



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

"Aqui, ali, em qualquer lugar". Preditores de bem-estar de teletrabalhadores durante a pandemia da COVID-19

Maria Neyara de Andrade Moura

Mestrado em Ciências em Emoções

Orientador:  
Doutor Francisco Esteves,  
Professor Catedrático,  
Mid Sweden University, Suécia

Coorientadora:  
Doutora Patrícia Arriaga,  
Professora Auxiliar com Agregação,  
Departamento de Psicologia Social e das Organizações,  
Escola de Ciências Sociais e Humanas,  
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

## "Aqui, ali, em qualquer lugar". Preditores de bem-estar de teletrabalhadores durante a pandemia da Covid-19

Maria Neyara de Andrade Moura

Mestrado em Ciências em Emoções

Orientador:

Doutor Francisco Esteves,  
Professor Catedrático,  
Mid Sweden University, Suécia

Coorientadora:

Doutora Patrícia Arriaga,  
Professora Auxiliar com Agregação,  
Departamento de Psicologia Social e das Organizações,  
Escola de Ciências Sociais e Humanas,  
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

*Aos meus pais.*



## **Agradecimentos**

Aos professores Francisco e Patrícia, pela paciência, a disponibilidade e o apoio. Foi uma honra ter-vos como orientadores.

Aos colegas do mestrado, em especial às queridas Chris, Michele e Sâmara.

À família do Fénix: Catharina, Luana, Luciana, Marcus e Monalissa. Meu obrigada especial à Isabel, que me salvou ao me emprestar seu computador.

Às amigas-irmãs Amanda, Andrea, Elza, Katarina, Lau, Louise, Nani, Rose e Thati: amo vocês!

Ao meu amigo-irmão Saulo.

Aos colegas de trabalho Carlos e Édrik, pela compreensão e o apoio.

Ao meu irmão Ribamar.

À minha irmã preferida, Niedja.

Por fim, aos meus companheiros de vida e meus grandes amores, meu marido, Claudio, meu filho, Pedro, e minha filha, Sofia: obrigada por entenderem as noites de pizza e cineminha sem mim.

## Resumo

O teletrabalho tornou-se uma prática frequente com a pandemia da Covid-19. No entanto, a relação do teletrabalho com o bem-estar dos trabalhadores não tem gerado evidências suficientes e requer mais investigação. Este estudo visou identificar os preditores de bem-estar psicológico e subjetivo de teletrabalhadores, tendo em conta as preocupações motivadas pela Covid-19, a qualidade da experiência de teletrabalho, o comprometimento afetivo, as exigências laborais e as interações informais durante o período de confinamento. Foi ainda considerada a escolaridade, o grau de autonomia no trabalho, o sexo e a interferência das pessoas que coabitam na prática do teletrabalho. Participaram neste estudo 175 teletrabalhadores que responderam a um inquérito online, composto por questionários que incluíram as medidas mencionadas. O bem-estar psicológico relacionou-se positivamente com o comprometimento afetivo dos trabalhadores. A percepção de bem-estar subjetivo foi superior nos homens e relacionou-se positivamente com a qualidade da experiência de teletrabalho. Tanto o bem-estar psicológico quanto o subjetivo relacionaram-se negativamente com o medo da Covid-19. Esses achados podem colaborar para uma compreensão mais detalhada e atual acerca dos fatores associados ao bem-estar dos teletrabalhadores e despertam interesse para futuras pesquisas a respeito da prática do teletrabalho sem o medo da Covid-19. Por fim, fornecem ferramentas para que indivíduos e empresas maximizem resultados positivos e minimizem possíveis consequências negativas do regime de teletrabalho, garantindo a continuidade das operações das empresas, nomeadamente face a impedimentos de execução de tarefas presencialmente.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Bem-estar psicológico; Bem-estar subjetivo.

## **Abstract**

Teleworking has become a frequent practice with the COVID-19 pandemic. However, the relationship between telecommuting and employee well-being has not generated sufficient evidence and requires further investigation. This study aimed to identify predictors of the psychological and subjective well-being of teleworkers, considering the concerns motivated by COVID-19, the telework experience, affective commitment, work demands and informal interactions during the confinement period. Schooling, degree of autonomy at work, gender, and the interference of people who cohabit in the practice of teleworking were also considered. 175 teleworkers participated in this study, who answered an online survey, consisting of questionnaires that included the aforementioned measures. Psychological well-being was positively related to workers' affective commitment. The perception of subjective well-being was higher in men and was positively related to the telecommuting experience. Both psychological and subjective well-being were negatively related to fear of COVID-19. These findings can contribute to a more detailed and current understanding of the factors associated with the well-being of teleworkers and arouse interest for future research on the experience of telecommuting without the fear of COVID-19. Finally, they provide tools for individuals and companies to maximize positive results and minimize possible negative consequences of the telework regime, ensuring the continuity of company operations, namely in the face of impediments to carrying out tasks in person.

**Keywords:** Telework; Psychological well-being; Subjective well-being.

## Índice Geral

Agradecimentos .....	i
Resumo .....	ii
Abstract .....	iii
Índice Geral .....	iv
Índice de Tabelas .....	v
Glossário de Abreviaturas e Siglas .....	vi
Introdução .....	1
Enquadramento .....	3
Bem-estar .....	3
Teletrabalho .....	4
Experiência do teletrabalho .....	6
Comprometimento afetivo .....	7
Exigências laborais .....	8
Conversas <i>Off-task</i> .....	8
Preocupações com a Covid-19 .....	9
Objetivos e hipóteses .....	9
Método .....	11
Participantes .....	11
Medidas .....	12
<i>Bem-estar subjetivo</i> .....	12
<i>Bem-estar psicológico</i> .....	13
<i>Experiência do teletrabalho</i> .....	13
<i>Comprometimento afetivo</i> .....	14
<i>Exigências laborais</i> .....	14
<i>Off-task</i> .....	14
<i>Medo da Covid-19</i> .....	15
<i>Medo de sair de casa</i> .....	15
<i>Dados sociodemográficos</i> .....	15
Procedimento .....	16
Resultados .....	17
Estratégia de análise dos dados .....	17
Discussão .....	25
Limitações .....	27
Conclusão .....	29
Referências .....	31



## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1</b> – Características sociodemográficas dos participantes .....	11
<b>Tabela 2</b> – Estatística descritiva e correlações para as principais variáveis em estudo .....	18
<b>Tabela 3</b> – Resultados da análise de regressão múltipla tendo variável critério o bem-estar psicológico .....	21
<b>Tabela 4</b> – Resultados da análise de regressão múltipla hierárquica tendo variável critério o bem-estar subjetivo .....	22

## Glossário de Abreviaturas e Siglas

art.	artigo
Dr.	Doutor
Dr. <sup>a</sup>	Doutora
ILO	International Labour Organization
ISCTE-IUL	Instituto Universitário de Lisboa
n./nº	números
OMS	Organização Mundial de Saúde
p.	página
Prof.	Professor
Prof. <sup>a</sup>	Professora
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação
v.	volume
WHO	World Health Organization

## Introdução

Teletrabalho não é um termo novo. Em 1975, Nilles o utilizou para indicar trabalho desenvolvido fora da sede da empresa. Embora seja assente que o teletrabalho está relacionado a diversas áreas da vida do trabalhador, há discussões a respeito dos benefícios e prejuízos que essa modalidade pode gerar ao seu bem-estar (Allen et al., 2015; Charalampous et al., 2019), pois a literatura aponta pontos positivos e negativos associados à prática do teletrabalho (Grant et al., 2013, Park et al., 2021, Lunde et al., 2022).

Nunca houve uma prática de teletrabalho tão vasta quanto a provocada pela pandemia de Covid-19, a partir de março de 2020. Com as restrições de segurança prescritas pela Organização Mundial de Saúde (OMS), diversos governos impuseram confinamento, e os trabalhadores que, pela natureza do trabalho, pudessem continuar a exercer suas funções a partir de casa, foram instados a fazê-lo (International Labour Organization [ILO], 2020). Consequentemente, empresas que, antes da pandemia, não tencionavam adotar a modalidade, foram obrigadas a adaptar-se ao contexto de trabalhadores desenvolvendo, pela primeira vez, suas atividades fora do local habitual (Souza-Uva et al., 2021).

Uma experiência positiva de teletrabalho pode estar ligada à melhoria do bem-estar dos trabalhadores (Grant et al., 2019). Outros fatores que podem ser considerados, por também guardarem relação com o bem-estar, são o comprometimento afetivo entre o funcionário e a empresa onde trabalha, as exigências a que está submetido e as interações (mesmo *online*) com as pessoas em teletrabalho (Mercurio, 2015; LePine et al., 2005; Bavel et al., 2020). Uma das respostas emocionais centrais em uma pandemia (Bavel et al., 2020), o medo – especificamente da Covid-19, neste caso – também está associado ao bem-estar dos indivíduos em regime de teletrabalho no contexto pandêmico (Ahorsu et al., 2020).

Nesse sentido, um estudo conduzido por uma grande equipe de pesquisadores (Kniffin et al., 2021) sugeriu que os trabalhadores em regime de teletrabalho derivado das exigências da Covid-19 precisarão trabalhar de maneira bastante diferente dos trabalhadores das gerações anteriores. Portanto, acomodar esse modelo de trabalho, inédito para muitos, acrescentou novos elementos ao bem-estar dos trabalhadores. A presente investigação pretende colaborar para identificar os fatores que contribuem para explicar o bem-estar subjetivo e psicológico dos teletrabalhadores durante a pandemia da Covid-19.



## Enquadramento

### Bem-estar

O conceito de bem-estar é complexo e tem várias vertentes, portanto pode ser identificado a partir de múltiplos construtos (Lee et al., 2021; Juchnowicz & Kinowska, 2021), abrangendo questões sobre satisfação, felicidade ou significado da vida (Ryff et al., 2021a). O interesse pelo estudo do bem-estar remonta aos antigos gregos (Ryff et al., 2021b). Por tratar-se tanto de um objetivo a ser alcançado quanto de um preditor de resultados relacionados à saúde, multiplicaram-se as concepções de bem-estar (VanderWeele et al., 2020). No entanto, existe um certo consenso na literatura de que há duas abordagens principais: a hedônica e a eudaimônica (Ryff et al., 2021b).

O hedonismo e o eudaimonismo têm concepções diferentes acerca da natureza humana e também do como esta relaciona-se com o bem-estar (Ryan & Deci, 2001). Enquanto a abordagem hedonista é frequentemente equiparada à felicidade (Diener et al., 2009b) e reflete questões sobre satisfação com a vida, felicidade, mais afeto positivo e menos afeto negativo (Diener & Lucas, 1999; Ryff et al., 2021b), a abordagem eudaimonista identifica múltiplas dimensões do bem-estar e descreve o indivíduo em pleno funcionamento (Ryff, 1989). Assim, a avaliação da qualidade de vida de um indivíduo compreende medidas subjetivas ou psicológicas de bem-estar (Juchnowicz & Kinowska, 2021). Ryff et al. (2021b) fazem notar que outras características psicológicas (e.g., otimismo, senso de controle, consciência) constituem aspectos importantes do funcionamento positivo, no entanto, para fins desta pesquisa, concentramo-nos no bem-estar hedônico (ou subjetivo) e no bem-estar eudaimônico (ou psicológico).

O bem-estar subjetivo é definido como uma categoria de bem-estar que tem em conta avaliações cognitivas e emocionais (Ryan & Deci, 2001). O aspecto cognitivo está fundamentado nas avaliações de uma pessoa sobre sua vida (Diener et al., 2009b; Ryff et al., 2021c). Assim, os julgamentos cognitivos reflexivos sobre determinados domínios, como trabalho, família, saúde ou a vida em geral, denotam o quanto o indivíduo é satisfeito com a vida (Ryff et al., 2021b). O aspecto emocional refere-se a alto afeto positivo e baixo afeto negativo (Diener, 2009b; Ryff et al., 2021b). Para Diener et al. (2018), emoções positivas e agradáveis são respostas a eventos e circunstâncias que os indivíduos avaliam como desejáveis. Frequentemente resumidas como felicidade, fornecem informações sobre a qualidade subjetiva da vida da pessoa e compreendem a formulação atual da hedonia (Ryan & Deci, 2001; Diener, 2009b), permanecendo centrais na definição do bem-estar subjetivo (Lucas et al., 1996).

Por outro lado, o bem-estar psicológico nasceu da pesquisa do desenvolvimento existencial e humanista, acompanhando as concepções de Aristóteles (Ryff et al., 2021b). Está estruturado em questões referentes ao potencial humano (Ryan & Deci, 2001) e compreende as características associadas ao funcionamento psicológico positivo ou ótimo do indivíduo (Machado & Bandeira, 2012).

Para mensurar os desafios enfrentados pelo indivíduo no esforço de funcionar positivamente, Ryff (1989) desenvolveu um modelo com seis dimensões: autoaceitação, relações positivas com os outros, domínio do meio, autonomia, propósito na vida e crescimento pessoal (Ryff & Keyes, 1995). A autoaceitação é a atitude positiva de uma pessoa para consigo mesma, embora consciente de suas limitações. As relações positivas com os outros estão presentes quando o indivíduo desenvolve relacionamentos interpessoais satisfatórios, acolhedores e íntimos. O domínio do meio revela a capacidade da pessoa de conseguir ajustar o ambiente para atender às suas necessidades e aos seus desejos. Os sujeitos demonstram autonomia quando são independentes e sustentam sua individualidade em diversos contextos sociais. Ter objetivos e senso de direção revela propósito na vida. Por fim, o crescimento pessoal surge quando o indivíduo consegue aproveitar plenamente suas capacidades e talentos únicos (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008; Ryff et al., 2021b). Experimentar bem-estar psicológico é, portanto, ter atendidas as seis necessidades humanas consideradas básicas (Diener, 2009a).

## **Teletrabalho**

A literatura utiliza diversos termos para indicar o trabalho realizado fora do ambiente físico organizacional: teletrabalho, trabalho remoto, trabalho em casa, trabalho móvel, times virtuais, trabalho em qualquer lugar (Allen et al., 2015; Park et al., 2021) e, mais recentemente, *agile working* (Grant & Russell, 2020). Na Europa, também é utilizada a expressão *remote e-work* (Charalampous et al., 2019). O artigo 2º do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, de 2002, assim define o teletrabalho:

Teletrabalho é uma forma de organização e/ou execução de trabalho, utilizando a tecnologia da informação no contexto de um contrato/relação de trabalho, onde o trabalho, que também pode ser realizado nas instalações do empregador, é realizado fora dessas instalações regularmente. (Framework Agreement on telework, 2002).

De maneira ampla, teletrabalho envolve trabalhar não somente de casa (Allen et al., 2015) e refere-se ao trabalho desenvolvido com ajuda de tecnologia de informação e comunicação (TIC), como *smartphones*, *tablets*, *laptops* e/ou computadores de mesa, realizado fora das instalações do empregador (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; ILO, 2020).

Para os fins desta pesquisa, adotar-se-á o termo teletrabalho, que, segundo Allen et al. (2015), refere-se ao trabalho fora do escritório ou ambiente organizacional físico, muitas vezes usando uma forma de TIC para cumprir tarefas e comunicar-se com outras pessoas dentro e fora da organização.

Levando em conta o local em que se realiza o teletrabalho e a intensidade ou frequência com que este é desenvolvido, a ILO (2020) considera diferentes modalidades: teletrabalho ocasional (exercido fora das instalações do empregador apenas ocasionalmente e com um grau de mobilidade muito inferior ao do grupo de alta mobilidade); elevado teletrabalho móvel (trabalho regular em vários locais, com elevado nível de mobilidade e uso de TIC); e teletrabalho regular em casa (trabalho regular a partir de casa, utilizando as TICs). Para evitar a propagação da Covid-19, a modalidade recomendada pela ILO (2020), quando a natureza do trabalho assim o permitisse, foi o teletrabalho domiciliar regular. Para os efeitos deste estudo, portanto, quando utilizamos o termo teletrabalho, referimo-nos ao teletrabalho domiciliar regular.

O interesse da ciência na temática do teletrabalho foi acelerado pela pandemia. Como resultado de pesquisa realizada na base de dados da *Scopus*, considerando os termos *telework*, *telecommute*, *e-work* ou *remote work*, foram publicados 4.903 artigos relacionados ao tema em 2019, número que aumentou para 5.989 em 2020. Até outubro de 2022, já havia 6.078 artigos publicados a esse respeito.

Existe considerável atenção acadêmica ao tema. Há evidências de que essa modalidade de trabalho tem efeitos positivos e negativos no bem-estar dos trabalhadores (Charalampous, 2019; Grant et al., 2013). No entanto, Felstead e Henseke (2017) ressaltam que os efeitos positivos do teletrabalho para os trabalhadores são, por vezes, “mais presumidos do que demonstrados” e muitos deles são contraditórios. Ou seja, embora afete diversas áreas da vida do teletrabalhador, como bem-estar e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, não existe consenso sobre se o teletrabalho é benéfico ou prejudicial (Grant et al., 2013, Lunde et al., 2022, Park et al., 2021). Ademais, o teletrabalho foi uma das medidas recomendadas pela OMS para conter o avanço da pandemia da Covid-19 e salvaguardar a saúde física das pessoas (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Como aspectos positivos do teletrabalho para os indivíduos, destacam-se: maior flexibilidade temporal, autonomia e produtividade (Park et al., 2021); maior comprometimento com a organização (Charalampous et al., 2019); maiores níveis de afeto positivo e menores níveis de afeto negativo (Anderson et al., 2015); flexibilidade para adequar as necessidades do funcionário com as demandas do empregador (Gashi et al., 2021); menos interrupções e distrações e maior concentração para completar tarefas exigentes (Souza-Uva et al., 2021); diminuição ou eliminação do tempo gasto nos deslocamentos entre casa e trabalho (Charalampous et al., 2021); e maior equilíbrio entre as exigências do trabalho e as

necessidades pessoais (Tavares, 2017). A modalidade do teletrabalho promove um estilo de vida mais saudável, com benefícios para a saúde física e mental (Xiao et al., 2021).

Por outro lado, a literatura ressalta o aumento dos níveis de estresse dos teletrabalhadores por conta da obrigação de estar sempre de prontidão para responder imediatamente às demandas (Gashi et al., 2021) e a sensação de “nunca desligar”, pelo uso constante das TICs (Windeler et al., 2017). Além disso, existe a tendência de que o teletrabalho leve a uma extensão das horas de trabalho (Messenger et al., 2021), pois os indivíduos relatam trabalhar mais em casa do que trabalhavam anteriormente, no local físico da organização (Lunde et al., 2022; Tavares et al., 2020). A falta da transição entre local de trabalho e casa faz com que esta deixe de ser o local de recuperação (Gashi et al., 2021), o que pode afetar negativamente o bem-estar do trabalhador remoto (Juchnowicz & Kinowska, 2021). A diminuição das oportunidades profissionais também é um componente negativo do teletrabalho: o isolamento profissional causado pela ausência de contato com os colegas de organização e a maior inclusão dos profissionais em trabalho presencial em detrimento dos funcionários em teletrabalho são prejudiciais ao bem-estar dos indivíduos (Charalampous et al., 2019; 2021). Os teletrabalhadores também sentem falta da socialização que ocorre naturalmente no ambiente das empresas (Charalampous et al., 2019).

### **Experiência do teletrabalho**

Segundo Grant e colaboradores (2019), uma experiência positiva de teletrabalho está associada a melhorias no bem-estar dos trabalhadores e leva em conta três fatores principais: a eficácia do trabalho, o bem-estar e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, os quais se dividem em quatro dimensões: produtividade, flexibilidade, interferência entre trabalho e vida pessoal e confiança organizacional.

A produtividade no teletrabalho é o aumento real ou potencial na produção de trabalho associada à adoção daquele regime laboral, em comparação à não adoção deste (Martin & MacDonnell, 2012). O aumento da produtividade é apontado como uma das vantagens do teletrabalho (Charalampous et al., 2021). Como os teletrabalhadores acabam por trabalhar mais horas não remuneradas que seus pares em escritório, o aumento na produtividade resulta deste acréscimo no tempo real de trabalho (Messenger et al., 2021). Trabalhar especificamente a partir de casa evita as interrupções dos pares em ambiente de escritório, proporcionando maior oportunidade de concentração e permitindo que os trabalhadores completem mais tarefas tempestivamente (Boel et al., 2016).

Segundo Tavares (2017), como consequência da flexibilização entre os tempos de trabalho e descanso, existem potenciais ganhos nas áreas profissional, familiar e social das pessoas. O teletrabalho elimina a necessidade de deslocamento até a empresa e permite



mais flexibilidade entre as necessidades do funcionário e as demandas do empregador (Gashi et al., 2021), levando a um melhor equilíbrio entre a vida profissional e doméstica (Tavares, 2017). A flexibilização também suaviza o stress do trabalhador e aumenta seu comprometimento e lealdade para com o empregador (Charalampous et al., 2022).

No que se refere às interferências do trabalho sobre a vida pessoal, para uma boa experiência de teletrabalho, é desejável que o trabalhador consiga alternar entre o papel profissional e o papel não profissional de maneira eficaz, administrando assim os limites entre o trabalho e as demais atividades (Gashi et al., 2021; Grant et al., 2019). Limites, para Basile e Beauregard (2020), são "... construções mentais das linhas divisórias entre diferentes domínios da vida, como trabalho remunerado, família e lazer". Estabelecer limites entre os domínios do trabalho e da vida pessoal é importante, uma vez que a ausência delimita representa potenciais danos ao bem-estar dos trabalhadores (Gashi et al., 2021; Grant et al., 2019). Com o confinamento, não existe deslocamento entre ambiente de trabalho e casa, e a falta de transição entre os dois domínios pode trazer prejuízo para os teletrabalhadores (Kniffin et al., 2021).

A confiança organizacional é um fator fundamental para o sucesso do trabalho remoto (Charalampous et al., 2022) e está associada ao comprometimento do trabalhador com a organização (Grant et al., 2019). A confiança depositada pela organização no trabalhador relaciona-se a emoções positivas; por outro lado, a desconfiança está relacionada a emoções negativas, como a culpa (Charalampous et al. 2021).

### **Comprometimento afetivo**

O comprometimento organizacional tem sido conceitualizado de diversas maneiras (Meyer & Maltin, 2010). Uma das definições mais consistentes diz que é o estado psicológico por meio do qual se caracterizam as relações existentes em contexto laboral (Nascimento et al., 2008) e corrobora o modelo desenvolvido por Meyer e Allen (1991). Esses autores propuseram um Modelo de Três Componentes do Comprometimento Organizacional, com as seguintes dimensões: comprometimento de continuidade, comprometimento normativo e comprometimento afetivo.

O comprometimento de continuidade é a percepção dos custos ligados ao abandono da organização, tendo como consequência a permanência do trabalhador; já o comprometimento normativo está relacionado à percepção dos trabalhadores em estarem forçados a manterem-se nas organizações. Apontado como o componente mais importante do comprometimento organizacional, o comprometimento afetivo é o vínculo emocional e a conexão do trabalhador com a organização para a qual trabalha e pode ter reflexos positivos para este (Mercurio, 2015; Nascimento et al., 2008; Siqueira & Padovam, 2008). A ausência do comprometimento

afetivo, por outro lado, desencadearia experiências negativas para o trabalhador (Siqueira & Padovam, 2008). A literatura indica que o comprometimento afetivo está positivamente relacionado ao bem-estar dos funcionários nos aspectos subjetivo e psicológico (Meyer & Maltin, 2010; Mercurio, 2015; Schulz et al., 2017).

### **Exigências laborais**

As características do trabalho podem ter consequências no bem-estar do trabalhador: as altas demandas de trabalho, por exemplo, podem ser preditivas de exaustão emocional e estresse (Bakker & Demerouti, 2007; Sonnentag et al., 2010). Segundo o Modelo Exigências-Recursos Laborais ou *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2007), estas características dividem-se em dois conceitos: as exigências do trabalho e os recursos do trabalho.

As exigências do trabalho são os “aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que exigem esforços ou habilidades físicas e/ou psicológicas (cognitivas e emocionais) sustentadas e, portanto, estão associadas a certos custos fisiológicos e/ou psicológicos” (Bakker & Demerouti, 2007, p. 312). Já os recursos do trabalho referem-se aos “aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho funcionais para atingir as metas de trabalho, reduzir as demandas de trabalho e os custos fisiológicos e psicológicos associados e; estimular o crescimento pessoal, aprendizagem e desenvolvimento” (Bakker & Demerouti, 2007, p. 312).

Partindo desse modelo, LePine et al. (2016) desenvolveram uma estrutura em que as exigências laborais são divididas entre desafios (e.g., sobrecarga de trabalho, pressão temporal e responsabilidades) e obstáculos (e.g., conflito de papéis, ambiguidade de papéis e preocupações com a segurança no trabalho). Para os autores, o balanço entre desafios e obstáculos pode beneficiar a motivação, o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores LePine et al. (2016).

### **Conversas *Off-task***

Uma das consequências negativas do teletrabalho identificadas pela literatura é a falta de interação social (Charalampous et al., 2021). Em contexto de trabalho presencial, os funcionários têm, espontaneamente, mais possibilidades de socializar do que em teletrabalho. As interações presenciais, muitas vezes, são oportunidades para os trabalhadores falarem sobre assuntos não relacionados ao trabalho, como sua vida pessoal, eventos da atualidade ou *hobbies*, e até mesmo para desabafarem (Silva, 2021). De acordo com Silva (2021), no teletrabalho, as conversas *off-task* podem ocorrer em chamadas virtuais cujos participantes

já tenham alguma relação pessoal ou quando estes abordam temas não relacionados ao trabalho, mesmo não sendo esse o objetivo inicial do contato.

No entanto, com a redução ou até mesmo a eliminação da interação social pelo teletrabalho, os teletrabalhadores podem se sentir solitários, entediados e tristes (Charalampous et al., 2021). Em vista disso, o teletrabalho pode afetar gravemente essas interações, prejudicando a qualidade do relacionamento dos teletrabalhadores e reduzindo a cooperação entre seus colegas de trabalho (Windeler et al., 2017).

### **Preocupações com a Covid-19**

O medo é um mecanismo de defesa que desencadeia reações fisiológicas e psicológicas em resposta a eventos potencialmente ameaçadores, como epidemias e pandemias (Ornell et al., 2020). Embora seja uma reação adaptativa, natural e fundamental para a preservação da espécie, quando desproporcional, traz prejuízos, como o aumento da ansiedade e dos níveis de estresse (Ornell et al., 2020). O medo da Covid-19 envolve preocupações com a doença, que, por sua vez, abrangem a infecção em si, a probabilidade de estar infectado (Jue & Ha, 2022) e a reação às notícias veiculadas na mídia (televisão, jornais, mídias sociais) com alto foco nas mortes por Covid-19 (Özmen et al., 2021). Informações imprecisas sobre a transmissibilidade do vírus, o tratamento, o número de infectados e a taxa de mortalidade da doença escalam os sentimentos de medo e ansiedade (Ornell et al., 2020; Ren et al., 2020).

Nesse cenário, para tentar conter o avanço do vírus, as autoridades impuseram quarentena e encerramento de serviços não essenciais. Essas limitações desencadearam nas pessoas o medo de sair de casa, ainda que para desempenhar atividades essenciais, a fim de evitar a contaminação pelo vírus (Brazil & Rys, 2021). Assim, os efeitos do medo relacionado a doenças altamente transmissíveis, como a Covid-19, acabam por ser maiores que os da própria doença (Ornell et al., 2020).

### **Objetivos e hipóteses**

Esta investigação tem como objetivo identificar preditores de bem-estar em trabalhadores que se encontram em regime de teletrabalho. A investigação nesta área ainda é limitada, e existem dúvidas a respeito do valor explicativo de modelos anteriores neste novo cenário. Nesse sentido, procurou-se analisar o contributo da qualidade da experiência de teletrabalho, o comprometimento afetivo dos trabalhadores com as organizações, as exigências laborais, as conversas *off-task* e as preocupações desencadeadas pela Covid-19 no bem-estar de trabalhadores que estiveram em regime de teletrabalho durante a pandemia. O presente trabalho mostra sua relevância diante da dificuldade em identificar estudos conduzidos antes

da pandemia Covid-19 e de os relacionar com este novo contexto, no qual o teletrabalho deixou de ser uma escolha do trabalhador e passou, em algumas empresas, a ser mandatório (Kniffin et al., 2021).

Tendo-se em conta investigações anteriores, espera-se identificar relações positivas entre o bem-estar (psicológico e subjetivo), a qualidade da experiência de teletrabalho (H1) e o comprometimento afetivo (H2). Por outro lado, é esperado que o bem-estar esteja negativamente associado às preocupações com a Covid-19 (H3) e às exigências laborais (H4). Considerando-se a escassez de investigação, a análise da relação entre conversas *off-task* e bem-estar será exploratória.

## Método

Para tentar perceber a relação entre as variáveis que manifestam a qualidade da experiência de teletrabalho, o comprometimento afetivo dos trabalhadores com as organizações, as exigências laborais, as conversas *off-task* e as preocupações desencadeadas pela Covid-19 acerca do bem-estar dos trabalhadores em trabalho remoto durante a pandemia, foi conduzido um estudo quantitativo, transversal e correlacional.

### Participantes

Os critérios de inclusão no estudo foram os seguintes: idade igual ou superior a 18 anos e ter desempenhado atividades laborais em regime de teletrabalho a partir de março de 2020 (início da pandemia de Covid-19). A recolha da amostra foi efetuada por conveniência, por meio de divulgação nas redes sociais. Dos 235 participantes que iniciaram a resposta ao inquérito, 175 cumpriram os critérios de inclusão e/ou responderam a pelo menos 70% dos itens das escalas. A Tabela 1 sistematiza as características sociodemográficas e o perfil dos participantes:

**Tabela 1**

*Características sociodemográficas dos participantes*

Características Sociodemográficas		
	n	%
<b>Sexo</b>		
Feminino	123	70.70
Masculino	51	29.30
<b>Escolaridade concluída</b>		
Ensino Secundário	18	10.90
Licenciatura/Bacharelato	41	24.80
Pós-graduação	57	34.50
Mestrado	43	26.10
Doutoramento	6	3.60
<b>Coabitação</b>		
Sozinho	23	14.00
Acompanhado	141	86.00

**Tabela 1***Características sociodemográficas dos participantes*

<b>Características Sociodemográficas</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Interferência de pessoas que coabitam na prática do teletrabalho</b>		
Baixa	63	44.70
Alta	78	55.30
<b>Cargo de chefia</b>		
Sim	69	42.30
Não	94	57.70
<b>Tempo dedicado ao trabalho na atualidade</b>		
Trabalha menos horas na atualidade do que anteriormente	16	10.10
Trabalha, na atualidade, as mesmas horas que anteriormente	70	44.30
Trabalha mais horas na atualidade do que anteriormente	72	45.60

*Nota:* n = 175. Os participantes tinham 41.4 anos em média ( $DP = 7.72$ ) e trabalhavam 38.75 horas por semana ( $DP = 12.4$ ).

## **Medidas**

### ***Bem-estar subjetivo***

O bem-estar subjetivo dos participantes foi medido com a versão portuguesa do Índice de Bem-Estar da OMS (Kvorning, 2012), denominado WHO-5. Este índice é composto por cinco itens, a saber: “Senti-me alegre e bem disposto(a)”, “Senti-me calmo(a) e tranquilo(a)” e “O meu dia a dia tem sido preenchido com coisas que me interessam”. Para uniformizar a análise dos resultados, as respostas foram invertidas, pois o índice apresenta um formato que varia de 5 (*todo o tempo*) a 0 (*nunca*), enquanto as demais escalas utilizadas na pesquisa variam da menor para a maior frequência. Os participantes respondem de acordo com sua percepção nas últimas duas semanas, no entanto adaptamos o enunciado para que as respostas refletissem como se sentiram no período em que estiveram em teletrabalho, durante a pandemia. Maiores médias dos itens equivalem a maior bem-estar subjetivo. No presente estudo, o índice WHO-5 apresentou excelente consistência interna ( $\alpha = .90$ ).

### ***Bem-estar psicológico***

Para medir o bem-estar psicológico, utilizou-se a escala de bem-estar psicológico (Ryff & Keyes, 1995), traduzida para português europeu por Novo (2003). Esta escala com 18 itens e avalia 6 dimensões do bem-estar psicológico (3 por dimensão): autonomia (e.g., “Costumo deixar-me influenciar por pessoas com opiniões muito firmes”), domínio do meio (e.g., “Conseguo cumprir bastante bem as várias obrigações/responsabilidades da minha vida diária”), crescimento pessoal (e.g., “Para mim, a vida tem sido uma aprendizagem, um crescimento e uma mudança contínua”), relações positivas com os outros (e.g., “Tem sido difícil e desencorajante para mim manter relações estreitas com os outros”), objetivos na vida (e.g., “Às vezes, tenho a impressão de ter feito tudo o que há a fazer na vida”) e aceitação de si (e.g., “Quando olho para o meu passado fico contente com os resultados conseguidos”). As respostas variam de 1 (*discordo completamente*) a 6 (*concordo completamente*). Para a interpretação da escala, houve necessidade de recodificar 17 itens, por estarem invertidos, de modo a fazer com que, quanto mais elevado fosse o resultado da média dos itens, maior fosse o relato de bem-estar psicológico. Neste estudo, o *alpha* de Cronbach da escala foi de .80, apresentando boa fiabilidade.

### ***Experiência do teletrabalho***

A vivência dos participantes em teletrabalho durante a pandemia foi avaliada pela escala *E-Work Life* (EWL), de Grant et al. (2019), traduzida pela equipe de investigação por meio do método de tradução-retroversão. A EWL adapta-se a diferentes contextos de trabalho remoto, permitindo que organizações e trabalhadores identifiquem problemas e melhorias associados a este regime laboral (Grant et al., 2019). Este instrumento tem 17 itens e avalia 4 áreas relacionadas à qualidade da experiência de teletrabalho: relacionamento com a organização (e.g., “Minha empresa confia em mim para ser eficaz em minha função quando trabalho remotamente”), interferência entre vida profissional e pessoal (e.g., “Ao trabalhar em casa, sei quando desligar/pausar o trabalho para poder descansar”), eficácia no trabalho (e.g., “O trabalho remoto torna-me mais eficaz para cumprir meus principais objetivos e entregas”), e flexibilidade (e.g., “Meu supervisor permite que eu flexibilize meu horário para atender às minhas necessidades, desde que todo o trabalho seja concluído”). As respostas foram obtidas por meio de uma escala de 5 pontos, variando de 1 (*concordo totalmente*) a 5 (*discordo totalmente*), acrescida de uma sexta opção (*não aplicável*), que não é contabilizada para o cálculo da escala. Foram recodificados 5 itens, por possuírem pontuação invertida. Calculada a média de todos os itens da escala, maiores pontuações indicam melhor qualidade da experiência de teletrabalho. No presente estudo quer a escala global (*alpha* de Cronbach de

.82), quer as dimensões eficácia no trabalho ( $\alpha = .83$ ) e interferência entre vida profissional e pessoal ( $\alpha = .81$ ) apresentaram uma boa consistência interna.

### **Comprometimento afetivo**

Para medir o comprometimento afetivo entre os participantes e a organização em que trabalham, utilizou-se a Subescala de Comprometimento Afetivo (*Affective Commitment Scale*), da Escala do Comprometimento Organizacional formulada por Meyer e Allen (1997), que foi traduzida e validada para o português europeu por Nascimento et al. (2008). A subescala apresenta 6 itens (e.g.: “Sinto realmente os problemas da minha empresa como se fossem meus”), e as respostas são fornecidas numa escala de 7 pontos, que varia de 1 (*discordo totalmente*) a 7 (*concordo totalmente*). Após recodificação de 3 itens, verificou-se que a consistência interna da Subescala de Comprometimento Afetivo foi boa ( $\alpha = .84$ ). Índices mais altos, calculados por meio da média dos itens, indicam maior comprometimento afetivo e, por isso, maior desejo de permanecer na organização (Meyer & Allen, 1997).

### **Exigências laborais**

Para se estimar as exigências laborais experienciadas pelos trabalhadores, utilizou-se a Escala de *Stressores Laborais*, de Lepine et al. (2016), com tradução de Cabrita (2021). Esta escala avalia as seguintes dimensões: desafios (e.g., “Tenho de trabalhar num ritmo muito acelerado para completar todas as minhas tarefas”) e obstáculos (e.g., “Limitações burocráticas à conclusão do trabalho/burocracia” e “Recursos inadequados para realizar as tarefas”). As respostas podem variar de 1 (*nunca*) a 5 (*muito frequentemente*). Uma pontuação maior, calculada por meio da média dos itens, indica que os participantes suportam mais exigências laborais. A consistência interna (*alpha* de Cronbach) da dimensão “desafios” foi de .91. A dimensão “obstáculos” obteve  $\alpha = .90$ , e a consistência total da escala foi  $\alpha = .90$ .

### **Off-task**

A escala “*off-task conversation*” (Silva, 2021) foi utilizada para avaliar as interações informais entre os trabalhadores (conversas sobre a vida pessoal, *hobbies*) e apresenta seis itens (e.g., “Com que frequência costuma discutir assuntos da atualidade com os seus colegas quando ambos estão a se comunicar virtualmente?”). As respostas podem variar de 1 (*nunca*) a 5 (*com muita frequência*), e valores mais altos da média dos itens representam maiores níveis de interações informais experienciadas pelos participantes em ambiente laboral. No presente estudo, a escala apresentou boa consistência interna ( $\alpha = .89$ ).



### **Medo da Covid-19**

Com o objetivo de investigar o medo da Covid-19, utilizou-se a escala “Medo da Covid-19” (EMC-19), em inglês *Fear of COVID-19 Scale* (Ahorsu et al., 2020), traduzida e validada para o português do Brasil por Faro et al. (2020) e adaptada para o português europeu pela equipe de investigação. A EMC-19 é unidimensional e composta por 7 itens (e.g., “Eu tenho muito medo da Covid-19” e “Eu tenho medo de morrer por causa da Covid-19”). Os itens são avaliados por meio de uma escala de 7 pontos, que varia de 1 (*discordo totalmente*) a 7 (*concordo totalmente*). A consistência interna (*alpha* de Cronbach) desta escala, no presente estudo, foi de .91. O participante tem mais medo da Covid-19 quanto maior for a média dos itens.

### **Medo de sair de casa**

O medo de sair de casa e ser potencialmente exposto(a) ao vírus foi avaliado por meio da escala *Fear of Going Out* (Fogo), de Brazil e Rys (2021), traduzida para o português europeu pelo método de tradução-retroversão. A escala Fogo possui 6 itens (e.g.: “Eu me sinto culpado(a) quando saio de casa” e “Acredito que nunca voltaremos totalmente a como as coisas eram antes da pandemia”), medidos por uma escala que varia de 1 (*não é verdade para mim*) a 5 (*é verdade para mim*). Ao se calcular a consistência interna, pôde-se verificar que esta apresentava valores de reduzida consistência, portanto foi necessário excluir das análises dois itens, para garantir uma consistência aceitável. Assim, eliminadas das análises deste instrumento as respostas aos itens 2 (“Sair de casa costumava ser uma experiência alegre para mim antes do isolamento social”) e 5 (“Sentia-me confortável em estar em lugares onde podia ficar a 2 metros de distância das pessoas, ou quando o uso de máscara era necessário ou obrigatório”), a consistência interna, calculada por meio do *alpha* de Cronbach, foi de .719. Quanto maior a pontuação obtida pela média dos itens, maior é o medo que o participante tem de sair de casa.

### **Dados sociodemográficos**

Para caracterizar a amostra, foi utilizado um questionário sociodemográfico estruturado de autorrelato. Foram recolhidas informações referentes ao sexo, à idade, à escolaridade, ao tempo dedicado ao teletrabalho na atualidade, à interferência por parte de coabitantes e ao exercício de cargo de chefia.

A variável “escolaridade” foi dividida em oito categorias: 1) nenhuma; 2) Pré-Escolar/Educação Infantil; 3) Ensino Fundamental: até a 4ª série no Brasil ou Ensino Básico

1º ciclo (1º ao 4º ano) em Portugal; 4) Ensino Fundamental: até a 8ª série no Brasil ou Ensino Básico 2º e 3º ciclo (5º ao 9ª ano) em Portugal; 5) Ensino Médio no Brasil ou Ensino secundário (10º ao 12º ano) em Portugal; 6) licenciatura/bacharelato, 7) pós-graduação; e 8) mestrado e doutoramento.

O tempo dedicado ao trabalho na atualidade foi subdividido em duas categorias: 1) participantes que afirmaram trabalhar por menos horas na atualidade do que anteriormente ou pelo mesmo tempo; 2) participantes que afirmaram trabalhar por mais tempo do que anteriormente.

## **Procedimento**

A presente investigação é quantitativa, correlacional e transversal, com método de amostragem não probabilística por conveniência. O inquérito, desenvolvido na plataforma Qualtrics XM, foi previamente aprovado pela Comissão de Ética do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), com Parecer Final de 4 de abril de 2022 e divulgado em redes sociais (e.g., Facebook, Instagram, WhatsApp e LinkedIn). A recolha de dados ocorreu entre maio e junho de 2022. Após lerem o consentimento informado com os objetivos do estudo, com tempo estimado de 15 minutos, comunicados o caráter voluntário, o anonimato e a confidencialidade das respostas, os participantes eram solicitados a informar sua idade e a responder se estiveram em teletrabalho em algum momento a partir de março de 2020 (critérios de participação). Caso respondessem ter idade inferior a 18 anos ou indicassem não terem estado em teletrabalho, eram conduzidos para a página com o agradecimento e breve *debriefing*. Caso cumprissem os requisitos de participação, eram apresentados às variáveis em estudo (ver seção *Medidas*), seguidas pelas questões sociodemográficas. Após a finalização da recolha das respostas, os dados foram exportados do Qualtrics XM para o SPSS Statistics (versão 28), para análise e interpretação.

## **Resultados**

### **Estratégia de análise dos dados**

Para a análise das principais variáveis, foi efetuado o cálculo das médias e foram realizadas correlações entre as variáveis que compõem o modelo adotado neste trabalho (Tabela 2). As correlações entre as variáveis foram analisadas por meio de testes paramétricos (coeficientes de correlação de Pearson) e não paramétricos (Rho de Spearman), dada a natureza dos dados sociodemográficos, conforme apresentado na Tabela 2:

**Tabela 2***Estatística descritiva e correlações para as principais variáveis em estudo**(continua)*

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Bem-estar subjetivo	—												
2. Bem-estar psicológico	.375*** (.355***)	—											
3. Qualidade da experiência de teletrabalho	.509*** (.494***)	.220** (.214**)	—										
4. Medo da COVID-19	-.443*** (-.445***)	-.230** (-.238**)	-.307*** (-.312***)	—									
5. Medo de sair de casa	-.304*** (-.290***)	-.292*** (-.260***)	-.143 (-.155*)	.702*** (.692***)	—								
6. <i>Off-task</i>	.085 (.041)	.096 (.060)	.232** (.199*)	-.124 (-.131)	-.163* (-.152*)	—							
7. Comprometimento afetivo	.129 (.145)	.223** (.230**)	.080 (.093)	-.063 (-.059)	-.114 (-.091)	.344*** (.309***)	—						
8. Exigências Laborais	-.320*** (-.314***)	-.058 (-.047)	-.441*** (-.459***)	.157* (.125)	.120 (.072)	-.058 (-.054)	-.095 (-.095)	—					
9. Sexo	.348*** (.351***)	.075 (.072)	.205** (.193*)	-.293*** (-.294***)	-.226** (-.223**)	.053 (.021)	.166* (.154*)	-.139 (-.147)	—				

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
10. Escolaridade	.096 (.105)	.076 (.037)	-.014 (-.019)	.040 (.037)	.048 (.035)	-.060 (-.089)	-.113 (-.108)	.051 (.020)	-.069 (-.075)	—			
11. Interferência de pessoas que coabitam na prática do teletrabalho	-.169* (-.175*)	.006 (.008)	-.214* (-.210*)	.069 (.056)	-.106 (-.104)	.123 (.119)	.052 (.026)	-.002 (-.047)	-.028 (-.017)	-.011 (-.020)	—		
12. Tempo dedicado ao trabalho na atualidade	-.195* (-.169*)	-.032 (-.025)	-.339*** (-.328***)	-.004 (-.004)	-.101 (-.113)	.065 (.100)	.162* (.141)	.225** (.231**)	-.068 (-.068)	-.066 (-.085)	.124 (.112)	—	
13. Chefia	-.041 (-.047)	-.061 (-.062)	-.023 (-.005)	.072 (.069)	.085 (.081)	-.083 (-.078)	-.289*** (-.303***)	-.266*** (-.267***)	-.109 (-.109)	.066 (.078)	-.088 (-.089)	-.113 (-.113)	—
14. Idade	.084 (.052)	.141 (.101)	-.209 (-.051)	.061 (.058)	-.077 (-.085)	-.041 (-.045)	.157* (.184*)	.019 (.018)	-.002 (.007)	-.062 (-.087)	.043 (.056)	-.087 (-.050)	-.130 (-.151)

Notas: Rho de Spearman entre parênteses.

Sexo: 1- Feminino e 2- Masculino.

Tempo dedicado ao trabalho na atualidade: 1 - participantes que referiram trabalhar menos horas na atualidade do que anteriormente ou o mesmo tempo; 2- participantes que referiram trabalhar mais tempo do que anteriormente.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

Mediante a análise das correlações, que mostram resultados semelhantes com recurso a testes paramétricos e não paramétricos, pode-se observar uma correlação positiva, embora baixa ( $r = .38$ ), entre o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico.

O bem-estar psicológico apresenta-se positiva e significativamente correlacionado com qualidade da experiência de teletrabalho e com o comprometimento afetivo, mas negativamente relacionado com o medo da Covid-19.

O bem-estar subjetivo está significativa e positivamente correlacionado com a qualidade da experiência de teletrabalho e com o sexo dos participantes (e.g., os homens referem maior bem-estar subjetivo do que as mulheres). Encontra-se ainda negativamente relacionado com as variáveis exigências laborais, tempo dedicado ao trabalho na atualidade, interferência de pessoas que coabitam na prática do teletrabalho e medo da Covid-19.

Como as variáveis restantes não apresentaram relações estatisticamente significativas com o bem-estar subjetivo ou psicológico, optou-se por não as incluir em análises posteriores.

Assim, para identificar as variáveis predictoras do bem-estar psicológico e subjetivo, foram efetuadas análises de regressões lineares múltiplas, considerando-se apenas as variáveis que se mostraram associadas às variáveis critério (bem-estar psicológico e subjetivo). Por outro lado, optou-se por não incluir nos modelos de regressão o “medo de sair de casa”, por razões conceptuais e psicométricas, designadamente: 1) trata-se de uma medida que mostrou uma elevada relação com o “medo da Covid-19” (.70), o que traria problemas de colinearidade no modelo; 2) a confiabilidade interna da escala “medo de sair de casa” (alfa = .72), apesar de adequada, foi inferior à escala “medo da Covid-19” (alfa = .91); e 3) é possível que o “medo de sair de casa”, para a generalidade dos participantes, tenha decorrido do “medo da Covid-19”, portanto, dados os objetivos do estudo, optou-se por manter a variável “medo da Covid-19” como preditora do bem-estar. Com isso não se quer dizer que a variável não possa ter poder explicativo, mas considerou-se que o recurso ao “medo da COVID-19” seria mais adequado aos objetivos do presente estudo.

Para o bem-estar psicológico, entraram no modelo de análise a qualidade da experiência de teletrabalho, o medo da Covid-19 e o comprometimento afetivo (Tabela 3). Os valores dos Fatores de Inflação da Variância ( $VIFs < 1.2$ ) e de tolerância de colinearidade ( $< 1$ ) não indicam problemas de multicolinearidade.

**Tabela 3**

*Resultados da análise de regressão múltipla tendo variável critério o bem-estar psicológico*

Variáveis independentes	Coeficientes não estandardizados		Coeficientes estandardizados	<i>t</i>	Sig.	95% Intervalo de confiança para B	
	B	Std. Error	$\beta$			LB	UB
(Constant)	4.310	.271		15.902	<.001	3.775	4.845
Qualidade da experiência de teletrabalho	.100	.056	.142	1.790	.075	-.010	.211
Medo da Covid-19	-.083	.037	-.180	-2.278	.024	-.156	-.011
Comprometimento afetivo	.059	.023	.194	2.596	.010	.014	.103

Os resultados do modelo de regressão foram significativos –  $F(3,159) = 6.835, p < .001, R^2$  ajustado = .10) –, indicando que 10% da variância do bem-estar psicológico são explicados por menor medo da Covid-19, maior comprometimento afetivo e pela qualidade da experiência de teletrabalho dos participantes. A qualidade da experiência de teletrabalho, no entanto, deixou de ser estatisticamente significativa na equação da regressão, portanto, a inserção da variável não melhorou a predição do bem-estar psicológico. Desse modo, confirmam-se H2 e H3, para o bem-estar psicológico, mas não H1 e H4.

No que se refere ao bem-estar subjetivo, procedeu-se a uma análise de regressão múltipla hierárquica. No primeiro passo, foram incluídas as características referentes a dados demográficos, como o sexo, bem como a interferência de coabitantes na prática do teletrabalho e o tempo dedicado ao trabalho na atualidade. No segundo passo, foram incluídas as variáveis qualidade da experiência de teletrabalho, medo da Covid-19 e exigências laborais. Os valores dos Fatores de Inflação da Variância ( $VIFs < 1.22$ ) e das tolerâncias de colinearidade ( $< 1$ ) não indicam problemas de multicolinearidade. Os resultados da regressão linear múltipla hierárquica são apresentados na Tabela 4:

**Tabela 4**

*Resultados da análise de regressão múltipla hierárquica tendo variável critério o bem-estar subjetivo*

Variáveis independentes	Passo 1		Passo 2	
	$\beta$	$p$	$\beta$	$p$
Sexo	.316	<.001	.166	<.001
Tempo dedicado ao trabalho na atualidade	-.196	.017	-.081	.262
Interferência de pessoas que coabitam na prática do teletrabalho	-.129	.081	-.071	.310
Medo da Covid-19			-.298	<.001
Exigências laborais			-.126	.101
Qualidade da experiência de teletrabalho			.313	<.001
$R^2$ ajustado	.160		.412	
$R^2$ change	.179		.259	

No passo 1, a regressão é significativa –  $F(3,128) = 9.333$ ,  $p < .001$  –, com um coeficiente de determinação ajustado  $R^2$  de .16, indicando que 16% da variância no nível de bem-estar subjetivo são explicados conjuntamente pelas variáveis sexo, tempo dedicado ao trabalho na atualidade e interferência de pessoas que coabitam na prática do teletrabalho. Ou seja, participantes do sexo masculino referem maior bem-estar subjetivo do que as mulheres, quem indica trabalhar por mais horas que anteriormente experimenta maior bem-estar subjetivo do que aqueles que trabalham por menos ou pelas mesmas horas e quem tem menor interferência de pessoas que coabitam na prática do teletrabalho experiencia maior bem-estar subjetivo.

Quando se acrescentam as variáveis principais (medo da Covid-19, exigências laborais e qualidade da experiência de teletrabalho dos participantes), a combinação explica 41% da variância no bem-estar subjetivo –  $R^2$  ajustado = .412;  $F(6,125) = 16.289$ ;  $p < .001$  –, tendo ocorrido um aumento significativo do valor preditivo do modelo com a inclusão destas variáveis. Dentre todas as preditoras, a variável que mais contribui para explicar o bem-estar subjetivo é a qualidade da experiência de teletrabalho ( $\beta = .313$ ), por outro lado, as exigências laborais, o tempo dedicado ao trabalho na atualidade e a interferência de coabitantes na prática do teletrabalho deixam de ser estatisticamente significativas na equação da regressão.



Assim, verifica-se que ser do sexo masculino, ter menor medo da Covid-19 e ter uma melhor qualidade da experiência de teletrabalho são fatores que contribuem para explicar o bem-estar subjetivo, confirmando-se H1 e H3. Não se confirmam, para o bem-estar subjetivo, H2 e H4.



## Discussão

O presente estudo propôs-se a identificar fatores que poderiam prever o bem-estar subjetivo e psicológico de trabalhadores em regime de teletrabalho durante a pandemia de Covid-19. Para tal, foram investigadas a relação entre o bem-estar desses indivíduos, as preocupações com a Covid-19, as exigências laborais, as conversas *off-task* e o comprometimento afetivo destes trabalhadores com a organização em que trabalhavam.

Conforme os resultados do estudo, o medo da Covid-19 contribuiu para explicar tanto o bem-estar psicológico quanto o bem-estar subjetivo dos participantes. Quanto mais elevado era o medo da Covid-19, menor o bem-estar psicológico e subjetivo sentido pelos participantes, resultado suportado pela literatura (Jue & Ha, 2022; Özmen et al., 2021). Além disso, a Covid-19 é uma doença altamente transmissível e, à época, não havia meios de imunização. Para além do medo de contrair a doença, o receio de ter pessoas próximas infectadas, as notícias falsas, a desinformação quanto à forma de contágio e o surgimento de novas variantes da Covid-19 afetaram ainda mais a saúde mental dos indivíduos. Assim, sendo, o medo da Covid-19 relacionou-se com o bem-estar nos aspectos psicológico e subjetivo, pois ameaça elementos centrais dos dois construtos, como afeto positivo e funcionamento pleno das pessoas.

O comprometimento afetivo dos participantes com a organização em que trabalham manifestou-se como fator preditivo do bem-estar psicológico, pois um maior comprometimento afetivo estava associado a níveis mais elevados deste aspecto do bem-estar. Esses resultados vão parcialmente ao encontro dos achados de Meyer e Maltinim (2010), que apregoam que o comprometimento afetivo está relacionado positivamente não somente ao bem-estar psicológico, mas também ao bem-estar subjetivo. No presente estudo, o comprometimento afetivo não se relacionou à satisfação com a vida e ao balanço entre emoções positivas e emoções negativas.

Diversamente, a qualidade da experiência de teletrabalho associou-se ao bem-estar subjetivo, mas não ao bem-estar psicológico dos participantes. Conforme referido na revisão de literatura, Grant et al. (2019) identificam a correlação entre qualidade da experiência de teletrabalho e bem-estar, sem especificar, porém, a qual aspecto refere-se essa correlação (psicológico ou subjetivo). Os resultados apresentados na presente pesquisa sugerem que a qualidade da experiência de teletrabalho contribui especialmente para o bem-estar subjetivo dos indivíduos. Assim, quando o trabalhador consegue alcançar os fatores que compõem a qualidade da experiência de teletrabalho (e.g., produtividade, flexibilidade, controle da interferência entre trabalho e vida pessoal e confiança organizacional), experimenta bem-estar subjetivo.

No presente estudo, os homens apresentaram bem-estar subjetivo significativamente superior ao das mulheres. Conforme a revisão sistemática de Charalampous et al. (2019), esse resultado pode ser explicado pelo fato de que as mulheres, quando trabalham em casa, tendem a se envolver mais em tarefas domésticas do que os homens. Essa diferença na carga de afazeres suscita menos períodos de descanso, o que pode acarretar menor satisfação com a vida, menor afeto positivo e maior afeto negativo. Por outro lado, Ryff et al. (2021b) destacam a prevalência feminina em somente duas das dimensões do bem-estar psicológico: relações positivas com os outros e crescimento pessoal. A falta de relação do sexo feminino com as outras quatro dimensões do bem-estar psicológico talvez esclareça porque o gênero foi preditor somente do bem-estar subjetivo. Os resultados coincidem com a literatura que indica que o bem-estar psicológico e o subjetivo, embora relacionados, são dois construtos diferentes (e.g.: Diener & Lucas, 1999; Ryff et al., 2021a, 2021b).

## Limitações

A interpretação dos resultados aqui apresentados deve levar em conta algumas limitações. Como a estratégia para a divulgação da pesquisa *online* foi a técnica da bola de neve (Patton, 1990), a amostra por conveniência impede a generalização dos resultados para a população. Além disso, a dimensão da amostra foi limitada ( $n = 175$ ), e muitas pessoas abandonaram o inquérito. Outro ponto a considerar é que foram utilizadas medidas de autorrelato, podendo ter ocorrido deseabilidade social nas repostas. Além disso, algumas perguntas exigiam que o trabalhador recordasse a época em que se encontrava em teletrabalho durante a pandemia, o que pode ter gerado constrangimentos de memória e contribuído para um efeito não fidedigno das preocupações com a Covid-19 no bem-estar subjetivo e psicológico. Também não foram consideradas questões a respeito do vínculo laboral dos participantes, isto é, se eram funcionários de uma empresa ou se trabalhavam por conta própria. Estudos futuros podem ter em conta essa variável, outras variáveis organizacionais (e.g. tipos de liderança) e de natureza individual (e.g. personalidade, familiaridade com as TICs).

Nossos resultados indicaram maior valor explicativo para o bem-estar subjetivo, em detrimento do bem-estar psicológico, que integra aspectos relacionais e outros fatores que o bem-estar subjetivo não contempla. Portanto, sugerimos estender a amostra tendo em vista o possível contributo das variáveis anteriores com as dimensões do bem-estar psicológico.

Por fim, o medo da Covid-19 foi preditor tanto do bem-estar subjetivo quanto do bem-estar psicológico. Esse medo tende a diminuir com informações mais precisas a respeito da forma de contágio e da disponibilidade de imunização contra a doença. As próximas pesquisas podem estudar a prática do teletrabalho considerando a redução do medo da Covid-19.



## Conclusão

O teletrabalho é, mais que nunca, uma realidade. Para ajudar a conter o avanço do vírus, mesmo as empresas mais reticentes à adoção da modalidade precisaram render-se a ela e adaptar-se repentinamente ao teletrabalho, regime que tende a permanecer após controlada a pandemia. Embora não seja uma experiência nova, o volume sem precedentes de teletrabalhadores durante a pandemia forneceu as condições ideais para o desenvolvimento de estudos avaliando os benefícios e prejuízos do teletrabalho para os indivíduos. Desse modo, a partir da pandemia da Covid-19, o teletrabalho recebeu mais atenção não só da ciência, mas das organizações e governos, que buscaram implementar e desenvolver esta prática de maneira eficaz.

Não obstante o crescente foco sobre a prática do teletrabalho, os resultados quanto a sua relação com o bem-estar dos teletrabalhadores são difusos e, por vezes, discordantes. Considerando-se a relevância do tema, constata-se a necessidade da realização de estudos mais amplos, com amostras maiores e incluindo mais variáveis, que possam ajudar a completar lacunas e reduzir as divergências a este respeito.

Esta pesquisa tem valor teórico considerável pois identificou componentes que ajudaram a explicar maior ou menor nível de bem-estar de pessoas que estiveram em regime de teletrabalho durante a pandemia da Covid-19: a qualidade da experiência de teletrabalho, o medo da Covid-19, as exigências laborais, o comprometimento afetivo e o sexo do teletrabalhador. Estes achados podem auxiliar a pesquisa acadêmica na exploração de mais questões relacionadas ao regime de teletrabalho em contexto pós-pandêmico.

Nossos achados também têm sentido prático e merecem a atenção das organizações, pois podem servir de base para informar a política organizacional e o desenvolvimento de práticas de teletrabalho que garantam não somente maior produtividade e eficácia dos teletrabalhadores, mas melhorias em seu bem-estar, nomeadamente após a potencial redução do medo da Covid-19. Assim, as organizações podem tirar partido das dimensões da qualidade da experiência de teletrabalho e das exigências laborais, bem como estimular o comprometimento afetivo dos teletrabalhadores. Uma vez que teletrabalhadores do sexo masculino apresentaram bem-estar subjetivo superior ao das mulheres, as organizações podem agir no sentido de reduzir essa discrepância.

O teletrabalho foi a modalidade recomendada pela OMS para garantir a continuidade das operações das empresas em face da tentativa de conter o avanço do vírus da Covid-19 e é recomendada na ocorrência de outros eventos imprevistos (e.g. guerras e condições climáticas extremas). Por conseguinte, compreender os fatores determinantes do bem-estar psicológico e subjetivo das pessoas em teletrabalho tem potencial para auxiliar indivíduos,

empresas e governos a estarem mais bem capacitados para essa prática, nomeadamente em caso de impedimento de execução de suas tarefas nas dependências das organizações.



## Referências

- Aguiar, M. M., Barros, M. N., dos S. Macedo, A., Puccia, M. I. R., & Pereira, A. T. (2021). COVID-19 fear scale—translation and validation into Brazilian portuguese. *Journal of Human Growth and Development*, 31(3), 376-386. <https://doi.org/10.36311/jhgd.v31.12604>.
- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The fear of COVID-19 scale: development and initial validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-9. <https://doi.org/10.1007%2Fs11469-020-00270-8>.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882-897. 10.1080/1359432X.2014.966086.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Basile, K. A., & Beauregard, T. A. (2020). Boundary management: Getting the work-home balance right. In *Agile working and well-being in the digital age* (pp. 35-46). Palgrave Macmillan, Cham.
- Batz-Barbarich, C., Tay, L., Kuykendall, L., & Cheung, H. K. (2018). A meta-analysis of gender differences in subjective well-being: Estimating effect sizes and associations with gender inequality. *Psychological Science*, 29(9), 1491-1503. <https://doi.org/10.1177/0956797618774796>.
- Bavel, J. J. V., Baicker, K., Boggio, P. S., Capraro, V., Cichocka, A., Cikara, M., ... & Willer, R. (2020). Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response. *Nature human behaviour*, 4(5), 460-471. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z>.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su12093662>.
- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: The importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 114-131. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12063>.
- Brazil, C. K., & Rys, M. J. (2021). Covid-19 Pandemic Behavioral Response in a Sample of Young Adults. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 65(1), 525-529. <https://doi.org/10.1177/1071181321651232>.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>.

- Cabrita, C. I. R. (2021). *Apaixonadamente exigente: o papel da paixão pelo trabalho na relação entre as exigências do trabalho e o bem-estar afetivo* [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Instituto Universitário de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10071/23555>.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>.
- Charalampous, M., Grant, C. A., & Tramontano, C. (2022). Getting the measure of remote e-working: a revision and further validation of the E-work life scale. *Employee Relations: The International Journal*, (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ER-11-2021-0483>.
- Faro, A., Silva, L. D. S., Santos, D. N. D., & Feitosa, A. L. B. (2022). The Fear of COVID-19 Scale adaptation and validation. *Estudos de Psicologia (Campinas), 39*. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202239e200121>.
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment, 32*(3), 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>.
- Framework Agreement on telework (2002, 16 july). [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf).
- Gashi, A., Kutllovci, E., & Zhushi, G. (2021). E-work evaluation through work-life balance, job effectiveness, organizational trust and flexibility: evidence from Kosovo during COVID-19. *Employee Relations: The International Journal, 44*(2), 371-385. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2021-0136>.
- George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D., & Madera, J. M. (2021). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. *Organizational Dynamics, 51*(2), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100869>.
- Grant, C., & Russell, E. (Eds.). (2020). *Agile working and well-being in the digital age*. Springer International Publishing.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations, 35*(5), 527-546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations, 41*(1), 16-33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>.
- International Labour Organization. (2020, 5 de junho). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf)
- Jue, J., & Ha, J. H. (2022, february). Art therapists' fear of COVID-19, subjective well-being, and mindfulness. *The Arts in Psychotherapy, 77*, 1-7. [10.1016/j.aip.2022.101881](https://doi.org/10.1016/j.aip.2022.101881).

- Juchnowicz, M., & Kinowska, H. (2021). Employee well-being and digital work during the COVID-19 pandemic. *Information*, 12(8), 1-13. <https://doi.org/10.3390/info12080293>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. [10.1037/amp0000716](https://doi.org/10.1037/amp0000716).
- Kvorning, J. (2012). About the WHO-5. *Psychiatric Research Unit*. <https://www.psykiatrirejonh.dk/who-5/about-the-who-5/Pages/default.aspx>.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of management journal*, 59(3), 1036-1059. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0778>.
- Lunde, L. K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., ... & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC public health*, 22(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>.
- Martin, B. H., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*. 35(7), 602-616. [10.1108/01409171211238820](https://doi.org/10.1108/01409171211238820)
- Messenger, J., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeylen, G., & Wilkens, M. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Eurofound.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010, october). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>.
- Nascimento, J. L., Lopes, A., & Salgueiro, M. D. F. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento organizacional e gestão*, 14(1), 115-133. <https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/150/1/COG%2014%281%29%20%282008%29%20115-133.pdf>.
- Novo, R. F. (2003). *Para além da eudaimonia: o bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e Tecnologia. (Trabalho original publicado em 2000).
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147. [10.1109/TCOM.1975.1092687](https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687).

- Ornell, F., Schuch, J. B., Sordi, A. O., & Kessler, F. H. P. (2020). "Pandemic fear" and COVID-19: mental health burden and strategies. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 42, 232-235. <https://doi.org/10.1590/1516-4446-2020-0008>.
- Özmen, S., Özkan, O., Özer, Ö., & Yanardağ, M. Z. (2021). Investigation of COVID-19 fear, well-being and life satisfaction in Turkish society. *Social work in public health*, 36(2), 164-177. <https://doi.org/10.1080/19371918.2021.1877589>.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE Publications.
- Park, S., Jeong, S., & Chai, D. S. (2021). Remote e-Workers' Psychological Well-being and Career Development in the Era of COVID-19: Challenges, Success Factors, and the Roles of HRD Professionals. *Advances in Developing Human Resources*, 23(3), 222-236. <https://doi.org/10.1177/15234223211017849>.
- Prasad, D. K., Mangipudi, D. M. R., Vaidya, D. R., & Muralidhar, B. (2020). Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during COVID-19 pandemic: a general linear model approach with reference to information technology industry in hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)*, 11(4), 372-389. <http://dx.doi.org/10.12944/JBSFM.02.01-02.01>.
- Ren, S. Y., Gao, R. D., & Chen, Y. L. (2020). Fear can be more harmful than the severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 in controlling the corona virus disease 2019 epidemic. *World Journal of Clinical Cases*, 8(4), 652-657. 10.12998/wjcc.v8.i4.652.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. 10.1007/s10902-006-9019-0.
- Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021a). Advancing the science of well-being: a dissenting view on measurement recommendations. In Lee, M. T., Kubzansky, L. D., & VanderWeele, T. J. *Measuring Well-Being* (pp. 521-535). Oxford University Press.
- Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021b). Eudaimonic and hedonic well-being. In Lee, M. T., Kubzansky, L. D., & VanderWeele, T. J. *Measuring Well-Being* (pp. 92-135). Oxford University Press.
- Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021c). Response to response: Growing the field of well-being. In Lee, M. T., Kubzansky, L. D., & VanderWeele, T. J. *Measuring Well-Being* (pp. 546-554). Oxford University Press.
- Schulz, S. A., Martin, T., & Meyer, H. M. (2017). Factors influencing organization commitment: Internal marketing orientation, external marketing orientation, and subjective well-being. *Journal of management development*. 36(1), 00-00. 10.1108/JMD-12-2016-0334.
- Silva, J. M. S. B. dos S. e. (2021). *O impacto do apoio social e da necessidade de recuperação na relação entre off-task conversation e bem-estar subjetivo* [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Instituto Universitário de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10071/23691>.

- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24(2), 201-209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976. 10.1037/a0020032.
- Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., & Serranheira, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study. *BMC public health*, 21(1), 1-11. 10.1186/s12889-021-12295-2.
- Talevi, D., Socci, V., Carai, M., Carnaghi, G., Faleri, S., Trebbi, E., ... & Pacitti, F. (2020). Mental health outcomes of the CoViD-19 pandemic. *Rivista di psichiatria*, 55(3), 137-144. <http://dx.doi.org/10.1708/3382.33569>.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167-176. <https://doi.org/10.1159/000376585>.
- Windeler, J. B., Chudoba, K. M., & Sundrup, R. Z. (2017). Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 977-995. <https://doi.org/10.1002/job.2176>.
- World Health Organization. (2020, 30 de janeiro). Statement on the second meeting of the International Health Regulations (2005). Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV). <https://bit.ly/2zc56Vk>.