



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089
ISSNe 2178-9258

www.periodicos.ufc.br/contextus

Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal

Quality of telework life, job crafting, and work well-being of public school teachers in the Federal District

Calidad de vida en el teletrabajo, rediseño del trabajo y bienestar en el trabajo de profesores de la enseñanza pública del Distrito Federal

<https://doi.org/10.19094/contextus.2022.71500>

Tatiane Paschoal

<https://orcid.org/0000-0002-2688-1411>

Professora na Universidade de Brasília
Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília
paschoal@unb.br

Priscila Maria da Silva

<https://orcid.org/0000-0002-5766-4866>

Bacharel em Administração pela Universidade de Brasília
priscila.maria2008@hotmail.com

Gisela Demo

<https://orcid.org/0000-0003-1864-0471>

Professora na Universidade de Brasília
Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília
giselademo@gmail.com

Natasha Fogaça

<https://orcid.org/0000-0002-6536-7546>

Professora na Universidade de Brasília
Doutora em Administração pela Universidade de Brasília
natasha.adm@gmail.com

Mário César Ferreira

<http://orcid.org/0000-0002-4962-5154>

Professor na Universidade de Brasília
Doutor em Ergonomia pela École Pratique des Hautes Études
ferreiramariocesar@gmail.com

RESUMO

Esta pesquisa testou os impactos de percepções de qualidade de vida no teletrabalho e do redesenho do trabalho no bem-estar no trabalho de professores da rede pública de ensino. Uma amostra de 184 professores respondeu ao questionário com escalas validadas no Brasil. Análise fatorial confirmatória e modelagem por equações estruturais foram conduzidas. Tanto a percepção de qualidade de vida no teletrabalho quanto as ações de redesenho explicaram o bem-estar e contribuíram para a investigação de lacunas da literatura organizacional e do trabalho. O diagnóstico traçado avança ao caracterizar o perfil das vivências de professores em trabalho remoto, evidenciando as relações entre as variáveis abordadas em um contexto de trabalho em transformação que se acelerou durante a pandemia da Covid-19.

Palavras-chave: afeto no trabalho; comportamentos de redesenho do trabalho; COVID-19; qualidade de vida no trabalho; trabalho remoto.

ABSTRACT

This study tested the impacts of perceptions of quality of telework life and job crafting on public school teachers' work well-being. The sample was composed of 184 teachers who answered a questionnaire with scales previously validated in Brazil. Confirmatory factor analysis and structural equation modeling were performed. Perceptions of quality of telework life and job crafting actions predicted work well-being and contributed to investigating gaps in the organizational and work literature. This study offers a diagnosis of teachers' experiences during remote work and highlights the relations between those variables in a changing work context transformation, fostered by Covid-19 pandemic.

Keywords: affect at work; job crafting; COVID-19; quality of work-life; remote work.

RESUMEN

Este estudio testó los impactos de las percepciones de la calidad de vida en el teletrabajo y del rediseño del trabajo en el bienestar laboral de profesores públicos. Una muestra de 184 profesores contestó un cuestionario con escalas previamente validadas en Brasil. Análisis factoriales confirmatorios y modelaje por ecuaciones estructurales se han llevado a cabo. Las percepciones de la calidad de vida en el teletrabajo y del rediseño del trabajo predijeron el bienestar y contribuyeron a la investigación de brechas en la literatura organizacional y del trabajo. El diagnóstico demuestra las vivencias de profesores en trabajo remoto y evidencia las relaciones entre las variables abarcadas en un contexto de trabajo en transformación estimulado por la pandemia de la COVID-19.

Palabras clave: afectos en el trabajo; rediseño del trabajo; COVID-19; calidad de vida en el trabajo; trabajo remoto.

Informações sobre o Artigo

Submetido em 21/07/2021

Versão final em 05/11/2021

Aceito em 05/11/2021

Publicado online em 11/01/2022

Comitê Científico Interinstitucional

Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado

Avaliado pelo sistema *double blind review*

(SEER/OJS – versão 3)



Como citar este artigo:

Paschoal, T., Silva, P. M., Demo, G., Fogaça, N., & Ferreira, M. C. (2022). Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 20(1), 1-12. <https://doi.org/10.19094/contextus.2022.70500>

1 INTRODUÇÃO

Em um ambiente mundial de rápidas mudanças e desafios, o estudo e a aplicação de práticas capazes de sustentar e promover o bem-estar dos trabalhadores são uma responsabilidade central e urgente dos atuais profissionais de gestão de pessoas (Kowalski & Loretto, 2017). Se por um lado, as organizações podem assumir configurações geradoras de estresse e burnout (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2016; Tetrick & Winslow, 2015), podem também formar um contexto para a vivência e a expressão de emoções positivas e realização pessoal (Paschoal & Tamayo, 2008; Tetrick & Winslow, 2015). Essas experiências têm relação direta e indireta com a saúde geral do trabalhador e com os resultados e desempenho organizacionais, instaurando, portanto, um alicerce para excelência e governança nas organizações (Kowalski & Loretto, 2017; Nangov & Indrianti, 2018; Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2016). No contexto histórico atual, que configura crise mundial, transcende largamente a variável sanitária e repercute de modo especial nas organizações corporativas, gerando consequências nocivas em seus protagonistas, é fundamental a promoção do bem-estar no trabalho buscando mitigar ou, no limite, eliminar os efeitos nocivos que estão sendo produzidos e, sobretudo, promover a qualidade de vida no trabalho (QVT) de viés sustentável.

Se o fenômeno do bem-estar no trabalho já vinha recebendo forte atenção de pesquisadores e gestores, sua importância se ampliou no contexto da pandemia da Covid-19. Ferreira e Falcão (2020) alertam que vários ofícios profissionais foram impactados, com desdobramentos na qualidade de vida no trabalho (QVT). Para os referidos autores, o enfrentamento produtivo de tais crises passa pela consideração de que a atividade de trabalho abarca simultaneamente a dimensão das vivências individuais do trabalhador e a dinâmica das vivências de trabalhadores em seus coletivos de trabalho e gêneros profissionais, como médicos, policiais e professores.

No que diz respeito aos professores, as escolas passaram a ser temidas e consideradas um perigoso espaço de transmissão do coronavírus, o que levou inúmeros países a adotarem ações de educação remota emergencial (Arruda, 2020; Xiao & Liu, 2020). Levantamentos sobre respostas emergenciais do setor educacional apontam desafios principalmente associados às características dos estudantes, tais como as condições socioeconômicas, o acesso à internet e equipamentos, e à capacidade das escolas em se adaptarem às diferentes demandas e realidades do seu público alvo (Arruda, 2020; Xiao & Liu, 2020).

Os desdobramentos e repercussões no contexto educacional são diversos e extrapolam os dados de estudantes e escolas. Por exemplo, a implementação do teletrabalho tomou força e se mostrou como alternativa para driblar a necessidade de distanciamento e isolamento social imposta nos diferentes países do mundo (Carnevale & Hatak, 2020). Os professores não foram excluídos do trabalho remoto emergencial. No Brasil, no caso Distrito Federal, as escolas particulares foram as primeiras a

aderirem ao teletrabalho e, posteriormente, foi a vez das escolas da rede pública de ensino. Por meio da Portaria Nº 133, de 03 de junho de 2020 do GDF, foram estabelecidas diretrizes para as atividades não presenciais.

Neste contexto, torna-se estratégico conhecer as distintas realidades e experiências de trabalho nas quais estão imersos os profissionais para diminuir possíveis efeitos nocivos das demandas enfrentadas, os riscos que lhes são inerentes e promover qualidade de vida (Ferreira & Falcão, 2020). O presente estudo abordou três variáveis referentes às experiências de professores da Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEEDF) durante o teletrabalho no período de pandemia da Covid-19: a qualidade de vida no teletrabalho (QVTe), o redesenho do trabalho e o bem-estar no trabalho. O objetivo precípua deste estudo consistiu em testar empiricamente os impactos das percepções de QVTe e do redesenho do trabalho no bem-estar no trabalho. Trata-se de um estudo de campo, de caráter explicativo, que adotou recorte transversal e abordagem quantitativa.

Do ponto de vista social e aplicado, o presente estudo oferece um breve diagnóstico de indicadores psicossociais da realidade desses professores e pode sustentar futuras reflexões e discussões sobre a continuidade e o aprimoramento do trabalho remoto no âmbito das escolas. Do ponto de vista acadêmico, o presente estudo aborda a qualidade de vida no teletrabalho, um conceito introduzido e operacionalizado recentemente no campo organizacional. Também oferece evidências sobre a validade das medidas de QVTe, redesenho no trabalho e bem-estar no trabalho em uma amostra de professores, revelando a possibilidade de seu uso diagnóstico em pesquisas e práticas gerenciais futuras no âmbito educacional. Por fim, testa um modelo estrutural entre as variáveis, ainda inexplorado na literatura, estabelecendo força e direção das relações entre os seus diferentes fatores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente estudo está pautado em três variáveis, analisadas no nível individual, que compuseram o modelo explicativo testado. Nesta seção, são abordados conceitos, modelos e estudos empíricos anteriores que guiaram as hipóteses, a escolha do método e a discussão dos resultados encontrados.

2.1 Qualidade de Vida no Teletrabalho (QVTe)

Para compreender a QVTe, é preciso considerar a interseção de dois conceitos: QVT e teletrabalho. Em relação à QVT, não existe consenso sobre a melhor forma de definição e operacionalização do fenômeno (Almarshad, 2015; Ferreira, 2017; Martel & Dupuis, 2006; Rethinam & Ismail, 2008), embora haja alguma concordância sobre a importância de variáveis do contexto organizacional e suas relações com indicadores de bem-estar e produtividade.

Em termos conceituais, a QVT pode ser definida com base em duas perspectivas complementares: da organização e do trabalhador. Sob a ótica das organizações, a QVT se expressa por um conjunto de

práticas que visam à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, expressa-se por meio das representações globais acerca do contexto de trabalho no qual estão inseridos, indicando experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (Ferreira, 2017).

E quais são as dimensões do contexto de trabalho centrais e indispensáveis no estudo e prática da QVT? Quando considerado sob o prisma da QVT, o contexto de trabalho deve englobar as condições de trabalho, a organização do trabalho, as relações socioprofissionais, o reconhecimento e crescimento profissional, bem como o uso da informática (Ferreira, 2017). A qualidade de funcionamento da informática disponibilizada no contexto organizacional consiste em uma faceta importante da QVT associada ao crescente uso das tecnologias de informação e comunicação no trabalho. Pesquisadores como Rethinam e Ismail (2008) já alertavam que o próprio conceito e a manifestação da QVT têm características específicas, que devem ser aprofundadas, quando se considera o trabalho e contexto organizacional dos profissionais de tecnologia de informação.

Nesse sentido, Andrade (2020) revisou a literatura de QVT e teletrabalho e ressaltou que o trabalho remoto ocasiona condições de trabalho diferentes aos trabalhadores, impondo, portanto, diferentes visões a respeito da qualidade de vida no trabalho. O teletrabalho pode ser definido como uma forma de organização de trabalho por meio da qual as atividades podem ser desenvolvidas parcial ou completamente fora do local de trabalho convencional da empresa, com o auxílio de ferramentas e serviços de telecomunicação (Filarde et al., 2020; Konradt et al., 2000). A coabitação trabalho-casa-família-vizinhança é um dado absolutamente inusitado e singular com as dimensões que assumiu na pandemia.

Segundo Andrade (2020), a QVTe consiste justamente em produzir com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos, sendo o trabalho realizado fora das dependências físicas da organização, com o uso de tecnologias da comunicação e informação, possibilitando satisfação, realização pessoal e profissional. Por ser atual e condizente com o quadro conceitual que inspirou a presente pesquisa, este é o conceito adotado.

Em termos operacionais, a QVTe se organiza em torno de cinco dimensões: a autogestão do trabalho (atitudes do trabalhador quando realiza o teletrabalho); o contexto do teletrabalho (suporte organizacional recebido e modos de gestão das atividades); infraestrutura de teletrabalho (condições físicas de trabalho); estrutura tecnológica (questões de informática, softwares e hardwares); sobrecarga de trabalho (esforço dispendido para a realização das atividades no teletrabalho).

2.2 Redesenho no Trabalho

O redesenho no trabalho refere-se a ações proativas da pessoa para alterar o seu trabalho, de forma a alinhá-lo aos seus valores e interesses pessoais, representando uma

abordagem bottom-up de redesenho (Devotto, & Machado, 2017; Lazazzara & Gennaro, 2020; Wang et al., 2016). Nessa perspectiva, são considerados, portanto, os ajustes realizados proativamente de baixo para cima, ao invés de focar as ações organizacionais e gerenciais de alteração de tarefas e relações de trabalho (Devotto & Machado, 2017). Além de características individuais, como traços de personalidade e auto-eficácia, ações gerenciais, práticas organizacionais e características do próprio trabalho podem potencializar os comportamentos proativos de redesenho (Wang et al., 2016).

A relação entre o redesenho do trabalho e o bem-estar ou variáveis correlatas tem sido consistentemente descrita na literatura (Demerouti, 2014; Devotto & Wechsler, 2019; Devotto et al., 2017; Lazazzara et al., 2020; Tim et al., 2013; van Wingerden et al., 2017; Wang et al., 2016; Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski et al., 2013). Em revisão conduzida por Wang et al. (2016), é possível identificar impactos imediatos do redesenho no trabalho, por exemplo no engajamento no trabalho, satisfação no trabalho e desempenho, e impactos de longo prazo, como no significado do trabalho e na identificação com o trabalho.

Na presente pesquisa, foram consideradas três dimensões de redesenho do trabalho (Devotto & Machado, 2020; Wrzesniewski & Dutton, 2001). A primeira delas, ações de redesenho de tarefa, inclui as mudanças físicas para alterar a forma, o escopo ou a demanda das tarefas, além de seus limites temporais. A segunda dimensão, ações de redesenho cognitivo, são aquelas que alteram os limites cognitivos que atribuem significado e propósito às tarefas e às relações no trabalho. Por fim, a terceira dimensão, redesenho de relações socioprofissionais, engloba as mudanças nas relações de trabalho, tanto na sua natureza quanto na amplitude dessas relações com outros (colegas, superiores, clientes, fornecedores).

2.3 Bem-estar no Trabalho

O bem-estar no trabalho é um fenômeno central quando se fala em QVT (Almarshad, 2015; Ferreira 2017). A definição e operacionalização do bem-estar no trabalho, por sua vez, compõe-se de inúmeras dimensões, tanto cognitivas quanto afetivas. Em primeiro lugar, destacam-se os afetos (emoções e humores), presentes nos mais diferentes estudos e uma peça chave para a compreensão do bem-estar nas organizações (Demo & Paschoal, 2016; Paschoal & Tamayo, 2008; Slemp et al., 2015; Warr, 2013; Warr, 2007). Como me sinto no meu trabalho? Tal pergunta leva imediatamente o profissional a pensar e descrever as emoções e humores vivenciados no seu contexto organizacional.

Em segundo lugar, estudos demonstram a importância teórica e operacional das experiências de realização, crescimento e expressão pessoal para a adequada e mais completa compreensão do fenômeno (Demo & Paschoal, 2016; Warr, 2013; Waterman et al., 2010). O estudo do bem-estar no trabalho, portanto, deve incluir experiências positivas afetivas e cognitivas. Entende-se que o bem-estar no trabalho é maior quando o afeto positivo prevalece sobre o afeto negativo no trabalho e

existem experiências de desenvolvimento de potenciais individuais e realização pessoal (Demo & Paschoal, 2016; Paschoal & Tamayo, 2008). Afeto positivo, afeto negativo e realização pessoal no trabalho, portanto, foram as dimensões consideradas na presente pesquisa e as variáveis dependentes. As hipóteses da pesquisa foram traçadas com base nessas três dimensões.

Em aos antecedentes, é possível citar variáveis individuais e de contexto. No primeiro caso, destacam-se variáveis ligadas a traços de personalidade (Carnevale et al., 2020). Quanto às variáveis de contexto, existem dados consistentes sobre relações moderadas ou fortes das políticas e práticas de gestão de pessoas, práticas de gestão de mudanças, práticas de gestão do desempenho, práticas de reconhecimento/desenvolvimento, práticas de apoio à autonomia no trabalho e carga de trabalho com os afetos no trabalho (Ferreira, 2017; Hauff et al., 2020; Horta et al., 2012; Neiva et al., 2020; Paschoal et al., 2010; Schaufeli, 2012; Slemph et al., 2015; Traldi & Demo, 2012). Tanto as dimensões afetivas quanto cognitivas do bem-estar são moderada ou fortemente afetadas por elementos do contexto. E no caso do trabalho remoto emergencial dos professores? Qual é o impacto da QVTe e do redesenho do trabalho nas dimensões do seu bem-estar? Tal questionamento ainda precisa ser esclarecido.

Do ponto de vista afetivo, espera-se o afeto positivo seja influenciado pelas percepções tanto de QVTe quanto de redesenho do trabalho.

Hipótese 1: Quanto mais positivas forem as percepções de qualidade de vida no teletrabalho e de redesenho do trabalho, maior será o afeto positivo.

Segundo os resultados de estudos empíricos da literatura especializada e os modelos teóricos, o afeto negativo tem suas particularidades em relação aos afetos positivos. Neste caso, os afetos negativos tendem a ser explicados mais fortemente pelas chamadas demandas de trabalho, expressas por variáveis como sobrecarga de trabalho e carência de recursos de trabalho. Também se destacam aspectos como a falta de recursos pessoais para lidar com essas demandas do contexto. Tratam-se de obstáculos para a adequada execução de trabalho (Paschoal et al., 2013; Schaufeli, 2012). Assim, espera-se que o afeto negativo também seja influenciado pelas variáveis de contexto expressas pela QVTe e pelos comportamentos de redesenho do trabalho.

Hipótese 2: Quanto mais positivas forem as percepções de qualidade de vida no teletrabalho e de redesenho do trabalho, menor será o afeto negativo.

Do ponto de vista cognitivo, a literatura indica que a dimensão que contempla a realização é muito sensível a variáveis de contexto chamadas de recursos, as quais envolvem justamente as práticas de gestão do desempenho e feedback, as práticas de reconhecimento no trabalho e a autonomia e controle das próprias atividades e tarefas. No nível individual, teria associação com variáveis relacionadas à autodeterminação e independência de pensamentos e ações (Paschoal et al., 2013; Schaufeli, 2012). Em termos de antecedentes, costuma estar muito próxima do afeto positivo (Paschoal et al., 2013). Ambas as dimensões expressam vivências positivas do profissional

no seu contexto de trabalho. Os modelos testados na presente pesquisa abordaram tanto uma variável de contexto de teletrabalho, que engloba potenciais recursos e demandas do contexto, ainda que avaliados no nível individual por meio das percepções dos professores (QVTe), quanto uma variável pessoal associada a comportamentos proativos no trabalho (redesenho do trabalho).

Espera-se, portanto, que a realização também seja influenciada pelas variáveis de contexto expressas pela QVTe e pelos comportamentos de redesenho do trabalho

Hipótese 3: Quanto mais positivas forem as percepções de qualidade de vida no teletrabalho e de redesenho do trabalho, maior será a realização.

3 METODOLOGIA

O presente estudo configura-se como uma pesquisa de levantamento (survey), com recorte transversal e abordagem quantitativa. Os dados foram levantados por meio de questionário e a amostragem foi não probabilística. A seguir, são apresentados os detalhes do método.

3.1 Participantes

Professores da rede pública de ensino do Distrito Federal, incluindo aqueles da educação infantil, fundamental e ensino médio compuseram o público alvo da pesquisa. Utilizou-se o software G-Power (versão 3.1) para calcular o número adequado da amostra. Levando em conta o critério de significância (α) igual a 0,05, efeito médio do tamanho da população (ES) igual a 0,15 e 95% de poder estatístico, foi delimitada uma amostra mínima de 160 respondentes (Cohen, 1992). Responderam ao questionário um total de 208 professores e, após o tratamento dos dados, 184 professores compuseram a amostra final.

3.2 Instrumento

Foram utilizados três instrumentos que já apresentavam evidências de validade no Brasil. A Escala de Bem-Estar no Trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008) tem 30 itens e três fatores: afeto positivo ($\alpha = 0,952$), afeto negativo ($\alpha = 0,948$) e Realização ($\alpha = 0,922$). A Escala de Ações de Redesenho do Trabalho (Devotto & Machado, 2020) possui 15 itens distribuídos em três fatores: redesenho da tarefa ($\alpha = 0,808$), reformulação cognitiva ($\alpha = 0,887$) e redesenho das relações ($\alpha = 0,807$). Por fim, a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (Andrade, 2020) contém 27 itens distribuídos em cinco fatores: autogestão do trabalho ($\alpha = 0,919$), contexto do teletrabalho ($\alpha = 0,869$), infraestrutura de teletrabalho ($\alpha = 0,888$), estrutura tecnológica ($\alpha = 0,859$) e sobrecarga de trabalho ($\alpha = 0,819$). Ao final do questionário, foram acrescentados itens sobre informações sociodemográficas para caracterização da amostra.

3.3 Procedimento

A coleta de dados, conduzida com suporte da plataforma Google Forms, teve início no dia 08 de julho de 2020 e finalizou-se no dia 5 de agosto de 2020. Os

pesquisadores fizeram contato com escolas do Distrito Federal, que encaminharam o convite para participar da pesquisa aos endereços eletrônicos dos seus professores. Além disso, utilizou-se a técnica conhecida como “bola de neve” (Salganik & Heckathorn, 2004), por meio da qual os pesquisadores convidaram professores aos quais tinham acesso, os quais convidaram outros professores.

Destaca-se que, segundo o Parágrafo Único, do Artigo 1º, da Resolução Nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), pesquisas consultivas de opinião pública que têm as suas amostras compostas por sujeitos não identificados, como é o caso desta pesquisa, são dispensadas de análise ética pelos Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) e pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). Foram tomados todos os cuidados para a não identificação dos respondentes e assegurado o caráter voluntário da participação na pesquisa, além da oportunidade de interromper o preenchimento do questionário a qualquer momento. Além disso, informações para contato com os pesquisadores foram disponibilizados.

3.4 Análise de Dados

Seguindo as orientações de Tabachnick e Fidell (2019), identificaram-se os casos extremos (outliers) multivariados por meio da distância Mahalanobis e foram removidos nove questionários respondidos. Ao final, a amostra total foi 184 sujeitos. Os critérios de singularidade, multicolinearidade, linearidade, homocedasticidade e normalidade foram atendidos (Field, 2018). Para avaliar o ajuste dos modelos de mensuração das variáveis redesenho, QVTeletrabalho e bem-estar no trabalho, utilizou-se análise fatorial confirmatória. Em seguida, a análise de caminhos (path analysis), por meio da SEM, com teste de máxima verossimilhança, foi empreendida para especificar e estimar os modelos das relações lineares entre as variáveis do modelo estrutural. Procurou-se, portanto, investigar o encaixe entre a estrutura teórica proposta e os dados coletados. Também foram conduzidas análises estatísticas descritivas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Em relação aos participantes, os resultados indicaram que a média de idade é de 40 anos, as mulheres representam 86,4% da amostra, 57,1% são casados e 61,4% possuem filhos morando em casa. Dos que afirmaram ter filhos, a idade média do filho mais novo é 7 anos. Um total de 28,8% dos participantes mora com idosos. Verificou-se que a maioria (66,8%) não possuía experiência prévia com ensino remoto, com 78,8% dos participantes trabalhando com carga horária de 30 a 40 horas semanais e 59,8% dos professores atuando no ensino fundamental.

4.1 Validação Confirmatória e Análise da Validade de Construto dos Modelos de Mensuração

Aplicou-se a análise fatorial confirmatória (AFC), utilizando a modelagem por equações estruturais, método de estimação da verossimilhança (Hair et al., 2009). Para verificação do ajuste do modelo, avaliou-se dois índices

absolutos: o valor χ^2 normado, denominado NC, ou ainda, CMIN/df, onde CMIN é a estatística do χ^2 e df são os graus de liberdade do modelo, o RMSEA (raiz do erro médio quadrático de aproximação) e um índice incremental: CFI (Comparative Fit Index ou índice de ajuste comparativo).

É importante destacar, conforme apontam Hair et al. (2009), que uma das maiores vantagens em aplicar a análise fatorial confirmatória com modelagem por equações estruturais reside em sua propriedade em avaliar a validade de constructo de uma teoria de mensuração proposta. Ressaltando que validade de constructo consiste no grau em que um conjunto de itens medidos realmente reflete o construto latente teórico que aqueles itens devem medir. Dessa maneira, a “evidência de validade de construto fornece segurança de que medidas tiradas de uma amostra representam o verdadeiro escore que existe na população” (Hair et al, 2009, p. 591). Os índices de ajuste basicamente informam se o modelo é plausível.

4.1.1 Validação Confirmatória da Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET)

No que tange às cargas fatoriais dos itens da validação confirmatória, os valores variaram entre 0,50 e 0,85, demonstrando boa qualidade e validade interna da escala (Comrey & Lee, 1992; Hair et al., 2009). Procedeu-se ao teste do modelo multifatorial, com o propósito de verificar as dimensões da escala. Para a amostra analisada, os índices se mostraram satisfatórios, segundo Kline (2015) (NC=2,12; CFI=0,90; RMSEA=0,08), desvelando bom ajuste.

Em termos descritivos, o fator realização obteve pontuação média de 3,26 (DP = 0,75); o fator afeto negativo, pontuação média de 2,69 (DP = 0,99) e o fator afeto positivo, pontuação média de 2,39 (DP = 0,76).

4.1.2 Validação Confirmatória da Escala de Ações de Redesenho do Trabalho (EART)

As cargas fatoriais dos itens, com valores variando entre 0,53 e 0,86, demonstraram boa qualidade e validade da escala (Hair et al., 2009). Apenas o item 5 (“Dá preferência às tarefas de trabalho que se adequam às suas habilidades ou interesses”) apresentou carga fatorial abaixo de 0,5; o mesmo foi removido do modelo. O teste do modelo multifatorial apresentou índices satisfatórios de ajuste: NC=2,93, CFI=0,88, RMSEA=0,08 (Kline, 2015).

Quanto aos resultados descritivos, o fator de redesenho cognitivo obteve a pontuação média de 3,96 (DP = 0,84); redesenho de tarefa, pontuação média de 3,80 (DP = 0,81) e redesenho de relações, pontuação média de 3,20 (DP = 0,92).

4.1.3 Validação Confirmatória da Escala de QVTe

Após a análise das cargas fatoriais dos itens da escala QVTe, identificaram-se valores variando entre 0,51 e 0,92, caracterizando a boa qualidade e validade interna da escala (Hair et al., 2009). No entanto, dois itens foram removidos, 11 e 17, por apresentaram carga fatorial abaixo do ideal (0,5), demonstrando que não contribuem para a explicação do construto.

Os índices de ajuste se mostraram satisfatórios para essa amostra (NC=2,47; CFI=0,87; RMSEA=0,09) inferindo-se, portanto, um ajuste satisfatório.

Quanto aos resultados descritivos, o fator sobrecarga de trabalho obteve a maior pontuação média, com valor de 3,86 (DP = 0,98). Cabe salientar que este é um fator que expressa aspectos negativos das demandas de trabalho, ou seja, quanto maior a pontuação, maior é a sobrecarga. Contexto do teletrabalho obteve pontuação média de 3,54 (DP = 1,02); infraestrutura de teletrabalho, pontuação de 3,17 (DP = 1,24); autogestão do trabalho, pontuação de 3,07 (DP = 1,01) e estrutura tecnológica, pontuação de 2,96 (DP = 0,76).

4.2 Validação Confirmatória do Modelo de Predição

Verificou-se o ajuste do modelo estrutural de predição englobando as três variáveis estudadas, sendo o redesenho do trabalho e a QVTeletrabalho as variáveis independentes. Foram incluídas também variáveis sóciodemográficas como controle.

Aplicou-se a path analysis (“análise dos caminhos”) para testar as relações propostas, utilizando a estimação da máxima verossimilhança. O primeiro modelo testado considerou o fator afeto positivo como variável dependente. Tal como ocorreu com os modelos de análise fatorial confirmatória, nesse modelo foram analisados os índices de ajuste, que apresentaram valores muito bons: NC=2,0, CFI=0,93, RMSEA=0,07. A Figura 1 apresenta o modelo.

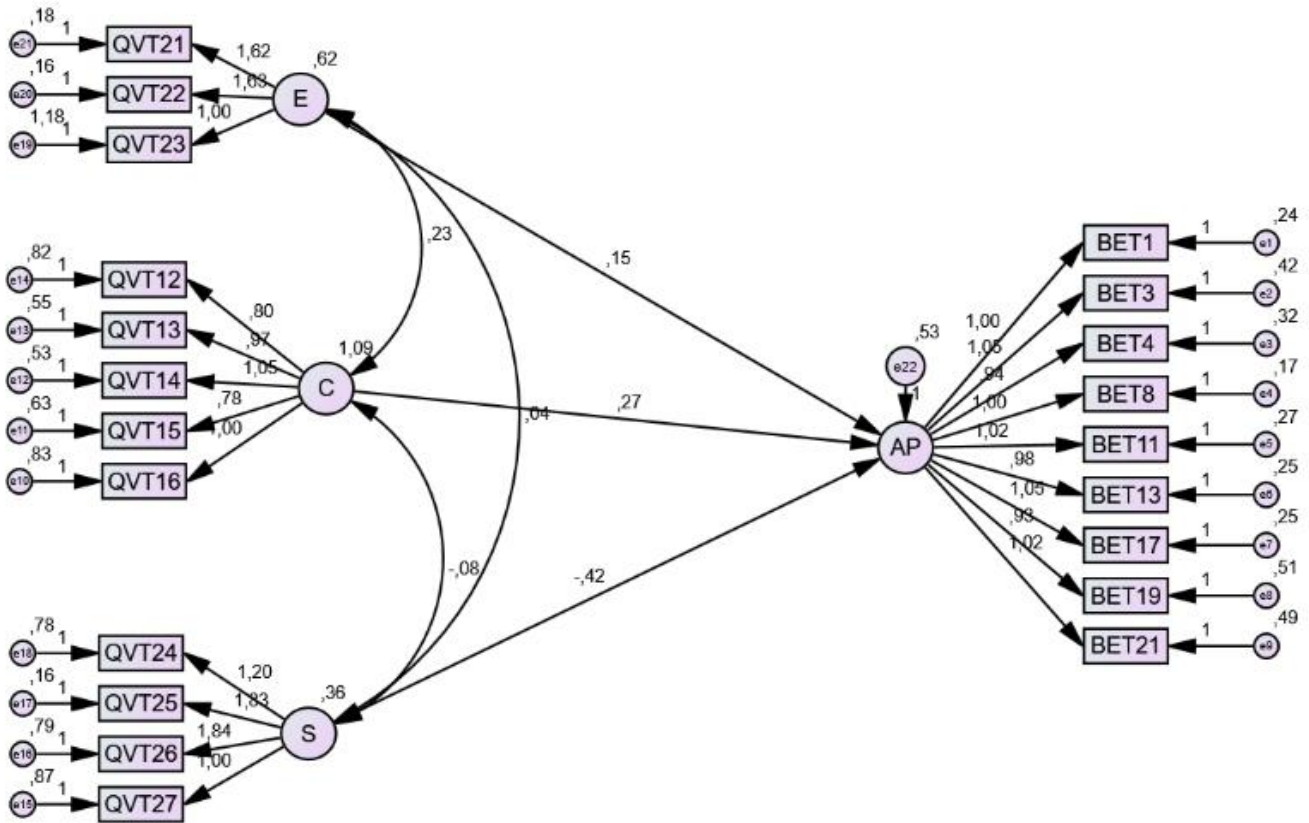


Figura 1. Modelo para afeto positivo (EBET).
Fonte: Elaborada pelos autores.

Os resultados encontrados nesse modelo demonstram que três fatores de QVTe, estrutura tecnológica ($\beta = 0,689$), representado pela letra E, contexto ($\beta = 0,159$), representado pela letra C, e sobrecarga de trabalho ($\beta = -0,112$), representado pela letra S, são responsáveis por explicar 60% da variância ($R^2 = 0,604$) do afeto positivo (AP). A influência das variáveis sociodemográficas não foi significativa neste modelo. A hipótese 1, portanto, foi parcialmente sustentada, na medida em que quanto mais positivas são as percepções de QVTe, maior é a vivência de afeto positivo no trabalho.

O segundo modelo testado teve como variável dependente o afeto negativo. Os índices de ajuste foram satisfatórios, tendo os seguintes valores: NC=2,13, CFI=0,84, RMSEA=0,08. Tais resultados denotam a adequação do modelo, apresentado na Figura 2.

Nesse modelo, estrutura tecnológica ($\beta = -0,384$), representada pela letra E, sobrecarga de trabalho ($\beta = 0,265$), representado pela letra S, autogestão ($\beta = -0,203$), representado pela letra A, e contexto ($\beta = -0,106$), representado pela letra C, idade ($\beta = -0,181$), nível de ensino ($\beta = 0,149$), a vivência de idosos em casa ($\beta = -0,130$) e estado civil ($\beta = -0,123$) explicaram 53% da variância ($R^2 = 0,536$) do afeto negativo (AN). Quanto melhores as percepções de autogestão e contexto e quanto maior a idade, menores as percepções de afeto negativo. Para os professores do ensino fundamental, a vivência de afetos negativos é maior. Para os casados e que possuem idosos vivendo em casa, a percepção de afetos negativos também é menor. Assim como no caso do afeto positivo, a hipótese 2 foi parcialmente sustentada, na medida em que quanto mais positivas são as percepções de QVTe, menor é a vivência de afeto negativo no trabalho.

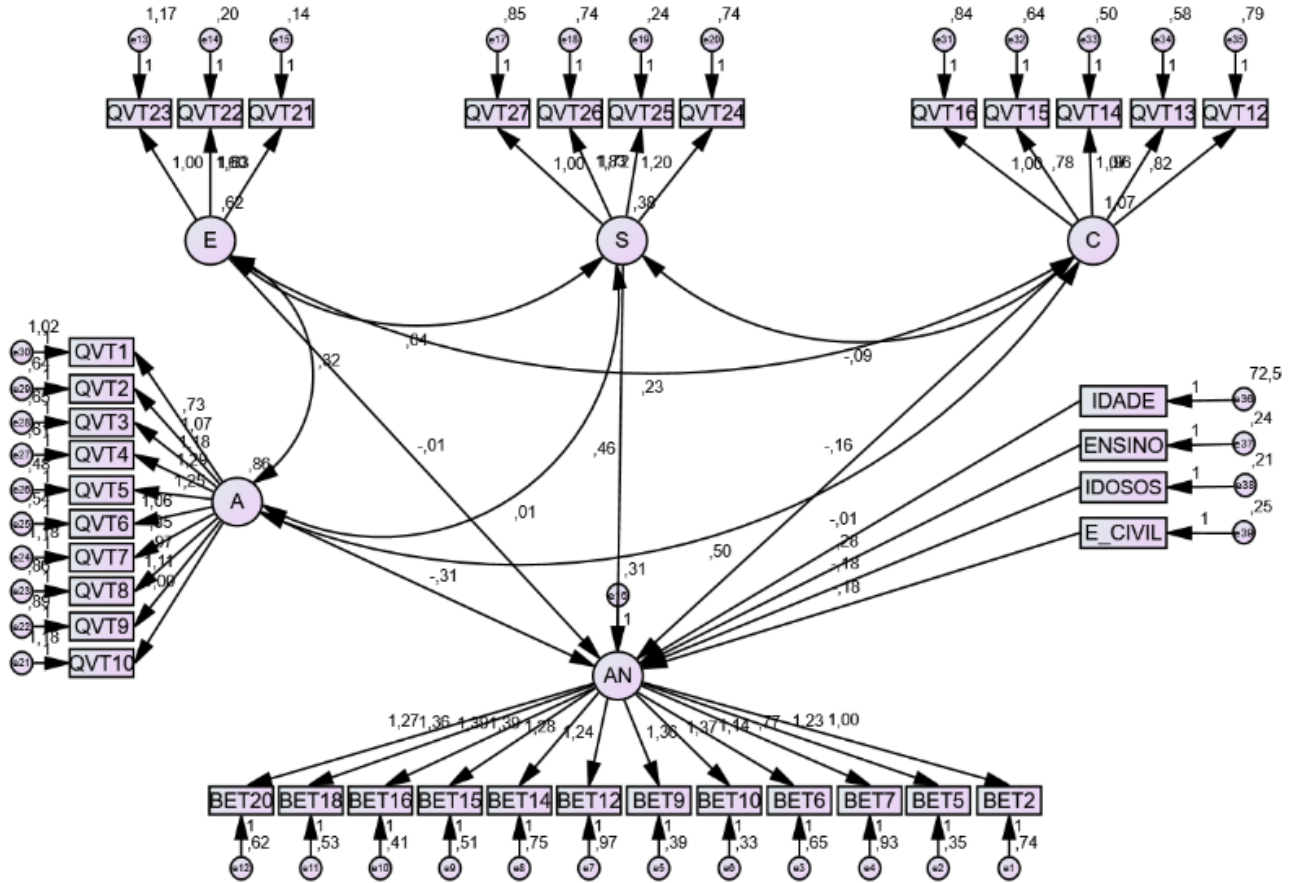


Figura 2. Modelo para afeto negativo (EBET).
Fonte: Elaborada pelos autores.

O último modelo analisado teve o fator realização como variável critério, e os índices de ajuste encontrados também foram satisfatórios, conforme proposição da

literatura, a saber: NC=2,28, CFI=0,88, RMSEA=0,08. A Figura 3 descreve o modelo.

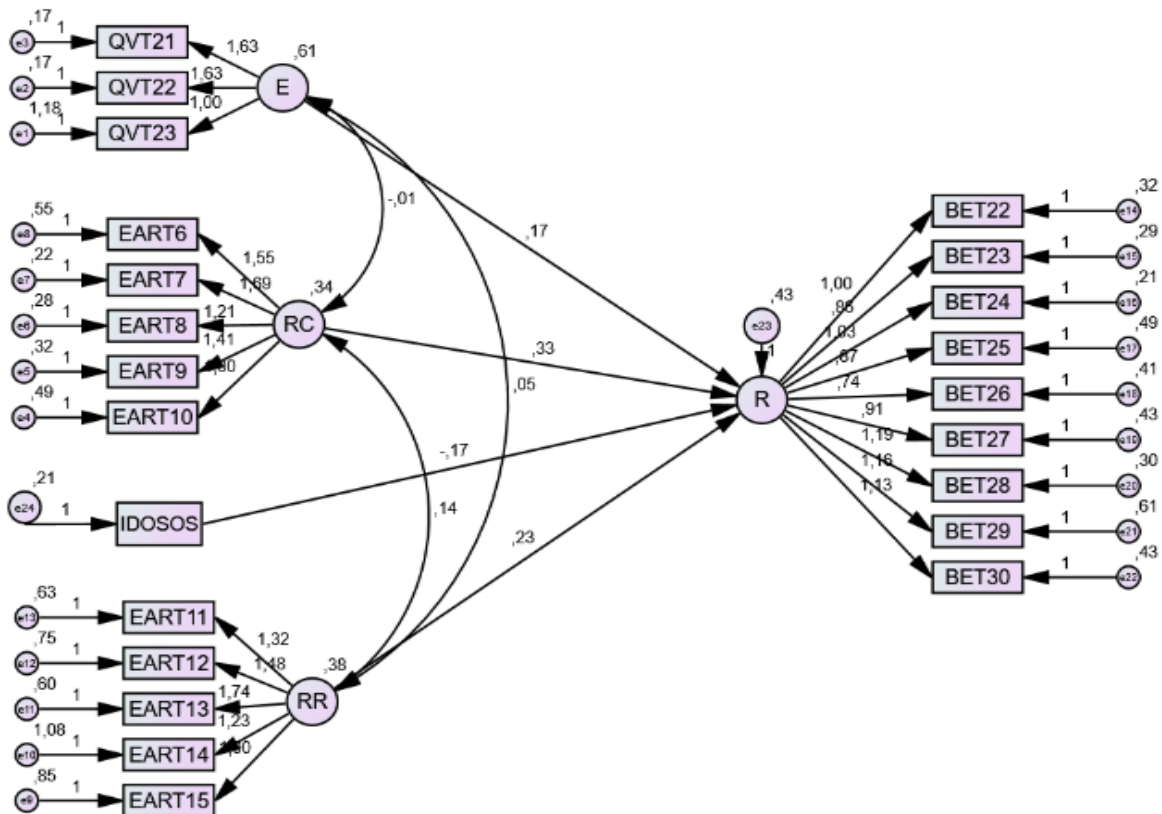


Figura 3. Modelo para realização (EBET).
Fonte: Elaborada pelos autores.

O fator estrutura tecnológica de QVTeletrabalho ($\beta = 0,808$), representado pela letra E, os fatores redesenho cognitivo ($\beta = 0,106$), representado pelas iniciais RC e redesenho das relações ($\beta = 0,091$), representado pelas iniciais RR, da variável de redesenho no trabalho, e a variável sociodemográfica idosos que vivem em casa ($\beta = -0,085$), foram responsáveis por explicar 75% da variância ($R^2 = 0,750$) da realização (R). Destaca-se que a presença de idosos em casa diminui a percepção de realização no trabalho. A hipótese 3, portanto, foi amplamente sustentada, na medida em que quanto mais positivas são as percepções de QVTe e de redesenho do trabalho, maior é a vivência de afeto positivo no trabalho.

Os modelos testados mostraram-se consistentes e capazes de prever fortemente as dimensões de bem-estar no trabalho - afeto positivo (60%), afeto negativo (56%) e realização (75%), sustentando a pertinência das variáveis independentes escolhidas. Os resultados sustentam parcial ou amplamente as hipóteses levantadas e corroboram achados de estudos anteriores, além de trazerem avanços teóricos e novos pontos de reflexão.

Em primeiro lugar, conforme mencionado no referencial teórico, o bem-estar é um importante resultado de QVT, servindo inclusive para avaliar o impacto de programas organizacionais (Almarshad, 2015; Ferreira 2017). Os resultados da presente pesquisa verificaram essa relação inclusive para a QVT no contexto específico do teletrabalho. Todos os fatores de bem-estar no trabalho foram preditos diretamente por pelo menos um fator de QVTe. Atitudes do trabalhador quando realiza o teletrabalho, suporte organizacional recebido, modos de gestão das atividades, questões de informática, softwares e hardwares e o esforço dispendido para a realização das atividades no teletrabalho desempenharam papel central na explicação do bem-estar de professores em trabalho remoto. No caso do afeto positivo em particular, o modelo preditivo foi composto exclusivamente pela QVTe, expressa nos fatores de estrutura tecnológica, contexto e sobrecarga de trabalho.

A estrutura tecnológica destacou-se como o preditor com maior peso nos três modelos preditivos, oferecendo suporte a achados anteriores sobre a importância do funcionamento das tecnologias de informação e comunicação disponibilizadas no contexto organizacional e as peculiaridades da manifestação da QVT no âmbito da informática e do trabalho remoto (Andrade, 2020; Ferreira, 2017; Rethinam & Ismail, 2008). Não obstante, este foi o fator de QVTe com menor pontuação média na avaliação dos professores. Em conjunto com a sobrecarga de trabalho, que se mostrou muito presente nas vivências dos professores, a estrutura tecnológica junta-se à lista de desafios das respostas emergenciais do setor educacional (Arruda, 2020; Xiao & Liu, 2020): agir sobre a deficiente estrutura oferecida aos professores em trabalho remoto e sobre a sobrecarga evidente nos tempos atuais.

Em segundo lugar, quanto ao redesenho do trabalho, os resultados desta pesquisa corroboram os consistentes

achados sobre os impactos no bem-estar (Demerouti, 2014; Devotto & Wechsler, 2019; Devotto et al., 2017; Lazazzara et al., 2020; Tims et al., 2013; van Wingerden et al., 2017; Wang et al., 2016; Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski et al., 2013). Para além dos resultados já existentes na literatura, o presente estudo revelou que, em situação de trabalho remoto, a realização no trabalho é uma dimensão do bem-estar particularmente sensível aos comportamentos proativos de alterar o próprio trabalho, de forma a alinhá-lo aos valores e interesses pessoais. Ações que alteram os limites cognitivos que atribuem significado e propósito às tarefas e que englobam as mudanças nas relações de trabalho, tanto na sua natureza quanto na amplitude dessas relações com outros (colegas, superiores, clientes), alteraram positivamente e diretamente a percepção de alcance de metas pessoais, realização e expressão de potenciais individuais de professores em trabalho remoto. Portanto, embora o redesenho possa não ser um preditor de afeto no trabalho de professores, influencia de modo significativo as suas experiências de realização e as situações que o estimulem devem ser foco das práticas gerenciais.

Os resultados encontrados reforçam a literatura sobre a complexidade do fenômeno do bem-estar no trabalho e a importância de mensurar suas diversas dimensões, tanto afetivas quanto cognitivas (Demo & Paschoal, 2016; Slemp et al., 2015; Paschoal & Tamayo, 2008; Warr, 2007). Os modelos explicativos de afeto positivo, afeto negativo e realização são diferentes e, portanto, possíveis intervenções no contexto do trabalho remoto devem considerar essas peculiaridades. Quanto a variáveis de contexto, estudos anteriores também encontraram um forte peso desses fenômenos na variância do bem-estar no trabalho (Ferreira, 2017; Horta et al., 2012; Neiva et al., 2020; Slemp et al., 2015; Paschoal et al., 2010; Schaufeli, 2012; Traldi & Demo, 2012).

Variáveis sociodemográficas entraram nos modelos preditivos de afeto negativo e realização. No caso do afeto negativo, resultados de idade e estado civil vão ao encontro de pesquisas sobre bem-estar geral, indicando que pessoas casadas podem contar com maior suporte social e emocional e aquelas com maior idade também reavaliam suas crenças e expectativas na vida apresentando maior bem-estar (Argyle, 1999). Quanto ao nível de ensino, é possível supor que o ensino fundamental impõe demandas elevadas aos professores decorrentes da idade dos alunos e dos objetivos instrucionais, como domínio da língua e princípios matemáticos. A mudança emergencial para o modo remoto, especialmente para esse grupo de professores, pode estar associada a maior vivência de estresse. A respeito da presença de idosos em casa, é provável que no contexto de isolamento e pandemia, a convivência com esses familiares também represente apoio emocional às dificuldades em outras dimensões da vida. No caso da realização, a presença de idosos em casa influenciou negativamente a realização no trabalho, provavelmente porque ocorrem conflitos de demandas

entre papéis relacionados aos cuidados e o alcance de metas no trabalho, o que envolve empenho, dedicação e energia aplicados às tarefas do trabalho. Então, se por um lado, a convivência em momento de pandemia e isolamento pode representar apoio emocional, também pode exigir dedicação e exigir cuidados que entram em conflito com as atividades e metas profissionais. Tais suposições, porém, precisam de melhor aprofundamento em estudos futuros.

Em relação aos resultados descritivos, estes oferecem um breve e geral diagnóstico das vivências de professores da rede pública do Distrito Federal em situação de trabalho remoto. Observa-se uma avaliação moderada de realização e uma baixa a moderada avaliação de afeto positivo e negativo, sendo este último prevalente em relação ao afeto positivo. A coexistência de afeto positivo e negativo no trabalho é um achado consistente na literatura (Demo & Paschoal, 2016; Paschoal & Tamayo, 2008; Slemp et al., 2015; Warr, 2007). No caso da avaliação do bem-estar no trabalho, deve-se verificar o quanto a vivência de afeto positivo predomina sobre a vivência de afeto negativo. Pesquisas que utilizaram o mesmo instrumento de bem-estar no trabalho indicam ser comum uma prevalência do afeto positivo sobre o negativo em diferentes amostras de organizações e profissionais (Demo & Paschoal, 2016; Paschoal et al., 2010; Slemp et al., 2015; Traldi & Demo, 2012).

Os resultados da presente pesquisa sugerem que a saúde desses professores pode estar em risco e alerta para a necessidade de se pensar em estratégias e intervenções urgentes. O afeto negativo está intimamente ligado ao estresse no trabalho, o qual, tornando-se crônico e elevado, pode levar a vivências de burnout (Warr, 2013). Naturalmente, surge a questão: o que pode estar causando essas experiências de prevalência de afeto negativo e pontuações menores de realização e afeto positivo dos professores investigados no presente estudo quando comparados aos resultados de outras pesquisas? Os resultados ajudam a responder essa indagação e apontam para os fatores de QVTe e de redesenho do trabalho como antecedentes de afeto e realização. Justamente as vivências de QVTe e redesenho ajudam a entender as experiências de bem-estar entre os professores.

Por fim, o presente estudo traz avanços ao campo do comportamento organizacional e da gestão de pessoas, demonstrando que os instrumentos utilizados são válidos e confiáveis para a amostra de professores abordada e possuem, portanto, potencial para aplicação com profissionais do ensino infantil, fundamental e médio da rede pública, o que abre perspectivas para uso das medidas de bem-estar no trabalho, QVTe e redesenho de trabalho em pesquisas e avaliações de programas no setor educacional, inclusive no contexto de trabalho remoto. Além disso, os resultados oferecem suporte empírico aos modelos teóricos propostos para bem-estar no trabalho (Demo & Paschoal, 2016; Paschoal & Tamayo, 2008), QVTe (Andrade, 2020) e redesenho do trabalho (Devotto & Machado, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sobre as implicações práticas, os resultados podem orientar gestores públicos e formadores de políticas no campo educacional quando da adoção do teletrabalho, uma realidade possível, ainda que parcialmente, nas instituições de educação. Crises como a da Covid-19 e mesmo o avanço e inovações das tecnologias de informação e comunicação demandam a compreensão da relação entre as atividades de trabalho e a dinâmica das vivências dos trabalhadores que operam nas organizações. Os resultados também reforçam a importância da participação efetiva dos trabalhadores em decisões gerenciais e o fornecimento de suporte organizacional como medidas estratégicas para a prevenção de agravos para a saúde dos trabalhadores e o alcance dos objetivos organizacionais.

Como limitações, destaca-se o caráter transversal do estudo, inibindo inferências causais. Ademais, o fato de as variáveis dependentes e independentes terem sido coletadas em um mesmo momento acarreta o viés de variância comum do método. Outra limitação diz respeito à impossibilidade de generalização dos resultados, porquanto a amostra é não probabilística.

Nesse sentido, enquanto agenda, pesquisas longitudinais são bem-vindas para que o tema possa ser analisado ao longo do tempo, em base contínua. Além disso, estudos futuros podem ampliar a amostragem para escolas da rede privada de ensino, privilegiando a coleta de variáveis dependentes e independentes em momentos diferentes do tempo.

Em um contexto de trabalho em transformação, que se acelerou durante a pandemia da Covid-19, este estudo buscou testar empiricamente os impactos das percepções de QVTe e do redesenho do trabalho no bem-estar no trabalho de professores da rede pública de ensino em situação de trabalho remoto. O objetivo proposto foi alcançado e o diagnóstico traçado avança ao caracterizar o perfil das vivências de professores em trabalho remoto, evidenciando as relações entre as variáveis abordadas.

REFERÊNCIAS

- Almarshad, S. O. A. (2015). Measurement scale for evaluating quality of work life: conceptualization and empirical validation. *Trends in Applied Sciences Research*, 10(3), 143-156. <https://doi.org/10.3923/tasr.2015.143.156>
- Andrade, L. L. S., Pantoja, M. J., & Figueira, T. G. (2020). Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho. *XLIV Encontro da Anpad - EnANPAD*, Maringá, Brasil, 44. http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjIxNDY=
- Argyle, M. (1999). Causes and correlations of happiness. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 353-373). New York: Russel Sage Foundations.
- Arruda, E. P. (2020). Educação remota emergencial: Elementos para políticas públicas na educação brasileira em tempos de Covid-19. *Em Rede: Revista de Educação a Distância*, 7(1), 257-275. <https://www.auniredede.org.br/revista/index.php/emrede/artic le/view/621/575>

- 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>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin Journal*, 112(1), 155-159. https://www.researchgate.net/publication/49619430_A_Power_Primer
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. (2 ed.). Psychology Press.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia*, 26(63), 35-43. <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201605>
- Devotto, R. P., & Wechsler, S. M. (2019). Job crafting interventions: systematic review. *Trends in Psychology*, 27(2), 371-383. <https://doi.org/10.9788/tp2019.2-06>
- Devotto, R. P., & Machado, W. L. (2017). Job crafting: Uma revisão da produção científica internacional. *Psico-USF*, 22(3), 413-423. <https://doi.org/10.1590/1413-82712017220303>
- Devotto, R. P. de., & Machado, W. L. (2020). Evidências de validade da Versão Brasileira do Job Crafting Questionnaire. *Psico-USF*, 25(1), 39-49. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250104>
- Devotto, R. P., Freitas, C. P. P., & Wechsler, S. M. (2020). O papel do redesenho do trabalho na promoção do flow e do bem-estar. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eram200113>
- Ferreira, M. C. (2017). *Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. (3 ed.). Brasília: Paralelo 15.
- Ferreira, M. C., & Falcão, J. T. R. (2020). Work in the context of COVID-19 pandemic, mental health, and quality of work life: essential guidelines. In M. Moraes (Ed.). *The impacts of the pandemic on workers and their work relationship* (pp. 23-30). Porto Alegre: Artmed.
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. (2 ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Filardi, F., Castro, R. M., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman Editora.
- Hauff, S., Guerci, M., & Gilardi, S. (2020). Well-being-oriented HRM configurations: diffusion, contingencies, and outcomes. *Evidence-based HRM*, 8(3), 253-271. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2019-0080>
- Horta, P., Demo, G., & Roure, P. (2012). Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: Estudo em uma multinacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(4), 566-585. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000400005>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4 ed.) New York: Guilford publications.
- Konradt, U., Schmook, R., & Malecke, M. (2000). Impacts of telework on individuals, organizations and families: A critical review. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 15, 63-99.
- Kowalski, T. H. P., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229-2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>
- Lazazzara, A., Tims, M., & de Gennaro, D. (2020). The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*, 116(b). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.001>
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4>
- Nangov, R., & Indrianti, S. Y. (2018). Psychological capital, work well-being, and job performance. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.9), 63-65. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.9.20617>
- Neiva, E. R., Macambira, M. O., & Ribeiro, E. M. B. A. (2020). Práticas de gestão, bem-estar e comportamento de apoio. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eram200098>
- Organização Internacional do Trabalho. (2016) *Estrés en el trabajo: Un recto colectivo*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>
- Portaria nº 133, de 03 de junho de 2020. *Sistema Integrado de Normas Jurídicas do DF*. http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/d34d4d35166146009f3f852494ec2b94/Portaria_133_03_06_2020.html
- Rethinam, G. S., & Ismael, M. (2008). Constructs of quality of work life: a perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7(1), 58-70.
- Salganik, M. J., & Heckathorn, D. D. (2004). Sampling and estimation in hidden populations using respondent-driven sampling. *Sociological Methodology*, 34(1), 193-240. <https://doi.org/10.1111/j.0081-1750.2004.00152.x>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10. https://www.researchgate.net/publication/230580677_Work_Engagement_What_Do_We_Know_and_Where_Do_We_Go_Work_Engagement_in_Everyday_Life_Business_and_Academia
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being Theory Research and Practice*, 5(1), 1-17. [10.1186/s13612-015-0034-y](https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y)
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics*. New York: Harper & Row Collins College Publishers.
- Tetrick, L. E., & Winslow, C. J. (2015). Workplace stress management interventions and health promotion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 583-603. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111341>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>

- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração*, 18(2), 290-316. <https://doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>
- van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>
- Wang, H. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2016). A review of job crafting research: the role of leader behaviors in cultivating successful job crafters. In S. K. Parker & U. K. Bindl (Eds.), *Proactivity at work: Making things happen in organizations* (pp. 77-104). London: Routledge.
- Warr, P. (2007) *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106. <https://doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Agocha, V. B., Kim, S. Y., & Donnellan, M. B. (2010). The questionnaire for eudaimonic well-being: Psychometric properties, demographic, comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 41-61. <https://doi.org/10.1080/17439760903435208>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1(1), 281-302. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)
- Xiao, C., & Liu, Y. (2020). Analysis on the influence of epidemic on education in china. In V. Das, & N. Khan (Eds.), *Covid-19 and student focused concerns: threats and possibilities*. <https://americanethnologist.org/features/collections/covid-19-and-student-focused-concerns-threats-and-possibilities/analysis-on-the-influence-of-epidemic-on-education-in-china>

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica
CEP 60020-180, Fortaleza-CE

DIRETORIA: Paulo Rogério Faustino Matos
Danielle Augusto Peres

Website: www.periodicos.ufc.br/contextus

E-mail: revistacontextus@ufc.br



A Contextus está classificada no sistema Qualis – Capes como periódico B1, na área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo (2013-2016).



A Contextus está de acordo e assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

EDITOR-CHEFE

Diego de Queiroz Machado (UFC)

EDITORES ADJUNTOS

Alane Siqueira Rocha (UFC)
Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

EDITORES ASSOCIADOS

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)
Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)
Allysson Alex Araújo (UFC)
Andrew Beheregarai Finger (UFAL)
Armindo dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)
Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)
Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)
Cláudio Bezerra Leopoldino (UFC)
Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)
Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)
Gabriel Moreira Campos (UFES)
Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)
Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)
Jorge de Souza Bispo (UFBA)
Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)
Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)
Marcos Cohen (PUC-Rio)
Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)
Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)
Minelle Enéas da Silva (La Rochelle, França)
Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)
Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)
Rosimeire Pimentel (UFES)
Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)
Susana Jorge (UC, Portugal)
Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

CONSELHO EDITORIAL

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)
Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)
Danielle Augusto Peres (UFC)
Diego de Queiroz Machado (UFC)
Editinete André da Rocha Garcia (UFC)
Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)
Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)
Fátima Regina Ney Matos (ISMT)
Mario Henrique Ogasavara (ESPM)
Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)
Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)
Vasco Almeida (ISMT)

CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)
Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)
Denise Del Pra Netto Machado (FURB)
Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)
Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)
Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)
Francisco José da Costa (UFPB)
Isak Kruglianskas (FEA-USP)
José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)
José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)
José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)
José Célio de Andrade (UFBA)
Luciana Marques Vieira (UNISINOS)
Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)
Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)
Marcelle Colares Oliveira (UFC)
Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)
Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)
Mozar José de Brito (UFL)
Renata Giovinazzo Spers (FEA-USP)
Sandra Maria dos Santos (UFC)
Walter Bataglia (MACKENZIE)