

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA PESSOAL
DE TELETRABALHADORES BRASILEIROS**

FABIANA DOS SANTOS ROCHA

São Carlos
Março, 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA PESSOAL
DE TELETRABALHADORES BRASILEIROS**

FABIANA DOS SANTOS ROCHA

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Psicologia. Pesquisa desenvolvida sob a orientação da Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham, com apoio de bolsa CAPES (001)

São Carlos
Março, 2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Folha de Aprovação

Defesa de Tese de Doutorado da candidata Fabiana dos Santos Rocha, realizada em 27/03/2023.

Comissão Julgadora:

Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham (UFSCar)

Profa. Dra. Marisa Matias Carvalho Silva (U.Porto)

Profa. Dra. Marina Greggi Sticca (USP)

Profa. Dra. Sonia Maria Guedes Gondim (UFU)

Prof. Dr. Alexandro Luiz de Andrade (UFES)

O Relatório de Defesa assinado pelos membros da Comissão Julgadora encontra-se arquivado junto ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

A todos os trabalhadores

que buscam diariamente conciliar as demandas de seus diferentes papéis,

a fim de alcançarem uma vida equilibrada e,

ao mesmo tempo, cumprirem seu propósito individual e social.

AGRADECIMENTOS

O caminho que leva a conclusão de um doutorado não é um caminho fácil. Há quem pense que um doutorando “apenas” estude, mas isso não é verdade. Sim, um doutorando estuda e muito! Mas também desenvolve um projeto de pesquisa que não deixa nada a desejar quando se compara a um trabalho formal, em termos de complexidade e necessidade de esforço e dedicação. É um caminho que tem momentos solitários, já que a introspecção e a reflexão estão constantemente presentes neste processo. Mas também é um caminho com momentos divididos com professores, colegas e familiares, que contribuem de forma direta e indireta para que cada passo seja dado em direção a linha de chegada. Assim, agradeço...

A Deus, pela vida, pela saúde e pela vida de todas as pessoas que mencionarei a seguir, pois creio que cada uma foi colocada por Ele em meu caminho, a fim de me auxiliar neste processo.

Aos meus pais, por terem me apoiado em todos os momentos. Por não me deixarem desistir e me ajudarem a superar cada uma das dificuldades enfrentadas ao longo deste período. Tenho plena convicção de que sem o suporte de vocês, eu não teria chegado até aqui. Minha gratidão será eterna!

Ao meu filho Matheus, minha inspiração e meu maior motivo para seguir em busca de conhecimento e de uma vida melhor para a nossa família. Obrigada pela compreensão e pelo apoio contínuo. Você foi muito companheiro!

Ao meu irmão Eduardo e sua família, pelo incentivo e suporte, em diferentes momentos ao longo desta caminhada. Vocês me ajudaram muito!

À minha querida orientadora e professora “Lisa”, Dra. Elizabeth Joan Barham, por todas as oportunidades de desenvolvimento, ao longo destes quatro anos. Foram horas de aula, planejamento, reflexões, análises... obrigada também pela oportunidade de ser sua monitora nas aulas de Estágio em Psicologia Organizacional, participando das trocas com os alunos e do privilégio de contribuir para a formação deles. Mais que uma orientadora, você foi uma amiga, compartilhando de tantos momentos ao longo destes anos. Nunca vou esquecer! Muito obrigada!

Às minhas irmãs de coração, presentes de Deus em minha vida: Maria Alice Vaz Joos, Sabrina Kerr Bullamah Correia, Aida Bebeachibuli, Tânia Leonel e Kátia Azambuja, por fazerem parte da minha vida ao longo de todos esses anos.

À querida Adriana Montewka, pelo suporte e incentivo.

Às professoras Dra. Sônia Maria Guedes Gondim (UFBA) e Dra. Marina Gregghi Sticca (USP – Ribeirão Preto) que participaram de minha banca de qualificação e defesa, contribuindo com preciosas sugestões para a lapidação deste trabalho. Aos demais professores participantes de minha banca de defesa, Dra. Marisa Matias Carvalho Silva (Universidade do Porto) e Dr. Alessandro Luiz de Andrade (UFES) pelas valiosas reflexões.

Às colegas do Laboratório Laço, que me acolheram e me permitiram trabalhar em conjunto para a produção do meu primeiro artigo publicado: Lígia Santis, Thaís Carvalho e Livia Guerra. Também à Gabriela Trombeta, pela parceria e pelas trocas de ideias.

A todos os que contribuíram, de forma direta ou indireta, para que a adaptação transcultural do instrumento utilizado neste trabalho (Estudo 1) fosse realizada: Anik Setti, Carolina Cisoto, Cecília Bianchi, Danilo Ciconi, Erika Rocha, Guilherme Hildebrand, Juliane Rodrigues, Maria Alice Vaz Joos, Philip Rout, Regina Gropo, Tatiana Pedrolongo e Thiago Buosi. Em especial, agradeço às professoras Dra. Tatiane Paschoal e Dra. Joyce Aguiar pela colaboração técnica.

A todos os participantes, que colaboraram gentilmente respondendo aos formulários de pesquisa, sem nada receberem em troca: gratidão! Obrigada por confiarem em mim e em meu trabalho, dividindo preciosas informações de suas vidas comigo. Este trabalho só foi possível porque vocês dedicaram uma parte de seu tempo para contribuírem com o desenvolvimento desta pesquisa.

Aos professores do Departamento de Pós-graduação em Psicologia, com os quais tive o privilégio de aprender, em diferentes disciplinas, ao longo deste período: Profa. Dra. Maria de Jesus Dutra dos Reis, Profa. Dra. Mariéle Diniz Cortez, Profa. Dra. Patrícia Waltz Schelini e Prof. Dr. Júlio Cesar Coelho de Rose. Também ao Prof. Dr. Mário Sacomano Neto, do Departamento de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Obrigada a todos pelo conhecimento compartilhado!

Aos colegas com quem compartilhei trabalhos e reflexões: Ariane Rico, Denise Passareli, Marina Basaglia, Mylena Magalhães, Kátia Carrasco, Carolina Bittencourt, Lucas Perches, Rosemeire Trebi e Alex França.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES/PROEX – pelo financiamento desta pesquisa.

Aos funcionários do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFSCar, pelo auxílio.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Diferenciação entre categorias de teletrabalhadores com base no seu local de trabalho.....	32
Figura 2. Principais formas de trabalho em casa, segundo Tremblay (2002).....	33
Figura 3. Ilustração de Clark (2000) sobre sua Teoria das Fronteiras.....	41
Figura 1.1 Etapas do processo de adaptação transcultural.....	50
Figura 1.2 Estrutura fatorial da <i>Work/Life Balance Self-Assessment Scale</i> - versão brasileira.....	58
Figura 3.1 Modelo em que a variável Satisfação com a chefia é analisada como mediadora da relação entre a variável preditora Cultura de apoio e a variável desfecho Interferência do trabalho na vida pessoal.....	120
Figura 3.2 Modelo em que a variável Satisfação com a chefia é analisada como mediadora da relação entre a variável preditora Cultura de apoio e a variável desfecho Interferência da vida pessoal no trabalho.....	121
Figura 3.3 Modelo em que a variável Satisfação com a chefia é analisada como mediadora da relação entre a variável preditora Cultura de apoio e a variável desfecho Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.....	122

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.1 A <i>Work/Life Balance Self-Assessment Scale</i> : Hayman (2005), Smeltzer et al. (2016) e a Versão Brasileira (2022).....	53
Tabela 1.2 Características Sociodemográficas dos Participantes do Estudo 2, Etapas 1 e 2.....	54
Tabela 1.3 Resultados das AFCs para Avaliar a Plausibilidade de dois Modelos Fatoriais.....	57
Tabela 1.4 Correlações entre os Escores nos três fatores da escala e nas Medidas de Estresse Ocupacional e Satisfação no Trabalho.....	59
Tabela 2.1 Características Sociodemográficas dos Trabalhadores em <i>home office</i> (N = 258).....	80
Tabela 2.2 Medidas de Dispersão e Tendência Central Para Cada Fator da <i>Work/Life Balance Self-Assessment Scale</i> - Versão Brasileira.....	82
Tabela 2.3 Flexibilidade, Autonomia e Demandas de Tempo Relatadas pelos Teletrabalhadores.....	83
Tabela 2.4 Comparação dos Escores Fatoriais de Equilíbrio Trabalho-vida Pessoal para a Presença versus Ausência de Flexibilidade, Autonomia e Demandas Extras de Trabalho.....	84
Tabela 3.1 Características Sociodemográficas dos Participantes.....	112
Tabela 3.2 Instrumentos Utilizados no Estudo.....	114
Tabela 3.3 Dados Descritivos para cada Variável do Estudo.....	116
Tabela 3.4 Correlações entre as Variáveis Organizacionais e de Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal.....	117
Tabela 3.5 Coeficientes dos Preditores Significativos Para o Desfecho Interferência do Trabalho na Vida Pessoal.....	118
Tabela 3.6 Coeficientes dos Preditores Significativos Para o Desfecho Interferência da Vida Pessoal no Trabalho.....	118
Tabela 3.7 Coeficientes dos Preditores Significativos Para o Desfecho Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal.....	119

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFC – Análise Fatorial Confirmatória

BCA - Bias-Corrected and Accelerated

COVID-19 - Coronavirus Disease 2019, Doença por Coronavírus 2019

COR - Teoria da Conservação de Recursos de Hobfoll (1989)

EET – Escala de Estresse no Trabalho

EST - Escala de Satisfação no Trabalho

ESOP - Escala de Suporte Organizacional Percebido

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PLIW- *Personal Life Interference with Work* – Interferência da Vida Pessoal no Trabalho

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação

UFSCar – Universidade Federal de São Carlos

WFB - *Work-Family Balance* – Equilíbrio entre Trabalho e Família

WIPL - *Work Interference with Personal Life* – *Interferência do Trabalho na Vida pessoal*

WLB - *Work-Life Balance* – Equilíbrio entre Trabalho e Vida

WLBCS - *Work-Life Balance Culture Scale* – Escala de Cultura de Equilíbrio Trabalho-Vida

WPLE - *Work/Personal Life Enhancement* – Benefícios entre Trabalho e Vida Pessoal

Sumário

RESUMO	13
ABSTRACT	15
APRESENTAÇÃO	17
REFERENCIAL TEÓRICO	21
1. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	21
<i>O construto Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal</i>	21
<i>Implicações da percepção de maior ou menor equilíbrio</i>	26
<i>A avaliação do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal</i>	28
2. Teletrabalho	29
<i>O conceito de Teletrabalho</i>	29
<i>Implicações do Teletrabalho para os trabalhadores e para as organizações</i>	35
<i>O Teletrabalho no contexto da Pandemia COVID-19</i>	36
3. Teorias para a compreensão do equilíbrio trabalho vida-pessoal na modalidade de teletrabalho	37
<i>Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 1989)</i>	37
<i>Teoria das Fronteiras (Clark, 2000)</i>	38
ESTUDO 1 - <i>Work/Life Balance Self-Assessment Scale</i> : Adaptação brasileira e evidências de validade	42
Resumo	42
Abstract	42
Resumen	43
Parte 1	49
Método	49
Resultados	53
Parte 2	54
Método	54
Resultados	57
Discussão	59
Conclusão	61
Referências	62
ESTUDO 2 - Flexibilidade, autonomia e demandas extras no teletrabalho: impactos no equilíbrio trabalho-vida pessoal	70
Resumo	70
Abstract	71
Referencial Teórico	74
Método	79
Resultados	82

Discussão.....	85
Considerações Finais.....	88
Referências.....	91
ESTUDO 3 – A influência de variáveis organizacionais na percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros.....	100
Resumo.....	100
Abstract.....	101
Método.....	111
Resultados.....	116
Discussão.....	122
Conclusão.....	126
Referências.....	126
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	134
REFERÊNCIAS.....	136
APÊNDICES.....	146
Apêndice 1 – Parecer do Comitê de Ética.....	147
Apêndice 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	151

Rocha, F. S. (2023). Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros (Tese de doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 151 pp.

RESUMO

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal está ganhando cada vez mais atenção em todo o mundo, considerando seu impacto sobre a saúde dos trabalhadores e os resultados organizacionais. Embora haja um corpo extenso de pesquisa sobre equilíbrio entre trabalho e família, considera-se importante usar uma definição mais ampla de vida pessoal, a fim de incluir trabalhadores em um leque maior de trajetórias de vida, contribuindo para a possibilidade de maior equilíbrio entre trabalho e não trabalho para todos os trabalhadores. Além disso, são necessárias evidências fundamentadas em pesquisa para identificar os fatores que afetam percepções de equilíbrio trabalho-vida na população crescente de teletrabalhadores. Assim, o objetivo geral desta tese foi ampliar a compreensão de equilíbrio trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros. Este objetivo deu origem aos três estudos que compõem o presente trabalho. O Estudo 1 teve como objetivo realizar a adaptação transcultural da *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* para avaliar a percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal em uma amostra geral de trabalhadores brasileiros ($N = 340$). Evidências de validade para a versão brasileira do instrumento foram encontradas considerando: a estrutura tridimensional da escala, a precisão adequada dos fatores e relações entre escores na escala adaptada e medidas de satisfação e de estresse no trabalho. Considerando o aumento do teletrabalho em casa (*home office*) especialmente durante a Pandemia COVID-19, os outros dois estudos tiveram como objetivo compreender o impacto de algumas variáveis organizacionais na percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros. No Estudo 2, buscou-se compreender a relação entre condições de flexibilidade, autonomia e demandas de trabalho extra nas percepções de equilíbrio trabalho-vida pessoal entre teletrabalhadores ($N = 258$). Os participantes que relataram a presença da condição-alvo foram comparados com aqueles que relataram a ausência da mesma condição. Os teletrabalhadores com condições de trabalho envolvendo flexibilidade e autonomia perceberam a relação trabalho-vida

pessoal como sendo mais benéfica do que os teletrabalhadores sem essas condições. Além disso, os teletrabalhadores que relataram demandas de trabalho extra perceberam maior interferência trabalho-vida pessoal e vida pessoal-trabalho que os teletrabalhadores sem essas demandas. Finalmente, os objetivos do Estudo 3 foram: (a) analisar a influência de cinco variáveis organizacionais (cultura organizacional de apoio, estilo de gestão, satisfação com o gestor, suporte dos colegas e satisfação com os colegas) na percepção de uma relação benéfica ou de interferência entre trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores e (b) com base na teoria de fronteiras, analisar o papel do gestor como mediador (guardião) entre a cultura organizacional de apoio ao equilíbrio e as percepções de interferência e de benefícios na relação entre trabalho-vida pessoal dos teletrabalhadores ($N = 148$). Como resultados, a variável cultura de apoio no trabalho se mostrou preditora de menor interferência do trabalho na vida pessoal (R^2 ajustado = 0,19, $p < 0,001$), enquanto maior satisfação com a chefia se apresentou como preditora de percepções de menor interferência da vida pessoal no trabalho (R^2 ajustado = 0,04, $p < 0,001$) e de maior benefício entre trabalho-vida pessoal (R^2 ajustado = 0,12, $p < 0,001$). O papel do gestor, representado pela variável satisfação com a chefia, apresentou efeito mediador entre a cultura de apoio e a percepção de equilíbrio, apoiando parcialmente o conceito do gestor-guardião, fundamentada na teoria das fronteiras. Conclui-se que, por meio dos três estudos realizados, foram apresentadas contribuições teóricas, metodológicas e evidências sobre a influência de condições de trabalho e fatores organizacionais nas percepções de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros. Os resultados dos Estudos 2 e 3 poderão ser usados para fundamentar políticas e programas que auxiliem os teletrabalhadores a alcançarem maior equilíbrio trabalho-vida pessoal. Considerando a influência do contexto de pandemia, no entanto, em estudos futuros estes resultados poderão ser confirmados no contexto pós-pandêmico. Estudos longitudinais e a inclusão de outros informantes, além dos próprios trabalhadores, também poderão contribuir para uma melhor compreensão de percepções de equilíbrio trabalho-vida pessoal entre teletrabalhadores.

Palavras-chave: equilíbrio trabalho-vida pessoal; escala; recursos humanos; gestão de pessoas; bem-estar no trabalho

Rocha, F. S. (2023). Work-life balance of Brazilian teleworkers. (Doctoral thesis). Graduate Program in Psychology, Federal University of São Carlos, São Carlos, SP, 151 pp.

ABSTRACT

Work-life balance is gaining increasing attention around the world, considering its impact on workers' health and on organizational outcomes. Although there is extensive research on work-family balance, it is important to use a broader definition of personal life in order to include workers with a wider range of life trajectories, contributing to a better balance between work and non-work for all those in the workforce. Furthermore, research evidence is needed to identify factors that affect perceptions of work-life balance among the growing number of people who are teleworkers. Thus, the overall objective of this thesis was to expand our understanding of work-life balance among Brazilian teleworkers. This objective was addressed through three studies. In Study 1, a cross-cultural adaptation of the *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* was conducted, to assess perceptions of balance between work and personal life in a general sample of Brazilian workers ($N = 340$). Evidence for the validity of the Brazilian version of this instrument was found considering: the three-dimensional structure of the scale, adequate precision of these factors, and relationships among scores on the adapted scale and measures of satisfaction and stress at work. Considering the increase in telework at home (*home office*), especially during the COVID-19 pandemic, in the other two studies the aim was to understand the impact of organizational variables on perceptions of work-life balance among Brazilian teleworkers. In Study 2, the relationship between conditions of flexibility, autonomy and overtime demands on perceptions of work-life balance among Brazilian teleworkers was examined. Participants who reported the presence of the analyzed target condition and those who reported the absence of the same condition were compared ($N = 258$). Teleworkers whose work conditions permitted flexibility and autonomy perceived better work-life balance than teleworkers without these conditions. In addition, teleworkers who reported working overtime perceived greater interference between work-personal life and personal life-work than teleworkers who did not face overtime demands. Finally, the objectives of Study 3 were to: (a) analyze the influence of five

organizational variables (supportive organizational culture, management style, satisfaction with the manager, peer support, and satisfaction with colleagues) on perceptions of enhancement and of interference between work and personal life involvements, among teleworkers, and (b) based on boundary theory, analyze the role of managers as a mediator (border keeper) between a workplace culture that supports balance, and perceptions of enhancement or of interference between work and personal life involvements, among teleworkers ($N = 148$). A more supportive workplace culture predicted less work interference in personal life (adjusted $R^2 = .19$, $p < 0.001$), while higher satisfaction with one's manager predicted perceptions of lower interference of personal life at work (adjusted $R^2 = .04$, $p < 0.001$) as well a more beneficial relationship between work-life involvements (adjusted $R^2 = .12$, $p < 0.001$). The role of the manager, represented by satisfaction with the manager, had a mediating effect on the relationship between supportiveness of the workplace culture and perceptions of work-life balance, partially supporting the concept of border keepers, based on boundary theory. Based on the results of these three studies, theoretical and methodological contributions were made, and evidence was presented indicating the influence of work conditions and organizational factors on perceptions of benefits and of interference in the relationship between work and personal life involvements, among Brazilian teleworkers. The results of Studies 2 and 3 can be used to develop policies and programs that help teleworkers achieve better work-life balance. Considering the influence of the pandemic, however, these results should be confirmed in the post-pandemic context. Longitudinal studies and the inclusion of other informants, in addition to the workers themselves, may also contribute to a better understanding of factors that affect teleworkers' experiences of work-life balance.

Keywords: work-life balance; scale; human resources; people management; well-being at work

APRESENTAÇÃO

A preocupação com o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal não é um tema recente em Psicologia Organizacional. Muitos estudos já foram realizados com essa perspectiva, comprovando a importância da percepção de equilíbrio pelo trabalhador, com consequências tanto para o indivíduo, como para a organização na qual ele trabalha. Entretanto, grande parte das pesquisas com este tema investigaram a relação de equilíbrio entre o trabalho e a família. Isso porque, até poucos anos atrás, o construto vida pessoal era compreendido como sinônimo de vida familiar.

Nos últimos anos, mudanças sociais provocaram uma grande diversificação de perfil entre os trabalhadores. Atualmente, é possível encontrar em uma mesma organização trabalhadores com uma ampla variação em relação às características individuais (como idade e estado civil), assim como em relação às atividades exercidas fora do ambiente profissional (paternidade/maternidade, cuidador de idoso, nenhuma responsabilidade familiar ou, ainda, mais de uma responsabilidade familiar). Essa diversidade de perfis de trabalhadores nas organizações, tem levado pesquisadores do mundo todo a considerarem o construto vida pessoal de forma mais ampla, incluindo outras áreas de vida pessoal, além da familiar. No entanto, o entendimento da vida pessoal como um conjunto mais amplo de áreas é bastante recente e carece de estudos que possibilitem uma maior compreensão deste fenômeno (Russo et al., 2016).

Com base nessa perspectiva, alguns estudos realizados já comprovaram a importância da percepção de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, de forma mais ampla. Como consequências para o indivíduo, a percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal foi relacionada a: (a) melhor saúde física e mental (Brough et al., 2014); (b) menor nível de estresse (Aruldoss et al., 2022) e (c) maior sensação de bem-estar e satisfação com a vida (Attar et al., 2020). Por outro lado, a percepção de baixo equilíbrio tem sido associada a problemas de saúde mental, como depressão (Nyberg et al., 2018) e ansiedade (Gisler et al., 2018), além de consequências para a vida pessoal, como dificuldades no relacionamento familiar (Sirgy & Lee, 2018) e consequências para a relação do indivíduo com seu trabalho, como: (a) maior nível de estresse no trabalho (Aruldoss et al., 2021); (b) insatisfação no

trabalho (Aruldoss et al., 2021; Lagrana & Bayoneta, 2021) e (c) intenção de deixar a organização (Alleah & Naar, 2016).

A percepção de baixo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal também acarreta consequências para as organizações. Estudos recentes encontraram como possíveis consequências: (a) redução do desempenho no trabalho (Haider et al., 2018); (b) redução do comprometimento organizacional (Aruldoss et al., 2021); (c) redução do engajamento no trabalho (Wood et al., 2020); (d) aumento do absenteísmo (Rawashdeh et al., 2016); e (e) aumento da rotatividade (Joecks, 2021). Esses fatores, juntos, podem contribuir para uma baixa eficiência organizacional (Aruldoss et al., 2021).

Por outro lado, a percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal pelos trabalhadores está relacionada a consequências positivas para as organizações como: (a) maior satisfação no trabalho (Aruldoss et al., 2022); (b) melhor desempenho (Haider et al., 2018); (c) maior engajamento no trabalho (Jaharuddin & Zainol, 2019) e (d) maior comprometimento com o trabalho (Yusnita, et al., 2022). Assim, a busca por uma maior eficiência organizacional tem levado organizações, em todo o mundo, a implantarem políticas e programas organizacionais com o objetivo de apoiar seus trabalhadores a alcançarem maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Quanto às mudanças que ocorreram no trabalho nos últimos anos, observa-se o aumento significativo do uso de tecnologia para trabalhar, o que ampliou as possibilidades de local e tempo de trabalho, proporcionando maior flexibilidade. Entre as modalidades de trabalho com maior flexibilidade para o trabalhador, está o teletrabalho realizado a partir da residência do trabalhador, exclusivamente ou na maior parte da jornada de trabalho, denominado *home office*. A pandemia mundial COVID-19 foi um momento histórico que contribuiu significativamente para a implantação do *home office* em diversas organizações, em muitos casos não planejada, como única possibilidade de continuar trabalhando diante da medida de isolamento social imposta para a contenção do vírus.

Diante do exposto, o interesse sobre a percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal entre teletrabalhadores apresenta-se como um tema de pesquisa atual e relevante, uma vez que a relação entre a condição de teletrabalho e a percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal ainda

não está clara. Isso porque, a maior parte dos estudos que investigaram essa relação estavam fundamentados em uma perspectiva de equilíbrio entre trabalho e família, restringindo a vida pessoal à vida familiar (Allen et al., 2021). Embora essa literatura seja importante, pesquisas considerando a vida pessoal de modo mais abrangente são necessárias para a investigação empírica dessa relação, considerando os diferentes perfis de trabalhadores presentes nas organizações.

Além disso, apresenta-se para as organizações o desafio de apoiar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de todos os seus teletrabalhadores. Nesse sentido, observa-se a necessidade de compreender a influência de componentes organizacionais (como a cultura e o suporte social percebido) na percepção de equilíbrio do trabalhador. Considerando o distanciamento físico do indivíduo em relação a organização, especialmente quando o teletrabalho ocorre na residência do trabalhador, este desafio parece ser ainda maior, reforçando a necessidade de estudos que possam fundamentar práticas e políticas organizacionais eficazes.

Diante desse cenário e considerando a necessidade de maior compreensão deste fenômeno, o objetivo geral do presente estudo foi compreender a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros, exclusivamente em *home office*. Com este objetivo, foram realizados três estudos, cada um com um objetivo específico. O primeiro estudo teve como objetivo realizar a adaptação transcultural de um instrumento de avaliação da percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal para trabalhadores brasileiros.

Os outros dois estudos tiveram como objetivo compreender o impacto de alguns dos elementos organizacionais na percepção de equilíbrio e interferência trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores. Mais especificamente, o segundo estudo teve como objetivo compreender a relação entre algumas das condições de flexibilidade e autonomia do teletrabalho e as percepções de equilíbrio e interferência trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros. Finalmente, o terceiro estudo teve dois objetivos. O primeiro foi verificar a influência de cinco variáveis organizacionais (cultura organizacional de apoio, estilo de gestão, suporte dos colegas, satisfação com o gestor e satisfação com os colegas) na percepção de interferência e equilíbrio trabalho-vida pessoal de

teletrabalhadores. O segundo objetivo foi analisar o papel do gestor como mediador entre a cultura de apoio ao equilíbrio e a percepção de interferência e equilíbrio dos teletrabalhadores.

Considerando os objetivos propostos para o presente trabalho, a fundamentação teórica será apresentada em três blocos e na seguinte sequência: (1) Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: (a) O construto Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal; (b) Implicações da percepção de maior ou menor equilíbrio e (c) a avaliação do Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal; (2) Teletrabalho: (a) O conceito de Teletrabalho; (b) Implicações do Teletrabalho para os trabalhadores e para as organizações e (c) O Teletrabalho no contexto da Pandemia COVID-19 e (3) Teorias para compreensão do equilíbrio trabalho vida-pessoal na modalidade de teletrabalho: (a) Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 1989) e (b) Teoria das Fronteiras (Clark, 2000).

Após a fundamentação teórica, os três estudos que compõem o presente trabalho serão apresentados, em formato de artigos, uma vez que já foram ou se encontram em processo de submissão para periódicos científicos.

REFERENCIAL TEÓRICO

1. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

O construto Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

Embora os construtos “vida familiar” e “vida pessoal” tenham sido considerados por muito tempo como sinônimos, atualmente muitos pesquisadores têm se preocupado em diferenciá-los. Da mesma forma, o construto “equilíbrio entre trabalho e vida pessoal” (*Work-Life Balance*) tem sido diferenciado do construto “equilíbrio entre trabalho e família”. A definição atual do termo “vida pessoal” é considerada mais abrangente que a definição do termo “vida familiar”. Isso porque, o termo vida pessoal inclui, além da família, outros contextos da vida considerados importantes para os indivíduos adultos, como a prática de atividades esportivas e de lazer, a vida em sociedade e seu envolvimento com a comunidade (Cho & Thay, 2016; Braun & Peus, 2018). É importante destacar que o construto vida pessoal não reduz a importância da família para o indivíduo. A família continua a ser englobada e valorizada nesse construto. No entanto, a vida familiar é considerada como uma parte da vida pessoal e não como toda a vida pessoal, como em décadas passadas.

Os estudos sobre equilíbrio entre trabalho e família apresentaram e continuam apresentando um importante papel, especialmente no auxílio de casais, com dupla jornada (quando os dois membros do casal exercem atividade remunerada fora de casa) e com filhos pequenos. Esses estudos tiveram início no contexto sociocultural da década de 1970, em que uma porcentagem crescente de mulheres casadas e com filhos pequenos ingressou no mercado de trabalho e o desafio da conciliação de papéis se intensificou. Diante desse contexto, era importante compreender essa realidade e buscar estratégias para a conciliação dos papéis no trabalho e na família (Gagnano et al., 2020). Ainda hoje, muitos pesquisadores continuam a utilizar esse construto, não envolvendo em seus estudos participantes com outras estruturas familiares, como trabalhadores solteiros, divorciados, viúvos, cuidadores de idosos, casais cujos filhos já saíram de casa e casais sem filhos (Casper et al., 2007).

Entretanto, considerando o aumento do número de trabalhadores envolvidos nessas diferentes estruturas familiares nos últimos anos, assim como o aumento significativo de trabalhadores com

idade acima de 60 anos ativos no mercado de trabalho, limitar a vida pessoal à vida familiar parece reduzir o significado do construto (Gragnano et al., 2020). A utilização do construto “vida pessoal”, de forma mais ampla, permite a inclusão desses trabalhadores em estudos sobre o equilíbrio entre o trabalho e o “não-trabalho”, a fim de também auxiliá-los na conciliação de suas demandas pessoais e profissionais.

Diante desse cenário, alguns pesquisadores começaram a defender a necessidade de definir o construto “equilíbrio entre trabalho e vida”, de forma mais ampla (Casper et al, 2017; Haar et al, 2014). Inicialmente, houve uma grande dificuldade em compreender a vida familiar como uma parte da vida pessoal, de modo que os primeiros estudos sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal ainda consideravam a vida pessoal como sinônimo da vida familiar (Gragnano et al., 2020).

Além disso, a falta de consenso entre os pesquisadores em relação ao significado de dois de seus principais componentes, os termos “equilíbrio” e “vida”, levou a uma dificuldade inicial nessa definição. Romeo et al. (2014) consideraram a dificuldade em separar a esfera “trabalho” da esfera “vida”, afirmando que o trabalho constitui uma das principais esferas da vida da maior parte dos indivíduos adultos. Assim, estes autores sugeriram que o termo “vida” fosse substituído pelo termo “não-trabalho”, alterando a expressão “equilíbrio entre trabalho e vida” para “equilíbrio entre os domínios do trabalho e do não-trabalho”. Com base nessa mesma perspectiva, os autores McCarthy et al. (2010), que também refletiram a respeito deste conceito, optaram pelo uso da terminologia “equilíbrio entre trabalho e vida pessoal”.

Quanto ao termo equilíbrio, uma das definições iniciais foi proposta por Greenhaus et al. (2003), fundamentada na teoria da conservação de recursos de Hobfoll (1989). Greenhaus sugeriu que para alcançar o equilíbrio entre as diferentes áreas da vida, um indivíduo deveria conseguir direcionar a mesma quantidade de recursos (tempo e energia) para cada área e obter, como consequência, a mesma satisfação de cada uma dessas áreas. Entretanto, ao analisar esta definição, Reiter (2007) considerou-a absolutista, uma vez que tende a estabelecer um padrão ideal para todos os indivíduos. Além disso, afirmou que as definições absolutistas são idealistas e irrealistas, uma vez

que desconsideram as diferenças entre os indivíduos, assim como variações nos seus respectivos contextos e momentos de vida.

Para Reiter (2007), definições situacionais são consideradas mais adequadas e realistas, por considerarem o contexto vivido pelo indivíduo, assim como suas preferências, prioridades e planos para a vida em longo prazo, diferenciando os indivíduos e influenciando suas escolhas. Além disso, a perspectiva de equilíbrio situacional permite agrupar os indivíduos de acordo com suas características pessoais (como faixa etária e renda) e com contextos semelhantes (como estrutura familiar e estágio da carreira), o que parece ser mais interessante, em termos de pesquisa. Desse modo, o pensamento de Reiter (2007) apresentou uma forte influência no conceito de equilíbrio utilizado atualmente pelos pesquisadores de equilíbrio trabalho-vida, ao considerar principalmente a perspectiva do indivíduo em relação ao seu próprio equilíbrio. Unindo a teoria da conservação de recursos Hobfoll (1989) com a teoria situacional de Reiter (2007), temos a importância de estudar o indivíduo dentro de um contexto, que considera tanto o seu momento de vida, como as demandas específicas vivenciadas neste momento e os recursos dos quais o indivíduo dispõe para se relacionar com essas demandas.

Outro importante fator a ser considerado é a percepção do indivíduo. Este parece ser um dos pontos centrais na definição do construto, tendo sido apontado por Trumbull e Appley (1986) e por Hobfoll (1989). Segundo Hobfoll (1989), a percepção de equilíbrio está relacionada à percepção do indivíduo sobre as demandas vivenciadas e sua capacidade para enfrentá-las. Essa percepção pode influenciar sua experiência, intensificando ou amortecendo o conflito experimentado. Estes pesquisadores sugeriram que o desequilíbrio (ou conflito) pode ocorrer quando as demandas, reais ou percebidas, ultrapassam a capacidade de enfrentamento, real ou percebida. Também é importante considerar que indivíduos em diferentes fases da vida (e conseqüentemente com diferentes demandas) direcionarão seu tempo e energia às demandas específicas do contexto vivenciado no momento, tornando difícil a comparação entre indivíduos que estejam vivendo diferentes momentos de vida.

É importante também destacar que a forma como o indivíduo percebe a relação entre as esferas profissional e pessoal de sua vida é resultado de uma combinação entre fatores individuais (como crenças ligadas ao gênero, histórico de experiências em diferentes atividades, competência profissional, habilidades interpessoais, estado de saúde), contextuais do trabalho (como o tempo e custo de deslocamento até o local de trabalho, a carga horária semanal de trabalho, os horários de trabalho, a qualidade do relacionamento com o superior direto, o apoio recebido dos colegas e a percepção de controle sobre as tarefas) e contextuais da família (como a existência e a qualidade de um relacionamento conjugal, a presença ou ausência de filhos ou de idosos dependentes e a qualidade destes relacionamentos ao longo do tempo) (Aguiar & Bastos, 2017; Mauno & Rantanen, 2013).

Embora tenha havido um grande avanço no desenvolvimento do construto nos últimos anos e haja consenso acerca da importância de considerar a vida pessoal de forma mais ampla (Greenhaus & Allen, 2011; Haar, 2013; Kossek et al., 2014), poucos pesquisadores a estudaram dessa forma até o momento (Haar et al., 2014; Hall et al., 2013), sendo possível encontrar na literatura estudos recentes que ainda utilizam o termo “vida pessoal” como sinônimo de “vida familiar”. Na revisão da literatura sobre o construto equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (WLB) realizada por Chang et al. (2010), os autores encontraram que o WLB foi estudado de forma mais abrangente, e não na forma de equilíbrio entre trabalho e família (WFB), em apenas 9% dos estudos quantitativos e 26% dos estudos qualitativos revisados.

Em uma revisão mais atual do construto, Casper et al. (2018) encontraram que 66% das definições focavam apenas no trabalho e na família, embora utilizassem o termo equilíbrio entre trabalho e vida. Esses autores observaram que alguns pesquisadores apenas substituíram o termo “família” pelo termo “vida” ou “vida pessoal”, sem que houvesse uma maior reflexão a respeito das implicações teóricas e práticas dessa mudança.

Na revisão realizada por Sirgy e Lee (2018), os pesquisadores encontraram quatro definições do conceito “equilíbrio entre trabalho e vida pessoal”, que diferem quanto à fundamentação teórica ou perspectiva. Analisando essas definições, os autores destacaram dois fundamentos: (a) o

envolvimento do indivíduo em múltiplos papéis sociais na vida profissional e não-profissional e (b) o conflito mínimo entre papéis da vida profissional e não-profissional. Assim, tomando como base esses dois fundamentos, os autores propuseram uma definição que busca integrar as diferentes definições encontradas: “o equilíbrio entre vida profissional e pessoal envolve a interação não apenas de altos níveis de envolvimento em papéis nos domínios do trabalho e não-trabalho, mas também de um conflito mínimo entre papéis sociais relacionados ao trabalho e a vida não-profissional” (tradução livre, p. 232).

Kalliath e Brough (2008) acrescentaram, em sua definição, a percepção do indivíduo em relação ao equilíbrio, definindo o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como “a percepção individual de que as atividades laborais e não laborais são compatíveis e promovem o crescimento de acordo com as prioridades de vida atuais do indivíduo” (tradução livre, p. 326). Nessa definição, a percepção de equilíbrio destaca o componente individual, evidenciado pela ideia de prioridades, que dizem respeito às escolhas feitas por um indivíduo, com base na importância e no valor que ele atribui aos diferentes elementos que compõem sua vida.

Grawitch et al. (2010) também consideraram a percepção do indivíduo como um aspecto importante, ao destacarem a ideia de que cada indivíduo pode distribuir seus recursos entre os diferentes domínios, a fim de alcançar suas metas de vida, definindo o equilíbrio como a percepção do indivíduo de que está alocando seus recursos (físicos, mentais e emocionais) com o objetivo de alcançar suas metas de vida, em um determinado momento. É importante observar também que os autores destacam o papel ativo do indivíduo nesse processo de alocação de recursos, na medida em que ele escolhe os recursos que deseja alocar e para quais demandas deseja direcionar seus recursos, priorizando as necessidades do contexto vivido por ele em um determinado momento.

Para Barber et al. (2016), a distinção dicotômica entre atividades de trabalho e não-trabalho pode ser problemática. Isso porque, o domínio não profissional pode ser composto por muitas atividades diferentes (por exemplo, família, espiritualidade, lazer) que variam entre os indivíduos (Grawitch et al., 2010; Pichler, 2009). Diante dessas diferenças, Keeney et al. (2013) se preocuparam

em definir de modo mais específico, quais seriam os domínios “não relacionados ao trabalho”. Assim, tomando como base as definições de autores anteriores, como Small e Riley (1990), que haviam definido quatro papéis da vida pessoal (casamento, paternidade, administração doméstica e lazer) e Premeaux et al. (2007), que consideraram os mesmos quatro papéis e acrescentaram o papel de cuidador de idosos, Keeney et al. (2013) expandiram a descrição de vida pessoal. Esses autores incluíram atividades que contribuem para o bem-estar individual e atividades extrafamiliares não remuneradas. Como conclusão, descreveram um conjunto de oito domínios: educação, saúde, lazer, amizades, relacionamento romântico, família, administração do lar e envolvimento com a comunidade.

Além de definir esses domínios, Keeney et al. (2013) enfatizaram a ideia de que nem todos os indivíduos considerarão todos os domínios da vida pessoal como relevantes para a sua vida. Mais recentemente, alguns pesquisadores incluíram também as atividades religiosas ou com finalidade espiritual nesse mapeamento de esferas da vida pessoal, além de outras atividades que possam ser consideradas importantes para o indivíduo (Attar et al., 2020; Gisler et al., 2018), destacando as preferências individuais como pontos importantes a serem considerados na avaliação do equilíbrio percebido para cada indivíduo, ao invés de partir de suposições generalistas a respeito de quais esferas os indivíduos consideram importantes.

Implicações da percepção de maior ou menor equilíbrio

No estudo realizado por Aruldoss et al. (2021) os pesquisadores entrevistaram 445 trabalhadores de uma grande cidade indiana e encontraram relações entre a maior percepção de equilíbrio trabalho-vida dos trabalhadores e: (a) menor estresse no trabalho, (b) maior satisfação com o trabalho e (c) maior comprometimento com o trabalho. Para esses autores, o estresse no trabalho, a satisfação no trabalho e o comprometimento com o trabalho podem ser consideradas variáveis mediadoras entre o equilíbrio trabalho vida-pessoal e a qualidade de vida no trabalho, o que aumenta ainda mais a necessidade de programas organizacionais que auxiliem os trabalhadores no aumento do equilíbrio trabalho-vida pessoal visando, em última instância, a qualidade de vida no trabalho.

Além disso, é importante destacar que as implicações, sejam positivas (no caso da percepção de equilíbrio pelo indivíduo) ou negativas (no caso da percepção de desequilíbrio) não afetam apenas a pessoa no nível individual como também, em uma visão sistêmica, todas as relações e contextos sociais nos quais ela está inserida (Sirgy & Lee, 2018). Assim, um indivíduo com uma percepção de vida equilibrada tenderá a responder às demandas em diferentes contextos de sua vida de forma mais positiva. O benefício desse equilíbrio tenderá a se espalhar tanto pelos sistemas sociais em que ele está diretamente envolvido (família, trabalho, comunidade) quanto pela sociedade como um todo, mesmo que indiretamente.

Adicionalmente, transbordamentos negativos e positivos podem influenciar a satisfação do indivíduo tanto com o trabalho quanto com a vida familiar, visto que pesquisas mostraram consistentemente que indivíduos que vivenciavam transbordamentos negativos entre trabalho e família estavam menos satisfeitos com os domínios profissional e familiar (Amstad et al., 2011), enquanto que indivíduos que experimentavam transbordamentos positivos entre trabalho e família relatavam maior satisfação nas duas esferas (Cho & Thay, 2016).

Braun et al. (2019) afirmaram, ainda, que o conflito entre trabalho e vida pessoal tem um efeito negativo significativo sobre indivíduos, organizações e a sociedade como um todo. Como exemplo, podemos pensar em um pai que, tendo a percepção de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, consegue exercer a paternidade de forma mais participativa, contribuindo diretamente nos cuidados diários e na educação de seus filhos. Como consequência, podemos pensar em uma esposa menos sobrecarregada, que também poderá perceber maior equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional, sentir menos estresse e responder de forma mais positiva às suas demandas, em diferentes contextos. Pensando nas consequências para os filhos desse casal, podemos hipotetizar uma maior percepção de harmonia no ambiente familiar, o que contribuirá tanto para um desenvolvimento mais saudável (psicologicamente e fisicamente), como também para que suas respostas às demandas dos diferentes ambientes em que estão inseridos (família, escola, comunidade) sejam mais positivas. Assim, em uma visão mais abrangente da sociedade, podemos pensar que toda

a sociedade pode se beneficiar, de alguma forma, quando um indivíduo percebe maior equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal de sua vida.

A avaliação do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

Considerando que a produção científica nessa área tem exercido pouca influência sobre a prática profissional (Braun et al., 2016) e que as organizações podem contribuir para o aumento do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de seus funcionários, é importante considerar a avaliação do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como uma base importante para o aprimoramento de políticas e programas de apoio nas organizações.

Diante da necessidade de realizar a avaliação da percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, uma barreira é encontrada: a falta de instrumentos específicos para esta finalidade. Embora a avaliação do equilíbrio entre trabalho e família continue a ser importante e haja na literatura alguns instrumentos já consolidados para essa finalidade, Kelliher et al. (2019) afirmaram que essa visão pode não ser suficiente para o embasamento de políticas e programas organizacionais, havendo a necessidade de uma avaliação que considere o termo “vida pessoal” de forma mais abrangente e inclusiva. A falta de instrumentos específicos para essa avaliação dificulta o embasamento de programas e estratégias organizacionais que tenham como objetivo auxiliar trabalhadores, de diferentes perfis, em sua busca por um maior equilíbrio.

Assim, o desenvolvimento de instrumentos que contemplem as demais áreas de vida pessoal ainda é bastante recente e carece de pesquisas (Keeney et al., 2013). Especificamente em relação ao Brasil, a autora do presente trabalho realizou uma pesquisa, a fim de localizar instrumentos nacionais (ou adaptados para a população brasileira) com essa finalidade. Como resultados, foram encontrados apenas instrumentos restritos à avaliação do equilíbrio entre trabalho e família (Gabardo-Martins et al., 2016; Carlotto & Câmara, 2014; Aguiar & Bastos, 2013). Assim, reconhecendo a necessidade de um instrumento para mensurar essa percepção de equilíbrio, uma revisão da literatura internacional foi realizada, na qual foram encontrados dois instrumentos com esta proposta: o de Brough et al. (2014) e o de Hayman (2005).

Após analisar a fundamentação teórica e características desses instrumentos, a autora deste trabalho, juntamente com outras duas pesquisadoras, conduziram o processo de adaptação transcultural do instrumento proposto por Hayman (2005) - *Work/Life Balance Self-Assessment Scale*. O detalhamento deste processo encontra-se descrito em Rocha, Barham & Santis (no prelo). Como produto deste trabalho, a *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* - versão brasileira foi concluída. Além disso, com base nos resultados das análises estatísticas realizadas, as autoras confirmaram o modelo tridimensional proposto por Hayman (2005) e encontraram evidências de validade com base na estrutura interna do instrumento (com precisão dos fatores entre 0,80 e 0,93) e com base na relação com variáveis externas (com correlações de magnitude entre 0,26 e 0,48 com os construtos satisfação no trabalho e estresse ocupacional).

2. Teletrabalho

O conceito de Teletrabalho

Com a introdução de novas tecnologias no trabalho, a flexibilidade na forma de trabalhar aumentou, ocorrendo a flexibilização dos processos de trabalho, do local de trabalho (*flexplace*) e do tempo dedicado ao trabalho (*flexitime*). Como consequência da variação desses fatores, novas modalidades de trabalho surgiram, sendo uma delas o teletrabalho (Binnewies, 2016).

Embora o estudo de novas modalidades de trabalho seja de grande importância, tanto do ponto de vista das organizações, como dos trabalhadores, uma das principais dificuldades apontadas pelos pesquisadores do teletrabalho é a definição desse constructo. Diferenças na abrangência dos arranjos de trabalho que são contempladas em cada estudo dificultam a comparação de resultados publicados em estudos com essa temática, especialmente no cenário internacional (Tremblay, 2002).

A Reforma Trabalhista que ocorreu no Brasil em 2017, acrescentou o artigo 75, referente ao teletrabalho, especificando as regras legais que remetem ao contrato e às responsabilidades do empregador sobre as condições de trabalho:

DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (Lei 13.467, 2017).

Mais recentemente, a Organização Internacional do Trabalho (2020) definiu o teletrabalho “pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets e computadores portáteis, no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora” (tradução livre, p. 1). Nessa definição, é possível observar dois critérios fundamentais que distinguem o teletrabalho de outras modalidades: (a) o uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), em conjunção com (b) o local de trabalho – que deve ser fora do espaço físico da organização.

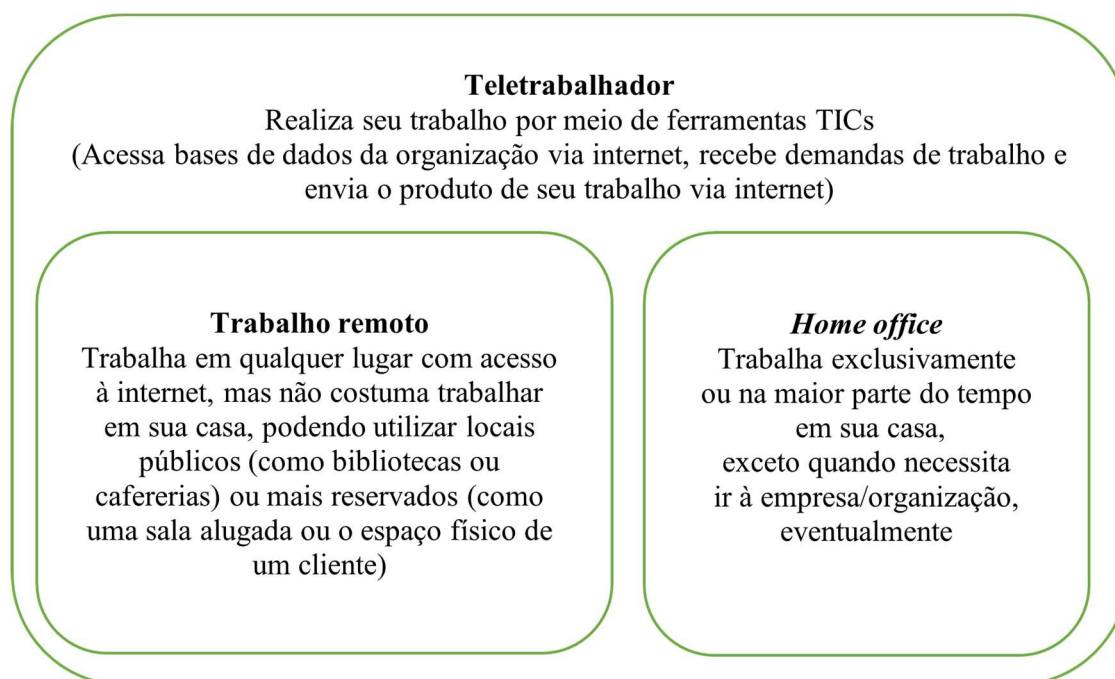
Em relação ao uso de TICs, tanto Tremblay (2002) como a OIT (2020) salientam que no teletrabalho há um vínculo legal entre trabalhador e empregador (contrato de trabalho) que estabelece o uso, pelo trabalhador, de ferramentas de comunicação e informação da organização empregadora para a realização do trabalho. Quanto ao local de trabalho, Allen et al. (2015) enfatizaram esse aspecto, definindo o teletrabalho como “uma prática de trabalho que envolve membros de uma organização substituindo parte de suas horas de trabalho típicas (variando de algumas horas por semana a quase em tempo integral) para trabalhar fora de um local de trabalho central – geralmente e principalmente em casa - usando tecnologia para interagir com outras pessoas conforme necessário para realizar tarefas de trabalho” (p.44). No entanto, o local de trabalho “fora de um local de trabalho central” pode variar, já que, por meio das ferramentas de tecnologia e comunicação, é possível trabalhar de qualquer espaço físico que possibilite a utilização dessas ferramentas.

Embora na definição de Allen et al. (2015) os autores se preocupem em enfatizar como local de trabalho “geralmente e principalmente em casa”, o teletrabalhador pode ou não trabalhar em sua residência, podendo também fazer uso de outros locais como uma sala de escritório alugada ou mesmo locais informais, como uma cafeteria ou uma biblioteca. Desse modo, a categoria teletrabalho é considerada como um universo amplo, que inclui trabalhadores que utilizam TICs para trabalhar e que trabalham fora do espaço físico da organização (trabalho remoto), podendo esse espaço ser ou não a residência do trabalhador. Quando o local de trabalho é a residência do trabalhador, exclusivamente ou na maior parte de sua jornada, é dito que esse teletrabalhador trabalha em *home office*, ou seja, o seu principal local de trabalho é a sua residência. No entanto, isso não o impede de

trabalhar em algum outro local ou de comparecer às dependências da organização, desde que seja eventualmente, diante de uma necessidade específica. Na Figura 1, essa diferenciação é apresentada.

Figura 1.

Diferenciação entre categorias de teletrabalhadores com base no seu local de trabalho.



Com base na Figura 1, é possível observar que o uso de tecnologia para realização do trabalho é considerado fundamental para a definição de teletrabalhador e que o *home office* é considerado um dos tipos de teletrabalho, mas não o único. Essa é uma distinção fundamental para o presente estudo, uma vez que consideraremos como população-alvo desta pesquisa o trabalhador em *home office*, ou seja, aquele que realiza o seu trabalho em casa, exclusivamente ou na maior parte do tempo, mas não o trabalhador remoto, já que este trabalhador raramente trabalha em sua residência e seu local de trabalho normalmente varia com certa frequência.

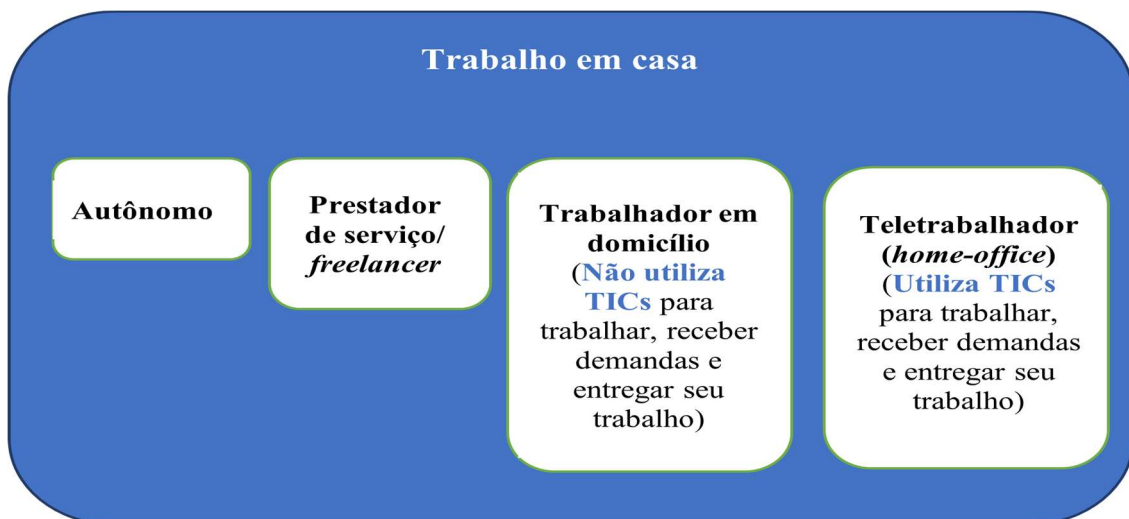
Considerando ainda o local de trabalho “em casa”, é importante considerar que mesmo sem o uso de tecnologia, é possível trabalhar para a organização de modo que a residência do trabalhador seja o seu principal local de trabalho. Segundo Tremblay (2002), a definição de “trabalho em casa” é ampla e pode incluir desde o profissional que trabalha para uma indústria e realiza em sua casa uma parte manual do processo de produção (como a montagem das peças de um produto), até o trabalhador

autônomo (que trabalha em casa eventualmente ou usa a sua casa como base), além do teletrabalhador.

Como pode ser visto na Figura 2, a seguir, diferentes formas de trabalho em casa são possíveis. No entanto, algumas características dessas modalidades as diferenciam, como o vínculo formal do trabalhador com a organização (contrato de trabalho) que, quando existente, concede ao trabalhador direitos trabalhistas e benefícios estabelecidos por meio de acordos sindicais, com o objetivo de garantir ao trabalhador melhores condições de trabalho e de vida fora do trabalho. Esse vínculo contratual pode variar muito, mas ele normalmente não acontece ou acontece de forma pontual quando se trata de trabalhadores autônomos, prestadores de serviço ou *freelancers*.

Figura 2.

Principais formas de trabalho em casa, segundo Tremblay (2002).



Quanto à diferença entre o “trabalhador em domicílio” e o “teletrabalhador *home office*” a distinção não se dá pela ausência de um contrato de trabalho, como nas categorias já descritas (autônomos, prestadores de serviço ou *freelancers*). Uma vez que ambos são considerados trabalhadores com vínculo contratual com a organização, com base na Legislação Trabalhista, respeitando a categoria de trabalho em que se enquadra. Entretanto, a diferenciação do “trabalhador em domicílio” em relação ao “teletrabalhador *em home office*” fica evidenciada pelo fato de que o teletrabalhador necessariamente utiliza ferramentas tecnológicas para realizar seu trabalho, pois necessita acessar informações e sistemas da organização para desenvolvê-lo, além de fazer uso de

ferramentas de comunicação para se manter em contato com os outros membros de sua organização, sejam gestores, subordinados ou pares.

Embora o trabalho em casa possa incluir o trabalhador externo ou freelancer, esses últimos não são considerados teletrabalhadores, mesmo que trabalhem em casa, devido à diferença no seu regime de contratação. Segundo a OIT (2020), o teletrabalho inclui habitualmente o trabalho em plataformas digitais, como no caso de um/a freelancer que trabalhe principalmente a partir de casa, que pode não se enquadrar na classificação de teletrabalho, mas se enquadra no trabalho em domicílio.

Allen et al. (2015) afirmaram que, nos Estados Unidos, o teletrabalho teve início na década de 1970, com o objetivo de reduzir problemas de trânsito e consumo de energia. Pouco tempo depois, empresas privadas perceberam que o teletrabalho também poderia ajudar a resolver os problemas com a falta de trabalhadores especializados em algumas regiões do país. Empresas como a Control Data Corporation e a IBM começaram a explorar os arranjos de trabalho em casa como uma opção para a contratação de programadores de computador, uma mão-de-obra que estava com alta demanda, mas baixa oferta de trabalhadores. Além disso, entre os anos 1970 e 1980, aumentou o número de casais com dupla renda e o teletrabalho foi considerado uma opção para ajudar os trabalhadores a gerenciarem seus compromissos profissionais e familiares.

Segundo Charalampous et al. (2019), o resultado de uma pesquisa *online* realizada em 24 países pela Reuters/Ipsos em 2012, mostrou que um em cada cinco funcionários relatou trabalhar remotamente, regularmente. Essa pesquisa incluiu países como Reino Unido, Austrália, África do Sul e EUA. Os mesmos autores, citando as taxas de prevalência divulgadas pelo relatório da Eurofound and the International Labour Office (2017), afirmaram que a adesão à modalidade de teletrabalho tem aumentado rapidamente em toda a Europa. Para exemplificar, os autores citam as estatísticas da França (onde os teletrabalhadores aumentaram de 7% em 2007 para 12,4% em 2012) e da Suécia (onde aumentaram de 36% em 2003 para 51% em 2014).

No Brasil, onde o termo mais utilizado para designar o teletrabalho em casa é *home office*, uma pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) em

2018, com 315 empresas, encontrou como resultados que 45% das empresas participantes já adotaram o teletrabalho e destas, 25% haviam implantado o teletrabalho há menos de um ano. Além disso, entre as empresas que ainda não adotaram o teletrabalho, 15% estavam avaliando a possibilidade de implantação. Os resultados mostraram ainda um crescimento de 22% na adoção desta modalidade, em relação ao resultado da pesquisa anterior, realizada em 2016.

Implicações do Teletrabalho para os trabalhadores e para as organizações

Com o aumento do teletrabalho no mundo todo, pesquisadores e organizações têm investigado as consequências da implantação do teletrabalho e encontrado vantagens para as organizações, como a redução de custos (Rafalski & Andrade, 2015), o melhor desempenho do trabalhador em suas tarefas (Gajendran et al., 2015) e o aumento da produtividade (Allen et al., 2015; Bloom et al., 2014).

No Brasil, uma pesquisa realizada pela SOBRATT, em 2018, identificou como principais motivos apontados pelas empresas para a implantação do teletrabalho: (a) a melhoria da qualidade de vida para os trabalhadores (70%); (b) a redução da mobilidade urbana (63%); (c) a concessão de benefício para o trabalhador e (d) a atração e retenção de talentos. Os dois últimos motivos foram apontados por 47% das empresas participantes. Além disso, em 28% das empresas, essa prática foi adotada com o objetivo de incluir pessoas com deficiência na organização.

É importante observar que as vantagens do teletrabalho não estão restritas às organizações. Muitos estudos têm apontado vantagens para o trabalhador, como: (a) maior flexibilidade de horários (Golden, 2006); (b) maior autonomia (Gajendran et al., 2015) e (c) ganho do tempo de deslocamento entre o trabalho e a residência (Wheatley, 2017; Rafalski & Andrade, 2015). Além disso, a soma desses três fatores pode contribuir para uma melhor conciliação entre as atividades da vida profissional e extraprofissional, como atividades familiares e de lazer (Beauregard et al., 2019).

Embora tenham sido apontadas vantagens na utilização do teletrabalho tanto para as organizações, como para os trabalhadores, algumas preocupações também têm sido apontadas. Como desvantagens para os trabalhadores, alguns pesquisadores mencionaram o risco de isolamento social

do trabalhador, o que pode influenciar a manutenção de seus relacionamentos com os colegas de trabalho (Davis & Cates, 2013)

Para as organizações, o teletrabalho pode prejudicar o engajamento do trabalhador com a empresa (Arora, 2012), devido à redução de *feedback* e apoio social (Sardeshmukh et al., 2012). Além disso, a dificuldade de controle sobre os trabalhadores e a possibilidade de menor integração entre o trabalhador e a organização se mostram como grandes desafios e estão entre os principais motivos que levam algumas organizações a decidirem por não implantar esta modalidade de trabalho (Mello, 1999). No Brasil, em um estudo realizado com teletrabalhadores em um programa de estágio, Aderaldo et al. (2017) encontraram como desvantagens apontadas pelos participantes: a sobrecarga de trabalho, a dificuldade de desvincular a vida pessoal do trabalho e problemas relacionados a visibilidade na organização.

O Teletrabalho no contexto da Pandemia COVID-19

A pandemia mundial provocada pelo Coronavírus-2019 levou a Organização Mundial de Saúde a indicar, em janeiro de 2020, o distanciamento social como a principal estratégia para a redução do número de casos e da propagação do vírus (Losekann & Mourão, 2020). A medida de isolamento social obrigou organizações e trabalhadores a se adaptarem ao teletrabalho, sendo que essa adaptação, na maioria dos casos, ocorreu de forma abrupta e não planejada. Poucas eram as organizações que atuavam, naquele momento, de forma completamente remota e sem o uso de um local de trabalho compartilhado, especialmente no Brasil. As organizações que trabalhavam de forma completamente remota estavam ligadas, até então, à cultura digital e não apresentavam características semelhantes aos demais negócios realizados no ambiente de fábricas, lojas e escritórios (Carvalho et al., 2020) o que obrigou a grande maioria das organizações e seus trabalhadores a lidarem com um processo de adaptação emergencial.

Desse modo, pode-se observar que essa adaptação impactou em pelo menos três diferentes níveis da organização: (a) na estratégia de negócio e na cultura organizacional; (b) na gestão – os gestores precisaram desenvolver habilidades adicionais para supervisionar a execução das atividades

pelos trabalhadores, assim como seus respectivos resultados e (c) no trabalhador – os trabalhadores precisaram adaptar-se tanto ao uso de ferramentas de tecnologia para a execução de suas atividades, como ao seu novo ambiente de trabalho que, para muitos, passou a ser a sua própria residência.

Diante desse cenário, além da adaptação tecnológica necessária para a execução do trabalho, a intensificação dos cuidados com a saúde física e mental dos trabalhadores tornou-se um desafio para as organizações, a fim de que essa condição de trabalho não se tornasse um fator de risco para o adoecimento (Losekann & Mourão, 2020). As organizações precisaram estruturar as condições de trabalho, incluindo uma revisão de seus processos e de gestão de pessoas, com o objetivo de minimizar o estresse decorrente dessa adaptação para os trabalhadores.

3. Teorias para a compreensão do equilíbrio trabalho vida-pessoal na modalidade de teletrabalho

Como dito anteriormente, quando o construto equilíbrio entre trabalho e vida pessoal começou a ser desenvolvido pelos pesquisadores, um grande corpo de pesquisa já havia sido consolidado a respeito do equilíbrio entre trabalho e família. Assim, muitas das teorias formuladas para explicar a relação entre trabalho e família foram utilizadas como base para o estudo do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Como exemplos, temos: teoria do conflito de papéis, teoria de conservação de recursos, teoria da conciliação de papéis, teoria *spillover*, entre outras. Para fundamentação do presente estudo, serão consideradas duas dessas teorias, a saber: a teoria de conservação de recursos (Hobfoll, 1989) e a teoria das fronteiras (Clark, 2000).

Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 1989)

A teoria da conservação de recursos (Hobfoll, 1989) foi apresentada como um modelo para explicar o que acontece com os indivíduos em situações de estresse. Nesse modelo, o termo “recurso” é entendido de maneira abrangente, englobando bens materiais (como uma casa), características pessoais (como autoestima), condições sociais (como estar casado) e saúde física (como energia física). No entanto, as circunstâncias vividas pelo indivíduo podem ameaçar a perda de recursos ou causar um esgotamento dos recursos que o indivíduo possui. Essas perdas (ou ameaças de perdas)

seriam consideradas a causa do estresse no indivíduo. Desse modo, uma situação de desgaste pode ocorrer quando há uma percepção de desequilíbrio entre os recursos de que o indivíduo dispõe em relação ao que ele necessita para lidar com suas demandas diárias e se sentir bem.

Assim, a teoria de conservação de recursos (COR) de Hobfoll (1989) continua a ser utilizada como base para a compreensão do equilíbrio entre trabalho-vida pessoal pelos pesquisadores da atualidade, já que esses pesquisadores entendem que o conflito entre os papéis do trabalho e do não-trabalho pode ser considerado como uma situação de estresse para o indivíduo (Nohe et al., 2015). Com base nessa perspectiva, a conservação de recursos pode ajudar o indivíduo a se proteger de situações de estresse.

Assim, é saudável para o indivíduo conservar, adquirir e maximizar recursos, pois o aumento de recursos, além de contribuir para a sua resistência ao estresse, impacta de forma positiva na sensação de bem-estar subjetivo, englobando vários aspectos da vida de uma pessoa (Cho & Thay, 2016). Considerando essa perspectiva, tanto o trabalho como os diferentes componentes da vida pessoal podem funcionar como fontes de recursos, tornando-se assim importantes para o indivíduo.

Teoria das Fronteiras (Clark, 2000)

Com a industrialização, ocorreu a separação física entre o ambiente de trabalho e da vida pessoal, pois o trabalho remunerado passou a ser executado, para a maior parte dos trabalhadores, fora de suas residências. Mesmo assim, o transporte de emoções e comportamentos de um domínio para o outro continuou a ocorrer, como é explicado pela teoria *Spillover* (Staines, 1980). Embora muitas teorias tivessem contribuído para uma maior compreensão da percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, para Clark (2000), nenhuma até o momento havia conseguido explicar como, de fato, a relação entre os domínios pessoal e profissional poderia resultar em uma percepção de conflito ou de equilíbrio para o trabalhador.

Partindo da teoria *Spillover* (Staines, 1980), Clark (2000) propõe que uma maior percepção de equilíbrio é consequência de um bom ajuste das fronteiras (*borders*) que separam (ou integram)

os domínios profissional e pessoal. Clark distingue três categorias de fronteiras: físicas (a delimitação do local onde o trabalho ocorre), temporais (a delimitação do momento em que o trabalho ocorre) e psicológicas (os pensamentos, comportamentos e emoções que o indivíduo considera como adequados para cada domínio). A autora também observa que há diferenças na forma como os indivíduos ajustam as fronteiras entre os domínios pessoal e profissional e como gerenciam essas fronteiras diariamente, o que pode contribuir para uma percepção de maior conflito ou de maior equilíbrio entre os domínios (Clark, 2000).

Para Clark (2000), a percepção de equilíbrio está relacionada a um bom ajuste das fronteiras e este parece ser um grande desafio para os trabalhadores. Isso porque, a relação entre os domínios é dinâmica e envolve outros indivíduos, além do trabalhador foco da observação, denominado atravessador. O atravessador é o indivíduo que transita de um domínio para o outro. Entretanto, outros participantes de cada domínio influenciam diretamente ou indiretamente a forma como esse indivíduo delimita as fronteiras e as flexibiliza. Esses indivíduos são os guardiões da fronteira e os membros do domínio.

Os guardiões da fronteira são as pessoas que permitem ou não que a fronteira seja flexibilizada e em que momento isso pode acontecer. No domínio profissional, esse papel é exercido principalmente pelo gestor direto do trabalhador, que permite (ou não) o uso da flexibilidade pelo trabalhador, além do momento em que isso pode ocorrer. No domínio familiar, o guardião da fronteira normalmente é representado pelo cônjuge ou por algum familiar que exige que o indivíduo esteja presente, executando suas responsabilidades relacionadas a esse domínio.

Embora o guardião da fronteira exerça uma influência direta na forma como o indivíduo esculpe suas fronteiras e as flexibiliza, devido ao seu poder de validar ou não as escolhas do atravessador, outros membros do domínio também exercem influência sobre essas escolhas, mesmo que indiretamente. Isso porque, o atravessador tende a considerar a opinião e a aprovação dessas pessoas ao refletir sobre suas escolhas. Essas pessoas são chamadas de membros do domínio e são

representadas pelos colegas de trabalho (no domínio profissional) e por outros membros da família, como filhos ou pais (no domínio pessoal).

Além dos elementos que compõem cada um dos domínios, a autora também diferencia duas formas em que um domínio se relaciona com o outro. A primeira, diz respeito a flexibilização da fronteira, que depende da forma como o indivíduo distribui seus recursos (tempo e energia) entre os domínios. Quando o indivíduo coloca mais de seu tempo (ou energia) em um dos domínios, ele torna esse domínio maior que o outro, dando prioridade para as demandas desse domínio, em um momento específico. Como se trata de um processo dinâmico, o indivíduo pode frequentemente alterar essa relação, de acordo com as suas necessidades, alterando a fronteira.

A segunda forma de relação entre os domínios é a permeabilidade, que diz respeito ao quanto o indivíduo permite que o domínio para o qual ele não se encontra dedicado interfira sobre o domínio ao qual ele se encontra dedicado, em um determinado momento. Essas interferências são chamadas por Clark de permeações e podem ocorrer nos dois sentidos, ou seja, tanto a vida pessoal pode apresentar permeações no trabalho, como o contrário. Como exemplos de permeações do trabalho na vida pessoal, ela cita o trabalho que o indivíduo leva para finalizar em sua residência, as chamadas telefônicas recebidas por ele quando não está no trabalho, assim como ideias a respeito do trabalho que ele possa ter em ambientes fora do trabalho. Como permeações da vida pessoal no trabalho, os exemplos apresentados são ligações familiares no trabalho, fotos da família na mesa de trabalho e ideias sobre assuntos familiares durante o período de trabalho.

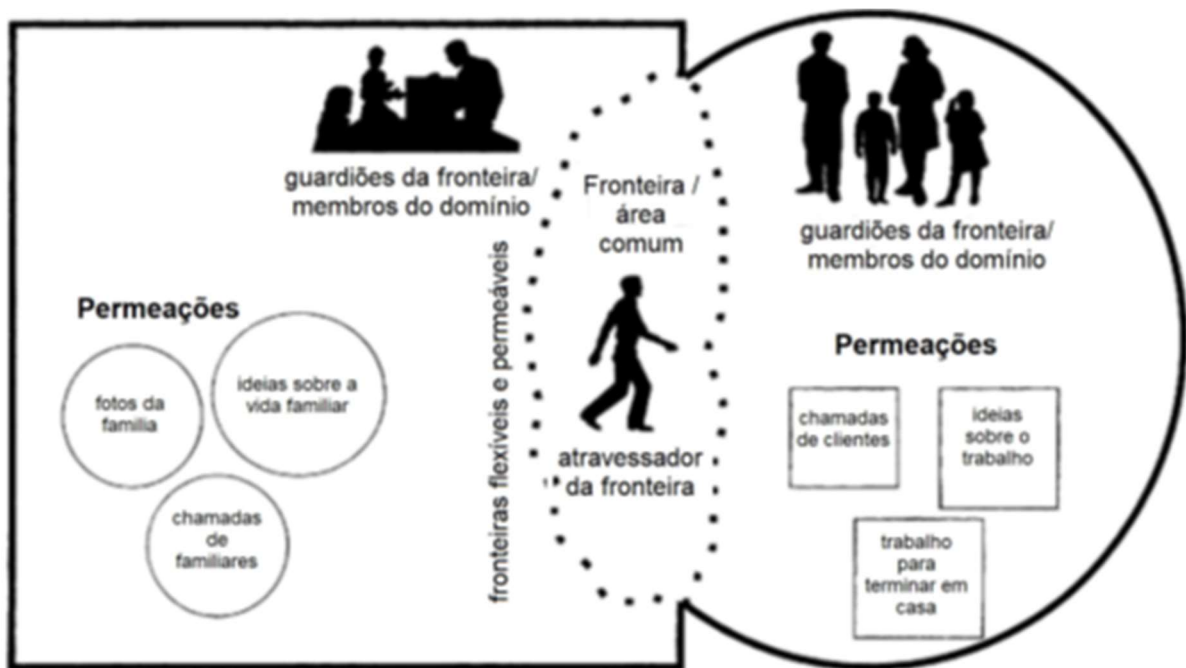
Além da flexibilidade e da permeação da fronteira, também pode ocorrer o *blending* que seria uma mistura total entre os domínios, em decorrência de uma grande flexibilidade e permeabilidade, ou seja, quando a fronteira se torna quase inexistente. Assim, o manejo das fronteiras entre os domínios pode variar desde a separação rígida entre o trabalho e a vida pessoal (segmentação), até a dissolução total das fronteiras.

Considerando todos os componentes da teoria, Clark (2000) esclarece que chegar a um bom ajuste das fronteiras tanto para os atravessadores, como para os guardiões da fronteira e os membros

dos domínios, exige negociação constante para o alinhamento entre as expectativas de cada um e as possibilidades existentes, o que pode ser considerado um desafio. A vantagem dessa teoria e o que a difere das anteriores em relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, é que ela coloca o trabalhador em uma posição mais proativa, já que ele pode planejar suas fronteiras e tentar alterá-las, com negociação, conforme suas necessidades diárias e mudanças que ocorrem ao longo de sua vida.

Figura 3.

Ilustração de Clark (2000) sobre sua Teoria das Fronteiras



No estudo realizado por Ciolfi e Lockley (2018), os autores observaram que houve uma variação no ajuste da fronteira ao longo da vida dos participantes e que esta variação estava relacionada a momentos específicos de suas vidas (como o nascimento de um filho ou a necessidade de um tratamento médico). Diante dessas circunstâncias, os participantes do estudo relataram que sentiram necessidade de realizar ajustes maiores, que considerassem as demandas do momento vivido. Esse resultado aponta para a importância de observar a influência do momento de vida do indivíduo na forma como ele realiza o ajuste das fronteiras entre os domínios profissional e pessoal.

ESTUDO 1 - *Work/Life Balance Self-Assessment Scale*: Adaptação brasileira e evidências de validade

Resumo

A necessidade de avaliar o equilíbrio trabalho-vida pessoal para fundamentar políticas organizacionais inclusivas e a falta de um instrumento brasileiro com esta finalidade nos levaram a adaptar a *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* (Estudo 1) e a analisar evidências de validade para essa versão (Estudo 2). Evidências com base na estrutura interna ($N = 340$) confirmaram sua estrutura tridimensional, com boa precisão dos fatores (0,80 a 0,93). A análise de evidências com base na relação com variáveis externas (satisfação no trabalho e estresse ocupacional) apresentou correlações de magnitude entre 0,26 e 0,48 ($N = 181$). Concluimos que a versão adaptada do instrumento se mostrou adequada para uso no Brasil. Sua utilização poderá contribuir para o avanço das pesquisas e para uma melhor fundamentação de políticas organizacionais que beneficiem trabalhadores e organizações. Estudos futuros, com uma amostra mais representativa da população brasileira, poderão ampliar as evidências de validade para essa escala.

Palavras-chave: bem-estar no trabalho; equilíbrio trabalho-família; medida

Abstract

The need to evaluate work-life balance to develop inclusive organizational policies, and the lack of a Brazilian instrument for this purpose led us to adapt the *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* (Study 1) and to examine evidence of validity (Study 2). Evidence based on the internal structure ($N = 340$) confirmed a three-dimensional structure, with good factor reliability (0.80 to 0.93). The analysis of evidence based on the relationship with theoretically related variables (job satisfaction and occupational stress) indicated correlations ranging in magnitude from .26 to .48 ($N = 181$). Thus, we conclude that the adapted version of this scale is suitable for use in Brazil. The use of this instrument can contribute to the advancement of research and well-founded organizational policies

that benefit workers and organizations. In future studies, a more representative sample of the Brazilian population is needed to increase evidence of validity for this scale.

Keywords: workplace wellbeing; work-family balance; measure

Resumen

La necesidad de evaluar la conciliación de la vida laboral y personal para apoyar políticas organizacionales inclusivas y la falta de un instrumento brasileño para este propósito nos llevó a adaptar la Escala de Autoevaluación de Conciliación de la vida laboral y personal (Estudio 1) y a analizar evidencias de validez para esta versión (Estudio 2). La evidencia basada en la estructura interna (N = 340) confirmó su estructura tridimensional, con buena precisión factorial (0,80 a 0,93). El análisis de evidencia basado en la relación con variables externas (satisfacción laboral y estrés laboral) mostró correlaciones de magnitud entre 0,26 y 0,48 (N = 181). Concluimos que la versión adaptada del instrumento demostró ser adecuada para su uso en Brasil. Su uso puede contribuir al avance de la investigación ya una mejor fundamentación de las políticas organizacionales que beneficien a los trabajadores y las organizaciones. Futuros estudios, con una muestra más representativa de la población brasileña, podrán ampliar la evidencia de validez de esta escala.

Palabras clave: bienestar en el trabajo; equilibrio trabajo-familia; medida

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um assunto de reconhecida importância social que tem impulsionado um grande número de pesquisas acadêmicas, políticas governamentais e práticas organizacionais (Wilkinson, Tomlinson & Gardiner, 2017). Historicamente, o estudo do equilíbrio trabalho-vida pessoal foi considerado equivalente ao estudo do equilíbrio entre trabalho e família (Casper, Vaziri, Wayne, DeHauw & Greenhaus, 2018). Isso porque, em gerações anteriores, o trabalho e a família eram considerados as duas principais esferas da vida de um indivíduo adulto, para a maior parte da população. No entanto, o recente aumento do número de indivíduos solteiros ou casados sem filhos no mercado de trabalho contribuiu para uma maior diversificação do perfil demográfico dos trabalhadores (Wilkinson, Tomlinson & Gardiner, 2017).

Essa mudança social fez com que os empregadores observassem a necessidade de reavaliar políticas, programas e benefícios organizacionais, a fim de tornarem as organizações mais inclusivas e atraentes para estes trabalhadores. Isso porque, assim como os pais e mães trabalhadores, os indivíduos sem essas responsabilidades também desejam equilibrar as esferas profissional e pessoal de suas vidas (Casper et al., 2018). Devido a esse fenômeno, pesquisadores do comportamento organizacional de diferentes países passaram a considerar a vida fora do trabalho remunerado como um universo mais amplo que inclui, além da vida familiar, outros papéis sociais e interesses dos indivíduos, considerados por eles como significativos (Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019).

Assim, o conceito de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (*work-life balance*) pode ser entendido como a conciliação constante das demandas da vida profissional com os diferentes papéis sociais desempenhados por um indivíduo, sendo pelo menos um deles remunerado e outro não-remunerado, com um conflito mínimo entre os papéis da vida profissional e não profissional (Sirgy & Lee, 2018). Além da vida familiar, alguns pesquisadores têm citado como componentes da “vida pessoal” (ou “não-trabalho”): atividades voluntárias, envolvimento com a comunidade, atividades esportivas e de lazer, atividades religiosas e outras atividades consideradas importantes pelo indivíduo (Attar, Cagliyan & Abdul-Kareem, 2020; Gisler et al., 2018).

Os primeiros estudos que consideraram a vida pessoal de forma mais ampla partiram da ideia de que uma vida equilibrada seria aquela em que o indivíduo conseguiria distribuir seus recursos (como tempo e energia) entre as diferentes áreas de sua vida e, como consequência, experimentaria a mesma satisfação em relação a essas diferentes áreas (Reiter, 2007). Com o avanço dos estudos, foi possível compreender que o equilíbrio entre as diferentes áreas da vida está muito mais relacionado à percepção do indivíduo do que à forma como ele distribui seus recursos (Kelliher et al., 2019). Além disso, a percepção de equilíbrio do indivíduo pode variar de acordo com suas prioridades, valores e interesses, que são passíveis de alteração, em função do contexto e do momento da vida em que o indivíduo se encontra (Attar et al., 2020).

A partir dessa visão, pesquisadores começaram a estudar as consequências decorrentes da percepção de equilíbrio e de desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal para os trabalhadores. Foi observado que quanto maior a percepção de equilíbrio pelo trabalhador: (a) maior sua sensação de bem-estar e satisfação com a vida (Attar et al., 2020); (b) melhor sua saúde física e mental (Brough et al., 2014) e (c) menor o nível de estresse experimentado (Aruldoss, Kowalski & Parayitam, 2021). Por outro lado, a percepção de desequilíbrio entre as esferas profissional e pessoal tem sido apontada como um fator de risco, uma vez que está associada a problemas de saúde mental, como depressão (Nyberg, Peristera, Bernhard-Oettel & Leineweber, 2018) e ansiedade (Gisler et al., 2018), bem como, dificuldades de relacionamento familiar (Sirgy & Lee, 2018).

Além do impacto para a saúde e o bem-estar do trabalhador, a baixa percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal apresentou consequências negativas para as organizações, como: (a) redução do desempenho no trabalho (Haider, Jabeen, & Ahmad, 2018); (b) redução do engajamento no trabalho (Yadav, Pandita & Singh, 2022); (c) aumento do absenteísmo (Rawashdeh, Almasarweh, & Jaber, 2016); (d) insatisfação no trabalho (Lagrana & Bayoneta, 2021); (e) redução do comprometimento organizacional (Yusnita, Gursida & Herlina, 2022); e (f) intenção de deixar o trabalho (Alleah & Naar, 2016). Esses fatores podem contribuir para uma baixa eficiência organizacional (Yadav et al., 2022).

Diante desse cenário, evidencia-se a relevância social e científica dessa temática para a sociedade atual e a importância de uma maior investigação a respeito do tema, especificamente no Brasil. (Santos & Hilal, 2018). No entanto, a falta de um instrumento brasileiro que avalie o equilíbrio trabalho-vida pessoal pode dificultar a realização de pesquisas nessa área. A fim de confirmar esta lacuna, foi realizada uma busca utilizando o Portal Periódicos CAPES. Os termos de busca utilizados foram (“equilíbrio” AND “trabalho”) OR “equilíbrio trabalho-vida” OR “conflito trabalho-vida” AND “instrumento” OR “escala” OR “medida” e suas respectivas variações em inglês, sem data de início e com data final de março de 2020. Como resultado, nenhum instrumento nacional, ou adaptado para a população brasileira, foi encontrado. Os instrumentos brasileiros encontrados estavam restritos

à avaliação do equilíbrio trabalho-família (Gabardo-Martins, Ferreira & Valentini, 2016; Carlotto & Câmara, 2014; Aguiar & Bastos, 2013).

Embora a avaliação de equilíbrio trabalho-família continue a ser importante, Kelliher et al. (2019) afirmaram que essa visão pode não ser suficiente para o embasamento de políticas e programas organizacionais, havendo a necessidade de uma avaliação que considere o termo “vida pessoal” de forma mais abrangente e inclusiva. Assim, diante da ausência de um instrumento brasileiro com essa finalidade, observam-se duas possibilidades: (a) a construção de um instrumento ou (b) a adaptação de um instrumento já existente, desenvolvido para outro contexto cultural.

O processo de adaptação transcultural de um instrumento apresenta algumas vantagens em relação ao processo de construção de um novo instrumento, como a possibilidade de investigação do mesmo construto em diferentes contextos culturais e linguísticos, comparando subgrupos entre diferentes países ou mesmo dentro de um país (Guillemin, Bombardier & Beaton, 1993). Outra vantagem apontada por esses autores, refere-se ao fato de que o processo de adaptação transcultural é menos dispendioso e demorado que o processo de construção de um novo instrumento. Mesmo assim, a adaptação transcultural de um instrumento é um processo complexo que requer conhecimentos teóricos e competências técnicas específicas. Requer também a adaptação do conteúdo do instrumento que envolve conceitos, normas e expectativas sociais relacionadas à cultura (Cassepp-Borges, Balbinotti, & Teodoro, 2010).

Como primeiro passo, é necessário escolher o instrumento a ser adaptado. Em relação à avaliação do equilíbrio trabalho-vida pessoal, foram encontrados dois instrumentos internacionais, um de Brough et al. (2014) e outro de Hayman (2005). Para fundamentar a escolha, é importante examinar as características dos instrumentos. O instrumento de Brough et al. (2014) é uma escala com quatro itens, fundamentada em um modelo teórico que considera o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como unidimensional. Embora essa medida apresente a vantagem de ser concisa e de seu resultado indicar a percepção de equilíbrio (ou desequilíbrio) por parte do indivíduo, seu resultado

não permite identificar qual (ou quais) das esferas está contribuindo para a percepção de desequilíbrio, quando essa percepção ocorre.

O instrumento proposto por Hayman (2005) é uma derivação da *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* desenvolvida por Fisher-McAuley et al. (2003), com 19 itens. Ao analisar as evidências de validade para a estrutura interna do instrumento em uma amostra de trabalhadores australianos, Hayman (2005) propôs uma redução do número de itens para 15, mantendo o modelo tridimensional proposto pelos autores originais: (a) *Work Interference with Personal Life - WIPL* - itens 1 a 7 ($\alpha = 0,93$); (b) *Personal Life Interference with Work - PLIW* - itens 8 a 11 ($\alpha = 0,85$) e (c) *Work/Personal Life Enhancement - WPLE* ($\alpha = 0,69$) – itens 12 a 15. Em 2016, Smeltzer et al. fizeram pequenos acréscimos à redação dos itens originais da escala, a fim de facilitar sua compreensão, sem que houvesse alteração no conteúdo dos itens.

Além de propor a estrutura tridimensional do construto de equilíbrio trabalho-vida, Fisher-McAuley et al. (2003) sugeriram um modelo teórico que previa a relação entre a percepção de equilíbrio trabalho-vida e três variáveis externas: estresse ocupacional, satisfação no trabalho e intenção de deixar a organização. Em relação ao estresse, com base na teoria de conservação de recursos (Hobfoll, 1989), os autores propuseram que a percepção de problemas de equilíbrio está relacionada à avaliação do indivíduo de que não dispõe de recursos suficientes para equilibrar as demandas oriundas do trabalho e da vida pessoal. Essa percepção de problemas funciona como um estressor para o indivíduo, aumentando seu estresse em relação ao trabalho. Quanto à satisfação no trabalho, sugeriram que essa variável também é influenciada pela percepção de equilíbrio. Além disso, esperavam que a satisfação decorrente da percepção de equilíbrio pode mediar a relação entre o equilíbrio trabalho-vida e a intenção de deixar a organização. Com base nos resultados, encontraram evidências para as três relações propostas, e a relação de mediação se mostrou mais forte que a relação direta entre a percepção de equilíbrio e a intenção de deixar a organização.

Com o andamento das pesquisas na área, o instrumento proposto por Hayman (2005) passou a ser utilizado pelo próprio autor (Hayman, 2009; Hayman, 2010; Hayman & Rasmussen, 2013) e

por pesquisadores de diferentes países, além da Austrália, como Estados Unidos (Alleah & Naar, 2016; Smeltzer et al., 2016), Israel (Orkibi & Brandt, 2015), Líbano (Karkoulian, Srour & Sinan, 2016), Filipinas (Lagrana, & Bayoneta, 2021) e Paquistão (Hasan, Jawaad & Butt, 2021), apresentando resultados consistentes. Além disso, este instrumento permite identificar qual das relações entre as esferas (interferência do trabalho na vida pessoal ou interferência da vida pessoal no trabalho) está influenciando a percepção de desequilíbrio para o indivíduo.

Assim, com base nas evidências encontradas para o instrumento de Hayman (2005), consideramos cientificamente relevante realizar sua adaptação transcultural. No Brasil, as normas para o desenvolvimento e adaptação de instrumentos psicológicos seguem as diretrizes do *Standards for Educational and Psychological Testing* (AERA, APA & NCME, 2014). De acordo com este manual, o processo de validação de um instrumento deve incluir a busca por evidências de precisão e a apresentação de evidências de validade de diferentes fontes. Além disso, o processo de busca por evidências de validade é entendido como um processo contínuo e cumulativo (International Test Commission, 2017).

Diante do exposto, os objetivos do presente trabalho foram: realizar a adaptação transcultural da *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* (Estudo 1) e analisar evidências de validade para a versão brasileira desse instrumento, com base: (a) na estrutura interna e (b) na relação com variáveis externas (Estudo 2). Para este último objetivo, foram examinadas relações entre a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal e dois construtos teoricamente relacionados -- estresse ocupacional e satisfação no trabalho. Nessa direção, testamos duas das hipóteses do modelo teórico proposto por Fisher-McAuley et al. (2003): (1) a percepção de interferência entre trabalho e vida pessoal está relacionada a percepções de estresse e (2) a percepção de benefícios entre trabalho e vida pessoal está relacionada à satisfação no trabalho.

Parte 1

Método

Cuidados éticos

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética para Pesquisas com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos, sob parecer 3.956.416.

Participantes

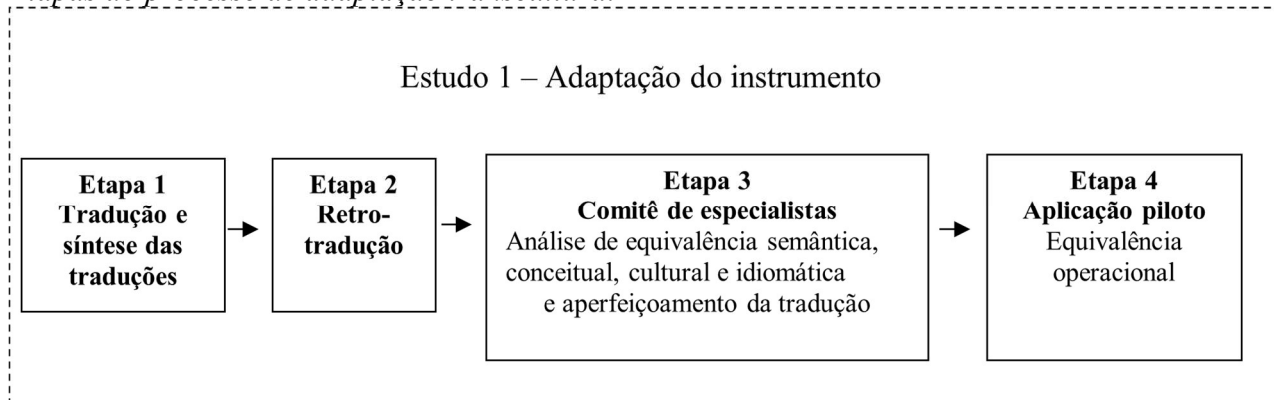
O critério de escolha dos participantes para as Etapas 1 a 3 foi o repertório de competências técnicas necessárias. Para a Etapa 4, o critério foi trabalhar em uma organização (pública ou privada). Os participantes serão apresentados na descrição de cada uma das etapas do procedimento.

Instrumento

Work/Life Balance Self-Assessment Scale (Hayman, 2005). Nessa escala, cada um dos 15 itens apresenta uma afirmação a respeito da relação entre as esferas pessoal e profissional. O respondente deve assinalar sua resposta utilizando uma escala de frequência de 7 pontos, em que 1 representa “nunca”, 4 “às vezes” e 7 “sempre”. Apenas para o item 7, “*Happy with the amount of time for non-work activities*” (“*Estou feliz com a quantidade de tempo que tenho para atividades que não são do trabalho*”) a pontuação deve ser invertida. A instrução e os itens originais do instrumento são apresentados na Tabela 2. Concordando com Smeltzer et al. (2016), utilizamos os itens ajustados por estes autores (ver Tabela 1).

Procedimento

O processo de adaptação do instrumento ocorreu entre março e junho de 2020. Todos os contatos foram feitos via e-mail e chamadas de áudio e vídeo, devido à necessidade de isolamento social decorrente da pandemia mundial de COVID-19. As etapas desse processo seguiram as recomendações de Beaton et al. (2000) e estão apresentadas na Figura 1. Em seguida, são descritos os participantes, os procedimentos e os resultados de cada etapa.

Figura 1.1*Etapas do processo de adaptação transcultural*

Etapa 1 – Tradução. Segundo Cassepp-Borges et al. (2010), a tradução inicial deve ser realizada por pelo menos dois tradutores independentes, com excelente conhecimento do idioma original e do idioma para o qual se pretende traduzir o instrumento, a fim de minimizar o risco de vieses linguísticos, psicológicos, culturais e de compreensão teórica e prática. Enquanto alguns autores defendem que os tradutores devam apresentar familiaridade técnica em relação ao construto que o instrumento se propõe a avaliar, contribuindo para uma maior equivalência entre os instrumentos, outros autores acreditam que a presença de um tradutor não familiarizado com o construto pode contribuir com uma linguagem mais próxima da população-alvo (Borsa, Damásio & Bandeira, 2012). Após o processo de tradução por cada um dos participantes, é recomendado que seja construída uma versão unificada dos itens do instrumento, que considere todas as traduções apresentadas (Guillemin et al., 1993).

Em nosso estudo, três dos participantes dessa etapa apresentavam conhecimento técnico em relação ao construto, devido a sua formação acadêmica em Psicologia (com titulação de doutorado concluída ou em curso). O quarto participante, com formação na área de Letras (inglês-português) não apresentava conhecimento sobre o construto, mas uma extensa experiência profissional com tradução de textos. Considerando a baixa divergência entre as quatro traduções realizadas, a unificação dessa tradução foi realizada pelas pesquisadoras autoras do estudo, em consenso.

Etapa 2 – Retrotradução. A retrotradução é um procedimento reconhecido como padrão-ouro do processo da adaptação transcultural de instrumentos (Bundgaard & Brøgger, 2019). Neste

processo, a tradução unificada pelas pesquisadoras, como produto da Etapa 1, foi submetida aos participantes da Etapa 2, que a traduziram do português para o idioma original (inglês). Participaram dessa etapa dois tradutores: (1) uma aluna do curso de Psicologia, bilíngue, com dupla cidadania (brasileira e canadense) e (2) um profissional com formação superior em área distinta da Psicologia, nativo do Reino Unido (tendo o inglês como sua língua nativa) e fluente em português (casado com uma brasileira e residente no Brasil há mais de 10 anos). Ao analisarem as retrotraduções, as autoras do presente estudo concordaram que estas estavam muito próximas ao instrumento original.

Etapa 3 – Comitê de especialistas. O objetivo desta etapa é avaliar se a tradução é de fácil compreensão, além de identificar se existem inconsistências, que devem ser resolvidas com alterações no formato ou no conteúdo das instruções e dos itens, rejeitando adaptações inadequadas ou aprimorando a redação, quando necessário. O comitê de especialistas (pessoas com bom domínio dos dois idiomas, experiência com as duas culturas envolvidas e conhecimentos sobre o construto avaliado) deve examinar a equivalência entre os itens da retrotradução e do instrumento original (Bundgaard & Brøgger, 2019).

Para análise quantitativa das respostas apresentadas pelos membros do comitê, o índice IVC pode ser utilizado para verificar a porcentagem de concordância em relação à equivalência dos itens de um instrumento. Para essa análise, utiliza-se uma escala de Likert com pontuação de 1 a 4, em que: 1 representa “*item não equivalente*”; 2 = “*item necessita de grande revisão para ser avaliada a equivalência*”; 3 = “*item equivalente, necessita de pequenas alterações*”; e 4 = “*item absolutamente equivalente*”. Solicita-se aos membros do comitê que pontuem cada um dos itens, usando essa escala. Itens que receberem apenas pontuação 1 ou 2 devem ser revisados ou eliminados. Para os demais itens, deve-se somar o número de respostas com valores 3 ou 4 e dividir esse resultado pelo número total de membros do comitê. O IVC deve ser calculado para cada item e o índice de concordância aceitável deve ser de no mínimo 0,80 (Souza, Alexandre & Guirardello, 2017).

A fase de refinamento da redação dos itens é qualitativa. É representada por um processo interativo entre pesquisadores e os membros do comitê, a fim de clarificar pontos

controversos. Todas as sugestões e comentários dos membros do comitê são expostos e suas propostas devem ser avaliadas e revisadas (Souza et al., 2017).

Em nosso estudo, os especialistas convidados para participarem do Comitê foram duas psicólogas doutoras, docentes efetivas em universidades públicas e pesquisadoras na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Assim, o comitê foi composto por duas autoras do presente estudo e por duas especialistas. Para a análise do instrumento, foram realizadas as análises quantitativas e qualitativas. A análise quantitativa foi realizada com base no IVC. Como resultados, nenhum dos itens foi avaliado com pontuação apenas 1 ou 2, de modo que não houve eliminação de nenhum item. Apenas em dois itens (itens 3 e 4 da Tabela 1), o IVC não alcançou o valor aceitável de concordância de 0,80, de imediato. Houve, então, uma fase qualitativa, em que as especialistas apresentaram sugestões para alteração desses itens. As sugestões foram aceitas e, após as alterações, esses itens foram reavaliados pelo comitê, alcançando o índice de concordância aceitável. Assim, todos os itens do instrumento apresentaram IVC maior que 0,80.

Etapa 4 - Aplicação piloto. Nesta etapa, uma aplicação inicial deve ser realizada com o objetivo de verificar a capacidade dos respondentes de seguir as instruções (equivalência operacional) e compreender os itens desta versão do instrumento. Os respondentes devem apresentar perfil semelhante ao do público-alvo que o instrumento se propõe a avaliar (Beaton, Bombardier, Guillemin, & Ferraz, 2000).

Os participantes desta etapa foram 9 trabalhadores (6 mulheres e 3 homens), com idade variando entre 31 e 42 anos ($M = 39,6$ anos). Destes, 4 trabalhavam em organizações privadas e 5 em públicas. Quanto ao grau de escolaridade, o menor grau foi o ensino médio completo e o maior foi doutorado. Quanto ao estado civil, 5 participantes eram casados, 2 solteiros e 2 divorciados. Os participantes também variaram em relação a ter ou não filhos, sendo que a quantidade de filhos variou entre nenhum, 1 e 2, com três participantes em cada categoria. As respostas apresentadas pelos participantes da aplicação piloto foram muito semelhantes. Além disso, nenhum dos participantes manifestou dúvidas relacionadas à compreensão das instruções ou de qualquer um dos itens do

instrumento, o que permitiu que as pesquisadoras considerassem a versão adaptada do instrumento como adequada.

Resultados

Work/Life Balance Self-Assessment – versão brasileira. A instrução e os itens deste instrumento são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1.1

A Work/Life Balance Self-Assessment Scale: Hayman (2005), Smeltzer et al. (2016) e a Versão Brasileira (2022)

Hayman (2005)	Smeltzer (2016)	Versão brasileira (2022)
Instruction: Check the box that best represents how often, in the past three months, you have felt the way described in each item, using the following, seven-point scale: 1 = never, 4 = sometimes, 7 = all the time.		Instrução: Pensando nos últimos três meses, marque a opção que melhor representa com que frequência você se sentiu da maneira descrita em cada item, usando a seguinte escala de sete pontos: 1 = nunca, 4 = às vezes, 7 = o tempo todo.
1. Personal life suffers because of work	My personal life suffers because of work.	Minha vida pessoal é prejudicada por causa do meu trabalho.
2. Job makes personal life difficult	My job makes personal life difficult.	Meu trabalho dificulta minha vida pessoal.
3. Neglect personal needs because of work	I neglect personal needs because of work.	Eu deixo de lado necessidades pessoais por causa do meu trabalho.
4. Put personal life on hold for work	I put personal life on hold for work.	Eu adio meus planos pessoais por causa do meu trabalho.
5. Miss personal activities because of work	I miss personal activities because of work	Eu perco atividades pessoais por causa do meu trabalho.
6. Struggle to juggle work and non-work	I struggle to juggle work and nonwork.	Eu faço um grande esforço para conciliar o meu trabalho e as minhas atividades que não são do trabalho
7. Happy with the amount of time for non-work activities (reversed)	I am happy with the amount of time for non-work activities.	Estou feliz com a quantidade de tempo que tenho para atividades que não são do trabalho.
8. Personal life drains me of energy for work	My personal life drains me of energy for work.	Minha vida pessoal me deixa sem energia para o trabalho.
9. Too tired to be effective at work	I am too tired to be effective at work.	Estou cansado demais para ser eficaz no trabalho.
10. My work suffers because of my personal life	My work suffers because of my personal life.	Meu trabalho é prejudicado por causa da minha vida pessoal.
11. Hard to work because of personal matters	I find it hard to work because of personal matters.	Acho difícil trabalhar devido a questões pessoais.
12. Personal life gives me energy for my job	Personal life gives me energy for my job.	Minha vida pessoal me dá energia para o meu trabalho.
13. Job gives me energy to pursue personal activities	My job gives me energy to pursue personal activities.	Meu trabalho me dá energia para me dedicar a atividades pessoais.

14. Better mood at work because of personal life	I am in a better mood at work because of personal life.	Meu humor no trabalho fica melhor por causa da minha vida pessoal.
15. Better mood because of my job	I am in a better mood because of my job.	O meu humor fica melhor por causa do meu trabalho

Parte 2

Método

Participantes

Foram critérios de inclusão: (a) ter pelo menos 18 anos de idade e (b) exercer uma atividade de trabalho remunerada. Considerando a diversidade cultural encontrada no Brasil, foram convidados participantes das cinco regiões brasileiras, com o objetivo de reduzir o viés de resposta à escala.

Os participaram da Etapa 1 foram 340 trabalhadores. Destes, 181 aceitaram participar da Etapa 2. A idade média dos participantes foi 34,5 anos ($DP = 0,48$) para a primeira etapa e 37,8 anos ($DP = 0,69$) para a segunda. Outras características sociodemográficas estão apresentadas na Tabela 2.

Tabela 1.2

Características Sociodemográficas dos Participantes do Estudo 2, Etapas 1 e 2

Característica		Etapa 1 (N = 340) n (%)	Etapa 2 (N = 181) n (%)
Gênero	Feminino	158 (46,5)	89 (49,2)
	Masculino	182 (53,5)	92 (50,8)
Estado Civil	Solteiro(a)	145 (42,6)	57 (31,5)
	Morando junto ou Casado(a)	165 (48,5)	104 (57,5)
	Recasado	14 (4,1)	9 (5,0)
	Separado ou Divorciado(a)	16 (4,7)	11 (6,1)
Localidade	Região Sudeste	302 (88,8)	160 (88,4)
	Região Norte	10 (2,9)	7 (3,9)
	Região Nordeste	9 (2,6)	5 (2,8)
	Região Centro-Oeste	5 (1,5)	4 (2,2)
	Região Sul	13 (3,8)	5 (2,8)
Grau de Escolaridade	Ensino Médio completo	1 (0,3)	1 (0,6)
	Ensino Superior incompleto	71 (20,9)	26 (14,4)
	Pós-graduação	143 (42,1)	96 (53,0)
Filhos	Sim	112 (32,9)	85 (47,0)
	Não	228 (67,1)	96 (53,0)
Tipo de Organização	Pública	31 (9,1)	26 (14,4)
	Privada	285 (83,8)	135 (74,6)
	ONG	1 (0,3)	1 (0,6)
	Própria	23 (6,8)	19 (10,5)

Procedimento de coleta de dados

O recrutamento dos participantes ocorreu por meio de uma rede social profissional e o uso da técnica de Bola de Neve Virtual (Costa, 2018), em que os participantes indicam outros possíveis participantes, por meio de redes sociais. A coleta de dados ocorreu de forma *online*, de julho a dezembro de 2020. Todos os participantes da Etapa 1 preencheram o questionário sociodemográfico e a *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* - versão brasileira. Os participantes da Etapa 2 responderam aos demais instrumentos descritos a seguir, além destes.

Instrumentos

Questionário sociodemográfico. As informações podem ser vistas na Tabela 2.

Work/Life Balance Self-Assessment Scale - versão brasileira. Conforme descrito no Estudo 1 e apresentado na Tabela 1.

Escala de Estresse no Trabalho - EET (Paschoal & Tamayo, 2004). Trata-se de uma escala unidimensional, brasileira, de 23 itens. O respondente utiliza uma escala de concordância de 5 pontos, em que: 1 = *discordo totalmente*, 2 = *discordo*, 3 = *concordo em parte*, 4 = *concordo* e 5 = *concordo totalmente*. No estudo de validação desse instrumento, Paschoal e Tamayo, encontraram o coeficiente alfa de Cronbach de 0,91. No presente estudo, este coeficiente foi de 0,94.

Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Siqueira, 2008). A EST é um instrumento brasileiro, multidimensional, composto por 25 itens, que avalia a satisfação em relação a cinco fatores: (a) colegas ($\alpha = 0,86$); (b) salário ($\alpha = 0,92$); (c) chefia ($\alpha = 0,90$); (d) natureza do trabalho ($\alpha = 0,82$) e (e) promoções ($\alpha = 0,87$). As respostas são registradas por meio de uma escala Likert de 7 pontos, com as seguintes âncoras: 1 = *totalmente insatisfeito(a)* e 7 = *totalmente satisfeito(a)*. Para a amostra do presente estudo, a confiabilidade observada para cada fator foi: (a) colegas ($\alpha = 0,90$); (b) salário ($\alpha = 0,95$); (c) chefia ($\alpha = 0,93$); (d) natureza do trabalho ($\alpha = 0,87$) e (e) promoções ($\alpha = 0,93$).

Procedimentos de análise de dados

As análises estatísticas foram realizadas com o software JASP (versão 0.14.1). Duas fontes de evidências de validade foram analisadas. Para a primeira, evidências de validade com base na estrutura interna, foram utilizadas a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e a Análise de precisão, com base na confiabilidade composta. Para a segunda fonte, analisamos evidências de validade na relação com variáveis externas. Para esta última análise, consideramos duas das variáveis do modelo teórico proposto por Fisher-McAuley et al. (2003): (a) estresse ocupacional e (b) satisfação no trabalho.

Evidências de validade com base na estrutura interna

Análise Fatorial Confirmatória (AFC). As AFCs foram realizadas para verificar a plausibilidade da estrutura interna de três fatores, identificada em estudos anteriores (Hayman, 2005) e coerente com os conceitos teóricos descritos por Fisher-McAuley et al. (2003). Para a versão brasileira, foram testados dois modelos de estrutura interna: o de fatores correlacionados e o bifactor. As AFCs foram realizadas com o método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS), adequado para dados categóricos (Li, 2016).

Os índices de ajuste utilizados para avaliar a adequação dos modelos foram: razão do qui-quadrado pelos graus de liberdade (χ^2/gl), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI). Os valores de referência para esses índices, assim como os valores considerados adequados para os pesos fatoriais, são apresentados na Tabela 4 (Brown, 2015).

Análise de precisão. A precisão dos fatores da versão brasileira foi avaliada por meio da análise de confiabilidade composta. De acordo com Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham (2009), valores de confiabilidade composta acima de 0,70 são considerados como evidências de que a subescala apresenta uma boa precisão.

Evidências de validade com base na relação com variáveis externas

A análise de correlação de Spearman foi realizada entre os escores obtidos para cada um dos três fatores da escala e os escores obtidos nos instrumentos de estresse ocupacional e satisfação no trabalho. O indicador de correlação de Spearman foi escolhido devido a distribuição dos escores nos instrumentos, que diferiram da distribuição normal, segundo resultados no teste de Shapiro-Wilk ($p < 0.05$). Foram examinadas a direção e magnitude das correlações. Como indicadores de evidência de validade, foram consideradas as correlações de magnitude entre 0,20 e 0,50; Nunes & Primi, 2010), com base na relação com instrumentos que avaliam construtos relacionados (AERA, APA, & NCME, 2014).

Resultados

Evidências de validade com base na estrutura interna

Análise fatorial confirmatória. Os resultados das Análises Fatoriais Confirmatórias (AFCs) são apresentados na Tabela 3.

Tabela 1.3

Resultados das AFCs para Avaliar a Plausibilidade de dois Modelos Fatoriais

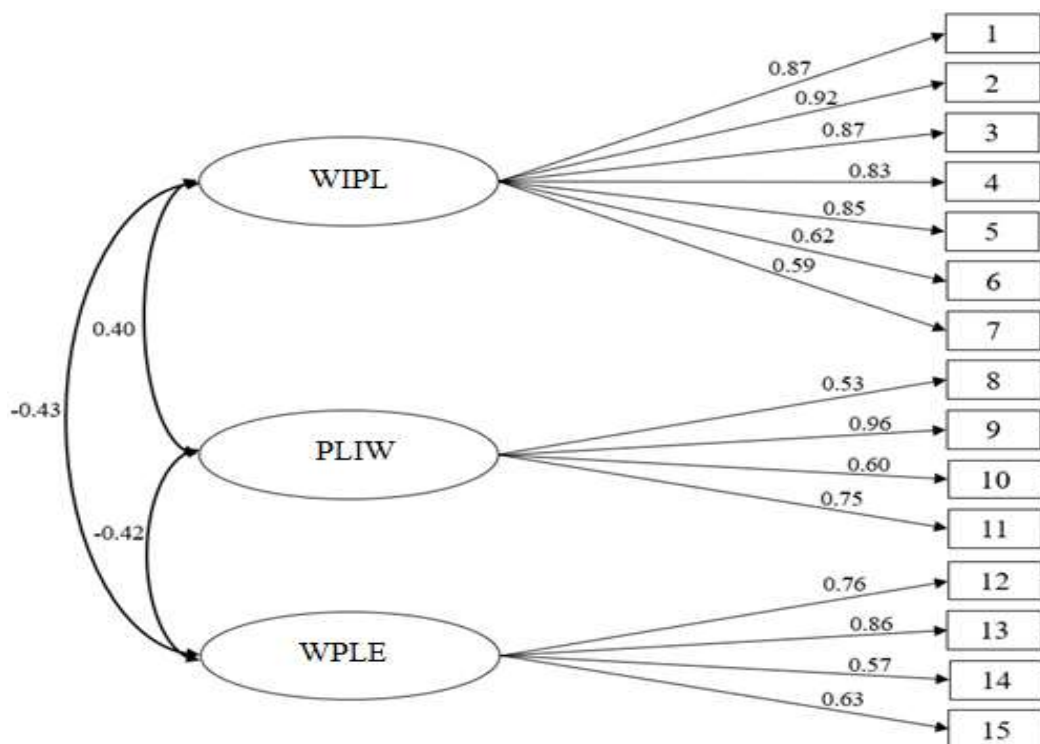
	Pesos fatoriais	Índices de ajuste				
		χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA (90% IC)	SRMR
Valores de referência	> 0,400	< 3	> 0,95	> 0,95	< 0,06	< 0,08
modelo de fatores correlacionados	$\geq 0,532$	1,958	0,984	0,980	0,053 (0,041 – 0,065)	0,078
modelo bifactor	$\geq 0,265$	1,191	0,997	0,996	0,024 (0,000 – 0,041)	0,048

Os resultados das AFCs demonstraram índices de ajuste adequados para os dois modelos avaliados. Entretanto, os pesos fatoriais para o modelo bifactor foram inadequados. Assim, a estrutura interna representada pelo modelo de fatores correlacionados foi considerada como mais adequada. Este modelo é apresentado na Figura 2, assim como as cargas fatoriais encontradas para cada um dos itens da versão brasileira.

Análise de precisão. Os resultados da análise de precisão, com base na confiabilidade composta, obtidos para cada um dos fatores da escala, foram: 0,93 para o fator *Work interference with personal life* (WIPL), 0,81 para o fator *Personal life interference with work* (PLIW) e 0,80 para o fator *Work/personal life enhancement* (WPLE). Considerando que valores acima de 0,70 são considerados aceitáveis, os resultados obtidos confirmaram que a precisão para os três fatores da escala se mostrou adequada.

Figura 1.2

Estrutura fatorial da Work/Life Balance Self-Assessment Scale - versão brasileira



Fator 1. WIPL - Work interference with personal life (itens 1 a 7- Interferência do trabalho na vida pessoal)

Fator 2. PLIW - Personal life interference with work (itens 8 a 11 – Interferência da vida pessoal no trabalho)

Fator 3. WPLE - Work/personal life enhancement (itens 12 a 15 – benefícios entre trabalho e vida pessoal)

Evidências de validade na relação com variáveis externas

Com base na relação entre os escores obtidos para cada um dos três fatores da escala e os escores obtidos nos instrumentos de estresse ocupacional e satisfação no trabalho, apresentados na Tabela 5, é possível observar que: (1) a percepção de interferência entre trabalho e vida pessoal estava relacionada a percepções de estresse e (2) a percepção de benefícios entre trabalho e vida pessoal estava relacionada à satisfação no trabalho.

Tabela 1.4

Correlações entre os Escores nos três fatores da escala e nas Medidas de Estresse Ocupacional e Satisfação no Trabalho

Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal	Estresse Ocupacional	Satisfação no Trabalho				
		Colegas	Salário	Chefia	Natureza do Trabalho	Promoções
1. WIPL	0,39	-0,25	-0,28	-0,23	-0,25	-0,21
2. PLIW	0,32	-0,22	-0,29	-0,22	-0,39	-0,27
3. WPLE	-0,35	0,30	0,26	0,34	0,48	0,35

1. WIPL - Interferência do trabalho na vida pessoal

2. PLIW - Interferência da vida pessoal no trabalho

3. WPLE - Benefícios entre trabalho e vida pessoal

Discussão

Em relação ao processo de adaptação transcultural do instrumento, acreditamos que a alta qualificação técnica dos participantes de cada etapa tenha contribuído para a similaridade das respostas obtidas. As sugestões do comitê de especialistas contribuíram para o refinamento do instrumento, que se mostrou de fácil compreensão para os participantes da aplicação piloto.

Quanto às propriedades psicométricas do instrumento, os resultados das análises de evidências de validade com base na estrutura interna possibilitaram a confirmação da estrutura tridimensional proposta Fisher-McAuley et al. (2003) e por Hayman (2005). Além disso, os resultados também confirmaram a precisão adequada para os três fatores da versão brasileira.

Analisando os resultados apresentados na Tabela 5, foram encontradas evidências que apoiam a primeira hipótese. O escore de estresse ocupacional apresentou correlações positivas e significativas com a interferência do trabalho na vida pessoal ($\rho = 0,39$) e com a interferência da vida pessoal no trabalho ($\rho = 0,32$). Assim, concordando com a interpretação dada por Fisher-McAuley et al. (2003), temos que as interferências entre o trabalho e a vida pessoal, em ambas as direções, podem funcionar como estressores para o indivíduo, aumentando assim, sua percepção de estresse em relação ao trabalho.

Além disso, a percepção de estresse é mais baixa à medida que o indivíduo percebe maior equilíbrio (ou benefícios) entre as esferas pessoal e profissional, o que pode ser concluído com base

na correlação negativa encontrada entre essas variáveis ($\rho = -0,35$). Explicando essa relação, Rawashdeh et al. (2016) afirmaram que a influência positiva mútua entre a vida profissional e pessoal pode agir como uma variável amortecedora do estresse para os trabalhadores.

Em relação à segunda hipótese, que previa correlação positiva entre a percepção de benefícios entre trabalho e vida pessoal (fator 3 da Tabela 5) e satisfação no trabalho, encontramos correlações significativas entre esse fator e os cinco fatores de satisfação no trabalho testados: (a) colegas ($\rho = 0,30$); (b) salário ($\rho = 0,26$); (c) chefia ($\rho = 0,34$); (d) natureza do trabalho ($\rho = 0,48$) e (e) promoções ($\rho = 0,35$). Esses resultados nos permitiram confirmar também a segunda hipótese de nosso estudo.

Atualmente, a relação entre equilíbrio trabalho-vida pessoal e satisfação no trabalho tem sido estudada por diferentes autores (como exemplo, Lagrana & Bayoneta, 2021; Uddin et al., 2021). Assim como em nosso estudo, Lagrana e Bayoneta (2021) encontraram relações significativas entre a satisfação com os colegas e maior percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Quanto à satisfação em relação a chefia, Uddin et al. (2021) concluíram que o suporte emocional recebido de colegas e supervisores e o suporte instrumental recebido dos supervisores ampliam os recursos do indivíduo para lidar com o conflito de papéis, aumentando significativamente a percepção de equilíbrio.

Diante da similaridade dos resultados obtidos por estes autores (Lagrana & Bayoneta, 2021; Uddin et al. 2021) e os resultados que encontramos, acreditamos que relacionamentos interpessoais satisfatórios no ambiente de trabalho, tanto com colegas como com gestores, podem funcionar como influências importantes para uma maior percepção de equilíbrio para os trabalhadores. Em estudos futuros, será importante compreender a relação inversa entre essas variáveis, ou seja, de que forma o aumento da percepção de equilíbrio influencia o aumento da satisfação no trabalho, conforme proposto por Fisher-McAuley et al. (2003).

Ainda em relação ao modelo teórico, em estudos futuros, pesquisadores poderão examinar a relação entre a satisfação no trabalho decorrente da percepção de equilíbrio e a intenção do trabalhador de deixar o trabalho, uma vez que essa relação de mediação não foi avaliada no presente

estudo. A necessidade de compreender melhor a relação entre equilíbrio trabalho-vida e *turnover* tem sido apontada (Boamah, Hamadi, Havaei, Smith & Webb, 2022; Yu, Lee & Na, 2022; Joecks, 2021) e o uso do instrumento adaptado para o Brasil permitirá que os pesquisadores brasileiros investiguem também essa relação. Além disso, Fisher-McAuley et al. (2003) sugeriram que sejam realizados estudos longitudinais com o objetivo de investigar a estabilidade da percepção de equilíbrio, além da relação desta percepção com o estresse ocupacional e a satisfação no trabalho, ao longo do tempo.

Com base no exposto, acreditamos que o presente estudo contribui para o avanço da pesquisa com essa temática, uma vez que a utilização do instrumento adaptado possibilitará a avaliação da percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de trabalhadores brasileiros. Além disso, essa avaliação permitirá que os pesquisadores brasileiros examinem, além das relações mencionadas pelo modelo teórico utilizado, a relação entre a percepção de equilíbrio e outras variáveis, como é o caso da utilização de arranjos flexíveis de trabalho (Ágota-Aliz, 2021; Hayman, 2009).

Entretanto, considerando o processo de busca por evidências de validade para um instrumento como um processo cumulativo (International Test Commission, 2017), em estudos futuros, outras fontes de evidências de validade para a versão brasileira poderão ser analisadas. Como limitações do presente estudo, destacamos o alto grau de escolaridade dos participantes e uma maior concentração de participantes da Região Sudeste do Brasil, embora tenham sido convidados participantes das cinco regiões brasileiras. Isso nos leva a sugerir que estudos adicionais sejam realizados com trabalhadores com menor grau de escolaridade, como também com um número maior de participantes de outras regiões do Brasil, a fim de confirmar as evidências de validade apontadas no presente estudo.

Conclusão

Concluimos que a *Work/Life Balance Self-Assessment Scale - versão brasileira* foi adaptada seguindo um processo criterioso e se mostrou um instrumento confiável para utilização no Brasil, já que foram encontradas evidências de validade semelhantes às do instrumento original, o que é fundamental para a conclusão bem-sucedida do processo de adaptação transcultural de um instrumento (Beaton et al., 2000).

Os resultados obtidos por meio da aplicação deste instrumento também poderão ser utilizados como fundamentação para o desenvolvimento de programas que visem auxiliar os trabalhadores, de diferentes perfis, na conciliação de demandas pessoais e profissionais, a fim de alcançarem uma maior percepção de equilíbrio (Aruldoss, Berube Kowalski, Travis & Parayitam, 2022; Hammer, 2021). Espera-se que intervenções embasadas nessas informações possam contribuir para resultados mais eficazes para os indivíduos e, conseqüentemente, para as organizações. Além disso, os resultados de práticas organizacionais bem fundamentadas beneficiam não apenas os trabalhadores e suas respectivas organizações, mas se espalham por toda a sociedade (Aruldoss et al., 2021).

Referências

- Ágota-Aliz, B. (2021). Flexible Working Practices in the ICT Industry in Achieving Work-Life Balance. *Studia Universitatis Babeş-Bolyai Sociologia*, 66(1), 29-50. <https://doi.org/10.2478/subbs-2021-0002>
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A.V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho e família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200011&lng=pt&tlng=pt.
- AERA, APA, & NCME (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing: National Council on Measurement in Education*. Washington DC: American Educational Research Association.
- Alleah, C., & Naar, J. (2016). Exit planning of lifestyle and profit-oriented entrepreneurs in bed and breakfasts. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 17(3), 260-285. <https://doi.org/10.1080/15256480.2016.1183548>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education [AERA, APA, & NCME] (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.

- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240-271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Attar, M., Cagliyan, V., & Abdul-Kareem, A. (2020). Evaluating the moderating role of work-life balance on the effect of job stress on job satisfaction. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 49(2), 201-223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 809. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F. & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia*, 22 (53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Brown, T. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2a. Ed). Guilford Press.

- Bundgaard, K., & Brøgger, M. N. (2019) Who is the back translator? An integrative literature review of back translator descriptions in cross-cultural adaptation of research instruments. *Perspectives*, 27(6), 833-845. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2018.1544649>
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19(3), 157-238. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300006>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. In: Pasquali, L. (Org.) *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*, 506-520. Porto Alegre: Artmed.
- Chen, F. F., & Zhang, Z. (2018). Bifactor models in psychometric test development. In: P. Irwing, T. Booth, & D. J. Hughes (Ed.). *The Wiley Handbook of Psychometric Testing: A Multidisciplinary Reference on Survey, Scale and Test Development*, 325–345. John Wiley & Sons.
- Costa, B. R. (2018). Bola de Neve Virtual: O uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 7(1), 15-37. <https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v7i1.24649>.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work/life balance and organizational outcomes. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, Orlando, FL. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey-Stanton-2/publication/260516221_Modeling_the_Relationship_between_WorkLife_Balance_and_Orga

nizational_Outcomes/links/02e7e53177cbe062aa000000/Modeling-the-Relationship-between-Work-Life-Balance-and-Organizational-Outcomes.pdf

- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2016). Evidências de validade da Escala de Enriquecimento Trabalho-Família em amostras brasileiras. *Psicologia: teoria e prática*, 18(1), 100-112. <http://dx.doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v18n1p100-112>.
- Gisler, S., Omansky, R., Alenick, P. R., Tumminia, A. M., Eatough, E. M., & Johnson, R. C. (2018). Work-life conflict and employee health: A review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), 1-46. <https://doi.org/10.1111/jabr.12157>
- Guillemin, F., Bombardier, C., & Beaton, D. (1993). Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: Literature review and proposed guidelines. *Journal of Clinical Epidemiology*, 46(12),1417-1432. [https://doi.org/10.1016/0895-4356\(93\)90142-N](https://doi.org/10.1016/0895-4356(93)90142-N)
- Hammer, E. (2021). HRD Interventions that Offer a Solution to Work-Life Conflict. *Advances in Developing Human Resources*, 23(2), 142–152. <https://doi.org/10.1177/1523422321991192>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29-37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a. ed.). Bookman: Porto Alegre.
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The Influence of Person–Job Fit, Work–Life Balance, and Work Conditions on Organizational Commitment: Investigating the Mediation of Job Satisfaction in the Private Sector of the Emerging Market. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 13(12), 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work-life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91. Retrieved from <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.733.7930&rep=rep1&type=pdf>

- Hayman, J. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family, 12*(3), 327–338. <https://doi.org/10.1080/13668800902966331>
- Hayman, J. (2010). Flexible work schedules and employee well-being. *New Zealand Journal of Employment Relations, 35*(2), 76-87. Retrieved from <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.824547225266226>
- Hayman, J., & Rasmussen, E. (2013). Gender, caring, part time employment and work/life balance. *Employment Relations Record, 13*(1), 45-58. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A382658448/AONE?u=capes&sid=bookmark-AONE&xid=86c981a4>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist, 44*(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- International Test Commission. (2017). The ITC Guidelines for Translating and Adapting Testes (Second edition). <https://www.intestcom.org/>. Translation authorized by Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP).
- Joecks, J. (2021). The provision of work–life balance practices across welfare states and industries and their impact on extraordinary turnover. *Social Policy & Administration, 55*(7), 1325-1340. <https://doi.org/10.1111/spol.12728>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualizing work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal, 29*(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research, 69*(11), 4918-4923. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.053>.

- Lagrana, L. R., & Bayoneta, M. J. A. R. (2021). The relationship between job satisfaction and work-life balance of non-standard employment (NSE) workers of a manpower agency. *Philippine Social Science Journal*, 4(1), 83-96. <https://doi.org/10.52006/main.v4i1.318>
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavioral Research Methods*, 48(3), 936-49. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>.
- Nunes, C. H. S. S., & Primi, R. (2010). Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos. Em Santos et al. (Orgs.), *Avaliação Psicológica: Diretrizes na Regulamentação da Profissão* (pp. 101-127). Brasília: CFP.
- Nyberg, A., Peristera, P., Bernhard-Oettel, C., & Leineweber, C. (2018). Does work-personal life interference predict turnover among male and female managers, and do depressive symptoms mediate the association? A longitudinal study based on a Swedish cohort. *BMC Public Health*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5736-7>
- Orkibi, H., & Brandt, Y. I. (2015). How positivity links with job satisfaction: Preliminary findings on the mediating role of work-life balance. *Europe's Journal of Psychology*, 11(3), 406-418. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i3.869>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9(1), 45-52. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>
- Rawashdeh, A. M., Almasarweh, M. S., & Jaber, J. (2016). Do flexible work arrangements affect job satisfaction and work-life balance in Jordanian private airlines? *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3), 172-184. Retrieved from <https://www-proquest.ez31.periodicos.capes.gov.br/scholarly-journals/do-flexible-work-arrangements-affect-job/docview/1809941834/se-2?accountid=26666>
- Reiter, N. (2007). Work Life Balance: What DO You Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273-294. <https://doi.org/10.1177/0021886306295639>

- Santos, C. & Hilal, A. V. G. (2018). The work-life interface and the role of HR: employee experiences in Brazil. *Community, Work & Family*, 23(4), 439-456. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1547270>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. Em: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Porto Alegre: Artmed, 265-274.
- Sirgy, M., & Lee, D. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research Quality Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-Hopko, N. C., Heverly, M. A., Jenkinson, A., & Nthenge, S. (2016). Psychometric analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 24(1), 5-14. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.24.1.5>
- Souza, A. C., Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. B. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia e Serviços de Saúde [online]*, 26(3), 649-659. <https://doi.org/10.5123/S1679>
- Uddin, M., Ali, K. B., Khan, M. A., & Ahmad, A. (2021). Supervisory and co-worker support on the work-life balance of working women in the banking sector: A developing country perspective. *Journal of Family Studies*. <https://doi.org/10.1080/13229400.2021.1922299>
- Wilkinson, K., Tomlinson, J., & Gardiner, J. (2017). Exploring the work–life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. *Work, Employment and Society*, 31(4), 640–656. <https://doi.org/10.1177/0950017016677942>
- Yadav, A., Pandita, D., & Singh, S. (2022). Work-life integration, job contentment, employee engagement and its impact on organizational effectiveness: A systematic literature review. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 509-527. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2021-0083>
- Yu, H.-S., Lee, E.-J., & Na, T.-K. (2022). The Mediating Effects of Work–Life Balance (WLB) and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB Organizational Culture and

Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3482. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063482>

Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103-114. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>

ESTUDO 2 - Flexibilidade, autonomia e demandas extras no teletrabalho: impactos no equilíbrio trabalho-vida pessoal

Resumo

Objetivo: Comparar o impacto da presença versus a ausência de condições de teletrabalho envolvendo flexibilidade, autonomia e demandas extras de trabalho, sobre percepções de equilíbrio e interferência trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros.

Originalidade/valor: A realização do teletrabalho em casa pode proporcionar flexibilidade e autonomia ao trabalhador, aumentando sua percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal. Por outro lado, demandas extras de trabalho podem reduzir esta percepção e contribuir para percepção de maior interferência trabalho-vida pessoal. Até o momento, não foram encontrados estudos brasileiros que verificassem o impacto das diferenças nessas condições de trabalho sobre percepções de equilíbrio e interferência trabalho-vida pessoal entre teletrabalhadores.

Design/metodologia/abordagem: Trata-se de um estudo transversal, com método quantitativo. Participaram 258 teletrabalhadores, que trabalhavam exclusivamente em casa. Eles responderam a um formulário eletrônico sobre as condições-alvo (flexibilidade, autonomia, demandas extras de trabalho) e suas percepções de equilíbrio e interferência trabalho-vida pessoal. Para cada condição-alvo, o teste de Mann-Whitney foi utilizado, comparando os escores de equilíbrio e interferência trabalho-vida pessoal dos participantes que relataram experimentar a condição-alvo com aqueles que relataram não a experimentar.

Resultados: Os teletrabalhadores em condições de flexibilidade e autonomia perceberam maior equilíbrio trabalho-vida pessoal que os teletrabalhadores sem essas condições. Os teletrabalhadores que relataram demandas extras quanto ao tempo de trabalho perceberam maior interferência trabalho-vida pessoal e vida pessoal-trabalho que os teletrabalhadores sem essas demandas. Esses resultados contribuem com evidências empíricas, que poderão ser utilizadas para o embasamento de políticas e programas organizacionais de apoio aos teletrabalhadores brasileiros.

Palavras-chave: gestão de pessoas; políticas organizacionais; recursos humanos.

Flexibility, autonomy and extra demands in telework: Impacts on work-life balance.**Abstract**

Purpose: Compare the impact of the presence versus absence of work conditions involving flexibility, autonomy and extra work demands, on Brazilian teleworkers' perceptions of work-life balance or work-life interference.

Originality/value: Telework at home can provide flexibility and autonomy to workers, increasing their perceptions of work-life balance. On the other hand, extra work demands can reduce perceptions of balance and contribute to perceptions of work-life interference. We were unable to find Brazilian studies that verify the impact of differences in these working conditions on teleworkers' perceptions of work-life balance.

Design/methodology/approach: This is a cross-sectional study with a quantitative method. The 258 teleworkers who participated worked exclusively at home. They completed an electronic form about specific work conditions (involving flexibility, autonomy, extra work demands) and their perceptions of work-life balance. For each work condition, the Mann-Whitney test was used, comparing the work-life balance and interference scores of the participants who reported having a specific work condition with those who did not have it.

Findings: Teleworkers whose work conditions permit flexibility and autonomy perceived greater work-life balance than teleworkers without these conditions. Teleworkers who reported demands involving extra work time perceived greater interference from work in their personal lives than teleworkers without these demands. These results provide empirical evidence that can be used as a basis for developing organizational policies and programs to support Brazilian teleworkers.

Keywords: people management; organizational policies; human resources.

Mudanças sociais e tecnológicas recentes têm contribuído para uma maior diversificação das modalidades de trabalho. Essa diversificação tem permitido a um número maior de trabalhadores experimentarem flexibilidade em relação ao local e ao tempo de trabalho, além de maior autonomia na realização de suas atividades laborais, como ocorre no teletrabalho.

A modalidade de teletrabalho foi definida pela Organização Internacional do Trabalho (2020) como o trabalho realizado por meio de tecnologias de informação e comunicação (tais como smartphones, tablets, computadores portáteis) fora das instalações da organização empregadora. Quando o local de trabalho é a residência do trabalhador, exclusivamente ou na maior parte de sua jornada, o teletrabalho é chamado de *home office* (Ágota-Aliz, 2021).

O interesse no teletrabalho já estava aumentando rapidamente no Brasil, antes da pandemia mundial COVID-19. Uma pesquisa realizada em 2018 pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), contou com a participação de 315 empresas e encontrou que 45% destas já haviam adotado o teletrabalho e que, dentre estas, 25% haviam implantado há menos de um ano. Além disso, entre as empresas que ainda não haviam adotado o teletrabalho, 15% estavam avaliando a possibilidade de implantação.

Com a pandemia mundial provocada pelo Coronavírus, a Organização Mundial da Saúde orientou, em janeiro de 2020, que o distanciamento social deveria ser adotado pelas organizações, como estratégia para redução do número de casos (Losekann & Mourão, 2020). Um estudo de acompanhamento do trabalho remoto realizado no Brasil, entre maio e junho de 2020, mostrou que o número de pessoas trabalhando de forma remota era em torno de 8,7 milhões (Goés et al., 2020a). Outro estudo, realizado no primeiro trimestre de 2020, mostrou que 22,7% dos trabalhadores brasileiros poderiam trabalhar em sua residência, por meio do uso de tecnologias de teletrabalho, o que equivale a 20,8 milhões de pessoas (Goés et al., 2020b). Esse dado mostra que o teletrabalho em casa pode crescer consideravelmente nos próximos anos (Benavides et al., 2021) e ressalta a importância de uma maior compreensão dessa modalidade de trabalho e de seus impactos para trabalhadores e organizações.

Considerando os estudos internacionais, parece não haver ainda um consenso entre os pesquisadores sobre os efeitos do teletrabalho, com alguns pesquisadores apontando benefícios e outros mostrando prejuízos, tanto para os indivíduos, como para as organizações (Thulin et al., 2019). No Brasil, pesquisas sobre como as condições de teletrabalho podem afetar os trabalhadores ainda são escassas (Leite et al., 2019; Mishima-Santos et al., 2020; Vilarinho et al., 2021). Entre os estudos brasileiros encontrados, nenhum verificou, até o momento, a relação entre as condições experimentadas pelos teletrabalhadores e sua percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

O equilíbrio trabalho-vida pessoal tem sido considerado um tema relevante de estudo, uma vez que esta percepção está relacionada a importantes consequências, tanto para os trabalhadores, quanto para as organizações. Para os trabalhadores, esta percepção está associada a: (a) maior sensação de bem-estar e satisfação com a vida (Attar et al., 2020); (b) melhor saúde física e mental (Brough et al., 2014) e (c) menor nível de estresse (Aruldoss et al., 2022). Como consequências para as organizações, a percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal pelo trabalhador está relacionada a: (a) maior satisfação no trabalho (Aruldoss et al., 2022); (b) maior engajamento no trabalho (Jaharuddin & Zainol, 2019); (c) maior comprometimento com o trabalho (Yusnita, et al., 2022) e (d) melhor desempenho (Haider et al., 2018). Por outro lado, a falta de equilíbrio tem sido associada a maiores taxas de absenteísmo (Rawashdeh et al., 2016) e rotatividade (Joecks, 2021).

Por estes motivos, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal se tornou um importante tema de pesquisa em comportamento organizacional, gerenciamento de recursos humanos e estudos de qualidade de vida (Sirgy & Lee, 2018). Por se tratar de uma percepção, a avaliação de equilíbrio trabalho-vida pessoal é influenciada por aspectos culturais, como valores e ambientes sociais (Sirgy & Lee, 2018). Nesse sentido, estudos com a população brasileira precisam ser realizados, a fim de investigar variáveis relacionadas a essa percepção, assim como suas consequências, tanto para as organizações, como para os trabalhadores brasileiros.

Desse modo, faz-se necessário compreender o impacto das condições de trabalho experimentadas pelos teletrabalhadores em sua percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal.

Conforme apontado na literatura internacional, condições presentes no teletrabalho, como maior flexibilidade e autonomia, podem contribuir para que o indivíduo ajuste sua rotina de trabalho e consiga se envolver em atividades de vida pessoal, o que pode contribuir para a percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal. Assim, o teletrabalho tem sido considerado uma modalidade de trabalho que pode favorecer este equilíbrio (Beauregard et al., 2019). Por outro lado, demandas frequentes relacionadas ao tempo de trabalho, como a realização de longas jornadas ou a necessidade de estar disponível para o trabalho em horários além do expediente estabelecido, podem contribuir para uma percepção de interferência entre trabalho e não-trabalho (Fenner & Renn, 2009).

Diante do exposto, o objetivo do presente estudo foi investigar o impacto de algumas das condições que podem estar presentes no teletrabalho (flexibilidade, autonomia e demandas relacionadas ao tempo de trabalho) na percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros. Considerando que essas relações ainda não foram investigadas no contexto brasileiro, o presente estudo apresenta relevância científica e social.

Referencial Teórico

Equilíbrio trabalho-vida pessoal

Durante muito tempo, o conceito de equilíbrio trabalho-vida pessoal foi visto como sinônimo de equilíbrio trabalho-família (Casper et al., 2018). Entretanto, mudanças sociais ao longo das últimas décadas proporcionaram uma maior diversificação no perfil dos trabalhadores (Wilkinson et al., 2017). Como exemplo, trabalhadores idosos, solteiros e casais sem filhos são perfis de trabalhadores que vem ganhando cada vez mais espaço na força de trabalho atual, se compararmos aos perfis dos trabalhadores de décadas passadas (Gagnano et al., 2020).

Embora a vida familiar continue a ser uma importante área da vida pessoal, alguns pesquisadores passaram a considerar a vida pessoal como um conjunto mais abrangente de áreas significativas para os indivíduos (Kelliher et al., 2019). Com base em estudos, pesquisadores identificaram outras áreas, além da familiar, que fazem parte deste conjunto: educação, saúde, lazer, amizades, relacionamento romântico, envolvimento com a comunidade e atividade espiritual (Gisler

et al., 2018; Keeney et al., 2013). Nessa perspectiva, a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal é considerada como individual e está relacionada a “um alto nível de envolvimento na vida profissional e não profissional, com um conflito mínimo entre os papéis sociais” (Sirgy & Lee, 2018, p.229).

O estudo do equilíbrio trabalho-vida pessoal pode ser realizado a partir de diferentes perspectivas. A teoria da conservação de recursos (*conservation of resources theory* ou COR) de Hobfoll (1989; Hobfoll et al., 2018) tem sido usada por alguns pesquisadores para fundamentar a pesquisa sobre essa temática (Sirgy & Lee, 2018; Cho & Tay, 2016). De acordo com esta teoria, o termo “recurso” é entendido de maneira multidimensional, englobando bens materiais (como possuir uma casa), características pessoais (como autoestima), condições sociais (como ter um emprego) e saúde física (como energia física). Segundo a COR, algumas das circunstâncias vividas pelo indivíduo podem ameaçar a perda ou causar o esgotamento de seus recursos, resultando em problemas de estresse para o indivíduo (Nohe et al., 2015).

Por outro lado, a conservação, aquisição e acúmulo de recursos pode ajudar o indivíduo a se proteger do estresse, além de contribuir para uma maior sensação de bem-estar subjetivo (Cho & Tay, 2016). De acordo com a COR, a participação do indivíduo em mais de um ambiente social pode ampliar as oportunidades para a obtenção de recursos, além da conservação dos recursos de que o indivíduo dispõe. Assim, tanto a vida profissional como as diversas áreas da vida pessoal podem ser consideradas fontes de recursos, tornando importante a participação do indivíduo em diferentes contextos (Cho & Tay, 2016; Sirgy & Lee, 2018).

Entretanto, é importante considerar que os recursos de que o indivíduo dispõe para investir em diferentes papéis (como tempo e energia) são limitados. A limitação dos recursos leva o indivíduo a fazer escolhas a respeito de quais demandas profissionais e pessoais ele precisa atender. A decisão sobre como investir seus recursos é influenciada pelos papéis com os quais o indivíduo está comprometido, assim como pelo momento de vida no qual ele se encontra (Ciolfi & Lockley, 2018).

A fim de atender demandas profissionais e pessoais que considera importantes, os trabalhadores ajustam diariamente as fronteiras que separam os domínios profissional e pessoal de suas vidas (Clark, 2000). Para Clark, essas fronteiras podem ser de três tipos: físicas (a delimitação de locais para a realização das atividades de cada domínio), temporais (a delimitação do tempo para as atividades de cada domínio) e psicológicas (os pensamentos, comportamentos e emoções que o indivíduo considera como adequados para cada domínio). Segundo a autora, condições de trabalho mais flexíveis podem contribuir para que o trabalhador ajuste as fronteiras de modo mais adequado às suas necessidades profissionais e pessoais, o que favorecerá sua percepção de equilíbrio.

Flexibilidade, autonomia e demandas de tempo extra, no teletrabalho

O teletrabalho se apresenta como uma modalidade que pode permitir flexibilidade de horários (Aderaldo et al., 2017) e autonomia ao trabalhador (Gajendran et al., 2015), além de eliminar o tempo de deslocamento entre o local de trabalho e a residência do trabalhador (Wheatley, 2017; Rafalski & Andrade, 2015). Para alguns autores, estes três fatores, juntos, podem contribuir para uma melhor conciliação das demandas profissionais e pessoais (Beauregard et al., 2019) o que resultaria em uma percepção de maior equilíbrio trabalho-vida. Assim, a flexibilidade e a autonomia permitidas pela organização podem ser entendidas como recursos que auxiliam o trabalhador a ajustar suas fronteiras, tanto para estabelecer rotinas personalizadas, como para lidar com variações que possam ocorrer nas demandas pessoais e profissionais (Hirschi et al., 2019).

Estudando a relação entre a flexibilidade de horários de trabalho e a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal entre trabalhadores administrativos de uma universidade australiana, Hayman (2009) comparou um grupo de 311 trabalhadores com horário flexível com um grupo de 237 trabalhadores com horário fixo de trabalho. Como resultado, o autor encontrou que o grupo de trabalhadores com horário flexível apresentou percepção de maior equilíbrio que o grupo sem este recurso.

Assim como a flexibilidade, a autonomia pode ser vista como um recurso do trabalho que pode contribuir para uma percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal (De Clercq & Brieger,

2022; Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021). Para Rosenfield e Alves (2011), a autonomia no trabalho pode ser traduzida pela liberdade do trabalhador de “determinar os elementos de sua tarefa, bem como o método, as etapas, os procedimentos, a programação, os critérios, os objetivos, o lugar, a avaliação, as horas, o tipo e a quantidade de seu trabalho” (p. 213). Para estas autoras, a autonomia no trabalho está relacionada ao controle do trabalhador sobre todos estes elementos ou sobre apenas alguns deles.

A autonomia no trabalho pode aumentar a energia do trabalhador e funcionar como um recurso adicional para o engajamento em diferentes papéis (Park, 2016). No estudo de Lange e Kayser (2022) com 5163 teletrabalhadores na Alemanha, os autores encontraram que a autonomia no trabalho contribuiu para a percepção de maior autoeficácia que, por sua vez, apresentou relação com a percepção de menor conflito trabalho-família. A falta de autonomia, por outro lado, pode dificultar o atendimento das demandas fora do trabalho, especialmente para as mulheres (Halliday et al., 2018).

Embora a flexibilidade e a autonomia presentes na modalidade de teletrabalho possam ser vistas como recursos para o indivíduo (Beckel & Fisher, 2022), alguns pontos precisam ser considerados. No estudo de Rafalski e Andrade (2015) com 74 teletrabalhadores brasileiros e no estudo de Alderaldo et al. (2017), em que os autores entrevistaram 12 estagiários brasileiros de uma empresa multinacional que trabalhavam em *home office*, os participantes relataram dificuldade em administrar o tempo e em definir uma rotina de horários, tanto para as demandas de trabalho, como para as familiares. Esse dado aponta para o fato de que a flexibilidade pode não ser apenas benéfica para o trabalhador, mas também levar a problemas relacionados ao tempo de trabalho.

A facilidade de acessar o trabalho por meio do uso de tecnologia somada a flexibilidade para trabalhar a qualquer momento podem levar o teletrabalhador a dedicar um número maior de horas ao trabalho diariamente ou a trabalhar em dias de folga, a fim de cumprir suas demandas de trabalho. Esses comportamentos, quando frequentes, podem prejudicar o tempo necessário para a recuperação, desencadeando quadros de estresse, *burnout* e outros problemas de saúde (Beermann et al., 2020), além de prejudicar a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal (Aderaldo et al., 2017). No estudo

realizado por Rosenfield e Alves (2011), foram entrevistados 51 teletrabalhadores brasileiros e portugueses. Entre os resultados, as autoras encontraram que algumas organizações estavam reduzindo suas equipes e redistribuindo o trabalho, gerando demandas extras para os teletrabalhadores, o que pode acontecer de forma pouco visível em um ambiente virtual de trabalho.

Outro ponto de atenção, chamado de *always-on*, ocorre quando o teletrabalhador acredita que precisa estar constantemente disponível para o trabalho, mesmo que essa não seja uma exigência claramente expressa pela organização (McDowall & Kinman, 2017). Assim, o trabalhador atende a chamados da empresa a qualquer momento, por telefone, e-mail, aplicativo de mensagens ou qualquer outro meio de comunicação, trabalhando em momentos planejados para o lazer (Wang et al., 2021) ou para outras atividades de vida pessoal. O impacto dessa dificuldade foi investigado em estudos internacionais, mas os resultados não parecem claros, já que alguns pesquisadores encontraram consequências para a percepção de conflito trabalho-vida pessoal (Fenner & Renn, 2009), enquanto outros pesquisadores não encontraram esse resultado (Ward van Zoonen & Rice, 2020).

Diante destes resultados, torna-se importante verificar se a flexibilidade e a autonomia experimentadas pelos teletrabalhadores brasileiros podem ser vistas como recursos organizacionais que contribuem para uma maior percepção de equilíbrio ou se estas condições de trabalho têm contribuído para a percepção de interferência entre trabalho e vida pessoal. Considerando que até o momento não foram encontrados estudos brasileiros que tenham investigado essa relação, o presente estudo se propôs a compreendê-la, por meio de três objetivos. O primeiro foi verificar se os teletrabalhadores com condições de flexibilidade e autonomia relatariam maior equilíbrio e menor interferência entre trabalho e vida pessoal, em comparação com os teletrabalhadores que não trabalhavam nessas condições. O segundo foi verificar se os teletrabalhadores que experimentavam demandas extras frequentes relacionadas ao tempo de trabalho (realizar horas extras, trabalhar em dias de folga e estar disponível para a organização) relatariam maior interferência do trabalho na vida pessoal que os teletrabalhadores sem as mesmas demandas. O terceiro foi verificar se a ausência de

demandas relacionadas ao tempo extra de trabalho estaria relacionada a percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal, em comparação com os teletrabalhadores que enfrentavam essas demandas.

Método

Aspectos éticos

A presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética para Pesquisas com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos, sob parecer 3.956.416. Todos os participantes assinaram o Termo de Comprometimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Participantes

Os critérios para participação foram: (a) ter pelo menos 18 anos de idade, (b) exercer uma atividade de trabalho remunerada com vínculo de trabalho formal e (c) trabalhar em regime de teletrabalho em casa - *home office* - durante o período da coleta de dados. O perfil sociodemográfico dos participantes ($N = 258$) está apresentado na Tabela 1. A idade dos participantes variou entre 23 e 65 anos ($M = 35,1$, $DP = 8,71$).

Procedimento de coleta de dados

O recrutamento dos participantes se deu por meio da técnica de bola de neve virtual (Costa, 2018). Os dados foram coletados no período de julho de 2020 a abril de 2021, por meio de formulário eletrônico (*Google Forms*), cujo link de acesso foi enviado por e-mail ou por redes sociais (*Facebook*, *LinkedIn*).

Instrumentos

Para a coleta de dados, foram utilizados três instrumentos, descritos a seguir.

Questionário sobre informações sociodemográficas

As informações sociodemográficas levantadas estão apresentadas na Tabela 1.

Tabela 2.1*Características Sociodemográficas dos Trabalhadores em home office (N = 258)*

Característica	n (%)	
Gênero	Feminino	124 (48,1)
	Masculino	134 (51,9)
Estado Civil	Solteiro(a)	115 (44,6)
	Morando junto ou Casado(a)	124 (48,1)
	Recasado	12 (4,7)
	Separado ou Divorciado(a)	7 (2,7)
Região do Brasil onde reside	Região Sudeste	232 (89,9)
	Região Norte	8 (3,1)
	Região Nordeste	4 (1,6)
	Região Centro-Oeste	5 (1,9)
	Região Sul	9 (3,5)
Grau de Escolaridade	Ensino Superior incompleto	52 (20,2)
	Ensino Superior completo	93 (36,0)
	Pós-graduação	113 (43,8)
Tem filhos	Sim	81 (31,4)
	Não	177 (68,6)
Tipo de Organização	Pública	24 (9,3)
	Privada	232 (89,9)
	ONG	1 (0,4)
Ramo da Organização	Indústria	23 (8,9)
	Comércio	33 (12,8)
	Serviços	126 (48,8)
	Educação	22 (8,5)
	Outro	54 (20,9)

Questionário sobre condições de trabalho

Para verificar as condições relacionadas à flexibilidade, autonomia e demandas relacionadas ao tempo de trabalho foram utilizadas as seguintes perguntas: (1) Flexibilidade: (a) “*Sua empresa/organização permite que você inicie ou finalize sua jornada de trabalho mais cedo ou mais tarde, sem necessidade de solicitar autorização?*” (b) “*Seu trabalho permite que você se ausente do expediente para resolver alguma questão pessoal?*” (c) “*Você tem a possibilidade de agendar uma folga, caso queira ou necessite?*” (2) Autonomia: “*Você tem liberdade para escolher em que ordem irá realizar as suas atividades profissionais, ao longo de sua jornada de trabalho?*” (3) Jornada diária

de trabalho: (a) “*A sua empresa/organização deixa claro quantas horas você deve trabalhar por dia?*” (4) Demandas relacionadas ao tempo de trabalho: (a) “*Você costuma trabalhar horas extras (mais horas que a quantidade prevista para o dia)?*” (b) “*Você costuma trabalhar em dias de folga?*” e (c) “*Seu trabalho exige que você esteja disponível para atender solicitações da empresa, fora de seu horário habitual de trabalho?*”

Work/Life Balance Self-Assessment Scale – Versão Brasileira (Rocha et al., 2023)

Trata-se da versão brasileira da escala proposta por Hayman (2005), com base no modelo teórico de Fisher-McAuley et al. (2003). Composta por 15 itens, a escala pode ser usada para avaliar três dimensões do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: (a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL): itens 1 a 7 (por exemplo “*Minha vida pessoal é prejudicada por causa do meu trabalho.*”); (b) *Personal Life Interference with Work* (PLIW): itens 8 a 11 (por exemplo “*Estou cansado demais para ser eficaz no trabalho.*”) e (c) *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE): itens 12 a 15 (por exemplo “*Meu trabalho me dá energia para me dedicar a atividades pessoais.*”). Para responder ao instrumento, uma escala Likert de 7 pontos, em que 1 representa “*nunca*”, 4 representa “*algumas vezes*” e 7 significa “*o tempo todo*” é utilizada. Para obter o escore para cada fator, somam-se as pontuações de cada um dos itens que o compõe. O item 7 é o único em que a pontuação deve ser invertida. Rocha et al. (2023) encontraram evidências de boa consistência interna para as três subescalas (0,82 a 0,93) e evidências de validade externa, com base na relação com variáveis relacionadas.

Procedimentos de análise de dados

O teste de Mann-Whitney (McKnight & Najab, 2010) foi escolhido para essa análise, uma vez que os resultados do teste de Shapiro-Wilk mostraram que os escores dos participantes na avaliação com a *Work/Life Balance Self-Assessment Scale – versão brasileira* não apresentaram distribuição normal (Hanusz & Tarasińska, 2015).

Para cada uma das condições analisadas (de flexibilidade, de autonomia e de demandas de tempo de trabalho) os teletrabalhadores foram divididos em dois grupos: o grupo de teletrabalhadores

que relatou apresentar a condição-alvo da análise e o grupo que relatou não apresentar a mesma condição. Os grupos foram comparados em relação a três escores: interferência trabalho-vida pessoal, interferência vida pessoal-trabalho e equilíbrio trabalho-vida pessoal.

Resultados

Os resultados da amostra total de participantes ($N=258$) em relação às suas percepções de interferência e de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2.2

Medidas de Dispersão e Tendência Central Para Cada Fator da Work/Life Balance Self-Assessment Scale - Versão Brasileira

Subescala	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	DP
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	7	49	24,0	25,1	10,57
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	4	27	8,0	8,6	4,23
<i>Work/Personal Life Enhancement (WPLE)</i>	5	28	17,0	17,2	5,34

Nota: *Work Interference with Personal Life* – Interferência do trabalho na vida pessoal
Personal Life Interference with Work – Interferência da vida pessoal no trabalho
Work/Personal Life Enhancement – Enriquecimento entre trabalho e vida pessoal (equilíbrio)

Em relação à jornada de trabalho diária, foi perguntado aos participantes se a organização deixava claro quantas horas deveriam ser trabalhadas por dia. A resposta “sim” foi relatada por 212 participantes (82,2%). Na Tabela 3, é possível observar a quantidade de participantes que relataram experimentar as condições de flexibilidade, autonomia e demandas extras relacionadas ao tempo de trabalho, analisadas no presente estudo.

Tabela 2.3*Flexibilidade, Autonomia e Demandas de Tempo Relatadas pelos Teletrabalhadores*

	Sim n (%)	Não n (%)
Flexibilidade		
Permissão para iniciar ou finalizar a jornada de trabalho mais cedo ou mais tarde	204 (79,1)	54 (20,9)
Permissão para se ausentar durante o expediente de trabalho para resolver uma questão pessoal	239 (92,6)	19 (7,4)
Possibilidade de agendar uma folga	222 (86,0)	36 (14,0)
Autonomia		
Liberdade para escolher a ordem de suas atividades durante a jornada de trabalho	230 (89,1)	28 (10,9)
Demandas de tempo extra de trabalho		
Realizar horas extras frequentemente	176 (68,2)	86 (31,8)
Trabalhar em dias de folga	84 (32,6)	174 (67,4)
Estar disponível para a organização	101 (39,1)	157 (60,9)

Comparação entre grupos

Os resultados da análise de comparação entre grupos, para cada uma das condições analisadas, são apresentados na Tabela 4. Apenas para a condição de trabalho “realizar horas extras frequentemente” foi observada uma concentração muito grande de valores similares para os escores de interferência da vida pessoal no trabalho (PLIW) entre os participantes sem essa demanda (curtose de 5,032) indicando uma distribuição altamente leptocurtica. Isto explica por que os valores medianos de PLIW para os grupos com e sem a demanda de “realizar horas extras frequentemente” foi similar, embora o resultado do teste de Mann Whitney tenha apontado uma diferença estatisticamente significativa para estes dois grupos, em relação à PLIW.

Tabela 2.4

Comparação dos Escores Fatoriais de Equilíbrio Trabalho-vida Pessoal para a Presença versus Ausência de Flexibilidade, Autonomia e Demandas Extras de Trabalho

Condição de Trabalho	Fator	Escore Mediana		Teste de Mann Whitney
		Condição presente	Condição ausente	
Flexibilidade				
Permissão para iniciar ou finalizar a jornada de trabalho mais cedo ou mais tarde	WIPL	25,00	21,00	NDS
	PLIW	8,00	7,50	NDS
	WPLE	17,00	16,50	NDS
Permissão para se ausentar durante o expediente de trabalho	WIPL	25,00	27,00	NDS
	PLIW	8,00	9,00	NDS
	WPLE	18,00	14,00	$U = 1546,50, p = 0,021$
Possibilidade de agendar uma folga	WIPL	24,00	27,00	NDS
	PLIW	8,00	7,50	NDS
	WPLE	18,00	13,50	$U = 2719,00, p = 0,002$
Autonomia				
Liberdade para escolher a ordem de suas atividades durante a jornada de trabalho	WIPL	24,00	22,00	NDS
	PLIW	8,00	7,00	NDS
	WPLE	18,00	14,00	$U = 2368,50, p = 0,022$
Demandas de tempo extra de trabalho				
Realizar horas extras frequentemente	WIPL	28,00	17,50	$U = 3538,00, p < 0,001$
	PLIW	8,00	7,00	$U = 5332,00, p = 0,001$
	WPLE	17,00	18,00	NDS
Trabalhar em dias de folga	WIPL	32,00	21,00	$U = 3989,00, p < 0,001$
	PLIW	8,00	8,00	NDS
	WPLE	17,00	18,00	NDS
Estar disponível para a organização	WIPL	29,00	22,00	$U = 5544,50, p < 0,001$
	PLIW	8,00	7,00	NDS
	WPLE	18,00	17,00	NDS

Nota: NDS – Nenhuma diferença significativa

WIPL - Work Interference with Personal Life – Interferência do trabalho na vida pessoal

PLIW - Personal Life Interference with Work – Interferência da vida pessoal no trabalho

WPLE - Work/Personal Life Enhancement – Enriquecimento entre trabalho e vida pessoal (equilíbrio)

Discussão

Em relação às condições de flexibilidade analisadas, observou-se que a maior parte dos participantes experimentavam flexibilidade em relação aos horários de trabalho, com a possibilidade de iniciar ou finalizar sua jornada mais cedo ou mais tarde (79,1%), a possibilidade de se ausentar durante o expediente de trabalho para resolver uma questão pessoal (92,6%) e a possibilidade de agendar uma folga (86,0%). A condição de autonomia, definida como a liberdade do trabalhador para escolher a ordem de suas atividades, foi relatada por 89,1% dos participantes.

O primeiro objetivo do presente estudo foi verificar se os teletrabalhadores com condições de flexibilidade e autonomia relatariam percepções de maior equilíbrio e menor interferência entre trabalho e vida pessoal, em comparação com os teletrabalhadores que não trabalhavam nessas condições. Quanto a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal, o resultado da comparação entre os grupos de trabalhadores com e sem condições de flexibilidade apresentou diferenças significativas para duas das três condições analisadas. Apenas para a condição “permissão para iniciar ou finalizar a jornada de trabalho mais cedo ou mais tarde” não foi encontrada nenhuma diferença significativa. Como hipótese para compreender este resultado, tem-se que os trabalhadores costumam estabelecer rotinas diárias para conciliar suas demandas profissionais e pessoais, o que pode gerar uma baixa necessidade de mudanças constantes em seu horário de trabalho. Assim, esta condição não se relacionou com uma percepção de maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para os teletrabalhadores.

Em relação às demais condições de flexibilidade analisadas, os trabalhadores que relataram as condições de “permissão para se ausentar durante o expediente de trabalho para resolver uma questão pessoal” e “possibilidade de agendar uma folga” apresentaram percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal significativamente maior que os teletrabalhadores sem essas condições. Uma possível explicação para esse dado seria que essas condições parecem possibilitar que o trabalhador atenda a demandas ocasionais, como compromissos pessoais ou imprevistos, o que pode contribuir para uma maior percepção de equilíbrio. Esses resultados estão de acordo com estudos internacionais,

nos quais os autores concluíram que condições de trabalho flexíveis podem ajudar os trabalhadores a conciliarem seus envolvimento no trabalho e na vida pessoal (Clark, 2000). Nesse sentido, o papel da flexibilidade como um recurso para o trabalhador pode ser confirmado, uma vez que pode contribuir para percepções de maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, reforçando as evidências encontradas por Ciolfi e Lockley (2018).

A diferença quanto a percepção de equilíbrio também foi observada em relação à autonomia, uma vez que os participantes que relataram trabalhar com “liberdade para decidir a ordem de suas atividades durante a jornada de trabalho” apresentaram percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal que os participantes que não apresentavam essa condição, confirmando os resultados obtidos por Fotiadis et al. (2019).

Em relação às interferências entre trabalho e vida pessoal, esperava-se encontrar percepção de menor interferência para os trabalhadores com condições de flexibilidade e autonomia e maior interferência para os trabalhadores sem essas condições, o que não aconteceu. Observa-se, então, que a flexibilidade e a autonomia parecem não influenciar a percepção de interferências em si, embora permitam ao trabalhador ajustar suas fronteiras de forma individual, ajudando na conciliação de demandas profissionais e pessoais. Assim, os resultados do presente estudo confirmaram os resultados encontrados por Wang et al. (2021), que também não observaram relação entre a autonomia e uma percepção de menor interferência entre trabalho e vida pessoal. Além disso, a ausência dessas condições não contribui, necessariamente, para uma percepção de maior interferência entre trabalho e vida pessoal.

Alguns autores apontaram, como desvantagem em relação à flexibilidade e à autonomia, o fato de que estas condições podem vir acompanhadas do aumento de demandas, resultando em uma intensificação do trabalho (Rosenfield & Alves, 2011), que pode levar os trabalhadores a estenderem sua jornada para atenderem expectativas organizacionais (Beermann et al., 2020). Os resultados do presente estudo mostraram que, embora a maior parte dos trabalhadores tenha relatado que a organização definia claramente a quantidade de horas a serem trabalhadas diariamente (82,2%), a

necessidade de realizar horas extras existia para a maior parte dos participantes (68,2%). Assim, a quantidade de horas diárias de trabalho parece ser mais uma recomendação para o teletrabalhador do que propriamente uma exigência da organização, com um rigoroso controle. Além disso, este dado confirma que os teletrabalhadores brasileiros têm apresentado dificuldade em encerrar sua jornada de trabalho, assim como os teletrabalhadores de outras partes do mundo (Felstead & Henseke, 2017).

O segundo objetivo do presente estudo foi verificar se os teletrabalhadores que experimentavam frequentemente demandas extras relacionadas ao tempo de trabalho relatariam maior interferência do trabalho na vida pessoal que os teletrabalhadores sem as mesmas demandas. Para as três condições analisadas – realizar horas extras frequentemente, trabalhar em dias de folga e estar disponível para a organização - os teletrabalhadores que relataram lidar com essas demandas apresentaram percepção de maior interferência do trabalho na vida pessoal, quando comparados aos que não enfrentavam as mesmas demandas.

Uma possível explicação para esse resultado seria a de que as frequentes demandas de tempo de trabalho fariam com que o trabalhador excedesse o tempo planejado para o trabalho, ocupando um espaço que ele gostaria de dedicar à sua vida pessoal. Em relação à disponibilidade contínua para o trabalho, pesquisadores encontraram que a percepção de maior disponibilidade em relação ao trabalho pode dificultar o investimento de tempo em atividades que permitem ao trabalhador se distanciar psicologicamente do trabalho, como atividades de lazer (Mellner, 2016), o que pode contribuir para a percepção de interferência do trabalho na vida pessoal.

Especificamente para a condição “realizar horas extras”, os trabalhadores também apresentaram a percepção de maior interferência da vida pessoal no trabalho. Assim, pode-se pensar que embora as três condições sejam importantes influências para a percepção de interferência, esta condição parece apresentar um impacto ainda maior para os trabalhadores, uma vez que influencia sua percepção de interferência entre os domínios nas duas direções (tanto do trabalho para a vida pessoal, como da vida pessoal para o trabalho).

Finalmente, como terceiro objetivo, o presente estudo se propôs a verificar se a ausência de demandas relacionadas ao tempo extra de trabalho estaria relacionada a percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal, em comparação com os teletrabalhadores que enfrentavam essas demandas. Os resultados do presente estudo mostraram que a ausência de demandas extras relacionadas ao tempo de trabalho, não contribuiu de forma significativa, para uma percepção de maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

É importante reconhecer que demandas extras de trabalho podem acontecer, já que as organizações, assim como os trabalhadores, estão sujeitas a atravessarem imprevistos e situações de urgência, fora de seu controle. Entretanto, o que parece impactar a percepção de equilíbrio do trabalhador é o caráter frequente destas demandas. Isso porque, o investimento contínuo em atividades relacionadas ao trabalho pode levar o indivíduo a esgotar seus recursos de tempo e energia com atividades profissionais, não restando recursos para serem investidos em áreas de vida pessoal, como o cuidado com a saúde física ou dedicação a relacionamentos pessoais fora do ambiente profissional. Como consequência, o indivíduo pode experimentar maior interferência do trabalho em sua vida pessoal.

Considerações Finais

A complexa interação entre as características do indivíduo, suas condições de trabalho, as características de sua organização e de outras pessoas presentes em seu ambiente profissional e pessoal influenciam a forma como cada indivíduo estabelece fronteiras entre esses dois domínios (Ciolfi & Lockley, 2018). Um bom ajuste das fronteiras entre trabalho e vida pessoal está relacionado a percepções de maior equilíbrio (Clark, 2000). Considerando os aspectos culturais relacionados à percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal, buscou-se compreender se algumas das relações apontadas na literatura internacional também se apresentariam entre os teletrabalhadores brasileiros. Adicionalmente, o contexto de pandemia evidenciou ainda mais a necessidade de se compreender essas relações, considerando o aumento do teletrabalho em todo o mundo e os poucos estudos realizados no Brasil, até o momento.

Com base nos resultados do presente estudo, observou-se que condições de flexibilidade e autonomia presentes na modalidade de teletrabalho parecem funcionar como recursos que contribuem para percepções de maior equilíbrio, uma vez que possibilitam que o trabalhador ajuste as fronteiras entre os domínios, considerando as variações que possam ocorrer nas demandas profissionais e pessoais. Este resultado é importante, pois evidencia o impacto destas condições para percepções de maior equilíbrio, entre teletrabalhadores brasileiros.

Por outro lado, os resultados apontaram que demandas frequentes relacionadas ao tempo de trabalho - realizar horas extras frequentemente, trabalhar em dias de folga e estar disponível para a organização – podem levar o trabalhador à uma percepção de maior interferência do trabalho em sua vida pessoal. Isso porque essas são condições que podem levar o trabalhador a esgotar seus recursos de tempo e energia apenas com atividades relacionadas ao trabalho, de modo que não tenha recursos para investir em atividades de vida pessoal, importantes para sua percepção de equilíbrio e consequente bem-estar.

Implicações práticas

Com base nos resultados do presente estudo, ressalta-se que condições de flexibilidade e autonomia devem ser consideradas pelas organizações como importantes componentes de práticas e políticas organizacionais, a fim de auxiliar os teletrabalhadores em sua busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Tomando como base o papel ativo dos indivíduos no ajuste de suas fronteiras e as dificuldades relacionadas ao tempo de trabalho, recomenda-se que ações organizacionais de apoio aos trabalhadores sejam implantadas. Entre as estratégias possíveis e levando em conta os apontamentos de Fenner e Renn (2009), recomenda-se a implantação de programas organizacionais para o desenvolvimento de habilidades de planejamento e gerenciamento do tempo, contribuindo para que os teletrabalhadores consigam realizar um bom ajuste entre as fronteiras do trabalho e da vida pessoal.

Considerando que trabalhar horas extras pode ser uma tendência que afeta a maior parte dos teletrabalhadores brasileiros, as organizações também devem se preocupar com este fator. Neste

sentido, o papel do gestor como um agente apoiador do equilíbrio trabalho-vida pessoal pode ser um importante recurso organizacional. Assim, considerando as opções descritas por Crain e Stevens (2018), recomenda-se que os gestores auxiliem suas equipes de teletrabalhadores no gerenciamento das demandas de trabalho, acompanhando o número de horas trabalhadas diariamente e avaliando a necessidade do trabalho em dias de folga, a fim de evitar excessos. Isso porque, os excessos podem contribuir para a percepção de interferência do trabalho na vida pessoal, além de prejudicar o tempo necessário para o descanso, podendo levar, a longo prazo, a problemas de saúde como o *burnout*.

Outro ponto de atenção é a necessidade de disponibilidade contínua do trabalhador à organização (Mellner, 2016). Neste caso, o gestor também poderá exercer uma importante contribuição aos trabalhadores, na medida em que, alinhado a uma cultura organizacional de apoio ao equilíbrio, deixa claro que esta disponibilidade contínua não se faz necessária e que o trabalhador pode destinar algum tempo para se dedicar às áreas de vida pessoal, a fim de se distanciar psicologicamente do trabalho e alcançar maior equilíbrio.

Com base no exposto, espera-se que os resultados apresentados contribuam para um melhor embasamento de políticas e programas organizacionais que auxiliem os teletrabalhadores brasileiros a realizarem um bom ajuste de suas fronteiras e a experimentarem, conseqüentemente, maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Limitações e pesquisas futuras

O estudo realizado apresenta as limitações de um estudo de campo, sem controle experimental sobre a presença e ausência de cada condição de trabalho, ou seja, não permite que sejam tiradas conclusões causais a respeito da relação entre as variáveis analisadas. Entretanto, permite uma observação inicial dessas relações e fornece importantes subsídios para possíveis intervenções e estudos experimentais e longitudinais posteriores. Também como limitação, apenas medidas de autorrelato foram utilizadas. Sugere-se que, em pesquisas futuras, os pesquisadores considerem outras medidas e outros pontos de vista, além do próprio trabalhador, a fim de aumentar a confiança nos resultados encontrados no presente estudo.

Em estudos futuros, também será possível investigar alguns fatores que não fizeram parte dos objetivos do presente estudo, como os motivos que levam os trabalhadores a estenderem sua jornada de trabalho, assim como trabalharem em dias de folga e permanecerem disponíveis continuamente para o trabalho. Considerando que a alta frequência desses comportamentos pode contribuir para quadros de estresse e problemas de saúde do trabalhador, será importante investigar se estes comportamentos ocorrem por uma auto atribuição do trabalhador (Ciolfi & Lockley, 2018) ou em decorrência de fatores organizacionais, como a intensificação do trabalho e a redução do número de trabalhadores em equipes de teletrabalho (Rosenfield & Alves, 2011).

Como continuidade ao estudo dessa temática, considera-se importante que sejam avaliados os efeitos de intervenções de auxílio aos teletrabalhadores, como o aprimoramento de habilidades de gerenciamento do tempo e o papel do gestor como apoiador do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a fim de verificar os efeitos dessas intervenções para a percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de teletrabalhadores, a longo prazo.

Referências

- Aderaldo, I., Aderaldo, C., & Lima, A. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15, 511-533. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395160287>
- Ágota-Aliz, B. (2021). Flexible working practices in the ICT industry in achieving work-life balance. *Studia Universitatis Babeş-Bolyai Sociologia*, 66(1) 29-50. <https://doi.org/10.2478/subbs-2021-0002>
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work-life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19 (2), 240-271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Attar, M., Cagliyan, V., & Abdul-Kareem, A. (2020). Evaluating the moderating role of work-life balance on the effect of job stress on job satisfaction. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 49(2), 201-223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>

- Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canónico, E. (2019). Telework: Outcomes and facilitators for employees. In: R. N. Landers (Ed.), *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior*, 511-543. Cambridge University Press.
- Beermann, B., Backhaus, N., Hünefeld, L., Janda, V., Schmitt-Howe, B., & Sommer, S. (2020). Veränderungen in der Arbeitswelt–Reflexion des Arbeitsschutzsystems. *Bundesanst Für Arbeitsschutz Und Arbeitsmedizin*, 1-10. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20200630>
- Benavides, F. G., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Milián, L. C., Barraza, D., Bernal, D., Silva-Peñaherrera, M., & Delclos, J. (2021). O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (online)*, 46, e31. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000037820>
- Beckel, J., & Fisher, G. (2022). Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australian and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Costa, B. R. (2018). Bola de Neve Virtual: o uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 7(1), 15-37. <https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v7i1.24649>

- Cho, E., & Tay, L. (2016). Domain satisfaction as a mediator of the relationship between work–family spillover and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 31(3), 445–457. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9423-8>.
- Ciolfi, L., & Lockley, E. (2018). From work to life and back again: Examining the digitally-mediated work/life practices of a group of knowledge workers. *Computer Supported Coop Work*, 27, 803–839. <https://doi.org/10.1007/s10606-018-9315-3>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Crain, T. L., & Stevens, S. C. (2018). Family-supportive supervisor behaviors: A review and recommendations for research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 869–888. <https://doi-org.ez31.periodicos.capes.gov.br/10.1002/job.2320>
- De Clercq, D. & Brieger, S. A. (2022). When discrimination is worse, autonomy is key: How women entrepreneurs leverage job autonomy resources to find work–life balance. *Journal of Business Ethics* 177, 665–682. <https://doi-org.ez31.periodicos.capes.gov.br/10.1007/s10551-021-04735-1>
- Felstead, A. & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2009). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63–2. <https://doi.org/10.1177/0018726709351064>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work/life balance and organizational outcomes. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, Orlando, FL. Recuperado em 20 de outubro de 2022, de <https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey-Stanton->

[2/publication/260516221_Modeling_the_Relationship_between_WorkLife_Balance_and_Orga
nizational_Outcomes/links/02e7e53177cbe062aa000000/Modeling-the-Relationship-between-
Work-Life-Balance-and-Organizational-Outcomes.pdf](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267)

- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology, 10*, 1267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A., & Delaney-Klinger, K. (2015). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via I-deals and job resources. *Personnel Psychology, 68*(2), 353-393. <https://doi.org/10.1111/peps.12082>
- Gisler, S., Omansky, R., Alenick, P. R., Tumminia, A. M., Eatough, E. M., & Johnson, R. C. (2018). Work-life conflict and employee health: A review. *Journal of Applied Biobehavioral Research, 23*(4), 1-46. <https://doi.org/10.1111/jabr.12157>
- Goés, G. S., Martins F. S., & Nascimento, J. A. S. (2020a). Nota técnica. O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo. *Carta de Conjuntura, 48*, 1-14. Recuperado em 20 de outubro de 2022, de https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf
- Goés, G. S., Martins F. S., & Nascimento, J. A. S. (2020b). Nota técnica. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *Carta de Conjuntura, 47*, 1-10. Recuperado em 20 de outubro de 2022, de <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: Weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>.
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers.

Journal of Work and Organizational Psychology, 34(1), 29-37.
<https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>

Halliday, C. S., Paustian-Underdahl, S. C., Ordóñez, Z., Rogelberg, S. G., Zhang, H. (2018). Autonomy as a key resource for women in low gender egalitarian countries: A cross-cultural examination. *Human Resource Management*, 57(2), 601–615. <https://doi.org/10.1002/hrm.21874>

Hanusz, Z., & Tarasińska, J. (2015). Normalization of the Kolmogorov–Smirnov and Shapiro–Wilk tests of normality. *Biometrical Letters*, 52(2) 85-93. <https://doi.org/10.1515/bile-2015-0008>

Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work-life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91. Recuperado em 02 de fevereiro de 2020, de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.733.7930&rep=rep1&type=pdf>

Hayman, J. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family*, 12(3), 327–338. <https://doi.org/10.1080/13668800902966331>

Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving work–family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150–171. <http://doi.org/10.5465/amr.2016.0409>

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

- Jaharuddin, N., & Zainol, L. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), Article 7. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Joecks, J. (2021). The provision of work–life balance practices across welfare states and industries and their impact on extraordinary turnover. *Social Policy & Administration*, 55(7), 1325-1340. <https://doi.org/10.1111/spol.12728>
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221–237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>
- Kelliher C., Richardson J., & Boiarintseva G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualizing work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kelly, C., Strauss, K., Arnold, J., & Stride, C. (2020). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career: The role of leisure seriousness and work-leisure similarity. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103340. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103340>
- Lange, M., & Kayser, I. (2022). The role of self-efficacy, work-related autonomy and work-family conflict on employee’s stress level during home-based remote work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4955. MDPI AG. Retrieved from <http://doi.org/10.3390/ijerph19094955>
- Leite, A. L., Lemos, D. C., & Schneider, W. A. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus* 17(3), 186-209. <https://doi.org/10.19094/contextus.v17i3.42743>
- Losekann, R. G. C. B., & Mourão, H. C. (2020). Desafios do Teletrabalho na pandemia COVID-19: Quando o home vira office. *Cadernos de Administração*, 28, 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>

- McDowall, A. & Kinman, G. (2017), The new nowhere land? A research and practice agenda for the “always on” culture. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3), 256-266. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2017-0045>
- McKnight, P. E., & Najab, J. (2010). Teste U de Mann-Whitney. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*. IB Weiner & WE Craighead.
<https://doi.org/10.1002/9780470479216.corppy0524>
- Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 146-164. <https://doi-org.ez31.periodicos.capes.gov.br/10.1108/IJWHM-07-2015-0050>
- Mishima-Santos, V., Renier, F., & Sticca, M. (2020). Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: revisão sistemática. *Psicologia Saúde & Doenças*, 21(3), 865-877. <http://dx.doi.org/10.15309/20psd210327>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522-536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Organização Internacional do Trabalho (2020). Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra. Recuperado de https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_772593/lang--pt/index.htm em 09 de fevereiro de 2022.
- Park, R. (2016). Autonomy and citizenship behavior: A moderated mediation model, *Journal of Managerial Psychology*, 31 (1), 280-295. <https://doi-org.ez31.periodicos.capes.gov.br/10.1108/JMP-01-2014-0028>
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. (2015). Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, 23(2), 431-441. <http://doi.org/10.9788/TP2015.2-14>

- Rawashdeh, A. M., Almasarweh, M. S., & Jaber, J. (2016). Do flexible work arrangements affect job satisfaction and work-life balance in Jordanian private airlines? *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3), 172-184. Recuperado em 20 de outubro de 2022, de https://www.researchgate.net/publication/309392338_DO_FLEXIBLE_WORK_ARRANGEMENTS_AFFECT_JOB_SATISFACTION_AND_WORK-LIFE_BALANCE_IN_JORDANIAN_PRIVATE_AIRLINES
- Rocha, F. S., Barham, E. J., & Santis, L. (no prelo). *Work/Life Balance Self-Assessment Scale: Adaptação brasileira e evidências de validade. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*.
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work-life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Rosenfield, C., & Alves, D. (2011). Autonomy and information work: Telework. *Dados (Rio De Janeiro)*, 54(1), 207-233. <http://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>
- Sirgy, M., & Lee, D. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (2018). Pesquisa Home Office 2018, realizada pela SAP Consultoria Recursos Humanos – sobre o cenário do Teletrabalho no Brasil. Recuperado de <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018> em 10 de fevereiro de 2020.
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability*, 11(11), 3067. <http://doi.org/10.3390/su11113067>
- Vilarinho, K., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, 72, 133-162. <http://doi.org/10.21874/rsp.v72.i1.4938>

- Ward van Zoonen, A. S. & Rice, R. E. (2020). Boundary communication: How smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification. *Journal of Applied Communication Research*, 48(3), 372-392. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1755050>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <http://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567–585. <http://doi.org/10.1177/0950017016631447>
- Wilkinson, K., Tomlinson, J., & Gardiner, J. (2017). Exploring the work–life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. *Work, Employment and Society*, 31(4), 640–656. <https://doi.org/10.1177/0950017016677942>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The role of work-life balance and job satisfaction as predictors of organizational commitment. *Journal Economica*, 18(1), 103-114. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236e>

ESTUDO 3 – A influência de variáveis organizacionais na percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros

Resumo

O teletrabalho tem crescido significativamente, mas existem poucos estudos sobre como esta condição afeta a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal dos trabalhadores. Com base na teoria das fronteiras, os objetivos deste trabalho foram testar relações bivariadas (objetivo 1) e em conjunto (objetivo 2) entre cinco variáveis organizacionais (cultura organizacional de apoio, estilo de gestão, suporte dos colegas, satisfação com o gestor e satisfação com os colegas) e percepções de interferência e equilíbrio trabalho-vida pessoal. Como terceiro objetivo, o papel do gestor como mediador entre a cultura organizacional e percepções de interferência e equilíbrio foi testado. Deste estudo transversal e quantitativo, participaram 148 teletrabalhadores, em *home office* durante a pandemia COVID-19. Correlações de magnitude moderada (0,30 a 0,43, $p < 0.001$) foram observadas entre: (a) percepções de interferência e quatro variáveis e (b) percepção de equilíbrio e duas variáveis. Na análise de regressão, a cultura se mostrou preditora da interferência do trabalho na vida pessoal (R^2 ajustado= 0,19, $p < 0,001$) e a satisfação com a chefia preditora das percepções de interferência da vida pessoal no trabalho (R^2 ajustado= 0,04, $p < 0,001$) e de equilíbrio trabalho-vida pessoal (R^2 ajustado= 0,12, $p < 0,001$). A satisfação com a chefia apresentou efeito mediador entre a cultura de apoio e a percepção de equilíbrio, apoiando a hipótese inicial. Estes resultados poderão fundamentar intervenções que auxiliem os teletrabalhadores a alcançarem maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Considerando a influência do contexto de pandemia, estudos futuros poderão confirmar estes resultados no contexto pós-pandêmico.

Palavras-chave: gestão de pessoas; recursos humanos; saúde do trabalhador; qualidade de vida no trabalho.

The influence of organizational variables on the perception of work-life balance of Brazilian teleworkers

Abstract

Telework has grown significantly, but there are few studies on how this condition affects workers' perception of work-life balance. Based on border theory, the objectives of this study were to test bivariate (objective 1) and joint (objective 2) relationships between five organizational variables (supportive organizational culture, management style, peer support, satisfaction with the manager and satisfaction with colleagues) and perceptions of interference and work-life balance. As a third objective, the role of the manager as a mediator between the organizational culture and perceptions of interference and balance was tested. In this cross-sectional and quantitative study, 148 teleworkers participated, working from home during the COVID-19 pandemic. Correlations of moderate magnitude (0.30 to 0.43, $p < 0.001$) were observed between: (a) perceptions of interference and four variables and (b) perception of balance and two variables. In the regression analysis, culture proved to be a predictor of interference between work and personal life (adjusted $R^2 = 0.19$, $p < 0.001$) and satisfaction with management was a predictor of perceptions of interference of personal life at work (adjusted $R^2 = 0.04$, $p < 0.001$) and work-life balance (adjusted $R^2 = 0.12$, $p < 0.001$). Satisfaction with leadership showed a mediating effect between the supportive culture and the perception of balance, supporting the initial hypothesis. These results may support interventions that help teleworkers to achieve a better balance between work and personal life. Considering the influence of the pandemic context, future studies may confirm these results in the post-pandemic context.

Keywords: people management; human resources; Worker's health; quality of life at work.

Melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal vem se tornando um objetivo central na vida das pessoas, guiando a tomada de decisões, tanto na vida pessoal, como na profissional (Aruldoss et al., 2022; Attar et al., 2020). A “vida pessoal” inclui várias áreas de interesse dos indivíduos adultos, como família, educação, saúde, lazer, amizades, relacionamento romântico, envolvimento com a comunidade e atividade espiritual (Gisler et al., 2018; Keeney et al., 2013). Nessa perspectiva, é importante considerar que todos os trabalhadores buscam equilibrar suas atividades profissionais e pessoais, independente de suas responsabilidades fora do trabalho, que podem ou não incluir cuidados familiares (Nitzsche, 2014).

Em relação à saúde dos trabalhadores, pesquisadores vêm mostrando que a percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal está associada a uma melhor saúde física e mental (Brough et al., 2014) e a um menor nível de estresse (Aruldoss et al., 2022), além de níveis mais altos de bem-estar e satisfação com a vida (Attar et al., 2020). A percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal pelos trabalhadores também contribui para que o trabalhador tenha uma relação mais saudável e produtiva com o seu trabalho, uma vez que os estudos já evidenciaram como consequências desta percepção: (a) maior satisfação no trabalho (Aruldoss et al., 2022); (b) maior engajamento no trabalho (Jaharuddin & Zainol, 2019); (c) maior comprometimento com o trabalho (Yusnita, et al., 2022) e (d) melhor desempenho no trabalho (Haider et al., 2018). A percepção de menor equilíbrio, por outro lado, tem sido relacionada a maiores taxas de absenteísmo (Rawashdeh et al., 2016) e rotatividade (Joecks, 2021).

A teoria das fronteiras foi um modelo teórico proposto por Clark (2000) para explicar como os indivíduos – atravessadores entre os domínios pessoal e profissional - ajustam diariamente as fronteiras entre estes domínios, buscando conciliar suas respectivas demandas, a fim de experimentarem maior equilíbrio. Para Clark, este ajuste sofre a influência da cultura e das pessoas presentes em cada domínio. A autora distingue as pessoas que fazem parte de cada domínio entre guardiões (*border keepers*) e membros do domínio. Os guardiões são representados pelo gestor, no domínio profissional, e pelo parceiro, no domínio pessoal. Os membros do domínio são representados

pelos colegas de trabalho, no domínio profissional, e pelos demais familiares e outras pessoas próximas, no domínio pessoal. Estas pessoas, além de influenciarem no ajuste das fronteiras, influenciam a percepção de equilíbrio do indivíduo.

Embora esta teoria tenha sido proposta para explicar as relações entre os domínios do trabalho e da família, este estudo se propõe a utilizá-la como base para explicar as influências de variáveis organizacionais sobre a percepção de equilíbrio ou interferência trabalho-vida pessoal, de forma mais ampla. Entretanto, é importante considerar que este modelo teórico foi proposto em um contexto histórico no qual as atividades de trabalho e de vida pessoal eram realizadas em espaços físicos distintos e específicos, diferente do que ocorre na situação de teletrabalho na residência do trabalhador – o chamado *home office* (Ágota-Aliz, 2021).

Além disso, é importante considerar o contexto em que o presente estudo foi realizado. Embora o teletrabalho em casa já estivesse sendo utilizado por muitas organizações como uma modalidade de trabalho flexível, com potencial para auxiliar os trabalhadores em sua busca por maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, mesmo antes da pandemia mundial COVID-19, o contexto de pandemia intensificou ainda mais sua utilização (Santana & Roazzi, 2021).

Neste cenário, organizações do mundo todo aderiram a esta modalidade de trabalho, como meio de permanecerem ativas, mesmo com a medida de isolamento social imposta para a contenção do Coronavírus (Losekann & Mourão, 2020). Assim, muitas pessoas passaram a trabalhar exclusivamente de suas residências (Benavides et al., 2021), sendo que em muitos casos não houve a possibilidade de planejamento e estruturação para que esta mudança acontecesse, devido à urgência da situação (Santana & Roazzi, 2021).

Diante deste contexto, a necessidade de compreensão a respeito de como as condições experimentadas no teletrabalho afetam os trabalhadores aumentou ainda mais. Além disso, considerando que a percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal pode afetar a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores, além de trazer consequências para as organizações, este tema torna-se ainda mais relevante.

A relação entre a condição de teletrabalho em casa e a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal ainda não está clara (Bellmann & Hübler, 2021), com alguns estudos apontando que esta condição contribui para a percepção de maior equilíbrio e outros apontando para a percepção de menor equilíbrio trabalho-vida pessoal, entre teletrabalhadores.

Os estudos que encontraram percepções de maior equilíbrio para os teletrabalhadores que trabalhavam em casa, comparados aos trabalhadores presenciais, se apoiaram na ideia de que a maior flexibilidade em relação ao local e ao tempo de trabalho permite aos trabalhadores uma melhor conciliação das demandas do trabalho e da vida pessoal (Gajendran & Harrison, 2007). Já os estudos que encontraram percepções de menor equilíbrio, defendem que o trabalho em casa pode aumentar a interferência do trabalho sobre a vida pessoal (Liu et al., 2015). Como exemplo, o trabalhador pode estender sua jornada de trabalho, comprometendo o tempo que seria dedicado à sua vida pessoal (Kaduk et al., 2019).

É importante destacar que a maior parte destes estudos foram desenvolvidos antes do período de pandemia e que os estudos brasileiros com esta temática se encontram em estágio inicial. Considerando que a percepção de equilíbrio entre trabalho-vida pessoal sofre influência de aspectos socioculturais, tanto do trabalho como da vida pessoal, o desenvolvimento de pesquisas com teletrabalhadores brasileiros torna-se importante.

Embora o modelo teórico de Clark (2000) tenha sido desenvolvido antes do teletrabalho se tornar uma modalidade de trabalho comum, Clark considera que o trabalho em casa aumenta a “permeabilidade” entre os domínios, ou seja, o quanto um domínio invade o outro. Isto acontece, por exemplo quando alguém do domínio da família interrompe o tempo de trabalho do teletrabalhador, solicitando-o a atender uma demanda do domínio pessoal, o que contribui para a percepção de interferência da vida pessoal no trabalho. A interferência do trabalho na vida pessoal, ainda mais frequente, pode ser exemplificada pela situação em que o gestor entra em contato com o trabalhador durante seu horário de folga, para falar sobre uma demanda de trabalho. No teletrabalho, a utilização

de tecnologias de comunicação pode contribuir para que situações como esta aconteçam com maior frequência.

Considerando a complexidade das relações que podem afetar a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal, com base na teoria das fronteiras de Clark (2000) foram identificadas cinco variáveis organizacionais que podem influenciar a percepção de interferência e de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Estas variáveis foram: (a) cultura de apoio ao equilíbrio trabalho-vida pessoal, (b) estilo de gestão, (c) suporte social recebido dos colegas de trabalho, (d) satisfação com o gestor e (e) satisfação com os colegas de trabalho.

Cultura organizacional de apoio

A cultura organizacional, de forma mais ampla, foi definida por Schein (2004) como “um fenômeno dinâmico que nos cerca o tempo todo, sendo constantemente encenado, criado por nossas interações com os outros e moldada pelo comportamento da liderança e de um conjunto de estruturas, rotinas, regras e normas” (p.1, tradução livre da autora). De acordo com Schein, a cultura organizacional é um elemento essencial da organização, uma vez que estabelece os parâmetros para o comportamento, orientando-o e restringindo-o, além de fornecer estrutura e significado para os membros do grupo.

Na teoria das fronteiras, Clark (2000) defende que a cultura de apoio ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é uma condição para que políticas e práticas de flexibilização do trabalho sejam eficazes. Segundo a autora, quando não há uma cultura de apoio ao equilíbrio, a cultura organizacional pode contribuir para que o trabalhador tenha uma percepção de desequilíbrio, ao invés de equilíbrio.

Outros autores complementaram a ideia apresentada por Clark (2000), apontando que a existência de políticas e programas organizacionais de apoio, por si só, não é suficiente para que os trabalhadores se sintam apoiados pela organização (Kossek et al., 2010; Hayman, 2009). Para que uma cultura de apoio ao equilíbrio seja eficaz, é preciso que os trabalhadores percebam que podem utilizar os programas organizacionais de apoio existentes, sem serem vistos como menos capazes ou

menos comprometidos do que aqueles que não fazem uso desses programas (Nitzsche et al., 2014; Kossek et al., 2011) e sem temerem consequências negativas para sua carreira, como a redução de oportunidades de crescimento profissional (Hayman, 2009). Nitzsche et al. (2014) acrescentaram que a cultura de apoio ao equilíbrio deve ir além do apoio voltado para a esfera familiar, incentivando o envolvimento do trabalhador em diferentes áreas de sua vida pessoal, como os cuidados com a saúde física e mental, a vida social e o envolvimento contínuo com a aprendizagem.

Para avaliar a cultura de apoio ao equilíbrio trabalho-vida pessoal, é importante contar com instrumentos específicos e adequados para este fim. Após uma extensa revisão da literatura, Nitzsche et al. (2014) verificaram que os instrumentos disponíveis, naquele momento, estavam voltados para a avaliação da cultura organizacional de apoio à vida familiar, somente. Diante disso, estes autores desenvolveram uma escala para avaliar a cultura de apoio ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, de forma mais ampla.

Especificamente em relação ao contexto de teletrabalho, até o presente momento, não foram encontrados estudos brasileiros que apontassem evidências do efeito da cultura organizacional de apoio sobre a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal dos trabalhadores. Com base no exposto, é esperado que quanto maior a percepção de uma cultura organizacional de apoio pelos teletrabalhadores, maior será sua percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal (hipótese 1).

Estilo de gestão

Hammer et al. (2007) descreveram o papel dos gestores como “pinos de ligação” entre o trabalhador e a cultura informal de equilíbrio entre trabalho e família. No presente estudo, o estilo de gestão foi definido como: “a percepção dos indivíduos quanto às formas utilizadas pelo supervisor para traduzir as políticas e práticas organizacionais em sua unidade” (Tamayo et al., 2002, p.41).

O comportamento do gestor, no entanto, também é influenciado pela cultura organizacional percebida por ele. Como exemplo, o sistema de recompensas adotado pela organização pode influenciar de forma contrária a política de apoio ao equilíbrio, já que os gestores normalmente são recompensados pelos resultados alcançados e não por sua preocupação com as necessidades pessoais

de sua equipe (Powell & Mainiero, 1999). Por outro lado, quando os gestores sentem que trabalham em uma organização que preza pelo verdadeiro apoio familiar e se sentem apoiados por essa cultura, tendem a se engajar mais frequentemente em comportamentos de apoio ao equilíbrio (Foley et al., 2006), manifestando aos seus subordinados o mesmo cuidado que receberam por parte de seus superiores (Shanock & Eisenberger, 2006).

Mesmo no contexto de uma cultura organizacional de apoio, nem sempre os gestores seguirão a cultura organizacional da forma prevista. Isso porque, eles podem ser influenciados por suas próprias preferências e necessidades, ao gerenciarem suas equipes (Clark, 2000). Na teoria das fronteiras, Clark descreve o gestor como o guardião do domínio do trabalho, que permite (ou não) que as fronteiras entre os domínios do trabalho e da vida pessoal sejam flexibilizadas, em um determinado momento. Como tal, além de disseminador da cultura, o gestor é visto como um elemento mediador entre a cultura organizacional de apoio e a percepção de interferência e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, na medida em que autoriza que o trabalhador faça uso das políticas e programas de apoio disponíveis, considerando as necessidades do trabalhador e da organização, em um momento específico.

Alguns estudos apontaram que quando o gestor oferece apoio aos membros de sua equipe, estes trabalhadores podem melhorar o gerenciamento de suas demandas pessoais e de trabalho, experimentando maior equilíbrio (Marescaux et al., 2020; Crain & Stevens, 2018). Por outro lado, o gestor pode apresentar comportamentos contrários ao equilíbrio, como quando espera que o teletrabalhador permaneça conectado além de seu horário de trabalho, o que pode contribuir para a percepção de maior interferência do trabalho na vida pessoal (Rocha & Barham, 2023).

O contexto da pandemia mundial COVID-19, trouxe novos desafios para a atuação do gestor. Neste contexto, ao mesmo tempo em que precisou cuidar dos interesses organizacionais, como o cumprimento de prazos e a finalização de projetos, o gestor precisou dar um suporte ainda maior aos membros de sua equipe, visando a manutenção da saúde física e mental dos trabalhadores. Estudando o comportamento de gestores em situações de crise, Dirani et al. (2020) apontaram que o suporte do

gestor nestes momentos deve incluir: a manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso, a prevenção da sobrecarga de trabalho e o auxílio para que os trabalhadores consigam manter o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Embora pesquisas recentes tenham explorado o comportamento do gestor de apoio à família (Taludker et al.,2018; Campo et al.,2021), é preciso considerar a vida pessoal de forma mais ampla. Além disso, não foram encontrados estudos que tenham avaliado a percepção dos trabalhadores de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, sendo encontrados estudos que avaliaram a percepção de equilíbrio entre trabalho e família (Taludker et al.,2018) ou a satisfação com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e não a percepção de equilíbrio em si (Campo et al., 2021). Considerando especificamente o contexto de teletrabalho, existem ainda menos informações empíricas sobre como esta relação ocorre (Campo et. al, 2021).

Embora seja importante considerar que, no teletrabalho realizado em casa, o distanciamento físico entre o gestor e sua equipe possa impactar os comportamentos de gestão, ainda assim, espera-se que haja relação entre a percepção de um estilo de gestão mais adequado e a percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal entre teletrabalhadores (hipótese 2).

Suporte social dos colegas

Além do suporte proveniente do gestor, encontra-se na literatura evidências que apontam para a importância do suporte social oferecido pelos colegas de trabalho. Uddin et al. (2021) observaram essa relação, estudando percepções de equilíbrio trabalho-família de mulheres que trabalhavam em bancos de Bangladesh ($N = 558$). Como resultados, encontraram que o suporte dos supervisores e o suporte dos colegas de trabalho apresentaram um impacto significativo na percepção de equilíbrio entre trabalho e família das trabalhadoras. Entretanto, o comportamento de suporte dos colegas parece ser influenciado pelo comportamento de apoio manifestado pelo gestor em relação aos membros de sua equipe (Taludker et al., 2018).

Nos estudos de Taludker et al. (2018) e de Uddin et al. (2021), porém, os participantes trabalhavam de forma presencial, em um espaço físico compartilhado. Um dos pontos de preocupação

em relação a teletrabalhadores é o risco de isolamento social (Davis & Cates, 2013), em função da ausência de contato presencial com o gestor e com os colegas de trabalho. Ao mesmo tempo, o uso de tecnologias de comunicação para a realização do trabalho pode ajudar os teletrabalhadores a oferecerem e receberem apoio de seus colegas.

Assim, considera-se que, além do suporte social oferecido pelo gestor, o suporte dos colegas também possa ser um recurso organizacional de apoio ao teletrabalhador, contribuindo para percepções de maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Portanto, espera-se que a percepção de maior suporte dos colegas esteja relacionada a percepção de maior equilíbrio entre teletrabalhadores (hipótese 3).

Satisfação com os relacionamentos no ambiente de trabalho

Segundo a teoria das fronteiras (Clark, 2000), os relacionamentos no local de trabalho (tanto com gestores, como com colegas) são considerados como elementos que influenciam a percepção de equilíbrio dos trabalhadores. Em consonância com isso, a qualidade dos relacionamentos no trabalho, tanto com gestores (Kim et al., 2016) como com pares, foi apontada como um fator que influencia a percepção de qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores (Biggio & Cortese, 2013). Como seria esperado, também foi observada que quando os relacionamentos no trabalho são vistos como insatisfatórios pelo trabalhador, podem gerar consequências como a redução do bem-estar e da satisfação com o trabalho (Cortina et al., 2001), além de prejuízos para a saúde física e aumento da intenção de rotatividade (Lim et al., 2008).

No presente estudo, a satisfação com o gestor foi definida como o “contentamento com a organização e a capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles” (Siqueira, 2008, p.269). Já a satisfação com os colegas foi definida como o “contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho” (Siqueira, 2008, p.269).

Por enquanto, poucos pesquisadores investigaram a relação entre a satisfação com os relacionamentos no trabalho e a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal. No estudo realizado

por Haider et al. (2018), com 284 trabalhadores do setor bancário no Paquistão, os pesquisadores encontraram que a satisfação com os colegas de trabalho estava relacionada com a percepção de bem-estar do trabalhador, o que influenciava sua percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Ratificando esses achados e verificando a ocorrência de efeitos negativos, Ferguson et al. (2012) realizaram um estudo nos Estados Unidos com 270 díades (o trabalhador e seu parceiro íntimo). Como resultados, observaram que o relacionamento negativo com os colegas de trabalho exercia o papel de um estressor, que acompanhava o trabalhador do ambiente de trabalho para o ambiente familiar, prejudicando sua relação com os membros de sua família e, conseqüentemente, sua percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal.

Desse modo, considera-se importante examinar evidências empíricas para verificar a relação entre satisfação com os relacionamentos no trabalho (tanto com o gestor, como com os colegas) e a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores. Assim, além do suporte social oferecido pelos gestores e colegas de trabalho, a satisfação com estes relacionamentos, de forma geral, pode ser considerada uma importante influência para a percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Como hipóteses, espera-se que uma maior satisfação com o relacionamento com o gestor (hipótese 4) e com o relacionamento com os colegas (hipótese 5) esteja relacionada a uma percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal, por parte de teletrabalhadores.

Objetivo

Diante do exposto, o presente estudo teve como objetivo geral testar as cinco hipóteses apontadas ao longo da introdução, por meio de três objetivos específicos. O primeiro objetivo foi evidenciar a influência de cinco variáveis organizacionais sobre a percepção de interferência e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros. As cinco variáveis organizacionais testadas, com base no modelo teórico de Clark (2000), foram: (a) a cultura organizacional de apoio ao equilíbrio; (b) o estilo de gestão; (c) o suporte social dos colegas; (d) a satisfação com o gestor e (e) a satisfação com os colegas de trabalho.

Além da influência direta de cada uma das variáveis organizacionais sobre percepções de interferência e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, considerou-se importante verificar se cada uma dessas variáveis poderia exercer uma influência distinta sobre essa percepção. Assim, o segundo objetivo do presente estudo foi explorar as relações entre as variáveis organizacionais, em conjunto, considerando três desfechos: (a) interferência do trabalho na vida pessoal (b) interferência da vida pessoal no trabalho e (c) equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Como terceiro e último objetivo, o papel do gestor como mediador entre a cultura organizacional de apoio e os três desfechos avaliados foi analisado, com base no modelo teórico proposto por Clark (2000), conforme já apresentado.

Método

Aspectos éticos

A presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética para Pesquisas com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos, sob parecer 3.956.416. Todos os participantes declararam estar de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Procedimentos preliminares

Diante da ausência de instrumentos brasileiros para avaliar a cultura de apoio ao equilíbrio trabalho-vida, o processo de adaptação transcultural da *Work-Life Balance Culture Scale* - WLBCS (Nitzsche et al., 2014) foi realizado. Este processo foi fundamentado nas recomendações da literatura especializada, e realizado em quatro etapas: (1) Tradução e síntese das traduções; (2) Retrotradução; (3) Avaliação do Comitê de especialistas e (4) Aplicação Piloto. Após o preparo de uma versão brasileira do instrumento para a aplicação piloto, foi respondido por 340 trabalhadores brasileiros, das cinco regiões do Brasil, com diferentes ocupações, em segmentos diversos do mercado de trabalho. Como resultado, a versão brasileira da *Work-Life Balance Culture Scale* apresentou alta confiabilidade ($\alpha = 0,94$).

Participantes

Os critérios para participação no presente estudo foram: (a) ter pelo menos 18 anos de idade, (b) exercer uma atividade de trabalho remunerada com vínculo de trabalho formal e (c) trabalhar em regime de *home office* durante o período da coleta de dados. A idade dos participantes ($N = 148$) variou de 23 a 65 anos ($M = 37,9$, $DP = 8,94$) e o perfil sociodemográfico da amostra está apresentado na Tabela 1.

Tabela 3.1

Características Sociodemográficas dos Participantes

Característica		($N = 148$)
		<i>n</i> (%)
Gênero	Feminino	70 (47,3)
	Masculino	78 (52,7)
Estado Civil	Solteiro(a)	52 (35,1)
	Morando junto ou Casado(a)	83 (56,1)
	Recasado	8 (5,4)
	Separado ou Divorciado(a)	5 (3,4)
Localidade	Região Sudeste	132 (89,3)
	Região Norte	8 (5,4)
	Região Nordeste	1 (0,7)
	Região Centro-Oeste	4 (2,7)
	Região Sul	3 (2,0)
Grau de Escolaridade	Ensino Superior incompleto	22 (14,9)
	Ensino Superior completo	48 (32,4)
	Pós-graduação	78 (52,7)
Filhos	Sim	61 (41,2)
	Não	87 (58,8)
Tipo de Organização	Pública	21 (14,2)
	Privada	125 (84,5)
	ONG	1 (0,7)
Ramo da Organização	Indústria	16 (10,8)
	Comércio	11 (7,4)
	Serviços	73 (49,3)
	Educação	16 (10,8)
	Outro	

Instrumentos

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados, foram:

Questionário sociodemográfico. As informações obtidas com base nesse questionário estão apresentadas na Tabela 1.

Work-Life Balance Culture Scale - WLBCS (Nitzsche et al., 2014). A versão brasileira deste instrumento, com estrutura unidimensional, é composta por cinco itens como, por exemplo, “*Nossa*

empresa apoia os funcionários no equilíbrio de sua vida profissional e pessoal.” Cada item apresenta uma declaração e os respondentes devem expressar sua concordância utilizando uma escala Likert de 11 pontos, que varia de 0 (*discordo totalmente*) a 10 (*concordo totalmente*). O escore do participante é obtido com base na soma da pontuação atribuída pelo participante para cada item.

Work/Life Balance Self-Assessment Scale – versão brasileira (Rocha et al., 2022). Trata-se da versão brasileira da escala proposta por Hayman (2005), desenvolvida com base no instrumento de Fisher-McAuley et al. (2003). O instrumento apresenta estrutura tridimensional, sendo os três fatores: (a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL- Interferência do trabalho na vida pessoal): itens 1 a 7. Exemplo: “*Meu trabalho dificulta minha vida pessoal*” (b) *Personal Life Interference with Work* (PLIW - Interferência da vida pessoal no trabalho): itens 8 a 11. Exemplo: “*Minha vida pessoal me deixa sem energia para o trabalho*” e (c) *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE - Benefícios entre trabalho e vida pessoal): itens 12 a 15. Exemplo: “*Minha vida pessoal me dá energia para o meu trabalho*”. O resultado obtido neste terceiro fator pode ser considerado a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal, pois está fundamentado em uma relação de bidirecionalidade entre os domínios do trabalho e da vida pessoal. Do mesmo modo que no instrumento original, os respondentes devem assinalar suas respostas em uma escala Likert de 7 pontos, em que 1 representa “nunca”, 4 representa “algumas vezes” e 7 significa “o tempo todo”. Para obter o escore para cada fator, soma-se as pontuações dos itens que o compõem. O item 7 é o único em que a pontuação deve ser invertida. A confiabilidade composta dos fatores da escala foi: 0,93 para o fator *Work interference with personal life*, 0,81 para o fator *Personal life interference with work* e 0,80 para o fator *Work/personal life enhancement*.

Escala de Suporte Organizacional Percebido - ESOP (Tamayo et al., 2000). Diante da ausência de instrumentos específicos para avaliar a percepção de apoio do gestor à vida pessoal do trabalhador (e não apenas a vida familiar), optou-se por utilizar um instrumento que avaliasse a percepção de apoio geral por parte dos gestores e colegas. A ESOP é composta por 42 itens, divididos em seis fatores. Considerando os objetivos do presente estudo, apenas dois fatores foram utilizados:

(a) estilo de gestão da chefia ($\alpha = 0,93$) e (b) suporte social [dos colegas] no trabalho ($\alpha = 0,85$). Dos itens analisados, apenas o número 4 “*Meu chefe trata alguns empregados de forma preferencial*” teve sua pontuação invertida, por se tratar de um aspecto negativo da gestão. Os itens devem ser respondidos usando uma escala de frequência que varia de 1 (*nunca*) a 5 (*sempre*). O escore para cada fator é calculado somando-se as pontuações atribuídas a cada um dos itens que o compõe.

Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Siqueira, 2008). A EST é um instrumento usado para avaliar a satisfação do trabalhador em relação a cinco dimensões do trabalho. Cada dimensão é composta por cinco itens. Para responder a escala, o indivíduo deve utilizar uma escala Likert de sete pontos, com as seguintes âncoras: 1 (*totalmente insatisfeito*) e 7 (*totalmente satisfeito*). O resultado é apurado para cada dimensão, somando-se os escores dos itens que a compõe e dividindo o resultado por 5. Escores médios entre 1 e 3,9 indicam insatisfação; entre 4 e 4,9 indicam uma posição neutra e entre 5 e 7 indicam satisfação. Para o presente estudo, foram utilizados os resultados referentes a duas dimensões: (a) satisfação com a chefia e (b) satisfação com os colegas.

Considerando que o instrumento utilizado no presente estudo foi composto por alguns instrumentos em sua totalidade e outros apenas parcialmente (subescalas), sua composição é apresentada na Tabela 2.

Tabela 3.2

Instrumentos Utilizados no Estudo

Instrumento	Fatores	Itens por fator	Total de itens por instrumento
<i>Work/Life Balance Self-Assessment Scale</i> – versão brasileira	<i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL)	7	15
	<i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW)	4	
	<i>Work/Personal Life Enhancement</i> (WPLE)	4	
<i>Work-Life Balance Culture Scale</i> – WLBCS – versão brasileira			5
Escala de Suporte Organizacional Percebido – ESOP	Suporte do gestor	11	17
	Suporte social dos colegas	6	
Escala de Satisfação no Trabalho – EST	satisfação com a chefia	5	10
	satisfação com os colegas	5	
			47

Procedimento de análise de dados

Para atender ao primeiro objetivo, evidenciar a influência de cinco variáveis organizacionais sobre a percepção de equilíbrio e interferência entre trabalho e vida pessoal dos teletrabalhadores, foram realizadas análises de correlação de Spearman. As cinco variáveis organizacionais testadas foram: (a) a cultura organizacional de apoio ao equilíbrio; (b) o estilo de gestão; (c) o suporte social dos colegas; (d) a satisfação com o gestor e (e) a satisfação com os colegas de trabalho.

A análise de correlação de Spearman permite confirmar relações entre variáveis, assim como verificar a força dessas relações. A escolha deste teste se deu devido à distribuição não normal dos resultados obtidos para as variáveis dependentes, com base no teste de Shapiro-Wilk ($p < 0.05$). Os resultados da análise de correlação serão apresentados considerando como estatisticamente significativas valores com $p < 0,05$. Os valores de *rho* entre 0,30 e 0,50 indicam correlações com magnitude moderada (Dancey & Reidy, 2019).

Para atender ao segundo objetivo - explorar as relações entre as variáveis organizacionais e os três possíveis desfechos avaliados - foram gerados três modelos de regressão linear múltipla. Para os três modelos, as cinco variáveis organizacionais avaliadas foram consideradas variáveis independentes: (a) cultura de apoio ao equilíbrio, (b) estilo de gestão; (c) suporte social dos colegas, (d) satisfação com a chefia e (e) satisfação com os colegas. A variação entre os modelos se deu em relação às variáveis dependentes analisadas (desfechos): (a) interferência do trabalho na vida pessoal; (b) interferência da vida pessoal no trabalho e (c) equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

O método *Forward* foi adotado para reter as variáveis estatisticamente significativas ($p \leq 0.05$) e o nível de contribuição das variáveis foi avaliado por meio do Beta padronizado. O coeficiente de determinação (R^2) ajustado também foi calculado para revelar a variância explicada pelas variáveis independentes (Field, 2018; Tabachnick & Fidell, 2007). Todas as suposições de linearidade, normalidade dos resíduos, homocedasticidade e multicolinearidade foram checadas. Foram utilizados pontos de corte comumente usados para determinar a presença de multicolinearidade (valor VIF maior que 10) (Field, 2018; Tabachnick, & Fidell, 2007).

Antes de atender o terceiro objetivo - testar o papel do gestor como mediador entre a cultura organizacional de apoio e os três desfechos avaliados, foi preciso definir quais variáveis representariam o papel do gestor (estilo de gestão, satisfação com o gestor ou ambas). Para isso, os resultados das análises referentes aos dois primeiros objetivos do presente estudo foram considerados.

Para testar a relação de mediação, os dados foram analisados por meio do software *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS 24 (SPSS Inc.) e do macro PROCESS v3.5 (Hayes, 2018). Os parâmetros foram estimados por meio do estimador de máxima verossimilhança com intervalo de confiança de 95%. O intervalo de confiança Bias-Corrected and Accelerated (BCA) foi estimado pela técnica de *bootstrapp* (5000 re-amostragens) e os coeficientes padronizados foram considerados.

Resultados

Os valores mínimos e máximos, médias e desvios-padrão para cada uma das variáveis-alvo do presente estudo (N=148) são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3.3

Dados Descritivos para cada Variável do Estudo

Instrumento	Subescala	Mínimo	Máximo	Média	DP
<i>Work-Life Balance Culture Scale</i> - versão brasileira	-	0	50	31,25	13,845
Escala de Suporte Organizacional Percebido (ESOP)	estilo de gestão	1	5	3,64	,941
	suporte colegas	1	5	3,77	,805
Escala de Satisfação no Trabalho (EST)	satisfação chefia	1	7	5,07	1,592
	satisfação colegas	1	7	5,35	1,168
<i>Work/Life Balance Self-Assessment Scale</i> - versão brasileira	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	7	49	23,74	10,083
	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	4	27	8,29	4,131
	<i>Work/Personal Life Enhancement (WPLE)</i>	4	27	17,53	5,367

Nota: *Work Interference with Personal Life* – Interferência do trabalho na vida pessoal
Personal Life Interference with Work – Interferência da vida pessoal no trabalho
Work/Personal Life Enhancement – Benefícios entre trabalho e vida pessoal (equilíbrio)

Os resultados referentes ao primeiro objetivo são apresentados na Tabela 4, que mostra as correlações entre as cinco variáveis organizacionais testadas e a percepção de equilíbrio e interferência trabalho-vida pessoal dos participantes.

Tabela 3.4

Correlações entre as Variáveis Organizacionais e de Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal

Variável Organizacional		<i>Work Interference with Personal Life</i>	<i>Personal Life Interference with Work</i>	<i>Work/Personal Life Enhancement</i>
Cultura de equilíbrio	<i>rho</i>	-0,43	-0,27	0,33
	<i>p</i>	< 0,001	0,001	< 0,001
Estilo de Gestão	<i>rho</i>	-0,28	-0,15	0,30
	<i>p</i>	0,001	0,062	< 0,001
Suporte Social dos colegas	<i>rho</i>	-0,25	-0,11	0,29
	<i>p</i>	0,002	0,175	< 0,001
Satisfação com a Chefia	<i>rho</i>	-0,27	-0,26	0,36
	<i>p</i>	0,001	0,001	< 0,001
Satisfação com os Colegas	<i>rho</i>	-0,31	-0,17	0,35
	<i>p</i>	< 0,001	0,042	< 0,001

Nota: *Work Interference with Personal Life* – Interferência do trabalho na vida pessoal
Personal Life Interference with Work – Interferência da vida pessoal no trabalho
Work/Personal Life Enhancement – Benefícios entre trabalho e vida pessoal (equilíbrio)

Em relação ao segundo objetivo - explorar as relações entre as variáveis organizacionais (em conjunto) e os desfechos avaliados, os resultados das análises de Regressão linear múltipla *forward* são apresentados para cada um dos três desfechos: interferência do trabalho na vida pessoal (Tabela 5); interferência da vida pessoal no trabalho (Tabela 6) e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Tabela 7).

Em relação ao desfecho Interferência do Trabalho na Vida Pessoal, apenas a variável Cultura de apoio ao equilíbrio (beta = -0,43; $p < 0,001$) se apresentou como preditora estatisticamente significativa ($F(1, 146) = 33,52$; $p \leq 0,001$; R^2 ajustado = 0,18). Na Tabela 5, são apresentados os coeficientes para esta variável preditora.

Tabela 3.5

Coefficientes dos Preditores Significativos Para o Desfecho Interferência do Trabalho na Vida Pessoal

Modelo	B	Erro padrão	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² ajustado	Mudança <i>R</i> ²	Durbin-Watson	VIF
1 (Constante)	33,58	1,86		18,08	<0,001					
Cultura	-0,32	0,05	-0,43	-5,79	<0,001	0,19	0,18	0,19	1,97	1

Nota: As seguintes variáveis foram consideradas, mas não incluídas no modelo final: estilo de gestão, suporte social dos colegas, satisfação com a chefia e satisfação com os colegas.

Para o desfecho Interferência da Vida Pessoal no Trabalho, apenas a variável Satisfação com a chefia ($\beta = -0,22$; $p < 0,001$) se mostrou como preditora significativa ($F(1,146) = 7,77$; $p < 0,001$; R^2 ajustado = 0,04). Na Tabela 6 são apresentados os coeficientes significativos para esta variável preditora.

Tabela 3.6

Coefficientes dos Preditores Significativos Para o Desfecho Interferência da Vida Pessoal no Trabalho

Modelo	B	Erro padrão	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² ajustado	Mudança <i>R</i> ²	Durbin-Watson	VIF
1 (Constante)	11,15	1,08		10,35	<0,001					
Satisfação chefia	-0,56	0,20	-0,22	-2,79	<0,001	0,05	0,04	0,05	1,64	1

Nota: As seguintes variáveis foram consideradas, mas não incluídas no modelo final: cultura de apoio ao equilíbrio, suporte social dos colegas, satisfação com a chefia e satisfação com os colegas.

Finalmente, os resultados observados para o desfecho Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal mostraram a influência significativa apenas da variável Satisfação com a chefia ($\beta = 0,36$; $p < 0,001$) como preditora ($F(1,146) = 21,80$ $p < 0,001$; R^2 ajustado = 0,12). Os coeficientes significativos para esta variável são apresentados na Tabela 7.

Tabela 3.7*Coefficientes dos Preditores Significativos Para o Desfecho Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal*

Modelo	B	Erro padrão	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² ajustado	Mudança <i>R</i> ²	Durbin-Watson	VIF
1 (Constante)	11,58	1,34		8,64	<0,001					
Satisfação Chefia	1,17	0,25	0,36	4,67	<0,001	0,13	0,12	0,13	1,83	1

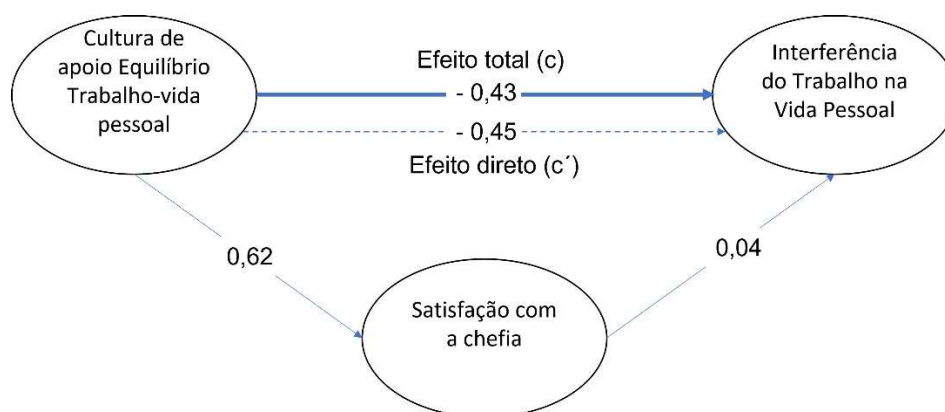
Nota: As seguintes variáveis foram consideradas, mas não incluídas no modelo final: Cultura de apoio do equilíbrio, Estilo de gestão, Suporte social dos colegas e Satisfação com os colegas.

Como terceiro e último objetivo, este estudo se propôs testar o papel do gestor como mediador entre a cultura organizacional de apoio e os três desfechos avaliados, conforme proposto pelo modelo de Clark (2000). Com base no resultado da análise de regressão linear múltipla, a variável satisfação com a chefia foi escolhida para representar o papel do gestor na análise de mediação, uma vez que apresentou um importante efeito, tanto na percepção de interferência da vida pessoal no trabalho, como na percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Os resultados das análises de mediação são apresentados para cada um dos três desfechos, nas Figuras 1, 2 e 3.

Na Figura 1, é possível observar que a *Cultura de apoio* apresentou relação estatisticamente significativa com a *Satisfação com a chefia* ($b = 0,62$, $t = 9,663$ $p < 0,001$; $R^2 = 0,39$). A relação entre a variável *Cultura de apoio* e o desfecho *Interferência do trabalho na vida pessoal* - “efeito total c' ” - se mostrou estatisticamente significativa ($b = - 0,43$, 95% IC [- 0,42; - 0,20], $t = - 5,790$, $p \leq 0,001$; $R^2 = 0,18$). Porém, o efeito da variável *Satisfação com a chefia* como possível mediadora desta relação (efeito indireto c'), resultou em uma mudança insignificante na relação entre a *Cultura de apoio* e a *Interferência do trabalho na vida pessoal* ($b = 0,02$ (95% BCa IC [- 0,07; 0,10])). Assim, o efeito mediador da *Satisfação com a chefia* na relação entre a variável preditora *Cultura de apoio* e a variável de desfecho *Interferência do trabalho na vida pessoal* não foi observado.

Figura 3.1

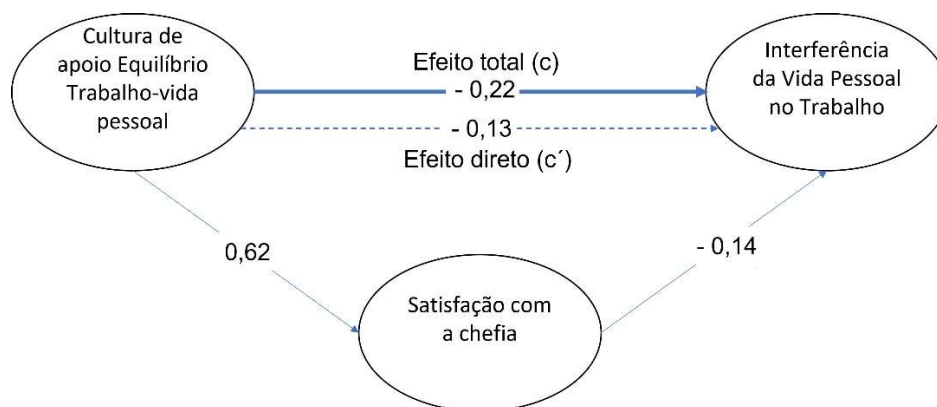
Modelo em que a variável Satisfação com a chefia é analisada como mediadora da relação entre a variável preditora Cultura de apoio e a variável desfecho Interferência do trabalho na vida pessoal.



Na Figura 2, são apresentados os resultados da análise do efeito mediador da *Satisfação com a chefia* sobre a relação entre a *Cultura de apoio* e o desfecho *Interferência da vida pessoal no trabalho*. Como passo inicial, temos que a associação entre *Cultura de apoio* e *Satisfação com a chefia* ($b = 0,62$, $t = 9.663$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,39$) é significativa. A relação entre a *Cultura de apoio* e a percepção de *Interferência da vida pessoal no trabalho* (Efeito total c), ou seja, sem o controle do efeito mediador da variável *Satisfação com a chefia*, foi estatisticamente significativa ($b = - 0,22$, 95% IC [- 0,11; - 0,01], $t = - 2,762$, $p = 0,006$) apresentando $R^2 = 0,05$ (5%). Entretanto, o efeito da variável *Cultura de apoio* sobre a percepção de *Interferência da vida pessoal no trabalho*, controlado pela variável *Satisfação com a chefia* - Efeito direto (c') - não foi significativo ($b = - 0,13$, 95% IC [- 0,10; - 0,02], $t = - 1,3131$, $p = 0,19$). Assim, apesar de apresentar um efeito na direção esperada, envolvendo uma redução na força preditiva da *Cultura de apoio* sobre a percepção de *Interferência da vida pessoa no trabalho*, essa mudança não foi estatisticamente significativa ($b = - 0,08$ (95% BCa IC [- 0,20; 0,03])), o que indica que a variável *Satisfação com a chefia* não exerceu o papel de mediadora nesta relação.

Figura 3.2

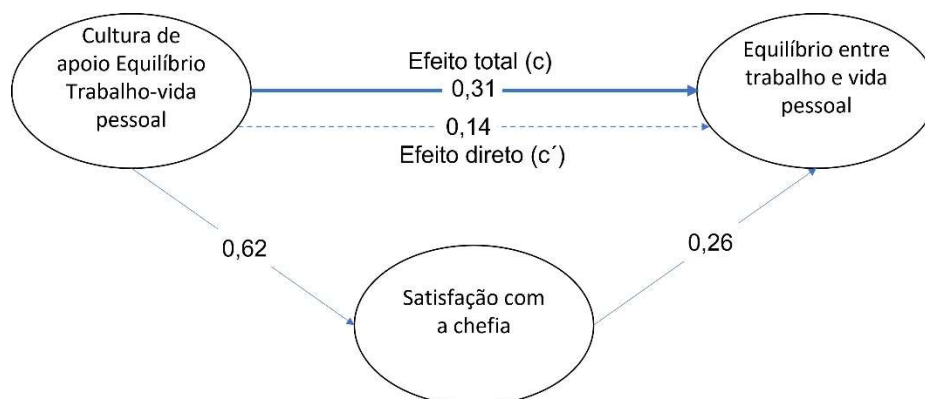
Modelo em que a variável *Satisfação com a chefia* é analisada como mediadora da relação entre a variável preditora *Cultura de apoio* e a variável desfecho *Interferência da vida pessoal no trabalho*.



Na Figura 3, é apresentada a análise do efeito mediador da *Satisfação com a chefia* sobre a relação entre a *Cultura de apoio* e a percepção de *Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal*. O efeito da *Cultura de apoio* sobre a percepção de *Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal* sem o controle da variável mediadora *Satisfação com a chefia* (efeito total c), se mostrou estatisticamente significativo ($b = 0,31$, 95% IC [0,06; 0,18], $t = 4,020$, $p \leq 0,001$; $R^2 = 0,09$ (9%). Embora o efeito da *Cultura de apoio* sobre a percepção de *Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal*, controlado pela *Satisfação com a chefia* como mediadora (efeito direto c'), não tenha sido significativo ($b = 0,14$, 95% IC [-0,01; 0,13], $t = 1,509$, $p = 0,133$), a redução na força preditiva da variável *Cultura de apoio* foi significativa ($b = 0,16$ (95% BCa IC [.05; .28])), indicando um efeito mediador da *Satisfação com a chefia* na relação entre *Cultura de apoio* e a percepção de *Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal*.

Figura 3.3

Modelo em que a variável Satisfação com a chefia é analisada como mediadora da relação entre a variável preditora Cultura de apoio e a variável desfecho Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.



Discussão

Cultura organizacional de apoio

A primeira hipótese do presente estudo era de que quanto maior a percepção de uma cultura organizacional de apoio, maior seria a percepção de equilíbrio apresentada pelos teletrabalhadores. A análise de correlação de Spearman entre a cultura de apoio e a percepção de interferência e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal foi apresentada na Tabela 4. Os resultados mostraram duas correlações significativas moderadas e na direção esperada: (a) negativa entre a cultura e a interferência do trabalho na vida pessoal ($\rho = -0,43$) e (b) positiva entre a cultura e a percepção de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal ($\rho = 0,33$). Entretanto, em relação à percepção de interferência da vida pessoal no trabalho, a influência da cultura, embora presente, foi mais baixa. Estes resultados são consistentes com a hipótese de que a cultura de apoio ao equilíbrio influencia a percepção de interferência e de equilíbrio trabalho-vida pessoal entre teletrabalhadores.

Além disso, observando o resultado da análise de regressão linear múltipla, é possível verificar que, mesmo quando analisada em conjunto com outras variáveis (estilo de gestão, suporte social dos colegas, satisfação com a chefia e satisfação com os colegas), a cultura de apoio permaneceu como a variável de maior influência para a percepção de interferência do trabalho sobre a vida pessoal, como pode ser visto na Tabela 5. Considerando que a literatura aponta uma tendência de maior interferência

do trabalho na vida pessoal entre teletrabalhadores do que o inverso, observa-se que a cultura de apoio apresentou um importante papel, com potencial para reduzir a percepção desta interferência.

Estilo de gestão

Como segunda hipótese do presente estudo, esperava-se encontrar uma relação entre a adequação do estilo de gestão e a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal, entre teletrabalhadores. Embora tenha sido encontrada uma correlação moderada entre o estilo de gestão e a percepção de equilíbrio ($\rho = 0,30$), quando analisada como parte do modelo de regressão linear múltipla, em conjunto com as demais variáveis deste estudo, esta variável não apresentou influência significativa sobre a percepção de equilíbrio dos teletrabalhadores.

Suporte social dos colegas

Como hipótese para a relação entre o suporte social recebido dos colegas e a percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, esperava-se que o suporte dos colegas estaria relacionado com a percepção de maior equilíbrio trabalho-vida pessoal entre teletrabalhadores (hipótese 3). Entretanto, a variável suporte social dos colegas não apresentou correlações da magnitude esperada, considerando os parâmetros adotados para o presente estudo (valores entre 0,30 e 0,50), de modo que a terceira hipótese não foi confirmada.

Satisfação com os relacionamentos no trabalho

Em relação a satisfação com os relacionamentos no domínio do trabalho, esperava-se que, quanto maior a satisfação com o relacionamento com o gestor (hipótese 4) e com o relacionamento com os colegas (hipótese 5), maior seria a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal, por parte dos teletrabalhadores.

Em relação à variável satisfação com a chefia, o resultado da análise de correlação mostrou uma associação moderada entre esta variável e a percepção de equilíbrio dos participantes ($\rho = 0,36$). Além disso, quando analisada em conjunto com as demais variáveis, esta variável manteve este efeito, além de contribuir para a percepção de menor interferência da vida pessoal no trabalho, conforme resultado apresentado na Tabela 6.

Considerando que, no contexto de teletrabalho em casa, a interferência da vida pessoal no trabalho tende a ser maior que no trabalho presencial, devido à falta de fronteiras físicas e temporais separando os domínios (Clark, 2000), a percepção de menor interferência da vida pessoal pode estar relacionada a uma melhor organização do ambiente de trabalho e redução de interrupções, o que pode contribuir para uma maior produtividade.

Com base neste resultado, observa-se que embora alguns pesquisadores tenham apontado o estilo de gestão como uma importante influência para a percepção de equilíbrio do trabalhador (Clark, 2000), no presente estudo, a satisfação com o gestor apresentou maior influência na percepção de equilíbrio dos teletrabalhadores. No entanto, o contexto de pandemia pode ter aumentado a força desta variável. Isso porque, diante deste cenário, os trabalhadores necessitaram de maior suporte emocional por parte de seus gestores para permanecerem psicologicamente seguros (Dirani et al., 2020). No presente estudo, é provável que a variável satisfação com a chefia tenha representado melhor esta condição para os participantes, de modo que a relação entre esta variável e a percepção de equilíbrio se mostrou mais forte.

Ainda em relação à satisfação com a chefia, a análise de mediação indicou o papel desta variável como mediadora na relação entre a cultura de apoio e a percepção de equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal dos participantes. A falta de um efeito de mediação entre cultura e a percepção de interferência entre o trabalho e a vida pessoal também é consistente com a teoria das fronteiras. Isso porque, o gestor age como guardião do domínio do trabalho, protegendo este domínio dos efeitos das atividades na vida pessoal, enquanto o guardião do domínio pessoal (parceiro ou pessoa mais significativa neste domínio) protege a vida pessoal dos efeitos do trabalho. Diante disso, pode-se pensar que, diante de um contexto de crise, a qualidade do relacionamento com o gestor adquire um peso ainda maior.

Em relação à satisfação com os colegas, esta variável apresentou correlações moderadas com a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal ($\rho = 0,35$) e com a interferência do trabalho na vida

pessoal ($\rho = -0,31$). Entretanto, quando analisada em conjunto com as demais variáveis deste estudo, no modelo de regressão linear múltipla, esta variável não manteve seu efeito.

Este resultado mostra que, embora a satisfação com os colegas possa influenciar a percepção de interferência do trabalho na vida pessoal e de equilíbrio, a satisfação com o gestor apresenta uma influência ainda mais forte. Assim, considera-se consistente o apontamento de Taludker et al. (2018) de que o comportamento dos colegas pode ocorrer como uma consequência do comportamento manifestado pelo gestor, sendo o comportamento do gestor uma influência mais forte que o comportamento dos colegas.

Na teoria das fronteiras de Clark (2000), tem-se também que o gestor exerce maior influência sobre os trabalhadores que seus pares, na medida em que permite ou não que as fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal sejam flexibilizadas em um determinado momento. Desta forma, o gestor afeta as oportunidades do trabalhador de se beneficiar da cultura de apoio, utilizando programas e benefícios previstos nas políticas organizacionais que possam auxiliá-lo a conciliar suas demandas pessoais e profissionais.

Limitações do estudo e pesquisas futuras

Como limitação do presente estudo, temos o tamanho da amostra de participantes, que inviabilizou que análises mais complexas fossem realizadas. Isso se deu por dois motivos. Em primeiro lugar, a necessidade de adaptação dos trabalhadores às mudanças que ocorriam em seu trabalho devido à pandemia COVID-19 fez com que muitos trabalhadores recusassem o convite inicial de participação. Em segundo lugar, entre os que aceitaram, muitos não concluíram o preenchimento de todas as medidas utilizadas no presente estudo, de modo que precisaram ser excluídos da amostra de participantes do presente estudo. Ainda assim, foi possível realizar análises importantes, que apontam o caminho para intervenções organizacionais e futuras pesquisas sobre o tema, no contexto brasileiro.

No presente estudo, foi possível ampliar a compreensão sobre a influência de algumas das variáveis organizacionais apresentadas na teoria da fronteira (Clark, 2000) sobre a percepção de

interferência e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Sabe-se, entretanto, que variáveis do indivíduo e de outros ambientes da vida pessoal (como família, amigos e comunidade) também podem exercer influência sobre esta percepção, concomitantemente, conferindo complexidade a este fenômeno. Em pesquisas futuras, será importante avaliar a influência dessas variáveis na forma como o trabalhador ajusta sua fronteira diariamente, a fim de experimentar maior equilíbrio.

Outra limitação a ser considerada refere-se ao fato de que o presente estudo contou com apenas uma fonte de dados – o trabalhador. Assim, ressalta-se a importância de que, em futuras pesquisas, sejam consideradas informações de outros participantes do domínio do trabalho (como o supervisor e os colegas) e da vida pessoal (como cônjuge, familiares e outras pessoas significativas), a fim de realizar a triangulação de informações e obter uma análise mais completa das relações entre as variáveis analisadas.

Conclusão

Considera-se que o objetivo do presente estudo, de ampliar a compreensão sobre a influência de cinco variáveis organizacionais sobre a percepção de interferência e equilíbrio trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros foi alcançado. Os resultados apresentados neste estudo podem ser vistos como um ponto de partida para que novos estudos brasileiros sejam realizados, com o objetivo de auxiliar teletrabalhadores e organizações a encontrarem uma forma de trabalhar que traga resultados positivos para ambos, considerando a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Referências

- Ágota-Aliz, B. (2021). Flexible working practices in the ICT industry in achieving work-life balance. *Studia Universitatis Babeş-Bolyai Sociologia*, 66(1) 29-50. <https://doi.org/10.2478/subbs-2021-0002>
- Aruldoss, A., Kowalski, K.B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment:

Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>

Attar, M., Cagliyan, V., & Abdul-Kareem, A. (2020). Evaluating the moderating role of work-life balance on the effect of job stress on job satisfaction. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 49(2), 201-223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>

Bellmann, L. & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>

Benavides, F. G., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Milián, L. C., Barraza, D., Bernal, D., Silva-Peñaherrera, M., & Delclos, J. (2021). O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (online)*, 46, e31. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000037820>

Biggio, G., & Cortese, C. G. (2013). Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context. *International Journal of Qualitative Studies on Health and WellBeing*, 8(1), 1-13. <https://doi.org/10.3402/qhw.v8i0.19823>

Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, Siu, T. Oi-Ling, Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(9), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>

Campo, A. M. D. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviors in the Context of COVID-19. *Global Business Review*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>

Casper, W. J., Fox, K. E., Sitzmann, T. M., & Landy, A. L. (2004). Supervisor Referrals to Work–Family Programs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(2), 136–151. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.2.136>

- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Crain, T. L., & Stevens, S. C. (2018). Family-supportive supervisor behaviors: A review and recommendations for research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 869–888. <https://doi.org/10.1002/job.2320>
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2019). *Estatística sem matemática para psicologia*. 7. ed. Porto Alegre, RS: Penso.
- Davis, R. & Cates, S. (2013) The Dark Side of Working in a Virtual World: An Investigation of the Relationship between Workplace Isolation and Engagement among Teleworkers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 1(2), 9-13. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2013.12002>.
- Ferguson, M. (2012). You cannot leave it at the office: Spillover and crossover of coworker incivility. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (4), 571-588. <https://doi.org/10.1002/job.774>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. (5th ed). SAGE Publications.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work/life balance and organizational outcomes. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, Orlando, FL. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey-Stanton-2/publication/260516221_Modeling_the_Relationship_between_WorkLife_Balance_and_Organizational_Outcomes/links/02e7e53177cbe062aa000000/Modeling-the-Relationship-between-Work-Life-Balance-and-Organizational-Outcomes.pdf

- Foley, S., Linnehan, F., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2006). The Impact of Gender Similarity, Racial Similarity, and Work Culture on Family-Supportive Supervision. *Group & Organization Management, 31*(4), 420–441. <https://doi.org/10.1177/1059601106286884>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gisler, S., Omansky, R., Alenick, P. R., Tumminia, A. M., Eatough, E. M., & Johnson, R. C. (2018). Work-life conflict and employee health: A review. *Journal of Applied Biobehavioral Research, 23*(4), 1-46. <https://doi.org/10.1111/jabr.12157>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology, 34*(1), 29-37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). Clarifying the construct of family supportive supervisory behaviors: A multilevel perspective. *Research in Occupational Stress and Well-Being, 6*, 171-211. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(06\)06005-7](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(06)06005-7)
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (2nd ed.). Guilford publications.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work-life balance. *Research and Practice in Human Resource Management, 13*(1), 85-91. Recuperado de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.733.7930&rep=rep1&type=pdf>
- Hayman, J. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family, 12*(3), 327–338. <https://doi.org/10.1080/13668800902966331>

- Jaharuddin, N., & Zainol, L. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), Article 7. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Joecks, J. (2021). The provision of work–life balance practices across welfare states and industries and their impact on extraordinary turnover. *Social Policy & Administration*, 55(7), 1325-1340. <https://doi.org/10.1111/spol.12728>
- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, 22(4), 412-442. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1616532>
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221–237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., Ibrahim, G., & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: A response to the COVID-19 pandemic. *Human Resource Development International*, 23 (4), 380-394. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780078>
- Kim, T. Y., Lee, D. R., & Wong, N. Y. S. (2016). Supervisor humor and employee outcomes: The role of social distance and affective trust in supervisor. *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 125-139. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9406-9>
- Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2010). Work—life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/0018726709352385>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: a meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>

- Kossek, E., & Lee, K. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, 1-23. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95–107. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95>
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C. H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015). Work–family conflict, emotional exhaustion and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 793–808. <https://doi.org/10.1037/a0038387>
- Losekann, R. G. C. B., & Mourão, H. C. (2020). Desafios do Teletrabalho na pandemia COVID-19: Quando o home vira office. *Cadernos de Administração*, 28, 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>
- Marescaux, E., Rofcanin, Y., Las Heras, M., Ilies, R., & Bosch, M. J. (2020). When employees and supervisors (do not) see eye to eye on family-supportive supervisor behaviors: The role of segmentation desire and work-family culture. *Journal of Vocational Behavior*, 121, 103471. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103471>
- Nitzsche, A., Jung, J., Kowalski, C., & Pfaff, H. (2014). *Validation of the Work-Life Balance Culture Scale (WLBCS)*. *Work*, 49(1), 133–142. <https://doi.org/10.3233/WOR-131643>
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1999). Managerial decision making regarding alternative work arrangements. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 41–56. <https://doi.org/10.1348/096317999166482>
- Prottas, D. J., Thompson, C. A., Kopelman, R. E., & Jahn, E. W. (2007). Work-family programs: Factors affecting employee knowledge and accuracy. *Personnel Review*, 36(2), 163–189. <https://doi.org/10.1108/00483480710726091>

- Rawashdeh, A., Almasarweh, M., & Jaber, J. (2016). Do flexible work arrangements affect job satisfaction and work-life balance in Jordanian private airlines? *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3), 172-184.
- Rocha, F. S., Barham, E. J., & Santis, L. (2022). Work/Life Balance Self-Assessment Scale: Adaptação Brasileira e Evidências de Validade. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(3), 2119-2127. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.22950>
- Rocha, F. S. & Barham, E. J. (2023). Flexibilidade, autonomia e demandas extras no teletrabalho: impactos no equilíbrio trabalho-vida pessoal (submetido)
- Santana, A. N., & Roazzi, A. (2021). *Home Office* e COVID-19: investigação meta-analítica dos efeitos de trabalhar de casa. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(4), 1731-1738. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23198>
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. 3rd Edition, Jossey-Bass, San Francisco.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. Em: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Porto Alegre: Artmed, 265-274.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). MA Allyn and Bacon.
- Talukder, AKM, Vickers, M. e Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727-744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>

- Tamayo, M. R. & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de *coping* no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(1), 37-46. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000100005>
- Tamayo, M. R., Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Paz, M. G. T. (2000). Construção e validação da escala de suporte organizacional percebido (ESOP). Em: Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (ORG.), 52a Reunião Anual da SBPC, Resumos (CD-ROM). Brasília: SBPC.
- Uddin, M., Ali, K. B., Khan, M. A., & Ahmad, A. (2021). Supervisory and co-worker support on the work-life balance of working women in the banking sector: A developing country perspective. *Journal of Family Studies*, 29(1), 306. <https://doi.org/10.1080/13229400.2021.1922299>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The role of work-life balance and job satisfaction as predictors of organizational commitment. *Journal Economia*, 18(1), 103-114. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236e>

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho realizado ao longo dos últimos quatro anos e que deu origem a esta tese teve como principal objetivo ampliar a compreensão de vida pessoal, a fim de construir fundamentos teóricos e metodológicos para realizar pesquisas que contemplem as necessidades e os interesses de trabalhadores em diferentes fases de vida, visando contribuir para um maior equilíbrio entre trabalho e não trabalho para todos os trabalhadores, especialmente teletrabalhadores brasileiros. Assim, acredita-se que cada um dos três estudos apresentados contribuiu significativamente para este propósito.

Como produto e contribuição teórico-metodológica do Estudo 1, a *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* – versão brasileira será útil para avaliar a percepção de equilíbrio e interferência entre trabalho e vida pessoal de trabalhadores brasileiros, independentemente de sua modalidade de trabalho. Por meio desse trabalho, amplia-se a discussão de equilíbrio no Brasil, que focava principalmente em envolvimento familiares. Com a escala proposta, é possível considerar envolvimento significativos da vida pessoal que afetam a saúde e bem-estar dos trabalhadores, gerando efeitos positivos também para as organizações. Ainda é preciso obter evidências de validade para esse instrumento com uma amostra maior e com trabalhadores de todas as regiões do país, além de verificar outros tipos de evidência de validade. Assim, espera-se que os resultados obtidos com base no uso da versão brasileira da escala possam fundamentar políticas e programas organizacionais que auxiliem os trabalhadores a alcançarem maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Como consequência, espera-se que tanto os trabalhadores quanto as organizações se beneficiem.

No Estudo 2, as contribuições principais foram a discussão teórica e a busca por evidências empíricas a respeito de como as condições experimentadas no teletrabalho influenciam a percepção de equilíbrio e interferência entre trabalho e vida pessoal. Os resultados encontrados contribuem para o avanço dessa temática, confirmando que a flexibilidade e a autonomia experimentadas por teletrabalhadores podem ser consideradas como importantes recursos para que os trabalhadores alcancem maior equilíbrio. Este estudo também confirmou a importância do acompanhamento dos

gestores em relação aos teletrabalhadores, a fim de evitar que demandas extras de trabalho sejam frequentes e interfiram no tempo destinado pelo trabalhador a atividades de vida pessoal, reduzindo a percepção de interferência do trabalho na vida pessoal.

Por fim, o Estudo 3 contribui para ampliar a compreensão a respeito da influência de algumas das principais variáveis organizacionais apontadas por Clark (2000) na teoria das fronteiras, que afetam percepções de equilíbrio trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores. Este estudo apresenta uma contribuição importante na medida em que permite observar semelhanças e diferenças entre os dados obtidos com teletrabalhadores e o modelo teórico desenvolvido para trabalhadores presenciais. Os resultados deste estudo permitem refletir especialmente sobre a importância da cultura organizacional de apoio e do papel do gestor como auxiliadores para que os teletrabalhadores consigam ajustar as fronteiras entre trabalho e vida pessoal de forma mais adequada, a fim de experimentarem maior equilíbrio.

Ainda há muito a avançar em relação a esta temática e este estudo não tem a pretensão de esgotar este assunto. Assim, essa tese pode ser considerada como um passo inicial para a compreensão da percepção de equilíbrio e interferência entre trabalho e vida pessoal de teletrabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

- Aderaldo, I., Aderaldo, C., & Lima, A. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15, 511-533. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395160287>
- Aguiar, C. V. N. & Bastos, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 15-21. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12540>
- Aguiar, C.V.N., & Bastos, AV.B. (2013). Tradução o, adaptação o e evidências de validade para a medida de conflito trabalho e família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200011&lng=pt&tlng=pt.
- Alleah, C., & Naar, J. (2016). Exit planning of lifestyle and profit-oriented entrepreneurs in bed and breakfasts. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 17(3), 260-285. <https://doi.org/10.1080/15256480.2016.1183548>
- Allen, T. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>.
- Allen, T., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arora, S. A. (2012). *Does Workplace Isolation Matter? Examining the Impact of Workplace Isolation on Telecommuter Work Engagement*. Florida Institute of Technology.
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work

environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240-271.
<https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>

Aruldoss, A., Kowalski, K.B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>

Attar, M., Cagliyan, V., & Abdul-Kareem, A. (2020). Evaluating the moderating role of work-life balance on the effect of job stress on job satisfaction. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 49(2), 201-223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>

Barber, L. K., Grawitch, M. J., Maloney, P. W. & Ballard, M. J. G. D. W. (2016). Work-life balance: Contemporary perspectives. In M. J. Grawitch & D. W. Ballard (Eds.), *The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees*, 111–133. American Psychological Association.

Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canónico, E. (2019). Telework: Outcomes and facilitators for employees. In R. N. Landers (Ed.), *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, 511-543. Cambridge University Press.

Binnewies, C. (2016). Current perspectives on work–life balance: Moving toward a resource-oriented framework. *Zeitschrift für Psychologie*, 224(1), 1-2. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000232>

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Ying, Z. J. (2014). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>

Braun, A. C., Machado, W. L., Andrade, A. L., & Oliveira, M. Z. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? *Psicología*, 37(1), 251-278.
<https://doi.org/10.18800/psico.201901.009>

Braun, A. C., Vierheller, B., & Oliveira, M. Z. (2016). Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 19-30.

Recuperado em 23 de maio de 2020 de
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902016000100004&lng=pt&tlng=pt.

- Braun, S. & Peus, C. J. (2018). Crossover of Work–Life Balance Perceptions: Does Authentic Leadership Matter? *Journal of Business Ethics*, 149(4), 875–893. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3078-x>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, Siu, T. Oi-Ling, Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(9). <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Carlotto, M. S.; Câmara, S. G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia*, 19(3), 157-238. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300006>.
- Carvalho, A. C. L., Bliacheriene, A. C., & Araújo, Luciano, V. (2020). Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho – desafios do século XXI. *Revista Controle*, 18(2), 21-41. <https://doi.org/10.32586/rcda.v18i2.640>
- Casper W. J., Vaziri H., Wayne J. H., DeHauw S., & Greenhaus J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Casper W.J., Weltman D., & Kwesiga E. (2007). Beyond family-friendly: The construct and measurement of singles-friendly work culture. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 478–501. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.01.001>

- Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2381-2413. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516592>
- Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51 - 73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Cho, E., & Tay, L. (2016). Domain Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Work-Family Spillover and Subjective Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology*, 31(3), 445-457. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9423-8>.
- Ciolfi, L., Lockley, E. (2018). From Work to Life and Back Again: Examining the Digitally-Mediated Work/Life Practices of a Group of Knowledge Workers. *Computer Supported Cooperative Work*, 27, 803-839. <https://doi.org/10.1007/s10606-018-9315-3>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Davis, R. and Cates, S. (2013) The Dark Side of Working in a Virtual World: An Investigation of the Relationship between Workplace Isolation and Engagement among Teleworkers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 1(2), 9-13. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2013.12002>.
- Eurofound and the International Labour Office (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. <http://eurofound.link/ef1658>
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2016). Evidências de validade da Escala de Enriquecimento Trabalho-Família em amostras brasileiras. *Psicologia: teoria e prática*, 18(1), 100-112. <http://dx.doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v18n1p100-112>.

- Gajendran, R. S., Harrison, D. A., & Delaney-Klinger, K. (2015). Are Telecommuters Remotely Good Citizens? Unpacking Telecommuting's Effects on Performance Via I-Deals and Job Resources. *Personnel Psychology, 68*(2), 353-393. <https://doi.org/10.1111/peps.12082>
- Gisler, S., Omansky, R., Alenick, P. R., Tumminia, A. M., Eatough, E. M., & Johnson, R. C. (2018). Work-life conflict and employee health: A review. *Journal of Applied Biobehavioral Research, 23*(4), 1-46. <https://doi.org/10.1111/jabr.12157>
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 27*(3), 319-340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: Weighing the importance of work-family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>.
- Grawitch, M. J., Barber, L. K., & Justice, L. (2010). Rethinking the Work–Life Interface: It's Not about Balance, It's about Resource Allocation. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 2*(2), 127-159. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01023.x>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In Quick, J. C. & Tetrick, L. E. *Handbook of occupational health psychology*. (2nd ed.) APA, 265-183.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of WLB: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. International. *Journal of Human Resource Management, 24*(17/18), 3305–3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.

- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29-37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hall, D. T., Kossek, E. E., Briscoe, J. P., Pichler, S., & Lee, M. D. (2013). Nonwork orientations relative to career: A multidimensional measure. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 539–550. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.005>
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work-life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91. Recuperado de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.733.7930&rep=rep1&type=pdf>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Jaharuddin, N., & Zainol, L. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), Article 7. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Joecks, J. (2021). The provision of work–life balance practices across welfare states and industries and their impact on extraordinary turnover. *Social Policy & Administration*, 55(7), 1325-1340. <https://doi-org.ez31.periodicos.capes.gov.br/10.1111/spol.12728>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221–237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>

- Kelliher, C., Richardson, J., Boiarintseva, G. (2019) All of work? All of life? Reconceptualizing work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97– 112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). The Sustainable Workforce. In Cooper, C. L. (Ed.) *Wellbeing*, 295-319. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell030>
- Lagrana, L. R., & Bayoneta, M. J. A. R. (2021). The relationship between job satisfaction and work-life balance of non-standard employment (NSE) workers of a manpower agency. *Philippine Social Science Journal*, 4(1), 83-96. <https://doi.org/10.52006/main.v4i1.318>
- Losekann, R. G. C. B., & Mourão, H. C. (2020). Desafios do Teletrabalho na pandemia COVID-19: Quando o home vira office. *Cadernos de Administração*, 28(Ed. Esp.),71-75. Recuperado de <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>
- Mauno, S. & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic Issues*, 34(2), 87-104. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9306-3>.
- Mccarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-Life Balance Policy and Practice: Understanding Line Manager Attitudes and Behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), p.158. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.12.001>.
- Mello, A. (1999).Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora. Qualitymark: ABRH-Nacional.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522-536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Nyberg, A., Peristera, P., Bernhard-Oettel, C., & Leineweber, C. (2018). Does work-personal life interference predict turnover among male and female managers, and do depressive symptoms

mediate the association? A longitudinal study based on a Swedish cohort. *BMC Public Health*, 18, 828. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5736-7>

Organização Internacional do Trabalho (2020). Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. *Bureau Internacional do Trabalho* – Genebra. Recuperado de https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_772593/lang--pt/index.htm em 09 de fevereiro de 2022.

Pichler, F. (2009). Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research*, 92, 449 <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9297-5>

Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 705–727. <https://doi.org/10.1002/job.439>

Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. (2015). Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, 23(2), 431-441. <http://doi.org/10.9788/TP2015.2-14>

Rawashdeh, Adnan & Almasarweh, Mohammad & Jaber, Jamel. (2016). Do flexible work arrangements affect job satisfaction and work-life balance in jordanian private airlines? *International Journal of Information, Business and Management*, 8(38), 173-185.

Reiter, N. (2007). Work Life Balance: What DO You Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273–294. <https://doi.org/10.1177/0021886306295639>

Romeo, M., Yepes-Baldó, M., & Berger, R. (2014). Contribución española e iberoamericana al estudio del “work life balance”: Claves para la intervención. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 48–58. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2321.pdf> em 09 de junho de 2020

Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173-188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>

- Sardeshmukh, S.R., Sharma, D., & Golden, T.D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193-207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Sirgy, M. & Lee, D. (2018). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research Quality Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a Multidimensional Assessment of Work Spillover into Family Life. *Journal of Marriage & Family*, 52(1), 51–61. <https://doi-org.ez31.periodicos.capes.gov.br/10.2307/352837>
- SOBRATT- Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (2018). *Pesquisa Home Office 2018, realizada pela SAP Consultoria Recursos Humanos – sobre o cenário do Teletrabalho no Brasil*. Recuperado de <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018> em 10 de fevereiro de 2020.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33(2), 111–129, <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Tremblay, D. (2002). Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 42(3), 54-65. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902002000300006>
- Trumbull, R., & Appley, M. H. (1986). A conceptual model for the examination of stress dynamics. In: M. H. Appley & R. Trumbull (Eds.). *The Plenum series on stress and coping. Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives*, 21–45, Plenum Press.
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567–585. <https://doi.org/10.1177/0950017016631447>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>

Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103-114.
<https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>

APÊNDICES

Apêndice 1 – Parecer do Comitê de Ética



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Teletrabalho no Brasil: um estudo longitudinal sobre a experiência dos trabalhadores e contribuições para o equilíbrio entre trabalho e família/vida

Pesquisador: FABIANA DOS SANTOS ROCHA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 29747820.2.0000.5504

Instituição Proponente: CECH - Centro de Educação e Ciências Humanas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.956.416

Apresentação do Projeto:

O teletrabalho possibilita a flexibilização do local e do horário de trabalho, podendo contribuir para a integração das demandas profissionais e extraprofissionais. No entanto, empregadores temem os efeitos negativos do isolamento social. No Brasil, há poucas informações sistematizadas sobre essa opção, embora seja crescente o número de organizações incentivando seu uso. Na presente pesquisa, o objetivo é estudar o processo

de implantação do teletrabalho em empresas brasileiras, assim como suas conseqüências para trabalhadores e empregadores. Com base em um estudo de delineamento longitudinal, a coleta de dados será realizada em duas ondas, sendo a segunda, um ano após a primeira. Os participantes devem variar em relação a: (a) gênero, (b) jornada de trabalho e (c) nível de envolvimento em cuidados com familiares dependentes. Além de questionários aplicados aos teletrabalhadores e seus supervisores, também serão utilizados instrumentos padronizados para avaliar algumas das condições que afetam o teletrabalho, incluindo: (a) cultura organizacional acerca do equilíbrio trabalho-família, (b) interdependência de tarefas e

(c) suporte organizacional, bem como, para avaliar: (d) estresse no trabalho, (e) equilíbrio trabalho e família, (f) equilíbrio trabalho e vida, (g) satisfação com o trabalho e (h) comprometimento organizacional. Serão comparadas informações obtidas na primeira e segunda ondas da coleta de dados, para os subgrupos de participantes, por meio da análise de variância para medidas repetidas (MANOVA). Com base nos resultados, será produzida

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235

Bairro: JARDIM GUANABARA

UF: SP

Município: SAO CARLOS

CEP: 13.565-905

Telefone: (16)3351-9685

E-mail: cephumana@ufscar.br



Continuação do Parecer: 3.956.416

uma cartilha de orientações com a descrição das melhores práticas encontradas.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

O objetivo deste trabalho é estudar o processo de implantação do teletrabalho em empresas brasileiras, assim como suas conseqüências para os trabalhadores, bem como para os empregadores.

Objetivo Secundário:

Investigar a relação entre o exercício da modalidade teletrabalho e as seguintes variáveis:(a) Extensão da jornada de trabalho. Os teletrabalhadores estendem sua jornada de trabalho, além do estabelecido em seu contrato? Como é sua jornada de trabalho, um ano mais

tarde?(b) Estresse laboral. Qual o nível de estresse apresentado pelos teletrabalhadores inicialmente, e um ano depois? Existe relação entre o número de horas trabalhadas e o estresse experimentado? (c) Equilíbrio entre trabalho e família e entre trabalho-vida. Os trabalhadores relatam maior equilíbrio entre trabalho e família/vida após iniciarem na modalidade de teletrabalho, comparado com o período anterior, sem teletrabalho?

Como é esta percepção, um ano mais tarde? Há relação entre a percepção de equilíbrio entre trabalho e família/vida e o estresse experimentado?(d) Satisfação com o trabalho. Qual o nível de satisfação com o trabalho entre teletrabalhadores? Há relação entre a percepção de equilíbrio entre trabalho e família/vida e a satisfação com o trabalho?(e) Comprometimento com o trabalho. Há relação entre a percepção do trabalhador de equilíbrio entre trabalho e família/vida e seu comprometimento com o trabalho?(f) Cultura organizacional de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Há relação entre a percepção de uma cultura de apoio ao equilíbrio entre trabalho e família/vida e o equilíbrio trabalho e família/vida experimentado pelo teletrabalhador, bem como, a satisfação com o trabalho?(g) Suporte social e organizacional. Qual a percepção do trabalhador de suporte do supervisor, para realizar teletrabalho? Há relação entre as percepções do trabalhador de suporte do supervisor e de isolamento social? Há relação entre as percepções do trabalhador de suporte do supervisor e satisfação com o trabalho? Há relação entre as percepções do trabalhador de suporte do supervisor e comprometimento com o trabalho?(h) Isolamento social. Há relação entre a percepção de isolamento social pelo teletrabalhador e o tempo semanal de teletrabalho? Há relação entre a percepção de isolamento social e o suporte do supervisor percebido pelo teletrabalhador?

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235	CEP: 13.565-905
Bairro: JARDIM GUANABARA	
UF: SP	Município: SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-6665	E-mail: cephumana@ufscar.br



Continuação do Parecer: 3.956.418

Os riscos ligados à participação nessa pesquisa dizem respeito à possibilidade do participante sentir algum cansaço ao responder aos instrumentos ou possível desconforto ao tratar de situações que possam estar incomodando. Caso seja necessário, o preenchimento dos instrumentos poderá ser realizado em mais etapas do que as programadas.

Benefícios:

A participação nesta pesquisa deve trazer alguns benefícios aos participantes. Como teletrabalhador, o participante poderá refletir a respeito de como esta modalidade de trabalho afeta o meu trabalho e outras áreas de minha vida e, como supervisor, como esta modalidade impacta em aspectos importantes para a organização, neste momento, e considerando o período de um ano. Além disso, caso seja de seu interesse, o participante poderá receber os principais resultados deste estudo, ao final da pesquisa.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de um estudo longitudinal que visa avaliar as consequências laborais e sociais do teletrabalho .

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Estão presentes todos os Termos de apresentação obrigatória.

Caso a amostra apresente pessoas menores de 18 anos é necessário a oferta do TALE (termo de assentimento ao menor)

Recomendações:

Caso a amostra apresente pessoas menores de 18 anos é necessário a oferta do TALE (termo de assentimento ao menor)

Garantir sigilo e privacidade dos dados dos participantes em todas as fases da pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB INFORMações BÁSICAS DO PROJETO_1516320.pdf	03/03/2020 12:38:32		Aceito

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 238

Bairro: JARDIM GUANABARA

CEP: 13.565-905

UF: SP

Município: SAO CARLOS

Telefone: (16)3351-9685

E-mail: cephumana@ufscar.br



Continuação do Parecer: 3.956.416

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	03/03/2020 12:37:16	FABIANA DOS SANTOS ROCHA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Fabiana_dos_Santos_Rocha.pdf	03/03/2020 12:25:50	FABIANA DOS SANTOS ROCHA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto001.pdf	03/03/2020 12:23:27	FABIANA DOS SANTOS ROCHA	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

SAO CARLOS, 06 de Abril de 2020

Assinado por:
ADRIANA SANCHES GARCIA DE ARAUJO
(Coordenador(a))

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANABARA **CEP:** 13.565-905
UF- EP: **Município:** SAO CARLOS
Telefone: (16)3301-9665 **E-mail:** cexhumanos@ufscar.br

Apêndice 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Estou sendo convidado a participar da pesquisa “Teletrabalho no Brasil”, realizada pela doutoranda Fabiana dos Santos Rocha e orientada pela Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham, ambas do Laboratório de Psicologia Social (LAÇO), da Universidade Federal de São Carlos.

O objetivo desta pesquisa é estudar o processo de implantação do Teletrabalho em empresas brasileiras, assim como suas consequências para trabalhadores e empregadores. Eu estou sendo convidado a participar desta pesquisa por realizar teletrabalho, em casa, por pelo menos um dia da semana (independentemente da quantidade de horas trabalhadas ou de minha jornada de trabalho) ou por supervisionar alguém que trabalhe nessas condições.

Concordo em participar da pesquisa, respondendo a alguns instrumentos, que serão enviados por meio eletrônico (e-mail ou formulário eletrônico). Em caso de não haver a possibilidade de envio por meio eletrônico, a pesquisadora poderá acordar outro meio para preenchimento dos instrumentos, de acordo com a sua disponibilidade e compatibilidade com o andamento da pesquisa. Se eu participar desta pesquisa como teletrabalhador, os instrumentos serão compostos por perguntas que dizem respeito a como eu realizo o teletrabalho e qual a minha percepção sobre a influência do teletrabalho em minha vida profissional, familiar e pessoal. Se eu participar desta pesquisa como supervisor do teletrabalhador, os instrumentos estarão relacionados a como o teletrabalho foi implantado e qual o impacto percebido pela organização. O tempo para preenchimento de cada instrumento poderá variar de 30 a 40 minutos, aproximadamente. Por se tratar de um estudo longitudinal, a pesquisadora me encaminhará os mesmos instrumentos para preenchimento duas vezes, estando a segunda vez prevista para aproximadamente um ano após a primeira.

Minha participação nesta pesquisa deve me trazer alguns benefícios. Como teletrabalhador, poderei refletir a respeito de como esta modalidade de trabalho afeta o meu trabalho e outras áreas de minha vida e, como supervisor, como esta modalidade impacta em aspectos importantes para a organização, neste momento, e considerando o período de um ano. Além disso, caso seja de meu interesse, poderei receber os principais resultados deste estudo, ao final da pesquisa.

Os riscos ligados à minha participação nessa pesquisa dizem respeito à possibilidade de sentir algum cansaço ao responder aos instrumentos e possível desconforto ao tratar de situações que possam estar me incomodando. Caso seja necessário, realizarei o preenchimento dos instrumentos em mais etapas do que as programadas e poderei conversar com a pesquisadora sobre estas dificuldades. Se houver necessidade e, caso seja de meu interesse, a pesquisadora poderá me indicar algum serviço de apoio que me ajude a lidar com minhas dificuldades.

Declaro ciência de que minha participação é voluntária e de não haverá nenhum custo ou compensação financeira ao participar do estudo. Despesas decorrentes de minha participação na pesquisa, quando for o caso, serão ressarcidas no dia da coleta. Caso haja qualquer tipo de dano resultante de minha participação na pesquisa, este será indenizado. Estou ciente também de que posso me retirar da pesquisa a qualquer momento, sem que isso acarrete qualquer prejuízo em minha relação com a pesquisadora ou com os serviços que usufruo pela instituição em que fui recrutado. Também estou ciente de que os dados desta pesquisa poderão ser divulgados em reuniões e trabalhos científicos e utilizados para a realização da tese de doutorado de Fabiana dos Santos Rocha, mas meu anonimato será rigorosamente mantido, de forma que não poderei ser identificado. Assim, na apresentação dos achados principais, por exemplo, não serão divulgados resultados individuais. Receberei uma cópia deste termo, na qual consta o telefone e o endereço da pesquisadora principal e poderei tirar minhas dúvidas sobre o projeto e minha participação, em qualquer momento.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e que concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos - SP – Brasil. Fone (16)3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br

Pesquisadora Responsável: Fabiana dos Santos Rocha
Contato da Pesquisadora Responsável - Tel: (16)3351-8458/ (16)99177-5557
Endereço: Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676
CEP 13.565-905 - São Carlos – SP