

## TEMPOS DE PANDEMIA: BEM-ESTAR SUBJETIVO E AUTONOMIA EM *HOME OFFICE*

PANDEMIC TIMES: SUBJECTIVE WELL-BEING AND AUTONOMY IN HOME OFFICE

### SUZETE ANTONIETA LIZOTE

Docente do PPGA e PMPGIL em Administração – Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

Doutora em Administração – Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3575-1675> / E-mail: [lizote@univali.br](mailto:lizote@univali.br)

Endereço: Av. Coronel Marcos Konder, 1100 – AP 801 – Res. Thide Praum – Itajaí/SC, CEP: 88301-302

### SAYONARA DE FÁTIMA TESTON

Docente do PPG em Administração – Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)

Doutora em Administração – Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2469-1497> / E-mail: [sayonara.teston@unoesc.edu.br](mailto:sayonara.teston@unoesc.edu.br)

### ESTER DOS SANTOS OLIVEIRA RÉGIS

Professora no Instituto Federal do Paraná (IFPR)

Mestranda do PPG Profissional em Administração, Gestão, Internacionalização e Logística – UNIVALI

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6551-5433> / E-mail: [ester.oliveira9@gmail.com](mailto:ester.oliveira9@gmail.com)

### WESLEY LUCAS DE SOUZA MONTEIRO

Docente na Faculdade da Amazônia Ocidental - FAAO

Mestrando no PPG em Administração – Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0780-9473> / E-mail: [wesley.souza@faao.com.br](mailto:wesley.souza@faao.com.br)

Submissão: 14/08/2020. Revisão: 16/11/2020. Aceite: 19/12/2020. Publicação: 29/12/2020.

DOI: <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5735>

## RESUMO

A pandemia do coronavírus (COVID-19) tem alterado o cenário social, econômico e político nos últimos meses, causando impactos de várias ordens à vida das pessoas e das organizações. Com o crescente número de casos confirmados, a recomendação para evitar aglomerações e diminuir as chances de contágio levou muitas empresas a liberar seus funcionários para fazer *home office*. Neste contexto, avaliar o bem-estar subjetivo e a autonomia em *home office* em tempos de pandemia se reveste de importância. Com base nisso, o presente estudo tem como objetivo avaliar a relação entre a percepção de bem-estar subjetivo e autonomia de profissionais em *home office*. A pesquisa possui abordagem quantitativa e utilizou-se de técnicas uni, bi e multivariadas para a análise de dados gerados a partir de uma coleta com questionários. A amostra contou com 146 discentes de Ciências Contábeis de uma Universidade Comunitária do Sul do Brasil. Conclui-se que há percepção de prejuízos para o bem-estar subjetivo e a autonomia está sendo motivada principalmente por fatores extrínsecos. O estudo apresenta contribuições para o avanço do campo de estudos, inclusive com a demonstração da validação da escala de autonomia, inédita no Brasil, para a amostra investigada. Empiricamente, o estudo provoca reflexões sobre a necessidade de revisões e adequações da forma como as atividades laborais estão sendo conduzidas neste regime.

**Palavras-chave:** Bem-estar. Autonomia. *Home office*.

## ABSTRACT

The coronavirus pandemic (COVID-19) has changed the social, economic, and political scenario in recent months, causing impacts of various orders on people and organizations' lives. With the growing number of confirmed cases, the recommendation to avoid agglomerations and decrease contagion chances has led many companies to release their employees to do home office. In this context, assessing subjective well-being and autonomy in a home office in pandemic times is essential. Based on this, the present study aims to assess the relationship between subjective well-being and the autonomy of professionals in the home office. The research has a quantitative approach and used uni, bi, and multivariate techniques to analyze data generated from a collection with questionnaires. The sample included 146 Accounting Sciences students from a Community-University in Southern Brazil. The study concluded that there is a perception of damage to subjective well-being, and autonomy is motivated mainly by extrinsic factors. The study presents contributions to the advancement of studies, including demonstrating the consistency of the autonomy scale, unprecedented in Brazil, for the investigated sample. Empirically, the study provokes reflections on the need for revisions and adjustments to how work activities need to conduct in this regime.

**Keywords:** Well-being. Autonomy. Home office.

## 1 INTRODUÇÃO

O novo coronavírus (COVID-19) está afetando diferentes contextos mundiais. Os impactos causados por esta pandemia se refletem na economia, na sociedade, e, como não poderia ser diferente no bem-estar dos indivíduos. Neste contexto, está sendo necessário buscar novas maneiras de fazer as coisas, exigindo assim que os gestores pensem na modificação e adaptação de estratégias, de modo a buscar meios de atender às novas exigências, assim como a adaptabilidade as novas formas autônomas de trabalho.

Salienta-se, entretanto, que a adaptação a esta nova conjuntura, está pautada em duas situações: de um lado, há preocupação sobre a recessão global, principalmente em países emergentes e com economia fragilizada, cujo intuito é o de salvá-la do colapso iminente, e do outro lado, há a defesa da contenção da COVID-19 a todo custo, incluindo o estabelecimento de rígidas medidas de distanciamento social (CONTRACTOR, 2020). O distanciamento social da população é preocupante e, conseqüentemente são intensificados os estudos e debates sobre como avaliar o seu impacto, seja econômico ou social. Portanto, buscam-se alternativas para adaptação à essa nova realidade laboral, que pode ter vindo para ficar em diversos setores.

No Brasil, com o distanciamento social, algumas empresas, como medida de sobrevivência financeira e de prevenção para evitar a propagação ainda maior do vírus, adotaram o regime de *home office*. Porém, Muniz (2020) coloca que se o *home office* reduz o risco de contágio, também pode aumentar o de esgotamento físico e mental. Especialmente para o caso de empresas e funcionários que adotaram o regime *home office* sem estarem totalmente preparadas para a execução dessa nova modalidade de trabalho. Assim, neste momento em que tudo é incerto, é essencial manter o bem-estar dos funcionários, os quais também podem ter muitas incertezas e, conseqüentemente, sentirem-se inseguros em relação aos acontecimentos presentes e futuros, tanto pessoais quanto profissionais.

Neste sentido, emergem proeminentes temas para pesquisa, como por exemplo o bem-estar subjetivo. O conceito de bem-estar subjetivo adotado para este estudo se refere à frequência e a intensidade com que as pessoas experenciam mais afetos positivos do que negativos e o nível de contentamento de indivíduo com sua vida em geral (HUTZ, 2014). Sabe-se que o *home office*, proporciona práticas de trabalho diferentes das convencionais, que podem possibilitar maior autonomia e flexibilidade (TASCETTO; FROEHLICH, 2019). A autonomia se refere a autogovernança, autodeterminação, habilidade de construir objetivos e valores próprios, liberdade de fazer escolhas e planos, e agir em conformidade com tais valores e objetivos (BACHMANN; GRUNSCHEL; FRIES, 2018; ROSENFELD; ALVES, 2011). Resta identificar, se a autonomia alcançada em *home office* nas condições atuais está relacionada com o bem-estar subjetivo. Diante deste cenário, estabeleceu-se o objetivo geral do estudo: avaliar a relação entre a percepção de bem-estar subjetivo e autonomia de profissionais em *home office*.

Oliveira, Gomide Jr, e poli (2020) enfatizam que as pessoas constituem ativos intangíveis importantes para as entidades e, administrá-las tornou-se um dos grandes desafios para os gestores que buscam a valorização, satisfação e condições para o bom desempenho de seus empregados, identificando estratégias eficazes na promoção do bem-estar no trabalho. A relevância deste estudo também está pautada em Paz *et al.* (2020) os quais afirmam que a cada dia mais pesquisas surgem reafirmando a importância do bem-estar e como este interfere em todos os aspectos da vida, sejam eles emocionais, sociais ou profissionais. Além disso, promover saúde e bem-estar para todos em todas as idades também faz parte dos objetivos para o desenvolvimento sustentável das nações (ONU, 2020). Assim, esse tema vem ganhando visibilidade dentro das empresas e sendo alvo de diversos estudos.

Além das implicações empíricas, o estudo também apresenta potencial para contribuições teóricas. *Home office* é um tema emergente, que carece de novos estudos (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020), especialmente porque sua prática tem sido compulsória em várias empresas do Brasil. O estudo também é importante para a evolução da compreensão sobre a autonomia. Bachmann, Grunschel e Fries (2018) propuseram uma escala de autonomia e avaliaram sua relação com multitarefas e com bem-estar. Verificar a consistência e ampliar a aplicação da escala em uma amostra brasileira, principalmente em pessoas em atividade de *home office*, contribuirá para o avanço dos estudos sobre o constructo. Temas da psicologia positiva, sendo neste estudo constituídos pelos afetos e pela satisfação com a vida, serão investigados associados à temas importantes para o campo de estudos de gestão de pessoas. Nas últimas décadas a psicologia positiva tem como foco a investigação da saúde, dos aspectos positivos, como os de qualidade de vida, felicidade e bem-estar (ALBUQUERQUE, TRÓCOLLI, 2004; HILLAGE *et al.*, 2014; ROBERTSON *et al.*, 2015; CARNEIRO; FERNANDES, 2015; GUEST, 2017; STRAPASSON *et al.*, 2020). A predominância de aspectos positivos na vida de uma pessoa proporcionará efeitos no sistema fisiológico, o que poderá prevenir o surgimento de doenças (PAZ *et al.*, 2020), além de contribuir para a sustentabilidade do exercício do trabalho (STRAPASSON *et al.*, 2020).

Para a coleta de dados, optou-se por investigar a autopercepção sobre bem-estar subjetivo e autonomia dos estudantes de Ciências Contábeis em *home office* para compreender a experiência individual de avaliação da vida e da forma de trabalho em tempos de pandemia.

Após esta introdução, o trabalho está estruturado em outras seis seções. O referencial teórico sobre o tema se apresenta na segunda seção e a abordagem metodológica na

seguinte. Na sequência, se apresentam e discutem os dados e na sexta seção apresentam-se as conclusões. Por último se listam as referências utilizadas.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A presente seção trata dos fundamentos teóricos em que se embasou pesquisa.

### 2.1 BEM-ESTAR SUBJETIVO

Os estudos sobre bem-estar subjetivo iniciaram por volta da década de 1960. Inicialmente, a satisfação das necessidades estava mais relacionada aos bens e recursos materiais, na qual eram priorizados os ganhos monetários e os bens e serviços que o dinheiro poderia comprar. Com o passar do tempo, verificou-se que existiam outros aspectos que determinavam o bem-estar, como as relações sociais e familiares, a saúde, a satisfação no trabalho, a autonomia, entre outros (GALINHA; RIBEIRO, 2005; PASCOAL; TORRES; PORTO, 2010; ROCHA SOBRINHO; PORTO, 2012; SANTOS; CEBALLOS, 2013; MOLINA *et al.*, 2017; PÉREZ-NEBRA; QUEIROGA; OLIVEIRA, 2020).

Giacomoni (2004, p. 43) ao conceituar o bem-estar subjetivo (BES) afirma que “[...] perspectivas atuais definem o bem-estar subjetivo como uma ampla categoria de fenômenos que inclui as respostas emocionais das pessoas, domínios de satisfação e os julgamentos globais de satisfação de vida”. Neste sentido, Albuquerque e Tróccoli (2004) argumentam que o conceito de bem-estar subjetivo é complexo e compreende uma dimensão cognitiva e uma afetiva, envolvendo outros conceitos e dimensões de estudo como emoções negativas positivas e qualidade de vida. Woyciekoski, Stenert e Hutz (2012), por sua vez, salientam que o BES é influenciado por inúmeros fatores, quer de caráter intrínseco, que advém do próprio indivíduo, quer de caráter extrínseco, relacionado ao ambiente.

Diversas áreas já abordaram diferentes designações e termos ao estudar o BES, conforme se apresenta no Quadro 1.

Quadro 1 - História e evolução do BES

<b>Evolução conceitual</b>	<b>Período</b>	<b>Características</b>
1ª. Herança sócio histórica	Século XVIII	Desenvolvimento pessoal e felicidade
1ª. Distinção conceitual	Anos 1960	Evolução de bem-estar material para bem-estar global
2ª. Herança sócio histórica	Anos 1970	Promoção da saúde física e mental, melhor estilo de vida
2ª. Distinção conceitual	Anos 1980	Difusão conceito de bem-estar e BES
3ª. Herança sócio histórico	Anos 1990	Saúde mental e psicologia positiva
3ª. Distinção conceitual	Século XXI	BES: afetos e cognição

Fonte: adaptado de Galinha e Ribeiro (2005).

Os termos evidenciados no Quadro 1, mesmo tendo alguma similaridade, não podem ser tratados como sinônimos (ANDREWS; ROBINSON, 1991; CAMPBELL; CONVERSE; ROGERS, 1976; GEORGE, 1981; HORLEY, 1984). Pode ser denominado de outras formas como: felicidade, satisfação, estado de espírito e afeto positivo. A definição desses conceitos ainda está em desenvolvimento (DIENER, 1994; ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; CACHIONI *et al.*, 2017)

Sendo assim, notam-se duas dimensões a serem estudadas: a emocional e a cognitiva. A emocional frisa nos afetos positivos e negativos, já a cognitiva fala sobre a satisfação com a vida. Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004) o afeto positivo é um contentamento hedônico puro experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade. É um sentimento transitório de prazer ativo; mais uma descrição de um estado emocional do que um julgamento cognitivo. Afeto negativo refere-se a um

estado de distração e engajamento desprazível que também é transitório, mas, que inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes.

Enquanto o componente de afeto se refere a aspectos emocionais, o componente cognitivo diz respeito aos aspectos racionais e intelectuais, conforme esclarece Cachioni *et al.* (2017) a dimensão satisfação com a vida é um julgamento cognitivo de algum domínio específico na vida; uma avaliação sobre a vida de acordo com um critério próprio. O julgamento da satisfação depende de uma comparação entre as circunstâncias de vida do indivíduo e um padrão por ele escolhido.

Para os pesquisadores, o interesse vai além da descrição dos atributos de pessoas felizes ou até mesmo das correlações de características demográficas com níveis de bem-estar subjetivo. Para Siqueira e Padovam (2008, p. 202) “o esforço atual dos pesquisadores está orientado pela busca de compreensão do processo que sustenta a felicidade”.

O nível de bem-estar subjetivo dos indivíduos consegue-se mensurar através de alguns métodos. Para que seja demonstrado um bom nível de bem-estar subjetivo, a pessoa a ser estudada deverá ter um nível elevado de satisfação com a vida, poucos momentos de afetos negativos, e alto grau de afeto positivo em sua vida (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Ainda, conforme Zanon *et al.* (2013) o bem-estar subjetivo demonstra que, mesmo as pessoas que possuam afetos positivos, também se sentem tristes, culpadas, deprimidas, mostrando assim, que houve afetos negativos em alguns momentos de sua vida.

Quanto ao período que deve ser levado em consideração para entender o nível de bem-estar subjetivo das pessoas, Albuquerque e Tróccoli (2004) afirmam que as medidas de bem-estar subjetivo podem ser relatos globais de um longo período, baseados na memória, ou experiências momentâneas. Para a maioria das pessoas, o passado e o futuro são mais importantes do que o instante presente, o que significa que alguns incidentes podem ser desagradáveis quando são experimentados, mas, podem ser percebidos de maneira positiva quando terminam. Um episódio que termina bem é mais provável de ser lembrado positivamente, independente de quão desagradável ele foi anteriormente.

Albuquerque e Tróccoli (2004, p. 153) explicam que “o método mais usual de mensuração do bem-estar subjetivo consiste no uso de autorrelato onde o indivíduo julga a satisfação que possui com relação a sua vida e relata a frequência de emoções afetivas recentes de prazer e desprazer”. Para os autores, o autorrelato é a maneira mais apropriada para se ter um resultado efetivo, já que somente o próprio indivíduo pode experimentar seus prazeres e desgostos e poderá julgar se está satisfeito com sua vida.

A satisfação com a vida é uma dimensão cognitiva de bem-estar subjetivo. É o julgamento que a pessoa tem sobre sua vida, percebido pelo indivíduo quando este está próximo ou distante das suas aspirações (GIACOMONI, 2004; NUNES; HUTZ; GIACOMONI, 2009). Uma pessoa pode relatar insatisfações quando em realidade possui uma alta qualidade de vida e o contrário também é verdadeiro. Esta avaliação, embora subjetiva, identifica a satisfação cotidiana, independente de fatores externos – políticos, sociais, de triunfo, de saúde e outras variáveis – que possam medir, de forma objetiva, a qualidade de vida e o quanto a pessoa sente-se satisfeita e feliz (NEIVA; MACAMBIRA; RIBEIRO, 2020).

Siqueira e Padovam (2008) destacam que aspectos objetivos, como ambiente físico, moradia e saúde, são quantificáveis e demonstram melhor a qualidade de vida de uma pessoa. Isto não ocorre no aspecto subjetivo, devido à dificuldade em mensurar as diferenças culturais na percepção do padrão de vida. No entanto, English e Carstensen (2015), salientam que uma adequada adaptação está relacionada com o equilíbrio entre o afeto positivo e o afeto

negativo na vida dos sujeitos. Zanon e Hutz (2014) afirmam que a frequência e a intensidade com que as pessoas vivem seus afetos reflete seu nível de bem-estar. Com isso, Lague, Gallon e Cerutti (2019) supõem que, de maneira ampla, pessoas satisfeitas com a vida possuem um elevado nível de bem-estar. Hutz, Zanon e Bardagi (2014) corroboram, afirmando que o julgamento sobre o quão satisfeita uma pessoa é com a vida pode mudar dependendo do humor, eventos de vida, pensamentos e sentimentos, porém, as lembranças mais salientes na memória apresentam considerável estabilidade na hora de avaliar a satisfação com a vida.

No contexto organizacional, o estudo de Kühnel, Sonnentag e Westman (2009) evidencia que os vínculos afetivos que o indivíduo estabelece com a organização são fortalecidos – satisfação com contextos específicos do trabalho, socialização, empenho, oportunidade de crescimento, remuneração e liderança –, bem como sua satisfação geral com o trabalho e seu comprometimento afetivo. Tal envolvimento, segundo os autores, torna-se relativamente estável dada às atitudes exercidas pelo trabalhador, por ele julgar necessário corresponder às demandas de trabalho da organização e atendê-las.

Por todo exposto, este estudo tomou como base a perspectiva de que o bem-estar subjetivo é formado pelas expectativas, emoções, pensamentos, e sentimentos subjetivos que o indivíduo adota para avaliar a própria vida. Desta forma, a satisfação geral com a vida é um importante tema a ser analisado devido às circunstâncias de comparação do indivíduo com a própria vida no contexto atual que está vivendo, também relacionado com a autonomia e com a modalidade *home office* adotado em tempos de pandemia.

## 2.2 AUTONOMIA

A autonomia pode ser compreendida como autogovernança, autodeterminação, habilidade de construir objetivos e valores próprios, liberdade de fazer escolhas e planos, e agir em conformidade com tais valores e objetivos (ROSENFELD; ALVES, 2011). Portanto, ser autônomo leva à realização de si, condição para construir uma vida com significado (ROSENFELD; ALVES, 2011).

No trabalho, a autonomia pode ser definida como uma prática ou conjunto de práticas que envolvem a delegação de responsabilidade pela chefia, a fim de dar aos funcionários a autoridade de tomada de decisão em relação à execução de suas próprias tarefas (LIN *et al.*, 2011).

Com o aumento da utilização de tecnologia e as mudanças nos processos de trabalho e estruturas ocupacionais em organizações expostas às mudanças adotadas em função da pandemia de coronavírus, por exemplo a implantação de equipes virtuais, as instituições têm procurado adaptar dinamicamente os projetos de trabalho. Ao mesmo tempo, os funcionários, buscam se adaptar utilizando a estrutura que possuem. Instituições que têm equipes mais autônomas e multidisciplinares devem enfatizar a autonomia dos funcionários para estimular a criatividade (THEURER; TUMASJAN; WELPE, 2018).

Deci e Ryan (1985) e Ryan, Rigby e King (1993) definem que as medidas de autonomia refletem a causalidade percebida para uma atividade. Bachmann, Grunshel e Fries (2018) partem do princípio de que a autonomia é movida por tipos diferentes de motivação, principalmente a motivação autônoma, e a controlada. A motivação autônoma se refere à motivação causada pelo valor inerente e prazer do comportamento em si (motivação intrínseca) ou motivação causada pela identificação de uma pessoa com o valor de um comportamento (identificado) (GRUND *et al.* 2015; BACHMANN; GRUNSHEL; FRIES, 2018). Quando motivadas de forma autônoma, as pessoas se sentem autodeterminadas: elas

decidem livremente agir de uma determinada maneira porque gostam de agir em direção a algo. No entanto, a motivação controlada é definida por fatores de influência externa, como recompensa e punição (externa), bem como por motivos internalizados, como medo de constrangimento, vergonha ou necessidade de aprovação (introjetada) (GRUND *et al.* 2015; BACHMANN; GRUNSHEL; FRIES, 2018). Durante a motivação controlada, as pessoas sentem que forças externas as pressionam a agir de determinada maneira (DECI; RYAN, 2012).

O trabalho realizado em *home office*, portanto, pode ser motivado de forma autônoma ou controlada. Sabe-se que a motivação autônoma tem vantagens sobre a motivação controlada, pois conduz o indivíduo a um melhor desempenho, maior persistência e maior bem-estar (DECI; RYAN, 2012). Weinstein e Ryan (2010) também demonstraram por meio de um experimento que ajudar os outros leva a um efeito positivo maior quando a ajuda é motivada de forma autônoma do que quando a ajuda é motivada de forma controlada, ou seja, uma maior autonomia leva a um efeito positivo maior. Bachmann, Grunshel e Fries (2018), demonstraram inclusive que a autonomia exerce efeito importante entre pessoas que executam multitarefas e seus afetos.

Vale ressaltar os achados de Theurer *et al.* (2018), sobre a relação entre aspectos comportamentais positivos e autonomia. Os autores verificaram que a autonomia prediz satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional, além de satisfação do cliente. No entanto, também foi demonstrado que altos níveis de autonomia e baixos níveis de monitoramento podem resultar em menor desempenho da equipe (Theurer *et al.*, 2018). Este aspecto reforça a importância de análises constantes sobre as diferentes situações no contexto trabalho, o qual é dinâmico e complexo, para que as adaptações sejam realizadas de acordo com as demandas que surgem, principalmente em um contexto em que o regime de *home office* adotado foi compulsório, ou seja, provocado por uma situação de urgência para a sobrevivência das organizações, manutenção dos empregos, e preservação da vida.

### 2.3 HOME OFFICE

Ambiente virtual é um conceito que vem sendo estudado por especialistas (GOMES; SILVA, 2010; MELEK, 2017; BASSO; BARRETO, 2018) e definido como o ambiente no qual os trabalhos que, tradicionalmente eram realizados em papel, agora são feitos por meio eletrônico. Segundo Gomes e Silva (2010, p. 24) “não fazer parte do ambiente virtual em um determinado nicho pode ser fatal para algumas organizações por diversos fatores dentre eles destaca-se o aumento nos custos de transação e, também, pela distância entre tais organizações e seus potenciais clientes”.

Neste contexto, o avanço da tecnologia da informação estabeleceu um novo cenário, no qual os indivíduos podem trabalhar fora das empresas, que pode ser denominado *home office*. Para Schirigatti e Kasprzak (2007, p. 31) este é um conceito de trabalho “[...] conhecido pela sigla SOHO, do inglês *Small Office and Home Office* ou *Single Office/Home Office* que, traduzido, significa escritório em casa [...]”. Esta modalidade de trabalho surgiu há mais de 50 anos, e proporcionou uma nova forma de desenvolver as atividades, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores (TASCETTO; FROEHLICH, 2019), ou seja, pessoas exercem suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização.

Não há consenso entre os autores sobre as terminologias para identificar o *home office*, também conhecido como trabalho a distância, trabalho em casa, trabalho virtual, escritório virtual, teletrabalho (BELLINI *et al.*, 2011). Charalampous *et al.* (2018) definiram o trabalho remoto como aquele realizado em qualquer lugar, a qualquer hora, com uso de

recursos tecnológicos. Para melhor entendimento, no Quadro 2, são apresentados alguns tipos de *home office*.

Quadro 2 - Tipos de *home office*.

Tipos de <i>home office</i>	Descrição
Funcionário em seu domicílio	Forma mais usual do <i>home office</i> .
Pendular	O funcionário trabalha na empresa e em casa.
Escritório vizinhança	Locais de trabalho oferecidos para vários funcionários de várias empresas que moram próximos.
Trabalho nômade	Normalmente trabalhadores do setor comercial, que não ficam apenas em um local.
Escritórios satélites	São escritórios da empresa, para tratar de negócios fora da matriz.

Fonte: adaptado de Trope (1999).

As pessoas que trabalham em caráter *home office*, conforme já apontavam Hanashiro e Dias (2002), precisam se automotivar, pois estão constantemente expostos às desconcentrações decorrentes do espaço ao seu redor. Neste sentido, Rocha e Amador (2018), sentenciam que é necessário ter disciplina, organização e gostar de estar sozinho para trabalhar. Em *home office*, ocorre a individualização das tarefas. Boonen (2003), Rocha e Amador (2018) esclarecem que as atividades que normalmente são desenvolvidas em equipe e as rotinas em que acontecem as relações de grupo, acabam sendo alteradas para um ambiente de comunicação eletrônica. Conseqüentemente, ocorre menor relação interpessoal formal e informal, causando isolamento, o que pode levar a um bem-estar negativo. Esta modalidade de trabalho apresenta alguns desafios tanto para os empregados quanto para as empresas. No Quadro 3, são apresentados alguns desses desafios.

Quadro 3 - Desafios do *home office*.

Autores	Desafio para o funcionário
Brik e Brik (2013)	Distrações e tentações; filhos, amigos, família e pets; isolamento; procrastinação e criação de vício em trabalho; organização; ruídos domésticos
Filardi e Castro (2017)	Inadaptação ao modelo; perda do vínculo com a organização; falta de comunicação imediata; problemas de infraestrutura tecnológica diferenças na relação trabalhador tradicional x <i>home office</i> e volta do funcionário ao trabalho tradicional.
Hau e Todescat (2018)	Visão preconceituosa; afastamento do campo profissional e menor oportunidade de carreira; maior volume de trabalho; isolamento social; falta de legislação específica; dificuldade de concentração; distração com o ambiente familiar; gerenciamento falho do tempo em virtude da desatenção e da desorganização de horários de trabalho.
Autores	Desafios para a empresa
Kugelmass (1999)	Resistência da administração; interrupções na supervisão; abuso por parte do empregado; coordenação e disponibilidade de trabalhadores; resistência do empregado; isolamento do funcionário; lealdade organizacional; vício em trabalhar; objeções do sindicato; barreiras à promoção; desigualdade.
Rabelo (2000)	Aumento dos custos de comunicação; possibilidade de isolamento social e profissional; impactos negativos no ambiente familiar se não houver disciplina no processo e condição adequada de trabalho; necessidade de distinção entre as atividades profissionais e as do lar; perda de sentimento de vínculo com o grupo profissional e com o empregador.
Brik e Brik (2013)	Medo gerencial; formas de processos de recrutamento e seleção; custo com a implementação; incompatibilidade tecnológica; dados sigilosos.
Hau e Todescat (2018)	Falta de legislação; vulnerabilidade de dados e recursos; diversidade de contratos de trabalho para administrar; objeções dos sindicatos; aumento de custos/investimentos a curto prazo.

Fonte: adaptado de Haubrich e Froehlich (2020).

Ao analisar o Quadro 3, se observa, de modo geral, que existe a preocupação com o horário para desempenhar um eficiente trabalho, com a disciplina e com o cuidado para que os funcionários não se isolem uns dos outros. Percebe-se também, que existem semelhanças



entre os benefícios obtidos com o *home office* para os empregados e para a empresa, tais como, menor tempo de deslocamento, diminuindo a poluição e o trânsito e flexibilidade de horário.

Para Charalampous *et al.* (2018), que realizaram uma revisão sistemática de para obter uma compreensão mais profunda da associação entre trabalho remoto, e cinco dimensões do bem-estar no trabalho, embora existam enfoques positivos que possam ser observados para esse tipo de trabalho, também existem alguns aspectos negativos que merecem atenção, tais como isolamento social e profissional e ameaças percebidas no desenvolvimento profissional.

Se em uma condição estruturada para o teletrabalho, tanto por parte das empresas quanto dos funcionários, há possíveis dificuldades, tem-se indícios que em uma condição de emergência de adaptação ocasionada pela pandemia, problemas mais importantes podem surgir. Neste contexto, muitos trabalhadores nunca haviam tido experiência com a entrega de resultados nesta modalidade, e nem estavam acostumados a usar tecnologias com este fim (Martins, 2020). Além disso, a autora afirma ainda que é comum que as pessoas estejam compartilhando o espaço com outros familiares, inclusive idosos que requerem mais cuidados e crianças dispensadas das escolas. Portanto, para além de questões ergonômicas e recursos materiais, é necessário planejamento e capacitação dos teletrabalhadores sobre como administrar o tempo, autogerenciar tarefas e conciliar trabalho-família (Martins, 2020).

As pesquisas demonstram benefícios e desafios para o teletrabalho estruturado. Neste sentido, o teletrabalho compulsório, como foi adotado em diversas empresas brasileiras precisa de atenção para que gestores e trabalhadores consigam prezar por seu trabalho e sua saúde de maneira sustentável.

### 3 METODOLOGIA

Diante dos critérios adotados, a abordagem do problema foi quantitativa. A avaliação quantitativa compreende organizar, sumarizar, caracterizar e interpretar os dados numéricos (MARTINS; THEÓPHILO, 2007). No que tange aos procedimentos técnicos, foi do tipo levantamento, que tem como objetivo contribuir para o conhecimento de uma área particular de interesse através da coleta de dados sobre indivíduos ou sobre o ambiente destes (MARTINS; THEÓPHILO, 2007).

O instrumento de pesquisa foi direcionado aos discentes do curso de Graduação em Ciências Contábeis de uma Universidade Comunitária do Sul do Brasil via correio eletrônico com auxílio da ferramenta do *Google Docs*, no período 01 a 20 de abril de 2020. A população esteve composta por 313 discentes, resultando em uma amostra de 146 respondentes os quais estavam devidamente matriculados desde o primeiro até o oitavo período.

O questionário, além de levantar dados sociodemográficos dos respondentes, compreendia dois blocos, quais sejam: O primeiro buscou identificar o bem-estar subjetivo. Para levantamento dos indicadores desse constructo, utilizou-se a escala de afetos positivos e negativos de Zanon e Hutz (2014). A escala é composta por nove afetos positivos e onze afetos negativos. Para levantamento sobre a satisfação com a vida, utilizou-se a escala de Hutz, Zanos e Bardagi (2014) com cinco itens. Para mensuração da autonomia, utilizou-se a escala proposta Bachmann, Grunshel e Fries (2018). Para tal, todos os participantes avaliaram quatro tipos de motivação, cada um dos quais foi avaliado usando um item. Os quatro tipos de motivação estão relacionados a razões intrínsecas (“todas as atividades que faço em *home office* são realizadas porque gosto de fazer”), razões identificadas (“todas atividades que faço em *home office* são realizadas porque eu penso que são importantes”), razões introjetadas (“as atividades que faço em *home office* são realizadas porque eu sinto que preciso fazer”) e

razões externas (“as atividades que faço em *home office* são realizadas porque eu devo fazer”) (Grund *et al.* 2015). Com base em Bachmann, Grunshel e Fries (2018), adicionamos à escala de autonomia um cálculo que indica a força relativa da motivação autônoma e da motivação controlada. A pontuação é calculada adicionando pontuações dos dois tipos autônomos de motivação (intrínseca e identificada) e dos dois tipos controlados de motivação (introjetada e externa). Para todos os instrumentos foi utilizada escala *Likert* de sete pontos.

Primeiramente verificou-se a normalidade dos dados por meio dos resultados de assimetria e curtose. A consistência interna dos instrumentos e dos itens foi verificada por meio do teste alfa de *Cronbach* ( $\alpha$ ). O instrumento para avaliação do bem-estar subjetivo, composto pelos afetos positivos e negativos e satisfação com a vida mostrou consistência interna quase perfeita ( $\alpha=0,912$ ) e o instrumento de autonomia demonstrou consistência interna substancial ( $\alpha=0,773$ ) (LANDIS; KOCH, 1977). A verificação da validação dos instrumentos para a amostra foi verificada por meio de Análise de Componentes Principais (HAIR JR. *et al.*, 2006).

Posteriormente, a quase-normalidade das distribuições foi determinada através da assimetria ( $\pm 2$ ) e curtose ( $\pm 7$ ) e o nível de significância adotado foi de 0,05. Para atender o objetivo, a análise de dados foi dividida em duas fases. Na primeira fase, para testar a relação entre as dimensões dos construtos, foi aplicado o teste de correlação bivariada *r* de *Pearson* juntamente com seus testes de significância. Na segunda fase, para avaliar a relação multivariada entre os itens das dimensões dos construtos, empregou-se a técnica de estatística multivariada de Modelagem de Equações Estruturais (MEE) com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (HAIR JR. *et al.*, 2014).

#### 4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Neste tópico serão descritos e analisados os dados levantados, conforme detalhado anteriormente na metodologia.

##### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Inicialmente, no primeiro bloco analisado buscou-se investigar sobre as características dos participantes da pesquisa. Em relação ao sexo, se verifica a predominância das mulheres, com 91 respondentes, representando 62,32% da amostra. Dentre os participantes, no que se refere ao estado civil, 70,56% são solteiros (103). Dos solteiros, 63,7% (93) respondentes afirmaram que residem com seus pais. Referente à faixa etária, 67,1% dos respondentes (98) têm idade entre 17 e 26 anos. Por fim, 85,6% (125) afirmaram não ter filhos.

Quando analisados os índices médios das dimensões do constructo bem-estar, constata-se que o valor médio atribuído para os afetos positivos foi  $m=3,68$ , para afetos negativos foi  $m=3,90$ , e para satisfação com a vida foi  $m=4,33$ . No constructo autonomia, o valor médio para razões intrínsecas foi  $m=4,5$ , para razões identificadas foi  $m=5,5$ , para razões introjetadas foi  $m=5,9$  e para razões externas foi  $m=6,0$ .

##### 4.2 ANÁLISE DE COMPONENTES PRINCIPAIS

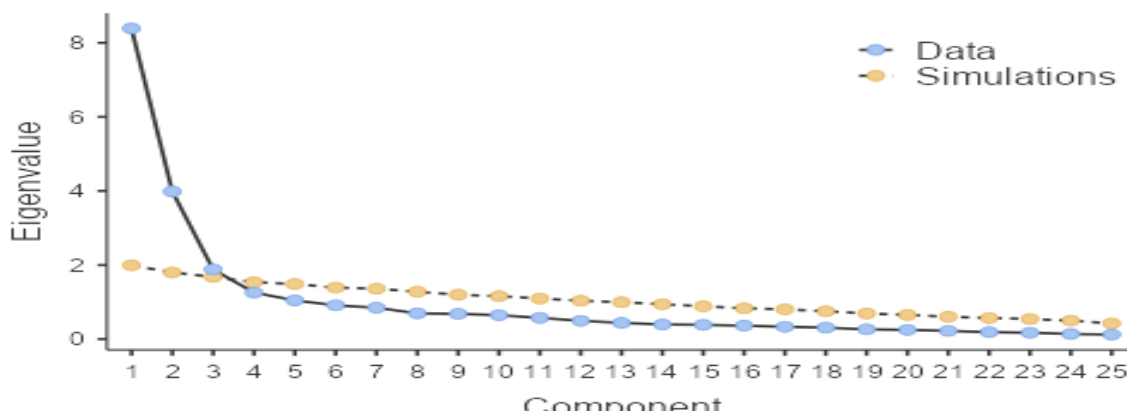
Para verificar a manutenção das três dimensões da escala de bem-estar subjetivo e verificar as evidências de validade, usou-se o método de rotação *promax* e o número de componentes foi baseado na análise paralela. Os resultados mostraram adequação de amostragem pela medida Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO=0,864$ ). E não correlação das variáveis com a população pelo teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2=2169$ ,  $df=300$ ,  $p<0,001$ ). A variância

Suzete Antonieta Lizote, Sayonara de Fátima Teston, Ester dos Santos Oliveira Régis e Wesley Lucas de Souza Monteiro

total explicada pelos itens foi de 57,00%. A Figura 1 mostra o gráfico de sedimentação que demonstra o ponto de inflexão no quarto componente, o que indica a existência de três fatores na base de dados. Nenhum item caiu do modelo.

Figura 1 – Análise de componentes principais do instrumento bem-estar subjetivo

#### Scree Plot

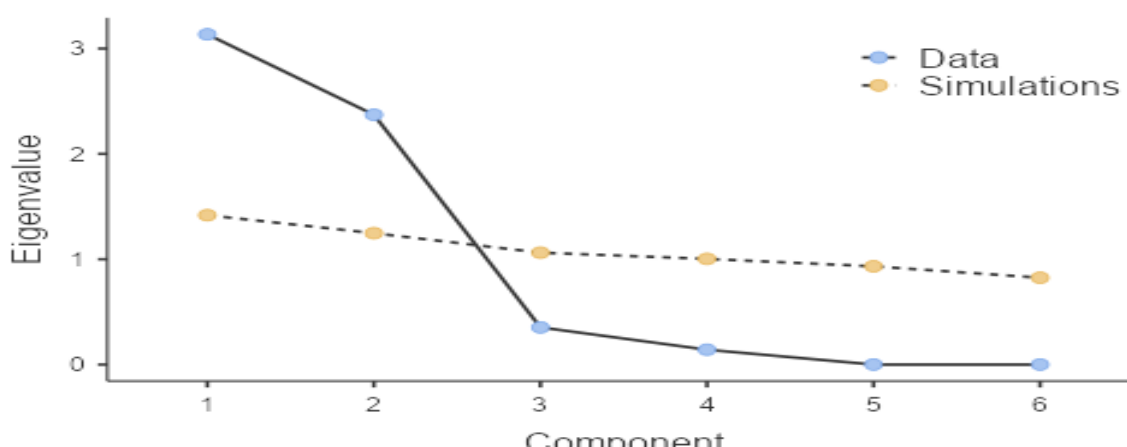


Fonte: elaborada com base nos dados da pesquisa (2020).

Também foi realizada análise de componentes principais do instrumento de autonomia. Usou-se o método de rotação *promax* e o número de componentes foi baseado na análise paralela. Os resultados mostraram adequação de amostragem pela medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=0,500). E não correlação das variáveis com a população pelo teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2=10719$ ,  $df=15$ ,  $p<0,001$ ). A variância total explicada pelos itens foi de 91,80%. A Figura 2 mostra o gráfico de sedimentação que demonstra o ponto de inflexão no terceiro componente, o que indica a existência de dois fatores na base de dados. Nenhum item caiu do modelo.

Figura 2 – Análise de componentes principais do instrumento autonomia

#### Scree Plot



Fonte: elaborada com base nos dados da pesquisa (2020).

### 4.3 ANÁLISE BIVARIADA E MULTIVARIADA

Com a finalidade de analisar a correlação entre as dimensões dos constructos, a Tabela 1 apresenta os coeficientes de correlação bivariada de *Pearson* ( $r$ ). Os coeficientes obtidos tiveram sua magnitude classificada seguindo a proposta de Cohen (1988), na qual os valores

entre 0,10 e 0,29 são considerados pequenos, entre 0,30 e 0,49 são considerados médios; e entre 0,50 e 1 são explicados como grandes.

Tabela 1 - Correlações entre as dimensões dos instrumentos

Autonomia	Bem-estar Subjetivo		
	Afetos Positivos	Afetos Negativos	Satisfação com a vida
Razões intrínsecas	0.399	-0.228	0.438
<i>p-value</i>	< .001	0.006	< .001
Razões identificadas	0.347	-0.050	0.268
<i>p-value</i>	< .001	0.549	0.001
Razões introjetadas	0.216	0.110	0.164
<i>p-value</i>	0.009	0.184	0.048
Razões externas	0.167	0.144	0.192
<i>p-value</i>	0.044	0.083	0.020
Motivação autônoma	0.422	-0.165	0.406
<i>p-value</i>	< .001	0.046	< .001
Motivação controlada	0.199	0.132	0.185
<i>p-value</i>	0.016	0.112	0.026

Fonte: elaborada com base nos dados da pesquisa (2020).

Verifica-se que afetos positivos apresenta correlações significativas com todas as dimensões de autonomia, de magnitude pequena com razões introjetadas (0,216), razões externas (0,167) e conseqüentemente com motivação controlada (0,199), que é a soma das duas anteriores. Afetos positivos apresentam correlações de magnitude média com razões intrínsecas (0,399), razões identificadas (0,347) e com motivação autônoma (0,422) que também é a soma das duas anteriores.

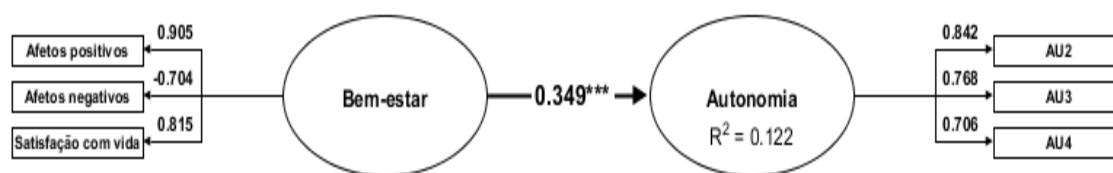
Afetos negativos, por sua vez, apresentam correlações significativas de magnitude pequena e inversa com razões intrínsecas (-0,228) e com motivação autônoma (-0,165).

Já satisfação com a vida apresenta correlações significativas com todas as dimensões de autonomia, sendo de magnitude pequena com razões identificadas (0,268), razões introjetadas (0,164), razões externas (0,192) e com motivação controlada (0,185). Satisfação com a vida apresenta correlações de magnitude média com razões intrínsecas (0,438), e com motivação autônoma (0,406).

Na análise multivariada, as dimensões foram consideradas reflexivas, independentes e de segunda ordem. A Figura 3 mostra os itens resultantes com valores superiores à 0,7 nas cargas fatoriais (FORNELL; LARCKER, 1981; HAIR JR. *et al.*, 2014; HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). Na parte inferior da Figura 3 também são apresentados os valores obtidos para a validade convergente e discriminante. A validade convergente foi avaliada pela Variância Média Extraída (AVE). A validade discriminante foi avaliada pela razão de correlação *Heterotrait-Monotrait* (HTMT). Também, foi utilizado o critério de *Fornell-Lacker*, o qual demonstra que a correlação entre os construtos é menor que o AVE obtido (diagonal em negrito na parte superior da tabela). Esses dois critérios associados demonstram a validade discriminante do modelo (CHIN, 1998; HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009; HAIR JR. *et al.*, 2014). O coeficiente *Dijkstra-Henseler's rho* ( $\rho_A$ ) diz respeito à confiabilidade dos constructos para a amostra, o qual deve apresentar valor acima de 0,6 (HAIR JR. *et al.*, 2014). E, os valores apresentados em VIF dizem respeito à colinearidade entre as variáveis. Hair Jr. *et al.* (2014) sugerem que os valores de colinearidade devem permanecer entre 0,20 e 5.

Suzete Antonieta Lizote, Sayonara de Fátima Teston, Ester dos Santos Oliveira Régis e Wesley Lucas de Souza Monteiro

Figura 3 - Representação gráfica, validade convergente e discriminante do modelo



	Bem-estar subjetivo	Autonomia	$\rho_A$	VIF
Bem-estar subjetivo	<b>0,6601</b>	0,5188	0,8366	<1,94
Autonomia	0,1217	<b>0,5989</b>	0,8553	<3,88

Legenda:  $\rho_A$ : Dijkstra-Henseler's rho. VIF: Fator de inflação da variância. Os valores na diagonal em negrito (AVE) e os dados abaixo e à esquerda mostram a validade discriminante pelo critério de Fornell-Lacker. O valor acima e à direita da diagonal em negrito mostram a proporção Heterotrait-Monotrait de correlações (HTMT).

Fonte: elaborada com base nos dados da pesquisa (2020).

Verifica-se que a dimensão dos afetos negativos possui cargas significativas, mas negativas. Além disso, também é possível verificar que a dimensão razões intrínsecas não permaneceu no modelo. Estes aspectos indicam que para a amostra investigada, os afetos negativos se correlacionam negativamente com a autonomia, e que gostar das atividades que estão sendo feitas em *home office* não se correlaciona com nenhuma das dimensões do bem-estar. Realizou-se um teste de hipóteses para verificar a relação entre os constructos.

Na Tabela 2 apresenta-se o teste de hipóteses do estudo e os índices condizentes ao modelo de caminhos. O coeficiente estrutural ( $\beta$ ) representa as relações entre os constructos e tem valores padronizados entre -1 e +1. Apresenta-se ainda o efeito indireto (EI) e total (ET) dos caminhos. O indicador de Cohen ( $f^2$ ) avalia quanto cada constructo é útil para o ajuste do modelo. Valores de 0,02, 0,15 e 0,35 são considerados pequenos, médios e grandes, respectivamente (HAIR JR. *et al.*, 2014). O teste t tem como propósito avaliar a significância das correlações e das regressões e deve apresentar-se acima de 1,96 (HAIR JR. *et al.*, 2014). Para Hair Jr. *et al.* (2014) a medida mais utilizada para avaliar o modelo estrutural é o coeficiente de determinação ( $R^2$ ). Este coeficiente demonstra a força do efeito das correlações, sendo 2% considerado pequeno, 13% considerado médio, e 26% considerado grande (COHEN, 1988). Verifica-se, por meio dos resultados de  $p$ , que a hipótese foi suportada.

Tabela 2 - Modelo de caminhos

Caminhos	$\beta$	EI	ET	$f^2$	t	p	$R^2$	$R^2$ aj.	Hipótese
BES -> AUT	0,34	-	0,34	0,13	5,93	0,000	0,12	0,11	Suportada

Legenda: B: Beta. EI: Efeito indireto. ET: Efeito total.  $f^2$ : Indicador de Cohen. t: valor de t. p: valor de p.  $R^2$ : Coeficiente de determinação.  $R^2$  aj: Coeficiente de determinação ajustado.

Fonte: elaborada com base nos dados da pesquisa (2020).

## 5 DISCUSSÃO

Para que ocorra bem-estar subjetivo, a deverá ter um nível elevado de satisfação com a vida, poucos momentos de afetos negativos, e alto grau de afeto positivo em sua vida (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; HUTZ, 2014). Ou seja, os afetos negativos estão presentes, mas a percepção sobre sua intensidade deve ser menor em comparação aos afetos positivos. O que se observa na amostra investigada é justamente o contrário, ou seja, na média, há maior percepção de intensidade de afetos negativos do que afetos positivos. Além disso, quando a autonomia é avaliada, os respondentes atribuíram avaliações gradativamente mais elevadas

para os itens que se referem à fatores de motivação externa, do que aos itens associados à motivação intrínseca. Percebe-se assim, que os respondentes estão realizando atividades em *home office* guiados por fatores controladores.

A autonomia, principalmente guiada por fatores motivacionais intrínsecos, se correlaciona com afetos positivos. A motivação autônoma se refere à motivação causada pelo valor inerente e prazer do comportamento em si (GRUND *et al.* 2015; BACHMANN; GRUNSHEL; FRIES, 2018). Estes resultados corroboram os achados de Weinstein e Ryan (2010), os quais apontaram que quanto mais a autonomia é motivada por fatores intrínsecos, maior é o efeito positivo para o bem-estar. Deci e Ryan (2012) também mencionaram que a motivação autônoma tem vantagens sobre a motivação controlada, pois produz efeitos importantes em prol do bem-estar. Assim, realizar atividades às quais o indivíduo gosta de realizar gera impactos nos afetos positivos. Neste sentido, como o trabalho em *home office* é aquele realizado em qualquer lugar, a qualquer hora (CHARALAMPOUS *et al.*, 2018), ele pode ter funcionado como um facilitador para aqueles que já vinham exercendo atividades com as quais sentiam satisfação, mas também pode ter sido um fator dificultador para aqueles que exerciam atividades com as quais não sentiam prazer hedônico.

Em consonância, também se observou que quanto menos as atividades estão relacionadas a razões intrínsecas e autônomas, maior é a incidência de percepção de afetos negativos. De acordo com Lague, Galoon e Cetutti (2019), as emoções negativas estão ligadas a sentimentos desagradáveis como estresse, angústia, incômodo, medo, incerteza, os quais são fatores negativos para o bem-estar subjetivo e para a qualidade de vida. De acordo com Martins (2020) ainda há oportunidades de desenvolver investigações focadas em aspectos psicossomáticos das pessoas que estão executando atividades remotas. Neste sentido, e para estes respondentes, os afetos negativos ocasionados pela baixa percepção de autonomia por razões intrínsecas é um fator que em médio e/ou longo prazos pode causar prejuízos para a saúde (PAZ, 2004).

Satisfação com a vida está relacionada com motivação autônoma e controlada. A satisfação com a vida se refere ao julgamento que a pessoa possui sobre sua vida, percebido pelo indivíduo quando este está próximo ou distante das suas aspirações (GIACOMONI, 2004; NUNES; HUTZ; GIACOMONI, 2009). Para os respondentes sentir-se satisfeito não é somente fazer atividades porque gosta ou se identifica com elas, mas também, os fatores extrínsecos (GRUND *et al.* 2015; BACHMANN; GRUNSHEL; FRIES, 2018) são importantes. Assim, ser guiado por forças externas em favor da execução de determinada atividade se relaciona com a avaliação cognitiva de satisfação com aspectos gerais da vida para estes respondentes. Theurer *et al.* (2018) já apontaram que altos níveis de autonomia e baixos níveis de monitoramento podem resultar em menor desempenho, e neste caso, afetam inclusive a satisfação. Assim, o *home office* precisa ser uma atividade estruturada, pois, como afirma Martins (2020), em teletrabalho, para além de questões ergonômicas e recursos materiais, é necessário planejamento e capacitação dos teletrabalhadores sobre como administrar o tempo, autogerenciar tarefas e conciliar trabalho-família.

O bem-estar subjetivo se relaciona com razões identificadas, introjetadas e externas. Chama a atenção que as razões introjetadas não permaneceram no modelo. Ou seja, gostar das atividades não se relaciona com o bem-estar neste público, neste momento de adaptação compulsória ao trabalho remoto. Como afirma Martins (2020) muitos trabalhadores nunca haviam tido experiência com a entrega de resultados nesta modalidade, e nem estavam acostumados a usar tecnologias com este fim. Os resultados parecem corroborar o estudo de Charalampous *et al.* (2018), os quais afirmam que é preciso atenção para algumas ameaças

provocadas pelo trabalho remoto. Entre estas ameaças, no Brasil, pode-se mencionar o fato da adaptação ao teletrabalho ter sido compulsória, e se sabe que nem todas as condições das empresas e dos trabalhadores estavam adequadas para execução das tarefas. Portanto, ter uma condição mais estruturada, com fatores externos contribuindo para o direcionamento das atividades, bem como, para uma forma estruturada de mensuração sobre a entrega de resultados, parecem ser aspectos importantes para o público investigado.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos desafios para o mundo do trabalho ocasionados pelo novo coronavírus (COVID-19), as organizações e os trabalhadores precisaram realizar diversas adaptações, que até o momento parecem ser em sua maioria, de emergência. Para alguns, estas adaptações poderão permanecer, e ainda, é necessário lembrar que a pandemia ainda não encerrou. Neste sentido, promover adaptações em prol do bem-estar subjetivo e da promoção de autonomia são necessárias.

Por meio da avaliação da relação entre a percepção de bem-estar subjetivo e autonomia de futuros profissionais contadores em *home office*, conclui-se que há percepção de prejuízos sobre o bem-estar, já que na média, a percepção de afetos negativos é maior do que os afetos positivos. Também se observa que, na média, há a percepção de que a motivação autônoma está sendo controlada principalmente por fatores extrínsecos. Estímulos externos são importantes para a execução de tarefas com este público, resta saber se as condições de infraestrutura para delegação e acompanhamento estão sendo adequadas. Além disso, identificou-se que os afetos positivos dos respondentes estão correlacionados com razões intrínsecas de autonomia. Assim, embora para este público o bem-estar subjetivo está relacionada positiva e significativamente com a autonomia, parece que há espaço para adequações para evolução sobre como o trabalho em *home office* está sendo conduzido.

Este estudo contribui com o avanço teórico dos estudos de autonomia, pois foi possível avaliar a validade da escala utilizada para uma amostra brasileira. Também contribui para o avanço dos estudos que buscam estabelecer aproximações entre a Psicologia Positiva e temas da área de gestão de pessoas, já que se comprovou a relação entre os constructos investigados. Além disso, foi possível promover avanços e reflexões sobre o tema do *home office*, especialmente para aquele não planejado.

Empiricamente, o estudo contribui para promover reflexões sobre a forma como o trabalho remoto está sendo conduzido atualmente e sobre a importância de um diagnóstico de necessidades das condições de infraestrutura e emocionais dos trabalhadores, que emergencialmente, adotaram o regime do teletrabalho para contribuir com a sustentabilidade de seus empregos e das empresas para as quais trabalhavam antes da pandemia. Da mesma forma, emerge a importância de avaliar as condições das empresas sobre a manutenção ou não de atividades neste regime, só assim, será possível promover o bem-estar sustentável.

O estudo apresenta limitações, entre elas, aquelas típicas de estudos com uso de técnicas exclusivamente quantitativas. Portanto, para estudos futuros, sugere-se ampliar a compreensão sobre os fenômenos investigados a partir de pesquisas de abordagem subjetivista. Por fim, sugere-se a continuidade dos estudos sobre bem-estar, autonomia e *home office* em tempos de pandemia, pois, além de compreender e definir a temática e entender a dinâmica do processo de construção do bem-estar e da autonomia, também testam, concomitantemente, modelos que estabelecem relações entre as dimensões pessoais, do ambiente laboral e ao contexto em que a organização está inserida. Para tanto,

considera-se relevante repetir esta pesquisa em diversos ramos de atividades e assim consolidar ou não os achados relativos ao bem-estar e de acordo com o terceiro Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS 3), referido à promoção de saúde e bem-estar.

### REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, J. E. F.; SARLO NETO, A.; BASTIANELLO, R. F.; MONEQUE, E. Z. Alguns aspectos das práticas de suavização de resultados no conservadorismo das companhias abertas listadas na BM&FBOVESPA. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 23, n. 58, p. 65-75, jan./abr. 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1519-70772012000100005>.
- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, n. spe, p. 511-533, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395160287>.
- ALBUQUERQUE, A.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 20, n. 2, p. 153-164, maio/ago. 2004.
- ANDREWS, F.; ROBINSON, J. Measures of subjective wellbeing. *In*: ROBINSON, J.; SHAVER, P.; WRIGHTSMAN, L. (Orgs.). **Measures of Personality and Social Psychological Attitudes**. San Diego: Academic Press, 1991, p. 61-67.
- BACHMANN, O.; GRUNSCHEL, C.; FRIES, S. Multitasking and feeling good? Autonomy of additional activities predicts affect. **Journal of Happiness Studies**, v. 20, p. 899-918, 2018. DOI: 10.1007/s10902-018-9973.
- BASSO, D. de M.; BARRETO, I. F., Junior O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Salvador, v. 41, n. 1, p. 59-76, jan./jun. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i1.4301>.
- BELLINI, C. G. P.; DONAIRE, D.; SANTOS, S. A. dos, MELLO, A. A. A.; GASPAR, M. A. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, set. /dez. 2011.
- BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, v. 2, n. 4-5, p. 106-127, 2003.
- BRIK, M. S.; BRIK, A. **Trabalho portátil: produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. Curitiba: Edição do autor, 2013.
- CACHIONI, M.; DELFINO, L.; YASSUDA, M.; BATISTONI, S.; MELO, R.; DOMINGUES, M. Bem-estar subjetivo e psicológico de idosos participantes de uma universidade aberta à terceira idade. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. 3, p. 340-352, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.160179>.
- CAMPBELL, A.; COVERSE, P., ROGERS, W. **The quality of American life: perceptions, evaluations and satisfactions**. New York: Russel Sage Foundations, 1976.



CARNEIRO, L. L.; FERNANDES, S. R. P. Bem-estar pessoal nas organizações e locus de controle no trabalho. **Revista Psicologia - Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 3, p. 257-270, set. 2015. DOI: <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.3.599>.

CHARALAMPOUS, M.; GRANT, C. A.; TRAMONTANO, C.; MICHAILEDIS, E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 28, n. 1, p. 51-73, 2018. DOI: 10.1080/1359432X.2018.1541886.

CHIN, W. W. The partial least squares approach for structural equation modeling. *In*: MARCOULIDES, G. A. (Ed.). **Methodology for business and management: Modern methods for business research**. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, p. 295-336, 1998.

COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. (2nd ed.). Nova Iorque: Lawrence Erlbaum Associates, 1988.

CONTRACTOR, F. J. **The excruciating choice**: "flattening the curve" and prolonging the global recession. Disponível em: <https://globalbusiness.blog/2020/03/20/the-excruciating-choice-flattening-the-curve-and-prolonging-the-global-recession/>. Acesso em: 05 maio 2020.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. The general causality orientations scale: Self-determination in personality. **Journal of Research in Personality**, v. 19, n. 2, p. 109-134, 1985. DOI: [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6).

\_\_\_\_\_. Self-determination theory. *In*: VAN LANGE, P. A. M.; KRUGLANSKI, A. W.; HIGGINS, E. T. (Eds.). **Handbook of theories of social psychology**. Newbury Park: Sage Publications, 2012. p. 416-437.

DIENER, E. Assessing subjective wellbeing: progress and opportunities. **Social Indicators Research**, v. 31, p. 103-157, 1994. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF01207052>.

ENGLISH, T.; CARSTENSEN L. Socioemotional selectivity theory. *In*: **A Pachana Encyclopedia of Geropsychology**. Singapore: Springer Singapore. 2015.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. de Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. **Anais[...]**, São Paulo, SP, Brasil, 41, 2017.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n.1, p. 39-50, 1981. DOI: <https://doi.org/10.2307/3151312>.

GALINHA, I.; RIBEIRO, J. História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. **Psicologia Saúde & Doenças**, v. 6, n. 2, p. 203-214, 2005.

GEORGE, L. Subjective well-being. conceptual and methodological issues. **Annual Review of Gerontology and Geriatrics**, v. 2, p. 345-382, 1981. DOI:10.1891/0198-8794.2.1.345.

GIACOMONI, C. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. **Temas em Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 1401-1410, 2004.

GOMES, A. M.; SILVA J. R. G. da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cad. EBAPE.BR [online]**. v.8, n. 1, p.71-91, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>.

GRUND, A.; GRUNSCHEL, C.; BRUHN, D.; FRIES, S. Torn between want and should: An experience sampling study on motivational conflict, well-being, self-control, and mindfulness. **Motivation and Emotion**, v. 39, n. 4, p. 506–520, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9476-z>.

GUEST, D. E. Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. **Human Resource Management Journal**, v. 27, n. 1, p. 22-38, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>.

HAIR JR. J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. (2014). **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. London: Sage, 2014.

HANASHIRO, D. M.; DIAS, W. F. O Sistema de teletrabalho: algumas implicações de um ambiente virtual. Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. **Anais[...]**, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 26, 2002.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 8. n. 3, p. 37-52, jul./set. 2018. DOI: <https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020. DOI: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>.

HENSELER, J.; RINGLE, C.; SINKOVICS, R. The use of partial least squares path modelling in international marketing. *In*: SINKOVICS, R. R.; GHOURI, P. N. (Eds.), **New Challenges to International Marketing**. Bingley, Reino Unido: Emerald Group Publishing Limited, 2009, p. 277-319.

HILLAGE, J.; BROWN, G.; SHIELS, C.; GABBAY, M. **Health and employment outcomes: data exploration**. London: The National Archives, 2014.

HORLEY, J. Life satisfaction, happiness, and morale: two problems with the use of subjective well-being indicators. **The Gerontologist**, v. 24, n. 2, p. 124-127, 1984. DOI: 10.1093/geront/24.2.124.

HUTZ, C. S. **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

HUTZ, C. S.; ZANON, C.; BARDAGI, M. P. Satisfação de Vida. *In*: HUTZ, C. S. (Org.). **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014, cap. 3, p. 43-47.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1999.

KÜHNEL, J.; SONNENTAG, S.; WESTMAN, M. Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 82, n. 3, p. 575-594, 2009. DOI: 10.1348/096317908X349362.

LAGUE, J.; de Q. D.; GALLON, S.; CERUTTI, P. S. Bem-estar subjetivo de imigrantes senegaleses. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, v. 18, n. 2, p. 240-260, maio/ago. 2019. DOI: <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019010>.

LANDIS, J. R.; KOCH, G. G. The measurement of observer agreement for categorical data. **Biometrics**, v. 33, n. 1, 159-174, 1977. DOI: <https://www.jstor.org/stable/2529310>.

LIN, B. Y. J.; LIN, Y. K.; LIN, C. C.; LIN, T. T. Job autonomy, its predispositions, and its relation to work outcomes in community health centers in Taiwan. **Health Promotion International**, v. 28, n. 2, p. 166-177, 2011. DOI: 10.1093/heapro/dar091.

MARTINS, L. B. **O teletrabalho e a crise da Covid-19**: Reflexões a partir de pontos abordados pela pesquisadora Dra. Gardênia Abbad. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/publicacoes/artigos//o-teletrabalho-e-a-crise-da-covid-19-reflexoes-a-partir-de-pontos-abordados-pela-pesquisadora-dra-gardenia-abbad>. Acesso em: 20 nov. 2020.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MELEK, M. A. **Trabalhista!** O que mudou? Reforma Trabalhista 2017. Curitiba: Estudo Imediato, 2017.

MOLINA, M. L.; FIALHO, A. R.; AMARAL, P. L.; LIMA BACH, S.; ROCHA, L. M.; MATTOS SOUZA, L. D. Bem-estar e fatores associados em professores do ensino fundamental no sul do Brasil. **Revista CEFAC**, Pelotas. v. 19, n. 6, p. 812-820, nov./dez. 2017. DOI: 10.1590/1982-21620171962217.

MUNIZ A. **Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão**. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2020/04/home-office-na-pandemia-pode-levar-profissionais-a-exaustao.shtml>. Acesso em: 03 maio 2020.

NEIVA, E. R.; MACAMBIRA, M. O.; RIBEIRO, E. M. B. A. Práticas de gestão, bem-estar e comportamento de apoio. **Revista de Administração Mackenzie**, [online] v. 21, n. 1, p. 1-27, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200098>.

NUNES, C.; HUTZ, C.; GIACOMONI, C. Associação entre bem-estar subjetivo e personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. **Avaliação Psicológica**, v. 8, n. 1, p. 99-108, 2009.

OLIVEIRA, A. F.; GOMIDE JR., S.; POLI, B. V. S. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. São Paulo, **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p. 1-26, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200105>.

ONU. Organização das Nações Unidas. (2020). Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2020/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2020.

PASCHOAL, T.; TORRES, C.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>.

PAZ, M. G. T.; FERNANDES, S. R. P.; CARNEIRO, L. L.; MELO, E. A. A. Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 1-37, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200122>.

PÉREZ-NEBRA, A. R.; QUEIROGA, F.; OLIVEIRA, T. A. Presenteísmo de professores regentes: bem-estar como estado psicológico crítico na mediação de características do trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 1-27, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200123>.

RABELO, A. Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação? **Revista de Administração FACES Journal**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 61-67, maio. 2000. DOI: <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2002V1N1ART7>

ROBERTSON, I.; COOPER, C. L.; SARKAR, M.; CURRAN, T. Resilience training in the workplace from 2003-2014: A systematic review. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 88, n. 3, p. 533-562, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1111/joop.12120>.

ROCHA SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 253-270, mar./abr. 2012.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR, [online]**, v. 16, n.1, p. 152-162, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>.

RYAN, R. M.; RIGBY, S.; KING, K. Two types of religious internalization and their relations to religious orientations and mental health. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 65, n. 3, p. 586-596, 1993. DOI: 10.1037//0022-3514.65.3.586.

SANTOS, G. B. e CEBALLOS, A. G. C. de. Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. **Psicologia em Estudo**, v. 18, n. 2, p. 247-255, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722013000200006>.

SCHIRIGATTI, E. L.; KASPRZAK, L. F. F. Home office: origem, conceito e interferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. **Revista Científica de Administração e Sistema de Informação**. v. 8, n. 8, p. 1-12, 2007.

SIQUEIRA, M.; PADOVAM, V. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [online], v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>.

STRAPASSON, R. L., HACK, A. A. C., ZAWADZKI, P., TESTON, S. F. Envolvimento intenso contínuo com a organização: há espaço para a família e para o bem-estar? In: VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho – EnGPR, **Anais [...]**, São Paulo, SP, 27-29 ago., 2020.

TASCETTO, M.; FROEHLICH, C. 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**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 349-375, set./dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>.

THEURER, C. P.; TUMASJAN, A.; WELPE, I. M. Contextual work design and employee innovative work behavior: when does autonomy matter? **PLOS ONE**, v. 13, n. 10, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204089>.

TROPE, A. **Organização virtual**: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

WEINSTEIN, N.; RYAN, R. M. When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 98, n. 2, p. 222–244, 2010. DOI: 10.1037/a0016984.

WOYCIEKOSKI, C.; STENERT, F.; HUTZ, C. Determinantes do bem-estar subjetivo. **Psico**, v. 43, n. 3, p. 280-288, jul./set. 2012.

ZANON, C.; BASTIANELLO, M. R.; PACICO, J. C.; HULZ, C. S. Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos positivos e negativos. **Psico**, Bragança Paulista, v. 18, n. 2, p. 193-202, maio/ago., 2013.

ZANON, C.; HUTZ, C. S. Escala de afetos positivos e afetos negativos (PANAS). In: HUTZ, C. S. (Org.). **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014, cap. 5, p. 63-67.