



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Impacto da covid-19 no trabalho remoto: Avaliação dos efeitos das queixas de saúde e suporte organizacional nas atitudes e comportamentos dos profissionais da educação e suas repercussões nos ambientes laborais saudáveis.

HUMBERTO BATISTA XAVIER

RECIFE, SETEMBRO/2023

HUMBERTO BATISTA XAVIER

Impacto da covid-19 no trabalho remoto: Avaliação dos efeitos das queixas de saúde e suporte organizacional nas atitudes e comportamentos dos profissionais da educação e suas repercussões nos ambientes laborais saudáveis.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração e Desenvolvimento da Universidade Federal Rural de Pernambuco (PPAD/UFRPE), como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Linha de pesquisa: *Competitividade e gestão*

Orientadora: Professora *Suzana Cândido de Barros Sampaio, DSc*

Coorientador: Professor *Marcos Felipe Falcão Sobral, DSc*

RECIFE, SETEMBRO/2023

FOLHA DE APROVAÇÃO

Dedico este trabalho a todos os familiares e amigos que me apoiaram a todo momento.

In memoriam dos meus pais.

AGRADECIMENTOS

Produzir uma dissertação é uma jornada solitária em busca de aprimoramento, um desafio que exige uma enorme dedicação e a renúncia de momentos que não voltarão mais. No entanto, ao olhar para trás nesta jornada, percebo que, embora tenha trilhado um caminho solitário, na verdade eu nunca estive desamparado. Nunca estive sozinho! Sozinho eu não teria chegado até aqui!

Há um mar de gratidão que transborda em meu coração, uma gratidão que se estende a todos aqueles que acreditaram e estenderam a mão ao longo dessa jornada única e enriquecedora. Paciência, estímulo constante, apoio, palavras de incentivo, acolhimento, compreensão e abraços acolhedores - essas são as dádivas preciosas que recebi daqueles a quem recorri, em situações desafiadoras dessa trajetória.

Nesse momento, expresso minha profunda gratidão a Deus por me conceder a dádiva da vida e à vastidão do universo por me presentear com desafios que forjaram meu caráter e surpresas que tocaram minha alma ao longo dessa trilha sinuosa. No entanto, minha gratidão se volta também para aqueles seres humanos extraordinários que moldaram essa jornada com suas mãos compassivas e suas mentes sábias.

Sem pestanejar, minha orientadora, a professora Suzana Cândido de Barros Sampaio, merece toda minha gratidão. Além de ser uma mentora excepcional, ela é um ser humano notável, cuja competência é irradiada em cada orientação e em cada conselho atencioso. Uma profissional diligente nos seus propósitos e que ao longo do nosso convívio demonstrou uma irretocável competência no que faz. Pessoa de uma incrível capacidade de conduzir todo o processo de forma leve e atenciosa. Sempre dedicada e comprometida a me oferecer o melhor para o meu crescimento e desenvolvimento profissional. Mulher valente e inspiradora, a qual eu a denomino carinhosamente de “friend”.

Ao meu coorientador, o professor Marcos Felipe Falcão Sobral, rendo homenagens pelo seu apoio constante e por compartilhar sabedoria valiosa para além dos limites acadêmicos. Conhece minha história desde a graduação, foi o meu primeiro mentor na universidade e que me inseriu no mundo da pesquisa acadêmica. Sua habilidade única de simplificar o complexo através de analogias me impressiona. Como ser humano, ele personifica retidão, ética e bondade.

Não posso deixar de mencionar os membros ilustres da banca examinadora, cujas mentes brilhantes e perspicazes elevaram meu trabalho. Ao professor Marcelo

Marinho, minha gratidão por sua visão apurada e contribuições inestimáveis desde a qualificação que enriqueceram minha dissertação. À professora Myrna Loreto, minha admiração por sua gentileza, sua pronta disponibilidade e contribuições importantes que moldaram meu trabalho.

Aos professores do PPAD, em especial à Renata Bezerra, Gilka Melo, Telma Lúcia, André Melo, Rodolfo Araújo e Ana Regina, meu reconhecimento por suas respostas esclarecedoras, percepções profundas e por serem faróis de sabedoria em minha jornada.

A Ladice Almeida, que dia muito eu já admirava, foi a primeira pessoa com quem eu me aconselhei quando pensei em fazer o mestrado e que além de torcer muito por mim me ajudou desde sempre durante a minha jornada.

Minha família e amigos, eu peço desculpas pela ausência que essa jornada trouxe. Aos meus pais que se encontram em outro plano, especialmente a minha maravilhosa e extraordinária mãe, Petronila Cavancante Xavier, quero registrar que te amo e que a saudade da Sra, persiste!

As minhas tias Rosilda Batista e Risomar Batista, duas mulheres guerreiras e amigas que estiveram e estão comigo nessa, rendo minha gratidão a vocês.

Ao meu pai de coração em vida José Batista Xavier, um grande professor do “saber viver”, que desde pequeno tem me dado grandes ensinamentos, que eu nutro grande admiração e respeito. Tenho muito a agradecê-lo, pois muito do que aprendi nessa vida foi com ele. Serei sempre grato e recíproco por tudo!

Ao meu irmão, meu parceiro e compadre Joelmir Batista por todo apoio, pode contar comigo!

A minha esposa Luciana Lima que segurou a onda comigo, que teve paciência e disposição para estar comigo nessa jornada. Que por muitas vezes teve que conviver com minha ausência em diversos momentos importantes da nossa vida, mas nunca desistiu e que me deu uma filha linda, Aurora Petronila.

Ao meu amigo Adalgício de Barros! Ele é aquela pessoa que a vida nos permite escolher como irmão. Sempre acreditou em mim, me ouviu, me apoiou, me disse as verdades necessárias – mesmo as mais duras, nas tribulações me acolheu e me ajudou a prosseguir.

Aos participantes que contribuíram para o êxito deste trabalho, minha gratidão pela generosidade em compartilhar conhecimento.

Por fim, minha gratidão ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal Rural de Pernambuco por proporcionar essa oportunidade. Aos amigos do curso, aos funcionários do departamento, em especial a Mauricéia e a todos que cruzaram meu caminho, direta ou indiretamente, moldando quem sou hoje.

Que essas palavras de gratidão ecoem através do tempo, celebrando a união de almas e a busca incansável pelo conhecimento que nos une.

“O inimigo mais perigoso que você poderá encontrar será sempre você mesmo.”

Nietzsche.

RESUMO

A pandemia da COVID-19 trouxe desafios significativos para as organizações em todo o mundo, levando a interrupções nos ambientes de trabalho. Notavelmente, os profissionais da educação experimentaram uma mudança repentina para o trabalho remoto, exigindo que se adaptassem rapidamente ao novo cenário digital. Essa mudança levantou preocupações sobre os problemas de saúde dos funcionários e o papel do suporte organizacional, pois podem ter um efeito profundo no bem-estar e nas atitudes de trabalho dos funcionários. Neste estudo, examinamos os impactos das queixas de saúde e do suporte organizacional na satisfação no trabalho, no engajamento e na intenção de rotatividade dos funcionários da educação durante a pandemia. Uma amostra de 288 profissionais de educação em trabalho remoto no Brasil foi analisada usando modelagem de equações estruturais de mínimos quadrados parciais (PLS-SEM). Descobrimos que as queixas de saúde e o suporte organizacional têm efeitos distintos nos comportamentos e atitudes dos funcionários. Os resultados enfatizam a importância de fornecer suporte e recursos adequados aos trabalhadores da educação que trabalham remotamente para cultivar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Essas descobertas contribuem com informações importantes que podem ajudar as organizações a enfrentar os desafios impostos pela pandemia e manter práticas de trabalho flexíveis bem-sucedidas no futuro. Argumentamos que é crucial que os tomadores de decisão reconheçam a importância do suporte organizacional na promoção da satisfação dos funcionários e na redução das intenções de rotatividade, contribuindo assim, na elaboração ou na manutenção de ambientes laborais saudáveis dos colaboradores da educação na era pós-pandemia.

Palavras-chave: Trabalho Remoto, Ambiente laboral saudável, Satisfação no trabalho, Engajamento no trabalho, Intenção de rotatividade.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has brought significant challenges to organizations worldwide, leading to disruptions in work environments. Notably, educators experienced a sudden shift to remote work, requiring them to adapt quickly to the new digital landscape. This change raised concerns about employee health issues and the role of organizational support, as they can profoundly impact employee well-being and work attitudes. In this study, we examine the impacts of health complaints and organizational support on job satisfaction, engagement, and turnover intention among education professionals during the pandemic. A sample of 288 education professionals working remotely in Brazil was analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). We found that health complaints and organizational support have distinct effects on employee behaviors and attitudes. The results underscore the importance of providing adequate support and resources to education workers working remotely to foster a healthier and more productive work environment. These findings provide valuable insights that can help organizations address the challenges posed by the pandemic and maintain successful flexible work practices in the future. We argue that it is crucial for decision-makers to recognize the importance of organizational support in promoting employee satisfaction and reducing turnover intentions, thereby contributing to the development or maintenance of healthy workplace environments for education professionals in the post-pandemic era.

Keywords: Remote Work, Healthy Environment, Job Satisfaction, Work Engagement, Turnover Intention.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo hipotético de investigação	30
Figura 2 - Desenho metodológico da pesquisa.	32
Figura 3 - Modelo reflexivo de investigação PLS-SEM	53
Figura 4 - Cargas fatoriais dos itens.....	54
Figura 5 - Modelo estrutural completo.....	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estatísticas descritivas	40
Tabela 2 – Perfil da amostra	40
Tabela 3 - Descritiva das queixas de saúde.....	43
Tabela 4 - Descritiva do suporte organizacional.....	44
Tabela 5 - Descritiva da satisfação no trabalho.....	47
Tabela 6 - Descritiva do engajamento no trabalho.....	48
Tabela 7 - Descritiva da rotatividade no trabalho.....	51
Tabela 8 - <i>Spearman's ρ</i> entre as variáveis	52
Tabela 9 - Indicadores de confiabilidade e validade do modelo	55
Tabela 10 - Avaliação da validade discriminante critério de Fornell-Larcker.....	55
Tabela 11 - Heterotrait-Monotrait (HTMT)	56
Tabela 12 - Avaliação da validade discriminante pelo critério <i>Cross-loadings</i>	56
Tabela 13 - Indicadores e coeficientes do modelo estrutural.....	58
Tabela 14 - Efeitos diretos, indiretos e totais das relações	60

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVE	Variância média extraída
COVID-19	Coronavirus disease 2019
DP	Desvio padrão
EG _(n...)	Engajamento
f^2	Tamanho do efeito
H _(n...)	Hipóteses
HTMT	Heterotrait-monotrait
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IQR	Varição interquartil
JASP	Jeffrey's Amazing Statistics Program
M	Média
p	Probabilidade de significância
PLS	Partial least squares
PPAD	Pós-Graduação em Administração e Desenvolvimento
Q ²	Validade preditiva
QS _(n...)	Queixas de saúde
R ²	Coefficiente de determinação ajustado
rho_C	Confiabilidade composta
RT _(n...)	Rotatividade
SARS-CoV-2	Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2
SEM	Structural equation modeling
SF _(n...)	Satisfação
SO _(n...)	Suporte organizacional
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
t	T - Student
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
UWES	Utrecht Work. Engagement Scale
VIF	Variance inflation factor
VL	Variável latente
V _(n...)	Variável
α	Alfa de Cronbach

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.1	Contextualização do tema	16
1.2	Problemática	17
1.3	Objetivos	18
1.3.1	Objetivo geral	18
1.3.2	Objetivos específicos	18
1.4	Justificativa e relevância	19
1.5	Estrutura lógica do estudo.....	20
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	22
2.1	O trabalho remoto	22
2.2	Impactos e efeitos da pandemia nas atitudes e comportamentos no trabalho...23	
2.3	Ambientes laborais saudáveis.....	26
2.4	Trabalhos relacionados	27
2.5	Framework e hipóteses do estudo	29
2.6	Considerações finais	31
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	32
3.1	Desenho metodológico da pesquisa	32
3.2	Delineamento da pesquisa	32
3.3	Seleção e tamanho da amostra	34
3.4	Método de coleta de dados	34
3.4.1	Instrumentos de medição.....	37
3.4.1.1	Queixas de saúde dos colaboradores.....	37
3.4.1.2	Suporte organizacional	37
3.4.1.3	Satisfação com o trabalho	38
3.4.1.4	Engajamento no trabalho.....	38
3.4.1.5	Intenção de rotatividade.....	38

3.5	Análise dos Dados	38
3.6	Considerações finais	38
4	RESULTADOS	40
4.1	Análises estatísticas da amostra	40
4.2	Perfil sociodemográfico e profissional da amostra	40
4.3	Descritiva das variáveis da amostra	42
4.3.1	Queixas de saúde	42
4.3.2	Suporte Organizacional	44
4.3.3	Satisfação no trabalho	47
4.3.4	Engajamento no trabalho	48
4.3.5	Rotatividade no trabalho	51
4.4	Análise bivariada da amostra	52
4.5	Modelo hipotético de investigação	53
4.6	Mensuração do modelo	53
4.7	Modelo estrutural	57
4.8	Análise dos efeitos	59
4.9	Características de ambientes laborais saudáveis	61
4.10	Considerações finais	64
5	DISCUSSÃO	65
5.1	Queixas de saúde	66
5.2	Suporte Organizacional	67
5.3	Ambiente laboral saudável	69
6	CONCLUSÃO	72
6.1	Contribuições teóricas	72
6.2	Contribuições práticas	73
6.3	Limitações e pesquisas futuras	76
6.4	Considerações finais	77

REFERÊNCIAS.....	79
APÊNDICE A – PROTOCOLO DE QUESTIONÁRIO PARA TRABALHO REMOTO	94
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA LEVANTAMENTO DOS DADOS.....	99
APÊNDICE C - APLICAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO	110
APÊNDICE D - VARIÁVEIS, DESCRIÇÃO, SIGLAS, ITENS E ESCALAS DOS INSTRUMENTOS DE MEDIÇÃO	111
APÊNDICE E - QUADRO COM AS CARGAS E INDICADORES INICIAIS E FINAIS DE TODOS OS ITENS.....	112
APÊNDICE F - LEVANTAMENTO DAS CARACTERÍSTICAS DE AMBIENTES LABORAIS SAUDÁVEIS.....	113
APÊNDICE G - EXTRAÇÃO E RESUMO DAS CARACTERÍSTICAS DE AMBIENTES LABORAIS SAUDÁVEIS	115

1 Introdução

Este primeiro capítulo é composto pela contextualização da temática, formulação do problema de pesquisa, objetivos, justificativa e relevância do estudo, bem como a estrutura lógica da dissertação.

1.1 Contextualização do tema

A pandemia de COVID-19, doença infecciosa causada pelo coronavírus SARS-Cov-2, relacionada à síndrome respiratória aguda grave (Gorbalenya et al., 2020), apresentou desafios significativos às organizações em todo o mundo (Greenstein, 2021; Pataki-Bittó & Kun, 2022; Svihus, 2023; Viegas & Nunes, 2021).

Muitas organizações se viram em crise devido à ausência de planos de contingência durante a pandemia (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Isso resultou em diversas implicações para as organizações e seus funcionários, afetando o ambiente em que as pessoas trabalham, com quem trabalham e como trabalham (Fouad, 2020).

Considerados relevantes por predizer mudanças importantes em elementos cruciais da experiência dos indivíduos no ambiente de trabalho (Galanti et al., 2021; Irawanto et al., 2021; Suh & Lee, 2017), as queixas de saúde (Song et al., 2020) e o suporte organizacional são dois impactos percebidos nesse contexto (Jamal et al., 2021; Zhou et al., 2022).

No campo da educação, a pandemia provocou uma transição abrupta do formato tradicional para o à distância em todos os níveis de ensino (Misirli & Ergulec, 2021; M. Zhou et al., 2022). Esta mudança generalizada e imediata para o online Sidi et al. (2023), exigiu que os profissionais da educação se adaptassem rapidamente às competências e habilidades necessárias para o desempenho das suas tarefas (Wohlfart et al., 2021).

Essa mudança para uma nova forma de trabalhar levantou várias preocupações, incluindo questões como falta de comunicação com os colegas, falta de recursos de apoio, desafios em equilibrar o trabalho remoto com a vida familiar e gerenciamento de tempo (Tavares et al., 2020).

Além disso, as implicações psicossociais decorrem da natureza inerente ao trabalho remoto (Buomprisco et al., 2021), juntamente com sentimento de frustração,

ansiedade, medo e solidão nos indivíduos (Waight et al., 2022). Trabalhos anteriores sugerem que essas mudanças não planejadas (Greenstein, 2021; Ozimek, 2020; Pataki-Bittó & Kun, 2022) afetam uma série de fatores relacionados ao trabalho, como motivação, atitude, comportamento, saúde e bem-estar dos funcionários (Spurk & Straub, 2020).

1.2 Problemática

No Brasil, segundo Góes et al., (2021), 8,2 milhões de pessoas chegaram a exercer suas atividades laborais de forma remota em 2020, no entanto, foi estimado que o Brasil possui o potencial de 15,8 milhões de pessoas exercendo trabalho remoto, ou seja, um número que não se pode ignorar e que pode implicar numa mudança significativa no mercado de trabalho (Martins et al., 2021).

Apesar de a experiência de trabalho remoto não ser a mesma para todos (Delany, 2022; Donati et al., 2021), ela foi percebida como mais vantajosa do que o previsto ao pesar as vantagens e desvantagens (Ozimek, 2020). Isso, por sua vez, influencia positivamente os tomadores de decisão a preservar o modelo de trabalho remoto.

Desta forma, notadamente, a transição do trabalho presencial para o remoto ganhou potencial para se firmar cada vez mais no ambiente educacional, apresentando diversas oportunidades de inovações pedagógicas e práticas digitais, bem como desafios tecnológicos e psicológicos únicos (Otto et al., 2023; Sidi et al., 2023).

Esses desafios incluem aumento das demandas de carga de trabalho, falta de recursos (Gabriel & Aguinis, 2022), bem como adaptação imediata a novos requisitos tecnológicos (Khong et al., 2023).

Além disso, os desafios incluem um aumento do estresse devido ao isolamento social, perspectivas de carreira reduzidas e mudanças nas prioridades dos funcionários (Maghlaperidze et al., 2021), levando a disparidades na satisfação com o trabalho e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Del Boca et al., 2020; Feng & Savani, 2020), bem como o temor pelo desemprego e precarização do trabalho (Blustein et al., 2020).

Para aprimorar o trabalho remoto, as organizações devem compreender esses desafios, fornecer suporte e assistência adequados a seus funcionários e fortalecer sua capacidade de atrair, desenvolver e reter seu capital intelectual (Como et al., 2021;

Delany, 2022; Greenstein, 2021; P. Mehta, 2021; Pataki-Bittó & Kun, 2022; Restubog et al., 2020).

Há de se destacar que o debate sobre ambientes saudáveis permanece sem consenso e na perspectiva virtual ainda é insipiente. Isso demanda oportunidades de pesquisa, despertando o interesse de acadêmicos na compreensão dos aspectos que os constituem, requerendo entendimento e conhecimento contínuo para possíveis ajustes e mudanças em função da dinâmica do contexto laboral (Carnevale & Hatak, 2020).

Sendo assim, esse estudo se propõe a investigar como os efeitos decorrentes da pandemia refletiram nas atitudes e comportamentos laborais dos colaboradores em trabalho remoto, com a pretensão de contribuir como fonte de novos conhecimentos para pesquisadores, e com insights para auxiliar organizações e empresas, a superar os desafios presentes e futuros do desenvolvimento de seus colaboradores e de seus ambientes de trabalho.

1.3 Objetivos

Os objetivos apresentados a seguir foram construídos para conduzir o estudo e a ajudar a responder à pergunta de pesquisa.

1.3.1 Objetivo geral

Analisar como os diferentes efeitos da COVID-19, refletiram nas atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho dos profissionais da área da educação que exerceram as suas atividades de modo remoto, bem como esses efeitos podem influenciar na composição de ambientes laborais saudáveis.

1.3.2 Objetivos específicos

- 1) Analisar os efeitos das queixas de saúde e do suporte organizacional no engajamento e na satisfação no trabalho e como elas repercutem na rotatividade dos colaboradores;
- 2) Elaborar uma definição sobre ambientes laborais saudáveis em trabalho remoto;
- 3) Identificar e apontar contribuições que auxiliem na constituição e no aperfeiçoamento de ambientes laborais saudáveis em trabalho remoto.

1.4 Justificativa e relevância

O advento da COVID-19 demandou novas oportunidades de investigações sobre trabalho remoto e aspectos do bem-estar na vida profissional (Como et al., 2021).

Pesquisadores como Spurk & Straub (2020), propõem examinar a experiência dos trabalhadores sob os efeitos da pandemia, a fim de compreender os riscos e oportunidades existentes para melhoria das relações de trabalho flexível pós pandemia.

Akkermans et al. (2020), propõem uma análise dos efeitos da pandemia na carreira dos indivíduos, considerando a interação dinâmica entre fatores contextuais e individuais como determinantes críticos de como esse choque de carreira específico pode ter implicações diferenciadas para diferentes pessoas.

Visto que os impactos negativos da Covid-19, provavelmente sejam de curto ou longo prazo, eles sugerem que essa análise seja realizada sob a lente de experiências tanto positivas quanto negativas.

Delany (2022), Salas-Vallina et al. (2021), relatam que compreender os fatores que impactam no comportamento e nas atitudes dos colaboradores pode auxiliar na concepção de ações de identificação, retenção, valorização e capacitação de talentos no ambiente corporativo.

Diversos estudos foram realizados durante a pandemia. Alguns se concentraram na perspectiva econômica, investigando as implicações de curto prazo e as perspectivas de longo prazo da crise da COVID-19 nos mercados de trabalho (Fana et al., 2020).

Outros exploraram o valor agregado de locais de trabalho saudáveis para colaboradores e organizações, em relação à satisfação dos funcionários, produtividade do trabalho e custo das instalações (Voordt & Jensen, 2023).

Outros examinaram o impacto do trabalho remoto na saúde mental e física dos trabalhadores individuais (Oakman et al., 2020) e os efeitos dos estressores relacionados ao trabalho na epidemia, considerando suporte social percebido e suporte organizacional no esgotamento e bem-estar dos trabalhadores (Zhou et al., 2022).

Outros estudos abordaram como diferentes recursos de trabalho afetaram a satisfação no trabalho de funcionários que trabalharam remotamente durante a pandemia de COVID-19 (Jamal et al., 2021).

Embora os estudos anteriores tenham fornecido informações relevantes, o conhecimento sobre os fatores que influenciam a saúde mental dos trabalhadores durante a pandemia de COVID-19 é limitado (Song et al., 2020), e ainda há necessidade de pesquisas adicionais sobre aspectos do bem-estar ocupacional em tempos de crise (Stang-Rabrig et al., 2022).

Além disso, não foram encontrados trabalhos que relacionem especificamente os impactos de problemas de saúde e suporte organizacional na satisfação no trabalho, engajamento e intenção de rotatividade nos profissionais da educação.

Aceitando a possibilidade de aumento do trabalho remoto (Buomprisco et al., 2021), este estudo contribui com novos conhecimentos e insights para auxiliar as organizações na superação de desafios, vitais para o desenvolvimento de seus colaboradores e ambientes de trabalho.

Além da relevância da temática, o presente estudo contribui para preencher lacunas citadas, fornecendo novos conhecimentos sobre o contexto proposto e as possíveis interações entre as variáveis investigadas e seu desfecho.

Portanto, ajudando na compreensão das mudanças ocorridas na estrutura organizacional e na dinâmica laboral promovida pela COVID-19 e suas repercussões nas atitudes e comportamentos dos colaboradores. Visto que, apoiar os profissionais da educação é crucial, especialmente porque estes experimentaram níveis de estresse sem precedentes (Klusmann et al., 2023).

1.5 Estrutura lógica do estudo

No sentido de oferecer uma organização ao estudo, o trabalho está estruturado em seis seções. Neste capítulo, inicialmente foram contextualizados os aspectos iniciais da temática, a formulação do problema, os objetivos, geral e específicos, bem como as justificativas e a relevância do trabalho.

No segundo capítulo, é apresentado o referencial teórico contendo uma revisão da literatura que fornece uma base teórica necessária para o entendimento e desenvolvimento da dissertação, abordando os principais elementos da discussão como trabalho remoto e ambientes laborais saudáveis, estabelecendo em seguida as hipóteses de pesquisa e framework de estudo.

No terceiro capítulo, é apresentada a metodologia de pesquisa adotada no presente estudo, com detalhes sobre o desenho da pesquisa, amostra, coleta de dados, instrumentos de medição e a técnica de análise de dados utilizada.

Em seguida, no quarto capítulo, são demonstrados os resultados obtidos com base nas análises feitas sobre os dados coletados.

No quinto capítulo é realizada as discussões dos resultados encontrados, e por fim, tem-se no sexto capítulo as conclusões, contribuições, limitações e trabalhos futuros sobre o estudo.

2 Fundamentação Teórica

Este capítulo dedica-se a apresentar a revisão de literatura que fundamenta esta pesquisa, oferecendo uma visão acerca dos conceitos abordados, hipóteses e modelo teórico do framework de pesquisa. Em sequência, no desenvolvimento das hipóteses de pesquisa, são relacionados os efeitos potenciais decorrentes da pandemia relatados pela literatura recente (saúde dos colaboradores e suporte organizacional), com as atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho (satisfação, engajamento e intenção de rotatividade) formulando hipóteses a serem testadas. Em seguida é descrita a escolha das variáveis independentes e dependentes e por fim, é proposto o framework pesquisa.

2.1 O trabalho remoto

O trabalho remoto, tem sido uma prática laboral cada vez mais comum no meio organizacional, que envolve trabalhar fora do escritório usando tecnologia (Sardeshmukh et al., 2012).

Há relatos de pesquisas discutindo as características do trabalho remoto como uma forma flexível de desempenhar uma atividade fora do local fixo de trabalho desde as últimas décadas do século XX, quando um engenheiro da NASA trabalhava remotamente nos sistemas de comunicação e se referia ao seu trabalho como teletrabalho (Maghlaperidze et al., 2021).

Desde então, o termo passou a corresponder a arranjos que permitem que funcionários e suas tarefas sejam compartilhados em ambientes distantes de um local central de negócios ou localização organizacional física, sendo o “teletrabalho” ou “trabalho remoto” a forma mais conhecida de trabalho distribuído (Gajendran & Harrison, 2007).

Nijp et al. (2016), propõem o teletrabalho como um arranjo que permite o trabalho independente de tempo e local, normalmente apoiado pelo uso extensivo de tecnologias de informação e comunicação (TIC) e gestão baseada no desempenho.

O trabalho remoto tem sido uma tendência crescente ao longo de muitos anos, mas sua adoção aumentou significativamente, durante os bloqueios da pandemia de Covid-19 (Wang et al., 2021). Com base em várias considerações, o trabalho remoto tem sido cada vez mais promovido como o novo normal pós-pandemia (Delany, 2022).

Muitas organizações demonstram interesse em manter o arranjo de trabalho flexível e acreditam que esse modelo se consolidará ao longo do tempo (Ozimek, 2020).

Pesquisadores argumentam que o teletrabalho influencia positivamente a satisfação dos trabalhadores dada a sua flexibilidade, categorizada em três dimensões: (a) flexibilidade na relação de emprego; (b) flexibilidade no local onde o trabalho é realizado e (c) flexibilidade na programação do trabalho, que com a evolução das *TIC's* tem sido uma alternativa bastante utilizada pelas organizações como meio de se reduzir custos e de se otimizar tempo com deslocamento (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Nijp et al., 2016; Spreitzer et al., 2017; Suh & Lee, 2017).

Segundo Delany (2022), há evidências de que muitos funcionários tiveram uma boa experiência com o trabalho remoto durante a pandemia, ao desfrutarem de mais flexibilidade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e de mais comodidade e autonomia para os colaboradores. No entanto, nem todos tiveram experiências positivas com o teletrabalho por falta de conhecimento, infraestrutura necessária e ou de suporte organizacional (Wang et al., 2021).

Outros pesquisadores identificaram diversos fatores que podem inibir a satisfação dos teletrabalhadores, como o isolamento físico e social e a falta de sentimento de pertencimento organizacional (O'Neil et al., 2020). Sardeshmukh et al. (2012), relatam que o trabalho remoto altera o tempo e o espaço do trabalho tradicional de escritório, impactando a forma como o trabalho é vivenciado.

Além disso, o trabalho remoto como uma característica permanente do emprego por si só traz consigo enormes desafios (Delany, 2022), podendo agravar a carga de trabalho e dificultar a separação entre vida pessoal e profissional, aumentando o risco de esgotamento em decorrência do contexto de crise (Gabriel & Aguinis, 2022).

2.2 Impactos e efeitos da pandemia nas atitudes e comportamentos no trabalho

Os impactos da pandemia de COVID-19 levaram a mudanças significativas nos ambientes de trabalho, desencadeadas por medidas como restrições de viagens, normas de higiene, distanciamento social e fechamento de instituições de ensino (Dingel & Neiman, 2020; Gaffney et al., 2021; Maghlaperidze et al., 2021; Viegas & Nunes, 2021).

Essas mudanças impactaram a forma como as pessoas trabalham e remodelaram suas percepções em relação ao trabalho (Irawanto et al., 2021; Kramer & Kramer, 2020). Por exemplo, questões como isolamento físico e social, novos arranjos de trabalho e aumento da carga de trabalho resultaram na falta de pertencimento organizacional e afetaram as atitudes ou comportamentos relacionados ao trabalho (Spurk & Straub, 2020; Stang-Rabrig et al., 2022) e a saúde física e mental das pessoas (O'Neil et al., 2020). Investigar as atitudes e comportamentos das pessoas assume um papel de importância, pois têm impacto direto no desempenho e no bem-estar dos funcionários (Salas-Vallina et al., 2021).

Trabalhos anteriores sugerem que atitudes e comportamentos são influenciados e estimulados pela disponibilidade de recursos apropriados (Bakker & Demerouti, 2014) e contribuem para um clima organizacional positivo e produtivo (Pataki-Bittó & Kun, 2022). Por exemplo, a satisfação no trabalho, que pode ser interpretada como satisfação com as demandas do trabalho e é uma consequência da qualidade de vida no trabalho, tem efeitos de longo alcance no bem-estar do funcionário no trabalho (Dhamija et al., 2019).

Embora se saiba que a satisfação no trabalho pode aumentar a produtividade dos trabalhadores, isso depende da ausência de estressores no trabalho, principalmente aqueles resultantes do ritmo acelerado de mudança nas TIC's (Suh & Lee, 2017).

A satisfação no trabalho também é conhecida por ser um preditor da intenção de rotatividade (Grawitch et al., 2007), onde quanto mais altos os níveis de satisfação no trabalho, menor a intenção de sair.

Como as atividades remotas realizadas pelos profissionais acarretam alterações físicas e cognitivas em sua execução, essas alterações podem impactar no engajamento dos indivíduos no trabalho (Sardeshmukh et al., 2012).

O engajamento no trabalho, definido como um estado afetivo-motivacional persistente e positivo em que os funcionários se concentram, se dedicam voluntariamente às atividades relacionadas ao trabalho ao ponto de perderem a noção do tempo (Mazzetti et al., 2023; Schaufeli & Bakker, 2004) sendo um fator essencial a ser investigado. Funcionários engajados são mais propensos a empregar estratégias de enfrentamento quando confrontados com adversidades e exibem comportamentos inovadores (Kwon & Kim, 2020).

Por outro lado, a intenção de rotatividade, que se refere à decisão deliberada de um indivíduo de deixar sua organização atual apesar de ter a oportunidade de continuar no cargo (Vermooten et al., 2019), representa outro fator crítico.

Níveis elevados de rotatividade são preocupantes, pois implicam na perda de conhecimento interno do trabalho, na interrupção das atividades laborais e da produtividade, no aumento dos custos associados à procura de um substituto adequado e na potencial perturbação da coesão da equipe, levando a um impacto negativo no desempenho organizacional (McCarthy et al., 2020).

Os profissionais foram obrigados a adotar o ensino remoto (Minihan et al., 2022; Vahle et al., 2023). Ao contrário das experiências convencionais de aprendizado online bem planejadas, eles tiveram que enfrentar uma transição acelerada e embarcar em uma jornada de desconhecimento e adaptação a novos recursos digitais para suas atividades (Tulaskar & Turunen, 2022).

Segundo a literatura, pelo menos dois impactos percebidos nesse contexto são considerados relevantes: as queixas de saúde (Song et al., 2020) e o suporte organizacional (Jamal et al., 2021; Zhou et al., 2022). Esses fatores são conhecidos por predizer mudanças importantes nas atitudes e comportamentos, que são elementos cruciais da experiência dos indivíduos no ambiente de trabalho (Galanti et al., 2021; Irawanto et al., 2021; Kelliher & Anderson, 2010; Suh & Lee, 2017; Timms et al., 2015).

Pesquisas recentes neste contexto têm destacado diversas queixas relacionadas à saúde entre os funcionários (Dennerlein et al., 2020; Minihan et al., 2022), incluindo aumento do estresse e da ansiedade (Yücel, 2021), bem como da saúde física, como dor ou desconforto nos indivíduos (Clair et al., 2021; O'Neil et al., 2020).

É importante entender que, se as queixas de saúde não forem gerenciadas adequadamente, elas podem levar a inúmeras consequências negativas, incluindo altos níveis de estresse, isolamento e esgotamento, que afetam negativamente a saúde mental e o bem-estar. Além disso, essas reclamações podem resultar em insatisfação, aumento da intenção de rotatividade (Minihan et al., 2022) e menor engajamento (Sandoval-Reyes et al., 2021).

A falta de suporte organizacional também impacta negativamente o bem-estar dos trabalhadores remotos (Como et al., 2021), levando ao esgotamento e ao aumento da intenção de rotatividade de funcionários (Afshari et al., 2022). Por outro

lado, Miglioretti et al. (2021) relataram que fornecer apoio direto ou indireto e recursos adequados, juntamente com autonomia e flexibilidade no horário de trabalho, demonstrou um impacto positivo no equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos funcionários, contribuindo para aumentar o engajamento, reduzir a insegurança no trabalho e melhorar o bem-estar psicológico (Li et al., 2022).

Pesquisas anteriores também mostraram que o suporte organizacional inadequado pode resultar em estresse e exaustão no trabalho. No entanto, quando fornecido adequadamente, aumenta a satisfação no trabalho e reduz as intenções de rotatividade (Yücel, 2021). Além disso, melhora os níveis de engajamento e produtividade dos funcionários (Galanti et al., 2021; Sardeshmukh et al., 2012). Portanto, os pesquisadores enfatizaram a importância do suporte organizacional para os profissionais que trabalham em casa durante a pandemia da COVID-19 (Prodanova & Kocarev, 2021).

2.3 Ambientes laborais saudáveis

De acordo com (Salanova et al., 2012), organizações saudáveis são aquelas que realizam esforços sistemáticos, planejados e proativos, relacionados aos recursos e práticas organizacionais, que visam melhorar o ambiente de trabalho em termos de autonomia, feedback, relacionamentos sociais, apoio da liderança, treinamento profissional e desenvolvimento de carreira, canais abertos para comunicação ou programas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Segundo Patrick & Kareem, (2021), o ambiente de trabalho desempenha um papel fundamental no cenário competitivo das organizações, sendo um aspecto relevante no comportamento de trabalho, estresse e desempenho de um indivíduo.

Diante da pandemia da COVID-19 e considerando crises futuras, pensar em como criar um local de trabalho mais saudável para os funcionários torna-se uma questão crucial, uma vez que ambientes de trabalho não saudáveis estão associados a comportamentos de trabalho contraproducentes, como maior absenteísmo (Schaufeli et al., 2009) e rotatividade voluntária (Bakker & Demerouti, 2014).

Gabriel e Aguinis (2022) argumentam que promover locais de trabalho mais saudáveis é uma necessidade a qualquer momento e ainda mais urgente em decorrência da pandemia da COVID-19 que intensificou as demandas de trabalho e esgotou os recursos do trabalho. Além disso, a pandemia se tornou uma catalisadora

abrupta das transformações no local de trabalho nos últimos anos (Van Zoonen et al., 2021).

Grawitch, Trares & Kohler (2007), sugerem em sua pesquisa que, a organização e os indivíduos dentro dela devem ser levados em conta quando o objetivo da organização contempla se tornar um local de trabalho saudável, e propõe uma ligação direta e indireta entre práticas saudáveis no local de trabalho e melhorias organizacionais atribuídas ao: equilíbrio entre vida profissional e pessoal, crescimento e desenvolvimento dos funcionários, saúde e segurança, reconhecimento e envolvimento dos funcionários.

Na visão de Lindberg e Vingård (2012), para alcançar um ambiente de trabalho saudável são necessários, em ordem decrescente: colaboração/trabalho em equipe; crescimento e desenvolvimento do indivíduo; reconhecimento; funcionário envolvido; líder positivo, acessível e justo; autonomia e empoderamento; pessoal adequado; comunicação qualificada; e trabalho físico seguro.

Segura-Camacho, García-Orozco e Topa (2018), relata que organizações saudáveis podem ser definidas como aquelas em que as práticas de trabalho, bem como a cultura, promovem o bem-estar dos funcionários e a eficácia organizacional.

2.4 Trabalhos relacionados

No decorrer da realização da pesquisa para o desenvolvimento da proposta apresentada nesta dissertação, foram identificados alguns trabalhos relacionados.

Song et al. (2020) utilizou medidas padronizadas de ansiedade, depressão, engajamento no trabalho, satisfação no trabalho, intenção de rotatividade para avaliar a saúde mental e as atitudes em relação ao trabalho dos trabalhadores e destacam a importância de entender as diferenças individuais dos trabalhadores ao implementar políticas de trabalho remoto. No entanto, apesar de fazer considerações, o estudo não operacionaliza o suporte organizacional como uma variável de estudo.

Irawanto et al. (2021) promoveu seu estudo com foco nos efeitos do trabalho em casa, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e estresse no trabalho na satisfação no trabalho, além de investigar se o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o estresse no trabalho desempenham um papel moderador na relação entre trabalho em casa e satisfação no trabalho dos trabalhadores indonésios. Todavia, o estudo não abordou como variável de estudo o suporte organizacional e intenção de rotatividade dos pesquisados.

Nagarajan et al. (2022) investigaram o impacto da pandemia de COVID-19 no desempenho e satisfação de 300 funcionários de instituições educacionais na Índia. O foco da pesquisa é como o *job crafting* e o engajamento dos funcionários podem mitigar esses efeitos negativos. Eles mostraram que a pandemia teve um impacto negativo no desempenho e satisfação dos funcionários. Entretanto, não houve avaliação dos aspectos psicossomáticos, de suporte organizacional e intenção de rotatividade.

Lamarche (2022) examinou o impacto da pandemia da COVID-19 na saúde mental. O estudo envolveu uma série de análises estatísticas para examinar as relações entre diferentes variáveis, incluindo teletrabalho, envolvimento no trabalho e intenção de sair. E sugere que as organizações precisam adotar uma abordagem proativa para promover a saúde e o bem-estar dos seus funcionários através do fornecimento de apoio e recursos. Contudo, o estudo não considerou o impacto do suporte organizacional nessas relações e não avaliou a intenção de rotatividade.

Mehta & Sharma (2022) realizaram um estudo com 186 funcionários de empresas de TIC's, empresas de consultoria e instituições de ensino. Eles exploraram como os mecanismos de suporte organizacional afetam as atitudes relacionadas ao trabalho dos funcionários durante o trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19.

Além disso, o estudo também analisou como a ansiedade afeta a relação entre o engajamento dos funcionários, a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional. Eles relatam que os mecanismos de suporte organizacional são cruciais para manter o engajamento dos funcionários durante a crise da Covid-19. No entanto, o estudo se restringiu a considerar apenas a ansiedade dos funcionários sem abordar aspectos psicossomáticos e não avaliou a intenção de rotatividade.

Esses estudos analisaram, com abordagens distintas, as queixas de saúde e o suporte organizacional, as atitudes e comportamentos dos profissionais em trabalho remoto, sob o contexto da COVID-19, como objeto de análise desses trabalhos. No entanto, nenhum estudo encontrado adotou a perspectiva de constituição de ambientes laborais saudáveis.

Portanto, a singularidade deste estudo está em compreender as experiências de profissionais da educação no Brasil durante a transição do trabalho presencial para o remoto e analisar os efeitos diretos, indiretos e totais das queixas de saúde e do suporte organizacional nas atitudes e comportamentos de trabalho dos funcionários. Além do mais, nenhuma literatura anterior relaciona especificamente os efeitos das

queixas de saúde e do suporte organizacional com a satisfação no trabalho, engajamento e intenção de rotatividade dos colaboradores.

A seguir, o Quadro 1 apresenta um comparativo de alguns tópicos dos trabalhos relacionados com a abordagem proposta nesta dissertação.

Quadro 1 Comparativo com os trabalhos relacionados.

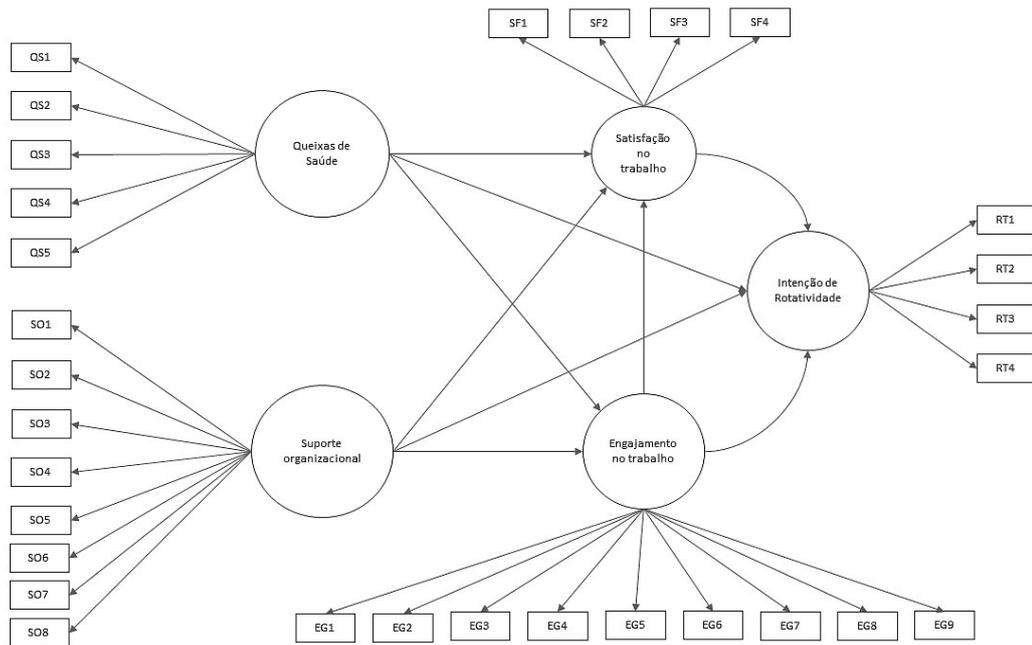
Id	Autor	Perfil da amostra	Aspectos abordados						
			QS	SO	SF	EG	RT	Trabalho remoto	Ambientes saudáveis
#1	Proposta desta dissertação	288 profissionais da educação no Brasil.	X	X	X	X	X	X	X
#2	Song et al., 2020	709 trabalhadores de campos diversos que trabalhavam em casa ou no escritório China.	X		X	X	X	X	
#3	Irawanto et al., 2021	472 trabalhadores diversos que começaram a trabalhar em casa na Indonésia.	X		X	X		X	
#4	Nagarajan et al. 2022	640 membros do corpo docente de instituições educacionais na parte sul da Índia			X	X		X	
#5	Lamarche, 2022	254 funcionários canadenses de 18 organizações diversas	X			X	X	X	
#6	Mehta & Sharma, 2022	186 funcionários de empresas de TI/ITES, empresas de consultoria e instituições de ensino.	X	X	X	X		X	

Fonte: Elaboração própria

2.5 Framework e hipóteses do estudo

O modelo teórico desenvolvido foi utilizado para examinar os efeitos das queixas de saúde do funcionário e do suporte organizacional no comportamento e atitudes dos funcionários. Supõe-se que os efeitos da COVID-19 preveem mudanças nas atitudes e comportamentos dos indivíduos, sendo papel da nossa investigação identificar quão significativas elas são.

A Figura 1 ilustra como foi elaborada a investigação das variáveis propostas. Posteriormente, o estudo examinará com o apoio da literatura como esses resultados repercutem na elaboração de ambientes saudáveis e através de reflexões foram produzidas contribuições que podem auxiliar na construção de alternativas que ajudem a lidar com cenários de ambientes complexos e mutáveis.

Figura 1 - Modelo hipotético de investigação

Fonte: Elaboração própria

A pandemia da COVID-19 provocou efeitos na rotina laboral dos indivíduos, produzindo possíveis reflexos nos comportamentos e atitudes no trabalho dos colaboradores (Spurk & Straub, 2020). Nesse sentido, com base na literatura, dois efeitos potenciais percebidos, as queixas de saúde (Song *et al.*, 2020) e o suporte organizacional (Jamal *et al.*, 2021; Zhou *et al.*, 2022) serão as variáveis independentes adotadas e operacionalizadas neste estudo.

Como variáveis dependentes, a satisfação no trabalho, o engajamento no trabalho e a intenção de rotatividade, serão também adotadas e operacionalizadas, por serem consideradas aspectos laborais importantes da experiência dos funcionários no ambiente de trabalho (Galanti *et al.*, 2021; Irawanto *et al.*, 2021; Kelliher & Anderson, 2010; Suh & Lee, 2017; Timms *et al.*, 2015). À luz desta discussão e a partir do modelo conceitual Figura 1, delineou-se as seguintes hipóteses alternativas deste estudo, conforme o Quadro 2.

Quadro 2. Hipóteses alternativas de estudo

H	Descrição
H ₁	As queixas de saúde estão negativamente relacionadas com a satisfação dos colaboradores.
H ₂	As queixas de saúde estão negativamente relacionadas com o engajamento dos colaboradores.

H ₃	As queixas de saúde estão positivamente relacionadas à intenção de rotatividade dos colaboradores.
H ₄	O suporte organizacional está positivamente relacionado com a satisfação dos colaboradores.
H ₅	O suporte organizacional está positivamente relacionado com o engajamento dos colaboradores.
H ₆	O suporte organizacional está negativamente relacionado à intenção de rotatividade dos colaboradores.

Fonte: Elaboração própria

2.6 Considerações finais

Considerando as complexas interações entre a saúde dos colaboradores, o suporte organizacional e as atitudes e comportamentos no trabalho, esta pesquisa busca lançar luz a respeito do trabalho remoto sob os efeitos da pandemia de COVID-19 nesses domínios cruciais.

A análise abordou as queixas de saúde e a importância do suporte organizacional como fatores-chave, identificando suas implicações nas atitudes dos colaboradores, incluindo satisfação, engajamento e intenção de rotatividade.

Por fim, as hipóteses alternativas levantadas sugerem que as queixas de saúde operem com efeitos negativos, enquanto que o suporte organizacional se associa positivamente com as atitudes e comportamentos dos profissionais.

Ademais, espera-se que os achados contribuam para o aperfeiçoamento da gestão de recursos humanos e para o desenvolvimento de estratégias para manter e promover o bem-estar dos colaboradores, além de melhorar o desempenho e a produtividade nas organizações.

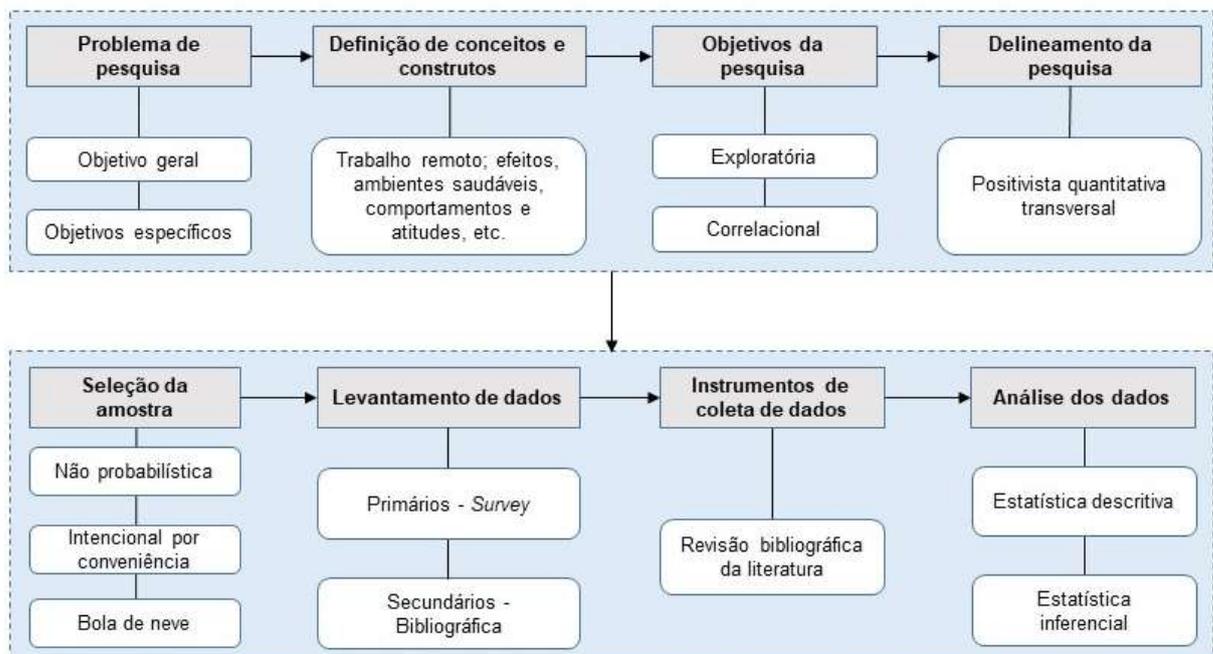
3 Procedimentos Metodológicos

Neste capítulo, serão descritos as técnicas e os procedimentos metodológicos utilizados para alcançar os objetivos geral e específicos de pesquisa.

3.1 Desenho metodológico da pesquisa

Com o intuito de facilitar a compreensão das etapas adotadas no desenvolvimento da pesquisa, a Figura 2 a seguir, ilustra e sintetiza como se deu a elaboração do presente estudo.

Figura 2 - Desenho metodológico da pesquisa.



Fonte: Elaboração própria

3.2 Delineamento da pesquisa

Esta pesquisa se caracteriza como observacional e de natureza quantitativa. Pois o objetivo é testar objetivamente as relações entre as variáveis medidas por instrumentos, para posteriormente analisá-las por meio de técnicas estatísticas (Richardson, 2017).

Está dotada de um caráter exploratório, a fim de se obter uma visão geral do objeto em estudo (Malhotra, 2019) e para desenvolver, aprimorar e testar procedimentos e técnicas de mensuração (Richardson, 2017), e correlacional, pois busca examinar e determinar o grau de relação entre diferentes variáveis,

proporcionando ao pesquisador uma compreensão de como essas variáveis estão operando (Malhotra, 2019; Richardson, 2017).

A coleta de dados da amostra da população ocorreu somente uma vez, representando assim uma fotografia de determinado momento (Cooper & Schindler, 2016), classificando-se como de corte transversal.

Para construir o background, a pesquisa foi estruturada utilizando documentos obtidos de sites oficiais de governos ou de instituições vinculadas a eles como: <https://www.ipea.gov.br/>, <https://www.ibge.gov.br/>, <https://www.who.int/pt> e de artigos científicos disponibilizados nas tradicionais bases de dados de pesquisa científica como: *Web of Science*, *Scopus*, *APA PsyNet*, *Emerald*, *Sagem*, *National Center for Biotechnology Information*, *Taylor & Francis Online*, entre outras. Os artigos e documentos foram selecionados desde que atendessem ao recorte temático proposto no presente estudo, preferencialmente dos últimos cinco anos, mas sendo aproveitados todos que se apresentassem seminiais ou relevantes ao tema estudado.

Para garantir que a estratégia de busca alcançasse os objetivos da pesquisa, foram utilizados os termos de busca relacionados aos comportamentos e atitudes: *"workplace behavior and attitudes"*, *"worker behavior and attitudes"*, *"behaviour and attitudes in the workplace"*, *"worker behaviour and attitudes"*; relacionados aos impactos da COVID-19 e trabalho remoto: *"impact pandemic remote work"*, *"remote work"*, *"impact COVID-19 remote work"*, *"effects pandemic remote work"*; e para encontrar resultados relacionados à temática ambientes de trabalho saudáveis e trabalho remoto: *"healthy workplace"*, *"health work"*, *"healthy organizations"*, *"healthy work environment in remote work"*, *"healthy work environment in home office"*, *"healthy workplace in home office"*, *"healthy workplace in remote work"*, *"healthy working environment in remote work"*, *"healthy working environment in home office"*, e relacionados aos profissionais da área de educação: *"Education COVID-19 pandemic"*, *"School education COVID-19 pandemic"*, *"Remote teaching COVID-19 pandemic"*, *"Effects of Covid-19 in the education"*, *"Distance learning the Covid-19 pandemic"*, *"Remote learning COVID-19 pandemic"*, *"Education teachers COVID-19 lockdown"*, *"Impact online learning education COVID-19"*, *"Remote Learning COVID-19 pandemic"*.

3.3 Seleção e tamanho da amostra

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) sobre a COVID19, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foi a única pesquisa ampla feita em todo território nacional que possibilitou um monitoramento minucioso do trabalho remoto no Brasil. Mas segundo o IPEA (2021), em seu documento oficial, publicado no 1º trimestre de 2021, os levantamentos estatísticos sobre o contingente de pessoas trabalhando em modo remoto foram encerrados em novembro de 2020, dificultando assim, avaliações necessárias para mensurar quais alterações observadas na forma de trabalho da população se tornaram perdurável e quais são apenas transitórias.

A população que o estudo se propôs investigar foi a de profissionais da área de educação, que segundo a última estimativa a partir da PNAD Covid-19 do IPEA (2021) era de em média 840.000 pessoas atuando de forma remota no país.

Para tanto, por conta dos efeitos e restrições da pandemia, que limitaram as opções de coleta de dados, decidimos pela seleção amostral não probabilística, onde a probabilidade de cada elemento a ser selecionado para a amostra é desconhecida (Richardson, 2017); intencional, pois a escolha dos elementos aconteceu por deliberação própria e com base em critérios e objetivos da pesquisa (Cooper & Schindler, 2016); por conveniência, dada unidades amostrais serem mais acessíveis, mais fácil de obter respondentes interessados a responder e mais rápidas de serem feitas (Malhotra, 2019); e bola de neve onde os participantes do grupo inicial após responderem ao questionário, indicaram outros participantes à população-alvo de interesse, proporcionando assim, características demográficas e psicográficas semelhantes (Cooper & Schindler, 2016).

Para calcular o tamanho da amostra mínima do modelo estrutural proposto, utilizou-se as diretrizes de Ringle et al. (2014), avaliando-se o construto que recebeu o maior número de preditores, estabelecendo os valores de referência o tamanho do efeito $f^2 = 0,15$ e poder probabilístico “*power*” = 0,80. Foi utilizado o software *G*Power* versão 3.1.9.6, obtendo-se o número de 95 casos como sendo o mínimo necessário para alcançar resultados significativos e robustos em nossa análise estrutural.

3.4 Método de coleta de dados

Os dados usados neste estudo foram coletados com base na teoria levantada na pesquisa bibliográfica e operacionalizada em *survey* por meio de escalas do tipo

Likert, entre profissionais da área de educação, que trabalharam de modo remoto, em especial no período da pandemia da COVID-19.

Para o trabalho em questão, a escolha da coleta de informações pelo método *survey* (Malhotra, 2019), se deu pela necessidade de coletar dados primários, possibilitando a comparação de respostas entre todos os participantes.

A coleta de todos os dados foi realizada por meio de um questionário eletrônico disponibilizado na plataforma *Google Forms*. Inicialmente foi feito um pré-teste com dez convidados para avaliar previamente o questionário a fim de identificar perguntas-problema que justifiquem um ajuste ou modificação da redação para melhorar o entendimento, o que suscitou pequenos ajustes de texto antes de distribuir a versão final.

Posteriormente, profissionais foram alcançados e convidados a participar e divulgar o formulário através de convites enviados por e-mails, *WhatsApp*, e redes sociais como: *Facebook*, *Instagram* e *LinkedIn*. A coleta ocorreu entre os dias 05 de outubro e 19 de novembro de 2022, considerando-se como de corte transversal.

O questionário integrante do Apêndice B, foi elaborado com 19 perguntas, dividido em três blocos: o primeiro bloco foi composto com nove perguntas de caracterização profissional do respondente; o segundo bloco, foi composto com cinco bloco de questões referentes aos cinco instrumentos de medição conforme Quadro 3, utilizados para medição dos construtos; o terceiro bloco foi composto de cinco perguntas de caracterização pessoal do participante.

Quadro 3 Itens do questionário de medição dos construtos.

Variáveis	Siglas	Itens
V ₁ Queixas de saúde	QS	QS_1 - Sente ou sentiu dor ou desconforto no ombro/pescoço/costas/braços/pernas?
		QS_2 - Sente ou sentiu dor ou desconforto estomacal/azia/gases/diarreia/constipação?
		QS_3 - Sente ou sentiu dor de cabeça/enxaqueca?
		QS_4 - Sente ou sentiu ansiedade/tristeza/solidão/medo/ preocupação?
		QS_5 - Sente ou sentiu aperto no peito/cansaço/tonturas/ falta de ar/dificuldade para dormir?
V ₂ Suporte organizacional	SO	SO_1 - A organização considerou fortemente meus objetivos e valores?
		SO_2 - A organização ofereceu ajuda quando tive algum problema?
		SO_3 - A organização realmente se preocupou com o meu bem-estar?
		SO_4 - Quando eu cometi algum erro a organização me compreendeu?
		SO_5 - A organização esteve disposta a me ajudar quando precisei de algum favor particular?
		SO_6 - Se eu permitisse, a organização tiraria vantagem de mim?
		SO_7 - A organização mostrou pouca preocupação comigo?

		SO_8 - A organização se preocupou com minhas opiniões?
V ₃ Satisfação no trabalho	SF	SF_1 - Sente ou se sentiu satisfeito com o trabalho remoto?
		SF_2 - Sente ou se sentiu satisfeito com seus colegas de trabalho?
		SF_3 - Sente ou se sentiu satisfeito e me sinto feliz com seus supervisores?
		SF_4 - Sente ou se sentiu satisfeito com a sua remuneração?
V ₄ Engajamento no trabalho	EG	EG_1 - Sente ou se sentiu com bastante energia com o seu trabalho?
		EG_2 - Sente ou se sentiu forte e vigoroso(a) com o seu trabalho?
		EG_3 - Levanta/levantava de manhã, sentido vontade de ir trabalhar?
		EG_4 - Sente ou se sentiu entusiasmado(a) com o seu trabalho?
		EG_5 - Sente ou se sentiu inspirado(a) com o seu trabalho?
		EG_6 - Sente ou se sentiu orgulhoso(a) com o seu trabalho?
		EG_7 - Sente ou se sentiu feliz quando estava trabalhando intensamente?
		EG_8 - Sente ou se sentiu imerso(a) no seu trabalho?
		EG_9 - Sente ou se sentiu empolgado(a) quando estava trabalhando?
V ₅ Intenção de rotatividade	RT	RT_1 - Pensa ou pensou frequentemente em mudar de emprego?
		RT_2 - Sente ou se sentiu pressionado(a) a deixar seu emprego?
		RT_3 - Pensa ou pensou seriamente em mudar de emprego nos próximos seis meses?
		RT_4 - Sairia do seu trabalho se as condições de trabalho existentes piorassem?

Fonte: Elaboração própria

O questionário foi elaborado de modo que todas as alternativas precisassem ser respondidas.

De acordo com a pergunta de pesquisa, foram aplicados dois critérios de inclusão, o primeiro, ser profissional da área de educação e segundo, ter exercido suas atividades laborais em modo remoto no Brasil. Com isso foram obtidas 316 respostas, mas após aplicação dos critérios de exclusão, 28 respostas foram descartadas, conforme Apêndice C, obtendo um saldo final de (N = 288) respostas válidas.

A pesquisa seguiu o protocolo integrante do Apêndice A, onde a participação foi totalmente voluntária e sem qualquer recompensa ofertada. Antes de ter acesso ao formulário, os respondentes assinaram digitalmente o “Termo de consentimento Livre e Esclarecido” – TCLE. Ao respondente, foi informado através do TCLE, o objetivo do estudo, as instruções de preenchimento do formulário, os procedimentos adotados na coleta de dados, as garantias de sigilo e anonimato, o direito de desistir e de participar da pesquisa a qualquer momento e das medidas adotadas para minimização e providências em caso de algum inconveniente. Ninguém, além dos pesquisadores deste trabalho, teve acesso aos dados levantados pelo instrumento de coleta.

3.4.1 Instrumentos de medição

As medidas dos construtos utilizadas foram derivadas de escalas tipo *Likert* de estudos existentes que constam no Apêndice D.

A escolha por escalas do tipo *Likert* se deu pela versatilidade do método em permitir ao investigador mensurar atitudes, traços de caráter e personalidade (Boone Jr et al., 2012; Nemoto & Beglar, 2014), possibilitando ainda identificar o sentido e a intensidade da atitude através do mesmo instrumento (Likert, 1932), além prover algumas vantagens como: ser amplamente conhecidas pelo público (Hartley, 2014), oferece rapidez na coleta dos dados de um grande número de respondentes, permite que os dados possam ser comparados, contrastados e combinados de forma proveitosa dentro da escala (Nemoto & Beglar, 2014).

A variável V_1 Queixas de saúde foi medida por uma escala *Likert* de cinco pontos variando de (1=Nunca; 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre), já as demais variáveis foram medidas por uma escala *Likert* de 5 pontos variando de (1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo parcialmente; 3 = Nem concordo, nem discordo; 4 = Concordo parcialmente; 5 = Concordo totalmente).

Os impactos da pandemia da COVID-19 foram definidos como variáveis independentes, enquanto as atitudes e comportamentos estão definidos como variáveis dependentes, estando nossa unidade de análise baseada na perspectiva do indivíduo.

3.4.1.1 QUEIXAS DE SAÚDE DOS COLABORADORES

A saúde dos funcionários foi mensurada pela adaptação do chamado “Inventário Subjetivo de Queixas em Saúde” desenvolvido por Eriksen et al. (1999), através de uma escala tipo *Likert* de cinco itens que registraram a presença de sintomas (queixas de saúde mental e física) no exercício do trabalho no modo remoto.

3.4.1.2 SUPORTE ORGANIZACIONAL

O suporte organizacional percebido foi medido usando a escala tipo *Likert* de oito itens, utilizada por Eisenberger et al. (1986) e adaptada de Eisenberger et al. (1997), onde os participantes avaliaram o grau de suporte organizacional percebido.

3.4.1.3 SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

A satisfação no trabalho foi medida por uma escala adaptada de Irawanto et al. (2021), com uma escala tipo *Likert* de quatro itens, compreendendo facetas variadas da satisfação como (colegas, supervisores, renda e satisfação no trabalho).

3.4.1.4 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

A medida de engajamento no trabalho foi mensurada pela escala tipo *Likert* de nove itens para medir o grau de envolvimento dos funcionários em seu trabalho, adaptada de Engajamento no Trabalho de Utrecht (UWES-9) (Schaufeli et al., 2006).

3.4.1.5 INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE

Para medir a probabilidade de os participantes deixarem o emprego, foi usada uma escala utilizada por (Jung & Yoon, 2013) e adaptada de (Memon et al., 2021), com quatro itens de intenção de rotatividade, avaliada por uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos.

3.5 Análise dos Dados

Os dados foram exportados e operacionalizados pelo programa *Microsoft Excel 2021*, versão 2304 para tratamento e organização dos dados. Para análises descritivas e bivariadas foi utilizado o JASP versão 0.17.1 (2023).

Diante da falta de normalidade multivariada dos dados e da complexidade do modelo, que inclui vários construtos e variáveis observadas, a escolha da técnica PLS-SEM demonstrou ser apropriada devido à sua flexibilidade e versatilidade (Ringle et al., 2014).

Sendo assim, para a análise multivariada dos dados, o estudo aplicou a técnica de Modelagem de Equações Estruturais de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM) usando o *Smart PLS-4* versão 4.0.9.3.

3.6 Considerações finais

Neste capítulo, apresentamos os métodos adotados para realizar nossa pesquisa. A Figura 2 apresenta o desenho metodológico, proporcionando uma visão abrangente do processo de pesquisa. Escolhemos um delineamento observacional e quantitativo, que julgamos ser apropriado para avaliar de maneira objetiva as relações entre as variáveis e explorar o objeto de estudo.

A seleção da amostra, embora não probabilística, foi baseada em critérios específicos. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário eletrônico

que permitiu a obtenção de respostas de profissionais da área de educação que trabalharam remotamente durante a pandemia da COVID-19.

Para a análise dos dados, empregamos a técnica de Modelagem de Equações Estruturais de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM), que proporciona flexibilidade e versatilidade para lidar com a complexidade do modelo, fundamentais para entender as relações entre os impactos da pandemia e as atitudes e comportamentos dos profissionais da área de educação, contribuindo assim para atingir nosso objetivo de pesquisa.

4 Resultados

Este capítulo apresenta os principais resultados derivados das técnicas estatísticas aplicadas para se alcançar os objetivos específicos da pesquisa. De acordo com os objetivos apresentados, o capítulo visa mensurar os efeitos das queixas de saúde e do suporte organizacional sob a perspectiva do colaborador. As evidências apresentadas neste capítulo servirão em seguida como insumos para serem relacionadas e debatidas com suporte da literatura base.

4.1 Análises estatísticas da amostra

A amostra consistiu em 288 observações. A natureza da distribuição dos dados foi avaliada a partir do teste de Shapiro-Wilk, nos quais valores significativos no nível de $p < 0,05$ indicam desvios da normalidade. Inicialmente, os escores gerais dos instrumentos foram calculados a partir da média do resultado final em cada item de cada medida, a partir disso, calcularam-se as medidas de tendência central dos construtos. Conforme Tabela 1, os resultados do teste de normalidade apontam que todas as variáveis apresentaram distribuição assimétrica (Shapiro-Wilk $p < 0,001$). Sendo assim, análises não paramétricas foram adotadas neste estudo.

Tabela 1 - Estatísticas descritivas

	M	DP	Mediana	IQR	Shapiro-Wilk (p)
Queixas	2,69	0,92	2,80	1,40	0,978 (p < 0,001)
Suporte	3,16	0,95	3,25	1,25	0,986 (p = 0,008)
Satisfação	3,28	1,02	3,50	1,37	0,965 (p < 0,001)
Engajamento	3,17	1,11	3,33	1,77	0,959 (p < 0,001)
Intenção	2,49	1,25	2,25	2,25	0,910 (p < 0,001)

Fonte: Elaboração própria

4.2 Perfil sociodemográfico e profissional da amostra

Através da estatística descritiva, apresenta-se o perfil da amostra de modo a conhecer os elementos que a compõem. A caracterização da amostra foi extraída dos dados descritivos que constituem a Tabela 2 abaixo.

Tabela 2 – Perfil da amostra

Variáveis	N	% total	Variáveis	N	% total
Grupo de idade			Estado civil		
18 a 25 anos	4	1.39	Solteiro	79	27.43
26 a 35 anos	71	24,65	Casado ou União Estável	173	60.07
36 a 45 anos	104	36.11	divorciado	31	10.76
46 a 55 anos	67	23.26	Viúvo	3	1.04
Mais de 55 anos	42	14.58	Prefiro não responder	2	0,69

Gênero			Crianças		
Masculino	119	41,32	Nenhum	109	37,85
Feminino	163	56,6	1 criança	81	28,13
Não binário	1	0,35	2 crianças	71	24,65
Prefiro não responder	5	1,74	3 ou mais filhos	27	9,37
Faixa de remuneração			Nível de educação		
1 a 3 salários mínimos	108	37,5	Ensino médio	2	0,69
4 a 7 salários mínimos	127	44,1	Graduação	25	8,68
8 a 11 salários mínimos	40	13,89	Especialização	103	35,76
12 a 20 salários mínimos	12	4,17	Mestrado	98	34,03
Mais de 20 salários mínimos	1	0,35	Doutorado	60	20,84
Tipo de instituição			Início do modo remoto híbrido		
Privado	61	21,18	Antes da pandemia	29	10,07
Público	210	72,92	Durante a pandemia	254	88,19
Ambos	17	5,9	Depois da pandemia	5	1,74
Cargo ocupado			Nível de ensino		
Docente -			Educação primária	93	32,29
Docente/Pesquisador/Professor	137	47,57	Ensino superior	195	67,71
Pessoal administrativo	96	33,34			
Pessoal administrativo com função de Liderança	22	7,63			
Membro do corpo docente com função de liderança	33	11,46			

Fonte: Elaboração própria

A amostra segue caracterizada pela maioria dos profissionais da educação (n=164; 56,94%) trabalhando de modo remoto, enquanto (n=124; 43,06%) exerceram o trabalho de forma híbrida durante a pandemia de COVID-19. Isso sugere que a pandemia teve um impacto significativo no local de trabalho, levando muitos a adoção do trabalho remoto ou híbrido. Isso fica reforçado porque a grande parte dos profissionais (n=254; 88,19%) começou a trabalhar de maneira remota ou híbrida durante a pandemia da COVID-19. Entre um a dois anos foi o tempo que pelo menos 3/4 dos profissionais (n=223; 77,43%) exerceram o modo remoto.

O perfil da amostra é composto majoritariamente por indivíduos do gênero feminino, representando mais da metade da amostra (n=163; 56,60%). A parcela masculina representa (n=119; 41,32%), tendo ainda cinco indivíduos (n=5; 1,74%) que preferiram não responder sobre o gênero. Apenas uma pessoa se identificou como não binário. Quanto à faixa etária, a amostra indica uma população relativamente madura, inclusive, a maior parte dos respondentes encontra-se na faixa etária entre 36 e 45 anos (n=104; 36,11%). Com apenas quatro indivíduos, a faixa etária de 18 a 25 anos é a que possui a menor representação (n=4; 1,39%) da amostra.

Sobre o estado civil, a maioria dos participantes é casada (n=145; 50,35%), seguida por solteiros (n=79; 27,43%). A menor porcentagem está entre os viúvos (n=3;

1,04%) e aqueles que preferiram não responder (n=2; 0,69%). Quanto aos filhos, observa-se uma tendência de família menores, pois a maior parte dos participantes não possui filhos (n=109; 37,85%), enquanto (n=81; 28,13%) têm um filho e (n=71; 24,65%) têm dois filhos, tendendo a diminuir à medida que a quantidade de filhos aumenta, com apenas (n=2; 0,69%) tendo 4 filhos e (n=2; 0,69%) tendo 5 ou mais filhos.

Em relação ao nível de instrução, a amostra se caracteriza por um alto nível de escolaridade, onde a maior parte dos participantes possui especialização (n=103; 35,76%) ou mestrado (n=98; 34,03%). Já a menor proporção está entre aqueles com ensino médio (n=2; 0,69%) e pós-doutorado (n=9; 3,13%).

Em relação à faixa de remuneração, a maior parte dos profissionais recebe entre 1 a 3 salários mínimos (n=108; 37,50%) e 4 a 7 salários mínimos (n=127; 44,10%). A maioria dos profissionais da amostra (n=195; 67,71%) trabalha no ensino superior, e a maior parte trabalha em instituições públicas (n=210; 72,92%).

Quanto ao cargo exercido, (n=137; 47,57%) são docentes, e (n=95; 32,99%) são técnicos. A maioria dos profissionais da amostra (n=255; 88,54%) permaneceram em seus empregos, sugerindo que, apesar da pandemia, a maioria das pessoas manteve sua situação de emprego estável e (n=232; 80,56%) já tinham voltado a modalidade presencial no momento da pesquisa.

Em resumo, o perfil predominante da nossa amostra é de pessoas do gênero feminino com 56,6% da amostra. Da amostra geral, cerca de 60,76% estão entre 26 a 45 anos, 52,78% com um ou dois filhos e mais de 60,06% estão casados ou em união estável. Quase a totalidade possuem nível superior, mais 3/4 possuem um faixa de remuneração entre um e sete salários mínimos, cerca de 88% tiveram a experiência com o trabalho remoto durante a pandemia, 67,78% ensinam para graduados, mais de 72% trabalham em instituições públicas e maciçamente em funções operacionais nos cargos de docentes ou administrativos.

4.3 Descritiva das variáveis da amostra

4.3.1 Queixas de saúde

Os dados apresentados na Tabela 3 indicam que cerca de 2/3 dos indivíduos em algum momento experimentaram dor ou desconforto físico nos membros superiores. Onde (n=102; 35,42%) "às vezes" e uma proporção significativa de (n=85; 29,51%) afirmaram senti-los "frequentemente", enquanto apenas (n=37; 12,85%)

dizem nunca experimentaram. Isso pode ser um reflexo das condições de trabalho em casa, que muitas vezes não têm a mesma ergonomia que um escritório.

Tabela 3 - Descritiva das queixas de saúde.

Variáveis	N	% total	% acumulada
QS_1 - Sente ou sentiu dor ou desconforto no ombro/pescoço/costas/braços/pernas?			
Nunca	37	12,85	12,85
Raramente	46	15,97	28,82
Às vezes	102	35,42	64,24
Frequentemente	85	29,51	93,75
Sempre	18	6,25	100,00
QS_2 - Sente ou sentiu dor ou desconforto estomacal/azia/gases/diarreia/constipação?			
Nunca	101	35,07	35,07
Raramente	63	21,88	56,94
Às vezes	77	26,74	83,68
Frequentemente	40	13,89	97,57
Sempre	7	2,43	100,00
QS_3 - Sente ou sentiu dor de cabeça/enxaqueca?			
Nunca	50	17,36	17,36
Raramente	63	21,88	39,24
Às vezes	99	34,38	73,61
Frequentemente	58	20,14	93,75
Sempre	18	6,25	100,00
QS_4 Sente ou sentiu ansiedade/tristeza/solidão/medo/preocupação?			
Nunca	39	13,54	13,54
Raramente	48	16,67	30,21
Às vezes	106	36,81	67,01
Frequentemente	79	27,43	94,44
Sempre	16	5,56	100,00
QS_5 - Sente ou sentiu aperto no peito/cansaço/tonturas/falta de ar/dificuldade para dormir?			
Nunca	80	27,78	27,78
Raramente	56	19,44	47,22
Às vezes	94	32,64	79,86
Frequentemente	46	15,97	95,83
Sempre	12	4,17	100,00

Fonte: Elaboração própria

Quanto à dor ou desconforto estomacal, a proporção de indivíduos que nunca experimentaram esses sintomas é maior (n=101; 35,07%). Ainda assim, uma proporção substancial (n=77; 26,74%) relata experimentá-los "às vezes". Em relação às dores de cabeça e enxaquecas, mais de 60% dos indivíduos relataram experimentar esses sintomas, onde (n=99; 34,38%) afirmaram ter sentido "às vezes" e uma proporção considerável de (n=58; 20,14%) sentiram "frequentemente" e "sempre" (n=18; 6,25%). Isso pode estar relacionado ao estresse do trabalho remoto, ou ao uso excessivo de telas de computador, por exemplo.

No que se refere a sentimentos de ansiedade, tristeza, solidão, medo e preocupação, mais de 80% experimentaram esses sentimentos, denotando que esses sintomas emocionais são bastante comuns, com (n=106; 36,81%) dos indivíduos experimentando-os "às vezes" e (n=79; 27,43%) "frequentemente". Apenas (n=39; 13,54%) nunca experimentaram esses sintomas. Isso indica que a saúde mental é um aspecto importante a ser considerado no trabalho remoto.

Por fim, no que se refere a sintomas como aperto no peito, cansaço, tonturas, falta de ar e dificuldade para dormir, os dados mostram que aproximadamente 52% dos participantes experimentaram esses sintomas, onde pelo menos (n=94; 32,64%) relataram "às vezes", (n=46; 15,97%) relataram "frequentemente" (n=12; 4,17%) relataram que "sempre". Isso pode ser outro indicativo do impacto do trabalho remoto na saúde dos trabalhadores. No entanto, uma porção significativa de (n=80; 27,78%) relataram nunca ter experimentado esses sintomas. Analisando os dados em conjunto, é possível perceber uma tendência geral de que a maior proporção de indivíduos experimentou os sintomas "às vezes". Isso sugere que esses sintomas são comuns, mas não necessariamente crônicos ou persistentes na maioria dos casos.

4.3.2 Suporte Organizacional

De acordo com a Tabela 4, ao questionar se a organização considerou fortemente os objetivos e valores dos funcionários, a maioria dos participantes (n=95; 32,99%) concordou parcialmente que a organização considerou seus objetivos e valores. Entretanto, uma porção significativa (n=109; 37,85%) discorda de algum modo. É interessante notar que apenas (n=26; 9,03%) concordam totalmente com a afirmação, indicando que a organização pode melhorar na consideração dos objetivos e valores dos funcionários.

Tabela 4 - Descritiva do suporte organizacional.

Variáveis	N	% total	% acumulada
SO_1 - A organização considerou fortemente meus objetivos e valores.			
Discordo totalmente	48	16,67	16,67
Discordo parcialmente	61	21,18	37,85
Nem concordo, nem discordo	58	20,14	57,99
Concordo parcialmente	95	32,99	90,97
Concordo totalmente	26	9,03	100,00
SO_2 - A organização ofereceu ajuda quando tive algum problema.			
Discordo totalmente	46	15,97	15,97
Discordo parcialmente	43	14,93	30,90
Nem concordo, nem discordo	49	17,01	47,92
Concordo parcialmente	92	31,94	79,86

Concordo totalmente	58	20,14	100,00
SO_3 - A organização realmente se preocupou com o meu bem-estar.			
Discordo totalmente	66	22,92	22,92
Discordo parcialmente	48	16,67	39,58
Nem concordo, nem discordo	52	18,06	57,64
Concordo parcialmente	83	28,82	86,46
Concordo totalmente	39	13,54	100,00
SO_4 - Quando eu cometi algum erro a organização me compreendeu.			
Discordo totalmente	23	7,99	7,99
Discordo parcialmente	33	11,46	19,44
Nem concordo, nem discordo	97	33,68	53,13
Concordo parcialmente	81	28,13	81,25
Concordo totalmente	54	18,75	100,00
SO_5 - A organização esteve disposta a me ajudar quando precisei de algum favor particular.			
Discordo totalmente	43	14,93	14,93
Discordo parcialmente	35	12,15	27,08
Nem concordo, nem discordo	71	24,65	51,74
Concordo parcialmente	79	27,43	79,17
Concordo totalmente	60	20,83	100,00
SO_6 - Se eu permitisse, a organização tiraria vantagem de mim.			
Discordo totalmente	56	19,44	19,44
Discordo parcialmente	48	16,67	36,11
Nem concordo, nem discordo	58	20,14	56,25
Concordo parcialmente	46	15,97	72,22
Concordo totalmente	80	27,78	100,00
SO_7 - A organização mostrou pouca preocupação comigo.			
Discordo totalmente	26	9,03	9,03
Discordo parcialmente	76	26,39	35,42
Nem concordo, nem discordo	62	21,53	56,94
Concordo parcialmente	60	20,83	77,78
Concordo totalmente	64	22,22	100,00
SO_8 - A organização se preocupou com minhas opiniões.			
Discordo totalmente	45	15,63	15,63
Discordo parcialmente	52	18,06	33,68
Nem concordo, nem discordo	48	16,67	50,35
Concordo parcialmente	106	36,81	87,15
Concordo totalmente	37	12,85	100,00

Fonte: Elaboração própria

No que se diz respeito à oferta de ajuda da organização quando o colaborador teve algum problema, os resultados mostram que a maioria dos respondentes (n=92; 31,94%) concorda parcialmente que a organização ofereceu ajuda quando enfrentaram problemas. Vale ressaltar que um total de (n=89; 30,90%) discordou de alguma forma dessa afirmação, sugerindo que há espaço para melhorias em relação à assistência aos funcionários.

Em relação à preocupação da organização com o bem-estar do funcionário, os dados revelam uma distribuição equilibrada nas respostas dos funcionários. As respostas mostram um alto percentual de concordância (n=122; 42,36%). No entanto, também há discordância por parte de (n=114; 39,58%), indicando que as organizações podem precisar intensificar seus esforços para demonstrar preocupação com o bem-estar de seus funcionários. Ao discutir se a organização compreendeu quando o colaborador cometeu algum erro, a maioria dos respondentes (n=97; 33,68%) concordou, no entanto, um total de (n=135; 46,88%) concordou que a organização foi compreensiva, sugerindo um clima de tolerância para erros nas organizações.

Quando se perguntou se a organização esteve disposta a ajudar o colaborador quando ele precisou de algum favor pessoal, os resultados mostram que a maioria dos respondentes (n=139; 48,26%) concorda ao menos parcialmente. Isso sinaliza que a organização demonstra uma atitude positiva em relação à disponibilidade de ajuda aos funcionários em situações particulares. Entretanto, um total de (n=78; 27,08%) discordou, indicando que existe margem para melhorias no suporte individualizado aos funcionários.

Quanto à possibilidade de a organização tirar vantagem do colaborador se ele permitisse, chama a atenção que esta questão teve o registro de maior porcentagem de concordância total (n=80; 27,78%) entre todas as questões, além de que (n=46; 15,97%) concordam parcialmente, entretanto uma parcela significativa (n=104; 36,11%) discorda de algum modo dessa afirmação. Isso sinaliza um indicativo de desconfiança por parte dos colaboradores em relação à possibilidade de serem explorados pela organização.

Consultados se a organização demonstrou pouca preocupação com os colaboradores, a maior parte dos participantes (n=76; 26,39%) discordou parcialmente que a organização mostrou pouca preocupação com eles. No entanto, a porcentagem de concordância total e parcial (n=24; 43,05%) foi maior do que a porcentagem de discordância total e parcial (n=102; 35,42%), sinalizando que há uma parcela significativa de funcionários que percebem uma falta de preocupação por parte da organização.

Por fim, quando pesquisado se a organização se preocupou com as opiniões dos colaboradores, a maior parte dos participantes (n=106; 36,81%) concorda parcialmente que a organização se preocupou com suas opiniões. Entretanto, uma

proporção significativa (n=97; 33,69%) discordou, o que sugere que as organizações podem precisar fazer mais para valorizar as opiniões de seus funcionários.

4.3.3 Satisfação no trabalho

De acordo com os dados apresentados na Tabela 5, a maioria dos respondentes (n=174; 60,42%) concordou, pelo menos parcialmente, em se sentir satisfeita com o trabalho remoto. No entanto, uma proporção considerável (n=97; 33,69%) expressou algum grau de insatisfação. Isso sugere que o trabalho remoto pode ser uma experiência mista, com algumas pessoas se adaptando bem e outras enfrentando dificuldades.

Tabela 5 - Descritiva da satisfação no trabalho.

Variáveis	N	% total	% acumulada
SF_1 - Sente ou se sentiu satisfeito com o trabalho remoto?			
Discordo totalmente	45	15,63	15,63
Discordo parcialmente	52	18,06	33,68
Nem concordo, nem discordo	17	5,90	39,58
Concordo parcialmente	115	39,93	79,51
Concordo totalmente	59	20,49	100,00
SF_2 - Sente ou se sentiu satisfeito com seus colegas de trabalho?			
Discordo totalmente	26	9,03	9,03
Discordo parcialmente	40	13,89	22,92
Nem concordo, nem discordo	46	15,97	38,89
Concordo parcialmente	103	35,76	74,65
Concordo totalmente	73	25,35	100,00
SF_3 - Sente ou se sentiu satisfeito e me sinto feliz com seus supervisores?			
Discordo totalmente	27	9,38	9,38
Discordo parcialmente	50	17,36	26,74
Nem concordo, nem discordo	35	12,15	38,89
Concordo parcialmente	104	36,11	75,00
Concordo totalmente	72	25,00	100,00
SF_4 - Sente ou se sentiu satisfeito com a sua remuneração?			
Discordo totalmente	76	26,39	26,39
Discordo parcialmente	62	21,53	47,92
Nem concordo, nem discordo	31	10,76	58,68
Concordo parcialmente	82	28,47	87,15
Concordo totalmente	37	12,85	100,00

Fonte: Elaboração própria

Em relação à satisfação com colegas de trabalho, a maioria dos pesquisados (n=176; 61,11%) concorda, pelo menos parcialmente, em se sentir satisfeita com seus colegas de trabalho. No entanto, (n=66; 22,92%) discordam, pelo menos parcialmente, sugerindo que, apesar do ambiente de trabalho remoto, a maioria dos pesquisados ainda mantém uma relação positiva com seus colegas.

Quando se trata da satisfação com os supervisores, assim como com o trabalho remoto, a maioria (n=176; 61,11%) concorda, pelo menos parcialmente, em se sentir satisfeita com seus supervisores. No entanto, uma proporção maior (n=77; 26,74%) expressou algum grau de insatisfação em relação aos supervisores, comparativamente à insatisfação com os colegas de trabalho, sinalizando possíveis desafios na gestão à distância.

Quanto à satisfação com a remuneração, esse aspecto mostrou-se com o maior nível de insatisfação entre todos. Quase metade dos pesquisados (n=138; 47,92%) discorda, pelo menos parcialmente, de estar satisfeita com sua remuneração, e apenas (n=119; 41,32%) concorda, pelo menos parcialmente, com essa afirmação, indicando que a remuneração pode ser uma área de preocupação significativa no contexto do trabalho remoto.

4.3.4 Engajamento no trabalho

Como apresentado na Tabela 6, a maioria dos participantes discorda de alguma forma (n=138; 47,92%) em relação a sentir ou ter sentido bastante energia com seu trabalho, ao passo que (n=118; 40,97%) concordam ao menos parcialmente com essa alternativa. Quanto a se sentir forte ou vigoroso no trabalho, a maioria dos participantes discorda parcialmente (n=86; 29,86%) ou discorda totalmente (n=48; 16,67%).

Tabela 6 - Descritiva do engajamento no trabalho.

Variáveis	N	% total	% acumulada
EG_1 - Sente ou se sentiu com bastante energia com o seu trabalho?			
Discordo totalmente	45	15,63	15,63
Discordo parcialmente	93	32,29	47,92
Nem concordo, nem discordo	32	11,11	59,03
Concordo parcialmente	83	28,82	87,85
Concordo totalmente	35	12,15	100,00
EG_2 - Sente ou se sentiu forte e vigoroso(a) com o seu trabalho?			
Discordo totalmente	48	16,67	16,67
Discordo parcialmente	86	29,86	46,53
Nem concordo, nem discordo	38	13,19	59,72
Concordo parcialmente	81	28,13	87,85
Concordo totalmente	35	12,15	100,00
EG_3 - Levanta/levantava de manhã, sentido vontade de ir trabalhar?			
Discordo totalmente	50	17,36	17,36
Discordo parcialmente	71	24,65	42,01
Nem concordo, nem discordo	28	9,72	51,74
Concordo parcialmente	95	32,99	84,72
Concordo totalmente	44	15,28	100,00

EG_4 - Sente ou se sentiu entusiasmado(a) com o seu trabalho?

Discordo totalmente	43	14,93	14,93
Discordo parcialmente	71	24,65	39,58
Nem concordo, nem discordo	37	12,85	52,43
Concordo parcialmente	97	33,68	86,11
Concordo totalmente	40	13,89	100,00

EG_5 - Sente ou se sentiu inspirado(a) com o seu trabalho?

Discordo totalmente	41	14,24	14,24
Discordo parcialmente	65	22,57	36,81
Nem concordo, nem discordo	32	11,11	47,92
Concordo parcialmente	102	35,42	83,33
Concordo totalmente	48	16,67	100,00

EG_6 - Sente ou se sentiu orgulhoso(a) com o seu trabalho?

Discordo totalmente	25	8,68	8,68
Discordo parcialmente	49	17,01	25,69
Nem concordo, nem discordo	19	6,60	32,29
Concordo parcialmente	114	39,58	71,88
Concordo totalmente	81	28,13	100,00

EG_7 - Sente ou se sentiu feliz quando estava trabalhando intensamente?

Discordo totalmente	57	19,79	19,79
Discordo parcialmente	67	23,26	43,06
Nem concordo, nem discordo	27	9,38	52,43
Concordo parcialmente	97	33,68	86,11
Concordo totalmente	40	13,89	100,00

EG_8 - Sente ou se sentiu imerso(a) no seu trabalho?

Discordo totalmente	22	7,64	7,64
Discordo parcialmente	54	18,75	26,39
Nem concordo, nem discordo	31	10,76	37,15
Concordo parcialmente	103	35,76	72,92
Concordo totalmente	78	27,08	100,00

EG_9 - Sente ou se sentiu empolgado(a) quando estava trabalhando?

Discordo totalmente	35	12,15	12,15
Discordo parcialmente	63	21,88	34,03
Nem concordo, nem discordo	34	11,81	45,83
Concordo parcialmente	104	36,11	81,94
Concordo totalmente	52	18,06	100,00

Fonte: Elaboração própria

Apenas (n=35; 12,15%) concordam totalmente com essa questão, e (n=81,13; 28,13%) concordam parcialmente, sugerindo que parte dos colaboradores experimenta momentos de vigor e força em suas atividades profissionais, mas também enfrenta desafios que resultam em discordância. Os resultados também mostram que a maioria dos participantes concorda parcialmente (n=95; 32,99%) ou concorda totalmente (n=44; 15,28%) em sentir ou ter sentido vontade de ir trabalhar de manhã. No entanto, (n=50; 17,36%) discordam totalmente e (n=71; 24,65%)

discordam parcialmente, indicando que uma parcela significativa não apresenta ânimo matinal em relação ao trabalho.

Quando discutido se se sentem ou já se sentiram felizes quando estavam trabalhando intensamente, os resultados mostraram uma preponderância de concordância parcial (n=97; 33,68%), enquanto a discordância total foi marcada por (n=57; 19,79%) e a discordância parcial por (n=67; 23,26%), sugerindo que os sentimentos em relação ao trabalho intenso são mistos.

Em relação a se sentirem ou já se sentirem imersos no trabalho, um total de (n=181; 62,84%) concorda totalmente ou parcialmente com essa afirmação, sugerindo que a maioria dos participantes sente um alto nível de imersão em seu trabalho. Da mesma forma que no item anterior, a maior parte dos pesquisados (n=156; 54,17%) concorda parcialmente ou totalmente em se sentir ou já ter se sentido empolgada quando estava trabalhando, enquanto (n=98; 34,03%) discordam totalmente ou parcialmente, indicando que, apesar do alto nível de concordância, mais de 1/3 dos respondentes não demonstra empolgação com o trabalho.

Quando perguntados se se sentem ou já se sentiram entusiasmados com o trabalho, os resultados demonstram que a maioria dos participantes concorda parcialmente (n=97; 33,68%) ou concorda totalmente (n=40; 13,89%) em se sentir ou já ter se sentido entusiasmados com o trabalho. No entanto, é importante notar que uma parcela considerável discorda parcialmente (n=71; 24,65%) ou discorda totalmente (n=43; 14,93%), sinalizando uma variedade de níveis de entusiasmo no ambiente de trabalho.

Em relação a se sentir ou já ter se sentido inspirados com seu trabalho, a maioria dos participantes concorda pelo menos parcialmente (n=150; 52,08%). Em contraste, (n=106; 36,81%) discordam de alguma forma dessa questão, o que indica que um número significativo de profissionais não encontra inspiração em seu trabalho. Questionados se se sentem ou já se sentiram orgulhosos de seu trabalho, a grande maioria (n=195; 67,71%) concorda de alguma forma. No entanto, (n=25; 8,68%) discordam totalmente e (n=49; 17,01%) discordam parcialmente, mostrando que mesmo que mais de 2/3 sintam orgulho, uma outra porção em torno de 25% não se sente orgulhosa de suas realizações profissionais.

4.3.5 Rotatividade no trabalho

Com base na Tabela 7, a análise descritiva indica que (n=145; 50,35%) dos pesquisados discordaram ao menos parcialmente da ideia de mudar de emprego, caracterizando um possível reflexo da incerteza do ambiente de trabalho durante a pandemia da COVID-19. No entanto, cerca de (n=116; 40,28%) dos respondentes concordaram (parcialmente ou totalmente) com a ideia de mudar de emprego, sugerindo um nível significativo de insatisfação com o trabalho. A maioria dos participantes (n=182; 63,19%) discordou totalmente de se sentir pressionado a deixar o emprego, indicando possível reflexo da natureza do serviço público que oferece estabilidade, que a maioria dos pesquisados da amostra possui. No entanto, (n=61; 21,18%) dos pesquisados concordaram, pelo menos parcialmente, que se sentiram pressionados a deixar seu emprego.

Tabela 7 - Descritiva da rotatividade no trabalho.

Variáveis	N	% total	% acumulada
RT_1 - Pensa ou pensou frequentemente em mudar de emprego?			
Discordo totalmente	109	37,85	37,85
Discordo parcialmente	36	12,50	50,35
Nem concordo, nem discordo	27	9,38	59,72
Concordo parcialmente	70	24,31	84,03
Concordo totalmente	46	15,97	100,00
RT_2 - Sente ou se sentiu pressionado(a) a deixar seu emprego?			
Discordo totalmente	182	63,19	63,19
Discordo parcialmente	27	9,38	72,57
Nem concordo, nem discordo	18	6,25	78,82
Concordo parcialmente	40	13,89	92,71
Concordo totalmente	21	7,29	100,00
RT_3 - [Pensa ou pensou seriamente mudar de emprego nos próximos seis meses?			
Discordo totalmente	137	47,57	47,57
Discordo parcialmente	41	14,24	61,81
Nem concordo, nem discordo	23	7,99	69,79
Concordo parcialmente	39	13,54	83,33
Concordo totalmente	48	16,67	100,00
RT_4 - Sairia do seu trabalho se as condições de trabalho existentes piorassem?			
Discordo totalmente	80	27,78	27,78
Discordo parcialmente	49	17,01	44,79
Nem concordo, nem discordo	28	9,72	54,51
Concordo parcialmente	58	20,14	74,65
Concordo totalmente	73	25,35	100,00

Fonte: Elaboração própria

Quando foi perguntado se os participantes pensam ou pensaram seriamente em mudar de emprego nos próximos seis meses, quase metade dos respondentes (n=137; 47,57%) discordou totalmente da ideia de mudar de emprego nos próximos

seis meses. No entanto, cerca de (n=87; 30,21%) dos pesquisados concordaram (parcialmente ou totalmente) com a ideia de mudar de emprego no futuro próximo. Quando perguntados se sairiam do seu trabalho caso as condições de trabalho existentes piorassem, apenas (n=80; 27,78%) dos respondentes discordaram totalmente, em contraste com (n=131; 45,49%) que concordaram (parcialmente ou totalmente) que sairiam do emprego caso as condições piorassem.

4.4 Análise bivariada da amostra

Considerando a característica da distribuição amostral, análises associativas foram realizadas a fim de checar a hipótese de associação entre as variáveis latentes. Em seguida, testou-se a correlação entre os construtos mensurados, utilizando-se do coeficiente *rho* de Spearman (*Spearman's ρ*).

Os resultados da Tabela 8 indicaram a existência de correlações negativas e moderadas das queixas de saúde com a satisfação e com o engajamento, sinalizando que quanto maior a queixa de saúde menor será a satisfação e o engajamento. Observa-se também uma relação positiva e forte do Suporte com a Satisfação, mas positiva e moderada com o Engajamento sinalizando que quanto maior o Suporte maior será a Satisfação e o Engajamento. Em contrapartida, identificou-se uma correlação negativa e fraca das Queixas de Saúde e do Suporte com a intenção de Turnover.

Tabela 8 - Spearman's ρ entre as variáveis

	Queixas	Suporte	Satisfação	Engajamento	Intenção
Queixas	1				
Suporte	$\rho = -0,163^{**}$	1			
Satisfação	$\rho = -0,300^{***}$	$\rho = 0,602^{***}$	1		
Engajamento	$\rho = -0,309^{***}$	$\rho = 0,472^{***}$	$\rho = 0,603^{***}$	1	
Intenção	$\rho = 0,186^{**}$	$\rho = -0,288^{***}$	$\rho = -0,319^{***}$	$\rho = -0,251^{***}$	1

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

Fonte: Elaboração própria

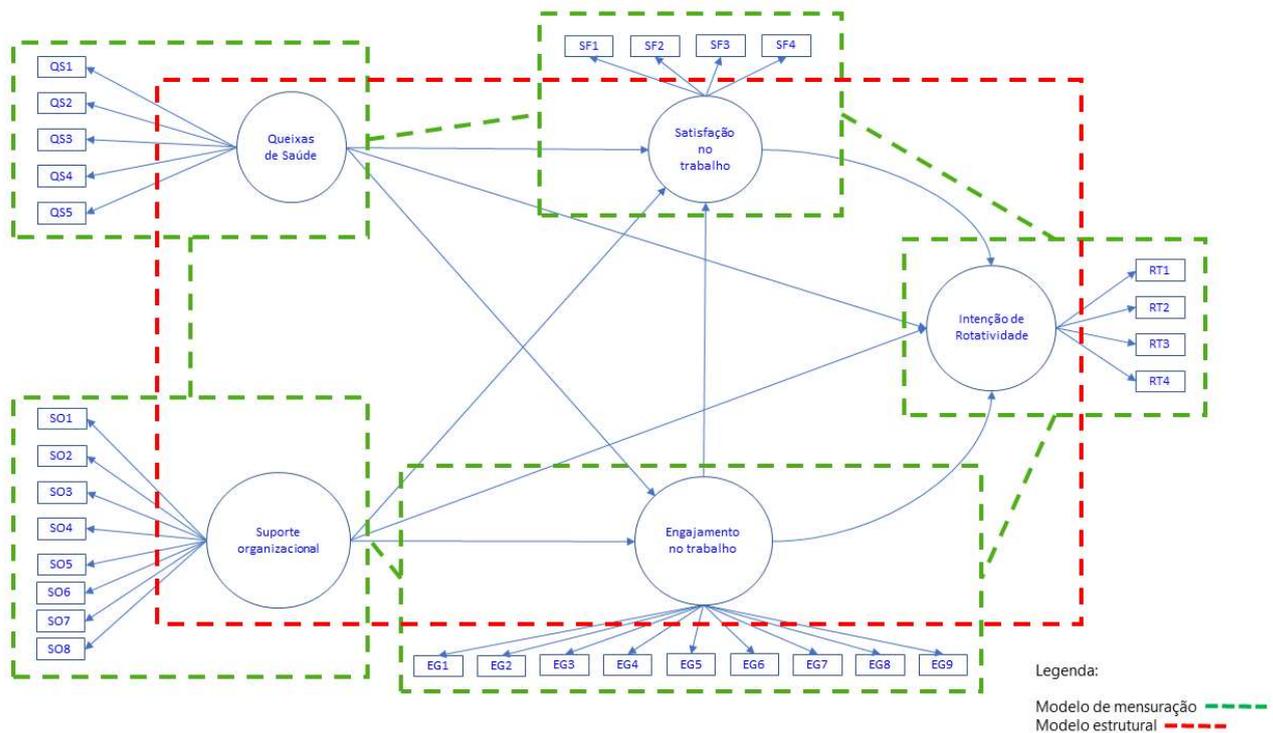
Ademais, pôde-se inferir relações positivas e fortes da satisfação com o engajamento, mas negativas e fracas entre satisfação e intenção de turnover. Por fim, o engajamento apresentou relações negativas e fracas com a Intenção de Turnover. As correlações entre as variáveis apontaram um caminho condizente com o modelo conceitual (Figura 1) e delimitam o esperado para o modelo estrutural ajustado.

4.5 Modelo hipotético de investigação

Neste estudo, as variáveis queixas de saúde e o suporte organizacional foram operacionalizadas como variáveis independentes. Já as variáveis, satisfação no trabalho, engajamento no trabalho e a intenção de rotatividade foram operacionalizadas como variáveis dependentes. As escolhas se deram por serem consideradas componentes relevantes do contexto em questão (Spurk & Straub, 2020; Song et al., 2020; Jamal et al., 2021; Zhou et al., 2022) e importantes na experiência dos funcionários no ambiente de trabalho (Kelliher & Anderson, 2010; Galanti et al., 2021; Irawanto et al., 2021; Suh e Lee, 2016; Timms et al., 2015).

Visto que todos os itens indicadores são altamente correlacionados entre si e são influenciados pelo mesmo construto latente, onde a causa das variáveis medidas e o erro resulta de uma incapacidade de explicar por completo essas medidas (Jr. J. F. Hair et al., 2009), o modelo hipotético do nosso estudo se caracteriza como reflexivo. Logo, as setas são esboçadas do construto latente para variáveis medidas, conforme Figura 3.

Figura 3 - Modelo reflexivo de investigação PLS-SEM

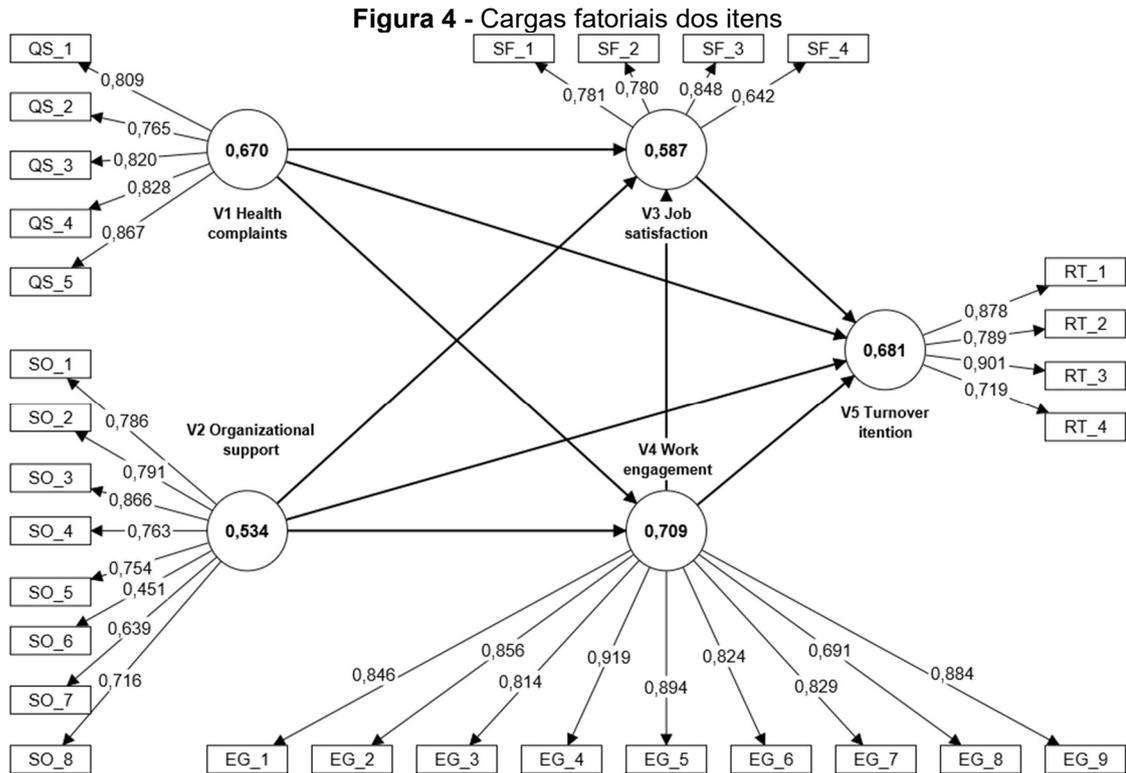


Fonte: Elaboração própria

4.6 Mensuração do modelo

Na avaliação inicial, conforme Figura 4, os resultados do algoritmo PLS indicaram que todas as cargas de itens foram maiores que 0,708, exceto os itens

SO_6 – Se eu permitisse, a organização tiraria vantagem de mim, SO_7 - A organização mostrou pouca preocupação comigo, SF_4 - Sente ou se sentiu satisfeito com a sua remuneração? e EG_8 - Sente ou se sentiu imerso(a) no seu trabalho? que foram $< 0,708$. Para Bido & Da Silva (2019), Hair et al. (2017), se algumas cargas forem menores que 0,708, mas AVE > 0.5 e a CR > 0.7 , os itens são aceitáveis.



Fonte: Elaboração própria

No entanto, com parcimônia, optamos por excluir o SO_6 com carga 0,451, desde que essa exclusão melhorasse a consistência do modelo sem afetar negativamente propriedades importantes como a confiabilidade composta, a validade convergente e a validade de conteúdo. Pois segundo Hair et al. (2017), indicadores com cargas fatoriais muito baixas podem contribuir negativamente para a medição do construto latente, prejudicando a consistência do modelo. Após essa exclusão, houve uma repercussão positiva melhorando os indicadores, onde o Alfa de Cronbach (α) que estava 0,869 melhorou para 0,881, a Confiabilidade composta (ρ_C) que estava 0,899 melhorou para 0,908 e a Variância média extraída (AVE) que estava 0,534 melhorou para 0,588, conforme Apêndice E.

Conforme sugerido por Ringle et al. (2014), Sarstedt et al. (2021), é necessário realizar a validação dos modelos de mensuração. Sendo assim, após o procedimento de avaliação das cargas dos itens, foram avaliadas a confiabilidade dos indicadores e

a validade convergente por meio do coeficiente de Alfa de Cronbach (α), da Confiabilidade composta (ρ_C) e da Variância média extraída (AVE), conforme a Tabela 9. Todos os valores estimados se encontram adequados de acordo com o estabelecido pela literatura, tais como os valores de (α) e de ρ_C maiores que 0,70 e AVE superiores a 0,50 (Hair et al., 2017; Ringle et al., 2014).

Tabela 9 - Indicadores de confiabilidade e validade do modelo

	Queixas de saúde	Suporte Org.	Satisfação	Engajamento	Rotatividade
Alfa de Cronbach (α) > 0,70	0,877	0,881	0,762	0,948	0,842
Confiabilidade composta (ρ_c) > 0,70	0,910	0,908	0,849	0,956	0,894
Variância Média Extraída (AVE) >0,50	0,670	0,588	0,587	0,709	0,681

Fonte: Elaboração própria

Para avaliação da validade discriminante do modelo, foram utilizados os critérios de Fornell-Larcker e o Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), considerados os métodos mais robustos e precisos (Hair et al., 2014; Sarstedt et al., 2021), além do cross-loadings como uma medida adicional de validação. A primeira avaliação foi pelo método de Fornell-Larcker, que compara a raiz quadrada da variância extraída (AVE) do construto com as correlações desse construto com outros construtos no modelo. De acordo com a Tabela 10, os valores da diagonal (raiz quadrada da AVE) são superiores aos demais, atendendo aos critérios desse método e validando a diferença entre os construtos.

Tabela 10 - Avaliação da validade discriminante critério de Fornell-Larcker

Matriz de correlações entre as variáveis latentes - Fornell & Larcker					
VL's	Queixas de saúde	Suporte Org.	Satisfação	Engajamento	Rotatividade
Queixas de saúde	0,818				
Suporte Org.	-0,164	0,767			
Satisfação	-0,283	0,608	0,766		
Engajamento	-0,314	0,496	0,640	0,842	
Rotatividade	0,199	-0,285	-0,331	-0,263	0,825

Nota: Valores na diagonal são a raiz quadrada da AVE e com todas as correlações significantes a 1%.

Fonte: Elaboração própria

Em seguida, avaliou-se a validade discriminante por meio do HTMT, onde conforme a Tabela 11, as interações ficaram dentro do valor de referência, oscilando entre (0,188) e (0,738). Esse método compara o quociente entre construtos diferentes e as correlações entre indicadores do mesmo construto, devendo segundo Hair et al. (2017) e Sarstedt et al. (2021), esse quociente ser menor que 0,85 para cada par de construtos.

Tabela 11 - Heterotrait-Monotrait (HTMT)

Rácio Heterotrait-Monotrait (HTMT)		< 0,85
Interações	Suporte Org. <-> Queixas de saúde	0,188
	Satisfação <-> Queixas de saúde	0,345
	Satisfação <-> Suporte Org.	0,725
	Engajamento <-> Queixas de saúde	0,336
	Engajamento <-> Suporte Org.	0,530
	Engajamento <-> Satisfação	0,738
	Rotatividade <-> Queixas de saúde	0,224
	Rotatividade <-> Suporte Org.	0,331
	Rotatividade <-> Satisfação	0,408
	Rotatividade <-> Engajamento	0,279

Fonte: Elaboração própria

Por fim, avaliou-se também a validade discriminante através das cargas fatoriais cruzadas (*cross-loadings*). Essa avaliação verifica se a carga fatorial do indicador no seu próprio construto é maior do que a carga fatorial desse mesmo indicador em outros construtos (Hair et al., 2017).

De acordo com a Tabela 12, o item do construto Suporte Organizacional SO_7 - “A organização mostrou pouca preocupação comigo” (0,607) se apresenta menor que o item do construto Satisfação SF_3 - “Sente ou se sentiu satisfeito e me sinto feliz com seus supervisores?” (0,616). Mas neste caso, dado os resultados que foram validados pelos métodos *Fornell-Larcker* e *HTMT*, bem como em todas as VL, \sqrt{AVE} e $CR > 0.70$ e $AVE > 0.50$, o modelo se demonstra consistente e não necessita de modificação. Isso garante a validade de conteúdo (Ringle et al., 2014).

Tabela 12 - Avaliação da validade discriminante pelo critério *Cross-loadings*

	Queixas de saúde	Suporte Org.	Satisfação	Engajamento	Rotatividade
QS_1	0,809	-0,170	-0,246	-0,234	0,107
QS_2	0,765	-0,091	-0,223	-0,266	0,067
QS_3	0,820	-0,097	-0,226	-0,266	0,143
QS_4	0,828	-0,144	-0,220	-0,269	0,228
QS_5	0,867	-0,163	-0,246	-0,251	0,245
SO_1	-0,126	0,794	0,547	0,481	-0,286
SO_2	-0,127	0,799	0,488	0,390	-0,149
SO_3	-0,158	0,867	0,493	0,424	-0,246
SO_4	-0,116	0,773	0,448	0,373	-0,237
SO_5	-0,106	0,777	0,460	0,345	-0,157
SO_7	-0,178	0,607	0,357	0,264	-0,241
SO_8	-0,078	0,727	0,441	0,346	-0,207
SF_1	-0,278	0,394	0,782	0,559	-0,178

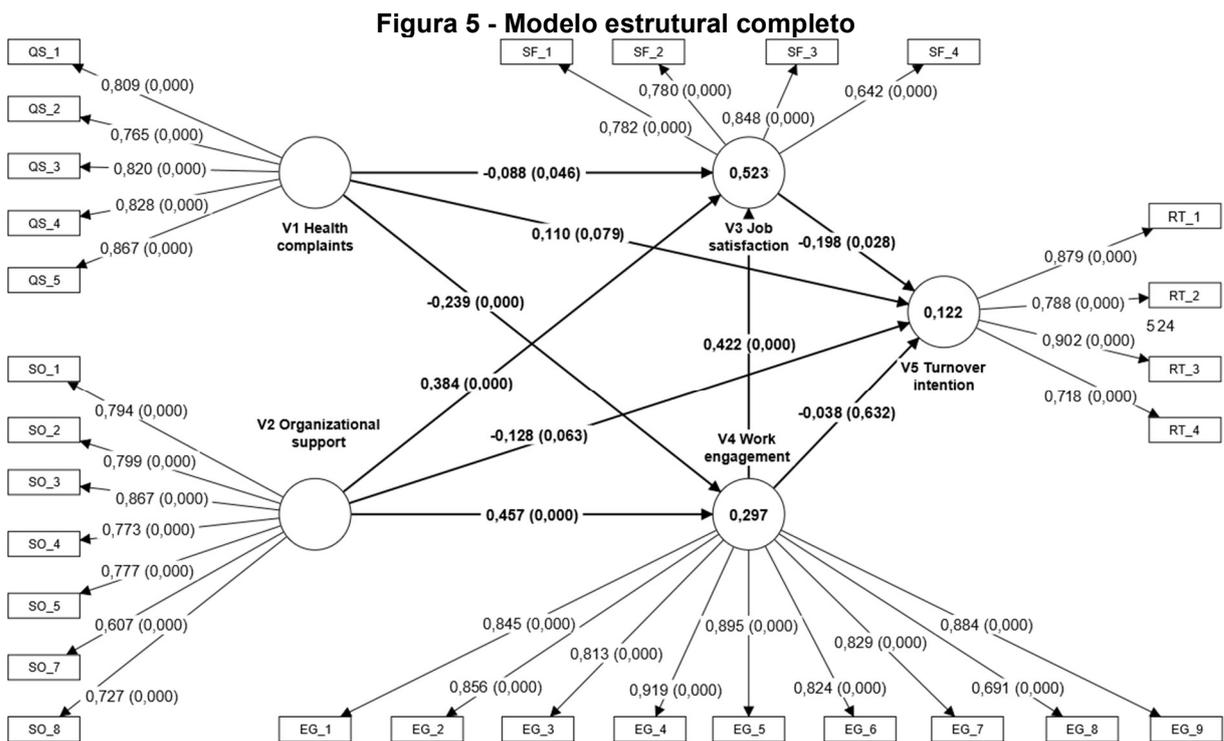
SF_2	-0,108	0,391	0,780	0,484	-0,229
SF_3	-0,230	0,616	0,848	0,557	-0,296
SF_4	-0,245	0,427	0,642	0,340	-0,312
EG_1	-0,353	0,433	0,614	0,845	-0,187
EG_2	-0,331	0,484	0,604	0,856	-0,202
EG_3	-0,250	0,372	0,500	0,813	-0,269
EG_4	-0,300	0,458	0,584	0,919	-0,250
EG_5	-0,254	0,403	0,547	0,895	-0,228
EG_6	-0,254	0,396	0,562	0,824	-0,189
EG_7	-0,238	0,431	0,490	0,829	-0,252
EG_8	-0,101	0,275	0,355	0,691	-0,106
EG_9	-0,230	0,460	0,531	0,884	-0,279
RT_1	0,156	-0,210	-0,277	-0,254	0,879
RT_2	0,123	-0,272	-0,281	-0,201	0,788
RT_3	0,236	-0,247	-0,319	-0,274	0,902
RT_4	0,125	-0,214	-0,196	-0,102	0,718

Nota: Todas as cargas fatoriais com as correlações significantes a 1%.

Fonte: Elaboração do autor, 2023

4.7 Modelo estrutural

O modelo estrutural completo consolidado (mensuração + estrutura) encontra-se disposto na Figura 5. As medidas de ajuste se mostraram adequadas, portanto, julgou-se que o modelo estrutural completo estimado se mostrou consistente com a revisão da literatura apresentada.



Após a avaliação, ajustes e relato, prosseguiu-se para a elaboração do modelo estrutural das variáveis dependentes. Foi utilizada a técnica de *bootstrapping* com 5.000 reamostragens e obtidos os coeficientes estruturais, valores de VIF, os valores de f^2 , o erro padrão, valores do Teste t e p-valor foram verificados para obter a significância das assertivas para as dimensões que compõem o modelo teórico sob a condição (Teste $t \geq 1.96$ e $p\text{-value} < 0,05$), o R^2 ajustado e a validade preditiva Q^2 , conforme apresentado na Tabela 13.

Tabela 13 - Indicadores e coeficientes do modelo estrutural.

Relações estruturais	VIF	Coefficiente estrutural	f^2	Erro padrão	Valor-t	Valor-p	R^2 ajustado	Q^2
Queixas de Saúde -> Satisfação	1,110	-0,088	0,015	0,044	1,996	0,046	0,523	0,391
Suporte Organizacional -> Satisfação	1,327	0,384	0,235	0,050	7,691	0,000		
Queixas de Saúde -> Engajamento	1,028	-0,239	0,080	0,054	4,445	0,000	0,297	0,289
Suporte Organizacional -> Engajamento	1,028	0,457	0,291	0,047	9,779	0,000		
Queixas de Saúde -> Rotatividade	1,126	0,110	0,013	0,063	1,755	0,079	0,122	0,087
Suporte Organizacional -> Rotatividade	1,640	-0,128	0,012	0,069	1,859	0,063		

Fonte: Elaboração do autor através dos dados

Todas as relações demonstraram valores de VIF entre 1,028 e 1,640, indicando baixa multicolinearidade segundo Hair et al. (2017). A avaliação do tamanho do efeito utilizou-se de (Cohen & Cohen, 1988; Hair et al., 2017) que classificam $f^2 = 0.02$ (pequeno); $f^2 = 0.15$ (médio) e $f^2 = 0.35$ (grande). O R^2 ajustado também foi avaliado com base em Cohen & Cohen (1988), que sugere que a variância explicada das variáveis endógenas pelas variáveis independentes seja classificada por $R^2 = 2\%$ (fraca); $R^2 = 13\%$ (moderada); $R^2 = 26\%$ (forte). A relevância preditiva Q^2 do modelo foi classificada por meio do indicador de *Stone-Geisser*, onde $Q^2 > 0$ sugere a existência de relevância preditiva. Sendo considerada $Q^2 = 0.02$ (fraca), $Q^2 = 0.15$ (moderada) e $Q^2 = 0.35$ (forte) como sugere (Hair et al., 2017).

A relação entre a V_1 (queixas de saúde) e a V_3 (satisfação) obteve um coeficiente estrutural de $\beta = -0,088$ ($t \geq 1,96$; $p < 0,046$), o que sugere uma relação negativa entre as duas variáveis. O tamanho do efeito f^2 foi pequeno (0,015), com um erro padrão de (0,044). A relação entre a V_2 (suporte organizacional) e a V_3 (satisfação) apresentou um coeficiente estrutural de $\beta = 0,384$ 9 ($t \geq 1,96$; $p < 0,05$), com o tamanho do efeito f^2 de (0,235), demonstrando ser médio. O erro padrão foi de (0,050), indicando uma relação positiva e significativa entre a V_2 (suporte organizacional) e a V_3 (satisfação dos colaboradores). No geral, o modelo apresentou substancial capacidade de explicação da variabilidade da V_3 (satisfação) pelas V_1

(queixas de saúde) e V_2 (suporte organizacional) de R^2 (0,523). A relevância preditiva Q^2 de (0,391) se classifica como moderada na previsão da V_3 (satisfação) com base nas V_1 (queixas de saúde) e V_2 (suporte organizacional).

Quanto à relação entre a V_1 (queixas de saúde) e a V_4 (engajamento), o coeficiente estrutural foi $\beta = -0,239$ ($t \geq 1,96$; $p < 0,05$), com o tamanho do efeito considerado pequeno de f^2 de (0,080). O erro padrão foi de (0,054), indicando uma relação negativa e significativa entre a V_1 (queixas de saúde) e a V_4 (engajamento). Já a relação entre a V_2 (suporte organizacional) e a V_4 (engajamento) apresentou um coeficiente estrutural de $\beta = 0,457$ ($t \geq 1,96$; $p < 0,05$), com um tamanho do efeito f^2 de (0,291), considerado médio. O erro padrão foi de (0,047), correspondendo a uma relação positiva e significativa entre a V_2 (suporte organizacional) e a V_4 (engajamento dos colaboradores). O R^2 ajustado foi de (0,297), o que significa que 29,7% da variabilidade em V_4 engajamento é explicada pelas V_1 queixas de saúde e V_2 suporte organizacional. A relevância preditiva do modelo Q^2 foi de (0,289), considerada moderada.

Por fim, a relação entre a V_1 queixas de saúde e a V_5 rotatividade obteve apenas um coeficiente estrutural de $\beta = 0,110$ ($t < 1,96$; $p > 0,05$), com um tamanho do efeito pequeno f^2 de (0,013). O erro padrão foi de (0,063), indicando uma relação não significativa entre a V_1 queixas de saúde e a V_5 intenção de rotatividade. Para a relação entre a V_2 suporte organizacional e a V_5 rotatividade, o coeficiente estrutural foi de $\beta = -0,128$ ($t < 1,96$; $p > 0,05$), uma relação negativa com um tamanho do efeito f^2 de (0,012), considerado pequeno. O erro padrão foi de (0,069), demonstrando uma relação não significativa entre a V_2 suporte organizacional e a V_5 intenção de rotatividade. O R^2 ajustado foi de (0,122), o que significa que apenas 12,2% da variabilidade na V_5 intenção de rotatividade é explicada pelas V_1 queixas de saúde e V_2 suporte organizacional.

4.8 Análise dos efeitos

Para análises mais conclusivas e efetivas para se atingir o objetivo principal deste estudo, os efeitos diretos, indiretos e totais foram analisados.

Conforme apresentado na Tabela 14, a variável V_1 (queixas de saúde) produziu um efeito direto e negativo pequeno de (-0,088, $p < 0,05$) na variável V_3 (satisfação). Observou-se também um efeito indireto, negativo e pequeno de (-0,101, $p < 0,05$) na relação entre V_1 (queixas de saúde) e V_3 (satisfação), indicando a existência de uma

mediação parcial. O efeito total, que corresponde à soma dos efeitos direto e indireto, foi igual a (-0,189, $p < 0,05$), considerado médio. Esses resultados sugerem que as queixas de saúde tiveram um impacto negativo na satisfação dos colaboradores durante o período pandêmico e de trabalho remoto, fornecendo suporte à hipótese 1 (H₁).

Tabela 14 - Efeitos diretos, indiretos e totais das relações

H	Tipo do efeito	Relações dos construtos	Coefficiente	Erro padrão	Valor-t	Valor-p	Avaliação
H ₁	Direto	V ₁ Queixas -> V ₃ Satisfação	-0,088	0,044	1,996	0,046	Aceita e com mediação parcial
	Indireto	V ₁ Queixas -> V ₃ Satisfação	-0,101	0,027	3,711	0,000	
	Totais	V ₁ Queixas -> V ₃ Satisfação	-0,189	0,049	3,866	0,000	
H ₂	Direto	V ₁ Queixas -> V ₄ Engajamento	-0,239	0,054	4,445	0,000	Aceita e com mediação parcial
	Totais	V ₁ Queixas -> V ₄ Engajamento	-0,239	0,054	4,445	0,000	
H ₃	Direto	V ₁ Queixas -> V ₅ Rotatividade	0,110	0,063	1,755	0,079	Aceita e com mediação total
	Indireto	V ₁ Queixas -> V ₅ Rotatividade	0,046	0,022	2,133	0,033	
	Totais	V ₁ Queixas -> V ₅ Rotatividade	0,157	0,059	2,666	0,008	
H ₄	Direto	V ₂ Suporte -> V ₃ Satisfação	0,384	0,050	7,691	0,000	Aceita e com mediação parcial
	Indireto	V ₂ Suporte -> V ₃ Satisfação	0,193	0,032	6,007	0,000	
	Totais	V ₂ Suporte -> V ₃ Satisfação	0,577	0,043	13,545	0,000	
H ₅	Diretos	V ₂ Suporte -> V ₄ Engajamento	0,457	0,047	9,779	0,000	Aceita e com mediação parcial
	Totais	V ₂ Suporte -> V ₄ Engajamento	0,457	0,047	9,779	0,000	
H ₆	Direto	V ₂ Suporte -> V ₅ Rotatividade	-0,128	0,069	1,859	0,063	Aceita e com mediação total
	Indireto	V ₂ Suporte -> V ₅ Rotatividade	-0,131	0,046	2,849	0,004	
	Totais	V ₂ Suporte -> V ₅ Rotatividade	-0,260	0,051	5,051	0,000	

Fonte: Elaboração do autor através dos dados

Foi identificado um efeito direto e negativo de (-0,239, $p < 0,05$) da variável V₁ (queixas de saúde) na variável V₄ (engajamento). Não foi encontrado efeito indireto nessa relação, resultando em um efeito total equivalente ao efeito direto de (-0,239, $p < 0,05$), considerado médio. Esses resultados sugerem que as queixas de saúde tiveram um efeito negativo no engajamento dos colaboradores durante o período pandêmico e de trabalho remoto, fornecendo suporte à hipótese 2 (H₂).

No que diz respeito à hipótese 3 (H₃), observou-se um efeito direto, positivo e pequeno de V₁ (queixas de saúde) em V₅ (rotatividade) de (0,110, $p > 0,05$), porém

não significativo. No entanto, também foi identificado um efeito indireto, positivo e pequeno de (0,046, $p < 0,05$) nessa relação, resultando em uma mediação total. O efeito total encontrado foi de (0,157, $p < 0,05$), considerado médio. Esses resultados sugerem que as queixas de saúde têm um efeito positivo na intenção de rotatividade dos colaboradores durante o período pandêmico e de trabalho remoto, fornecendo suporte à hipótese 3 (H₃).

Em relação à hipótese 4 (H₄), foi encontrado um efeito grande, direto e positivo de V₂ (suporte organizacional) em V₃ (satisfação) de (0,384, $p < 0,05$). Foi observado também um efeito médio, indireto e positivo de (0,193, $p < 0,05$) na relação entre V₂ (suporte organizacional) e V₃ (satisfação), indicando uma mediação parcial. O efeito total encontrado foi de (0,577, $p < 0,05$), considerado grande. Esses resultados sugerem que o suporte organizacional tem um efeito positivo na satisfação dos colaboradores durante o período pandêmico e de trabalho remoto, fornecendo suporte à hipótese 4 (H₄).

Foi identificado um efeito direto e positivo de V₂ (suporte organizacional) em V₄ (engajamento) de (0,457, $p < 0,05$). Não foi encontrado efeito indireto nessa relação, resultando em um efeito total equivalente ao efeito direto de (0,457, $p < 0,05$), considerado grande. Esses resultados sugerem que o suporte organizacional tem um efeito positivo no engajamento dos colaboradores durante o período pandêmico e de trabalho remoto, fornecendo suporte à hipótese 5 (H₅).

Por fim, a variável V₂ (suporte organizacional) produz um efeito pequeno, direto e negativo, não significativo de (-0,128, $p > 0,05$) na variável V₅ (rotatividade). Mas foi observado também um efeito pequeno, indireto negativo de (-0,131, $p < 0,05$) nessa relação, resultando em uma mediação total. O efeito total, que corresponde à soma dos efeitos direto e indireto, foi igual a (-0,260, $p < 0,05$), considerado médio. Esses resultados sugerem que o suporte organizacional tem um efeito negativo na intenção de rotatividade dos colaboradores durante o período pandêmico e de trabalho remoto, fornecendo suporte à hipótese 6 (H₆).

4.9 Características de ambientes laborais saudáveis

Para se alcançar o terceiro objetivo específico do presente trabalho de constituir uma definição de ambiente de trabalho saudável, foi realizada uma revisão bibliográfica do tipo narrativa sobre os estudos relacionados ao tema para se identificar a definição e as características de um ambiente laboral saudável. Para isso,

realizamos uma busca da literatura nas principais bases de dados utilizando os descritores: "healthy workplace", "health work", "healthy organizations", "healthy work environment in remote work", "healthy work environment in home office", "healthy workplace in home office", "healthy workplace in remote work", "healthy working environment in remote work" e "healthy working environment in home office".

Dentro dos documentos retornados pelas buscas, 68 artigos foram selecionados pelos títulos e resumos. No total, 10 estudos com base na disponibilidade das informações sobre as definições e características de ambientes laborais saudáveis foram selecionados para compor esta análise.

Posteriormente, conforme Apêndice F, foi criado um quadro para reunir e sintetizar os dados obtidos, com o objetivo de organizar as informações de forma estruturada. Os artigos foram agrupados seguindo um roteiro estruturado, com as seguintes informações: Autor, Definição de ambientes de trabalho saudáveis extraída do documento e Características de ambientes de trabalho saudáveis apontadas pelo documento por cada estudo.

Observou-se que há diversas definições e características sobre o que constitui um local de trabalho saudável e como ele pode ser alcançado. Ao analisar esses estudos, percebeu-se, por exemplo, que, focados na perspectiva individual, Lindberg & Vingård (2012) afirmam que um local de trabalho saudável é aquele que não causa danos à saúde a curto ou longo prazo e que contribui para o bem-estar geral do indivíduo. Patrick & Kareem (2021) definem um local de trabalho saudável como aquele que proporciona segurança, capacitação e satisfação aos funcionários.

Com uma visão mais ampla, Kelloway & Day (2005) argumentam que locais de trabalho saudáveis são resultado não apenas da ausência desses estressores, mas também da presença de recursos organizacionais para ajudar os funcionários a lidar com eles. Essa perspectiva é compartilhada por Barrios Casas & Paravic Klijn (2006), que afirmam que os locais de trabalho saudáveis visam alcançar o bem-estar dos trabalhadores não apenas no sentido de um bom ambiente físico, mas também em termos de boas relações pessoais, boa organização e saúde emocional.

Enquanto alguns autores enfatizam a importância de um bom ambiente físico e boas relações pessoais, outros focam mais na importância de programas e práticas que visam promover a saúde física e mental dos funcionários. Grawitch et al. (2006) definem um local de trabalho saudável como aquele caracterizado pela existência desses programas e práticas. Perspectiva essa compartilhada pela World Health

Organization (2010), que enfatiza a relevância da cooperação entre colaboradores, líderes e gestores para a implementação de um processo de aperfeiçoamento contínuo na proteção e promoção da segurança, além de saúde e bem-estar.

Com uma abordagem mais cooperativa, (Wilson et al., 2004), por exemplo, enfatizam a importância de iniciativas e atitudes, ordenadas e colaborativas para maximizar o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. Essa perspectiva é próxima dos autores Jex et al. (2013), que destacam a importância da colaboração entre todos os trabalhadores para promover a saúde, a segurança e o bem-estar.

Entretanto, alguns autores destacam os benefícios de um local de trabalho saudável tanto para os colaboradores quanto para a organização. Lohela-Karlsson (2010) acredita que um local de trabalho saudável produz efeitos positivos tanto no bem-estar dos colaboradores quanto no sucesso da organização. Essa perspectiva é compartilhada por Acosta et al. (2015), que afirmam que um ambiente de trabalho saudável promove não apenas a saúde física e mental dos colaboradores, mas também um clima organizacional positivo, por meio de recursos e práticas organizacionais que visam a obtenção de rendimento e excelência para a sociedade.

Após a leitura e análise dos artigos que compuseram a amostra final deste estudo e de acordo com as características e definições encontradas na literatura, foi possível observar que a definição de um ambiente de trabalho saudável ainda não está consolidada na literatura acadêmica e encontra-se em desenvolvimento e ainda permanece em processo de discussão entre os pesquisadores (Lindberg & Vingard, 2012).

Em seguida, de acordo com o Apêndice G, formulamos um quadro com as características que foram mais citadas dos artigos selecionados e através dele, identificamos as principais características que constituem um ambiente saudável, que são: a) promoção e prevenção da: saúde, qualidade de vida, bem-estar, vida saudável e equilíbrio de vida; b) segurança no ambiente de trabalho; ambiente de colaboração, engajamento e participação dos indivíduos; c) ambiente de oportunidades de crescimento, desenvolvimento, capacitação, reconhecimento e valorização; d) ambiente de apoio ou suporte; e) clima organizacional saudável; f) liderança servidora e participativa; g) desempenho, produtividade e satisfação no trabalho; h) ambiente com demandas e recursos bem projetados; e i) autonomia.

4.10 Considerações finais

Este estudo utilizou diversas técnicas estatísticas para investigar a relação entre as queixas de saúde e o suporte organizacional nas atitudes e comportamentos do colaborador.

Os testes preliminares indicaram que todas as variáveis apresentaram distribuição assimétrica, o que levou à adoção de análises não paramétricas.

Foram realizadas análises associativas considerando a característica da distribuição amostral e os resultados indicaram que há uma relação significativa entre as variáveis latentes.

Por meio da aplicação da modelagem de equações estruturais foi possível analisar a relação entre as variáveis latentes e observáveis.

Foram utilizados diversos indicadores para avaliar a qualidade do modelo, incluindo o coeficiente de Alfa de Cronbach (α), a Confiabilidade Composta (ρ_C) e a Variância Média Extraída (AVE). Os valores do Teste t e p-valor foram verificados para obter a significância das assertivas para as dimensões que compõem o modelo teórico sob a condição (Teste t ≥ 1.96 e p-value $< 0,05$).

Isso nos permitiu perceber relações significativas entre as variáveis latentes, sugerindo que as queixas de saúde e o suporte organizacional podem afetar a satisfação, o engajamento e a intenção de permanecer na empresa dos colaboradores.

5 Discussão

Neste capítulo, serão analisados e discutidos os efeitos das queixas de saúde e do suporte organizacional no engajamento, na satisfação e na rotatividade dos colaboradores, bem como suas repercussões no ambiente laboral saudável. Além disso, será proposta uma definição sobre ambientes laborais saudáveis em trabalho remoto.

Com a pandemia da COVID-19, a transição do formato tradicional para o formato online ocorreu em um curto espaço de tempo, onde os profissionais, independentemente de se sentirem preparados ou interessados no modelo online, tiveram que se adaptar, criar e aplicar metodologias de ensino à distância em resposta ao fechamento das instituições de ensino (Lemoine et al., 2020), suscitando assim a necessidade de identificar os fatores necessários para superar os desafios impostos pelo momento (Galanti et al 2021).

Nesse contexto de crise, por conta dos seus impactos, os profissionais relataram queixas de saúde, como ansiedade, depressão, estresse, (Godinic et al., 2020; O'Neil et al., 2020; Restubog et al., 2020; van Zoonen & ter Hoeven, 2022; Viramgami et al., 2020) esgotamento e prevalência de problemas físicos e psicossomáticos, como insônia e somatização (Sigahi et al., 2021; Song et al., 2020).

Esses fatores influenciaram os comportamentos ou atitudes dos trabalhadores, gerando preocupações adicionais sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. (Afshari et al., 2022; Alfanza, 2021). Por essas razões, faz-se necessário compreender a dinâmica que envolve essas variáveis. Portanto, esta pesquisa examinou como diferentes efeitos da COVID-19, influenciaram nas atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho dos trabalhadores da educação que exerceram suas atividades de modo remoto.

Apesar de Parent-Lamarche (2022) ter encontrado uma associação direta do teletrabalho com um menor nível de engajamento e indireta com uma maior intenção de rotatividade, vale destacar que o trabalho remoto pode ser um importante aliado na prevenção e na propagação de doenças infecciosas, como a COVID-19, por reduzir o contato físico entre os funcionários no local de trabalho (Song et al., 2020; Wontorczyk & Rożnowski, 2022). Além disso, o trabalho remoto oferece benefícios para os funcionários e organizações como: maior autonomia do trabalhador, flexibilidade geográfica (Clancy, 2020); maior produtividade e satisfação no trabalho

(Greenstein 2021); flexibilidade de horários, de locais de trabalho, maior engajamento, melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal; redução do impacto ambiental causado pelos deslocamentos diários (Miglioretti et al. 2021). Todavia, essas vantagens dependem de como o trabalho remoto é adotado e gerenciado pelas empresas e pelos próprios trabalhadores (Charalampous et al., 2022).

Vale destacar que o trabalho remoto sem a devida estrutura pode levar a problemas relacionados à ergonomia, com equipamentos e móveis desconfortáveis, longas jornadas de trabalho e posturas inadequadas que podem prejudicar a saúde do trabalhador (Sigahi et al, 2021) ou problemas físicos e psicossomáticos por conta do sedentarismo, isolamento social e aumento do estresse (Gaffney et al, 2021).

5.1 Queixas de saúde

De modo geral, nosso estudo percebeu sinais de que a maioria dos indivíduos experimentou sentimentos de ansiedade, tristeza, solidão, medo, preocupação, dor ou desconforto físico, dores de cabeça, enxaquecas, cansaço e tonturas, sinalizando a prevalência de queixas de saúde física e emocional.

Esses achados corroboram com os estudos de Şimşir et al. (2022) e Parent-Lamarch (2022) que observaram que o medo da COVID-19 pode ter contribuído aumentando o risco de ansiedade, depressão, insônia, estresse pós-traumático e outros problemas de saúde mental e físicos, podendo afetar negativamente o engajamento no trabalho (Wontorczyk & Rożnowski, 2022).

Os participantes da nossa amostra geral externaram discordância, ao menos parcialmente, com diversos aspectos do engajamento como energia, vigor e com a satisfação com o trabalho. Esses sinais, avaliados pelas queixas de saúde, foram identificados repercutindo negativamente, produzindo efeitos diretos, indiretos e totais significativos como relata (J. Yu et al., 2021) que quanto maior as queixas de saúde menor o engajamento no trabalho e correspondendo com a pesquisa de Clair et al. (2021), que relatou que as queixas de saúde associadas a pandemia da Covid-19 provocaram reclamações de saúde e conseqüentemente a diminuição da satisfação com o trabalho.

Ademais, as queixas de saúde também tiveram possíveis implicações na intenção de rotatividade dos profissionais. Pois, a maioria concorda, mesmo que parcialmente, que se as condições laborais existentes piorassem sairiam do emprego, implicando possivelmente que as circunstâncias do contexto vivenciado poderiam

estar nos limites tolerados por eles. Isso pode ser observado pela relação das queixas de saúde na intenção de rotatividade que incidiu com efeitos positivos indiretos e totais provocando um aumento da intenção de rotatividade dos colaboradores.

Essas observações correspondem a Jimenez et al. (2023), que em seu estudo de meta análise conclui que a angústia psicológica e psicossomática experimentada pelos profissionais durante a pandemia pode ter um impacto negativo na satisfação e no engajamento no trabalho aumentando a intenção de rotatividade dos trabalhadores.

5.2 Suporte Organizacional

Na perspectiva do suporte organizacional, muitos funcionários tiveram que se adaptar rapidamente a novas tecnologias e procedimentos de trabalho, sem o suporte adequado (Shirmohammadi et al., 2022), sendo assim, Sandoval-Reyes et al. (2021), acredita que em uma situação tão inesperada e urgente como foi a pandemia da COVID-19, empregadores e trabalhadores poderiam estar despreparados fisicamente, mentalmente ou sem infraestrutura para enfrentar todos os desafios impostos pelo trabalho remoto.

Entretanto, nossa amostra geral revela que o suporte organizacional agiu contribuindo positivamente nas relações descritas, aumentando a satisfação e o engajamento dos trabalhadores e reduzindo a intenção de rotatividade. A maioria dos participantes demonstra mais satisfação com a experiência no trabalho remoto.

Nosso estudo também encontrou efeitos positivos e significativos do suporte organizacional nas atitudes e comportamentos dos colaboradores. Essa constatação contribui com Giauque et al. (2019), ao afirmar que através de políticas e práticas que ajudam a equilibrar as demandas do trabalho e da vida pessoal dos funcionários, bem como por meio de um ambiente de trabalho positivo e de apoio, o suporte organizacional pode ajudar a reduzir o estresse percebido pelos funcionários, aumentar a satisfação no trabalho e melhorar o comprometimento com a organização, reduzindo a probabilidade rotatividade dos colaboradores.

Também foi identificado, que a sensação de imersão e empolgação no trabalho, assim como a percepção de orgulho, inspiração e entusiasmo em relação ao trabalho foram compartilhados positivamente entre os participantes, possibilitando a compreender que quando a perda de recursos (estresse psicológico e ansiedades) devido à pandemia de COVID-19 é menor do que o ganho de recursos (apoio social,

autoeficácia, condição de facilitação), os funcionários podem lidar e ter um desempenho e aspectos do comportamento muito melhores (Ojo et al., 2021).

Foi igualmente observado, que a tolerância a erros por parte da organização foi um agente agregador positivo, a maioria dos respondentes sentiu que a organização foi compreensiva quando eles cometeram erros. Isso sugere que um ambiente de trabalho que apoia a aprendizagem e o desenvolvimento, e não necessariamente só pune a falha, contribui para percepção positiva do colaborador ao apoio dado pela organização, podendo ainda favorecer um ambiente para a inovação e a criatividade (Muñoz et al., 2022; C. Yu & Frenkel, 2013), pois os funcionários podem estar mais dispostos a correr riscos e experimentar novas ideias (Eisenberger et al., 2020).

Outro aspecto importante que pode ter auxiliado na percepção positiva do suporte ao colaborador foi o fato da maioria dos respondentes concordar, ao menos parcialmente, que a organização estaria disposta a ajudá-los em um favor pessoal. Isto pode sinalizar a existência de um nível de suporte organizacional que se estende além do contexto puramente profissional, podendo contribuir para uma maior satisfação (Maan et al., 2020) à organização, além de diminuir as intenções de rotatividade (Yucel, 2021), consoante a nossa amostra, quando a maioria discorda parcialmente ou totalmente da ideia de mudar em curto ou médio prazo de emprego ou de se sentirem pressionados a deixar seu emprego.

Ademais, conforme os dados descritivos da amostra do Tabela 2, é importante considerar que mais de 72% dos participantes estão em instituições públicas, possivelmente refletindo a estabilidade no serviço público brasileiro. Logo, as pessoas em órgãos estatais/instituições públicas/organizações sociais e empresas de capital estrangeiro comparativamente apresentam níveis mais altos de satisfação no trabalho e engajamento no trabalho e níveis mais baixos de intenção de rotatividade (Song et al 2020).

Nossos resultados também revelam que uma parcela significativa de participantes sente que suas opiniões não são suficientemente valorizadas e que não percebe que organização demonstra preocupação com o bem-estar deles. Logo, de acordo com a teoria do Suporte Organizacional Percebido, que lida com a perspectiva individual do colaborador, os funcionários tendem a ver organização como uma entidade que valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar e quando isso não está ocorrendo pode impactar negativamente na satisfação no trabalho (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Ademais, na nossa amostra foi identificada também uma elevada concordância em relação à possibilidade das instituições se aproveitarem dos funcionários, sinalizando uma possível falta de confiança dos colaboradores, suscitando que as organizações necessitam melhorar o suporte organizacional percebido para aumentar a confiança dos funcionários na organização reduzindo assim a percepção de que a organização não tirará vantagem das vulnerabilidades dos funcionários (Eisenberger et al., 2020).

Logo, os resultados mostraram que os recursos do trabalho tiveram um efeito positivo significativo no engajamento no trabalho, que por sua vez teve um efeito negativo significativo na intenção de rotatividade (Li et al., 2022). Tais elementos evidenciam a influência do apoio organizacional no bem-estar, na satisfação e no engajamento e na rotatividade dos trabalhadores (Imran et al., 2020; Maan et al., 2020; Rhoades & Eisenberger, 2002).

5.3 Ambiente laboral saudável

A pandemia de COVID-19 impôs a muitas organizações a adoção do trabalho remoto (Wang et al., 2021), trazendo consigo desafios e lições importantes sobre a criação e manutenção de ambientes que ofereçam condições de proteção, segurança, saúde e desenvolvimento dos colaboradores e de suas atividades laborais, principalmente em circunstâncias desafiadoras, como o contexto de crises (Song et al., 2020).

É importante destacar que cada organização e cada trabalhador enfrentarão desafios e oportunidades de maneiras diferentes (Prodanova & Kocarev, 2021), portanto, é necessário que as organizações reconheçam e respondam a esses desafios e oportunidades para promover um ambiente de trabalho remoto saudável (Clair et al., 2021).

No que se diz respeito ao ambiente laboral saudável, embora exista consenso no reconhecimento da sua importância Heath et al. (2004), sabemos que a literatura destaca que não há uma definição unânime do que seja para os mais diversos contextos (Lindberg & Vingård, 2012). Sendo assim, consideramos como ambiente de trabalho saudável aquele que, promove e protege a saúde física e mental dos colaboradores, proporcionado pela presença de recursos organizacionais adequados, que desenvolvam estratégias e auxiliem os colaboradores a lidar com os desafios de suas atividades em trabalho remoto.

Com essa perspectiva definida de ambiente de trabalho saudável, podemos inferir que os efeitos das queixas de saúde podem influenciar negativamente na composição de ambientes laborais saudáveis, uma vez que identificamos que a maioria dos participantes da nossa amostra relataram sentir, ao menos às vezes, alguma queixa de saúde no trabalho remoto, causando algum tipo de dor, desconforto e outros sintomas psicossomáticos, refletindo em menos engajamento e satisfação, e maior intenção de rotatividade.

Portanto, ainda que o trabalho remoto, por si só, tenha criado novas demandas em termos de saúde e bem-estar, como o isolamento e a ausência de limites claros entre a vida profissional e pessoal (Charalampous et al., 2021), infere-se que por conta do contexto de crise, desafios peculiares ao suporte organizacional e à saúde física e psicossomática se potencializaram em função da COVID-19, aumentando o estresse decorrente da gestão da vida profissional e pessoal no mesmo ambiente e a necessidade de manter uma rotina saudável (Kniffin et al., 2021).

Em contraste com as queixas de saúde, o suporte organizacional em nossa amostra demonstrou ter contribuições positivas. A maioria dos nossos participantes emitiram percepção positiva quanto ao suporte da organização ao concordar ao menos parcialmente que a instituição estaria disposta a ajudá-los em um favor pessoal, pela tolerância a erros, sensação de imersão e empolgação no trabalho, assim como a percepção de orgulho, inspiração e entusiasmo em relação ao trabalho.

No entanto, esse aspecto também demonstrou ter oportunidades de melhoria, uma vez que mais de 1/3 dos colaboradores emitiram avaliações de discordância, seja total ou parcial, para questões referentes à preocupação com o bem-estar, ao suporte organizacional, à confiança e à valorização por parte da instituição. E cerca de 21,18% dos pesquisados sentiram-se, em alguma medida, pressionados a deixar o emprego, curiosamente, todos provenientes da rede privada.

Nagata et al. (2021) sugerem que o suporte, proporcionado por meio da comunicação e colaboração, pode se tornar mais desafiador em ambientes de trabalho remotos, sendo fundamental para promover a saúde, a segurança e o bem-estar no local de trabalho (Jamal et al 2021).

Embora o teletrabalho já exija boa comunicação (Sparks et al., 2001), em contexto de crise, exige-se um ambiente de colaboração e comunicação ainda mais clara e regular para evitar mal-entendidos e manter a satisfação, o engajamento e a

rotatividade dos funcionários (Caligiuri et al., 2020), conseqüentemente, promovendo o bem-estar dos funcionários e a produtividade geral (Diab-Bahman & Al-Enzi, 2020).

Portanto, os gestores precisam estar mais próximos de suas equipes, oferecendo feedbacks, apoio emocional e psicológico, além de orientação sobre o trabalho (Maan et al 2020). Posto isto, estudos sobre a criação de ambientes de trabalho saudáveis afirmam quão importantes são as abordagens que valorizem uma visão ampla e integrada (Oakman et al., 2020; O'Donnell et al., 2019), para proteger a segurança, saúde e bem-estar dos colaboradores, envolvendo esforços abrangentes e colaborativos e incentivando a participação dos trabalhadores na identificação dos desafios (Dennerlein et al., 2020).

6 Conclusão

O trabalho remoto pode ser uma alternativa viável para muitos profissionais em contextos de crise, assim como foi durante a pandemia de COVID-19. Nessa perspectiva, a promoção de um ambiente de trabalho saudável que dê suporte a esse contexto e ofereça proteção, segurança, saúde e desenvolvimento dos colaboradores nas suas atividades laborais é essencial.

Nosso estudo examinou como as queixas de saúde e o suporte organizacional repercutiram na satisfação, no engajamento e na rotatividade dos profissionais da área da educação. Os resultados da pesquisa indicam que as queixas de saúde podem impactar negativamente na satisfação, no engajamento e na intenção de rotatividade dos trabalhadores.

No entanto, o suporte organizacional quando adequado, pode contribuir positivamente na percepção dos funcionários do seu ambiente de trabalho, aumentando a satisfação no trabalho e melhorando o comprometimento com a organização, reduzindo a probabilidade de rotatividade dos colaboradores.

É fundamental que as organizações adquiram capacidade de responder aos desafios e oportunidades do trabalho remoto e promovam um ambiente de trabalho saudável que preserve e garanta a saúde física e mental dos colaboradores, proporcionada pela presença de recursos organizacionais adequados que auxiliem os profissionais a lidar com os desafios de suas atividades em trabalho remoto.

Para isso, se faz essencial oferecer suporte emocional e psicológico, além de incentivos à colaboração, à comunicação e à participação dos trabalhadores, a fim de aumentar a satisfação, o engajamento e a rotatividade dos funcionários.

6.1 Contribuições teóricas

A contribuição teórica mais substancial do estudo é a identificação de como os efeitos das queixas de saúde e do suporte organizacional refletiram-se nos comportamentos dos colaboradores, onde descrevemos suas inter-relações e algumas peculiaridades inerentes da população estudada.

Nossos resultados reforçam que a teoria do Suporte Organizacional Percebido é relevante e pode ser usada como uma maneira de estimular os colaboradores a ver a organização como uma entidade que valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar e de sinalizar que quando isso não está ocorrendo pode impactar

negativamente na satisfação no trabalho e em outros comportamentos. Fornecemos evidências adicionais destacando demandas de trabalhadores por apoio psicológico, suporte social, relações de respeito, de valorização e de reconhecimento.

Além disso, provocamos a necessidade de reflexão sobre ambiente laboral saudável em um contexto virtual que em detrimento dos desafios mais específicos desse tipo de arranjo laboral, torna-se tão importante quanto o físico e até mais complexo.

6.2 Contribuições práticas

O contexto de crise que vivenciamos recentemente colocou o trabalho remoto em evidência. Impulsionado pelas novas tecnologias digitais para comunicação e colaboração, permitiu novas formas de cooperação entre os partícipes da interação. Isso deu suporte para o trabalho remoto ganhar tração. No entanto, vimos que existem muitas oportunidades para serem exploradas para se alcançar o máximo de benefícios efetivos, tanto para os colaboradores quanto para as organizações.

É necessário que as empresas adotem medidas eficazes para mitigar esses impactos negativos, fornecendo recursos como serviços de aconselhamento, programas de bem-estar mental e flexibilidade no trabalho para ajudar os trabalhadores a lidar com o estresse e ansiedade relacionados à pandemia. Além de promover um ambiente de trabalho saudável e seguro e estimulando o engajamento em atividades positivas (Clair et al. 2021).

Acreditando que os indivíduos estarão cada vez mais envolvidos com a tecnologia e que o digital tem permeado cada vez mais os espaços educacionais, imaginamos que a inovação por meio do uso de recursos tecnológicos e sociais para auxiliar na realização de algumas tarefas dos colaboradores pode contribuir para melhorar ou gerar emoções positivas.

A comunicação eficiente, clara e confiável que ajude a promover reuniões regulares para discutir os projetos, tarefas, metas futuras, entre outras, pode fazer uma grande diferença e conseqüentemente ajudar a trazer mais bem-estar e produtividade.

No entanto, é importante considerar que a ação de colaborar e compartilhar informações facilmente deve levar em conta a segurança dos dados corporativos e a proteção da privacidade dos funcionários. Isso exige complexidade no gerenciamento

e pode criar uma fonte adicional de maior cobrança e conseqüentemente de mais estresse.

O ambiente físico de trabalho também é um elemento importante para proteger a saúde dos colaboradores. O trabalho remoto desloca o ambiente físico de trabalho do escritório tradicional para outros ambientes. Isso pode ter implicações significativas para a saúde dos trabalhadores, incluindo questões ergonômicas, necessidade de um espaço de trabalho adequado e a separação física entre áreas de trabalho e de descanso.

Sendo assim, fomentar a capacidade de adaptar o trabalho às necessidades individuais pode contribuir para maior conforto, melhorando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, prevenindo problemas físicos, que por sua vez se refletirá no bem-estar dos funcionários e, potencialmente, em maior produtividade.

Notamos que a flexibilidade do trabalho remoto, alimentada por um ambiente humanizado, pode tornar uma organização mais atraente. Neste ambiente, os profissionais se sentem seguros e apoiados para compartilhar suas ideias. Isso pode contribuir para a retenção de colaboradores, pois proporciona uma melhor conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Além disso, o trabalho remoto permite a contratação de pessoas de diferentes localizações geográficas, culturas e contextos. Isso leva a uma força de trabalho mais diversificada, criativa e inclusiva. Em um ambiente virtual, isto pode ser alcançado através de políticas de comunicação aberta, espaços virtuais de brainstorming e uma cultura de inclusão e respeito.

Isso nos permite sugerir que para constituir e preservar um ambiente laboral saudável precisamos minimamente:

Prover Recursos de Apoio aos Colaboradores:

- Promover políticas que incentivem os colaboradores a fazer pausas regulares para esticar, se movimentar e descansar os olhos para evitar fadiga física e mental.
- Disponibilizar recursos de saúde mental, como acesso a sessões virtuais de aconselhamento e grupos de apoio online, para ajudar os colaboradores a lidar com o estresse e a ansiedade.
- Manter uma comunicação constante e transparente com os colaboradores sobre questões de saúde e segurança, incluindo atualizações sobre políticas e recursos disponíveis.

Promover a Comunicação Eficiente:

- Estabelecer comunicação clara e regular para discutir projetos, tarefas e metas futuras.
- Utilizar tecnologias de comunicação eficazes para facilitar a colaboração entre os membros da equipe.

Garantir a Segurança dos Dados e da Privacidade:

- Implementar medidas rigorosas de segurança de dados para proteger as informações corporativas.
- Garantir a proteção da privacidade dos funcionários ao compartilhar informações e dados pessoais.

Melhorar o Ambiente de Trabalho Remoto:

- Oferecer orientação sobre ergonomia e garantir que os colaboradores tenham um espaço de trabalho adequado em casa.
- Garantir que os colaboradores tenham acesso a cadeiras ergonômicas, mesas ajustáveis em altura e outros equipamentos adequados para apoiar uma postura saudável durante o trabalho remoto.
- Oferecer treinamento online em saúde e segurança no trabalho, abordando questões específicas relacionadas ao trabalho remoto, como o uso correto de equipamentos e a prevenção de lesões.
- Promover a separação entre as áreas de trabalho e de descanso para evitar problemas físicos e melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Fomentar um Ambiente de Trabalho Humanizado e Inclusivo:

- Criar um ambiente virtual onde os colaboradores se sintam seguros e apoiados para compartilhar suas ideias e preocupações.
- Estabelecer políticas de comunicação aberta e espaços virtuais de brainstorming para promover a colaboração e inclusão.

Desenvolver Planos de Contingência:

- Incluir planos de contingência nos planos estratégicos da organização para garantir a continuidade dos negócios em situações inesperadas.
- Integrar medidas de segurança e saúde dos funcionários nos planos de contingência.

Essas ações visam aprimorar a experiência do trabalho remoto, promover o bem-estar dos colaboradores e permitir que as organizações se adaptem efetivamente a cenários desafiadores, como crises futuras, enquanto mantêm a produtividade e a eficácia operacional.

Sendo assim, é importante destacar a necessidade de as organizações estarem preparadas para situações inesperadas, suscitando que as organizações considerem em seus planos estratégicos, planos de contingência para garantir a continuidade dos negócios juntamente com a saúde e segurança dos funcionários em situações futuras semelhantes.

6.3 Limitações e pesquisas futuras

Este estudo, apesar de trazer consigo uma contribuição para sua área de conhecimento, possui várias limitações, dentre elas está o fato de que ele foi realizado perante um grupo específico de profissionais, que trabalharam em modo remoto no período pós crise da COVID-19, restringindo assim, a generalização dos achados apenas para uma parcela população.

Além disso, este estudo é transversal e utilizou-se de uma amostra não probabilística, atenuando assim conclusões mais robustas acerca do fenômeno estudado e impedindo a possibilidade de resultados também mais generalizáveis.

Portanto, seria aconselhável replicar o estudo com colaboradores de outras áreas ou fazer uso de dados longitudinais com o objetivo de detectar possíveis efeitos temporais ou característicos de outros profissionais.

Logo, as conclusões devem ser interpretadas com cautela, pois podem corresponder a resultados diferentes em outros contextos, culturas e grupos etários.

Uma outra possível limitação está relacionada ao nível de análise que foi conduzido na perspectiva individual do colaborador, logo, talvez, devido às suposições conceituais implícitas ao modelo e a latente relação entre ambientes de trabalho saudáveis e a organização, outras implicações poderão ser descobertas.

Visto isso, este ponto poderia ser explorado, aprofundando ainda mais a investigação sobre esse fenômeno, discutindo numa perspectiva mais ampla como um ambiente de trabalho saudável pode aumentar a produtividade, o desempenho e resultar em benefícios organizacionais no contexto do trabalho remoto.

A literatura sugere que o conceito de ambiente de trabalho saudável ainda está em evolução, sendo assim, seria interessante discutir como esse conceito pode

evoluir no futuro, se adaptando a contextos de crise, especialmente com o surgimento das novas demandas e da consolidação de novas tecnologias que fortaleça o trabalho remoto.

Há que se frisar que o presente estudo explorou apenas três dentre muitos aspectos laborais importantes dos profissionais que corroboram para elaboração de ambientes de trabalho saudáveis, suscitando uma relativa limitação do que compõem esses ambientes.

Assim, pesquisas futuras podem se expandir por outros aspectos laborais no trabalho como autonomia, clima organizacional, produtividade, para se obter uma compreensão ainda mais profunda sobre o tema.

Portanto, aspectos como mobília, ergonomia, infraestrutura em geral, bem como outras variáveis latentes ou de controle não foram investigadas. Isso abre novas possibilidades de investigação, pois a presença de efeitos indiretos nas relações testadas sugere a existência de complexidade desses fenômenos.

Indica-se que outras variáveis não examinadas neste estudo podem desempenhar um papel de mediação ou moderação importantes para pesquisas mais amplas e complexas. Isso contribui para um maior entendimento sobre a dinâmica do ambiente de trabalho remoto durante os períodos de crise. Inclusive, a utilização da variável “ambientes laborais saudáveis” poderia ser considerada no modelo estrutural para se avaliar as prováveis relações ou efeitos em meio aos comportamentos estudados e sugeridos.

6.4 Considerações finais

O trabalho remoto, apesar de não ser predominante, é uma realidade cada vez mais presente no mundo corporativo e as organizações precisam estar atentas e preparadas para oferecer um ambiente de trabalho saudável e produtivo para seus colaboradores.

Os resultados do presente estudo indicam que as queixas de saúde relacionadas ao trabalho remoto podem impactar negativamente na satisfação, no engajamento e na rotatividade dos trabalhadores. No entanto, o suporte organizacional adequado, por meio de políticas e práticas que promovam a saúde e o bem-estar dos colaboradores, pode contribuir positivamente na percepção dos funcionários do seu ambiente de trabalho, aumentando a satisfação no trabalho e

melhorando o comprometimento com a organização, reduzindo a probabilidade de rotatividade voluntária dos colaboradores.

A necessidade de um ambiente de trabalho saudável no contexto virtual se torna essencial, notabilizando a importância de políticas de comunicação aberta e espaços virtuais de colaboração. A teoria do Suporte Organizacional Percebido emerge como relevante, auxiliando as organizações a adotar práticas que compreendam, valorizem e demonstrem sua preocupação com os funcionários.

Em termos práticos, as organizações devem estar atentas a medidas eficazes para mitigar os impactos negativos do trabalho remoto, incluindo recursos de apoio aos colaboradores, comunicação eficiente, segurança de dados e privacidade, melhoria do ambiente de trabalho remoto e promoção da inclusão. Além disso, a pesquisa ressalta a necessidade de planos de contingência que incorporem a saúde e segurança dos funcionários em situações futuras semelhantes.

Por fim, a pandemia de COVID-19 revelou diversas nuances do mundo laboral e este estudo contribui demonstrando a relevância de se continuar investigando o trabalho remoto para além de contextos de crise, reforçando a importância de adaptar e fortalecer a estrutura de trabalho remoto, preparando as organizações para enfrentar desafios e oportunidades futuras, mantendo a atenção para o bem-estar dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

- Acosta, H., Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Organizaciones saludables: Analizando su significado desde el Modelo HERO. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 323–350. <https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1016751>
- Afshari, L., Hayat, A., Ramachandran, K. K., Bartram, T., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2022). Threat or opportunity: accelerated job demands during COVID-19 pandemic. *Personnel Review*, 51(9), 2482–2501. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0098>
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 119). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Alfanza, Ma. T. (2021). Telecommuting Intensity in the Context of COVID-19 Pandemic: Job Performance and Work-Life Balance. *Economics and Business*, 35(1), 107–116. <https://doi.org/10.2478/eb-2021-0007>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Barrios Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136–141. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bido, D. de S., & Da Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488–536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 119). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
- Boone Jr, H. N., Boone, D. A., Boone, H. N., Associate Professor, J., & Boone Associate Professor, D. A. (2012). Analyzing Likert Data. In *The Journal of*

- Extension* (Vol. 50, Issue 2).
[https://tigerprints.clemson.edu/joe/vol50/iss2/48http://www.joe.org/joe/2012april/t2p.shtml\[8/20/20129:07:48AM\]](https://tigerprints.clemson.edu/joe/vol50/iss2/48http://www.joe.org/joe/2012april/t2p.shtml[8/20/20129:07:48AM])
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), em0073. <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>
- Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., & Zimmermann, A. (2020). International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice. In *Journal of International Business Studies* (Vol. 51, Issue 5, pp. 697–713). Palgrave Macmillan Ltd. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00335-9>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Charalampous, M., Grant, C. A., & Tramontano, C. (2022). “It needs to be the right blend”: a qualitative exploration of remote e-workers’ experience and well-being at work. *Employee Relations*, 44(2), 335–355. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0058>
- Clair, R., Gordon, M., Kroon, M., & Reilly, C. (2021). The effects of social isolation on well-being and life satisfaction during pandemic. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00710-3>
- Clancy, M. (2020). The Case for Remote Work. *Iowa State University*. <https://dr.lib.iastate.edu/entities/publication/afaf9a36-d2e3-4c60-93b9-be40cdbc8993/full>
- Cohen, J., & Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (T. & F. G. Psychology Press, Ed.; Second edition). Lawrence Erlbaum Associates.
- Como, R., Hambley, L., & Domene, J. (2021). An Exploration of Work-Life Wellness and Remote Work During and Beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development*, 20(1), 46–56. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/92>
- Cooper, D., & Schindler, P. (2016). Métodos de pesquisa em administração. In *The McGraw-Hill/Irwin series in operations and decision sciences business statistics* (12th ed.). Bookman.

- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001–1017. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
- Delany, K. (2022). What challenges will organisations face transitioning for the first time to the new normal of remote working? *Human Resource Development International*, 25(5), 642–650. <https://doi.org/10.1080/13678868.2021.2017391>
- Dennerlein, J. T., Williams, J. A. R., Peters, S. E., Chan, H. T. H., Wallace, L., Karapanos, M., & Sorensen, G. (2020). An Integrative Total Worker Health Framework for Keeping Workers Safe and Healthy During the COVID-19 Pandemic. In *HUMAN FACTORS* (Vol. 00, Issue 0).
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Diab-Bahman, R., & Al-Enzi, A. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9–10), 909–927. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0262>
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- Donati, S., Viola, G., Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Not all remote workers are similar: Technology acceptance, remote work beliefs, and wellbeing of remote workers during the second wave of the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph182212095>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. In *Applied Psychology* (Vol. 82, Issue 5).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3).
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 7, pp. 101–124). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>

- Eriksen, H. R., Ihlebaek, C., & Ursin, H. (1999). A scoring system for subjective health complaints (SHC). *Scandinavian Journal of Public Health*, 27(1), 63–72. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10847674>
- Fana, M., Torrejón Pérez, S., & Fernández-Macías, E. (2020). Employment impact of Covid-19 crisis: from short term effects to long terms prospects. *Journal of Industrial and Business Economics*, 47(3), 391–410. <https://doi.org/10.1007/s40812-020-00168-5>
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35(7–8), 719–736. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>
- Fouad, N. A. (2020). Editor in Chief's Introduction to Essays on the Impact of COVID-19 on Work and Workers. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 119). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103441>
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183–192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Gaffney, A. W., Himmelstein, D. U., & Woolhandler, S. (2021). Trends and Disparities in Teleworking During the COVID-19 Pandemic in the USA: May 2020–February 2021. In *Journal of General Internal Medicine* (Vol. 36, Issue 11, pp. 3647–3649). Springer. <https://doi.org/10.1007/s11606-021-07078-9>
- 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>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2019). Stress and turnover intents in international organizations: social support and work–life balance as resources. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 879–901. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1254105>

- Godinic, D., Obrenovic, B., & Khudaykulov, A. (2020). Effects of Economic Uncertainty on Mental Health in the COVID-19 Pandemic Context: Social Identity Disturbance, Job Uncertainty and Psychological Well-Being Model. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 6(1), 61–74. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.61.2005>
- Góes, G. S., Antônio, J., & Nascimento, S. (2021). *O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD COVID-19 nos mostrou*. https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201118_nota_tel_etrabalho.pdf
- Góes, G. S., Antônio, J., Nascimento, S., & De Trabalho, M. (2021a). *Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?*
- Góes, G. S., Antônio, J., Nascimento, S., & De Trabalho, M. (2021b). *Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?* https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf
- Gorbalenya, A. E., Baker, S. C., Baric, R. S., de Groot, R. J., Drosten, C., Gulyaeva, A. A., Haagmans, B. L., Lauber, C., Leontovich, A. M., Neuman, B. W., Penzar, D., Perlman, S., M Poon, L. L., Samborskiy, D. V, Sidorov, I. A., Sola, I., & Ziebuhr, J. (n.d.). *The species Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus: classifying 2019-nCoV and naming it SARS-CoV-2*. <https://doi.org/10.1038/s41564-020-0695-z>
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. In *Consulting Psychology Journal* (Vol. 58, Issue 3, pp. 129–147). American Psychological Association Inc. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>
- Grawitch, M. J., Trares, S., & Kohler, J. M. (2007). Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 275–293. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.3.275>
- Greenstein, S. (2021). Remote Work. *IEEE Micro*, 41(3), 110–112. <https://doi.org/10.1109/MM.2021.3073433>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, Marko. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Second). Sage.

- Hair, Jr. J. F., Black, W. C., & Sant'Anna, A. Schlup. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a. ed.). Grupo A - Bookman.
- Hartley, J. (2014). Some thoughts on Likert-type scales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14(1), 83–86. [https://doi.org/10.1016/S1697-2600\(14\)70040-7](https://doi.org/10.1016/S1697-2600(14)70040-7)
- Heath, J., Johanson, W., & Blake, N. (2004). Healthy Work Environments. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 34(11), 524–530. <https://doi.org/10.1097/00005110-200411000-00009>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Jamal, M. T., Alalyani, W. R., Thoudam, P., Anwar, I., & Bino, E. (2021). Telecommuting during covid 19: A moderated-mediation approach linking job resources to job satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 13(20). <https://doi.org/10.3390/su132011449>
- Jex, S. M., Swanson, N., & Grubb, P. (2013). Healthy workplaces. In *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, Vol. 12, 2nd ed.* (pp. 615–642). John Wiley & Sons, Inc.
- Jimenez, W. P., Katz, I. M., & Liguori, E. A. (2023). Fear and Trembling While Working in a Pandemic: an Exploratory Meta-Analysis of Workers' COVID-19 Distress. *Occupational Health Science*, 7(1), 39–69. <https://doi.org/10.1007/s41542-022-00131-x>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2013). The effects of organizational service orientation on person-organization fit and turnover intent. *Service Industries Journal*, 33(1), 7–29. <https://doi.org/10.1080/02642069.2011.596932>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>

- Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005). Building healthy workplaces: What we know so far. In *Canadian Journal of Behavioural Science* (Vol. 37, Issue 4, pp. 223–249). American Psychological Association Inc. <https://doi.org/10.1037/h0087259>
- Khong, H., Celik, I., Le, T. T. T., Lai, V. T. T., Nguyen, A., & Bui, H. (2023). Examining teachers' behavioural intention for online teaching after COVID-19 pandemic: A large-scale survey. *Education and Information Technologies*, 28(5), 5999–6026. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11417-6>
- Klusmann, U., Aldrup, K., Roloff-Bruchmann, J., Carstensen, B., Wartenberg, G., Hansen, J., & Hanewinkel, R. (2023). Teachers' emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic: Levels, changes, and relations to pandemic-specific demands. *Teaching and Teacher Education*, 121. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103908>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. van. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 119). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Lemoine, P. A., McCormack, T. J., Waller, R. E., Garretson, C. J., & Richardson, M. D. (2020). THE IMPACT OF ONLINE LEARNING IN GLOBAL HIGHER EDUCATION DURING COVID-19. *International Education and Research Journal (IERJ)*, 6(12), 863–875. <https://doi.org/10.1080/10494820.2020.1813180>
- Li, Q., Mohamed, R., Mahomed, A., & Khan, H. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Care on Turnover Intention and Work Engagement: A Mediated Moderation Model Using Age in the Post Pandemic Period. *Sustainability (Switzerland)*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/su14159125>

- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22 140, 55.
- Lindberg, P., & Vingård, E. (2012). Indicators of healthy work environments - A systematic review. *Work*, 41(SUPPL.1), 3032–3038. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0560-3032>
- Lohela-Karlsson, M. (2010). *Healthy workplaces – Factors of importance for employee health and organizational production*. Karolinska Institutet.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Maghlaperidze, E., Kharadze, N., & Kuspliak, H. (2021). Development of remote jobs as a factor to increase labor efficiency. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 8(3), 337–348. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v8i3.669>
- Malhotra, N. K. (2019). *Pesquisa de marketing : uma orientação aplicada* (7th ed.). Bookman.
- Martins, F. dos S., Góes, G. S., & Nascimento, J. A. S. (2021). Potential and effective remote work in Brazil: Looking into the gap between metrics. *Economia*, 22(3), 265–277. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2021.11.006>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. In *Psychological Reports* (Vol. 126, Issue 3, pp. 1069–1107). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- McCarthy, I. O., Moonasinghe, R., & Dean, H. D. (2020). Association of Employee Engagement Factors and Turnover Intention Among the 2015 U.S. Federal Government Workforce. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020931847>
- Mehta, P. (2021). Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of Public Affairs*, 21(4). <https://doi.org/10.1002/pa.2709>
- Mehta, S., & Sharma, S. K. (2022). Remote Working During Covid-19 Crisis: Impact of Organizational Support Mechanisms on Employee Engagement and other Work-Related Attitudes. *NMIMS Management Review*, 30(03), 08–33. <https://doi.org/10.53908/NMMR.300211>

- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J. H., Ting, H., Ahmad, M. S., & Tariq, A. (2021). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 42(1), 21–50. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0127>
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(1), 11–19. <https://doi.org/10.5093/JWOP2021A6>
- Minihan, E., Adamis, D., Dunleavy, M., Martin, A., Gavin, B., & McNicholas, F. (2022). COVID-19 related occupational stress in teachers in Ireland. *International Journal of Educational Research Open*, 3. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100114>
- Misirli, O., & Ergulec, F. (2021). Emergency remote teaching during the COVID-19 pandemic: Parents experiences and perspectives. *Education and Information Technologies*, 26(6), 6699–6718. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10520-4>
- Muñoz, R. M., Andrade, S. M., Peña, I., & Donate, M. J. (2022). Wellness programs in times of COVID-19, perceived organizational support and affective commitment: effects on employee innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 26(7), 23–44. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2022-0072>
- Nagarajan, R., Swamy, R. A., Reio, T. G., Elangovan, R., & Parayitam, S. (2022). The COVID-19 impact on employee performance and satisfaction: a moderated moderated-mediation conditional model of job crafting and employee engagement. *Human Resource Development International*, 25(5), 600–630. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2103786>
- Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., Fujino, Y., Mori, K., Ogami, A., Harada, A., Odgerel, C. O., Ando, H., Eguchi, H., Muramatsu, K., Kitagawa, K., Liu, N., Tanaka, R., Matsugaki, R., ... Mafune, Y. (2021). Intensity of Home-Based Telework and Work Engagement During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 907–912. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002299>
- Nemoto, T., & Beglar, D. (2014). *Developing Likert-Scale Questionnaires Campus Reference Data*. <https://dl.ndl.go.jp/pid/8815334/1/1>
- Nijp, H. H., Beckers, D. G. J., van de Voorde, K., Geurts, S. A. E., & Kompier, M. A. J. (2016). Effects of new ways of working on work hours and work location, health and job-related outcomes. *Chronobiology International*, 33(6), 604–618. <https://doi.org/10.3109/07420528.2016.1167731>

- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*, *20*(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- O'Donnell, M., Ruth-Sahd, L. A., & Mayfield, C. O. (2019). An expanded holistic model of healthy workplace practices. *International Journal of Organizational Analysis*, *27*(5), 1542–1561. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2019-1647>
- Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the predictors of resilience and work engagement during the covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(5). <https://doi.org/10.3390/su13052902>
- O'Neil, A., Nicholls, S. J., Redfern, J., Brown, A., & Hare, D. L. (2020). Mental Health and Psychosocial Challenges in the COVID-19 Pandemic: Food for Thought for Cardiovascular Health Care Professionals. In *Heart Lung and Circulation* (Vol. 29, Issue 7, pp. 960–963). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.hlc.2020.05.002>
- Otto, S., Bertel, L. B., Lyngdorf, N. E. R., Markman, A. O., Andersen, T., & Ryberg, T. (2023). Emerging Digital Practices Supporting Student-Centered Learning Environments in Higher Education: A Review of Literature and Lessons Learned from the Covid-19 Pandemic. *Education and Information Technologies*. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11789-3>
- Ozimek, A. (2020). The Future of Remote Work. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3638597>
- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Pataki-Bittó, F., & Kun, Á. (2022). Exploring differences in the subjective well-being of teleworkers prior to and during the pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, *15*(3), 320–338. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2020-0207>
- Patrick, H. A., & Kareem, J. (2021). Development and Validation of Work Environment Services Scale (WESS). In *Central European Management Journal* (Vol. 29, Issue 2, pp. 89–120). Sciendo. <https://doi.org/10.7206/cemj.2658-0845.47>
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, *66*. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>

- Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C. G., & Wang, L. (2020). Taking control amidst the chaos: Emotion regulation during the COVID-19 pandemic. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 119). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103440>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Richardson, R. J. (2017). *Pesquisa Social - Métodos e Técnicas* (4th ed.). Atlas.
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & Bido, D. D. S. (2014). Modelagem de Equações Estruturais com Utilização do Smartpls. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56–73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2012). We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group and Organization Management*, 37(6), 785–822. <https://doi.org/10.1177/1059601112470405>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & López-Cabrales, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60(3), 333–347. <https://doi.org/10.1002/hrm.22021>
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- 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>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (pp. 1–47). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Sidi, Y., Shamir-Inbal, T., & Eshet-Alkalai, Y. (2023). From face-to-face to online: Teachers' perceived experiences in online distance teaching during the Covid-19 pandemic. *Computers and Education*, 201. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104831>
- Sigahi, T. F. A. C., Kawasaki, B. C., Bolis, I., & Morioka, S. N. (2021). A systematic review on the impacts of Covid-19 on work: Contributions and a path forward from the perspectives of ergonomics and psychodynamics of work. In *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing* (Vol. 31, Issue 4, pp. 375–388). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1002/hfm.20889>
- Şimşir, Z., Koç, H., Seki, T., & Griffiths, M. D. (2022). The relationship between fear of COVID-19 and mental health problems: A meta-analysis. *Death Studies*, 46(3), 515–523. <https://doi.org/10.1080/07481187.2021.1889097>
- Song, L., Wang, Y., Li, Z., Yang, Y., & Li, H. (2020). Mental health and work attitudes among people resuming work during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145059>
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (Vol. 74).
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 4, 473–499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>

- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 119). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>
- Stang-Rabrig, J., Brüggemann, T., Lorenz, R., & McElvany, N. (2022). Teachers' occupational well-being during the COVID-19 pandemic: The role of resources and demands. *Teaching and Teacher Education*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103803>
- Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, 27(1), 140–159. <https://doi.org/10.1108/IntR-06-2015-0181>
- Svihus, C. L. (2023). Online teaching in higher education during the COVID-19 pandemic. *Education and Information Technologies*. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11971-7>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities*, 15(3), 334–349. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2015). Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 83–103. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12030>
- Tulaskar, R., & Turunen, M. (2022). What students want? Experiences, challenges, and engagement during Emergency Remote Learning amidst COVID-19 crisis. *Education and Information Technologies*, 27(1), 551–587. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10747-1>
- Vahle, C., de Araujo, Z., Han, J., & Otten, S. (2023). Teachers' instructional responses to the COVID-19 pandemic. *Teaching and Teacher Education*, 124. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104040>
- Van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., Vartiainen, M., León-Pérez, M., Shoss, M. K., Ferreira, A. I., & Giorgi, G. (2021). Factors Influencing Adjustment to Remote Work: Employees' Initial Responses to the COVID-19 Pandemic. *Public Health*, 18, 6966. <https://doi.org/10.3390/ijerph>
- van Zoonen, W., & ter Hoeven, C. L. (2022). Disruptions and General Distress for Essential and Nonessential Employees During the COVID-19 Pandemic. *Journal*

- of Business and Psychology*, 37(2), 443–458. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09744-5>
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>
- Viegas, M., & Nunes, L. (2021). Introduction to EconomiA COVID-19 Issue. In *EconomiA* (Vol. 22, Issue 3, pp. 145–146). National Association of Postgraduate Centers in Economics, ANPEC. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2022.02.004>
- Viramgami, A., Pagdhune, A., Sarkar, K., & Balachandar, R. (2020). Occupational Health and Safety Practices at workplace during COVID-19 Pandemic. *Journal of Comprehensive Health*, 8(2), 77–82. <https://doi.org/10.53553/JCH.v08i02.004>
- Voordt, T. van der, & Jensen, P. A. (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 29–49. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>
- Waight, C. L., Kjerfve, T. N., Kite, A., & Smith, B. (2022). Connecting and relating in Brazil: implications of remote work. *Human Resource Development International*, 25(2), 231–253. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2048435>
- 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. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., & Mcgrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 565–588. <https://doi.org/10.1348/0963179042596522>
- Wohlfart, O., Trumler, T., & Wagner, I. (2021). The unique effects of Covid-19 – A qualitative study of the factors that influence teachers' acceptance and usage of digital tools. *Education and Information Technologies*, 26(6), 7359–7379. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10574-4>
- Wontorczyk, A., & Rożnowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph19042400>

- World Health Organization. (2010). Healthy workplaces: a model for action. *World Health Organization*, 1–32. https://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model_action.pdf
- Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important? *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1165–1181. <https://doi.org/10.1002/job.1844>
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(5), 529–548. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>
- Yücel, İ. (2021). Transformational leadership and turnover intentions: The mediating role of employee performance during the COVID-19 pandemic. *Administrative Sciences*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/admsci11030081>
- Zhou, M., Dzingirai, C., Hove, K., Chitata, T., & Mugandani, R. (2022). Adoption, use and enhancement of virtual learning during COVID-19. *Education and Information Technologies*, 27(7), 8939–8959. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-10985-x>
- Zhou, T., Xu, C., Wang, C., Sha, S., Wang, Z., Zhou, Y., Zhang, X., Hu, D., Liu, Y., Tian, T., Liang, S., Zhou, L., & Wang, Q. (2022). Burnout and well-being of healthcare workers in the post-pandemic period of COVID-19: a perspective from the job demands-resources model. *BMC Health Services Research*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07608-z>

Apêndice A – Protocolo de questionário para trabalho remoto

Avaliações de atitudes e comportamentos do colaborador e suas repercussões para a constituição de ambientes saudáveis.

1. INFORMAÇÕES GERAIS

1.1 Pesquisadores

Esta pesquisa será conduzida pelo pesquisador Humberto Batista Xavier, mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração e Desenvolvimento Rural (PADR) da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), sob a orientação e apoio da Dra. Suzana Cândido de Barros Sampaio, integrante do Departamento de Computação (DC) da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE).

1.2 Objetivos

O estudo tem o objetivo de analisar como os diferentes efeitos da COVID-19, repercutiram nas atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho dos profissionais que passaram a exercer as suas atividades laborais de modo remoto e suas repercussões para a constituição de ambientes saudáveis. A motivação da pesquisa surge, tendo em vista o advento da COVID-19 que tem desafiado cada vez mais pesquisadores em busca do entendimento dos mais variados efeitos nas mais diversas dimensões da vida do indivíduo e da sociedade, em específico os efeitos ocorridos no ambiente laboral. Para a condução do trabalho, será realizada uma pesquisa de levantamento, tipo *survey* com caráter exploratório.

1.3 Público-alvo

Trabalhadores, colaboradores e profissionais que passaram a exercer as suas atividades laborais de modo remoto.

1.4 Procedimento do estudo

A pesquisa será realizada por meio de um questionário on-line, constituído por 19 perguntas. Estima-se que o participante precisará de aproximadamente de 10 minutos para responder o questionário que será disponibilizado por meio de link

eletrônico. As questões para a condução do questionário foram divididas em três blocos:

- A primeira parte está composta de perguntas de caracterização profissional do respondente;
- A segunda parte, está composta de um questionário com perguntas estruturadas que conduzirão o participante ao longo do processo;
- A terceira parte está composta de perguntas de caracterização de perfil sociodemográfico.

1.5 Pontos Relevantes

- A participação na pesquisa exige que o participante responda um questionário que pode durar, aproximadamente, 10 minutos;
- É recomendável que o participante escolha um momento em que esteja com disponibilidade de tempo para, calmamente ler e interpretar o que se pede, a fim de evitar equívocos durante o processo;
- Esta pesquisa é exclusiva para trabalhadores, colaboradores e profissionais que passaram e que continuam a exercer as suas atividades laborais de modo remoto;
- Se você tiver alguma dúvida com algum termo com alguma questão no decorrer do processo, faça contato conosco para maiores esclarecimentos;
- Se você se sentir desconfortável ou com algum incômodo em relação alguma pergunta, considere parar ou fazer em outro momento;
- Durante o processo de resposta do questionário, procure atribuir sua resposta levando em consideração a sua percepção experienciada e não a desejada;
- É de grande importância que o participante guarde em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico respondido.

1.6 Confidencialidade e anonimato

O caráter da pesquisa é único e exclusivo para obtenção de dados e informações acerca das percepções dos participantes em relação ao seu exercício laboral. Não haverá instrumentos, provedores ou ferramentas de contato ou coleta de dados e informações, físicos ou eletrônicos, que possibilitem a identificação e caracterização da empresa e/ou pessoa respondente. Ninguém, além dos pesquisadores deste trabalho, terá acesso aos dados levantados pelo instrumento de

coleta. Todos os dados, informações e notas de campo serão organizados e armazenados em um local seguro no repositório de dados do principal pesquisador. Os dados informados serão para fins acadêmicos. Eles serão agrupados, sumarizados e divulgados apenas em congressos ou publicações científicas, sempre de forma anônima, sem conter quaisquer informações pessoais que possibilitem a identificação do participante, sendo neste caso, impossível a posterior exclusão dos dados da pesquisa durante o processo de registro/consentimento.

1.7 Remuneração

A participação neste estudo não oferece ao pesquisado nenhuma compensação, premiação ou bonificação.

1.8 Benefícios

Ao participar desta pesquisa, o respondente contribuirá com o aprimoramento da ciência, colaborando com a compreensão das consequências da COVID-19 sobre o trabalho remoto. Tal conhecimento, ajudará a entender as novas demandas decorrentes da mudança na estrutura laboral promovida pela COVID-19 e suas repercussões na qualidade de vida dos que trabalham no modo remoto. Ao responder esta pesquisa, o participante nos dará a chance de promover avanços nesse campo do conhecimento que ajudará a compreender as interações dos fenômenos existentes, que podem ser determinantes para melhorar a satisfação, a retenção de talentos, a produtividade, o engajamento e o bem-estar dos trabalhadores.

1.9 Contato para informações acerca da pesquisa

Para o caso de quaisquer dúvidas ou informações sobre o conteúdo do instrumento, questões sobre os direitos, tratamento dos dados coletados ou interesse em informações adicionais acerca do estudo, você pode entrar em contato a qualquer momento com os pesquisadores abaixo.

Nome	Participação	E-mail	Telefone
Humberto Batista Xavier	Orientado mestrado	humberto.xavier@ufrpe.br	81 9 9726 1861
Dra. Suzana C. de B. Sampaio	Profª orientadora	suzana.sampaio@ufrpe.br	

1.10 Custos

A participação na pesquisa implica na necessidade do uso de *app's* ou ferramentas eletrônicas sem custo para o seu uso se já de propriedade do mesmo e

de internet através de uma conexão de rede, seja por cabeamento LAN, *Wi-Fi*, *Hotspot* ou dados móveis, incorrendo na possibilidade do consumo no pacote de dados do participante.

1.11 Consentimento

A participação neste estudo é inteiramente voluntária e o participante tem o direito de não responder qualquer questão, inclusive as obrigatórias, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal, podendo também se retirar da pesquisa, se recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem nenhum prejuízo. O aceite indica a concordância com os termos de participação da pesquisa e será considerado anuência quando responder ao questionário da pesquisa. Após ter sido esclarecido sobre os objetivos, importância e o modo como os dados serão coletados nessa pesquisa, além de conhecer os riscos, desconfortos e benefícios que ela trará para mim e ter ficado ciente de todos os meus direitos, concordo em participar da pesquisa e autorizo a divulgação das informações por mim fornecidas em congressos e/ou publicações científicas desde que nenhum dado possa me identificar.

1.12 Declaração do pesquisador responsável

Como pesquisador responsável pelo estudo TRABALHO REMOTO: Avaliações de atitudes e comportamentos do colaborador e suas repercussões para a constituição de ambientes saudáveis, declaro que assumo a inteira responsabilidade de cumprir fielmente os procedimentos metodologicamente e direitos que foram esclarecidos e assegurados ao participante desse estudo, assim como manter sigilo e confidencialidade sobre a identidade do participante.

2. ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

Contido no apêndice B

3. TERMOS, DEFINIÇÕES E CONCEITOS ADOTADOS NA PESQUISA

- **Meio ou ambiente virtual**

Aquele que envolve a utilização da internet (como e-mails, sites eletrônicos, formulários disponibilizados por programas etc.), do telefone (ligação de áudio, de

vídeo, uso de aplicativos de chamadas etc.), assim como outros programas e aplicativos que utilizam esses meios.

- **Forma não presencial**

Contato realizado por meio ou ambiente virtual, inclusive telefônico, não envolvendo a presença física do pesquisador e do participante de pesquisa.

- **Dados pessoais**

Informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável (artigo 5º da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD – nº 13.709, de 14 de agosto de 2018), tais como números de documentos, de prontuário etc.

- **Dados pessoais sensíveis**

Dados sobre origem racial ou étnica, religião, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou a vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural (artigo 5º da LGPD nº 13.709, de 14 de agosto de 2018)

Apêndice B – Questionário para levantamento dos dados



PESQUISA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO PADR/UFRPE.

🔒 Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

Avaliações de atitudes e comportamentos do colaborador em trabalho remoto e suas repercussões para a constituição de ambientes de trabalho saudáveis.

Prezado(a) participante.

Meu nome é Humberto Batista Xavier, atualmente faço parte do Programa de Pós-Graduação em Administração e Desenvolvimento Rural (PADR) da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE).

Este questionário faz parte de uma pesquisa de mestrado sob a orientação e apoio da Prof.ª Dra. Suzana Cândido de Barros Sampaio, integrante do Departamento de Computação (DC) da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE).

Estou conduzindo este levantamento com o objetivo de analisar como os diferentes efeitos da COVID-19 repercutiram nas atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho dos profissionais que passaram a exercer as suas atividades laborais de modo remoto.

O público alvo da pesquisa são profissionais da área de educação do ensino básico ou superior, da rede privada ou pública como: docentes, pedagogos, gestores, coordenadores, técnicos, diretores, entre outros.

Este instrumento é constituído por um conjunto de questões, dividido em blocos de perguntas, e necessita apenas de cerca de **10 minutos de sua atenção**.

Antes de responder, por favor, leia o "Termo de Consentimento Livre e Esclarecido" - TCLE e se concordar em participar desta pesquisa, assinale a opção **SIM** e na sequência vá para a próxima seção.

O termo de consentimento deste estudo estabelece o anonimato do respondente e a garantia de que os dados coletados serão utilizados apenas para fins estritamente acadêmicos. Ao responder esta pesquisa e submeter suas respostas, você estará, automaticamente, aceitando o termo e as condições estipuladas.

Sua participação é muito importante para o progresso da nossa pesquisa e para construção de novos conhecimentos.

Desde já, meus sinceros agradecimentos pela disponibilidade e colaboração.

Se possuir interesse em participar, por favor, leia e caso esteja de acordo, **consinta o Termo de consentimento livre e esclarecido - TCLE a seguir.** *

Abrir o TCLE e participar da pesquisa

Não participar da pesquisa

Próxima Página 1 de 7 [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários



PESQUISA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO PADR/UFRPE.

🔒 Não compartilhado



* Indica uma pergunta obrigatória

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

O documento, chamado de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), visa assegurar seus direitos e deveres como participante desta pesquisa.

Por favor, leia com atenção e se você tiver qualquer dúvida sobre a pesquisa, se não quiser participar ou se desejar retirar sua autorização, a qualquer momento do desenvolvimento do estudo, não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo a você.

Os conhecimentos resultantes deste estudo serão constituídos por dados estatísticos. Os sujeitos participantes não serão mencionados ou identificados em nenhum momento durante os processos de análise e divulgação dos resultados. Sua participação é confidencial, voluntária e muito importante, pois irá gerar informações úteis apenas para os fins desta pesquisa.

Caso tenha alguma dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato comigo pelo e-mail: humberto.xavier@ufrpe.br ou pelo Whatsapp (81) 9 9726.1861. Como não haverá identificação do respondente, para receber um resumo dos resultados obtidos por esta pesquisa, entre em contato pelos meios anteriormente mencionados.

Clique no link ==> <https://tinyurl.com/yp7nz73s> para ter acesso e ler o documento completo!



ASSENTIMENTO DO PARTICIPANTE

Você aceita participar da pesquisa? *

- Li o TCLE e aceito participar da pesquisa
- Não aceito participar da pesquisa

[Voltar](#)

[Próxima](#)



Página 2 de 7 [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. [Denunciar abuso](#)



PESQUISA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO PADR/UFRPE.

✉ Não compartilhado



* Indica uma pergunta obrigatória

Antes de iniciar, gostaríamos de saber se você já trabalhou ou trabalha de modo remoto ou híbrido?

1 - Você já trabalhou ou trabalha de **modo remoto ou híbrido**? *

- Sim, modo 100% remoto!
- Sim, modo híbrido!
- Não!

Voltar

Próxima

Página 3 de 7 [Limpar formulário](#)

Neste primeiro momento, gostaríamos de saber como foi sua experiência profissional com o **trabalho remoto ou híbrido**, vamos lá?

2 - Quando aconteceu sua **primeira** experiência com o trabalho remoto ou híbrido? *

- Aconteceu antes da pandemia do COVID-19
- Aconteceu após o início da pandemia do COVID-19
- Aconteceu depois de encerrado o isolamento social do COVID-19

3 - Considerando agora a sua experiência, **especificamente, a mais próxima possível do início da pandemia do COVID-19**, qual foi a quantidade de tempo que você trabalhou ou ainda trabalha no modo remoto ou híbrido? *

- Menos de 1 ano
- de 1 a 2 anos
- de 3 a 4 anos
- Mais de 4 anos

4 - Considerando a sua experiência, **especificamente, a mais próxima possível do início da pandemia do COVID-19**, qual a sua faixa de remuneração enquanto trabalhou de forma remota ou híbrida? *

- 1 a 3 salários mínimos
- 4 a 7 salários mínimos
- 8 a 11 salários mínimos
- 12 a 20 salários mínimos
- Mais de 20 salários mínimos



PESQUISA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO PADR/UFRPE.

🔒 Não compartilhado



* Indica uma pergunta obrigatória

5 - Em qual o nível de ensino que atuou de forma remota ou híbrida? *

- Educação básica
- Educação superior

6 - Em qual tipo de instituição de ensino você trabalhou de forma remota ou híbrida? *

- Pública
- Privada

7 - E em qual cargo ou função você trabalhou ou trabalha de forma remota ou híbrida? *

- Docente
- Supervisão/coordenação
- Técnico administrativo
- Gestor
- Diretor
- Outro: _____

8 - Do início da pandemia do COVID-19 até este momento, quantas vezes você mudou de emprego? *

- Nenhuma
- Uma vez
- Duas vezes
- Três vezes
- Quatro vezes ou mais

9 - No momento atual, em qual modalidade laboral você trabalha? *

- Presencial
- Remota
- Híbrida

[Voltar](#)

[Próxima](#)



Página 4 de 7 [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. [Denunciar abuso](#)



PESQUISA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO PADR/UFRPE.

🔒 Não compartilhado



* Indica uma pergunta obrigatória

Ok, estamos indo bem! Aqui gostaríamos de avaliar seu nível de percepção quanto alguns aspectos vivenciados na atividade laboral remota ou híbrida. **Lembrando que não há respostas certas ou erradas, responda de acordo com sua percepção.**

10 - Em relação a questões psicossomáticas (queixas de saúde) e com base na sua experiência, especificamente, a mais próxima possível do início da pandemia do COVID-19, responda se você trabalhando de forma remota ou híbrida...

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemen
Sente ou sentiu dor ou desconforto no ombro/pescoço/costas/braços/pernas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou sentiu dor ou desconforto estomacal/azia/gases/diarreia/constipação ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou sentiu dor de cabeça/enxaqueca?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou sentiu ansiedade/tristeza/solidão/medo/preocupação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou sentiu aperto no peito/cansaço/tonturas/falta de ar/dificuldade para dormir?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11 - Com base na sua experiência com trabalho remoto ou híbrido, assinale a alternativa que mais exprime sua percepção com relação as mudanças organizacionais vivenciadas desde o início da pandemia do COVID-19.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
As etapas que a organização adotou para implementar as mudanças foram justas para você?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Com algumas mudanças, senti que minha importância na organização diminuiu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acredito que as responsabilidades do trabalho sejam significativamente modificadas à medida que o departamento se adapta às mudanças.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12 - Com base na sua experiência com **trabalho remoto ou híbrido**, assinale a alternativa que mais exprime sua percepção com relação ao **apoio organizacional** vivenciadas desde o início da pandemia do COVID-19. *

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A organização considerou fortemente meus objetivos e valores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização ofereceu ajuda quando tive algum problema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização realmente se preocupou com o meu bem-estar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando eu cometi algum erro a organização me compreendeu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização esteve disposta a me ajudar quando precisei de algum favor particular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se eu permitisse, a organização tiraria vantagem de mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização mostrou pouca preocupação comigo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização se preocupou com minhas opiniões.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Voltar](#)

[Próxima](#)

 Página 5 de 7 [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários



PESQUISA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO PADR/UFRPE.

🔒 Não compartilhado



* Indica uma pergunta obrigatória

Ótimo, estamos quase lá! Ainda estaremos tratando de questões que dizem respeito a sua experiência com o trabalho remoto ou híbrido, **especificamente, a mais próxima possível do início da pandemia do COVID-19**. Só que agora, gostaríamos de mensurar alguns aspectos comportamentais experimentados por você. Lembrando que não há respostas certas ou erradas, responda de acordo com sua percepção.

13 - Com relação a sua **satisfação no trabalho** e com base na sua experiência, * especificamente, a mais próxima possível do início da pandemia do COVID-19, responda se você **trabalhando de modo remoto ou híbrido...**

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Sente ou se sentiu satisfeito com o trabalho remoto?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou se sentiu satisfeito com seus colegas de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou se sentiu satisfeito e me sinto feliz com seus supervisores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou se sentiu satisfeito com a sua remuneração?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14 - Com relação ao seu **engajamento no trabalho** e com base na sua experiência, especificamente, a mais próxima possível do início da pandemia do COVID-19, responda se você **trabalhando de modo remoto ou híbrido...** *

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Sente ou se sentiu com bastante energia com o seu trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou se sentiu forte e vigoroso(a) com o seu trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Levanta/levantava de manhã, sentido vontade de ir trabalhar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou se sentiu entusiasmado(a) com o seu trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou se sentiu inspirado(a) com o seu trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou se sentiu orgulhoso(a) com o seu trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou se sentiu feliz quando estava trabalhando intensamente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou se sentiu imerso(a) no seu trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou se sentiu empolgado(a) quando estava trabalhando?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15 - Com relação a sua **intenção de rotatividade (vontade particular de mudar de emprego)** e com base na sua experiência, especificamente, a mais próxima possível do início da pandemia do COVID-19, responda se você **trabalhando de modo remoto ou híbrido...**

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Pensa ou pensou frequentemente em mudar de emprego?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sente ou se sentiu pressionado(a) a deixar seu emprego?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensa ou pensou seriamente mudar de emprego nos próximos seis meses?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sairia do seu trabalho se as condições de trabalho existentes piorassem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Voltar](#)[Próxima](#)Página 6 de 7 [Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários



PESQUISA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO PADR/UFRPE.

humberto.xavier@ufrpe.br [Alternar conta](#)



Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

Ótimo! Agora, para finalizar, precisaremos conhecer o perfil sociodemográfico do participante, para tanto, gostaríamos de conhecer um pouco mais do seu perfil, tudo bem?

Não se preocupe, suas informações são anônimas e este questionário não terá identificação!

16 - Com qual gênero você se identifica? *

- Masculino
- Feminino
- Não binário
- Prefiro não responder

17 - Qual a sua faixa etária? *

- De 18 a 25 anos
- De 26 a 35 anos
- De 36 a 45 anos
- De 46 a 55 anos
- Mais de 55 anos

18 - Qual o seu estado civil? *

- Solteiro
- Casado
- União estável
- Divorciado
- Viúvo
- Prefiro não responder



PESQUISA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO PADR/UFRPE.

✉ Não compartilhado



* Indica uma pergunta obrigatória

19 - Quantos filhos você possui? *

- Nenhum
- 1 filho
- 2 filhos
- 3 filhos
- 4 filhos
- 5 ou mais filhos

20 - Qual o seu nível de instrução? *

- Médio
- Superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós doutorado

Voltar

Enviar

Página 7 de 7

Limpar formulário

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários

Apêndice C - Aplicação dos critérios de exclusão

	Nº da resposta	Critério	Motivo	Resp excluídas
1	35, 65, 82, 141, 159, 168, 169, 183, 192, 194, 196, 207, 209, 244, 250, 255, 263, 265, 266, 274, 277 e 294.	Não trabalhar de modo remoto.	Afirmaram no questionário não terem trabalhado remotamente.	22
2	97, 166 e 176	Não possuir qualificação profissional.	Não se qualifica como profissional da área de educação, se identificaram como estudantes ou estagiários.	3
3	98, 173 e 249	Não ser profissional da educação.	Cargos ou funções estão dissonantes da atividade fim da educação.	3
Total de respostas excluídas				28

Fonte: Elaboração própria

Apêndice D - Variáveis, Descrição, Siglas, Itens e escalas dos instrumentos de medição

Variáveis	Descrição	Siglas	Itens	Escalas
V1 Queixas de saúde	Mensura a presença de sintomas negativos na saúde do funcionário. Adaptada de Eriksen <i>et al.</i> (1999).	QS	QS_1 - Sente ou sentiu dor ou desconforto no ombro/ pescoço/costas/braços/pernas? QS_2 - Sente ou sentiu dor ou desconforto estomacal/azia/gases/diarreia/ constipação? QS_3 - Sente ou sentiu dor de cabeça/enxaqueca? QS_4 - Sente ou sentiu ansiedade/tristeza/solidão/medo/ preocupação? QS_5 - Sente ou sentiu aperto no peito/cansaço/tonturas/ falta de ar/dificuldade para dormir?	Likert de 5 pontos variando de: 1 = Nunca; 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre.
V2 Suporte organizacional	Mensura a percepção do funcionário sobre o suporte organizacional da empresa. Adaptada de Eisenberger <i>et al.</i> (1997).	SO	SO_1 - A organização considerou fortemente meus objetivos e valores? SO_2 - A organização ofereceu ajuda quando tive algum problema? SO_3 - A organização realmente se preocupou com o meu bem-estar? SO_4 - Quando eu cometi algum erro a organização me compreendeu? SO_5 - A organização esteve disposta me ajudar quando precisei de algum favor particular? SO_6 - Se eu permitisse, a organização tiraria vantagem de mim? SO_7 - A organização mostrou pouca preocupação comigo? SO_8 - A organização se preocupou com minhas opiniões?	Likert de 5 pontos variando de: 1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo parcialmente; 3 = Nem concordo, nem discordo; 4 = Concordo parcialmente; 5 = Concordo totalmente.
V3 Satisfação no trabalho	Mensura o nível de satisfação do funcionário no trabalho. Adaptada de Irawanto <i>et al.</i> (2021).	SF	SF_1 - Sente ou se sentiu satisfeito com o trabalho remoto? SF_2 - Sente ou se sentiu satisfeito com seus colegas de trabalho? SF_3 - Sente ou se sentiu satisfeito e me sinto feliz com seus supervisores? SF_4 - Sente ou se sentiu satisfeito com a sua remuneração?	
V4 Engajamento no trabalho	Mensura o nível de engajamento do funcionário no trabalho. Adaptada de Schaufeli <i>et al.</i> (2006).	EG	EG_1 - Sente ou se sentiu com bastante energia com o seu trabalho? EG_2 - Sente ou se sentiu forte e vigoroso(a) com o seu trabalho? EG_3 - Levanta/levantava de manhã, sentido vontade de ir trabalhar? EG_4 - Sente ou se sentiu entusiasmado(a) com o seu trabalho? EG_5 - Sente ou se sentiu inspirado(a) com o seu trabalho? EG_6 - Sente ou se sentiu orgulhoso(a) com o seu trabalho? EG_7 - Sente ou se sentiu feliz quando estava trabalhando intensamente? EG_8 - Sente ou se sentiu imerso(a) no seu trabalho? EG_9 - Sente ou se sentiu empolgado(a) quando estava trabalhando?	
V5 Intenção de rotatividade	Mensura a disposição do funcionário querer mudar de emprego de forma voluntária. Adaptada de Memon <i>et al.</i> (2021).	RT	RT_1 - Pensa ou pensou frequentemente em mudar de emprego? RT_2 - Sente ou se sentiu pressionado(a) a deixar seu emprego? RT_3 - Pensa ou pensou seriamente em mudar de emprego nos próximos seis meses? RT_4 - Sairia do seu trabalho se as condições de trabalho existentes piorassem?	

Fonte: Elaboração própria

Apêndice E - Quadro com as cargas e indicadores iniciais e finais de todos os itens.

Construto	Item	Cargas externas inicial	Cargas externas final	Alfa de Cronbach inicial	Alfa de Cronbach final	Composite reliability (rho_c) inicial	Composite reliability (rho_c) final	Variância Média Extraída (AVE) inicial	Variância Média Extraída (AVE) final
V ₁ Queixas de saúde	QS_1	0,809	0,809	0,877	0,877	0,910	0,910	0,670	0,670
	QS_2	0,765	0,765						
	QS_3	0,820	0,820						
	QS_4	0,828	0,828						
	QS_5	0,867	0,867						
V ₂ Suporte Organizacional	SO_1	0,786	0,794	0,869	0,881	0,899	0,908	0,534	0,588
	SO_2	0,791	0,799						
	SO_3	0,866	0,867						
	SO_4	0,763	0,773						
	SO_5	0,754	0,777						
	SO_6	0,451	*						
	SO_7	0,639	0,607						
	SO_8	0,716	0,727						
V ₃ Satisfação no trabalho	SF_1	0,781	0,782	0,762	0,762	0,849	0,849	0,587	0,587
	SF_2	0,780	0,780						
	SF_3	0,848	0,848						
	SF_4	0,642	0,642						
V ₄ Engajamento no trabalho	EG_1	0,846	0,845	0,948	0,948	0,956	0,956	0,709	0,709
	EG_2	0,856	0,856						
	EG_3	0,814	0,813						
	EG_4	0,919	0,919						
	EG_5	0,894	0,895						
	EG_6	0,824	0,824						
	EG_7	0,829	0,829						
	EG_8	0,691	0,691						
	EG_9	0,884	0,884						
V ₅ Intenção de Rotatividade	RT_1	0,878	0,879	0,842	0,842	0,894	0,894	0,681	0,681
	RT_2	0,789	0,788						
	RT_3	0,901	0,902						
	RT_4	0,719	0,718						

* Item excluído no processo de avaliação do modelo inicial

Fonte: Elaboração própria

Apêndice F - Levantamento das características de ambientes laborais saudáveis.

	Autor	Definição de ambientes de trabalho saudáveis extraída do documento	Características de ambientes de trabalho saudáveis apontadas pelo documento
1	Wilson et al. (2004)	É aquele caracterizado por esforços colaborativos e sistemáticos para maximizar o bem-estar e a produtividade dos funcionários, proporcionando empregos bem projetados e significativos, um ambiente organizacional de apoio e oportunidades acessíveis e equitativas para o desenvolvimento da carreira e da vida profissional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esforços intencionais, sistemáticos e colaborativos para maximizar o bem-estar e a produtividade dos funcionários; 2. Fornecimento de empregos bem projetados e significativos; 3. Ambiente sócio-organizacional de apoio; 4. Oportunidades acessíveis e equitativas para melhorar a carreira e a vida profissional.
2	Kelloway & Day (2005)	Locais de trabalho saudáveis são aqueles construídos por meio de uma abordagem holística que considera não apenas a ausência de fatores estressores no ambiente de trabalho, mas também a presença de recursos organizacionais que ajudam os funcionários a lidar com os estressores relacionados ao trabalho e à vida.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Espaço de trabalho seguro e ergonomicamente projetado para os funcionários; 2. Cultura organizacional de apoio, respeito e justiça; 3. Desenvolvimento dos funcionários e as relações formadas no trabalho; 4. Conteúdo, controle e características do trabalho adequados; 5. Capacidade de equilibrar fatores de trabalho no contexto de suas vidas fora do trabalho; 6. Indicadores psicológicos, fisiológicos e comportamentais da saúde individual; 7. Desempenho, reputação organizacional e satisfação do cliente.
3	Casas & Kline (2006)	São aqueles locais que visam o bem-estar dos trabalhadores e não se limita a oferecer um bom ambiente físico, mas também busca promover boas relações pessoais, organização, saúde emocional e bem-estar familiar e social dos trabalhadores, protegendo-os de riscos e incentivando o controle da própria saúde e do ambiente de trabalho.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoção da participação de todos os intervenientes; 2. Monitorização da saúde e do bem-estar dos trabalhadores; 3. Boa saúde como recurso básico; 4. Melhoria da qualidade de vida da população em geral.
4	Grawitch et al. (2006)	É aquele caracterizado pela existência de programas e práticas que visam promover a saúde física e mental dos funcionários, bem como a eficácia organizacional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equilíbrio entre vida profissional e pessoal; 2. Crescimento e desenvolvimento dos funcionários; 3. Saúde e segurança; 4. Reconhecimento dos funcionários; 5. Envolvimento dos funcionários.
5	Karlsson (2010)	Um local de trabalho saudável é aquele que produz efeitos positivos tanto no bem-estar dos colaboradores quanto no sucesso da organização.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Design de trabalho; 2. Clima organizacional; 3. Futuro do trabalho; 4. Liderança funcional; 5. Bom ambiente de trabalho; 6. Responsabilidade individual; 7. Estilo de vida saudável.

continua

6	OMS (2010)	Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segurança e saúde no ambiente físico de trabalho; 2. Segurança, saúde, bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, organização do trabalho e cultura da organização; 3. Recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; 4. Ações estratégicas em saúde de fora pra dentro da organização.
7	Lindberg & Vingård (2012)	É aquele que não causa danos à saúde relacionados ao trabalho a curto ou longo prazo e que contribui para o bem-estar geral do indivíduo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Colaboração/equipe de trabalho; 2. Crescimento, reconhecimento e desenvolvimento individual; 3. Envolvimento dos funcionários; 4. Liderança positiva, acessível e justa; 5. Autonomia e controle sobre o trabalho; 6. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional; 7. Apoio social e suporte; 8. Segurança e saúde ocupacional.
8	Jex et al. (2012)	Um local de trabalho saudável é aquele em que todos trabalham de forma colaborativa para promover a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoção da saúde e bem-estar; 2. Prevenção de condições adversas; 3. Colaboração e engajamento; 4. Consideração de fatores psicossociais; 5. Participação da comunidade.
9	Acosta et al. (2015)	É aquele que promove a saúde física e mental dos colaboradores, bem como um clima organizacional positivo, por meio de recursos e práticas organizacionais que visam a obtenção de rendimento e excelência para a sociedade.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investimento em saúde e excelência. 3. Prevenção de doenças e promoção da saúde física e mental. 4. Participação ativa dos colaboradores. 5. Liderança comprometida com a saúde. 6. Cultura valoriza saúde e bem-estar. 7. Ambiente de trabalho seguro e saudável.
10	Patrick & Kareem (2021)	É aquele que proporciona segurança, capacitação e satisfação aos funcionários.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confiança e apreço para com as pessoas para quem se trabalha. 2. Satisfação no trabalho e orgulho do trabalho realizado. 3. Segurança no ambiente de trabalho. 4. Capacitação dos funcionários. 5. Apoio à saúde e segurança ideais.

Fonte: Elaboração própria

Apêndice G - Extração e resumo das características de ambientes laborais saudáveis

Características / Autores	Wilson et al. (2004)	Kelloway & Day (2005)	Casas & Kline (2006)	Grawitch et al. (2006)	Karlsson (2010)	OMS (2010)	Lindberg & Vingård (2012)	Jex et al. (2012)	Acosta et al. (2015)	Patrick & Kareem (2021)
Promoção, prevenção da: saúde, qualidade de vida, bem-estar, vida saudável e equilíbrio de vida	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Segurança no ambiente de trabalho		X		X		X	X		X	X
Ambiente de colaboração, engajamento e participação dos indivíduos	X		X	X			X	X	X	
Ambiente de oportunidades de crescimento, desenvolvimento, capacitação, reconhecimento e valorização	X	X		X			X			X
Ambiente de apoio ou suporte	X	X					X			X
Clima organizacional e ambiente saudável					X	X			X	X
Liderança servidora e participativa					X		X		X	
Desempenho, produtividade e satisfação no trabalho	X	X								X
Ambientes com demandas e recursos bem projetados	X	X			X					
Autonomia		X					X			

Fonte: Elaboração própria