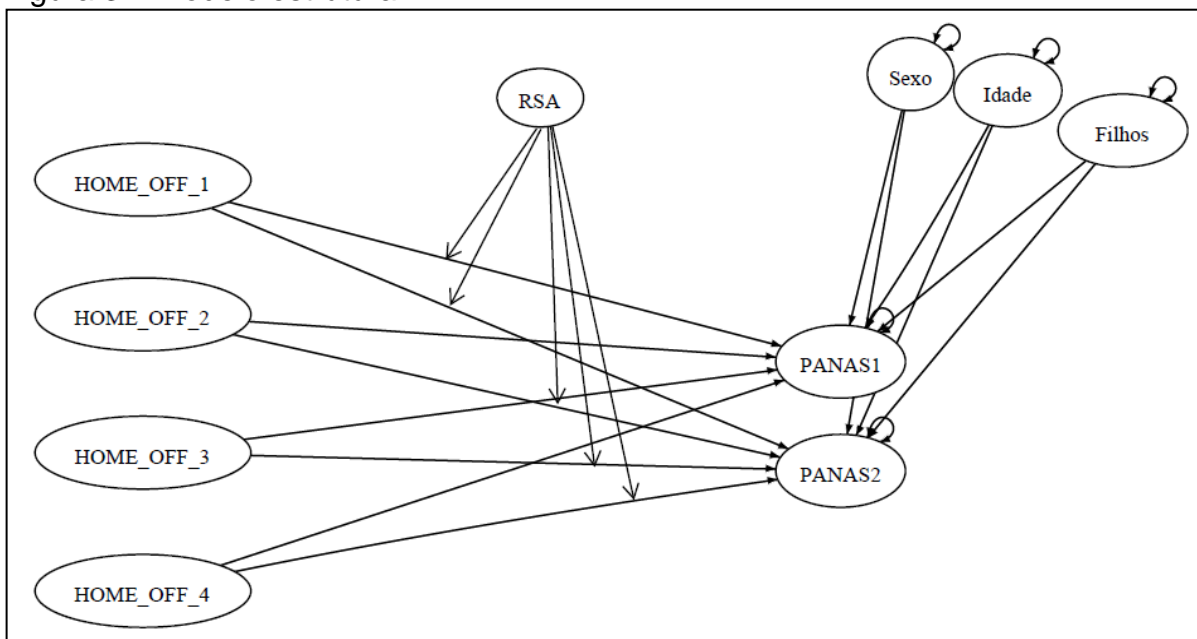
O questionário elaborado com base nos questionários validados apresentados anteriormente foi composto por duas categorias, sendo a primeira voltada para o perfil dos respondentes com três questões, considerando a idade, o gênero e o número de filhos, conforme a pesquisa de Straus *et al.* (2021), e a segunda voltada para análise da resiliência individual e do bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*, com 21 questões a serem respondidas de acordo com uma escala Likert de cinco pontos (1-5).

Salienta-se que as escalas de atitudes como a Likert são amplamente usadas, especialmente nas questões de gostos, preferências e percepções. Conhecida como escala caracterizada simples e de fácil compreensão, possui uma recorrência alta nos estudos do campo. Porém, é polemizada em relação ao tipo de escala em que se adéqua e, devido a isso, à forma com que são tratadas (Feijó *et al.*, 2020).

3.4 Análise e interpretação dos dados

Inicialmente foram realizadas análises descritivas (mínimo, máximo, média, desvio padrão, frequência e porcentagem) para caracterização da amostra e dos escores dos instrumentos utilizados. Para testar a relação entre as variáveis do modelo (Figura 3), foram realizadas análises de *Structural Equation Models* (SEM) utilizando o método de *Partial Least Squares* (PLS-SEM).

Figura 3 – Modelo estrutural



Nota: O gráfico não apresenta os itens das variáveis pesquisadas.

HOME_OFF_1 = Adequação do mobiliário/estrutura (ergonomia) e equipamentos utilizados para realizar o trabalho remoto; HOME_OFF_2 = Recursos/ferramentas da Tecnologia Digital da Informação e Comunicação; HOME_OFF_3 = Psicossocial; HOME_OFF_4 = Autoeficácia; PANAS1 = Afetos positivos; PANAS2 = Afetos negativos; RSA = Resiliência.

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

O PLS-SEM se mostra benéfico em decorrência de apresentar alta eficiência na estimativa dos parâmetros que conduz a um maior poder estatístico em relação ao *Covariance-based SEM* (CB-SEM), tendo, portanto, um aumento na probabilidade de promover um relacionamento significativo quando de fato é para a população estudada (Hair *et al.*, 2014). Algumas características do PLS-SEM justificam sua adequabilidade para a presente pesquisa: i) amostra pequena; e ii) não exige distribuição normal (Hair *et al.*, 2014). Para modelar os efeitos de moderação foi utilizada uma abordagem de dois estágios com dados padronizados (Figura 3).

Como pode ser visualizado na Figura 3, o modelo testado apresenta como variáveis independentes: HOME_OFF_1 (Adequação do mobiliário/estrutura (ergonomia) e equipamentos utilizados para realizar o trabalho remoto); HOME_OFF_2 (Recursos/ferramentas da Tecnologia Digital da Informação e Comunicação); 3) HOME_OFF_3 (Psicossocial) e HOME_OFF_4 (Autoeficácia), como variáveis dependentes: PANAS1 (Afetos positivos) e PANAS2 (Afetos negativos); como variáveis moderadora: RSA (Resiliência) e como variáveis de controle: Sexo, Filhos e Idade. A análise foi executada no Pacote Semir do Programa R.

A PLS-SEM foi realizada por meio de duas etapas: avaliação do modelo de medida e avaliação do modelo estrutural.

3.4.1 Avaliação do modelo de medida

A avaliação dos modelos reflexivos, PANAS e RSA, considerou a confiabilidade dos instrumentos, medida pelas cargas fatoriais. Recomenda-se que essas cargas sejam superiores a 0,708, pois indicam que o construto explica mais de 50% da variância do item, garantindo assim uma confiabilidade aceitável. Itens com cargas muito baixas (abaixo de 0,40) foram eliminados do modelo de medida (Sarstedt; Ringle; Hair, 2022). A validade da consistência interna foi avaliada pelo coeficiente de confiabilidade exato ρ_A (Dijkstra; Schermelleh-Engel, 2014; Dijkstra; Henseler, 2015), com valores entre 0,60 e 0,70 considerados "aceitáveis em pesquisas exploratórias", e valores entre 0,70 e 0,90 variando de "satisfatórios a bons".

Valores superiores a 0,95 foram considerados problemáticos, pois indicam redundância nos itens, reduzindo a validade do construto (Diamantopoulos *et al.*, 2012) e sugerindo a possibilidade de padrões de resposta indesejáveis. A validade convergente foi avaliada pela Variância Média Extraída (AVE), com valores esperados acima de 0,50 (Henseler; Ringle; Sinkovics, 2009).

A validade discriminante foi avaliada pelo índice de heterotraço-monotraço (HTMT) de correlações, onde um valor do HTMT acima de 0,85 sugeriria a ausência de validade discriminante (Henseler; Ringle; Sarstedt, 2015). Além disso, intervalos de confiança *bootstrap* foram utilizados para testar se o HTMT é significativamente diferente de 0,85, com 10.000 amostras *bootstrap* utilizadas (Streukens; Leroi-Werelds, 2016).

Na avaliação dos modelos formativos, como a Escala *Home Office*, a colinearidade dos itens foi avaliada pelo VIF, onde valores de VIF de 5 ou mais indicam problemas de colinearidade. A significância estatística e relevância dos pesos dos itens foram analisadas, com os pesos dos itens representando a importância relativa de cada item na formação do construto.

O teste de significância dos pesos dos itens utilizou o procedimento de *bootstrap*, que facilita a obtenção de erros padrão a partir dos dados sem depender de suposições de distribuição (Hair *et al.*, 2014). O procedimento de *bootstrap* produziu valores t para os pesos dos itens, que foram comparados com os valores

críticos da distribuição normal padrão para determinar se os coeficientes eram significativamente diferentes de zero. Os valores críticos para níveis de significância (*t-values*) de 5% ($\alpha = 0,05$) é 1,960.

Os intervalos de confiança também foram usados para testar a significância dos pesos dos itens; se um intervalo de confiança não incluísse o valor zero, o peso seria considerado estatisticamente significativo. Por outro lado, se o intervalo de confiança de um peso do item incluísse zero, isso indicaria que o peso não era estatisticamente significativo. A contribuição absoluta de um item formativo para o construto foi determinada pela carga do item formativo, com cargas de itens de 0,5 ou mais sugerindo que o item faz uma contribuição absoluta suficiente para formar o construto (Cenfetelli; Bassellier, 2009).

3.4.2 Avaliação do modelo estrutural

A avaliação dos problemas de colinearidade foi baseada nos valores de VIF, com valores acima de 5 indicando prováveis problemas de colinearidade entre os construtos preditores (Becker *et al.*, 2015). A significância e a relevância das relações do modelo estrutural foram determinadas pela análise dos coeficientes de caminho. Um coeficiente de caminho foi considerado significativo ao nível de 5% se o valor zero não estivesse dentro do intervalo de confiança de 95% (Aguirre-Urreta; Rönkkö, 2018).

Em termos de relevância, coeficientes mais próximos de -1 indicaram relações negativas fortes, enquanto aqueles mais próximos de +1 indicaram relações positivas fortes. No contexto da moderação, foi avaliado o tamanho do efeito f^2 da interação (Sarstedt; Ringle; Hair, 2022; Memon *et al.*, 2019), o que indicou quanto a moderação contribuiu para a explicação dos construtos endógenos: PANAS1 e PANAS2, avaliando assim a relevância do efeito moderador RSA.

Kenny (2018) propôs que f^2 de 0,005, 0,01 e 0,025 constituem padrões para tamanhos de efeito pequeno, médio e grande da moderação, respectivamente. O poder explicativo do modelo foi avaliado usando o coeficiente de determinação (R^2) dos construtos endógenos PANAS1 e PANAS2, que varia de 0 a 1, com valores mais altos indicando um maior poder explicativo. Como orientação geral, valores de R^2 de 0,75, 0,50 e 0,25 podem ser considerados substanciais, moderados e fracos, respectivamente, em muitas disciplinas das ciências sociais (Hair *et al.*, 2011).

Importante se destacar que a pesquisa, baseada na resolução 0510 de 07 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, está isenta de aval de comitê de ética. A presente resolução se apresenta na íntegra no ANEXO D.

4 RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados, respectivamente, os achados da pesquisa e a interpretação. Inicialmente, os resultados descritivos são discutidos, fornecendo uma visão geral das características da amostra e das principais variáveis analisadas. Em seguida, a modelagem por equações estruturais é abordada, detalhando o processo de construção e ajuste dos modelos, bem como a avaliação das relações entre os construtos. Finalmente, os resultados são discutidos à luz da literatura existente, destacando as implicações teóricas e práticas dos achados, bem como as possíveis limitações e sugestões para pesquisas futuras.

4.1 Resultados descritivos

A análise dos dados revela que a maioria dos participantes do estudo é do sexo feminino, representando 74,4% da amostra, enquanto os participantes do sexo masculino compõem os restantes 25,6%. Em relação aos cargos ocupados pelos participantes, observa-se uma variedade significativa, com gerentes sendo a categoria mais frequente, representando 56,0% da amostra. Outros cargos, como analista, assistente e coordenador, também estão presentes, embora em menor proporção (Tabela 2).

Tabela 1 – Resultados descritivos das variáveis categóricas da amostra do estudo

Variável	Categoria	n	%
Sexo	Feminino	93	74,4
	Masculino	32	25,6
Cargo	Omisso	1	0,8
	Advogada	2	1,6
	Agente	4	3,2
	Analista	18	14,4
	Assessor	2	1,6
	Assistente	8	6,4
	Bancária	2	1,6
	Consultor	2	1,6
	Coordenador	4	3,2
	Diretor	2	1,6
	Empresária na área de marketing	1	0,8
	Especialista em investimentos	2	1,6
	Financeiro	1	0,8
	Gerente	70	56,0
	Liderança	2	1,6

Variável	Categoria	n	%
	Regional	2	1,6
	Superintendente	2	1,6
Condição atual para realizar o trabalho remoto	Tem espaço isolado do restante da casa	12	9,6
	Divide com outras pessoas um espaço isolado do restante da casa	22	17,6
	Usa outro/s cômodo(s) da casa para realizar o trabalho, e consegue ficar isolado(a) do restante da casa	48	38,4
	Não tem espaço isolado para trabalhar em casa	43	34,4
Número de filhos	0	48	38,4
	1	45	36,0
	2	30	24,0
	3	2	1,6

Nota: n = número; % = porcentagem

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Quanto à condição atual para realizar o trabalho remoto, os resultados mostram que a maioria dos participantes (38,4%) utiliza outros cômodos da casa para trabalhar, conseguindo manter isolamento do restante do ambiente. No entanto, uma parcela considerável dos participantes (34,4%) não dispõe de espaço isolado para realizar suas atividades remotas. Além disso, há participantes que têm um espaço isolado (9,6%) ou compartilham um espaço isolado com outras pessoas (17,6%) (Tabela 2).

Em relação ao número de filhos, a distribuição é variada, com a maioria dos participantes não tendo filhos (38,4%) ou tendo apenas um filho (36,0%). Uma proporção menor tem dois filhos (24,0%), enquanto uma fração muito pequena tem três filhos (1,6%) (Tabela 2).

A análise das variáveis contínuas revela que a idade dos participantes varia entre 21 e 57 anos, com uma média de 37,52 anos e um desvio padrão de 7,83. Isso sugere que a maioria dos participantes tem idades em torno dos 37 anos, havendo uma dispersão moderada em relação a essa média (Tabela 3).

Tabela 2 – Resultados descritivos das variáveis contínuas da amostra do estudo

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Idade	21	57	37.52	7.83
Tempo atua com <i>home office</i> (em meses)	1	60	21.04	17.18

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

No que diz respeito ao tempo de atuação com *home office*, observa-se uma variação significativa, indo de 1 a 60 meses. A média do tempo de atuação é de 21,04

meses, com um desvio padrão de 17,18. Isso indica que, em média, os participantes têm cerca de 21 meses de experiência com *home office*, porém, há uma considerável variabilidade nos períodos, com alguns participantes tendo uma experiência mais breve e outros com uma experiência mais extensa nesse formato de trabalho remoto (Tabela 3).

Os resultados da escala de *home office*, em consonância com a pesquisa conduzida por Straus *et al.* (2021), revelam uma percepção positiva em relação aos recursos identificados para promover o bem-estar, a produtividade e o engajamento dos trabalhadores remotos durante a pandemia da Covid-19, conforme ilustram os resultados apresentados na Tabela 4.

Tabela 3 – Resultados descritivos a Escala de *Home Office*

Dimensão	Pontuação	Frequência	Porcentagem	Média da pontuação
Adequação do mobiliário/estrutura (ergonomia) e equipamentos utilizados para realizar o trabalho remoto	1	0	0.0	3.88
	2	2	1.6	
	3	27	21.6	
	4	83	66.4	
	5	13	10.4	
Recursos/ferramentas da Tecnologia Digital da Informação e Comunicação (TDIC)	1	0	0.0	4.17
	2	5	4.0	
	3	40	32.0	
	4	70	56.0	
	5	10	8.0	
Psicossocial	1	0	0.0	3.65
	2	5	4.0	
	3	40	32.0	
	4	70	56.0	
	5	10	8.0	
Autoeficácia	1	0	0.0	4.01
	2	2	1.6	
	3	20	16.0	
	4	77	61.6	
	5	26	20.8	

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Os dados obtidos indicam que os participantes atribuíram pontuações significativamente altas para a adequação do mobiliário/estrutura e dos equipamentos utilizados no trabalho remoto, com uma média de 3,88 (Tabela 4). Essa constatação ressalta a importância de altos padrões ergonômicos, corroborando as descobertas de Straus *et al.* (2021) sobre a influência positiva desses recursos no bem-estar e no engajamento dos trabalhadores remotos.

Além disso, a avaliação positiva dos recursos/ferramentas de Tecnologia Digital da Informação e Comunicação (TDIC), com uma média de 4,17 (Tabela 4), reflete a relevância dos bons equipamentos técnicos e uma boa conexão com a internet, conforme destacado por Straus *et al.* (2021), para mitigar os efeitos negativos do trabalho remoto na produtividade e no bem-estar.

A pontuação média de 3,65 na dimensão psicossocial sugere uma satisfação geral com os aspectos relacionados ao apoio social e emocional durante o trabalho remoto (Tabela 4), em linha com a importância atribuída por Straus *et al.* (2021) ao apoio dos colegas para manter o bem-estar e o engajamento dos trabalhadores remotos.

Importante destacar o conceito de dimensão psicossocial referindo-se ao conjunto de fatores psicológicos e sociais que influenciam o comportamento, as emoções e a interação de um indivíduo com o seu ambiente. Essa dimensão envolve a interdependência entre os processos internos (como as crenças, emoções e atitudes) e os fatores externos (como as relações interpessoais, normas culturais e condições sociais). Em termos acadêmicos, a dimensão psicossocial é compreendida como um campo de análise que estuda a forma como os aspectos psicológicos de um indivíduo são moldados e influenciados pelas estruturas e dinâmicas sociais. Essa abordagem integra conceitos de psicologia e sociologia, reconhecendo que a saúde mental, o desenvolvimento emocional e o bem-estar individual não podem ser dissociados das condições sociais, culturais e econômicas em que o sujeito está inserido. Dessa forma, a dimensão psicossocial é essencial para a compreensão de fenômenos como a adaptação ao estresse, o desenvolvimento de identidade, a resiliência e a construção de relações interpessoais saudáveis.

Por fim, a alta pontuação média de 4,01 na autoeficácia destaca a confiança dos participantes em sua capacidade de desempenhar eficazmente suas tarefas durante o trabalho remoto (Tabela 4), apoiando as descobertas de Straus *et al.* (2021) sobre o papel crucial dos recursos de autoeficácia para mitigar o declínio no bem-estar e engajamento durante crises como a pandemia da Covid-19.

Define-se a autoeficácia como sendo como a crença do indivíduo em sua capacidade de executar tarefas específicas e alcançar objetivos diante de desafios. De acordo com Bandura (1977), criador do conceito, a autoeficácia influencia diretamente o comportamento, a motivação e a resiliência, sendo um dos fatores determinantes para o sucesso em diversas esferas da vida. Essa crença nas próprias

habilidades não se restringe a uma avaliação global da competência, mas está relacionada a contextos específicos e variáveis, ou seja, um indivíduo pode ter alta autoeficácia em uma área e baixa em outra. A autoeficácia é moldada por experiências de sucesso e fracasso anteriores, pelo grau de motivação e apoio social recebido, além da observação de modelos que demonstrem comportamentos bem-sucedidos. Em um sentido mais amplo, a autoeficácia pode ser vista como um fator que promove o engajamento ativo do indivíduo em situações desafiadoras, impactando sua capacidade de superar obstáculos, persistir diante de dificuldades e alcançar o sucesso tanto em contextos pessoais quanto profissionais. Assim, a autoeficácia está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento de competências e à qualidade da adaptação emocional e social do sujeito.

Assim, os resultados estatísticos da Escala de *Home Office* corroboram empiricamente as conclusões da pesquisa de Straus *et al.* (2021), demonstrando a importância desses recursos para promover um ambiente de trabalho remoto saudável e produtivo em períodos de crise.

Os resultados da Escala PANAS, em relação aos afetos positivo e negativo, podem ser relacionados às médias dos fatores positivos e negativos previstos na validação da escala, conforme é possível verificar na Tabela 5.

Tabela 4 – Resultados descritivos a Escala PANAS

Dimensão	Pontuação	Frequência	Porcentagem	Média da pontuação
PANAS1	1	0	0	3,65
	2	5	4,0	
	3	42	33,6	
	4	60	48,0	
	5	18	14,4	
PANAS2	1	28	22,4	2,01
	2	67	53,6	
	3	23	18,4	
	4	7	5,6	
	5	0	0	

Nota: PANAS1 = Afeto positivo; PANAS2 = Afeto negativo

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Considerando que a escala original proposta por Watson e Clark (1994) e validada no Brasil por Zanon e Hutz (2014) era composta por 40 itens, divididos igualmente entre fatores positivos e negativos, com uma consistência interna alta (0,86 para afeto positivo e 0,91 para afeto negativo), podemos inferir que os resultados

dos participantes, refletidos nas médias de pontuação da Escala PANAS, corroboram as previsões desses fatores.

Os resultados dos participantes na Escala PANAS mostram que a média de pontuação para afeto positivo foi de 3,65 (Tabela 5), indicando uma tendência geral em experimentar níveis moderados a altos de afeto positivo. Essa média está alinhada com a alta consistência interna dos itens de afeto positivo na escala validada por Zanon e Hutz (2014), sugerindo uma correspondência consistente entre as respostas dos participantes e as dimensões propostas pelos itens dessa escala.

Em relação aos afetos negativos, a média de pontuação foi de 2,01 (Tabela 5), indicando que os participantes experimentaram, em média, níveis relativamente baixos de afeto negativo durante o período avaliado. Essa média também está em linha com a alta consistência interna dos itens de afeto negativo na escala validada por Zanon e Hutz (2014), confirmando a expectativa de que os participantes relatassem níveis reduzidos de sentimentos negativos.

Portanto, os resultados estatísticos da Escala PANAS sugerem uma concordância consistente entre as respostas dos participantes e as dimensões previstas pelos fatores positivos e negativos na validação da escala, o que valida sua utilidade para avaliar o bem-estar no trabalho em termos de afetos positivos e negativos.

Os resultados descritivos da Escala RSA revelam como os participantes pontuaram em relação à resiliência. Lembra-se que a Escala RSA, proposta inicialmente por Hjemdal *et al.* (2001) e validada posteriormente por Friborg *et al.* (2003) e Hjemdal *et al.* (2006), foi utilizada como base para avaliar a resiliência dos participantes.

Na validação para o português brasileiro por Hjemdal *et al.* (2009), a escala resultou em 33 itens divididos em seis fatores: percepção de si mesmo; futuro planejado; competência social; estilo estruturado; coesão familiar; e recursos sociais. Os resultados verificados estão apresentados na Tabela 6.

Tabela 5 – Resultados descritivos a Escala RSA

Dimensão	Pontuação	Frequência	Porcentagem	Média da pontuação
	1	0	0	
	2	0	0	
Escala de Resiliência para Adultos	3	1	0,8	4,73
	4	56	44,8	
	5	51	40,8	
	6	10	8,0	
	7	7	5,6	

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Os resultados obtidos na pesquisa revelaram que a maioria dos participantes atribuiu pontuações médias ou altas para a resiliência, com 40,8% pontuando 5 e 44,8% pontuando 4. A média da pontuação foi de 4,73, sugerindo que, em média, os participantes relataram níveis elevados de resiliência (Tabela 6). Esses resultados estatísticos indicam que os participantes demonstraram uma tendência significativa de resiliência, o que pode ser interpretado como uma capacidade robusta de lidar com adversidades e superar desafios no contexto de trabalho.

4.2 Modelagem por equações estruturais

Esta seção do capítulo se concentra na avaliação do modelo estrutural. Aqui, são discutidas a significância e a relevância das relações entre os construtos, além da análise do poder explicativo do modelo, usando coeficientes de determinação (R^2) e outras métricas relevantes. Essa avaliação permite compreender melhor as dinâmicas entre as variáveis estudadas e as implicações dos achados no contexto teórico e prático.

4.2.1 Primeira Avaliação do Modelo de Medida Reflexivo

Como pode ser observado na Tabela 7, na escala PANAS1, apenas o item PANAS1_7 “Alerta” apresentou carga fatorial menor de 0,40, porém não se verificou necessidade de eliminá-lo, por ter apresentado carga fatorial muito próxima ao valor de corte definido na análise. Por outro lado, na Escala RSA, os itens RSA1: “Quando algo imprevisto acontece eu geralmente me sinto: desnorteado/e sempre encontre uma solução”, RSA3: “Eu gosto de estar: com outras pessoas - sozinho”, RSA4: “Na minha família, a concepção do que é importante na vida é: bastante diferente/a mesma”; RSA6: “Eu funciono melhor quando: eu tenho um objetivo a alcançar/eu vivo um dia cada vez” e RSA9: “Poder ser flexível em relações sociais: é algo que eu não me importo com / é importante para mim”, apresentaram cargas fatoriais menores de 0,40, no entanto, foram eliminadas do modelo de medida.

Tabela 6 – Avaliação da confiabilidade das escalas PANAS e RSA

	PANAS1	PANAS2	RSA
PANAS1_1	0,722		
PANAS1_2	0,710		
PANAS1_3	0,798		
PANAS1_4	0,863		

	PANAS1	PANAS2	RSA
PANAS1_5	0,820		
PANAS1_6	0,803		
PANAS1_7	0,390		
PANAS1_8	0,834		
PANAS1_9	0,765		
PANAS1_10	0,795		
PANAS2_1		0,566	
PANAS2_2		0,814	
PANAS2_3		0,771	
PANAS2_4		0,797	
PANAS2_5		0,818	
PANAS2_6		0,658	
PANAS2_7		0,712	
PANAS2_8		0,795	
PANAS2_9		0,767	
PANAS2_10		0,808	
RSA1			-0,302
RSA2			-0,474
RSA3			0,376
RSA4			-0,227
RSA5			-0,443
RSA6			0,347
RSA7			0,695
RSA8			0,754
RSA9			-0,261
RSA10			0,768
RSA11			0,721
RSA12			-0,409
RSA13			-0,401
RSA14			0,720
RSA15			0,687
RSA16			-0,590
RSA17			-0,602
RSA18			0,694
RSA19			0,678
RSA20			-0,596
RSA21			-0,578
RSA22			0,735
RSA23			0,593
RSA24			-0,496
RSA25			-0,406
RSA26			0,682
RSA27			-0,478
RSA28			0,717
RSA29			0,643
RSA30			-0,405
RSA31			0,679
RSA32			-0,558
RSA33			0,729

Nota: PANAS1 = Afeto positivo; PANAS2 = Afeto negativo; RSA = Resiliência.
 Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Como pode ser observado na Tabela 8, os valores de RhoA são bons, evidenciando a validade de consistência interna das escalas. Os valores de AVE de PANAS positivo e negativo foram acima de 0,50, evidenciando a validade convergente

da escala, mas a AVE de RSA foi menor que 0,50, mostrando que o construto não converge para explicar a variância de seus itens.

Tabela 7 – Avaliação da validade com consistência interna e validade convergente das escalas PANAS e RSA

Escola	AVE	RhoA
RSA	0,337	0,940
PANAS1	0,579	0,929
PANAS2	0,570	0,920

Nota: RhoA = coeficiente de confiabilidade exato; AVE = Average Variance Extracted.

PANAS1 = Afeto positivo; PANAS2 = Afeto negativo; RSA = Resiliência.

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

O índice de heterotraço-monotraço (HTMT) de correlações (Henseler; Ringle; Sarstedt, 2015) foi proposto para avaliar a validade discriminante e a Tabela 8 evidencia que não existem problemas de validade discriminante presentes devido a que nenhum passa o limite superior sugerido por Henseler, Ringle e Sarstedt (2015) de 0,85. Além disso os intervalos de confiança *bootstrap* que testam se o HTMT é significativamente diferente de 0,85 apresentaram resultados estatisticamente significativos (o limite superior e inferior não passou pelo zero), apresentando uma evidência a mais da validade discriminante das escalas (Tabela 9).

Tabela 8 – Avaliação da validade discriminante das escalas PANAS e RSA

	HTMT	Bootstrap Mean	Bootstrap SD	T Statistic	95% CI
RSA – PANAS1	0,490	0,504	0,068	7,257	0,373 – 0,636
RSA – PANAS 2	0,424	0,445	0,074	5,743	0,308 – 0,592
PANAS1– PANAS2	0,395	0,410	0,074	5,320	0,273 – 0,559

Nota: HTMT = índice de heterotraço-monotraço (HTMT) de correlações; Bootstrap SD = Standard Deviation do Bootstrap; 95% CI = Intervalo de confiança de 95%.

PANAS1 = Afeto positivo; PANAS2 = Afeto negativo; RSA = Resiliência.

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Em síntese, os resultados indicam que, após a eliminação de itens com baixas cargas fatoriais, as escalas PANAS1 e PANAS2 demonstram boa confiabilidade interna e validade convergente, enquanto a escala RSA apresenta limitações na validade convergente. Não foram encontrados problemas de validade discriminante entre os construtos analisados, reforçando a robustez do modelo após as devidas correções.

4.2.2 Primeira avaliação do Modelo de Medida Formativo

Como pode ser observado na Tabela 10, nenhum item da escala apresentou valores de VIF de 5 ou mais, isto posto, os itens não apresentaram problemas de colinearidade.

Tabela 9 – Fator de inflação da variância (VIF) dos itens da Escala de *Home Office*
HOME_OFF_1: Adequação do mobiliário/ estrutura (ergonomia) e equipamentos utilizados para realizar o trabalho remoto

HO1_1	HO1_2	HO1_3	HO1_4	HO1_5	HO1_6	HO1_7	HO1_8
1,393	1,615	2,726	1,679	1,951	2,142	2,214	2,572
HO1_9	HO1_10	HO1_11	HO1_12	HO1_13	HO1_14	HO1_15	HO1_16
1,899	2,194	1,793	1,990	2,034	3,083	2,829	3,120
HO1_17							
2,689							
HOME_OFF_2: Recursos/ferramentas da Tecnologia Digital da Informação e Comunicação							
HO2_1	HO2_2	HO2_3	HO2_4	HO2_5	HO2_6	HO2_7	HO2_8
2,661	2,229	2,507	4,062	1,910	4,704	1,489	1,866
HO2_9							
2,021							
HOME_OFF_3: Psicossocial							
HO3_1	HO3_2	HO3_3	HO3_4	HO3_5	HO3_6	HO3_7	HO3_8
2,227	2,177	3,335	2,961	2,813	3,103	3,391	2,507
HO3_9	HO3_10	HO3_11					
2,711	2,789	1,850					
HOME_OFF_4: Autoeficácia							
HO4_1	HO4_2	HO4_3	HO4_4	HO4_5			
2,013	1,265	1,548	1,944	1,462			

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Como pode ser observado na Tabela 11, os itens HO3_5 (Feliz no trabalho), HO3_7 (Calm), HO4_2 (Manter uma rotina de trabalho regular) e HO4_4 (Penso nos objetivos que pretendo alcançar no futuro) apresentaram t valor acima de 1,96 com intervalo de confiança que não incluem o valor zero, evidenciando que os pesos desses itens são estatisticamente significativos e asseguram sua permanência no modelo.

Tabela 10 – Significância estatística dos pesos dos itens

Item	Original Est.	Bootstrap Mean	Bootstrap SD	T Stat.	2,5% CI	97,5% CI
HO1_1	0,132	0,079	0,190	0,695	-0,290	0,454
HO1_2	0,129	0,075	0,206	0,626	-0,349	0,461
HO1_3	0,170	0,188	0,225	0,755	-0,241	0,644

Item	Original Est.	Bootstrap Mean	Bootstrap SD	T Stat.	2,5% CI	97,5% CI
HO1_4	-0,080	-0,055	0,189	-0,420	-0,424	0,329
HO1_5	0,335	0,301	0,211	1,587	-0,105	0,730
HO1_6	-0,443	-0,381	0,203	-2,184	-0,769	0,022
HO1_7	0,379	0,331	0,227	1,668	-0,105	0,789
HO1_8	0,062	0,045	0,248	0,251	-0,483	0,507
HO1_9	0,016	-0,011	0,201	0,078	-0,414	0,379
HO1_10	-0,056	-0,073	0,217	-0,255	-0,504	0,358
HO1_11	0,314	0,218	0,263	1,195	-0,357	0,670
HO1_12	0,081	0,128	0,270	0,298	-0,372	0,676
HO1_13	0,449	0,353	0,246	1,821	-0,161	0,807
HO1_14	-0,031	-0,032	0,309	-0,100	-0,632	0,595
HO1_15	-0,013	-0,025	0,297	-0,045	-0,629	0,536
HO1_16	0,192	0,191	0,276	0,697	-0,361	0,724
HO1_17	-0,333	-0,292	0,267	-1,248	-0,831	0,210
HO2_1	0,314	0,234	0,305	1,030	-0,428	0,786
HO2_2	0,531	0,464	0,311	1,705	-0,194	1,052
HO2_3	-0,449	-0,399	0,325	-1,381	-1,018	0,252
HO2_4	0,016	0,004	0,320	0,050	-0,583	0,668
HO2_5	0,307	0,269	0,292	1,052	-0,276	0,881
HO2_6	-0,412	-0,337	0,343	-1,201	-0,997	0,379
HO2_7	0,013	0,028	0,283	0,045	-0,516	0,585
HO2_8	0,616	0,495	0,333	1,850	-0,316	1,014
HO2_9	0,157	0,124	0,244	0,642	-0,381	0,577
HO3_1	0,193	0,190	0,171	1,128	-0,133	0,541
HO3_2	-0,087	-0,089	0,161	-0,539	-0,406	0,232
HO3_3	-0,140	-0,138	0,228	-0,615	-0,571	0,314
HO3_4	0,174	0,166	0,194	0,898	-0,236	0,519
HO3_5	0,357	0,356	0,140	2,554	0,085	0,635
HO3_6	-0,106	-0,097	0,159	-0,667	-0,429	0,194
HO3_7	0,483	0,455	0,162	2,987	0,140	0,784
HO3_8	0,124	0,119	0,135	0,913	-0,144	0,396
HO3_9	0,012	0,016	0,158	0,076	-0,306	0,312
HO3_10	0,193	0,164	0,155	1,248	-0,136	0,472
HO3_11	0,107	0,113	0,133	0,799	-0,134	0,387
HO4_1	0,278	0,284	0,185	1,505	-0,073	0,653
HO4_2	0,414	0,413	0,163	2,548	0,087	0,720
HO4_3	0,246	0,224	0,193	1,269	-0,185	0,567
HO4_4	0,516	0,481	0,162	3,193	0,148	0,779

Item	Original Est.	Bootstrap Mean	Bootstrap SD	T Stat.	2,5% CI	97,5% CI
HO4_5	-0,215	-0,213	0,178	-1.206	-0,563	0,134

Nota: Original Est. = Original statistics; Bootstrap SD = Bootstrap Standard Deviation; T Stat. = T statistics; CI = Confidence Interval

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Por outro lado, na Tabela 12 podemos observar a contribuição absoluta dos itens para o construto, assegurando sua permanência no modelo dos itens com contribuição absoluta (*Original Est.*) maior do que 0,50 devido a que sugerem que o item faz uma contribuição absoluta suficiente para formar o construto, mesmo que ele não tenha uma contribuição relativa significativa.

Tabela 11 – Contribuição absoluta de um item para o construto

Item	Original Est.	Bootstrap Mean	Bootstrap SD	T Stat.	2,5% CI	97,5% CI
HO1_1	0,406	0,325	0,155	2,621	-0,001	0,604
HO1_2	0,405	0,318	0,169	2,396	-0,051	0,611
HO1_3	0,523	0,416	0,139	3,769	0,111	0,647
HO1_4	0,285	0,230	0,168	1,698	-0,118	0,534
HO1_5	0,622	0,504	0,136	4,571	0,205	0,737
HO1_6	0,296	0,230	0,157	1,888	-0,094	0,517
HO1_7	0,636	0,519	0,144	4,405	0,196	0,755
HO1_8	0,628	0,503	0,138	4,544	0,192	0,726
HO1_9	0,567	0,454	0,135	4,201	0,156	0,686
HO1_10	0,484	0,384	0,137	3,542	0,089	0,619
HO1_11	0,292	0,465	0,152	3,906	0,137	0,717
HO1_12	0,506	0,425	0,150	3,368	0,094	0,685
HO1_13	0,604	0,506	0,144	4,185	0,192	0,750
HO1_14	0,300	0,261	0,173	1,733	-0,087	0,585
HO1_15	0,221	0,192	0,166	1,328	-0,143	0,507
HO1_16	0,206	0,177	0,178	1,155	-0,183	0,508
HO1_17	0,110	0,105	0,177	0,619	-0,251	0,441
HO2_1	0,524	0,421	0,206	2,541	-0,030	0,758
HO2_2	0,618	0,500	0,188	3,296	0,068	0,804
HO2_3	0,235	0,184	0,216	1,089	-0,258	0,568
HO2_4	0,453	0,368	0,212	2,141	-0,074	0,743
HO2_5	0,446	0,359	0,228	1,955	-0,115	0,763
HO2_6	0,322	0,257	0,225	1,429	-0,201	0,668
HO2_7	0,459	0,378	0,229	2,007	-0,148	0,756
HO2_8	0,791	0,651	0,232	3,403	-0,034	0,900
HO2_9	0,289	0,554	0,186	3,701	0,108	0,828
HO3_1	0,210	0,206	0,129	1,634	-0,047	0,455
HO3_2	0,225	0,220	0,140	1,600	-0,055	0,493
HO3_3	0,594	0,571	0,093	6,368	0,376	0,741
HO3_4	0,286	0,561	0,093	6,278	0,358	0,727
HO3_5	0,872	0,835	0,049	17,942	0,723	0,914
HO3_6	0,226	0,692	0,086	8,449	0,497	0,827

Item	<i>Original Est.</i>	<i>Bootstrap Mean</i>	<i>Bootstrap SD</i>	<i>T Stat.</i>	<i>2,5% CI</i>	<i>97,5% CI</i>
HO3_7	0,858	0,819	0,062	13,778	0,672	0,913
HO3_8	0,281	0,747	0,070	11,231	0,596	0,866
HO3_9	0,745	0,713	0,077	9,671	0,547	0,847
HO3_10	0,744	0,706	0,077	9,713	0,537	0,837
HO3_11	0,578	0,555	0,099	5,829	0,351	0,738
HO4_1	0,771	0,740	0,099	7,773	0,521	0,899
HO4_2	0,675	0,654	0,123	5,511	0,379	0,860
HO4_3	0,662	0,630	0,117	5,646	0,368	0,823
HO4_4	0,827	0,784	0,098	8,445	0,558	0,927
HO4_5	0,388	0,363	0,164	2,369	0,012	0,644

Nota: Original Est. = Original statistics; Bootstrap SD = Bootstrap Standard Deviation; T Stat. = T statistics; CI = Confidence Interval

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Considerando que a medição formativa requer que os itens capturem completamente todo o domínio de um construto, conforme definido pelo pesquisador na etapa de conceitualização, foi decidido não eliminar os seguintes itens devido a seu valor conceitual visando não prejudicar a validade de conteúdo do modelo de medição (Bollen; Diamantopoulos, 2017): HO1_1 (Mesa), HO1_2 (Cadeira), HO1_10 (Mouse), HO1_14 (Cuidados com crianças menores de 12 anos), HO1_15 (Cuidados com pessoa idosa dependente), HO1_16 (Tarefas domésticas), HO2_3 (Tarefas domésticas), HO2_6 (Computador/notebook), HO2_7 (Não ter acesso a ferramentas ou informações de que preciso para realizar meu trabalho em casa), HO3_1 (Isolamento social), HO3_2 (Falta de convívio com os colegas de trabalho e superiores) e HO4_5 (Em geral, você tem experiência em trabalhar em casa - *home office*?).

Isto posto, a partir da primeira avaliação do modelo de medida, foram eliminados os seguintes itens: PANAS1_7 (Alerta), RSA1 (Quando algo imprevisto acontece eu geralmente me sinto: desorientado/e sempre encontro uma solução), RSA3 (Eu gosto de estar: com outras pessoas – sozinho), RSA4 (Na minha família, a concepção do que é importante na vida é: bastante diferente/a mesma), RSA6 (Eu funciono melhor quando: eu tenho um objetivo a alcançar/eu vivo um dia cada vez), RSA9 (Poder ser flexível em relações sociais: é algo que eu não me importo com/é importante para mim), HO1_4 (Impressora), HO1_11 (Smartphone), HO1_17 (Diminuição do espaço em casa), HO2_4 (Celular/smartphone), HO2_5 (Tablet), HO2_9 (Eu tenho uma conexão de Internet suficientemente rápida), HO3_4 (Até que ponto você pode contar com as seguintes pessoas quando fica difícil no trabalho?), HO3_6 (Relaxado) e HO3_8 (Descontraído) e procedeu-se a avaliar novamente o modelo de medida.

4.2.3 Segunda avaliação do Modelo de Medida

Como pode ser observado na Tabela 13, todos os itens, com exceção do RSA13: “Nos meus julgamentos e decisões: tenho frequentemente incerteza/acredito firmemente”, apresentaram carga fatorial maior de 0,40, mas decidiu-se manter esse item considerando que sua carga está muito perto do limite mínimo aceitável.

Tabela 12 – Avaliação da confiabilidade das escalas PANAS e RSA (2° rodada)

	PANAS1	PANAS2	RSA
PANAS1_1	0,726		
PANAS1_2	0,710		
PANAS1_3	0,797		
PANAS1_4	0,868		
PANAS1_5	0,819		
PANAS1_6	0,802		
PANAS1_8	0,832		
PANAS1_9	0,764		
PANAS1_10	0,796		
PANAS2_1		0,561	
PANAS2_2		0,812	
PANAS2_3		0,772	
PANAS2_4		0,797	
PANAS2_5		0,819	
PANAS2_6		0,656	
PANAS2_7		0,712	
PANAS2_8		0,796	
PANAS2_9		0,770	
PANAS2_10		0,811	
RSA2			-0,462
RSA5			-0,441
RSA7			0,692
RSA8			0,758
RSA10			0,773
RSA11			0,722
RSA12			-0,406
RSA13			-0,397
RSA14			0,727
RSA15			0,690
RSA16			-0,585
RSA17			-0,611
RSA18			0,698
RSA19			0,682
RSA20			-0,596
RSA21			-0,574
RSA22			0,740
RSA23			0,596
RSA24			-0,492
RSA25			-0,410
RSA26			0,683
RSA27			-0,490
RSA28			0,715
RSA29			0,651
RSA30			-0,407
RSA31			0,675

	PANAS1	PANAS2	RSA
RSA32			-0,564
RSA33			0,728

Nota: PANAS1 = Afeto positivo; PANAS2 = Afeto negativo; RSA = Resiliência.

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Como pode ser observado na Tabela 14, os valores de RhoA são bons, evidenciando a validade de consistência interna das escalas. Por outro lado, os valores de AVE de PANAS positivo e negativo foram acima de 0,50, evidenciando a validade convergente da escala, mas a AVE de RSA foi menor que 0,50, mostrando que é a extensão em que o construto não converge para explicar a variância de seus itens, persistindo o problema já verificado na primeira avaliação.

Tabela 13 – Avaliação da validade com consistência interna e validade convergente das escalas PANAS e RSA (2º rodada)

Escala	AVE	RhoA
RSA	0,381	0,940
PANAS1	0,627	0,927
PANAS2	0,570	0,919

Nota: RhoA = coeficiente de confiabilidade exato; AVE = Average Variance Extracted.

PANAS1 = Afeto positivo; PANAS2 = Afeto negativo; RSA = Resiliência.

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

A Tabela 15 evidencia que não existem problemas de validade discriminante presentes devido a que nenhum HTMT de correlações passa o limite superior sugerido por Henseler, Ringle e Sarstedt (2015) de 0,85. Além disso, os intervalos de confiança *bootstrap* que testam se o HTMT é significativamente diferente de 0,85 apresentaram resultados estatisticamente significativos (o limite superior e inferior não passou pelo zero), apresentando uma evidência a mais da validade discriminante das escalas.

Tabela 14 – Avaliação da validade discriminante das escalas PANAS e RSA (2º rodada)

	HTMT	Bootstrap Mean	Bootstrap SD	T Statistic	95% CI
RSA – PANAS1	0,495	0,504	0,068	7,257	0,373 – 0,636
RSA – PANAS2	0,421	0,445	0,074	5,743	0,308 – 0,592
PANAS1– PANAS2	0,390	0,410	0,074	5,320	0,273 – 0,559

Nota: HTMT = índice de heterotraço-monotraço (HTMT) de correlações; Bootstrap SD = Standard Deviation do Bootstrap; 95% CI = Intervalo de confiança de 95%.

PANAS1 = Afeto positivo; PANAS2 = Afeto negativo; RSA = Resiliência.

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Como pode ser observado na Tabela 16, nenhum item da escala apresentou valores de VIF de 5 ou mais, isto posto, os itens não apresentaram problemas de colinearidade.

Tabela 15 – Fator de inflação da variância (VIF) dos itens da Escala de *Home Office* (2º rodada)

HOME_OFF_1: Adequação do mobiliário/estrutura (ergonomia) e equipamentos utilizados para realizar o trabalho remoto							
HO1_1	HO1_2	HO1_3	HO1_5	HO1_6	HO1_7	HO1_8	HO1_9
1,371	1,390	2,575	1,943	2,051	2,164	2,507	1,654
HO1_10	HO1_12	HO1_13	HO1_14	HO1_15	HO1_16		
1,719	1,798	1,940	3,004	2,432	2,374		
HOME_OFF_2: Recursos/ferramentas da Tecnologia Digital da Informação e Comunicação							
HO2_1	HO2_2	HO2_3	HO2_6	HO2_7	HO2_8		
2,498	2,028	2,401	2,693	1,459	1,571		
HOME_OFF_3: Psicossocial							
HO3_1	HO3_2	HO3_3	HO3_5	HO3_7	HO3_8	HO3_10	HO3_11
2,160	2,167	1,709	2,693	2,028	2,498	2,355	1,767
HOME_OFF_4: Autoeficácia							
HO4_1	HO4_2	HO4_3	HO4_4	HO4_5			
2,013	1,265	1,548	1,944	1,462			

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Como pode ser observado na Tabela 17, os itens HO1_13 (Haver muita distração/interrupção), HO2_2 (Sistemas internos), HO3_5 (feliz no trabalho), HO3_7, (Calm), HO4_2 (Manter uma rotina de trabalho regular), HO4_4 (Penso nos objetivos que pretendo alcançar no futuro) e HO2_8 (apresentaram t valor acima de 1,96 com intervalo de confiança que não inclui o valor zero (com exceção dos itens HO1_13, HO2_2, HO2_8), evidenciando que os pesos desses itens são estatisticamente significativos.

Tabela 16 – Significância estatística dos pesos dos itens (2º rodada)

Item	Original Est.	Bootstrap Mean	Bootstrap SD	T Stat.	2,5% CI	97,5% CI
HO1_1	0,104	0,064	0,195	0,532	-0,321	0,446
HO1_2	0,069	0,023	0,210	0,328	-0,419	0,417
HO1_3	0,186	0,200	0,221	0,844	-0,211	0,651
HO1_5	0,311	0,274	0,218	1,424	-0,144	0,715
HO1_6	-0,433	-0,379	0,200	-2,165	-0,769	0,016
HO1_7	0,343	0,306	0,241	1,419	-0,162	0,787
HO1_8	0,105	0,067	0,253	0,413	-0,482	0,535
HO1_9	0,137	0,090	0,221	0,622	-0,360	0,505
HO1_10	0,139	0,076	0,177	0,789	-0,280	0,417
HO1_12	-0,028	0,026	0,268	-0,106	-0,470	0,572
HO1_13	0,572	0,463	0,247	2,315	-0,063	0,907
HO1_14	-0,053	-0,031	0,313	-0,168	-0,625	0,611
HO1_15	-0,088	-0,091	0,284	-0,309	-0,664	0,446
HO1_16	-0,024	-0,002	0,285	-0,083	-0,575	0,547

HO2_1	0,300	0,235	0,305	0,983	-0,433	0,790
HO2_2	0,617	0,546	0,309	1,995	-0,126	1,090
HO2_3	-0,424	-0,381	0,321	-1,320	-0,988	0,264
HO2_6	-0,250	-0,198	0,312	-0,802	-0,749	0,500
HO2_7	0,043	0,048	0,295	0,145	-0,520	0,625
HO2_8	0,732	0,611	0,328	2,235	-0,190	1,090
HO3_1	0,205	0,202	0,170	1,206	-0,117	0,548
HO3_2	-0,094	-0,093	0,160	-0,586	-0,407	0,230
HO3_3	-0,017	-0,019	0,131	-0,132	-0,274	0,243
HO3_5	0,374	0,372	0,140	2,672	0,097	0,646
HO3_7	0,478	0,458	0,143	3,353	0,162	0,722
HO3_9	0,045	0,045	0,145	0,309	-0,251	0,322
HO3_10	0,186	0,169	0,150	1,238	-0,117	0,479
HO3_11	0,122	0,123	0,128	0,947	-0,124	0,388
HO4_1	0,286	0,292	0,184	1,549	-0,066	0,661
HO4_2	0,414	0,413	0,162	2,563	0,086	0,719
HO4_3	0,245	0,223	0,194	1,263	-0,189	0,567
HO4_4	0,510	0,475	0,160	3,182	0,144	0,771
HO4_5	-0,217	-0,214	0,176	-1,234	-0,561	0,126

Nota: Original Est. = Original statistics; Bootstrap SD = Bootstrap Standard Deviation; T Stat. = T statistics; CI = Confidence Interval

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Por outro lado, na Tabela 18, é possível observar a contribuição absoluta dos itens para o construto.

Tabela 17 – Contribuição absoluta de um item para o construto (2º rodada)

Item	<i>Original Est.</i>	<i>Bootstrap Mean</i>	<i>Bootstrap SD</i>	<i>T Stat.</i>	<i>2,5% CI</i>	<i>97,5% CI</i>
HO1_1	0,422	0,344	0,166	2,545	-0,003	0,638
HO1_2	0,419	0,333	0,179	2,346	-0,065	0,634
HO1_3	0,549	0,444	0,145	3,790	0,119	0,681
HO1_5	0,639	0,526	0,143	4,474	0,205	0,763
HO1_6	0,302	0,238	0,167	1,803	-0,113	0,541
HO1_7	0,667	0,551	0,150	4,435	0,210	0,789
HO1_8	0,654	0,532	0,146	4,477	0,191	0,760
HO1_9	0,589	0,481	0,143	4,121	0,167	0,723
HO1_10	0,498	0,402	0,147	3,381	0,074	0,652
HO1_12	0,535	0,456	0,157	3,408	0,109	0,728
HO1_13	0,644	0,546	0,146	4,422	0,223	0,788
HO1_14	0,326	0,285	0,182	1,785	-0,082	0,623
HO1_15	0,236	0,207	0,176	1,338	-0,148	0,538
HO1_16	0,227	0,196	0,187	1,213	-0,187	0,538
HO2_1	0,522	0,436	0,233	2,241	-0,071	0,822
HO2_2	0,619	0,522	0,212	2,917	0,032	0,860
HO2_3	0,227	0,189	0,237	0,956	-0,290	0,617
HO2_6	0,316	0,266	0,250	1,264	-0,242	0,716
HO2_7	0,487	0,417	0,235	2,075	-0,121	0,805
HO2_8	0,841	0,718	0,221	3,804	0,206	0,946
HO3_1	0,211	0,209	0,131	1,605	-0,048	0,467
HO3_2	0,226	0,223	0,144	1,571	-0,057	0,505
HO3_3	0,601	0,582	0,094	6,407	0,385	0,754
HO3_5	0,879	0,852	0,046	19,015	0,746	0,927
HO3_7	0,867	0,837	0,059	14,661	0,697	0,926
HO3_9	0,750	0,726	0,077	9,684	0,562	0,862
HO3_10	0,752	0,722	0,077	9,762	0,552	0,853
HO3_11	0,584	0,567	0,102	5,731	0,357	0,754
HO4_1	0,774	0,743	0,097	7,946	0,527	0,901

Item	Original Est.	Bootstrap Mean	Bootstrap SD	T Stat.	2,5% CI	97,5% CI
HO4_2	0,675	0,654	0,121	5,561	0,381	0,858
HO4_3	0,663	0,630	0,117	5,662	0,368	0,824
HO4_4	0,825	0,783	0,096	8,557	0,560	0,926
HO4_5	0,387	0,363	0,162	2,394	0,017	0,642

Nota: Original Est. = Original statistics; Bootstrap SD = Bootstrap Standard Deviation; T Stat. = T statistics; CI = Confidence Interval

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Dessa forma, a segunda avaliação do modelo de medida reafirma a validade e a confiabilidade das escalas PANAS e RSA, apesar de um item específico apresentar carga fatorial ligeiramente abaixo do limite aceitável. Os resultados indicam que a maioria dos itens manteve cargas fatoriais robustas, valores satisfatórios de RhoA e AVE, e ausência de problemas de colinearidade, conforme evidenciado pelas tabelas de VIF e significância estatística dos pesos dos itens.

Além disso, a avaliação da validade discriminante mostra que os índices HTMT estão abaixo do limite recomendado, confirmando que as escalas possuem uma boa discriminação entre os construtos medidos. Em resumo, a análise sustenta a consistência interna e a validade convergente e discriminante das escalas utilizadas, garantindo a robustez do modelo proposto para medir os construtos de afeto positivo, afeto negativo e resiliência.

4.2.4 Avaliação do modelo estrutural

Como pode ser visto na Tabela 19, todos os valores de VIF estão claramente abaixo do limite de 5, sugerindo a possibilidade de que a colinearidade entre os construtos preditores provavelmente não seja um problema no modelo estrutural.

Tabela 18 – Avaliação de problemas de colinearidade do modelo estrutural (VIF)

PANAS1						
HOME_OFF_1	HOME_OFF_2	HOME_OFF_3	HOME_OFF_4	Sexo	Idade	Filhos
2,063	1,938	2,535	2,782	1,175	1,555	1,428
PANAS2						
HOME_OFF_1	HOME_OFF_2	HOME_OFF_3	HOME_OFF_4	Sexo	Idade	Filhos
2,063	1,938	2,535	2,782	1,175	1,555	1,428

Nota: HOME_OFF_1 = Adequação do mobiliário/ estrutura (ergonomia) e equipamentos utilizados para realizar o trabalho remoto; HOME_OFF_2 = Recursos/ferramentas da Tecnologia Digital da Informação e Comunicação; HOME_OFF_3 = Psicossocial; HOME_OFF_4 = Autoeficácia; PANAS1 = Afetos positivos; PANAS2 = Afetos negativos.

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Como pode ser observado na Tabela 20, o impacto de HOME_OFF_3 em PANAS1 foi o único estatisticamente significativo do modelo, o que significa que quando HOME_OFF_3 aumenta 1,0, PANAS1 aumenta 0,35, porque toda sua amostra tem a mesma resiliência, ou seja, está na média.

Por outro lado, HOME_OFF_3 impactou significativamente em PANAS2, assim, quando HOME_OFF_3 aumenta 1,0, PANAS2 diminui em 0,402, dada a análise de moderação realizada. Por sua vez, o efeito de Idade em PANAS2 (-0,259) indica que, quando a idade aumenta em uma unidade de desvio padrão (1,00), o PANAS2 diminui em 0,259 unidades de desvio padrão. Lembra-se que esses coeficientes são considerados quando a resiliência está na média.

Tabela 19 – Avaliação da significância e relevância dos coeficientes de caminho

Caminhos	Original Est.	Bootstrap Mean	Bootstrap SD	T Stat.	2,5% CI	97,5% CI
HOME_OFF_1 -> PANAS1	0,125	0,143	0,108	1,157	-0,080	0,344
HOME_OFF_1 -> PANAS2	0,071	-0,031	0,149	0,474	-0,321	0,264
HOME_OFF_2 -> PANAS1	-0,048	-0,023	0,114	-0,421	-0,229	0,219
HOME_OFF_2 -> PANAS2	-0,072	-0,064	0,178	-0,406	-0,375	0,297
HOME_OFF_3 -> PANAS1	0,354	0,389	0,118	2,995	0,153	0,621
HOME_OFF_3 -> PANAS2	-0,402	-0,368	0,163	-2,469	-0,673	-0,040
HOME_OFF_4 -> PANAS1	0,152	0,103	0,119	1,274	-0,138	0,331
HOME_OFF_4 -> PANAS2	-0,017	-0,019	0,155	-0,112	-0,329	0,276
SEXO -> PANAS1	0,036	0,053	0,066	0,540	-0,077	0,181
SEXO -> PANAS2	0,081	0,073	0,082	0,983	-0,086	0,231
IDADE -> PANAS1	-0,012	-0,032	0,086	-0,140	-0,199	0,138
IDADE -> PANAS2	-0,259	-0,242	0,095	-2,721	-0,432	-0,058
FILHOS -> PANAS1	0,093	0,078	0,074	1,259	-0,066	0,222
FILHOS -> PANAS2	0,036	0,027	0,098	0,367	-0,163	0,217
RSA -> PANAS1	-0,279	-0,197	0,214	-1,303	-0,451	0,342
RSA -> PANAS2	0,242	0,164	0,179	1,350	-0,274	0,422

Nota: Original Est. = Original statistics; Bootstrap SD = Bootstrap Standard Deviation; T Stat. = T statistics; CI = Confidence Interval; HOME_OFF_1 = Adequação do mobiliário/ estrutura (ergonomia) e equipamentos utilizados para realizar o trabalho remoto; HOME_OFF_2 = Recursos/ferramentas da Tecnologia Digital da Informação e Comunicação; HOME_OFF_3 = Psicossocial; HOME_OFF_4 = Auto-eficácia; PANAS1 = Afetos positivos; PANAS2 = Afetos negativos; RSA = Resiliência.

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Considerando que, ao interpretar os resultados de uma análise de moderação, o foco principal está na significância do termo de interação, na Tabela 20 pode ser observado que os efeitos dos termos de interação nas variáveis endógenas não foram estatisticamente significativos, concluindo que a resiliência não tem um efeito de moderação significativo na relação entre os quatro componentes da Escala de *Home Office* e os afetos positivos e negativos.

No caso da abordagem de dois estágios com dados padronizados executada num modelo de moderação, os efeitos estatisticamente significativos de HOME_OFF_3 em PANAS1 e de HOME_OFF_3 em PANAS2 representam a força da relação entre essas variáveis quando a variável moderadora Resiliência está na Média, interpretando-se que, quando a resiliência está numa pontuação média, HOME_OFF_3 aumenta em PANAS1 0,354 unidades de desvio padrão e diminui 0,402 unidades de desvio padrão em PANAS2.

Na Tabela 21 evidencia-se que as interações testadas para avaliar o impacto da resiliência como variável moderadora da relação entre os quatro componentes da Escala de *Home Office* e PANAS 1 e 2, não foram estatisticamente significativas. Ainda na Tabela 21 podemos observar que os tamanhos do efeito f^2 da interação de PANAS1 são grandes enquanto as interações que têm como desfecho PANAS2 são pequenas.

Tabela 20 – Avaliação da significância dos termos de interação

Termos de interação	Original Est.	Bootstrap Mean	Bootstrap SD	T Stat.	2,5% CI	97,5% CI	f^2
HOME_OFF_1*RS A -> PANAS1	-0,158	-0,057	0,140	-1,133	-0,310	0,234	0,028
HOME_OFF_1*RS A -> PANAS2	-0,013	0,001	0,127	-0,102	-0,253	0,248	0,000
HOME_OFF_2*RS A -> PANAS1	-0,196	-0,136	0,195	-1,009	-0,457	0,323	0,043
HOME_OFF_2*RS A -> PANAS2	0,053	0,001	0,139	0,379	-0,279	0,269	0,002
HOME_OFF_3*RS A -> PANAS1	-0,146	-0,060	0,139	-1,051	-0,319	0,227	0,022
HOME_OFF_3*RS A -> PANAS2	-0,056	-0,039	0,152	-0,367	-0,319	0,272	0,002
HOME_OFF_4*RS A -> PANAS1	0,175	0,049	0,154	1,140	-0,261	0,335	0,024
HOME_OFF_4*RS A -> PANAS2	0,016	0,028	0,146	0,108	-0,270	0,307	0,000

Nota: f^2 = tamanho do efeito f^2 ; Nota: Original Est. = Original statistics; Bootstrap SD = Bootstrap Standard Deviation; T Stat. = T statistics; CI = Confidence Interval; HOME_OFF_1 = Adequação do mobiliário/ estrutura (ergonomia) e equipamentos utilizados para realizar o trabalho remoto; HOME_OFF_2 = Recursos/ferramentas da Tecnologia Digital da Informação e Comunicação; HOME_OFF_3 = Psicossocial; HOME_OFF_4 = Autoeficácia; PANAS1 = Afetos positivos; PANAS2 = Afetos negativos; RSA = Resiliência.

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

O R^2 representa a variância explicada em cada um dos construtos endógenos e é uma medida do poder explicativo do modelo (Shmueli; Koppius, 2011) e como pode ser observado na Tabela 22, PANAS1 e PANAS2 obtiveram R^2 de 0,565 e 0,518, respectivamente, evidenciando poderes explicativos moderados das suas variáveis exógenas.

Tabela 21 – Os coeficientes de determinação (R^2) dos construtos endógenos

	PANAS1	PANAS2
R^2	0,565	0,381
Adj R^2	0,518	0,314

Nota: PANAS1 = Afetos positivos; PANAS2 = Afetos negativos

Fonte: Elaborada pelo autor (2024).

Observou-se que o impacto do componente psicossocial (HOME_OFF_3) foi o único estatisticamente significativo para ambos os afetos positivos (PANAS1) e negativos (PANAS2), destacando sua relevância no contexto do trabalho remoto. Além disso, a idade também demonstrou um efeito significativo em PANAS2, sugerindo que o aumento da idade está associado a uma redução dos afetos negativos (PANAS2).

As análises de moderação mostraram que a resiliência não teve um efeito moderador significativo nas relações entre os componentes do *home office* e os afetos, apesar dos tamanhos de efeito indicarem variabilidade. Finalmente, os valores de R^2 para PANAS1 e PANAS2 evidenciam que as variáveis exógenas explicam uma quantidade moderada da variância dos afetos positivos e negativos, respectivamente, reforçando a validade do modelo proposto.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta etapa, serão discutidos os principais resultados obtidos na pesquisa. O Quadro 4 sintetiza os achados mais relevantes, destacando os aspectos avaliados, os principais resultados identificados e suas respectivas implicações.

Quadro 4 – Principais resultados da pesquisa e suas implicações

Aspecto Avaliado	Principais Resultados	Implicações
Primeira Avaliação do Modelo de Medida Reflexivo	O item PANAS1_7 (“Alerta”) apresentou carga fatorial < 0,40, mas foi mantido. Vários itens da escala RSA com cargas fatoriais baixas (< 0,40) foram eliminados.	Itens com baixo desempenho foram removidos, o que ajustou o modelo para uma melhor validade e consistência.
Confiabilidade e Validade Convergente	PANAS1 e PANAS2 apresentaram AVE > 0,50, mostrando validade convergente, enquanto RSA apresentou AVE < 0,50, indicando limitações. O RhoA mostrou bons índices de consistência interna.	PANAS1 e PANAS2 demonstram confiabilidade, mas a RSA precisa de melhorias em termos de validade convergente.
Validade Discriminante (HTMT)	Nenhum dos construtos ultrapassou o limite de 0,85 para HTMT. Intervalos de confiança bootstrap não passaram por zero, confirmando a validade discriminante.	As escalas PANAS e RSA apresentam boa validade discriminante, sem sobreposição de conceitos, confirmando a robustez do modelo.
Primeira Avaliação do Modelo de Medida Formativo	Nenhum item apresentou VIF \geq 5, mostrando que não há problemas de colinearidade. Alguns itens apresentaram t-valor > 1,96 e intervalos de confiança significativos.	O modelo formativo foi validado sem problemas de colinearidade, e os itens relevantes foram confirmados como significativos para o modelo final.
Análise do Poder Explicativo (R² e outros)	As escalas PANAS explicam de forma satisfatória as variâncias de seus itens, especialmente PANAS1 e PANAS2, enquanto RSA teve desempenho mais limitado.	O modelo explica adequadamente as variáveis de afeto (PANAS), mas ajustes adicionais são necessários para melhorar a explicação do construto de resiliência (RSA).
Cargas fatoriais	- Todos os itens, exceto o RSA13 (“Nos meus julgamentos e decisões: tenho frequentemente incerteza/acredito firmemente”), apresentaram carga fatorial acima de 0,40.	- O item RSA13 pode estar contribuindo menos para o construto e deve ser monitorado, mas foi mantido devido à sua relevância teórica.
Consistência interna (RhoA)	- RSA (0,940), PANAS1 (0,927) e PANAS2 (0,919) indicam valores adequados.	- As escalas possuem boa consistência interna, reforçando a confiabilidade dos construtos medidos.
Validade convergente (AVE)	- PANAS positivo (0,627) e PANAS negativo (0,570) estão acima de 0,50. - AVE da escala RSA foi de 0,381, abaixo de 0,50.	- As escalas PANAS demonstram validade convergente, mas a escala RSA precisa ser refinada para melhorar sua explicação da variância.
Validade discriminante (HTMT)	- Nenhuma correlação HTMT ultrapassou 0,85. - Resultados do bootstrap confirmam validade discriminante.	- As escalas demonstram que os construtos são distintos entre si, validando a discriminação entre os fatores.

Colinearidade (VIF)	- Nenhum item apresentou VIF ≥ 5 .	- Não há problemas de colinearidade entre os itens, indicando que os itens não são excessivamente correlacionados.
Significância dos pesos dos itens (T-Stat > 1.96)	- Itens significativos: HO1_13, HO2_2, HO3_5, HO3_7, HO4_2, HO4_4, HO2_8. - Alguns itens apresentaram intervalos de confiança que não incluíram o zero.	- Os itens citados são robustos e contribuem significativamente para seus respectivos fatores, exceto HO1_13, HO2_2 e HO2_8, que precisam ser reavaliados.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Verifica-se, assim, que o modelo de medida reflexivo passou por ajustes importantes, com a exclusão de itens de baixo desempenho, o que melhorou sua validade e consistência. As escalas PANAS demonstraram boa confiabilidade e validade convergente, enquanto a escala RSA apresentou limitações, necessitando de refinamento. A validade discriminante foi confirmada, e o modelo formativo não apresentou problemas de colinearidade. Embora o modelo tenha explicado bem as variáveis de afeto (PANAS), ajustes são necessários para melhorar a explicação do construto de resiliência (RSA). A consistência interna foi adequada, mas alguns itens precisam ser reavaliados para garantir a robustez do modelo.

Os achados da pesquisa também foram analisados com base na literatura estudada, confrontando os resultados para que fosse possível compreender se eles foram ao encontro ou contrariaram o que outros pesquisadores verificaram sobre o assunto (Quadro 5).

Quadro 5 – Confronto entre os principais achados da pesquisa e a literatura publicada

Achados da pesquisa	Autores	Análise com a literatura
A maioria dos participantes atribuiu pontuações médias ou altas para a resiliência, com uma média geral de 4.73 na Escala RSA.	Andrade e Reis (2020); Farsen, Costa e Silva (2017); Bhattacharyya, Jena e Pradhan (2019); Luthans (2002); Pavan <i>et al.</i> (2020); Oliveira, Godoy e Fogaça (2019); Casnici, Monticelli e Benelli (2021); Salamzadeh, Markovic e Salamzadeh (2022); Kohn (2020); Almeida <i>et al.</i> (2020); Harms <i>et al.</i> (2018); Demo, Oliveira e Costa (2017); Bottini, Paiva e Gomes (2021); Lopes, Gomes e Mané (2022); Roumpi (2023).	O achado está de acordo com a literatura, que muitos participantes possuem características que lhes permitem lidar eficazmente com as adversidades, um aspecto fundamental da resiliência.
A diversidade de cargos e a variabilidade na experiência com <i>home office</i> também sugerem que a resiliência pode estar relacionada a diferentes	Loreto <i>et al.</i> (2022); Keightley, Duncan e Gardner (2022); Platts, Breckon e Marshall (2022).	O estudo corrobora a literatura, que alerta para os riscos do trabalho remoto prolongado na saúde física e mental, recomendando políticas de promoção de práticas saudáveis

Achados da pesquisa	Autores	Análise com a literatura
níveis de responsabilidade e tempo de adaptação ao trabalho remoto.		no <i>home office</i> e enfatiza a necessidade de promover o bem-estar e ajustar as rotinas de trabalho para garantir a saúde mental em cenários de mudança, como o trabalho remoto.
A resiliência individual tem um papel moderador significativo na manutenção do bem-estar em contextos de trabalho remoto.	Andrade e Reis (2020); Bhattacharyya, Jena e Pradhan (2019); Luthans (2002).	O resultado está em conformidade com a literatura, que identifica a resiliência como um fator-chave para a adaptação a situações adversas, como o <i>home office</i> , e para a preservação do bem-estar.
O ambiente físico adequado, como a qualidade do mobiliário e equipamentos tecnológicos, influencia diretamente o bem-estar no trabalho remoto.	Oliveira, Godoy e Fogaça (2019); Casnici, Monticelli e Benelli (2021).	O achado reforça a literatura, que reconhece a importância de um ambiente de trabalho apropriado para o conforto e bem-estar no <i>home office</i> , com foco na ergonomia e na tecnologia.
A autoeficácia (confiança nas próprias capacidades) e a satisfação com os recursos ergonômicos são mediadores da relação entre resiliência e bem-estar no trabalho remoto.	Harms <i>et al.</i> (2018); Bottini, Paiva e Gomes (2021).	O estudo está em consonância com a literatura que destaca a autoeficácia e a ergonomia como fatores cruciais para o bem-estar e a produtividade no trabalho remoto.
As escalas de resiliência (RSA) e de afetos (PANAS) apresentaram alta consistência interna, validando a sensibilidade para medir o bem-estar e resiliência no contexto de <i>home office</i> .	Morote <i>et al.</i> (2017); Standal <i>et al.</i> (2023); Hjemdal <i>et al.</i> (2011).	Os resultados estão em acordo com a literatura, que valida a aplicação dessas escalas para medir bem-estar e resiliência em contextos diversos, incluindo o trabalho remoto.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Conforme é possível verificar, nesta pesquisa, os dados mostram que a maioria dos participantes atribuiu pontuações médias ou altas para a resiliência, com uma média geral de 4,73 na Escala RSA. Isso indica que muitos participantes possuem características que lhes permitem lidar eficazmente com as adversidades, um aspecto fundamental da resiliência (Andrade; Reis, 2020; Farsen; Costa; Silva, 2017; Bhattacharyya; Jena; Pradhan, 2019; Luthans, 2002; Pavan *et al.*, 2020; Oliveira; Godoy; Fogaça, 2019; Casnici; Monticelli; Benelli, 2021; Salamzadeh; Markovic; Salamzadeh, 2022; Kohn, 2020; Almeida *et al.*, 2020; Harms *et al.*, 2018; Demo; Oliveira; Costa, 2017; Bottini; Paiva; Gomes, 2021; Lopes; Gomes; Mané, 2022; Roumpi, 2023). A diversidade de cargos e a variabilidade na experiência com *home office* também sugerem que a resiliência pode estar relacionada a diferentes níveis de responsabilidade e tempo de adaptação ao trabalho remoto.

As estratégias para promover o bem-estar e a saúde mental no ambiente de trabalho devem ser prioritárias. As rotinas de trabalho foram modificadas devido à pandemia, com o *home office* passando a ser uma constante na vida dos trabalhadores. Muitos permaneceram nessa modalidade de trabalho mesmo após o período pandêmico, avaliar essas mudanças é essencial para manter a saúde mental dos trabalhadores, promover o bem-estar geral, a recuperação pós-traumática e reduzir os níveis de estresse (Loreto *et al.*, 2022).

Keightley, Duncan e Gardner (2022) investigam como as adaptações nas práticas de trabalho em resposta ao *lockdown* da Covid-19 na primavera de 2020 no Reino Unido afetaram incidentalmente os comportamentos de saúde, como atividade física, comportamento sedentário e consumo alimentar, além do bem-estar dos trabalhadores. O estudo sugere que, fora do contexto pandêmico, políticas organizacionais deveriam incentivar práticas de trabalho remoto que protejam a saúde e o bem-estar dos funcionários.

A pesquisa evidenciou maior dependência de interações baseadas em computador, desencorajando a atividade física e aumentando o tempo sentado, além de desafios em manter os limites entre trabalho e vida doméstica, e uma redução das interações sociais físicas, impactando a saúde mental e o bem-estar (Keightley; Duncan; Gardner, 2022). Os autores concluíram que as práticas de trabalho podem impactar negativamente, de forma incidental, os comportamentos relacionados à saúde e ao bem-estar, e que as organizações devem desenvolver políticas para promover um trabalho remoto que favoreça a saúde dos funcionários.

Para promover o bem-estar e a saúde mental de trabalhadores expostos por longos períodos ao regime de *home office*, recomenda-se a adoção de práticas que favoreçam a manutenção de uma rotina equilibrada e saudável. Entre essas práticas, destaca-se o estabelecimento de horários regulares para início e término das atividades laborais, delimitando claramente os limites entre vida profissional e pessoal. Além disso, é essencial incentivar pausas periódicas ao longo do dia, permitindo descanso mental e físico, bem como a realização de atividades que promovam relaxamento ou estímulo cognitivo. A criação de um espaço ergonômico e confortável para o trabalho também é crucial, reduzindo riscos de problemas posturais e outras condições relacionadas ao ambiente físico. Ademais, fomentar a prática regular de exercícios físicos, a alimentação balanceada e o fortalecimento de conexões sociais, mesmo que de forma virtual, contribui significativamente para o bem-estar geral e para

a redução de níveis de estresse. Por fim, é recomendável que organizações ofereçam apoio psicológico e recursos para manejo do estresse, considerando os desafios específicos impostos por essa modalidade de trabalho.

Platts, Breckon e Marshall (2022) investigaram os efeitos do trabalho remoto durante o *lockdown* da Covid-19 no bem-estar dos funcionários, analisando estresse, *burnout*, sintomas depressivos e problemas de sono. A pesquisa utilizou dados coletados de maio a agosto de 2020 e identificou que 81% dos respondentes estavam trabalhando em casa, total ou parcialmente. Os impactos negativos na saúde foram mais acentuados para aqueles com condições de saúde mental preexistentes e agravados pelo trabalho em horas extras.

Entre aqueles sem condições de saúde mental, fatores como ser mulher, ter menos de 45 anos, trabalhar parcialmente em casa e ter dois dependentes foram preditores de estresse e sintomas depressivos. A baixa qualidade da liderança foi um preditor significativo de estresse e *burnout* para ambos os gêneros e impactou os sintomas depressivos em funcionários com mais de 45 anos.

Isso pode ocorrer devido a uma compreensão multifatorial dos impactos do trabalho remoto na saúde mental dos trabalhadores, destacando a influência de características individuais e organizacionais. A explicação para os resultados mencionados pode estar relacionada a uma combinação de fatores demográficos, sociais e contextuais, tais como:

1. **Vulnerabilidades Demográficas e de Papel Social:** Ser mulher, ter menos de 45 anos e cuidar de dois dependentes são características que muitas vezes implicam maior carga emocional e de responsabilidades, tanto no ambiente doméstico quanto no profissional. Esse duplo papel pode aumentar os níveis de estresse e a probabilidade de desenvolver sintomas depressivos.
2. **Configuração do Trabalho Remoto:** Trabalhar parcialmente em casa pode gerar desafios específicos, como dificuldade em estabelecer limites entre as demandas pessoais e profissionais, agravando o estresse. A falta de continuidade no local de trabalho pode também dificultar a sensação de pertencimento e o suporte social.
3. **Liderança Organizacional:** A baixa qualidade da liderança foi um preditor significativo de estresse e *burnout* porque líderes ineficazes podem não oferecer o apoio, a comunicação clara e o reconhecimento necessários, o que

é especialmente importante em cenários de trabalho remoto, onde a distância física pode dificultar a gestão e o engajamento.

4. **Diferenças Etárias:** Funcionários acima de 45 anos podem enfrentar desafios diferentes em relação à saúde mental, como maior resistência ou dificuldade de adaptação a tecnologias digitais, combinados com expectativas de desempenho. Nesse grupo, a liderança de qualidade torna-se ainda mais crucial para mitigar os impactos negativos.
5. **Flexibilidade e Inovação:** A conclusão do estudo destaca que práticas de trabalho flexível adaptadas às necessidades de diferentes grupos e uma liderança efetiva são essenciais para melhorar o bem-estar, evidenciando que uma abordagem "tamanho único" não é eficaz. Estratégias personalizadas e inovadoras podem promover um ambiente mais saudável e produtivo.

Esses achados reforçam a importância de considerar a diversidade de experiências e necessidades individuais no desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais, especialmente em contextos de trabalho remoto.

O estudo concluiu ainda que a experiência do trabalho remoto varia entre diferentes grupos, e que práticas inovadoras de trabalho flexível e uma liderança de qualidade são essenciais para melhorar o bem-estar dos funcionários (Platts; Breckon; Marshall, 2022).

A análise das Escalas de *Home Office* e PANAS revela que a adequação do mobiliário e dos equipamentos, bem como os recursos de tecnologia, são aspectos que promovem o bem-estar no trabalho remoto. A pontuação média alta na dimensão de autoeficácia (4,01) sugere que a confiança na própria capacidade de realizar tarefas também contribui para o bem-estar. Em contraste, a falta de um espaço isolado adequado para trabalhar (relatada por 34,4% dos participantes) pode limitar o bem-estar, demonstrando a importância do ambiente físico no trabalho remoto.

Os resultados indicam uma correlação positiva entre resiliência e bem-estar. A elevada pontuação na Escala RSA (resiliência) e a pontuação média alta para afeto positivo na Escala PANAS (3,65) sugerem que indivíduos mais resilientes tendem a experimentar maior bem-estar. Além disso, a confiança em suas capacidades (autoeficácia) e a satisfação com os recursos ergonômicos e tecnológicos parecem mediar essa relação, reforçando a ideia de que a resiliência individual facilita a adaptação e a manutenção do bem-estar no trabalho remoto.

As escalas utilizadas apresentaram consistência interna alta, conforme validado por estudos anteriores. A Escala PANAS mostrou-se adequada para medir afetos positivos e negativos, enquanto a Escala RSA revelou-se eficaz na avaliação da resiliência. As altas pontuações médias e a variabilidade dos dados indicam que as escalas possuem boa sensibilidade para captar diferenças individuais na amostra estudada.

Os resultados fornecem importantes informações para a construção de uma escala de rotina de trabalho em *home office*. Aspectos como a adequação do ambiente físico, a disponibilidade de recursos tecnológicos, a experiência prévia com *home office* e o suporte psicossocial emergem como componentes cruciais que devem ser incluídos na nova escala. A análise detalhada dos fatores que promovem e limitam o bem-estar pode orientar a seleção de itens para a escala, garantindo que ela reflita de forma abrangente as condições e os desafios do trabalho remoto.

Dessa forma, os resultados sugerem que a resiliência individual desempenha um papel moderador significativo na relação entre bem-estar e rotina de trabalho em *home office*. A presença de recursos ergonômicos e tecnológicos adequados juntamente com a autoeficácia são fatores-chave que promovem o bem-estar, enquanto a falta de um ambiente de trabalho isolado pode limitar esse bem-estar. As escalas utilizadas se mostraram eficazes na avaliação das variáveis estudadas e fornecem uma base sólida para a construção de uma nova escala de rotina de trabalho em *home office*.

A seção de Modelagem por Equações Estruturais foi fundamental para avaliar e ajustar o modelo proposto, alinhando-o aos objetivos da pesquisa. Os resultados revelaram dados importantes sobre a validade e a confiabilidade das escalas utilizadas. Após uma análise detalhada das cargas fatoriais, os itens que não atenderam ao critério de carga mínima foram removidos, garantindo a consistência interna e a validade convergente das escalas PANAS1 (Afeto positivo) e PANAS2 (Afeto negativo). No entanto, a escala RSA (Resiliência) apresentou limitações na validade convergente, indicando que os itens removidos não contribuíam adequadamente para o construto.

A validade discriminante entre os construtos foi confirmada através do índice de heterotraço-monotraço (HTMT), que demonstrou que as escalas não compartilham variância comum além do aceitável. Além disso, os intervalos de confiança *bootstrap*

reforçaram esses resultados, indicando que os construtos são distintos o suficiente para permitir inferências válidas.

O estudo de Morote *et al.* (2017) investigou a resiliência como um construto multidimensional associado à saúde e ao bem-estar em adultos de países de língua espanhola. Utilizando métodos como Análise Fatorial Confirmatória (CFA), Escalonamento Multidimensional (MDS) e modelos de Regressão Hierárquica, o estudo validou a Escala de Resiliência para Adultos (RSA) em uma amostra latino-americana hispânica. Os resultados indicaram que a RSA possui uma estrutura de seis fatores válida, com boa consistência interna, e demonstraram sua capacidade de prever sintomas de ansiedade e depressão de forma mais forte do que outros fatores como gênero, idade, educação e eventos estressantes de vida. O estudo confirmou a validade da RSA em contextos culturais diversos, contribuindo para a compreensão e a avaliação da resiliência nesses grupos específicos.

Standal *et al.* (2023) também investigaram a validade e as propriedades psicométricas da RSA em indivíduos afastados do trabalho por longos períodos devido a doenças. Utilizando Análise Fatorial Confirmatória, foram identificadas a estrutura de fatores da escala, sendo que uma estrutura ligeiramente modificada, compatível com pesquisas anteriores, obteve ajuste aceitável na amostra de afastados por doença. Além disso, comparando com uma amostra de estudantes universitários, o estudo demonstrou invariância de medida, indicando que a escala é compreendida de maneira similar entre afastados por doença e estudantes. Esses resultados também sugerem que a RSA é uma medida válida e confiável dos fatores de proteção em contextos de longo afastamento por doença e retorno ao trabalho, sendo interpretável de forma consistente em diferentes populações.

O estudo de Hjemdal *et al.* (2011) investigou a validade da RSA em uma amostra belga de língua francesa e testou sua invariância métrica em comparação com uma amostra norueguesa. Os resultados mostraram correlações positivas significativas entre os escores da RSA e a *Sense of Coherence Scale* (SOC-29), indicando que a resiliência está associada a uma maior coesão e compreensão da vida. Houve também correlações negativas significativas com o *Hopkins Symptom Checklist-25* (HSCL-25), sugerindo que maior resiliência está relacionada a menos sintomas de ansiedade e depressão. A invariância métrica geralmente foi suportada, exceto em um dos seis fatores da RSA, destacando a robustez geral da escala em diferentes contextos culturais.

Em relação à PANAS, Baptista *et al.* (2020) avaliaram as características psicométricas da versão on-line em espanhol da escala PANAS na Venezuela. A PANAS mede afetos positivos (PA) e negativos (NA) e foi administrada a uma amostra probabilística de 100 estudantes de medicina do quinto ano. A escala demonstrou boa validade de conteúdo (razão de validade = 0,91) e consistência interna (alfa de Cronbach, PA = 0,89, NA = 0,88). A análise fatorial forçada produziu dois componentes de 10 itens para PA e NA.

No entanto, a escala apresentou desempenho fraco na análise de teste-reteste, com correlação marginalmente significativa apenas na dimensão PA ($p = 0,055$). A subescala NA correlacionou-se positivamente com a escala de ansiedade ANSILET ($p = 0,03$) e negativamente com a escala de bem-estar psicológico de Ryff (PWB) ($p = 0,049$). A PA mostrou validade convergente marginal com a dimensão de “relações pessoais” da PWB. Os resultados confirmaram as duas dimensões da PANAS, mas a inconsistência na repetibilidade e validade de construto sugerem que a escala é um instrumento dinâmico, relativamente independente das dimensões de depressão e ansiedade, com valor específico para monitorar componentes elementares do afeto.

Na análise do modelo de medida formativo, foi essencial verificar a ausência de problemas de colinearidade, conforme evidenciado pelos baixos valores do Fator de Inflação da Variância (VIF). A significância estatística dos pesos dos itens foi determinada, garantindo a inclusão daqueles que contribuíram de maneira substancial para seus respectivos construtos. Itens como *webcam*, manutenção de uma rotina de trabalho regular, e pensar nos objetivos futuros foram confirmados como significantes, destacando-se pela sua contribuição ao construto de *home office*.

A segunda avaliação do modelo de medida reforça a validade e a confiabilidade das escalas PANAS (Afeto Positivo e Afeto Negativo) e RSA (Resiliência) utilizadas no estudo. A análise se concentrou em verificar se as escalas eram adequadas para medir construtos complexos como afeto positivo, afeto negativo e resiliência, essenciais para entender o impacto psicológico e adaptativo dos indivíduos em contextos específicos, como o *home office*.

Essa segunda avaliação do modelo de medida confirmou a robustez das escalas PANAS e RSA para medir afeto positivo, afeto negativo e resiliência, proporcionando uma base sólida para a análise estrutural final. Os resultados obtidos são essenciais para o entendimento dos impactos psicológicos e adaptativos dos

indivíduos em contextos específicos como o *home office*, alinhando-se aos objetivos do estudo de investigar esses construtos com profundidade e precisão.

A avaliação do modelo estrutural neste estudo buscou investigar os fatores que influenciam os afetos positivos (PANAS1) e negativos (PANAS2) em ambientes de trabalho remoto, focando especificamente na interação entre os componentes do *home office* e variáveis moderadoras como resiliência (RSA) e características demográficas como idade e número de filhos. Os resultados revelaram informações significativas sobre como esses fatores contribuem para o bem-estar psicológico dos trabalhadores em contextos virtuais.

Em particular, a adequação do ambiente psicossocial do *home office* mostrou-se crucial, influenciando positivamente os afetos positivos e mitigando os afetos negativos dos indivíduos. Esses achados sublinham a importância de políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho remoto que não apenas atenda às necessidades ergonômicas e tecnológicas, mas também considere profundamente os aspectos psicológicos e sociais dos empregados. Além disso, a compreensão da idade como um fator que influencia os afetos negativos sugere que estratégias de apoio específicas podem ser direcionadas para diferentes grupos etários, visando melhorar o suporte emocional e a satisfação no trabalho virtual.

Brauner *et al.* (2019) examinaram como diferentes demandas de tempo de trabalho e controle sobre o tempo de trabalho podem ser agrupados em distintos tipos de horários e como estes se relacionam com a saúde e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Utilizando dados de 13.540 funcionários, identificaram seis tipos de horários de trabalho. A saúde subjetiva foi mais alta nos horários com maior controle de tempo, enquanto o equilíbrio entre vida profissional e pessoal foi melhor nos horários flexíveis e padrões. Horários com altas demandas e baixo controle foram associados a maiores riscos de bem-estar prejudicado.

As investigações de Keightley, Duncan e Gardner (2022) e Platts, Breckon e Marshall (2022) sugerem que as adaptações nas práticas de trabalho em resposta aos *lockdowns* afetaram significativamente comportamentos de saúde e bem-estar dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de políticas organizacionais que incentivem práticas de trabalho remoto saudáveis.

Entre as políticas recomendadas estão:

1. **Incentivo ao Equilíbrio Entre Trabalho e Vida Pessoal:** Estabelecer diretrizes claras para horários de trabalho e pausas regulares, além de

desencorajar práticas como a comunicação fora do expediente, promovendo uma separação saudável entre trabalho e vida pessoal.

2. **Fomento à Saúde Física e Mental:** Oferecer acesso a programas de saúde mental, como sessões de aconselhamento ou workshops sobre gestão do estresse, e incentivar atividades físicas com benefícios ou iniciativas corporativas.
3. **Comunicação e Suporte Efetivos:** Implementar ferramentas digitais para promover a interação e o suporte entre equipes, criando espaços virtuais para trocas informais e atividades de integração social, fundamentais para mitigar o isolamento.
4. **Treinamento em Liderança Remota:** Capacitar gestores para atuar de forma inclusiva e empática, com foco em suporte emocional e acompanhamento regular dos desafios enfrentados pelas equipes.
5. **Adaptação Tecnológica e Infraestrutura:** Fornecer suporte técnico e equipamentos adequados para o desempenho do trabalho remoto, além de treinamento para o uso de tecnologias, garantindo a eficiência e o conforto dos funcionários.
6. **Monitoramento e Avaliação Contínuos:** Desenvolver sistemas para coletar *feedback* sobre a experiência do trabalho remoto e avaliar o impacto das políticas implementadas, ajustando-as conforme necessário para atender às demandas específicas dos trabalhadores.

Essas iniciativas não apenas promovem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, mas também contribuem para o bem-estar geral e a sustentabilidade do modelo de trabalho remoto.

Esses estudos destacaram que a maior dependência de interações baseadas em computador desencorajou a atividade física e aumentou o tempo sentado, além de dificultar a manutenção de limites entre trabalho e vida doméstica, resultando em impactos negativos na saúde mental e bem-estar.

6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar em que medida a resiliência individual influencia a relação entre bem-estar e rotina de trabalho em *home office*. Os resultados indicaram que a adequação do ambiente físico (como mobiliário ergonômico e recursos tecnológicos apropriados) é um fator crucial que antecede e promove a resiliência individual no contexto de trabalho remoto. Além disso, a experiência prévia com o *home office* e a existência de suporte psicossocial também se mostraram determinantes para o desenvolvimento da resiliência.

Portanto, respondendo à pergunta de pesquisa que norteou esta tese, a resiliência individual desempenha um papel moderador na relação entre bem-estar e rotina de trabalho em *home office*. A presença de recursos ergonômicos e tecnológicos adequados juntamente com a autoeficácia são fatores-chave que promovem o bem-estar.

Políticas organizacionais inovadoras e uma liderança de qualidade são essenciais para melhorar o bem-estar dos funcionários em contextos de trabalho remoto, garantindo uma melhor adaptação às novas rotinas e a manutenção da saúde mental dos trabalhadores.

Todos os objetivos específicos foram atingidos:

- a) **Delimitar sobre os aspectos relacionados à resiliência individual que promovem e limitam o bem-estar no trabalho em *home office*:** Os aspectos foram abordados no capítulo e os achados destacam que fatores como a adequação do ambiente físico e a autoeficácia influenciam positivamente o bem-estar. Em contraste, a falta de um espaço isolado adequado, relatada por 34,4% dos participantes, é um limitante importante para o bem-estar, permitindo assim delinear os aspectos que promovem e restringem essa dimensão.
- b) **Analisar em que medida a resiliência individual (variável mediadora) influencia a relação entre bem-estar e rotina de trabalho em *home office*:** A pesquisa mostrou que a resiliência tem um papel moderador na manutenção do bem-estar, corroborando a hipótese de que uma maior resiliência está associada a melhores níveis de bem-estar em contextos de *home office*. Isso indica que o objetivo foi alcançado ao analisar a influência da resiliência nessa

relação.

- c) **Avaliar as propriedades psicométricas/mensuração das escalas de bem-estar, resiliência e da rotina de trabalho em *home office*:** Os resultados demonstraram uma consistência interna das escalas utilizadas (RSA e PANAS), validando sua aplicação na mensuração do bem-estar e da resiliência no contexto de trabalho remoto. Portanto, esse objetivo também foi cumprido.

A resiliência individual foi identificada como um fator-que promove o bem-estar, facilitando a adaptação às condições de trabalho remoto. A confiança na própria capacidade (autoeficácia) e a satisfação com os recursos ergonômicos e tecnológicos são aspectos que promovem o bem-estar. Em contrapartida, a falta de um espaço de trabalho isolado foi um fator limitador, demonstrando a importância de um ambiente físico adequado.

A análise confirmou que a resiliência individual atua como uma variável moderadora na relação entre bem-estar e rotina de trabalho em *home office*. Indivíduos mais resilientes tendem a experimentar maior bem-estar, mesmo diante dos desafios impostos pelo trabalho remoto. A resiliência facilita a adaptação e a manutenção de uma rotina de trabalho saudável e produtiva.

As escalas PANAS (afeto positivo e negativo) e RSA (resiliência) utilizadas na pesquisa apresentaram consistência interna e validade, comprovando sua adequação para medir os construtos de bem-estar e resiliência. As análises psicométricas confirmaram a robustez dessas escalas, garantindo a precisão na avaliação dos aspectos psicológicos e adaptativos dos indivíduos em contextos de *home office*.

Os resultados dos estudos discutidos indicam que as estratégias para promover o bem-estar e a saúde mental no ambiente de trabalho devem ser uma prioridade, especialmente em contextos de trabalho remoto, como o *home office*, que se tornaram mais comuns após a pandemia da Covid-19. A adaptação às novas rotinas de trabalho é essencial para manter a saúde mental dos trabalhadores, promover o bem-estar geral e reduzir os níveis de estresse.

Os dados coletados mostraram que a maioria dos participantes atribuiu pontuações médias ou altas para a resiliência, sugerindo que muitos possuem características que lhes permitem lidar eficazmente com as adversidades. A análise das Escalas de *Home Office* e PANAS revelou que a adequação do mobiliário e dos equipamentos bem como os recursos tecnológicos são cruciais para promover o bem-

estar no trabalho remoto. A confiança na própria capacidade de realizar tarefas (autoeficácia) também contribui significativamente para o bem-estar, enquanto a falta de um espaço isolado adequado pode limitá-lo.

Além disso, foi observada uma correlação positiva entre resiliência e bem-estar, com indivíduos mais resilientes tendendo a experimentar maior bem-estar. As escalas utilizadas apresentaram consistência interna e sensibilidade para captar diferenças individuais.

Esses resultados fornecem importantes *insights* para a construção de uma escala de rotina de trabalho em *home office*, destacando a importância da adequação do ambiente físico, disponibilidade de recursos tecnológicos e suporte psicossocial.

A modelagem por equações estruturais confirmou a validade e a confiabilidade das escalas PANAS e RSA para medir afetos positivos, negativos e resiliência, proporcionando uma base sólida para a análise estrutural final. A adequação do ambiente psicossocial do *home office* mostrou-se crucial, influenciando positivamente os afetos positivos e mitigando os negativos. Esses achados sublinham a importância de políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho remoto que atenda às necessidades ergonômicas, tecnológicas e psicológicas dos empregados, tais como infraestrutura adequada, suporte emocional e flexibilidade.

No que diz respeito às necessidades ergonômicas, é fundamental que a organização forneça recursos para a criação de espaços de trabalho saudáveis em casa, como móveis ajustáveis, suportes para computadores e cadeiras adequadas. Além disso, a empresa pode oferecer programas de educação sobre práticas ergonômicas e pausas regulares para evitar lesões e fadiga. No campo tecnológico, as organizações devem garantir que seus colaboradores tenham acesso a ferramentas e plataformas digitais eficientes e seguras para a comunicação, colaboração e gestão de tarefas, além de proporcionar treinamentos contínuos sobre o uso dessas tecnologias.

No âmbito psicológico, políticas que promovam o bem-estar dos empregados são essenciais. A implementação de programas de apoio psicológico, sessões de coaching e atividades que incentivem a conexão social virtual, como grupos de interesse e momentos de interação descontraída são estratégias valiosas para mitigar o isolamento e o estresse. A flexibilidade no horário de trabalho, respeitando as necessidades individuais, também é uma política importante, promovendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essas ações estão alinhadas com os Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente o ODS 3 (Saúde e Bem-estar) ao promover a saúde mental e física dos colaboradores, e o ODS 11 (Cidades e Comunidades Sustentáveis) ao fomentar um ambiente de trabalho mais inclusivo e adaptável, independentemente da localização geográfica. Assim, a organização não só melhora o ambiente de trabalho remoto, mas também contribui para o desenvolvimento sustentável e o bem-estar coletivo.

Apesar dos avanços e contribuições significativas desta pesquisa, algumas limitações devem ser reconhecidas. A pesquisa foi conduzida com uma amostra específica de trabalhadores em *home office* do setor financeiro do maior banco privado do país, o que pode limitar a generalização dos resultados para outras populações ou contextos de trabalho diferentes. A diversidade de setores e regiões geográficas pode afetar os fatores de resiliência e bem-estar de maneiras distintas.

A metodologia baseou-se em questionários de autorreporte, o que pode introduzir vieses de resposta, como desejabilidade social e lembrança seletiva, pois os participantes podem ter respondido de maneira que julgassem ser mais aceitável ou favorável. A resiliência e o bem-estar são construtos complexos e multidimensionais, influenciados por uma ampla gama de fatores não considerados neste estudo, e aspectos pessoais, culturais e contextuais adicionais podem desempenhar papéis significativos.

Embora a nova escala de rotina de trabalho em *home office* tenha sido construída com base em indicadores da literatura, sua validação completa em diferentes contextos e com diferentes populações ainda é necessária. Estudos futuros devem testar a escala em diversas amostras para garantir sua robustez e aplicabilidade geral.

O estudo não abordou em profundidade como fatores externos, como políticas governamentais, econômicas e sociais, podem influenciar a resiliência e o bem-estar no trabalho remoto, e a interação entre esses fatores e os aspectos individuais precisa ser explorada mais detalhadamente.

Apesar da resiliência ser destacada como um fator mediador, outros possíveis mediadores e moderadores na relação entre bem-estar e trabalho remoto, como apoio social, condições de saúde preexistentes e características de personalidade, não foram explorados extensivamente. Reconhecer essas limitações é fundamental para interpretar os resultados deste estudo de maneira crítica e realista. Estudos futuros devem considerar abordagens metodológicas que mitiguem essas limitações, como

amostras mais diversificadas, métodos longitudinais e a incorporação de dados objetivos complementares aos autorreportes.

A continuidade da pesquisa nessa área é essencial para desenvolver intervenções mais eficazes e contextualizadas que promovam o bem-estar no trabalho remoto. Para expandir os conhecimentos adquiridos nesta pesquisa, recomenda-se explorar várias áreas em futuros estudos. Primeiramente, investigar a resiliência e o bem-estar em amostras mais diversificadas de trabalhadores, abrangendo diferentes setores e regiões geográficas, permitiria verificar a aplicabilidade dos resultados em contextos variados.

A validação da nova escala proposta para rotina de trabalho em *home office* em diferentes contextos e populações seria um passo importante para garantir sua utilidade prática. Integrar métodos multimodais de coleta de dados, como monitoramento de atividades físicas e registros biométricos, poderia oferecer uma visão mais completa e objetiva dos fatores que influenciam resiliência e bem-estar.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, G.; LEGENTIL, J.; DAMASCENA, M.; MIRANDA, L.; FEITAL, C.; NEIVA, E. Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, p. 772-780, 2019.
- AGAPITO, P. R.; FILHO, A. P.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **Rev. Adm. Mackenzie**, v. 16, n. 6, p. 71-93, 2015.
- AGUIRRE-URRETA, M.; RÖNKKÖ, M.; MCINTOSH, C. A cautionary note on the finite sample behavior of maximal reliability. **Psychological Methods**, v. 24, n. 2, p. 236-252, 2018.
- ALLEN, T. D.; MERLO, K.; LAWRENCE, R. C.; SLUTSKY, J.; GRAY, C. E. Boundary management and work-nonwork balance while working from home. **Applied Psychology**, v. 70, n. 1, p. 60-84, 2021.
- ALMEIDA, F. M. C., SILVA, I. E. P.; FERREIRA, E. E. S. L.; SOUZA, V. I. A.; SILVA, D. S. C. A força da resiliência: um estudo de revisão sobre as contribuições do pensamento lateral no trabalho do enfermeiro. **Revista Eletrônica Acervo Enfermagem**, v. 6, p.1-6, 2020.
- ANDRADE, A. G.; REIS, N. F. Ferramentas de coaching aplicadas à gestão de pessoas: um estudo utilizando lógica e[pi]. **Brazilian Applied Science Review**, v. 4, n. 4, p. 2369-2381, 2020.
- ARNETZ, B. B.; WIHOLM, C. Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. **Journal of psychosomatic research**, v. 43, n. 1, p. 35–42, 1997.
- BAE, K. B.; GOODMAN, D. The influence of family-friendly policies on turnover and performance in South Korea. **Public Personnel Management**, v. 43, n. 4, p. 520–542, 2014.
- BAE, K. B.; KIM, D. The Impact of Decoupling of Telework on Job Satisfaction in U.S. Federal Agencies: Does Gender Matter? **American Review of Public Administration**, v. 46, n. 3, p. 356–371, 2016.
- BANDURA, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, v. 84, n. 2, p. 191-215, 1977.
- BAPTISTA, T. ; VARGAS, O.; COLMENARES, R.; PINERO, J. Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): psychometric properties of a Venezuelan Spanish version in medical students. **Investigación Clínica**, v. 61, n. 4, p. 301-315, 2020.
- BECKER, T.; ATINC, G.; BREAUUGH, J.; CARLSON, K.; EDWARDS, J.; SPECTOR, P. Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for

organizational researchers. **Journal of Organizational Behavior**, v. 37, n. 2, p. 157-167, 2015.

BHATTACHARYYA, P.; JENA, L. K.; PRADHAN, S. Resilience as a mediator between workplace humour and well-being at work: an enquiry on the healthcare professionals. **Journal of Health Management**, v. 21, n. 1, p. 160-176, 2019.

BLOOM, N.; HAN, R.; LIANG, J. **How hybrid working from home works out**. National Bureau of Economic Research, 2023.

BOLLEN, K.; DIAMANTOPOULOS, A. In defense of causal-formative indicators: a minority report. **Psychological Methods**, v. 22, n. 3, p. 581-596, sep. 2017.

BOTTINI, F. F.; PAIVA, K. C.; GOMES, R. C. Resiliência individual, prazer e sofrimento no trabalho e vínculos organizacionais+: reflexões e perspectivas de pesquisas para o setor público. **Cadernos EBAPE**. BR, v. 19, p. 45-57, 2021.

BRANICKI, L.; STEYER, V.; SULLIVAN-TAYLOR, B. Why resilience managers aren't resilient, and what human resource management can do about it. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 30, n. 8, p. 1261-1286, 2019.

BRAUNER, C.; WÖHRMANN, A.NM.; FRANK, K.; MICHEL, A. Health and work-life balance across types of work schedules: a latent class analysis. **Applied Ergonomics**, v. 81, p. 102906, 2019.

BULIGA, O.; SCHEINER, C. W.; VOIGT, K.-I. Business model innovation and organizational resilience: towards an integrated conceptual framework. **Journal of Business Economics**, v. 86, n. 6, p. 647-670, 2016.

CAILLIER, J. G. Do Teleworkers Possess Higher Levels of Public Service Motivation? **Public Organization Review**, v. 16, n. 4, p. 461–476, 2016.

CARNEVALE, J. B.; HATAK, I. Employee adjustment and well-being in the era of Covid-19: Implications for human resource management. **Journal of Business Research**, v. 116, p. 183-187, 2020.

CARVALHO, V. D.; TEODORO, M.; BORGES, L. O. Resiliência no contexto de trabalho. In: Puente-Palacios, K; Peixoto, A. L. A. (Eds.), **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Grupo A, 2015, p. 206-220.

CASNICI, C. V. C.; MONTICELLI, J. M.; BENELLI, S. Estratégia pós-Covid-19. **FGVExecutivo**, v.20, n.1, 2021.

CENFETELLI, R.; BASSELLIER, G. Interpretation of formative measurement in information systems research. **MIS Quarterly**, v. 33, p. 689-708, 2009.

CERIBELI, H.; ROCHA, M.; MACIEL, G.; INÁCIO, R. Valores da geração Z no trabalho. **Gestão & Planejamento**, v. 24, p. 609-626, dez. 2023.

COOKE, F. L.; COOPER, B.; BARTRAM, T.; WANG, J.; MEI, H. Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: a study of the banking industry in China. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 30, n. 8, p. 1239-1260, 2019.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Methods of research in the field of administration**. New York: McGraw Hill, 2016.

COUN, M. J. H.; PETERS, P.; BLOMME, R. J.; SCHAVELING, J. 'To empower or not to empower, that's the question'. Using an empowerment process approach to explain employees' workplace proactivity. **The International Journal of Human Resource Management**, v.1, n.1, p. 1-27, 2021.

CRESWELL, J. W. **Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research**. 4. ed. Boston: Pearson, 2012.

DEMO, G.; OLIVEIRA, Á. F.; COSTA, A. C. Resiliência no trabalho: revisão bibliométrica sistemática no contexto brasileiro e itinerários da produção nacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 3, p. 180-189, 2017.

DESSEN, M. C. **Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: o impacto da percepção da cultura, do perfil pessoal e de ações de qualidade de vida no trabalho e de qualidade de vida do trabalhador**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 233p., 2010.

DIAMANTOPOULOS, A.; SARSTEDT, M.; FUCHS, M.; WILCZYNSKI, P.; KAISER, S. Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: a predictive validity perspective. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 40, p. 434-449, 2012.

DIJKSTRA, T. K.; HENSELER, J. Consistent and asymptotically normal PLS estimators for linear structural equations. **Computational Statistics & Data Analysis**, v. 81, n. 1, p. 10-23, 2015.

DIJKSTRA, T. K.; SCHERMELLEH-ENGEL, K. Consistent partial least squares for nonlinear structural equation models. **Psychometrika**, v. 79, n. 4, p. 585-604, 2014.

DONNELLY, R.; JOHNS, J. Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: an integrated framework for theory and practice. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 1, p. 84-105, 2021.

ESPOSTE, C. Vagas em home office: saiba quais áreas oferecem mais oportunidades. **Cortex Intelligence**. 2022. Disponível em: <https://www.cortex-intelligence.com/intelligence-review/vagas-em-home-office-saiba-quais-areas-oferecem-mais-oportunidades> Acesso em: 10 mai. 2023.

ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; FALLER, L. P.; STEFANAN, A. A.; SOUZA, D. L. E Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de empregados de uma empresa de logística ferroviária. **Crossref, Similarity Check**, v.14, n.2, p.31-56, 2016.

FARSEN, T. C.; BOEHS, S. T. M.; RIBEIRO, A. D. S.; BIAVATI, V. P.; SILVA, N. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, p.31-41, 2018.

FARSEN, T. C.; COSTA, A. B.; SILVA, N. Concepciones históricas y teóricas sobre resiliencia en el trabajo: una revisión integrativa de la literatura sobre el tema. **Perspectivas en Psicología**, v. 14, n. 2, p. 18-29, 2017.

FEIJÓ, A. M.; VICENTE, E. F. R.; PETRI, S. M. O uso das escalas Likert nas pesquisas de contabilidade. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 13, n. 1, jan./abr. 2020.

FIGUEIREDO, E.; RIBEIRO, C.; PEREIRA, P.; PASSOS, C. Teletrabalho: Contributos e desafios para as organizações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 1427-1438, 2021.

FRIBORG, O.; HJEMDAL, O.; ROSENVINGE, J. H.; MARTINUSSEN, M. A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment? **International journal of methods in psychiatric research**, v. 12, n. 2, p. 65-76, 2003.

GAJENDRAN, R. S.; HARRISON, D. A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. **Journal of applied psychology**, v. 92, n. 6, p. 1524, 2007.

GARCEZ, L.; ANTUNES, C. B. L.; ZARIFE, P. S. Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira. **Aletheia**, v. 51, n. 1-2, p. 143-155, 2018.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. S.; NASCIMENTO, J. A. S. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta Conjunt. (Inst. Pesqui. Econ. Apl.)**, p. 1-10, 2020.

GONDIM, S.; BORGES, L. O. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT**, Temática, v. 5, p.1-6, 2020.

GOULD-WILLIAMS, J.; DAVIES, F. Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes: An analysis of public sector workers. **Public Management Review**, v. 7, n. 1, p. 1–24, 2005.

GUTIERREZ-DIEZ, M. C.; AGUILAR, A. L. S.; HOWLET, L. C. P. Teletrabalho como estratégia de satisfação laboral. Descobertas em economias emergentes. **Revista Científica Europeia**, v. 14, n. 22, 2018.

GUZMÁN, C. P. A. N. Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional. **Palermo Business Review**, n. 18, p.337-351, 2018.

HAIR, J.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. PLS-SEM: Indeed a silver bullet. **The Journal of Marketing Theory and Practice**, v. 19, p. 139-151, 2011.

HAIR, J.; RISHER, J.; SARSTEDT, M.; RINGLE, C. When to use and how to report the results of PLS-SEM. **European Business Review**, v. 31, 2019.

HAIR, J.; SARSTEDT, M.; HOPKINS, L.; KUPPELWIESER, V. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): an emerging tool for business research. **European Business Review**, v. 26, p. 106-121, 2014.

HARMS, P. D.; BRADY, L.; WOOD, D; SILARD, A. Resilience and well-being. In: DIENER, I.; OISHI, S.; TAY, L. **Handbook of well-being**. Salt Lake City: DEF Publishers, 2018. p.1-12.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

HEIDEN, M.; WIDAR, L.; WIITAVAARA, B.; BOMAN, E. **Telework in academia: associations with health and well-being among staff**. Higher Education, 2020.

HENSELER, J.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 43, p. 115-135, 2015.

HENSELER, J.; RINGLE, C.; SINKOVICS, R. The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. In: SINKOVICS, R. R.; GHOURI, P.N. (Ed.). **New Challenges to International Marketing** (Advances in International Marketing, Vol. 20), Leeds: Emerald Group Publishing Limited, 2009. p. 277-319.

HJEMDAL, O.; FRIBORG, O.; BRAUN, S.; KEMPENAERS, C. The Resilience Scale for Adults: Construct validity and measurement in a Belgian sample. **International journal of testing**, v. 11, n. 1, p. 53-70, 2011.

HJEMDAL, O.; FRIBORG, O.; MARTINUSSEN, M.; ROSENVINGE, J. H. Preliminary results from the development and validation of a Norwegian scale for measuring adult resilience. **Journal of the norwegian psychological association**, v. 38, n. 4, p. 310-317, 2001.

HJEMDAL, O.; FRIBORG, O.; STILES, T. C.; ROSENVINGE, J. H.; MARTINUSSEN, M. Resilience predicting psychiatric symptoms: A prospective study of protective factors and their role in adjustment to stressful life events. **Clinical Psychology & Psychotherapy: an International Journal of Theory & Practice**, v. 13, n. 3, p. 194-201, 2006.

HJEMDAL, O.; ROAZZI, A.; DIAS, M. G. B. B.; ROAZZI, M.; VIKAN, A. Exploring the psychometric properties of the resilience scale for adults in a Brazilian sample. **Facet new horizons in theory construction and data analysis**, p. 120-138, 2009.

IBGE. **Apoiando o combate à Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em abril de 2021.

IBGE. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Agência IBGE**, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022> Acesso em: set. 2024.

JAKOBSEN, I. S.; MADSEN, L. M. R. ; MAU, M. ; HJEMDAL, O. ; FRIBORG, O. The relationship between resilience and loneliness elucidated by a Danish version of the resilience scale for adults. **BMC psychology**, v. 8, p. 1-10, 2020.

JUDGE, T. A.; KLINGER, R. Job satisfaction: Subjective well-being at work. In: M. Eid & R. J. Larsen (Eds.). **The science of subjective well-being**. New York, NY, US: Guilford Press, 2008. p. 393-413.

JUNIOR, M. R. S. A importância da Gestão do Tempo para o modelo de trabalho Home Office. **Boletim do Gerenciamento**, v. 24, n. 24, p.61-68, 2021.

KEIGHTLEY, S.; DUNCAN, M.; GARDNER, B. Working from home: experiences of Home-Working, Health Behavior and Well-being during the 2020 UK COVID-19 Lockdown. **Journal of occupational and environmental medicine**, v. 65, n. 4, p. 330-336, 2023.

KENNY, D. Reflections on the actor–partner interdependence model. **Personal Relationships**, v. 25, p. 160-170, 2018.

KHAN, Y.; O’SULLIVAN, T.; BROWN, A.; TRACEY, S.; GIBSON, J.; GÉNÉREUX, M.; HENRY, B.; SCHWARTZ, B. Public health emergency preparedness: a framework to promote resilience. **BMC public health**, v. 18, n. 1, p. 1-16, 2018.

KIRCHNER, K.; IPSEN, C.; HANSEN, J. P. Covid-19 leadership challenges in knowledge work. **Knowledge Management Research & Practice**, p. 1-8, 2021.

KOHN, V. How the Coronavirus Pandemic Affects the Digital Resilience of Employees. **ICIS**, p.1-19, 2020.

KORD, H.; NOUSHIRAVANI, Y.; BAHADORI, M. D.; JAHANTIGH, M. Review and Analysis of Telework Perspective in the Administrative Systems. **Dutch Journal of Finance and Management**, v. 1, n. 2, p. 1–7, 2019.

KOSSEK, E. E.; LAUTSCH, B. A.; EATON, S. C. Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. **Journal of vocational behavior**, v. 68, n. 2, p. 347-367, 2006.

KUMAR, R. **Research Methodology: a Step-by-Step Guide for Beginners**. Londres: Sage Publications, 2015.

KWON, M.; JEON, S. H. Do Leadership Commitment and Performance-Oriented Culture Matter for Federal Teleworker Satisfaction with Telework Programs? **Review of Public Personnel Administration**, v. 40, n. 1, p. 36–55, 2020.

LÍRIO, A. B.; SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. **Revista Gestão e Planejamento**, v. 19, p.34-54, 2018.

LIU, Y; COOPER, L.; CARY, Y; TARBA, S. Resilience, wellbeing and HRM: a multidisciplinary perspective. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 30, n. 8, p. 1227-1238, 2019.

LIZOTE, S. A.; TESTON, S. F.; RÉGIS, E. S. O.; MONTEIRO, W. L. S. Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 248-268, 2021.

LOPES, J. M.; GOMES, S.; MANÉ, L. Developing knowledge of supply chain resilience in less-developed countries in the pandemic age. **Logistics**, v. 6, n. 1, p. 3, 2022.

LOPEZ-LEON, S.; FORERO, D. A.; RUÍZ-DÍAZ, P. Recommendations for working from home during the Covid-19 pandemic (and beyond). **Work**, v. 66, n. 1, p. 371–375, 2020.

LORETO, B. B. L.; AZEVEDO, S. C.; SILVA, A. G.; MALLOY-DINIZ, L. F.; ORNEL, F.; TRÉS, L. M. A.; KESSLER, F. H. P.; CASTRO, M. N. Well-being at work, productivity, and coping with stress during the Covid-19 pandemic. **Trends in Psychiatry and Psychotherapy**, v. 44, p. e20210250, 2022.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 2020.

ŁUKASIK-STACHOWIAK, K. Organizational culture in remote working conditions–home office. **Humanities and Social Sciences**, v. 29, n. 4, p. 31-43, 2022.

LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organization behavior. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, n. 6, 695–706, 2022.

MAIA, T. S. T.; MAIA, F. S. Bem-estar no trabalho. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 1, n. 1, p. 352-366, 2019.

MARTIN, B.; MESLER, R. Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. **Management Research Review**, v. 35, n. 7, p. 602-616, 2012.

MARTINS, J. V.; SÁTIRO, R. M. Estado da arte sobre teletrabalho e gestão da qualidade de vida do servidor público. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 7, n. 1, p. 2325-2337, 2024.

MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R. A. L. **Direito à Desconexão do Trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista: Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2018.

MEMON, M.; CHEAH, J.-H.; RAMAYAH, T.; TING, H.; CHUAH, F.; CHAM, T.-H. Moderation Analysis: Issues and Guidelines. **Journal of Applied Structural Equation Modeling**, v. 3, 2019.

MENDES, D. C; FILHO, H. N. H.; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, v. 5, p. 160-191, 2020.

MENEZES, M. A. R.; QUEIROZ, P. E. M.; SOUZA, A. R. D.; MENEZES, E. F. Home Office: um estudo sobre a análise de processos dos servidores do R=TRT 14a Região. **Revista Diálogos: Economia e Sociedade**, v. 4, n. 2, p.94-105, 2020.

MESSENGER, L.; LLAVE, O. V.; GSCHWIND, L.; BOEHMER, S.; VERMEYLEN, C.; WILKENS, M. **Working anytime, anywhere**: the effects on the world of work. Eurofound and the International Labour Office (Org.). Genebra: Publications Office of the European Union, p.1-44, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia**. 2020. Disponível em: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=5223478&ca=31HYF42Z874CEXGX. Acesso em: 20 abr. 2022.

MOROTE, R.; HJEMDAL, O.; URIBE, P. M.; CORVELEYN, J. Psychometric properties of the Resilience Scale for Adults (RSA) and its relationship with life-stress, anxiety and depression in a Hispanic Latin-American community sample. **PloS one**, v. 12, n. 11, p. e0187954, 2017.

MOURA, R. G. QVT e Cultura Organizacional: estudo de caso em uma empresa de tecnologia. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 9, n. 1, p. 90-111, 2020.

NAKROŠIENĖ, A.; BUČIŪNIENĖ, I.; GOŠTAUTAITĖ, B. Working from home: characteristics and outcomes of telework. **International Journal of Manpower**, v. 40, n. 1, p. 87–101, 2019.

OLIVEIRA, A. L.; GODOY, M. M. C.; FOGAÇA, F. F. S. Desemprego, resiliência e reinserção no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 15, n. 7, p.301-315, 2019.

ORBIT DATA SCIENCE. **Estudo público**: A opinião dos brasileiros sobre o home office. Outubro de 2020. Disponível em: <https://www.orbitdata science.com/home office-sumario>. Acesso em: 25 jul. 2022.

PARADA, A. I. O. Factors That Influence Job Satisfaction of Teleworkers: Evidence from Mexico. **Global Journal of Business Research**, v. 12, n. 1, p. 41–49, 2018.

PARK, S.; CHO, Y. J. Does telework status affect the behavior and perception of supervisors? Examining task behavior and perception in the telework context. **International Journal of Human Resource Management**, v. 0, n. 0, p. 1–26, 2020.

PARKER, S. K.; MORGESON, F. P.; JOHNS, G. One Hundred Years of Work Design Research: Looking Back and Looking Forward. **Journal of Applied Psychology**, v. 102, n. 3, p. 403–420, 2017.

PAVAN, C. D.; FAORO, R. R.; MATTE, J.; MIRI, D. H.; WELCHEN, V.; CHAIS, C.; GANZER, P. P.; OLEA, P. M. Satisfação na adoção de tecnologias a partir da usabilidade do sistema e da cultura organizacional. **Revista Inteligência Competitiva**, v. 10, n. 2, p. 22-39, 2020.

PAZ, M. G. T.; FERNANDES, S. R. P.; CARNEIRO, L. L.; MELO, E. A. A. Personal organizational well-being and quality of organizational life: the mediating role of organizational culture. **RAM, Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p.1-37, 2020.

PEREIRA, L. J.; COSTA OLIVEIRA, A.; SILVA, L.; MENDONÇA, C. Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 18, n. 1, p. 222-245, 2021.

PIRES, P. M. R.; MELO, M. L. N. M.; RODRIGUES, H. G. As influências da modalidade de home office nas conversas informais, nas organizações, durante a pandemia de Covid-19. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 11, p. 1-27, 2020.

PLATANIA, S.; SANTISI, G.; MAGNANO, P.; RAMACI, T. Job satisfaction and organizational well-being queried: a comparison between the two companies. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 191, p. 1436-1441, 2015.

PLATTS, K.; BRECKON, J.; MARSHALL, E. Enforced home-working under lockdown and its impact on employee wellbeing: a cross-sectional study. **BMC Public Health**, v. 22, n. 1, p. 199, 2022.

QUINANE, E.; BARDOEL, E. A.; PERVAN, S. CEOs, leaders and managing mental health: a tension-centered approach. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 15, p. 3157-3189, 2021.

RAASCH, M.; SILVEIRA-MARTINS, E.; GOMES, C. C. Resiliência: uma revisão bibliométrica. **Revista de Negócios**, v. 22, n. 4, p.40-55, 2017.

RAIŠIENE, A. G.; RAPUANO, V.; VARKULEVIČIŪTĖ, K.; STACHOVÁ, K. Working from home-Who is happy? A survey of Lithuania's employees during the Covid-19 quarantine period. **Sustainability** (Switzerland), v. 12, n. 13, 2020.

ROMÁN, S.; RODRÍGUEZ, R.; JARAMILLO, J. F. Are mobile devices a blessing or a curse? Effects of mobile technology use on salesperson role stress and job satisfaction. **Journal of Business & Industrial Marketing**, v. 33, n. 5, p. 651-664, 2018.

ROUMPI, D. Rethinking the strategic management of human resources: lessons learned from Covid-19 and the way forward in building resilience. **International Journal of Organizational Analysis**, n. ahead-of-print, 2021.

SALAMZADEH, A.; MARKOVIC, R. M.; SALAMZADEH, Y. The economic resilience-entrepreneurship nexus. **Journal of Entrepreneurship and Business Resilience (JEBR)**, v.5, n.1, p.7-12, 2022.

SANTOS, M. O.; SANTOS, C. D. J. Gestão de pessoas: cultura organizacional e sua relação com o fator motivacional. **Ciência na Fama**, v. 3, n. 2, p.38-50, 2020.

SARSTEDT, M.; RINGLE, C.; HAIR, J. Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In: HOMBURG, C.; KLARMANN, M.; VOMBERG, A. (eds). **Handbook of Market Research**. Springer: Cham, 2022.

SHMUELI, G.; KOPPIUS, O. Predictive Analytics in Information Systems Research. **MIS Quarterly**, v. 35, p. 553-572, 2011.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 29, n. 3, p. 331-339, 2013.

SMITH, S. A.; PATMOS, A.; PITTS, M. J. Communication and teleworking: A study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. **International Journal of Business Communication**, v. 55, n. 1, p. 44–68, 2018.

SOUSA, L. P.; PARADELA, V. C. Impactos da pandemia da Covid-19 sobre profissionais que já atuavam em home-office. **Revista Interdisciplinar em Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde-GETS**, v. 3, p.19-41, 2020.

STANDAL, M. I.; HJEMDAL, O.; DOBRÁVEL, V. S.; AASDAHL, L.; HAGEN, R.; FORS, E. A.; ANYAN, F. Measuring Resilience in Long-term Sick-listed Individuals: Validation of the Resilience Scale for Adults. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 33, n. 4, p. 713-722, 2023.

STRAUS, E.; UHLIG, L.; KÜHNEL, J.; KORUNKA, C. Remote workers' well-being, perceived productivity, and engagement: which resources should HRM improve during Covid-19? A longitudinal diary study. **The International Journal of Human Resource Management**, p. 1-31, 2022.

STREUKENS, S.; LEROI-WERELDS, S. Bootstrapping and PLS-SEM: A step-by-step guide to get more out of your bootstrap results. **European Management Journal**. v. 34, n. 6, p. 1-15, 2016.

SUH, A.; LEE, J. Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. **Internet Research**, v. 27, n. 1, p. 140–159, 2017.

SULLIVAN, C. Remote working and work-life balance. In: **Work and quality of life**. Dordrecht: Springer Netherlands, 2012. p. 275–290.

TASCHETTO, M. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019.

TEREBINTO, C. F.; VIER, A. J. O home office nos escritórios contábeis localizados em Novo Hamburgo e São Leopoldo (RS). **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, v. 11, n. 1, p. 113-144, 2022.

VANDENBOS, G. R. **APA dictionary of psychology**. American Psychological Association, 2018. Disponível em: <https://dictionary.apa.org/resilience> Acesso em: set. 2024.

VRIES, H.; TUMMERS, L.; BEKKERS, V. The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? **Review of Public Personnel Administration**, v. 39, n. 4, p. 570–593, 2019.

WATSON, D.; CLARK, L. A. **The PANAS-X: Manual for the positive and negative affect schedule-expanded form**. Iowa: Iowa Research Online, 1994.

WERNECK, T. S. Novos Desafios no Gerenciamento dos Recursos Humanos frente a pandemia da Covid-19. **Boletim do Gerenciamento**, v. 17, n. 17, p. 1-9, 2020.

ZANON, C.; HUTZ, C. S. Escala de Afetos Positivos e Negativos (PANAS). In HUTZ, C.S. (Ed.). **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p.63-67.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE



• UNIVERSIDADE
MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL
•

Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado para participar como voluntário de uma pesquisa intitulada: **RESILIÊNCIA E BEM-ESTAR NO AMBIENTE HOME OFFICE**

Para decidir se você deve concordar ou não em participar desta pesquisa, leia atentamente todos os itens a seguir que irão informá-lo e esclarecê-lo de todos os procedimentos, riscos e benefícios pelos quais você passará.

1. Objetivo da pesquisa: O objetivo da pesquisa, portanto é analisar de que forma a resiliência individual influencia o bem-estar diante da rotina de trabalho em *home office* dos empregados.

2. Descrição dos procedimentos metodológicos realizados (Metodologia): A coleta de dados poderá ser realizada de por meio de um formulário eletrônico (*Google Forms*).

3. Descrição dos desconfortos e riscos mínimos da pesquisa: Na presente pesquisa, considera-se a possibilidade de algum pequeno desconforto de ordem de tempo.

4. Despesas, compensações e indenizações: Você não terá despesa e nem compensação financeira relacionada à sua participação nessa pesquisa. Você tem garantida a disponibilidade de tratamento médico e indenização em caso de danos que os justifiquem e que sejam diretamente causados pelos procedimentos da pesquisa (nexo causal comprovado).

5. Direito de confidencialidade: Você tem assegurado que todas as suas informações pessoais obtidas durante a pesquisa serão consideradas estritamente confidenciais e os registros e imagens estarão disponíveis apenas para os pesquisadores envolvidos no estudo. Os resultados obtidos nessa pesquisa poderão ser publicados com fins científicos, mas sua identidade será mantida em sigilo.

Caso você concorde em participar desta pesquisa, assine o termo, e poderá ou ser enviado um e-mail com as informações que você inseriu no questionário e

a assinatura digital do coordenador da pesquisa ou entregue a via do pesquisado. Seguem os telefones e o endereço institucional do pesquisador responsável e do Comitê de Ética da USCS, onde você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação nele, agora ou a qualquer momento.

Contatos do pesquisador responsável: Anderson Plombon, Discente do Doutorado em Administração da USCS, e-mail:

anderson.plombon@uscsonline.com.br, fone (11) 98408 4727.

Contatos do orientador, Professor Doutor Edson Keyso de Miranda Kubo, e-mail: edson.kubo@prof.uscs.edu.br

Ressaltamos que a pesquisa será realizada junto aos empregados do setor do varejo financeiro, portanto, maiores de idade.

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Tive tempo suficiente para decidir sobre minha participação e concordo voluntariamente em participar desta pesquisa. Sei que poderei retirar o meu consentimento a qualquer hora, antes ou durante a pesquisa, sem penalidades, prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

Declaro ainda de ter sido informado que receberei um e-mail com a assinatura digitalizada e datada deste documento e que a informação será datada e arquivada no banco de dados do pesquisador responsável do estudo.

Tendo sido orientado e esclarecido acerca de todos os itens acima citados, o Senhor (a) manifesta seu livre consentimento em participar da pesquisa supracitada.

Assinatura do Participante

APÊNDICE B – Questionário adaptado para aplicação da pesquisa

Questionário da Pesquisa Acadêmica

Os dados informados terão SOMENTE FINS ACADÊMICOS e serão somados às outras respostas, GARANTINDO O SIGILO E CONFIDENCIALIDADE aos respondentes.

Categoria I – Perfil

1. **Gênero:** () Feminino () Masculino

2. **Idade:** _____

3. **Número de filhos:** _____

Categoria II - Resiliência individual e o bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

II.I *Home Office*

1. **Qual seu cargo?** _____

2. **Há quanto tempo atua com *home office*?** _____

3. **Qual a sua condição atual para realizar o trabalho remoto?**

() Tem espaço isolado do restante da casa (ex. escritório);

() Divide com outras pessoas um espaço isolado do restante da casa (ex. escritório);

() Usa outro/s cômodo(s) da casa para realizar o trabalho (ex. quarto), e consegue ficar isolado(a) do restante da casa;

() Não tem espaço isolado para trabalhar em casa.

4. **Como você avalia a adequação do mobiliário (ergonomia) e equipamentos utilizados para realizar o trabalho remoto?** 1. Péssimo 2 – Ruim 3 – Razoável 4 – Bom 5 – Excelente

	1	2	3	4	5
Mesa					
Cadeira					
Computador/Notebook					
Impressora					
Fone de ouvido/headsets/headphones					

Webcam					
Conexão à internet					
Software de comunicação com os colegas de trabalho					
Software de controle de tarefas					
Mouse					
Smartphone					

5. Você domina a utilização desses recursos/ferramentas da Tecnologia Digital da Informação e Comunicação (TDIC)?

	1	2	3	4	5
E-mail					
Sistemas internos					
Plataformas de reuniões (Skype, Google Meet, Zoom, dentre outras)					
Plataformas de ensino-aprendizagem (Moodle, Coursera, EAD plataforma, dentre outras)					
Redes sociais					
Celular/smartphone					
Tablet					
Computador/notebook					

6. Dentre as opções abaixo, qual o nível de dificuldade em trabalhar remotamente?

	1	2	3	4	5
Isolamento social					
Falta de convívio com os colegas de trabalho e superiores					
Não ter acesso a ferramentas ou informações de que preciso para realizar meu trabalho em casa					
Manter uma rotina de trabalho regular					
Estrutura/espço físico de trabalho insuficiente ou inadequado					
Qualidade da internet					
Haver muita distração/interrupção (TV, rádio, muitas pessoas na residência, outros)					

Cuidados com crianças menores de 12 anos					
Cuidados com pessoa idosa dependente					
Tarefas domésticas					
Diminuição do espaço em casa					
Gestão de Despesas					
Adaptar à realização emergencial das atividades acadêmicas e/ou administrativas de forma remota (online)					

7. Hoje, até que ponto você se sente feliz no trabalho?	1	2	3	4	5
8. Hoje, sinto-me: Relaxado					
8.1 Calmo					
8.2 Descontraído					
9. Hoje, cumpri todos os requisitos do trabalho.					
10. Hoje, até que ponto você se sente engajado em relação ao trabalho?					
11. Hoje, eu me senti explodindo de energia.					
12. Sempre consigo resolver problemas difíceis se me esforçar o suficiente.					
13. Penso nos objetivos que pretendo alcançar no futuro.					
14. Em geral, você tem experiência em trabalhar em casa (<i>home office</i>)?					
15. Eu tenho uma conexão de Internet suficientemente rápida.					
16. Quão seguro você se sente atualmente em seu trabalho?					
17. Você pode decidir por si mesmo como fazer o seu trabalho?					
18. Sou regularmente informado sobre o andamento da mudança em relação às medidas da Covid-19.					

19. Sinto que meu gerente oferece escolhas e opções.					
20. Até que ponto você pode contar com as seguintes pessoas quando fica difícil no trabalho?					

II.II Escala de Afetos Positivos e Negativos – PANAS

1 - “Nada ou muito pouco”; 2 - “Um pouco”; 3 - “Médio”; 4 - “Muito”; 5 - “Bastante/Sempre”

	1	2	3	4	5
Ativo(a)					
Envergonhado(a)					
Atento(a)					
Aflito(a)					
Determinado(a)					
Culpado(a)					
Empolgado(a)					
Irritado(a)					
Interessado(a)					
Com medo					
Com orgulho de si					
Hostil					
Alerta					
Inquieto(a)					
Entusiasmado(a)					
Nervoso(a)					
Forte					
Apavorado(a)					
Inspirado(a)					
Chateado(a)					

II.III Escala de Resiliência para Adultos (RSA)

Escala de Resiliência para Adultos (RSA)			
Instruções: Por favor, leia cuidadosamente as afirmações abaixo e indique o quanto você geralmente, ou no último mês, tem sentido e pensado em relação a você mesmo e em relação a pessoas que são importantes para você. Coloque um X no espaço correspondente que melhor descreve como você se sente.			
1. Quando algo imprevisto acontece	eu geralmente me sinto desorientado	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu sempre encontro uma solução
2. Os meus planos para o futuro são	difíceis de concretizar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	concretizáveis
3. Eu gosto de estar	com outras pessoas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sozinho
4. Na minha família, a concepção do que é importante na vida é	bastante diferente	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	a mesma
5. Assuntos pessoais	eu não posso discutir com ninguém	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu posso discutir com amigos e familiares
6. Eu funciono melhor quando	eu tenho um objetivo a alcançar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu vivo um dia de cada vez
7. Os meus problemas pessoais	eu sei como solucioná-los	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	são impossíveis de solucionar
8. Eu sinto que o meu futuro	é promissor	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	é incerto
9. Poder ser flexível em relações sociais	é algo que eu não me importo com	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	é importante para mim
10. Eu me sinto	muito bem com a minha família	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	não me sinto bem com a minha família
11. Aqueles que me encorajam	são amigos e familiares	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ninguém me encoraja
12. Quando vou fazer algo	me atiro direto nas coisas sem planejar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	prefiro ter um plano
13. Nos meus julgamentos e decisões	tenho frequentemente incertezas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	acredito firmemente
14. Os meus objetivos	eu sei como atingi-los	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu estou incerto sobre como atingi-los
15. Novas amizades	tenho facilidade em me vincular	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	tenho dificuldades em me vincular
16. A minha família caracteriza-se por	desunião	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	boa união
17. A solidariedade entre meus amigos	é ruim	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	é boa
18. Eu tenho facilidade para	organizar o meu tempo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	perder o meu tempo
19. A crença em mim	me ajuda em períodos difíceis	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	pouco me ajuda em períodos difíceis
20. Os meus objetivos para o futuro são	vagos	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	bem pensados
21. Fazer contato com novas pessoas	é difícil para mim	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu tenho facilidade
22. Em momentos difíceis	a minha família mantém uma visão positiva do futuro	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	a minha família tem uma visão negativa do futuro
23. Quando algum membro da minha família entra em crise	eu fico sabendo rapidamente da situação	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu sou um dos últimos a ficar sabendo da situação
24. Regras e rotinas fixas	faltam no meu dia-a-dia	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	facilitam o meu dia-a-dia
25. Em adversidades eu tenho tendência a	ver as coisas de um jeito ruim	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ver de um modo bom para que eu possa crescer
26. Quando estou na presença de outras pessoas	tenho facilidade em rir	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	não consigo rir
27. Em relação a outras pessoas, na nossa família nós	nos apoiamos pouco	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	somos leais
28. Eu tenho apoio	de amigos e familiares	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	não tenho apoio de ninguém
29. Acontecimentos na vida que para mim são difíceis	eu consigo lidar com eles	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu estou em constante estado de preocupação
30. Iniciar uma conversa interessante, eu acho	difícil	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	fácil
31. Na minha família nós gostamos	de fazer coisas em conjunto	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	de cada um fazer algo por si próprio
32. Quando preciso	eu não tenho nunca alguém que pode me ajudar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	tenho sempre alguém que pode me ajudar
33. Os meus amigos/familiares próximos	valorizam as minhas qualidades	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	veem com maus olhos as minhas qualidades

APÊNDICE C – CARTA DE VALIDAÇÃO DE FACE

Caro prof. (prof.a),

Você é um dos profissionais que gentilmente se disponibilizou para análise e validação do questionário a ser aplicado na pesquisa intitulada “RESILIÊNCIA INDIVIDUAL E BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO EM *HOME OFFICE*”, que tem como objetivo analisar de que forma a resiliência individual influencia o bem-estar diante da rotina de trabalho em *home office* dos empregados. Trata-se de uma pesquisa inédita, por isso precisamos adaptar escalas validadas que analisam os fatores de bem-estar, resiliência individual e *home office* individualmente, para a situação de trabalho em *home office*. Assim, pedimos sua revisão das questões e opinião para validação.

() O questionário está apto a medir a influência da resiliência individual no bem-estar do trabalhador diante de uma rotina em *home office*

() O questionário precisa de correções/adaptações para ficar apto a medir a influência da resiliência individual no bem-estar do trabalhador diante de uma rotina em *home office*, as quais:

Grato,

Anderson Plombon

Caro professor Dr. Tafael Pereira

Você é um dos profissionais que gentilmente se disponibilizou para análise e validação do questionário a ser aplicado na pesquisa intitulada “RESILIÊNCIA INDIVIDUAL E BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO EM *HOME OFFICE*”, que tem como objetivo analisar de que forma a resiliência individual influencia o bem-estar diante da rotina de trabalho em *home office* dos empregados. Trata-se de uma pesquisa inédita, por isso precisamos adaptar escalas validadas que analisam os fatores de bem-estar, resiliência individual e *home office* individualmente, para a situação de trabalho em *home office*. Assim, pedimos sua revisão das questões e opinião para validação.

(X) O questionário está apto a medir a influência da resiliência individual no bem-estar do trabalhador diante de uma rotina em *home office*

() O questionário precisa de correções/adaptações para ficar apto a medir a influência da resiliência individual no bem-estar do trabalhador diante de uma rotina em *home office*, as quais:



Grato,

Anderson Plombon

Caro professora Dra. Ana Carolina Braga Kodum

Você é um dos profissionais que gentilmente se disponibilizou para análise e validação do questionário a ser aplicado na pesquisa intitulada “RESILIÊNCIA INDIVIDUAL E BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO EM *HOME OFFICE*”, que tem como objetivo analisar de que forma a resiliência individual influencia o bem-estar diante da rotina de trabalho em *home office* dos empregados. Trata-se de uma pesquisa inédita, por isso precisamos adaptar escalas validadas que analisam os fatores de bem-estar, resiliência individual e *home office* individualmente, para a situação de trabalho em *home office*. Assim, pedimos sua revisão das questões e opinião para validação.

(X) O questionário está apto a medir a influência da resiliência individual no bem-estar do trabalhador diante de uma rotina em *home office*

() O questionário precisa de correções/adaptações para ficar apto a medir a influência da resiliência individual no bem-estar do trabalhador diante de uma rotina em *home office*, as quais:


ANA CAROLINA BRAGA KODUM

Grato,
Anderson Plombon

Cara professora Msc. Valeria Cristina Tomaz Kinal

Você é um dos profissionais que gentilmente se disponibilizou para análise e validação do questionário a ser aplicado na pesquisa intitulada "RESILIÊNCIA INDIVIDUAL E BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO EM *HOME OFFICE*", que tem como objetivo analisar de que forma a resiliência individual influencia o bem-estar diante da rotina de trabalho em *home office* dos empregados. Trata-se de uma pesquisa inédita, por isso precisamos adaptar escalas validadas que analisam os fatores de bem-estar, resiliência individual e *home office* individualmente, para a situação de trabalho em *home office*. Assim, pedimos sua revisão das questões e opinião para validação.

(X) O questionário está apto a medir a influência da resiliência individual no bem-estar do trabalhador diante de uma rotina em *home office*

() O questionário precisa de correções/adaptações para ficar apto a medir a influência da resiliência individual no bem-estar do trabalhador diante de uma rotina em *home office*, as quais:

Valéria Tomaz Kinal

Grato,
Anderson Plombon

ANEXO A – ESCALA DE AFETOS POSITIVOS E NEGATIVOS - PANAS

Escala de Afetos Positivo e Negativo (PANAS)

Este questionário consiste num conjunto de sentimentos e emoções. Leia cada item e marque a resposta correta no espaço a frente de cada palavra, para como se sentiu durante os últimos dias, de acordo com as seguintes opções de resposta: 1 “Nada ou muito pouco”; 2 “Um pouco”; 3 “Médio”; 4 “Muito”; 5 “Bastante/Sempre”. Indique em que medida [Inserir a instrução temporal de resposta apropriada].

Ativo(a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Envergonhado(a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Atento(a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Aflito (a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Determinado(a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Culpado(a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Empolgado(a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Irritado(a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Interessado(a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Com medo	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Com orgulho de si	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Hostil	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Alerta	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Inquieto (a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Entusiasmado (a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Nervoso(a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Forte	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Apavorado(a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Inspirado(a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre
Chateado (a)	<input type="radio"/> Nada ou muito pouco	<input type="radio"/> Um pouco	<input type="radio"/> Médio	<input type="radio"/> Muito	<input type="radio"/> Bastante/Sempre

PONTUAÇÃO TOTAL DO QUESTIONÁRIO: _____

ANEXO B - ESCALA DE RESILIÊNCIA PARA ADULTOS (RSA)

Escala de Resiliência para Adultos (RSA)			
Instruções: Por favor, leia cuidadosamente as afirmações abaixo e indique o quanto você geralmente, ou no último mês, tem sentido e pensado em relação a você mesmo e em relação a pessoas que são importantes para você. Coloque um X no espaço correspondente que melhor descreve como você se sente.			
1. Quando algo imprevisto acontece	eu geralmente me sinto desorientado	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu sempre encontro uma solução
2. Os meus planos para o futuro são	difíceis de concretizar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	concretizáveis
3. Eu gosto de estar	com outras pessoas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	sozinho
4. Na minha família, a concepção do que é importante na vida é	bastante diferente	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	a mesma
5. Assuntos pessoais	eu não posso discutir com ninguém	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu posso discutir com amigos e familiares
6. Eu funciono melhor quando	eu tenho um objetivo a alcançar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu vivo um dia de cada vez
7. Os meus problemas pessoais	eu sei como solucioná-los	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	são impossíveis de solucionar
8. Eu sinto que o meu futuro	é promissor	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	é incerto
9. Poder ser flexível em relações sociais	é algo que eu não me importo com	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	é importante para mim
10. Eu me sinto	muito bem com a minha família	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	não me sinto bem com a minha família
11. Aqueles que me encorajam	são amigos e familiares	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ninguém me encoraja
12. Quando vou fazer algo	me atiro direto nas coisas sem planejar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	prefiro ter um plano
13. Nos meus julgamentos e decisões	tenho frequentemente incertezas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	acredito firmemente
14. Os meus objetivos	eu sei como atingi-los	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu estou incerto sobre como atingi-los
15. Novas amizades	tenho facilidade em me vincular	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	tenho dificuldades em me vincular
16. A minha família caracteriza-se por	desunião	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	boa união
17. A solidariedade entre meus amigos	é ruim	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	é boa
18. Eu tenho facilidade para	organizar o meu tempo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	perder o meu tempo
19. A crença em mim	me ajuda em períodos difíceis	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	pouco me ajuda em períodos difíceis
20. Os meus objetivos para o futuro são	vagos	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	bem pensados
21. Fazer contato com novas pessoas	é difícil para mim	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu tenho facilidade
22. Em momentos difíceis	a minha família mantém uma visão positiva do futuro	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	a minha família tem uma visão negativa do futuro
23. Quando algum membro da minha família entra em crise	eu fico sabendo rapidamente da situação	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu sou um dos últimos a ficar sabendo da situação
24. Regras e rotinas fixas	faltam no meu dia-a-dia	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	facilitam o meu dia-a-dia
25. Em adversidades eu tenho tendência a	ver as coisas de um jeito ruim	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ver de um modo bom para que eu possa crescer
26. Quando estou na presença de outras pessoas	tenho facilidade em rir	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	não consigo rir
27. Em relação a outras pessoas, na nossa família nós	nos apoiamos pouco	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	somos leais
28. Eu tenho apoio	de amigos e familiares	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	não tenho apoio de ninguém
29. Acontecimentos na vida que para mim são difíceis	eu consigo lidar com eles	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	eu estou em constante estado de preocupação
30. Iniciar uma conversa interessante, eu acho	difícil	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	fácil
31. Na minha família nós gostamos	de fazer coisas em conjunto	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	de cada um fazer algo por si próprio
32. Quando preciso	eu não tenho nunca alguém que pode me ajudar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	tenho sempre alguém que pode me ajudar
33. Os meus amigos/familiares próximos	valorizam as minhas qualidades	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	veem com maus olhos as minhas qualidades

ANEXO C - CONJUNTO DE ESCALAS RELACIONADAS AO HOME OFFICE

Construir	Nome da escala	Unid	Exemplo de item	Faixa	Fonte
questionário diário					
bem-estar	Programação de afetos positivos e negativos	3	Hoje, até que ponto você se sente assim?	1 (nada) a 7 (extremamente)	Watson et al. (1988)
			Hoje, sinto-me...		
			...relaxado, ...calmo, ...descontraído		
Produtividade percebida	Desempenho de trabalho baseado em tarefas	3	Hoje, cumpri todos os requisitos do trabalho.	1 (nada) a 7 (totalmente)	Goodman e Svyantek (1999)
Engajamento	Escala de engajamento no trabalho de Utrecht	3	Hoje, até que ponto você se sente assim em relação ao trabalho?	1 (nunca) e 7 (sempre)	Schaufeli e Bakker (2004)
			Hoje, eu me senti explodindo de energia.		
Questionário geral					
Auto-eficácia	Escala geral de autoeficácia	3	Sempre consigo resolver problemas difíceis se me esforçar o suficiente.	1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)	Schwarzer et al. (1997)
Definição de auto-objetivo	Questionário de autoliderança revisado	2	Penso nos objetivos que pretendo alcançar no futuro.	1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)	Houghton e Pescoço (2002)
Experiência de trabalho remoto	criado pelo autor	1	Em geral, você tem experiência em trabalhar em casa (<i>home office</i>)?	1 (nenhum) a 4 (muito)	

equipamento de trabalho	criado pelo autor	6	Eu tenho uma conexão de Internet suficientemente rápida.	'não ou sim'	
Seguro desemprego	criado pelo autor	1	Quão seguro você se sente atualmente em seu trabalho?	1 (nada seguro) a 7 (muito seguro)	
Latitude do trabalho	Instrumento para análise de tarefas orientadas ao estresse	3	Você pode decidir por si mesmo como fazer o seu trabalho?	1 (muito pouco) a 5 (muito)	<u>Semmer et al. (1995)</u>
Comunicação durante a Covid-19	Questionário de mudança organizacional	3	Sou regularmente informado sobre o andamento da mudança em relação às medidas da Covid-19.	1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)	<u>Bouckenooghe et al. (2009)</u>
Apoio à autonomia do líder	Questionário de clima de trabalho	3	Sinto que meu gerente oferece escolhas e opções.	1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)	<u>Baard et al. (2004)</u>
Apoio social de colegas e líderes	Escalas de apoio social	4	Até que ponto você pode contar com as seguintes pessoas quando fica difícil no trabalho?	1 (nada) a 4 (muito)	<u>Frese (1989)</u>

Variável		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>α</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Gênero	1.38	0,49										
2.	Idade	41,92	12.09		.17**								
3.	Crianças	1,68	0,47		.13**	- .16**							
4.	Produtividade percebida (T1)	6.04	0,91	0,96	.03	.24**	- 0,09**						
5.	Produtividade percebida (T2)	6.03	0,89	0,96	- 0,01	.22**	- 0,02	.69**					
6.	Engajamento (T1)	5.02	1.21	0,94	.03	.25**	- 0,08**	.69**	.51**				
7.	Engajamento (T2)	4,97	1.17	0,93	.02	.21**	- 0,05	.52**	.67**	.68**			
8.	Bem-estar (T1)	5.35	1.18	0,97	.07**	.13**	.02	.50**	.37**	.56**	.38**		
9.	Bem-estar (T2)	5.10	1.20	0,97	0,07*	.08**	0	.34**	.44**	.36**	.51**	.50**	
10.	Autoeficácia (T1)	5.62	0,88	.76	.03	.16**	- 0,06**	.35**	.32**	.37**	.37**	.30**	.28**
11.	Definição de meta própria (T1)	5.52	1.05	-0,48	- 0,10**	- 0,05*	0	- 0,15**	.15**	.23**	.24**	.08**	0,06*
12.	Definição de meta própria (T2)	5.34	1.20	-0,36	- 0,04	- 0,08**	- 0,02	- 0,08**	.12**	.157**	.22**	.04	0,05

Variável		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>α</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13.	Experiência de trabalho remoto (T1)	2,7	1.13	–	.08**	.12**	-	.04	.03	.06**	0,06*	.03	0
							0,12**						
14.	Experiência de trabalho remoto (T2)	3.82	0,41	–	-	.08**	-	.17**	.14**	.12**	.12**	0,05	0,07*
					0,05		0,06*						
15.	Equipamento em casa (T1)	9.43	1.31	–	.13**	.11**	-	.19**	.17**	.24**	.20**	.18**	.14**
							0,05*						
16.	Equipamento em casa (T2)	9h40	1.32	–	.12**	.11**	-0,04	.19**	.19**	.25**	.27**	.20**	.19**
17.	Latitude do trabalho (T1)	3,98	0,76	.80	.07**	.09**	-	.03	.01	.04	0,05	.04	0,05
							0,02						
18.	Latitude do trabalho (T2)	4.03	0,69	.79	0,06*	.09**	-	.04	0,07*	.07**	.15**	.11**	.18**
							0,04						
19.	Segurança do trabalho (T1)	6.23	1.27	–	.03	.13**	-	.13**	.12**	.11**	.10**	.15**	.14**
							0,02						
20.	Segurança no trabalho (T2)	6.36	1.21	–	.08**	.08**	-	.17**	.14**	.12**	.15**	.19**	.18**
							0,03						
21.	Comunicação Covid-19 (T2)	5.37	1.44	0,89	--	.09**	-	.13**	.14**	.18**	.20**	.12**	.19**
					0,02		0,08**						
22.		5.47	1.41	0,95	.08**	.03	-	.16**	.18**	.19**	.27**	.21**	.25**

Variável		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>α</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Apoio à Autonomia do Líder (T2)						0,03						
23.	Colegas de apoio social (T2)	3.27	0,59	.87	0	-	0	.17**	.18**	.16**	.22**	.17**	.24**
						0,04							
24.	Líder de apoio social (T2)	3.06	0,74	0,9	.10**	0	-	.20**	.21**	.21**	.27**	.26**	.29**
							0,02						

		10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
14.	Experiência de trabalho remoto (T2)	.11**	.20**	.08**	.28**										
15.	Equipamento em casa (T1)	.15**	.15**	.12**	.23**	.16**									
16.	Equipamento em casa (T2)	.20**	.17**	.18**	.24**	.21**	.61**								
17.	Latitude do trabalho (T1)	.22**	.11**	.04	.20**	.08**	-0,02	-0,05							
18.	Latitude do trabalho (T2)	.23**	.11**	.10**	.14**	.12**	-0,08**	-.12**	.61**						
19.	Segurança do trabalho (T1)	.20**	.01	0,06*	-0,04*	0,06*	0,04*	-0,04	0,05*	0,06*					
20.	Segurança no trabalho (T2)	.13**	.02	.02	.01	.08**	-0,08**	-.11**	.02	.13**	.28**				
21.	Comunicação Covid-19 (T2)	.21**	.13**	.16**	.10**	.20**	.16**	-.19**	.11**	.21**	.03	.11**			
22.	Apoio à Autonomia do Líder (T2)	.23**	.10**	.13**	.20**	.11**	-.16**	-.20**	.17**	.33**	.10**	.15**	.42**		
23.	Colegas de apoio social (T2)	.13**	0,05	0,06*	0	0,06*	-0,07*	-0,09**	.08**	.17**	0,07*	.13**	.19**	.33**	

		10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
24.	Líder de apoio social (T2)	.17**	0,05	0,07*	.03	0,05	-.15**	-.17**	.04	.18**	.08**	.15**	.36**	.77**	.44**

ANEXO D – RESOLUÇÃO N. 510, DE 07 DE ABRIL DE 2016**RESOLUÇÃO Nº 510, DE 07 DE ABRIL DE 2016**

O Plenário do Conselho Nacional de Saúde em sua Quinquagésima Nona Reunião Extraordinária, realizada nos dias 06 e 07 de abril de 2016, no uso de suas competências regimentais e atribuições conferidas pela Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, pela Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, pelo Decreto nº 5.839, de 11 de julho de 2006, e

Considerando que a ética é uma construção humana, portanto histórica, social e cultural;

Considerando que a ética em pesquisa implica o respeito pela dignidade humana e a proteção devida aos participantes das pesquisas científicas envolvendo seres humanos;

Considerando que o agir ético do pesquisador demanda ação consciente e livre do participante;

Considerando que a pesquisa em ciências humanas e sociais exige respeito e garantia do pleno exercício dos direitos dos participantes, devendo ser concebida, avaliada e realizada de modo a prever e evitar possíveis danos aos participantes;

Considerando que as Ciências Humanas e Sociais têm especificidades nas suas concepções e práticas de pesquisa, na medida em que nelas prevalece uma concepção pluralista de ciência da qual decorre a adoção de múltiplas perspectivas teórico- metodológicas, bem como lidam com atribuições de significado, práticas e representações, sem intervenção direta no corpo humano, com natureza e grau de risco específico;

Considerando que a relação pesquisador-participante se constrói continuamente no processo da pesquisa, podendo ser redefinida a qualquer momento no diálogo entre subjetividades, implicando reflexividade e construção de relações não hierárquicas;

Considerando os documentos que constituem os pilares do reconhecimento e da afirmação da dignidade, da liberdade e da autonomia do ser humano, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 e a Declaração Interamericana de Direitos e Deveres Humanos, de 1948;

Considerando a existência do sistema dos Comitês de Ética em Pesquisa e da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa;

Considerando que a Resolução 466/12, no artigo XIII.3, reconhece as especificidades éticas das pesquisas nas Ciências Humanas e Sociais e de outras que se utilizam de metodologias próprias dessas áreas, dadas suas particularidades;

Considerando que a produção científica deve implicar benefícios atuais ou potenciais para o ser humano, para a comunidade na qual está inserido e para a sociedade, possibilitando a promoção de qualidade digna de vida a partir do respeito aos direitos civis, sociais, culturais e a um meio ambiente ecologicamente equilibrado; e

Considerando a importância de se construir um marco normativo claro, preciso e plenamente compreensível por todos os envolvidos nas atividades de pesquisa em Ciências Humanas e Sociais, resolve:

Art. 1º Esta Resolução dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução.

Parágrafo único. Não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP: I pesquisa de opinião pública com participantes não identificados;

II – pesquisa que utilize informações de acesso público, nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011;

III – pesquisa que utilize informações de domínio público;

IV - pesquisa censitária;

V - pesquisa com bancos de dados, cujas informações são agregadas, sem possibilidade de identificação individual; e

VI - pesquisa realizada exclusivamente com textos científicos para revisão da literatura científica;

VII - pesquisa que objetiva o aprofundamento teórico de situações que emergem espontânea e contingencialmente na prática profissional, desde que não revelem dados que possam identificar o sujeito; e

VIII – atividade realizada com o intuito exclusivamente de educação, ensino ou treinamento sem finalidade de pesquisa científica, de alunos de graduação, de curso técnico, ou de profissionais em especialização.

§ 1º Não se enquadram no inciso antecedente os Trabalhos de Conclusão de Curso, monografias e similares, devendo-se, nestes casos, apresentar o protocolo de pesquisa ao sistema CEP/CONEP;

§ 2º Caso, durante o planejamento ou a execução da atividade de educação, ensino ou treinamento surja a intenção de incorporação dos resultados dessas atividades em um projeto de pesquisa, dever-se-á, de forma obrigatória, apresentar o protocolo de pesquisa ao sistema CEP/CONEP.

Capítulo I DOS TERMOS E DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução, adotam-se os seguintes termos e definições:

I - assentimento livre e esclarecido: anuência do participante da pesquisa criança, adolescente ou indivíduos impedidos de forma temporária ou não de consentir, na medida de sua compreensão e respeitadas suas singularidades, após esclarecimento sobre a natureza da pesquisa, justificativa, objetivos, métodos, potenciais benefícios e riscos. A obtenção do assentimento não elimina a necessidade do consentimento do responsável;

II - assistência ao participante da pesquisa: é aquela prestada para atender danos imateriais decorrentes, direta ou indiretamente, da pesquisa;

III – benefícios: contribuições atuais ou potenciais da pesquisa para o ser humano, para a comunidade na qual está inserido e para a sociedade, possibilitando a promoção de qualidade digna de vida, a partir do respeito aos direitos civis, sociais, culturais e a um meio ambiente ecologicamente equilibrado;

IV – confidencialidade: é a garantia do resguardo das informações dadas em confiança e a proteção contra a sua revelação não autorizada;

V - consentimento livre e esclarecido: anuência do participante da pesquisa ou de seu representante legal, livre de simulação, fraude, erro ou intimidação, após esclarecimento sobre a natureza da pesquisa, sua justificativa, seus objetivos, métodos, potenciais benefícios e riscos;

VI – informações de acesso público: dados que podem ser utilizados na produção de pesquisa e na transmissão de conhecimento e que se encontram disponíveis sem restrição ao acesso dos pesquisadores e dos cidadãos em geral, não estando sujeitos a limitações relacionadas à privacidade, à segurança ou ao controle de acesso. Essas

informações podem estar processadas, ou não, e contidas em qualquer meio, suporte e formato produzido ou gerido por órgãos públicos ou privados;

VII - dano material: lesão que atinge o patrimônio do participante da pesquisa em virtude das características ou dos resultados do processo de pesquisa, impondo uma despesa pecuniária ou diminuindo suas receitas auferidas ou que poderiam ser auferidas;

VIII - dano imaterial: lesão em direito ou bem da personalidade, tais como integridades física e psíquica, saúde, honra, imagem, e privacidade, ilicitamente produzida ao participante da pesquisa por características ou resultados do processo de pesquisa;

IX - discriminação: caracterização ou tratamento social de uma pessoa ou grupo de pessoas, com conseqüente violação da dignidade humana, dos direitos humanos e sociais e das liberdades fundamentais dessa pessoa ou grupo de pessoas;

X - esclarecimento: processo de apresentação clara e acessível da natureza da pesquisa, sua justificativa, seus objetivos, métodos, potenciais benefícios e riscos, concebido na medida da compreensão do participante, a partir de suas características individuais, sociais, econômicas e culturais, e em razão das abordagens metodológicas aplicadas. Todos esses elementos determinam se o esclarecimento dar-se-á por documento escrito, por imagem ou de forma oral, registrada ou sem registro;

XI - estigmatização: atribuição de conteúdo negativo a uma ou mais características (estigma) de uma pessoa ou grupo de pessoas, com conseqüente violação à dignidade humana, aos direitos humanos e liberdades fundamentais dessa pessoa ou grupo de pessoas;

XII - etapas preliminares de uma pesquisa: são assim consideradas as atividades que o pesquisador tem que desenvolver para averiguar as condições de possibilidade de realização da pesquisa, incluindo investigação documental e contatos diretos com possíveis participantes, sem sua identificação e sem o registro público e formal das informações assim obtidas; não devendo ser confundidas com “estudos exploratórios” ou com “pesquisas piloto”, que devem ser consideradas como projetos de pesquisas. Incluem-se nas etapas preliminares as visitas às comunidades, aos serviços, as conversas com liderança comunitárias, entre outros;

XIII - participante da pesquisa: indivíduo ou grupo, que não sendo membro da equipe de pesquisa, dela participa de forma esclarecida e voluntária, mediante a concessão de consentimento e também, quando couber, de assentimento, nas formas descritas nesta resolução;

XIV – pesquisa de opinião pública: consulta verbal ou escrita de caráter pontual, realizada por meio de metodologia específica, através da qual o participante, é convidado a expressar sua preferência, avaliação ou o sentido que atribui a temas, atuação de pessoas e organizações, ou a produtos e serviços; sem possibilidade de identificação do participante;

XV - pesquisa encoberta: pesquisa conduzida sem que os participantes sejam informados sobre objetivos e procedimentos do estudo, e sem que seu consentimento seja obtido previamente ou durante a realização da pesquisa. A pesquisa encoberta somente se justifica em circunstâncias nas quais a informação sobre objetivos e procedimentos alteraria o comportamento alvo do estudo ou quando a utilização deste método se apresenta como única forma de condução do estudo, devendo ser explicitado ao CEP o procedimento a ser adotado pelo pesquisador com o participante, no que se refere aos riscos, comunicação ao participante e uso dos dados coletados, além do compromisso ou não com a confidencialidade. Sempre que se mostre factível, o consentimento dos participantes deverá ser buscado posteriormente;

XVI - pesquisa em ciências humanas e sociais: aquelas que se voltam para o conhecimento, compreensão das condições, existência, vivência e saberes das pessoas e dos grupos, em suas relações sociais, institucionais, seus valores culturais, suas ordenações históricas e políticas e suas formas de subjetividade e comunicação, de forma direta ou indireta, incluindo as modalidades de pesquisa que envolvam intervenção;

XVII - pesquisador responsável: pessoa com no mínimo título de tecnólogo, bacharel ou licenciatura, responsável pela coordenação e realização da pesquisa e pela integridade e bem estar dos participantes no processo de pesquisa. No caso de discentes de graduação que realizam pesquisas para a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso, a pesquisa será registrada no CEP, sob-responsabilidade do respectivo orientador do TCC;

XVIII - preconceito: valor negativo atribuído a uma pessoa ou grupo de pessoas, com conseqüente violação dos direitos civis e políticos e econômicos, sociais e culturais;

XIX - privacidade: direito do participante da pesquisa de manter o controle sobre suas escolhas e informações pessoais e de resguardar sua intimidade, sua imagem e seus dados pessoais, sendo uma garantia de que essas escolhas de vida não sofrerão invasões indevidas, pelo controle público, estatal ou não estatal, e pela reprovação social a partir das características ou dos resultados da pesquisa;

XX - processo de consentimento e de assentimento: processo pautado na construção de relação de confiança entre pesquisador e participante da pesquisa, em conformidade com sua cultura e continuamente aberto ao diálogo e ao questionamento, não sendo o registro de sua obtenção necessariamente escrito;

XXI - protocolo de pesquisa: conjunto de documentos contemplando a folha de rosto e o projeto de pesquisa com a descrição da pesquisa em seus aspectos fundamentais e as informações relativas ao participante da pesquisa, à qualificação dos pesquisadores e a todas as instâncias responsáveis. Aplica-se o disposto na norma operacional do CNS em vigor ou outra que venha a substituí-la, no que couber e quando não houver prejuízo no estabelecido nesta Resolução;

XXII - registro do consentimento ou do assentimento: documento em qualquer meio, formato ou mídia, como papel, áudio, filmagem, mídia eletrônica e digital, que registra a concessão de consentimento ou de assentimento livre e esclarecido, sendo a forma de registro escolhida a partir das características individuais, sociais, linguísticas, econômicas e culturais do participante da pesquisa e em razão das abordagens metodológicas aplicadas;

XXIII - relatório final: é aquele apresentado no encerramento da pesquisa, contendo todos os seus resultados;

XXIV – ressarcimento: compensação material dos gastos decorrentes da participação na pesquisa, ou seja, despesas do participante e seus acompanhantes, tais como transporte e alimentação;

XXV – risco da pesquisa: possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural do ser humano, em qualquer etapa da pesquisa e dela decorrente; e

XXVI - vulnerabilidade: situação na qual pessoa ou grupo de pessoas tenha reduzida a capacidade de tomar decisões e opor resistência na situação da pesquisa, em decorrência de fatores individuais, psicológicos, econômicos, culturais, sociais ou políticos.

DOS PRINCÍPIOS ÉTICOS DAS PESQUISAS EM CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

Art. 3º São princípios éticos das pesquisas em Ciências Humanas e Sociais:

I - reconhecimento da liberdade e autonomia de todos os envolvidos no processo de pesquisa, inclusive da liberdade científica e acadêmica;

II - defesa dos direitos humanos e recusa do arbítrio e do autoritarismo nas relações que envolvem os processos de pesquisa;

III - respeito aos valores culturais, sociais, morais e religiosos, bem como aos hábitos e costumes, dos participantes das pesquisas;

IV - empenho na ampliação e consolidação da democracia por meio da socialização da produção de conhecimento resultante da pesquisa, inclusive em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada;

V – recusa de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, à participação de indivíduos e grupos vulneráveis e discriminados e às diferenças dos processos de pesquisa;

VI - garantia de assentimento ou consentimento dos participantes das pesquisas, esclarecidos sobre seu sentido e implicações;

VII - garantia da confidencialidade das informações, da privacidade dos participantes e da proteção de sua identidade, inclusive do uso de sua imagem e voz;

VIII - garantia da não utilização, por parte do pesquisador, das informações obtidas em pesquisa em prejuízo dos seus participantes;

IX - compromisso de todos os envolvidos na pesquisa de não criar, manter ou ampliar as situações de risco ou vulnerabilidade para indivíduos e coletividades, nem acentuar o estigma, o preconceito ou a discriminação; e

X - compromisso de propiciar assistência a eventuais danos materiais e imateriais, decorrentes da participação na pesquisa, conforme o caso sempre e enquanto necessário.

Capítulo III

DO PROCESSO DE CONSENTIMENTO E DO ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Art. 4º O processo de consentimento e do assentimento livre e esclarecido envolve o estabelecimento de relação de confiança entre pesquisador e participante, continuamente aberto ao diálogo e ao questionamento, podendo ser obtido ou registrado em qualquer das fases de execução da pesquisa, bem como retirado a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ao participante.

Art. 5º O processo de comunicação do consentimento e do assentimento livre e esclarecido pode ser realizado por meio de sua expressão oral, escrita, língua de sinais ou de outras formas que se mostrem adequadas, devendo ser consideradas as características individuais, sociais, econômicas e culturais da pessoa ou grupo de pessoas participante da pesquisa e as abordagens metodológicas aplicadas.

§ 1º O processo de comunicação do consentimento e do assentimento livre e esclarecido deve ocorrer de maneira espontânea, clara e objetiva, e evitar modalidades excessivamente formais, num clima de mútua confiança, assegurando uma comunicação plena e interativa.

§ 2º No processo de comunicação do consentimento e do assentimento livre e esclarecido, o participante deverá ter a oportunidade de esclarecer suas dúvidas, bem como dispor do tempo que lhe for adequado para a tomada de uma decisão autônoma.

Art. 6º O pesquisador deverá buscar o momento, condição e local mais adequado para que os esclarecimentos sobre a pesquisa sejam efetuados, considerando, para isso, as peculiaridades do convidado a participar da pesquisa, a quem será garantido o direito de recusa.

Art. 7º O pesquisador deverá assegurar espaço para que o participante possa expressar seus receios ou dúvidas durante o processo de pesquisa, evitando qualquer forma de imposição ou constrangimento, respeitando sua cultura.

Art. 8º As informações sobre a pesquisa devem ser transmitidas de forma acessível e transparente para que o convidado a participar de uma pesquisa, ou seu representante legal, possa se manifestar, de forma autônoma, consciente, livre e esclarecida.

Art. 9º São direitos dos participantes:

- I - ser informado sobre a pesquisa;
- II - desistir a qualquer momento de participar da pesquisa, sem qualquer prejuízo;
- III - ter sua privacidade respeitada;
- IV – ter garantida a confidencialidade das informações pessoais;
- V – decidir se sua identidade será divulgada e quais são, dentre as informações que forneceu, as que podem ser tratadas de forma pública;
- VI – ser indenizado pelo dano decorrente da pesquisa, nos termos da Lei; e
- VII – o ressarcimento das despesas diretamente decorrentes de sua participação na pesquisa.

Seção I

Da obtenção do Consentimento e do Assentimento

Art. 10. O pesquisador deve esclarecer o potencial participante, na medida de sua compreensão e respeitadas suas singularidades, sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, direitos, riscos e potenciais benefícios.

Art. 11. O consentimento do participante da pesquisa deverá ser particularmente garantido àquele que, embora plenamente capaz, esteja exposto a condicionamentos específicos, ou sujeito a relação de autoridade ou de dependência, caracterizando situações passíveis de limitação da autonomia.

Art. 12. Deverá haver justificativa da escolha de crianças, de adolescentes e de pessoas em situação de diminuição de sua capacidade de decisão no protocolo a ser aprovado pelo sistema CEP/CONEP.

Parágrafo único. Nos casos previstos no caput deverão ser obtidos o assentimento do participante e o consentimento livre e esclarecido, por meio dos representantes legais do participante da pesquisa, preservado o direito à informação e à autonomia do participante, de acordo com a sua capacidade.

Art. 13. Em comunidades cuja cultura reconheça a autoridade do líder ou do coletivo sobre o indivíduo, como é o caso de algumas comunidades tradicionais, indígenas ou religiosas, por exemplo, a obtenção da autorização para a pesquisa deve respeitar tal particularidade, sem prejuízo do consentimento individual, quando possível e desejável.

Art. 14. Quando for inviável a realização do processo de Consentimento Livre e Esclarecido, a dispensa desse processo deve ser justificadamente solicitada pelo pesquisador responsável ao Sistema CEP/CONEP para apreciação.

Seção II

Do Registro do Consentimento e do Assentimento

Art. 15. O Registro do Consentimento e do Assentimento é o meio pelo qual é explicitado o consentimento livre e esclarecido do participante ou de seu responsável legal, sob a forma escrita, sonora, imagética, ou em outras formas que atendam às características da pesquisa e dos participantes, devendo conter informações em linguagem clara e de fácil entendimento para o suficiente esclarecimento sobre a pesquisa.

§ 1º Quando não houver registro de consentimento e do assentimento, o pesquisador deverá entregar documento ao participante que contemple as informações previstas para o consentimento livre e esclarecido sobre a pesquisa.

§ 2º A obtenção de consentimento pode ser comprovada também por meio de testemunha que não componha a equipe de pesquisa e que acompanhou a manifestação do consentimento.

Art. 16. O pesquisador deverá justificar o meio de registro mais adequado, considerando, para isso, o grau de risco envolvido, as características do processo da pesquisa e do participante.

§ 1º Os casos em que seja inviável o Registro de Consentimento ou do Assentimento Livre e Esclarecido ou em que este registro signifique riscos substanciais à privacidade e confidencialidade dos dados do participante ou aos vínculos de confiança entre pesquisador e pesquisado, a dispensa deve ser justificada pelo pesquisador responsável ao sistema CEP/CONEP.

§ 2º A dispensa do registro de consentimento ou de assentimento não isenta o pesquisador do processo de consentimento ou de assentimento, salvo nos casos previstos nesta Resolução.

§ 3º A dispensa do Registro do Consentimento deverá ser avaliada e aprovada pelo sistema CEP/CONEP.

Art. 17. O Registro de Consentimento Livre e Esclarecido, em seus diferentes formatos, deverá conter esclarecimentos suficientes sobre a pesquisa, incluindo:

I - a justificativa, os objetivos e os procedimentos que serão utilizados na pesquisa, com informação sobre métodos a serem utilizados, em linguagem clara e acessível, aos participantes da pesquisa, respeitada a natureza da pesquisa;

II - a explicitação dos possíveis danos decorrentes da participação na pesquisa, além da apresentação das providências e cautelas a serem empregadas para evitar situações que possam causar dano, considerando as características do participante da pesquisa;

III - a garantia de plena liberdade do participante da pesquisa para decidir sobre sua participação, podendo retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo algum;

IV - a garantia de manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes da pesquisa seja pessoa ou grupo de pessoas, durante todas as fases da pesquisa, exceto quando houver sua manifestação explícita em sentido contrário, mesmo após o término da pesquisa;

V - informação sobre a forma de acompanhamento e a assistência a que terão direito os participantes da pesquisa, inclusive considerando benefícios, quando houver;

VI - garantia aos participantes do acesso aos resultados da pesquisa;

VII - explicitação da garantia ao participante de ressarcimento e a descrição das formas de cobertura das despesas realizadas pelo participante decorrentes da pesquisa, quando houver;

VIII - a informação do endereço, e-mail e contato telefônico, dos responsáveis pela pesquisa;

IX - breve explicação sobre o que é o CEP, bem como endereço, e-mail e contato telefônico do CEP local e, quando for o caso, da CONEP; e

X - a informação de que o participante terá acesso ao registro do consentimento sempre que solicitado.

§ 1º Nos casos em que algum dos itens não for contemplado na modalidade de registro escolhida, tal informação deverá ser entregue ao participante em documento complementar, de maneira a garantir que todos os itens supracitados sejam informados aos participantes.

§ 2º Nos casos em que o consentimento ou o assentimento livre e esclarecido não for registrado por escrito, o participante poderá ter acesso ao registro do consentimento ou do assentimento sempre que solicitado.

§ 3º Nos casos em que o consentimento ou o assentimento livre e esclarecido for registrado por escrito uma via, assinada pelo participante e pelo pesquisador responsável, deve ser entregue ao participante.

§ 4º O assentimento do participante da pesquisa deverá constar do registro do consentimento.

Capítulo IV DOS RISCOS

Art. 18. Nos projetos de pesquisa em Ciências Humanas e Sociais, a definição e agradação do risco resultam da apreciação dos seus procedimentos metodológicos e do seu potencial de causar danos maiores ao participante do que os existentes na vida cotidiana, em consonância com o caráter processual e dialógico dessas pesquisas.

Art. 19. O pesquisador deve estar sempre atento aos riscos que a pesquisa possa acarretar aos participantes em decorrência dos seus procedimentos, devendo para tanto serem adotadas medidas de precaução e proteção, a fim de evitar dano ou atenuar seus efeitos.

§ 1º Quando o pesquisador perceber qualquer possibilidade de dano ao participante, decorrente da participação na pesquisa, deverá discutir com os participantes as providências cabíveis, que podem incluir o encerramento da pesquisa e informar o sistema CEP/CONEP.

§ 2º O participante da pesquisa que vier a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Registro de Consentimento Livre e Esclarecido, tem direito a assistência e a buscar indenização.

Art. 20. O pesquisador deverá adotar todas as medidas cabíveis para proteger o participante quando criança, adolescente, ou qualquer pessoa cuja autonomia esteja reduzida ou que esteja sujeita a relação de autoridade ou dependência que caracterize situação de limitação da autonomia, reconhecendo sua situação peculiar de vulnerabilidade, independentemente do nível de risco da pesquisa.

Art. 21. O risco previsto no protocolo será graduado nos níveis mínimo, baixo, moderado ou elevado, considerando sua magnitude em função de características e circunstâncias do projeto, conforme definição de Resolução específica sobre tipificação e gradação de risco e sobre tramitação dos protocolos.

§ 1º A tramitação dos protocolos será diferenciada de acordo com a gradação de risco.

§ 2º A gradação do risco deve distinguir diferentes níveis de precaução e proteção em relação ao participante da pesquisa.

Capítulo V DO PROCEDIMENTO DE ANÁLISE ÉTICA NO SISTEMA CEP/CONEP

Art. 22. O protocolo a ser submetido à avaliação ética somente será apreciado se for apresentada toda a documentação solicitada pelo sistema CEP/CONEP, tal como descrita, a esse respeito, na norma operacional do CNS em vigor, no que couber e quando não houver prejuízo no estabelecido nesta Resolução, considerando a natureza e as especificidades de cada pesquisa.

Art. 23. Os projetos de pesquisa serão inscritos na Plataforma Brasil, para sua avaliação ética, da forma prevista nesta Resolução e na Resolução específica de gradação, tipificação de risco e tramitação dos protocolos.

Art. 24. Todas as etapas preliminares necessárias para que o pesquisador elabore seu projeto não são alvo de avaliação do sistema CEP/CONEP.

Art. 25. A avaliação a ser feita pelo Sistema CEP/CONEP incidirá sobre os aspectos éticos dos projetos, considerando os riscos e a devida proteção dos direitos dos participantes da pesquisa.

§ 1º. A avaliação científica dos aspectos teóricos dos projetos submetidos a essa Resolução compete às instâncias acadêmicas específicas, tais como comissões acadêmicas de pesquisa, bancas de pós-graduação, instituições de fomento à pesquisa, dentre outros. Não cabe ao Sistema CEP/CONEP a análise do desenho metodológico em si.

§ 2º. A avaliação a ser realizada pelo Sistema CEP/CONEP incidirá somente sobre os procedimentos metodológicos que impliquem em riscos aos participantes.

Art. 26. A análise ética dos projetos de pesquisa de que trata esta Resolução só poderá ocorrer nos Comitês de Ética em Pesquisa que comportarem representação equânime de membros das Ciências Humanas e Sociais, devendo os relatores serem escolhidos dentre os membros qualificados nessa área de conhecimento.

Art. 27. A pesquisa realizada por alunos de graduação e de pós-graduação, que seja parte de projeto do orientador já aprovado pelo sistema CEP/Conep, pode ser apresentada como emenda ao projeto aprovado, desde que não contenha modificação essencial nos objetivos e na metodologia do projeto original.

Capítulo VI DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL

Art. 28. A responsabilidade do pesquisador é indelegável e indeclinável e compreende os aspectos éticos e legais, cabendo-lhe:

I - apresentar o protocolo devidamente instruído ao sistema CEP/Conep, aguardando a decisão de aprovação ética, antes de iniciar a pesquisa, conforme definido em resolução específica de tipificação e gradação de risco;

II - conduzir o processo de Consentimento e de Assentimento Livre e Esclarecido;

III - apresentar dados solicitados pelo CEP ou pela Conep a qualquer momento;

IV - manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;

e

V - apresentar no relatório final que o projeto foi desenvolvido conforme delineado, justificando, quando ocorridas, a sua mudança ou interrupção.

Capítulo VII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 29. Será instituída instância, no âmbito da Conep, para implementação, acompanhamento, proposição de atualização desta Resolução e do formulário próprio para inscrição dos protocolos relativos a projetos das Ciências Humanas e Sociais na Plataforma Brasil, bem como para a proposição de projetos de formação e capacitação na área.

Parágrafo único. A instância prevista no caput será composta por membros titulares das Ciências Humanas e Sociais integrantes da CONEP, representantes das associações científicas nacionais de Ciências Humanas e Sociais, membros dos CEP de Ciências Humanas e Sociais e de usuários.

Art. 30. Deverá ser estimulado o ingresso de pesquisadores e demais profissionais atuantes nas Ciências Humanas e Sociais nos colegiados dos CEP existentes, assim como a criação de novos CEP, mantendo-se a interdisciplinaridade em sua composição.

Art. 31. Os aspectos relacionados às modificações necessárias na Plataforma Brasil entrarão em vigor quando da atualização do sistema.

Capítulo VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Aplica-se o disposto nos itens VII, VIII, IX e X, da Resolução CNS nº 466, de 12, de dezembro de 2012, no que couber e quando não houver prejuízo ao disposto nesta Resolução. Parágrafo único. Em situações não contempladas por essa Resolução, prevalecerão os princípios éticos contidos na Resolução CNS nº 466 de 2012.

Art. 33. A composição da Conep respeitará a equidade dos membros titulares e suplentes indicados pelos CEP entre a área de Ciências Humanas e Sociais e as demais áreas que a compõem, garantindo a representação equilibrada das diferentes áreas na elaboração de normas e no gerenciamento do Sistema CEP/CONEP.

Art. 34. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

RONALD FERREIRA DOS SANTOS
Presidente do Conselho Nacional de Saúde

Homologo a Resolução CNS nº 510, de 07 de abril de 2016, nos termos do Decreto de Delegação de Competência de 12 de novembro de 1991.

MARCELO CASTRO
Ministro de Estado da Saúde