



BEM-ESTAR PSICOLÓGICO E SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO REMOTO: UMA REVISÃO ABRANGENTE SOBRE OS IMPACTOS DA QUALIDADE DE VIDA E RESILIÊNCIA PÓS-PANDEMIA⁴

Mônica Santos Amaral⁵

Francys Restell Del Hoyo⁴

RESUMO

A pandemia da Covid-19 impulsionou a adoção do trabalho remoto (*home office*), redefinindo as relações laborais e tornando o bem-estar psicológico e a saúde mental dos colaboradores temas de crucial relevância. Este artigo de revisão explora os impactos do ambiente de trabalho remoto nesses construtos, com foco na influência da resiliência individual e da qualidade de vida no trabalho (QVT). Com base em pesquisas que empregaram abordagens quantitativas e qualitativas, incluindo estudos com questionários aplicados a teletrabalhadores, os achados revelam que a QVT é

⁴ Nota dos Autores: Este artigo contou com apoio de ferramentas de inteligência artificial, incluindo ChatGPT, NotebookLM e Gemini para auxiliar na pesquisa e na elaboração do conteúdo.

⁵ E-mail monicaamaral22@hotmail.com e Mini Currículo: Enfermeira graduada pela Universidade de Rio Verde-GO, especialista em UTI, Urgência e Emergência e Enfermagem do Trabalho, mestre em Atenção à Saúde pela PUC-GO e doutoranda em Ciências da Saúde na UFG-GO. Experiência em atenção primária, saúde da família, urgência e emergência, saúde do trabalhador e coordenação de estágios e programas de pós-graduação. Docente universitária nos cursos de Medicina da UNIFIMES (IESC) e UNIMAIS (PBL).

⁴E-mail francysdelhoyo@gmail.com e Mini Currículo: Graduado em Administração e Teologia, com múltiplos MBAs em Coaching, Marketing e Treinamento Corporativo, especialização em Docência e Gestão em Ensino Superior, mestrado e doutorado em Teologia (Bolsista CAPES). Experiência em desenvolvimento de líderes, consultoria empresarial, treinamentos corporativos, palestras, docência em graduação e pós-graduação, e gestão acadêmica. VP Executivo da Neurobusiness Brasil, cientista comportamental e Master em Neurobusiness.

um fator determinante para a saúde mental, contribuindo para a redução do estresse e o aumento da motivação. A resiliência individual mostra-se crucial para lidar com adversidades, com a maioria dos participantes de um estudo demonstrando níveis médios e altos de resiliência. A adequação do mobiliário, dos equipamentos e dos recursos tecnológicos é fundamental para promover o bem-estar no *home office*, assim como a autoeficácia, que reflete a confiança nas próprias capacidades. Em contrapartida, a falta de um espaço de trabalho isolado foi identificada como um limitador significativo do bem-estar. Embora observada uma correlação positiva entre resiliência e bem-estar, a resiliência não atuou como um moderador estatisticamente significativo na relação entre os componentes do *home office* e os afetos. O ambiente psicossocial foi destacado como um componente crucial, influenciando diretamente os afetos dos trabalhadores, e a idade demonstrou influenciar os afetos negativos, sugerindo a necessidade de estratégias de apoio direcionadas. Em síntese, o investimento em QVT, a promoção da resiliência e a adaptação proativa do ambiente de trabalho remoto são essenciais para garantir a saúde mental e a produtividade sustentável dos colaboradores.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Bem-estar. Saúde Mental. Home Office. Resiliência.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) emergiu como um pilar fundamental para a produtividade e a sustentabilidade das organizações contemporâneas. Contudo, as transformações sociais e econômicas recentes, notadamente impulsionadas pela pandemia da Covid-19, aceleraram a adoção do trabalho remoto (*home office*), reconfigurando as dinâmicas laborais e intensificando a discussão sobre o bem-estar psicológico e a saúde mental dos colaboradores. Este novo cenário impõe desafios significativos, pois a linha entre a vida pessoal e profissional tornou-se mais tênue, gerando preocupações sobre o equilíbrio, o estresse e a exaustão dos trabalhadores.

O professor tem a obrigação de ensinar, orientar, estimular e incentivar os discentes a descobrir suas potencialidades. Os professores são trabalhadores diariamente expostos ao estresse, pois têm metas a cumprir. Os mesmos vivem sob contínua tensão, com sobrecargas de exigências, causadas pelo excesso de designação de muitas atividades, excesso de horas de trabalho e a necessidade de um aprendizado constante.

Quanto maior o tempo de dedicação dos docentes ao trabalho, menor é a disponibilidade para as atividades cotidianas, como os cuidados com a família, saúde e lazer. Assim, a sobrecarga de exigências pessoais e familiares e a qualidade de vida são afetadas. Não é possível acumular o trabalho profissional ou qualquer outra atividade constantemente, porque são necessárias pausas para descanso e repouso, distração, sono, a fim de não entrar em processo de irritação ou cansaço.

A qualidade de vida vem se modificando ao longo dos anos. No início, foi usada para mencionar a conquista de bens materiais, sendo acrescido para medição do desenvolvimento econômico da sociedade, quando foram implantados alguns indicadores econômicos e elaborados instrumentos para mensurar e avaliar a qualidade de vida.

A qualidade de vida é um construto que tem importância como uma forma para acessar o impacto tanto de uma doença, quanto de uma estratégia terapêutica na vida das pessoas. Dessa forma, a qualidade de vida deve sempre ser levada em conta quando explorar o seu estado de saúde em assimilação a doença ou de qualquer aspecto que o mesmo esteja sentindo, desde o processo mental, físico e psicológico decorrentes dos distúrbios e transtornos do sono.

A profissão docente é responsável pelo processo institucionalizado de educação, ainda que muitos outros agentes educacionais nele interfiram. A atividade dos docentes diz respeito ao processo de ensino-aprendizagem que ocorre nas instituições de ensino. A função docente, suas características, a forma de desempenhá-la, a importância a ela atribuída e as exigências feitas em relação à profissão variam de acordo com as diferentes concepções e valores atribuídos à educação nos diferentes tempos e espaços. A categoria

docente é uma das mais expostas a ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho, tais como tarefas extraclasse, reuniões e atividades adicionais, problemas com discentes, que chegam até às ameaças verbais e físicas, e pressão do tempo.

As patologias que estão diretamente ligadas ao trabalho dos educadores, principalmente quando se trata de docentes da saúde, são alta taxa de estresse, doenças psicossociais, desgaste emocional, além de hipertensão arterial, hipotireoidismo e a Diabetes Mellitus.

A ausência de uma QVT adequada resulta em impactos negativos profundos nas dimensões física, psíquica, social e emocional dos indivíduos, manifestando-se em problemas como estresse, ansiedade, depressão e *burnout*. Fenômenos como o absenteísmo (pressão), o *turnover* (rotatividade de pessoal) e o presenteísmo (presença física sem foco ou comprometimento, muitas vezes devido ao estresse ou a problemas pessoais) são indicativos da insatisfação e da deterioração da saúde mental, acarretando prejuízos tanto para os colaboradores quanto para as empresas. O ambiente de trabalho pode influenciar negativamente na vida familiar, saúde, situação financeira, lazer e no próprio desempenho profissional. Os fatores impeditivos acabam sobrepondo-se aos facilitadores para o bem-estar, refletindo, assim, na qualidade de vida. A compreensão de como o trabalho remoto se relaciona com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores ainda apresenta lacunas, exigindo estudos aprofundados para elucidar essa complexa interação.

Diante desse contexto, o presente artigo de revisão tem como objetivo analisar o impacto do ambiente de trabalho remoto no bem-estar psicológico e na saúde mental, investigando os principais fatores que influenciam a QVT e as consequências de sua ausência para os trabalhadores e as empresas. Busca-se, em particular, examinar a influência da resiliência individual no bem-estar diante da rotina de trabalho em *home office*, bem como a ressignificação do bem-estar no trabalho pós-pandemia. Este estudo visa, portanto, consolidar os achados da literatura e das pesquisas empíricas para propor estratégias eficazes que promovam um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e produtivo, face aos desafios do teletrabalho.

A estrutura deste artigo de revisão segue as normas acadêmicas, iniciando com esta introdução, seguida pela metodologia de revisão, desenvolvimento em tópicos e subtópicos, discussão dos resultados, considerações finais e referências bibliográficas. Serão abordados conceitos fundamentais, benefícios e desafios do trabalho remoto, o papel da resiliência e as percepções dos profissionais e trabalhadores, utilizando linguagem formal e técnica, com citações diretas e indiretas dos materiais fornecidos.

2. Metodologia de Revisão

Este artigo constitui uma revisão da literatura baseada na síntese e análise crítica dos materiais científicos e técnicos fornecidos, com foco no bem-estar psicológico e saúde mental no ambiente de trabalho remoto. A metodologia para a sua elaboração consistiu na revisão bibliográfica a partir das obras de Luiz Mariano, Jesus, Ignácio e Longo (2024), Plombon (2024) e Ventura (2024).

A presente revisão tem como objetivo fornecer uma visão consolidada e aprofundada sobre o bem-estar psicológico e a saúde mental no ambiente de trabalho remoto, seus benefícios, desafios e perspectivas futuras, fundamentando-se exclusivamente nas informações e referências citadas nos documentos fornecidos.

3. Desenvolvimento

3.1. Conceitos Fundamentais

Para aprofundar a compreensão do bem-estar psicológico e da saúde mental no ambiente de trabalho remoto, é essencial delinear os conceitos centrais que permeiam esta análise: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), bem-estar psicológico e saúde mental, resiliência individual e *home office*.

3.1.1. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O significado de “qualidade de vida”, veio se modificando ao longo dos anos. Inicialmente, foi usado para se referir à conquista de bens materiais, sendo ampliado para medição do desenvolvimento econômico da sociedade,

quando foram implantados alguns indicadores econômicos e elaborados instrumentos para medir e avaliar a qualidade de vida.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), qualidade de vida é a percepção da pessoa sobre seu contexto e posição na vida, inseridos na cultura e valores que vivencia, com seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. A OMS, em 1995, define saúde como sendo “completo estado de bem-estar físico, mental e social e não simplesmente a ausência de doenças ou enfermidades”. Essa definição permite a afirmação de que um indivíduo, que não apresente qualquer alteração orgânica, para ser considerado saudável precisa viver com qualidade ou ter qualidade de vida. Esta conceituação é muito importante por considerar não apenas os determinantes biológicos da saúde, mas também por levar em consideração a saúde como resultado do binômio corpo-mente e sua interação com o ambiente.

O termo “qualidade de vida” passou a ser discutido e empregado com maior frequência a partir da década de 50, quando se iniciou uma discussão contrapondo a qualidade interna de vida e a qualidade das condições externas determinantes do possível bem-estar material obtido por meio do progresso econômico. As variáveis de qualidade de vida e de saúde no trabalho influenciam o desempenho do trabalhador, em diferentes aspectos do comportamento pessoal e profissional, interferindo na saúde física, mental e na atuação profissional.

Uma razão para o aumento de pesquisas sobre a temática de qualidade de vida, ou condições de vida de saúde e de trabalho de seres humanos deve-se ao impacto negativo das morbidades decorrentes de hábitos de vida e condições ocupacionais inadequados, com repercussão no bem-estar dos empregados e, consequentemente, no funcionamento e na efetividade das organizações.

Na economia, o impacto negativo dessas variáveis tem sido estimado com base em suposições e resultados de investigações que revelam que trabalhadores doentes e estressados, diminuem seu desempenho e aumentam

os custos das organizações, devido ao aumento do absenteísmo e da rotatividade de profissionais no trabalho.

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que se aproxima dos níveis de satisfação encontrados na vida familiar, amorosa, social e ambiental e da própria estética existencial. O termo abrange muitas acepções, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em distintas épocas, espaços e contextos diferentes, sendo uma construção social, sob a égide da relatividade cultural. Neste sentido, a noção de qualidade de vida transita em um campo semântico polissêmico, no qual, estão vinculadas as condições e estilos de vida; os argumentos de desenvolvimento sustentável e a ecologia humana; os campos da democracia; do desenvolvimento e dos direitos humanos e sociais.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito amplo e multifacetado, frequentemente associado ao sentimento de "bem-estar". Ela é definida como a "percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações". Essa percepção envolve uma avaliação subjetiva de diversas dimensões da vida, incluindo a saúde física e mental, a satisfação com as relações sociais, familiares e profissionais, e o equilíbrio entre as várias áreas da vida.

A QVT está diretamente relacionada à autoestima, ao bem-estar pessoal, emocional e social, refletindo-se na satisfação com o emprego e na realização das expectativas e objetivos de vida. É, portanto, um conceito holístico que abrange as condições físicas, psicológicas e sociais do indivíduo, influenciando seu comportamento, saúde e interações com o mundo.

A QVT é um fator crucial para o sucesso tanto do indivíduo quanto da organização, promovendo ambientes de trabalho que favorecem o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores e, ao mesmo tempo, contribuem para a saúde financeira e a produtividade da empresa. Organizações que investem em QVT observam uma maior satisfação e menor rotatividade de funcionários, além de um aumento da produtividade e da eficiência organizacional, e redução do absenteísmo. Frederick Herzberg (apud Luiz Mariano, Jesus,

Ignacio e Longo, 2024) destaca que "a verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento". Gil (2009) reforça que as empresas não devem focar apenas na produção, mas também na qualidade de vida dos empregados, que precisam se sentir felizes e valorizados, e que o trabalho deve ser adequado às suas habilidades.

A economia do conhecimento tem questionado a rígida separação entre casa e trabalho, desafiando as empresas a investir no ambiente de trabalho para atrair talentos e melhorar a produtividade. Os componentes da QVT, segundo Chiavenato (2014), incluem a satisfação com o trabalho, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento, salário, benefícios, relacionamento humano, ambiente psicológico e físico, liberdade de atuar, responsabilidade na tomada de decisões e oportunidades de engajamento e participação.

3.1.2. Bem-estar Psicológico e Saúde Mental

A saúde mental é um dos aspectos mais significativamente afetados pela qualidade de vida no trabalho. Em ambientes estressantes, caracterizados por sobrecarga de tarefas, pressão por resultados e falta de reconhecimento, observa-se um aumento de casos de estresse crônico, *burnout*, ansiedade e depressão. Esses problemas não apenas comprometem a saúde emocional e o desempenho no trabalho, mas também impactam a vida pessoal e familiar dos colaboradores, podendo, em casos extremos, levar a comportamentos autodestrutivos ou dependências.

Assim, é fundamental que as empresas implementem medidas preventivas, como suporte emocional, programas de gestão do estresse e políticas que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A saúde mental dos colaboradores enfrenta desafios graves, com o aumento de estresse, ansiedade e depressão devido à pressão no trabalho e à falta de tempo para autocuidado, comprometendo a produtividade e o desempenho organizacional.

Diversos aspectos, incluindo as condições biopsicossociais, econômicas, culturais e espirituais estão interligados à qualidade de vida. Entende-se que o profissional de saúde requer bem-estar e qualidade de vida, já que os fatores que nela interferem podem comprometer de maneira negativa o trabalho deste profissional.

O bem-estar é frequentemente associado à felicidade e à saúde, representando um estado de satisfação e equilíbrio físico e emocional. É um conceito dinâmico que engloba a prática de uma boa nutrição, atividade física regular, manutenção de relacionamentos saudáveis e gestão eficaz do estresse. No contexto organizacional, a promoção do bem-estar dos colaboradores, por meio de programas de saúde mental, atividade física e gestão emocional, cria um ambiente mais engajador, produtivo e sustentável, refletindo-se no clima organizacional, nos relacionamentos interpessoais e nos resultados da empresa.

O bem-estar subjetivo é a percepção individual da qualidade de vida em termos sociais e psicológicos, sendo um construto multidimensional que distingue o bem-estar emocional, psicológico e social. Atualmente, a preocupação com o bem-estar transcende os riscos físicos, abrangendo aspectos como o relacionamento interpessoal, estresse e assédio. A prevalência de emoções positivas e a percepção de que o trabalho permite o desenvolvimento de potenciais são indicadores de bem-estar (Agapito, Filho e Siqueira, 2015; Garcez, Antunes e Zarife, 2018), sendo psicologicamente constituído por satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional.

3.1.3. Resiliência Individual

O conceito de resiliência, originado na física (capacidade de um material retornar ao estado original após tensão), foi adaptado para a psicologia e a administração. Na psicologia, refere-se à habilidade de um indivíduo se recuperar de adversidades, mantendo um funcionamento saudável mesmo após experiências traumáticas ou desafiadoras, envolvendo adaptação emocional, regulação do estresse e busca por significado. No âmbito da

administração, a resiliência organizacional é a capacidade das empresas de se adaptarem, inovarem e se recuperarem diante de crises e mudanças.

Como competência individual, a resiliência envolve lidar com adversidades e superar desafios de forma adaptativa e produtiva, por meio de flexibilidade cognitiva, regulação emocional e perseverança. Indivíduos resilientes aprendem com as dificuldades, mantêm o foco em objetivos de longo prazo, recuperam-se rapidamente de contratempos e transformam experiências negativas em oportunidades de crescimento. As organizações buscam empregados com competências técnicas e comportamentais, e a resiliência se destaca como uma característica essencial em ambientes de pressão e mudança (Andrade e Reis, 2020).

Etimologicamente, "resiliência" deriva do latim "resilo" (voltar atrás) e do grego "kouphós" e "hygrós" (luz que se reflete, aquilo que dobra) (Farsen, Costa e Silva, 2017). Historicamente, o termo em inglês "resilience" é associado à habilidade de retornar ao estado usual de saúde e à flexibilidade de uma substância (Bhattacharyya, Jena e Pradhan, 2019). Luthans (2002) define resiliência como a capacidade de um indivíduo de se recuperar ou se restabelecer diante de adversidades, conflitos, falhas ou até mesmo eventos positivos e o aumento de responsabilidades. Pavan et al. (2020) descrevem sua origem na Engenharia e posterior transição para a Psicologia (anos 1970) e Administração, focando na adaptação das pessoas às mudanças.

A resiliência se relaciona com a adequação pessoal e relacional e a percepção de bem-estar, sendo influenciada pelas forças de harmonia e aceitação (Oliveira, Godoy e Fogaça, 2019). Em tempos de incerteza, a resiliência é crucial para as estratégias organizacionais (Casnici, Monticelli e Benelli, 2021). É a capacidade psicológica favorável para se recuperar da adversidade e incerteza (Kohn, 2020).

No estudo de Plombon (2024), a resiliência é considerada a capacidade dos indivíduos de se sobressaírem e se reinventarem diante de situações adversas, estressantes e barreiras impostas no dia a dia do trabalho (Almeida et al., 2020). Harms et al. (2018) distinguem resiliência como a capacidade de resistir a danos (sobreviver) e a recuperação imediata de traumas (prosperar).

É um processo essencial para que as equipes superem falhas e conflitos (Demo, Oliveira e Costa, 2017). A resiliência não é linear, mas um fenômeno multifacetado de adaptação positiva a experiências negativas (Bottini, Paiva e Gomes, 2021). A pandemia da Covid-19 destacou a importância da resiliência na gestão de crises e na cultura organizacional (Lopes, Gomes e Mané, 2022; Roumpi, 2023). No trabalho remoto, o empregado deve ser flexível e adaptável às novas exigências.

3.1.4. Home Office

O termo Home Office refere-se à realização de atividades profissionais fora do espaço físico tradicional da organização, com o suporte de tecnologias de comunicação e transmissão de dados (Terebinto e Vier, 2022). Sinônimos como trabalho remoto, teletrabalho e trabalho portátil são frequentemente utilizados, todos caracterizados pelo prefixo “tele”, que denota distância. Sua principal característica é a flexibilidade, viabilizada pelos avanços tecnológicos, como a internet (Taschetto, 2019). Esse modelo de trabalho tem um impacto significativo em empresas, empregados e na sociedade, exigindo planejamento e disciplina para sua efetividade (Taschetto, 2019).

No Brasil, o *home office* foi regulamentado em 2017, durante a reforma trabalhista, sob o nome de "Teletrabalho" (Lei nº 13.467/2017). Embora a legislação já aceitasse o trabalho a distância desde 2011, o reconhecimento de que a tecnologia permite o controle remoto das atividades foi crucial para a regulamentação do *home office* em 2017. A modalidade não se limita à residência do trabalhador, podendo ocorrer em viagens ou centros específicos (Caillier, 2016). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Eurofound associam o *home office* à utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) fora das instalações organizacionais (Messenger et al., 2018).

A "flexibilização temporal e espacial" é a principal característica, permitindo ao empregado realizar suas atividades em diferentes locais. Com a pandemia da Covid-19, o *home office* tornou-se comum, muitas vezes sem preparação prévia (Sousa e Paradela, 2020).

O Quadro 1 (adaptado de Junior, 2021) sintetiza os principais benefícios e desafios do *home office*:

Quadro 1 – Benefícios e desafios do home office

Benefícios	Desafios
Agilidade nas entregas	Falta de comprometimento
Qualidade de vida	Indisciplina
Sem limites de localização	Falta de contato físico com os demais
Redução de tempo em deslocamento	Cultura organizacional
Maior tempo com a família	Possíveis distrações trazidas pelo ambiente
Flexibilidade	Possíveis problemas de comunicação
Menor custo com estrutura	Dificuldade de acompanhamento e supervisão

Os empregados em *home office* tendem a faltar menos e usar menos licenças (Haubrich e Froehlich, 2020). Contudo, a implementação requer treinamentos em ferramentas, motivação e disciplina, além de adaptações nos processos organizacionais (Werneck, 2020). As empresas devem fornecer infraestrutura, recursos tecnológicos, auxílio com custos domésticos e suporte organizacional (Mendes, Filho e Tellechea, 2020). O trabalho remoto exige auto motivação, disciplina e organização, pois o empregado está exposto a distrações do ambiente doméstico (Lizote et al., 2021).

A dificuldade em mudar a cultura organizacional e problemas de comunicação podem limitar a generalização do *home office* (Łukasik-Stachowiak, 2022). A infraestrutura inadequada, tanto da organização quanto do trabalhador, é uma limitação (Bae e Kim, 2016). A sensação de falta

de privacidade e de estar constantemente disponível devido ao uso de tecnologias pessoais para o trabalho (Suh e Lee, 2017; Gutierrez-Diez, Aguilar e Howlet, 2018) e o risco de exclusão digital são outras preocupações.

3.2. O Ambiente de Trabalho Remoto: Benefícios e Desafios

A adoção do trabalho remoto, especialmente em sua modalidade *home office*, trouxe consigo um conjunto de benefícios e desafios que moldam o bem-estar psicológico e a saúde mental dos colaboradores.

3.2.1. Benefícios do Home Office

Os benefícios do *home office* são multifacetados, impactando tanto o indivíduo quanto a organização. Para os colaboradores, destaca-se uma melhoria na qualidade de vida, evidenciada por maior tempo com a família, menos estresse e redução de despesas e tempo com deslocamentos. A flexibilidade de horários e localização é uma vantagem primordial, oferecendo maior autonomia na gestão do tempo de trabalho. Essa autonomia, no entanto, é contextualizada pela posição hierárquica e pelo controle do volume de trabalho (Mendes, Filho e Tellechea, 2020). Além disso, empregados em *home office* tendem a apresentar menor absenteísmo e menor uso de licenças (Haubrich e Froehlich, 2020). O modelo também promove a inclusão social para pessoas com mobilidade reduzida.

Para as organizações, os benefícios incluem a redução de custos administrativos com estrutura física, segurança e alimentação. Há uma potencial melhoria na produtividade e no planejamento de atividades, além de otimização no tempo para relatórios e planos de ação. O trabalho híbrido, que combina dias em casa e no escritório, demonstrou reduzir a taxa de rotatividade em 33% e melhorar a satisfação no trabalho (Bloom, Han e Liang, 2023).

3.2.2. Desafios do Home Office

Apesar dos benefícios, o *home office* impõe desafios significativos à saúde mental e ao bem-estar. A dificuldade em estabelecer e manter limites claros entre a vida pessoal e profissional é um problema recorrente, levando à

sensação de uma "jornada ininterrupta" e à vulnerabilidade do teletrabalhador (Melo e Rodrigues, 2018; Suh e Lee, 2017; Gutierrez-Diez, Aguilar e Howlet, 2018). Esse cenário é agravado por distrações no ambiente doméstico e pela necessidade de conciliar responsabilidades familiares (Lizote et al., 2021).

O isolamento social e a falta de contato físico com colegas e superiores são apontados como fatores que afetam o comprometimento organizacional (Kord et al., 2019; Vries Tummers e Bekkers, 2019; Nakrošienė, Bučiūnienė e Goštautaitė, 2019; Park e Cho, 2020). A dependência da tecnologia pode gerar o "technostress", um estresse provocado pelo uso recorrente e abundante de tecnologia, resultando em fadiga, dor de cabeça, inquietação e irritabilidade (Arnetz e Wiholm, 1997). A infraestrutura inadequada, tanto em termos de mobiliário ergonômico quanto de recursos tecnológicos e conexão à internet, é uma barreira para o bem-estar e a produtividade (Mendes, Filho e Tellechea, 2020; Bae e Kim, 2016).

A falta de comprometimento, indisciplina e dificuldades de comunicação e supervisão são desafios gerenciais (Junior, 2021). A baixa qualidade da liderança é um preditor significativo de estresse e *burnout*, impactando a saúde mental (Platts, Breckon e Marshall, 2022). Além disso, existe a resistência de alguns gestores e a dificuldade de adaptação à cultura organizacional para o modelo remoto (Kwon e Jeon, 2020; Łukasik-Stachowiak, 2022). As percepções de gestores e não-gestores sobre o trabalho híbrido também divergem, com gestores mais pessimistas quanto à produtividade e mais propensos a observar rotatividade aumentada (Bloom, Han e Liang, 2023).

3.3. Impactos na Saúde Mental e Bem-Estar no Home Office

A transição para o ambiente de trabalho remoto tem gerado impactos significativos na saúde mental e no bem-estar dos colaboradores. A QVT e a saúde mental estão intrinsecamente ligadas, onde a sobrecarga de tarefas, a pressão por resultados e a falta de reconhecimento no trabalho remoto podem levar a um aumento nos casos de estresse crônico, *burnout*, ansiedade e depressão. Uma saúde mental debilitada afeta todas as esferas da vida do indivíduo, desde as relações pessoais e familiares até o desempenho

profissional, podendo, em casos mais graves, resultar em dependências ou comportamentos autodestrutivos.

A pandemia da Covid-19 amplificou esses desafios, com pesquisas indicando que a saúde mental se tornou um dos principais problemas enfrentados por líderes no contexto pós-pandemia (Quinane, Bardoel e Pervan, 2021). O teletrabalho, embora ofereça flexibilidade, pode levar ao esgotamento emocional e ao isolamento social (Parker, Morgeson e Johns, 2017; Figueiredo et al., 2021). Ainda há uma lacuna na compreensão de como essa modalidade se relaciona com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores a longo prazo, sendo necessárias mais pesquisas e medições padronizadas (Heiden et al., 2020; Smith, Patmos e Pitts, 2018; Sullivan, 2012).

O trabalho remoto prolongado pode impactar negativamente comportamentos de saúde, como a atividade física e o tempo sentado, e dificultar a manutenção dos limites entre trabalho e vida doméstica, reduzindo as interações sociais físicas e afetando o bem-estar (Keightley, Duncan e Gardner, 2022). Fatores como ser mulher, ter menos de 45 anos, ter dependentes e a baixa qualidade da liderança foram identificados como preditores de estresse e sintomas depressivos em teletrabalhadores (Platts, Breckon e Marshall, 2022). A QVT é essencial para garantir a satisfação, mas as rotinas estressantes contribuem para o adoecimento físico e mental dos funcionários. Medidas como palestras, workshops, feedbacks e flexibilidade no trabalho são cruciais para prevenir o declínio da saúde mental (Luiz Mariano, Jesus, Ignacio e Longo, 2024).

3.4. O Papel da Resiliência Individual no Home Office

A resiliência individual desempenha um papel fundamental na capacidade dos trabalhadores de se adaptarem e prosperarem no ambiente de *home office*, especialmente diante das adversidades e desafios impostos por essa modalidade de trabalho. É a capacidade de adaptação e recuperação diante de adversidades, desafios ou eventos positivos que acarretam aumento de responsabilidades (Bhattacharyya, Jena e Pradhan, 2019). Luthans (2002) conceitua a resiliência como a capacidade de recuperar ou se recuperar da

adversidade, conflito e falha ou até mesmo eventos positivos, progresso e aumento de responsabilidade.

A pesquisa de Plombon (2024) com teletrabalhadores do setor financeiro revelou que a maioria dos participantes atribuiu pontuações médias ou altas para a resiliência, com uma média geral de 4,73 na Escala RSA, sugerindo que muitos possuem características que lhes permitem lidar eficazmente com as adversidades. Isso corrobora a literatura que aponta a resiliência como um fator crucial para a adaptação em situações de mudança e estresse (Andrade e Reis, 2020; Farsen, Costa e Silva, 2017; Casnici, Monticelli e Benelli, 2021).

A resiliência também atua como um moderador na relação negativa entre solidão e saúde mental (Jakobsen et al., 2020). Fortalecer a resiliência pode, portanto, mitigar os efeitos negativos do isolamento social, um desafio comum no *home office*. Roumpi (2023) destaca que um dos grandes desafios no cenário pós-pandemia foi manter a resiliência da cultura organizacional em *home office*, exigindo que as empresas fossem criativas e envolvessem os funcionários em atividades sociais. Essa perspectiva reforça que a resiliência, embora individual, é influenciada pelo suporte organizacional.

É importante notar que, no modelo estrutural avaliado por Plombon (2024), a resiliência não teve um efeito de moderação estatisticamente significativo na relação entre os quatro componentes da Escala de *Home Office* (adequação do mobiliário/estrutura, recursos tecnológicos, psicossocial e autoeficácia) e os afetos positivos e negativos (PANAS1 e PANAS2). Isso sugere que, embora a resiliência seja positivamente correlacionada com o bem-estar, seu papel na mediação de fatores específicos do ambiente de *home office* sobre os afetos pode ser mais complexo ou indireto, ou que outros fatores podem ter uma influência mais direta.

A evolução do conceito de resiliência no trabalho mudou de algo individualizado (traços de personalidade) para algo processual e abrangente, compreendido como uma característica humana desenvolvida ao longo dos anos. No contexto de trabalho remoto, o empregado precisa ser flexível e aceitar as mudanças, além de ser capaz de adequar-se e adaptar-se às novas

exigências, o que faz da resiliência uma competência fundamental para a adaptação bem-sucedida a experiências desafiadoras (Vandenbos, 2018).

3.5. Fatores que Influenciam o Bem-Estar no Home Office

A transição para o *home office* destacou diversos fatores que influenciam diretamente o bem-estar psicológico e a saúde mental dos colaboradores. A compreensão desses elementos é crucial para a criação de ambientes de [248]. Essa constatação reforça a importância de altos padrões ergonômicos, conforme as descobertas de Straus et al. (2022), para o bem-estar e o engajamento dos trabalhadores remotos. A QVT também preconiza mobiliário ergonômico, iluminação adequada e espaços de descanso para um ambiente de trabalho saudável, o que é igualmente aplicável ao *home office* para reduzir riscos de problemas posturais e outros desconfortos físicos.

Similarmente, a disponibilidade e a qualidade dos recursos/ferramentas de Tecnologia Digital da Informação e Comunicação (TDIC) são cruciais para o bem-estar. A avaliação positiva desses recursos, com uma média de 4,17 na pesquisa de Plombon (2024), reflete a relevância de bons equipamentos técnicos e uma conexão de internet estável para mitigar os efeitos negativos do trabalho remoto na produtividade e no bem-estar (Straus et al., 2022). Embora a tecnologia propicia social**, que engloba o conjunto de fatores psicológicos e sociais que influenciam o comportamento, emoções e interações do indivíduo, desempenha um papel fundamental no bem-estar no *home office*. A média de 3,65 na dimensão psicossocial no estudo de Plombon (2024) sugere uma satisfação geral com os aspectos relacionados ao apoio social e emocional durante o trabalho remoto. Isso está em linha com a importância atribuída por Straus et al. (2022) ao apoio dos colegas para manter o bem-estar e o engajamento dos trabalhadores remotos.

As relações interpessoais e o clima organizacional são cruciais, e a pesquisa de Dessen (2010) destaca a importância de relações abertas, justas e respeitosas com a chefia e os colegas para o bem-estar. No entanto, o isolamento social e a falta de convívio com os colegas de trabalho são desafios significativos do *home office* (Junior, 2021), podendo levar a um maior

isolamento profissional e menor comprometimento organizacional (Vries Tummers e Bekkers, 2019). Um bom relacionamento com o gestor pode reduzir esses impactos negativos (Vries Tummers e Bekkers, 2019), e a comunicação distribuída e centralizada por meio online é essencial para o gerenciamento eficaz de equipes à distância (Pires, Melo e Rodrigues, 2020).

3.5.3. Autoeficácia

A **autoeficácia**, definida como a crença do indivíduo em sua capacidade de executar tarefas específicas e alcançar objetivos diante de desafios (Bandura, 1977), é um fator que contribui significativamente para o bem-estar no trabalho remoto. A pesquisa de Plombon (2024) observou uma alta pontuação média de 4,01 na autoeficácia, destacando a confiança dos participantes em sua capacidade de desempenhar eficazmente suas tarefas durante o trabalho remoto. Essa confiança influencia diretamente o comportamento, a motivação e a resiliência, sendo moldada por experiências de sucesso, motivação e apoio social.

3.5.4. Espaço de Trabalho Isolado e Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional

A disponibilidade de um espaço de trabalho isolado mostrou-se um fator determinante para o bem-estar. Embora a maioria dos participantes de um estudo (38,4%) utilizasse outros cômodos da casa para trabalhar, conseguindo manter o isolamento, uma parcela considerável (34,4%) não dispunha de um espaço isolado adequado, o que pode limitar o bem-estar. A dificuldade de separar o trabalho da vida pessoal é uma vulnerabilidade que afeta a saúde mental, dada a sensação de estar constantemente disponível e monitorado (Melo e Rodrigues, 2018). A flexibilidade de horário e as possibilidades de trabalho remoto são consideradas benéficas, pois favorecem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, sendo um dos pilares para a melhoria da QVT (Nadler e Lawler, 2024 apud Chiavenato, 2014).

3.5.5. Liderança e Cultura Organizacional

A qualidade da liderança e a cultura organizacional são fatores críticos no ambiente de *home office*. Uma baixa qualidade da liderança foi identificada como um preditor significativo de estresse e *burnout*, impactando os sintomas depressivos em funcionários, especialmente em cenários remotos (Platts, Breckon e Marshall, 2022). Líderes ineficazes podem falhar em oferecer apoio, comunicação clara e reconhecimento, elementos essenciais em um contexto de trabalho à distância (Platts, Breckon e Marshall, 2022). A aceitação da modalidade pelos líderes é crucial para extrair melhor desempenho e garantir a satisfação pessoal e profissional dos funcionários (Kwon e Jeon, 2020). As empresas precisam criar um ambiente que fomente a proatividade por meio de capacitação, motivação e oportunidades (Coun et al., 2021).

3.6. Percepções e Resultados Empíricos

As pesquisas analisadas fornecem uma visão empírica sobre o bem-estar psicológico e a saúde mental no trabalho remoto.

No estudo de Luiz Mariano, Jesus, Ignacio e Longo (2024), uma pesquisa quantitativa com funcionários de empresas privadas e públicas revelou que 68% dos respondentes avaliam positivamente a QVT proporcionada por suas empresas, embora 32% apresentem uma visão diferente, indicando a necessidade de melhorias. Quanto à qualidade de vida no ambiente de trabalho, 55% a consideram "Boa", 27% "Regular" e 18% "Ruim". A preocupação dos profissionais com os funcionários segue uma distribuição similar: 55% "Boa", 27% "Regular" e 18% "Ruim".

A maioria (73%) considera seu ambiente de trabalho acolhedor, enquanto 27% não. No entanto, a valorização dos funcionários é mais dividida, com 50% sentindo-se valorizados e 50% não. Esses dados sugerem que, embora haja uma base sólida em termos de ambiente e qualidade, ainda há espaço para avanços e para endereçar as percepções negativas.

A pesquisa de Plombon (2024) oferece uma análise aprofundada das percepções dos teletrabalhadores:

- **Resiliência:** A maioria dos participantes (85,6%) atribuiu pontuações médias ou altas para a resiliência na Escala RSA, com uma média geral de

4,73, indicando que possuem uma capacidade robusta de lidar com adversidades.

- **Escala de Home Office (Straus et al., 2022):** Os participantes demonstraram uma percepção positiva em relação aos recursos que promovem o bem-estar, a produtividade e o engajamento no trabalho remoto. A adequação do mobiliário/estrutura e dos equipamentos obteve uma média de 3,88; os recursos de Tecnologia Digital da Informação e Comunicação (TDIC) 4,17; o apoio psicossocial 3,65; e a autoeficácia 4,01. Essa avaliação positiva reforça a importância desses fatores para um ambiente de *home office* saudável.

- **Escala PANAS (Afetos Positivos e Negativos):** A média de pontuação para afeto positivo foi de 3,65 (indicando níveis moderados a altos), enquanto para afeto negativo foi de 2,01 (indicando níveis relativamente baixos). Esses resultados sugerem uma consistência entre as respostas e as dimensões propostas pela escala.

- **Correlação Resiliência-Bem-estar:** Observou-se uma correlação positiva entre resiliência e bem-estar, com indivíduos mais resilientes tendendo a experimentar maior bem-estar. A autoeficácia e a satisfação com os recursos ergonômicos e tecnológicos parecem mediar essa relação.

- **Moderação da Resiliência:** Um achado importante é que a resiliência não teve um efeito de moderação estatisticamente significativo na relação entre os componentes do *home office* (adequação do mobiliário/estrutura, recursos TDIC, psicossocial e autoeficácia) e os afetos positivos e negativos. Isso implica que, embora a resiliência seja uma característica individual benéfica, outros fatores contextuais ou a natureza da interação podem ser mais complexos.

- **Impacto Psicossocial:** O componente psicossocial (HOME_OFF_3) foi o único estatisticamente significativo para ambos os afetos. Quando o suporte psicossocial aumenta em uma unidade, os afetos positivos aumentam em 0,35 unidades de desvio padrão e os afetos negativos diminuem em 0,402 unidades de desvio padrão.

- **Idade:** A idade demonstrou um efeito significativo nos afetos negativos (PANAS2), sugerindo que um aumento na idade está associado a uma redução de afetos negativos.

- **Validade das Escalas:** As escalas PANAS e RSA demonstraram boa confiabilidade interna e validade, embora a RSA tenha apresentado algumas limitações na validade convergente.

Outras pesquisas complementam esses achados:

- **Trabalho Híbrido:** O trabalho híbrido, que alterna entre casa e escritório, reduziu a rotatividade em 33% e melhorou a satisfação no trabalho em uma grande empresa de tecnologia (Bloom, Han e Liang, 2023). No entanto, houve uma diferença nas percepções, com não-gestores mais propensos a participar e prever impactos positivos, enquanto gestores foram mais pessimistas.

- **Efeitos do Lockdown:** Keightley, Duncan e Gardner (2022) e Platts, Breckon e Marshall (2022) mostraram que o trabalho remoto prolongado durante a pandemia impactou negativamente comportamentos de saúde (redução de atividade física, aumento do tempo sentado) e o bem-estar (dificuldade em manter limites trabalho-vida e interações sociais). Fatores como ser mulher, ter menos de 45 anos, ter dependentes e a baixa qualidade da liderança foram preditores de estresse e sintomas depressivos.

- **Regulamentação:** O Ministério Público do Trabalho (MPT, 2020) emitiu a Nota Técnica 17/2020 para proteger a saúde e os direitos de trabalhadores remotos, enfatizando a aplicação da NR 17 (ergonomia), pausas e adequação da equipe às demandas.

Esses resultados fornecem uma base empírica sólida para a compreensão dos complexos impactos do *home office* na saúde mental e bem-estar, destacando a necessidade de abordagens multifacetadas e personalizadas.

4. Discussão

A análise dos estudos e pesquisas fornecidas revela um cenário complexo e multifacetado acerca do bem-estar psicológico e da saúde mental

no ambiente de trabalho remoto. Há um consenso de que a transição acelerada para o *home office*, especialmente no contexto pós-pandemia da Covid-19, impulsionou uma reconfiguração das relações laborais, tornando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) um fator ainda mais crítico para a produtividade e sustentabilidade das organizações. A QVT é amplamente reconhecida como um elemento essencial para a saúde mental dos colaboradores, capaz de mitigar o estresse e impulsionar a motivação, mas sua implementação eficaz ainda é um desafio para muitas organizações.

Um dos achados centrais é a confirmação do papel crucial da resiliência individual. Indivíduos mais resilientes demonstram uma capacidade robusta de lidar com adversidades e superar desafios, o que é fundamental em um ambiente de trabalho em constante transformação. A pesquisa de Plombon (2024) observou uma correlação positiva entre resiliência e bem-estar, sugerindo que a resiliência facilita a adaptação. Contudo, é notável que, no modelo estrutural avaliado por Plombon (2024), a resiliência não exerceu um efeito moderador *estatisticamente significativo* na relação entre os componentes do *home office* (como adequação de mobiliário, recursos tecnológicos, psicossocial e autoeficácia) e os afetos positivos e negativos. Este resultado pode indicar que, embora a resiliência seja uma característica individual valiosa, outros fatores contextuais e de apoio organizacional podem ter uma influência mais direta e imediata sobre os estados afetivos no trabalho remoto diário, ou que seu papel como moderador é mais sutil do que o capturado no modelo específico.

A adequação do ambiente de trabalho remoto emerge como um pilar fundamental para o bem-estar. A pesquisa de Plombon (2024) e de Straus et al. (2022) enfatizam a importância do mobiliário ergonômico, dos equipamentos adequados e dos recursos tecnológicos para a promoção do bem-estar. Em contraste, a falta de um espaço de trabalho isolado foi identificada como um limitador significativo do bem-estar, afetando uma parcela considerável dos trabalhadores remotos. A autoeficácia, ou a confiança nas próprias capacidades, também se mostrou um contribuinte significativo para o bem-estar no *home office*.

O ambiente psicossocial no *home office* revelou-se um componente crucial, com o impacto do apoio social e emocional influenciando positivamente os afetos positivos e mitigando os afetos negativos. A dimensão psicossocial, que engloba crenças, emoções, atitudes, relações interpessoais e normas culturais, é intrínseca à saúde mental e ao bem-estar individual. A ausência de contato físico e o isolamento social são desafios recorrentes, que podem ser mitigados por um bom relacionamento com o gestor e ferramentas de comunicação eficazes.

Os desafios inerentes ao trabalho remoto vão além das condições físicas e tecnológicas. A dificuldade em estabelecer limites claros entre a vida pessoal e profissional, levando a uma "jornada ininterrupta" e ao *technostress* (estresse pelo uso excessivo de tecnologia), é uma preocupação constante (Melo e Rodrigues, 2018; Suh e Lee, 2017; Gutierrez-Diez, Aguilar e Howlet, 2018; Keightley, Duncan e Gardner, 2022).

A baixa qualidade da liderança também se mostrou um preditor significativo de estresse e *burnout*, especialmente em cenários remotos onde o suporte e a comunicação são ainda mais críticos (Platts, Breckon e Marshall, 2022). Além disso, a literatura aponta para vulnerabilidades demográficas, como ser mulher, ter menos de 45 anos e ter dependentes, que se associam a maiores níveis de estresse e sintomas depressivos no trabalho remoto (Platts, Breckon e Marshall, 2022). A influência da idade também foi observada, com o aumento da idade associado à redução de afetos negativos. A discrepância nas percepções entre gestores e não-gestores sobre a produtividade e a satisfação no trabalho híbrido (Bloom, Han e Liang, 2023) também ressalta a complexidade de gerenciar essa modalidade.

Em face desses desafios, torna-se imperativa a adoção de políticas organizacionais proativas que promovam um ambiente de trabalho remoto e saudável. Tais políticas devem incluir o incentivo ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o fomento à saúde física e mental, a comunicação e o suporte efetivos, o treinamento em liderança remota e a adaptação tecnológica e de infraestrutura (Keightley, Duncan e Gardner, 2022; Platts, Breckon e Marshall, 2022). A regulamentação do teletrabalho no Brasil (Lei nº 13.467/2017) e as

diretrizes da Nota Técnica 17/2020 do Ministério Público do Trabalho (MPT, 2020) já apontam para a necessidade de atenção à ergonomia e às pausas para descanso.

Em suma, a discussão reforça que, embora o trabalho remoto ofereça flexibilidade e outros benefícios, sua implementação bem-sucedida exige uma abordagem holística que vá além da mera provisão de ferramentas. É fundamental que as organizações invistam na QVT, na promoção da resiliência, na criação de ambientes físicos e psicossociais adequados, e no desenvolvimento de lideranças capacitadas para gerenciar as especificidades desse modelo, garantindo o bem-estar psicológico e a saúde mental de seus colaboradores.

5. Considerações Finais

A presente pesquisa de revisão teve como objetivo geral analisar em que medida a resiliência individual influencia a relação entre bem-estar e saúde mental na rotina de trabalho em *home office*. Os resultados consolidados a partir dos estudos revisados indicam que a integração da qualidade de vida no trabalho (QVT) e a promoção da resiliência individual são fatores cruciais para o sucesso do trabalho remoto, com impactos diretos no bem-estar psicológico e na saúde mental dos colaboradores.

Confirmou-se que a QVT é um pilar fundamental para a saúde mental, auxiliando na redução do estresse e no aumento da motivação. A resiliência individual, embora não tenha atuado como um moderador estatisticamente significativo nas relações entre os componentes do *home office* e os afetos no modelo específico de um dos estudos, demonstrou ser uma característica prevalente e positivamente correlacionada com o bem-estar dos trabalhadores remotos. A autoeficácia, ou seja, a confiança na própria capacidade de realizar tarefas, também se destacou como um contribuinte significativo para o bem-estar.

A pesquisa realça a importância dos aspectos práticos e psicossociais do ambiente de *home office*. A adequação ergonômica do mobiliário e dos equipamentos, bem como a disponibilidade de recursos tecnológicos eficientes,

são elementos-chave que promovem o bem-estar. Em contrapartida, a falta de um espaço de trabalho isolado foi identificada como um limitador significativo do bem-estar. O ambiente psicossocial, incluindo o apoio social e emocional, mostrou-se de especial relevância para influenciar os afetos dos trabalhadores.

Os desafios do trabalho remoto são múltiplos e interligados, abrangendo a dificuldade em manter os limites entre vida pessoal e profissional, o isolamento social, o *technostress* e a influência da qualidade da liderança (Melo e Rodrigues, 2018; Suh e Lee, 2017; Gutierrez-Diez, Aguilar e Howlet, 2018; Arnetz e Wiholm, 1997; Platts, Breckon e Marshall, 2022). Esses fatores sublinham a necessidade urgente de as organizações desenvolverem e implementarem políticas e práticas que não apenas viabilizem o trabalho remoto, mas que o tornem sustentável e benéfico para a saúde e o bem-estar dos colaboradores (Keightley, Duncan e Gardner, 2022; Platts, Breckon e Marshall, 2022). Tais iniciativas devem considerar a diversidade de experiências e necessidades individuais, incluindo aspectos demográficos como idade e gênero (IBGE, 2023; Platts, Breckon e Marshall, 2022).

Este estudo reforça a necessidade de as organizações adotarem uma abordagem holística para o *home office*, investindo em infraestrutura adequada, suporte psicológico, promoção do equilíbrio vida-trabalho e capacitação de lideranças para gerenciar equipes remotas de forma empática e eficaz (Keightley, Duncan e Gardner, 2022; Platts, Breckon e Marshall, 2022). A continuidade da pesquisa é crucial, e futuras investigações poderiam aprofundar-se em: Explorar a resiliência e o bem-estar em amostras mais diversificadas de trabalhadores, abrangendo diferentes setores e regiões geográficas, permitiria verificar a aplicabilidade dos resultados em contextos variados.

Em, testar a nova escala proposta para rotina de trabalho em *home office* em diferentes contextos e populações para garantir sua robustez e aplicabilidade. Em, integrar monitoramento de atividades físicas e registros biométricos com auto relatos para oferecer uma visão mais completa e objetiva dos fatores que influenciam resiliência e bem-estar. Em explorar outros fatores, como apoio social, condições de saúde preexistentes e traços de

personalidade, que podem mediar ou moderar a relação entre bem-estar e trabalho remoto. E, por fim, em conduzir estudos longitudinais para capturar a evolução do bem-estar e da resiliência ao longo do tempo em diferentes modalidades de trabalho remoto (híbrido, totalmente remoto).

6. Referências

- ABBAD, G.; LEGENTIL, J.; DAMASCENA, M.; MIRANDA, L.; FEITAL, C.; NEIVA, E. Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, p. 772-780, 2019.
- AGAPITO, P. R.; FILHO, A. P.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **Rev. Adm. Mackenzie**, v. 16, n. 6, p. 71-93, 2015.
- AGUIRRE-URRETA, M.; RÖNKKÖ, M.; MCINTOSH, C. A cautionary note on the finite sample behavior of maximal reliability. **Psychological Methods**, v. 24, n. 2, p. 236-252, 2018.
- ALLEN, T. D.; MERLO, K.; LAWRENCE, R. C.; SLUTSKY, J.; GRAY, C. E. Boundary management and work-nonwork balance while working from home. **Applied Psychology**, v. 70, n. 1, p. 60-84, 2021.
- ALMEIDA, F. M. C., SILVA, I. E. P.; FERREIRA, E. E. S. L.; SOUZA, V. I. A.; SILVA, D. S. C. A força da resiliência: um estudo de revisão sobre as contribuições do pensamento lateral no trabalho do enfermeiro. **Revista Eletrônica Acervo Enfermagem**, v. 6, p.1-6, 2020.
- ANDRADE, A. G.; REIS, N. F. Ferramentas de coaching aplicadas à gestão de pessoas: um estudo utilizando lógica e[pi]. **Brazilian Applied Science Review**, v. 4, n. 4, p. 2369-2381, 2020.

ARNETZ, B. B.; WIHOLM, C. Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. **Journal of psychosomatic research**, v. 43, n. 1, p. 35–42, 1997.

BAE, K. B.; GOODMAN, D. The influence of family-friendly policies on turnover and performance in South Korea. **Public Personnel Management**, v. 43, n. 4, p. 520– 542, 2014.

BAE, K. B.; KIM, D. The Impact of Decoupling of Telework on Job Satisfaction in U.S. Federal Agencies: Does Gender Matter? **American Review of Public Administration**, v. 46, n. 3, p. 356–371, 2016.

BANDURA, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, v. 84, n. 2, p. 191-215, 1977.

BAPTISTA, T. ; VARGAS, O.; COLMENARES, R.; PINERO, J. Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): psychometric properties of a Venezuelan Spanish version in medical students. **Investigación Clínica**, v. 61, n. 4, p. 301-315, 2020.

BECKER, T.; ATINC, G.; BREAUGH, J.; CARLSON, K.; EDWARDS, J.; SPECTOR, P. Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for organizational researchers. **Journal of Organizational Behavior**, v. 37, n. 2, p. 157-167, 2015.

BHATTACHARYYA, P.; JENA, L. K.; PRADHAN, S. Resilience as a mediator between workplace humour and well-being at work: an enquiry on the healthcare professionals. **Journal of Health Management**, v. 21, n. 1, p. 160-176, 2019.

BLOOM, N.; HAN, R.; LIANG, J. **How hybrid working from home works out**. National Bureau of Economic Research, 2023. BOLLEN, K.;

DIAMANTOPOULOS, A. In defense of causal-formative indicators: a minority report. **Psychological Methods**, v. 22, n. 3, p. 581-596, sep. 2017.

BOTTINI, F. F.; PAIVA, K. C.; GOMES, R. C. Resiliência individual, prazer e sofrimento no trabalho e vínculos organizacionais+: reflexões e perspectivas de pesquisas para o setor público. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 19, p. 45-57, 2021.

BRANICKI, L.; STEYER, V.; SULLIVAN-TAYLOR, B. Why resilience managers aren't resilient, and what human resource management can do about it. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 30, n. 8, p. 1261-1286, 2019.

BRAUNER, C.; WÖHRMANN, A.NM.; FRANK, K.; MICHEL, A. Health and work-life balance across types of work schedules: a latent class analysis. **Applied Ergonomics**, v. 81, p. 102906, 2019.

BULIGA, O.; SCHEINER, C. W.; VOIGT, K.-I. Business model innovation and organizational resilience: towards an integrated conceptual framework. **Journal of Business Economics**, v. 86, n. 6, p. 647-670, 2016.

CAILLIER, J. G. Do Teleworkers Possess Higher Levels of Public Service Motivation? **Public Organization Review**, v. 16, n. 4, p. 461–476, 2016.

CARNEVALE, J. B.; HATAK, I. Employee adjustment and well-being in the era of Covid-19: Implications for human resource management. **Journal of Business Research**, v. 116, p. 183-187, 2020.

CARVALHO, V. D.; TEODORO, M.; BORGES, L. O. Resiliência no contexto de trabalho. In: Puente-Palacios, K; Peixoto, A. L. A. (Eds.), **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Grupo A, 2015, p. 206-220.

CASNICI, C. V. C.; MONTICELLI, J. M.; BENELLI, S. Estratégia pós-Covid-19. **FGV Executivo**, v.20, n.1, 2021.

CENFETELLI, R.; BASSELLIER, G. Interpretation of formative measurement in information systems research. **MIS Quarterly**, v. 33, p. 689-708, 2009.

CERIBELI, H.; ROCHA, M.; MACIEL, G.; INÁCIO, R. Valores da geração Z no trabalho. **Gestão & Planejamento**, v. 24, p. 609-626, dez. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto; **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

COOKE, F. L.; COOPER, B.; BARTRAM, T.; WANG, J.; MEI, H. Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: a study of the banking industry in China. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 30, n. 8, p. 1239-1260, 2019.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Methods of research in the field of administration**. New York: McGraw Hill, 2016.

COUN, M. J. H.; PETERS, P.; BLOMME, R. J.; SCHAVELING, J. 'To empower or not to empower, that's the question'. Using an empowerment process approach to explain employees' workplace proactivity. **The International Journal of Human Resource Management**, v.1, n.1, p. 1-27, 2021.

CRESWELL, J. W. **Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research**. 4. ed. Boston: Pearson, 2012. D

EMO, G.; OLIVEIRA, Á. F; COSTA, A. C. Resiliência no trabalho: revisão bibliométrica sistemática no contexto brasileiro e itinerários da produção

nacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 3, p. 180-189, 2017.

DESEN, M. C. **Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: o impacto da percepção da cultura, do perfil pessoal e de ações de qualidade de vida no trabalho e de qualidade de vida do trabalhador**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 233p., 2010.

DIAMANTOPOULOS, A.; SARSTEDT, M.; FUCHS, M.; WILCZYNSKI, P.; KAISER, S. Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: a predictive validity perspective. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 40, p. 434-449, 2012.

DIJKSTRA, T. K.; HENSELER, J. Consistent and asymptotically normal PLS estimators for linear structural equations. **Computational Statistics & Data Analysis**, v. 81, n. 1, p. 10-23, 2015.

DIJKSTRA, T. K.; SCHERMELLEH-ENGEL, K. Consistent partial least squares for nonlinear structural equation models. **Psychometrika**, v. 79, n. 4, p. 585-604, 2014.

DONNELLY, R.; JOHNS, J. Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: an integrated framework for theory and practice. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 1, p. 84-105, 2021.

ESPOSTE, C. **Vagas em home office: saiba quais áreas oferecem mais oportunidades**. Cortex Intelligence. 2022. Disponível em: <https://www.cortex-intelligence.com/intelligence-review/vagas-em-home-office-saiba-quais-areas-oferecem-mais-oportunidades> Acesso em: 10 mai. 2023.

ESTIVALETE, V. F. B; ANDRADE, T.; FALLER, L. P.; STEFANAN, A. A.; SOUZA, D. L. E Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de empregados de uma empresa de logística ferroviária. **Crossref, Similarity Check**, v.14, n.2, p.31-56, 2016.

FARSEN, T. C.; BOEHS, S. T. M.; RIBEIRO, A. D. S.; BIAVATI, V. P.; SILVA, N. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, p.31-41, 2018.

FARSEN, T. C.; COSTA, A. B.; SILVA, N. Concepciones históricas y teoréticas sobre resiliencia en el trabajo: una revisión integrativa de la literatura sobre el tema. **Perspectivas en Psicología**, v. 14, n. 2, p. 18-29, 2017.

FEIJÓ, A. M.; VICENTE, E. F. R.; PETRI, S. M. O uso das escalas Likert nas pesquisas de contabilidade. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 13, n. 1, jan./abr. 2020. FIGUEIREDO, E.; RIBEIRO, C.; PEREIRA, P.; PASSOS, C. Teletrabalho: Contributos e desafios para as organizações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 1427-1438, 2021.

FРИBORG, O.; HJEMDAL, O.; ROSENVINGE, J. H.; MARTINUSSEN, M. A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment? **International journal of methods in psychiatric research**, v. 12, n. 2, p. 65-76, 2003.

GARCEZ, L.; ANTUNES, C. B. L.; ZARIFE, P. S. Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira. **Aletheia**, v. 51, n. 1-2, p. 143-155, 2018.

GIL, Antônio Carlos; **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. 9. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009. GÓES, G. S.; MARTINS, F. S.; NASCIMENTO, J. A. S. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta Conjunt. (Inst. Pesqui. Econ. Apl.)**, p. 1-10, 2020.

GONDIM, S.; BORGES, L. O. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT, Temática**, v. 5, p.1-6, 2020.

GOULD-WILLIAMS, J.; DAVIES, F. Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes: An analysis of public sector workers. **Public Management Review**, v. 7, n. 1, p. 1–24, 2005.

GUTIERREZ-DIEZ, M. C.; AGUILAR, A. L. S.; HOWLET, L. C. P. Teletrabalho como estratégia de satisfação laboral. Descobertas em economias emergentes. **Revista Científica Europeia**, v. 14, n. 22, 2018.

GUZMÁN, C. P. A. N. Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional. **Palermo Business Review**, n. 18, p.337-351, 2018.

HAIR, J.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. PLS-SEM: Indeed a silver bullet. **The Journal of Marketing Theory and Practice**, v. 19, p. 139-151, 2011.

HAIR, J.; RISHER, J.; SARSTEDT, M.; RINGLE, C. When to use and how to report the results of PLS-SEM. **European Business Review**, v. 31, 2019.

HAIR, J.; SARSTEDT, M.; HOPKINS, L.; KUPPELWIESER, V. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): an emerging tool for business research. **European Business Review**, v. 26, p. 106-121, 2014.

HARMS, P. D.; BRADY, L.; WOOD, D; SILARD, A. Resilience and well-being. In: DIENER, I.; OISHI, S.; TAY, L. **Handbook of well-being**. Salt Lake City: DEF Publishers, 2018. p.1-12.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

HEIDEN, M.; WIDAR, L.; WIITAVAARA, B.; BOMAN, E. Telework in academia: associations with health and well-being among staff. **Higher Education**, 2020.

HENSELER, J.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 43, p. 115-135, 2015.

HENSELER, J.; RINGLE, C.; SINKOVICS, R. The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. In: SINKOVICS, R. R.; GHAURI, P.N. (Ed.). **New Challenges to International Marketing** (Advances in International Marketing, Vol. 20), Leeds: Emerald Group Publishing Limited, 2009. p. 277-319.

HJEMDAL, O.; FRIBORG, O.; BRAUN, S.; KEMPENAERS, C. The Resilience Scale for Adults: Construct validity and measurement in a Belgian sample. **International journal of testing**, v. 11, n. 1, p. 53-70, 2011.

HJEMDAL, O.; FRIBORG, O.; MARTINUSSEN, M.; ROSENVINGE, J. H. Preliminary results from the development and validation of a Norwegian scale for measuring adult resilience. **Journal of the norwegian psychological association**, v. 38, n. 4, p. 310-317, 2001.

HJEMDAL, O.; FRIBORG, O.; STILES, T. C.; ROSENVINGE, J. H.; MARTINUSSEN, M. Resilience predicting psychiatric symptoms: A prospective study of protective factors and their role in adjustment to stressful life events. **Clinical Psychology & Psychotherapy: an International Journal of Theory & Practice**, v. 13, n. 3, p. 194-201, 2006.

HJEMDAL, O.; ROAZZI, A.; DIAS, M. G. B. B.; ROAZZI, M.; VIKAN, A. Exploring the psychometric properties of the resilience scale for adults in a Brazilian sample. **Facet new horizons in theory construction and data analysis**, p. 120-138, 2009.

IBGE. **Apoiando o combate à Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em abril de 2021.

IBGE. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. Agência IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-e-xerciam-teletrabalho-em-2022> Acesso em: set. 2024.

JAKOBSEN, I. S.; MADSEN, L. M. R. ; MAU, M. ; HJEMDAL, O. ; FRIBORG, O. The relationship between resilience and loneliness elucidated by a Danish version of the resilience scale for adults. **BMC psychology**, v. 8, p. 1-10, 2020.

JUDGE, T. A.; KLINGER, R. Job satisfaction: Subjective well-being at work. In: M. Eid & R. J. Larsen (Eds.). **The science of subjective well-being**. New York, NY, US: Guilford Press, 2008. p. 393-413.

JUNIOR, M. R. S. A importância da Gestão do Tempo para o modelo de trabalho Home Office. **Boletim do Gerenciamento**, v. 24, n. 24, p.61-68, 2021.

KEIGHTLEY, S.; DUNCAN, M.; GARDNER, B. Working from home: experiences of Home-Working, Health Behavior and Well-being during the 2020 UK COVID-19 Lockdown. **Journal of occupational and environmental medicine**, v. 65, n. 4, p. 330-336, 2023.

KENNY, D. Reflections on the actor–partner interdependence model. **Personal Relationships**, v. 25, p. 160-170, 2018.

KHAN, Y.; O'SULLIVAN, T.; BROWN, A.; TRACEY, S.; GIBSON, J.; GÉNÉREUX, M.; HENRY, B.; SCHWARTZ, B. Public health emergency preparedness: a framework to promote resilience. **BMC public health**, v. 18, n. 1, p. 1-16, 2018.

KIRCHNER, K.; IPSEN, C.; HANSEN, J. P. Covid-19 leadership challenges in knowledge work. **Knowledge Management Research & Practice**, p. 1-8, 2021.

KOHN, V. How the Coronavirus Pandemic Affects the Digital Resilience of Employees. **ICIS**, p.1-19, 2020.

KORD, H.; NOUSHIRAVANI, Y.; BAHADORI, M. D.; JAHANTIGH, M. Review and Analysis of Telework Perspective in the Administrative Systems. **Dutch Journal of Finance and Management**, v. 1, n. 2, p. 1–7, 2019.

KOSSEK, E. E.; LAUTSCH, B. A.; EATON, S. C. Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work– family effectiveness. **Journal of vocational behavior**, v. 68, n. 2, p. 347-367, 2006.

KUMAR, R. **Research Methodology: a Step-by-Step Guide for Beginners**. Londres: Sage Publications, 2015.

KWON, M.; JEON, S. H. Do Leadership Commitment and Performance-Oriented Culture Matter for Federal Teleworker Satisfaction with Telework Programs? **Review of Public Personnel Administration**, v. 40, n. 1, p. 36–55, 2020.

LÍRIO, A. B.; SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. **Revista Gestão e Planejamento**, v. 19, p.34-54, 2018.

LIU, Y; COOPER, L.; CARY, Y; TARBA, S. Resilience, wellbeing and HRM: a multidisciplinary perspective. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 30, n. 8, p. 1227-1238, 2019.

LIZOTE, S. A.; TESTON, S. F.; RÉGIS, E. S. O.; MONTEIRO, W. L. S. Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 248-268, 2021.

LOPES, J. M.; GOMES, S.; MANÉ, L. Developing knowledge of supply chain resilience in less-developed countries in the pandemic age. **Logistics**, v. 6, n. 1, p. 3, 2022.

LOPEZ-LEON, S.; FORERO, D. A.; RUÍZ-DÍAZ, P. Recommendations for working from home during the Covid-19 pandemic (and beyond). **Work**, v. 66, n. 1, p. 371– 375, 2020.

LORETO, B. B. L.; AZEVEDO, S. C.; SILVA, A. G.; MALLOY-DINIZ, L. F.; ORNEL, F.; TRÉS, L. M. A.; KESSLER, F. H. P.; CASTRO, M. N. Well-being at work, productivity, and coping with stress during the Covid-19 pandemic. **Trends in Psychiatry and Psychotherapy**, v. 44, p. e20210250, 2022.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 2020.

ŁUKASIK-STACHOWIAK, K. Organizational culture in remote working conditions— home office. **Humanities and Social Sciences**, v. 29, n. 4, p. 31-43, 2022.

LUIZ MARIANO, J. E.; JESUS, J. S. DE; IGNACIO, L. G.; LONGO, V. G. M. DE L. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANALISE DOS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES.** Etec PREF. Alberto Feres, Araras/SP, 2024.

LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organization behavior. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, n. 6, 695–706, 2022.

MAIA, T. S. T.; MAIA, F. S. Bem-estar no trabalho. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 1, n. 1, p. 352-366, 2019.

MARTIN, B.; MESLER, R. Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. **Management Research Review**, v. 35, n. 7, p. 602-616, 2012.

MARTINS, J. V.; SÁTIRO, R. M. Estado da arte sobre teletrabalho e gestão da qualidade de vida do servidor público. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 7, n. 1, p. 2325-2337, 2024.

MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R. A. L. **Direito à Desconexão do Trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: Lei nº 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2018.

MEMON, M.; CHEAH, J.-H.; RAMAYAH, T.; TING, H.; CHUAH, F.; CHAM, T.-H. Moderation Analysis: Issues and Guidelines. **Journal of Applied Structural Equation Modeling**, v. 3, 2019.

MENDES, D. C; FILHO, H. N. H.; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, v. 5, p. 160-191, 2020.

MENEZES, M. A. R.; QUEIROZ, P. E. M.; SOUZA, A. R. D.; MENEZES, E. F. Home Office: um estudo sobre a análise de processos dos servidores do R=TRT 14a Região. **Revista Diálogos: Economia e Sociedade**, v. 4, n. 2, p.94-105, 2020.

MESSENGER, L.; LLAVE, O. V.; GSCHWIND, L.; BOEHMER, S.; VERMEYLEN, C.; WILKENS, M. **Working anytime, anywhere: the effects on the world of work**. Eurofound and the International Labour Office (Org.). Genebra: Publications Office of the European Union, p.1-44, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia**. 2020. Disponível em: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=5223478&ca=31HYF42Z874CEXGX. Acesso em: 20 abr. 2022.

MOROTE, R.; HJEMDAL, O.; URIBE, P. M.; CORVELEYN, J. Psychometric properties of the Resilience Scale for Adults (RSA) and its relationship with life-stress, anxiety and depression in a Hispanic Latin-American community sample. **PloS one**, v. 12, n. 11, p. e0187954, 2017.

MOURA, R. G. QVT e Cultura Organizacional: estudo de caso em uma empresa de tecnologia. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 9, n. 1, p. 90-111, 2020.

NAKROŠIENĖ, A.; BUČIŪNIENĖ, I.; GOŠTAUTAITĖ, B. Working from home: characteristics and outcomes of telework. **International Journal of Manpower**, v. 40, n. 1, p. 87–101, 2019.

OLIVEIRA, A. L.; GODOY, M. M. C.; FOGAÇA, F. F. S. Desemprego, resiliência e reinserção no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 15, n. 7, p.301-315, 2019.

ORBIT DATA SCIENCE. **Estudo público: A opinião dos brasileiros sobre o home office.** Outubro de 2020. Disponível em: <https://www.orbitdata-science.com/home office-sumario>. Acesso em: 25 jul. 2022.

PARADA, A. I. O. Factors That Influence Job Satisfaction of Teleworkers: Evidence from Mexico. **Global Journal of Business Research**, v. 12, n. 1, p. 41–49, 2018.

PARK, S.; CHO, Y. J. Does telework status affect the behavior and perception of supervisors? Examining task behavior and perception in the telework context. **International Journal of Human Resource Management**, v. 0, n. 0, p. 1–26, 2020.

PARKER, S. K.; MORGESON, F. P.; JOHNS, G. One Hundred Years of Work Design Research: Looking Back and Looking Forward. **Journal of Applied Psychology**, v. 102, n. 3, p. 403–420, 2017.

PAVAN, C. D.; FAORO, R. R.; MATTE, J.; MIRI, D. H.; WELCHEN, V.; CHAIS, C.; GANZER, P. P.; OLEA, P. M. Satisfação na adoção de tecnologias a partir da usabilidade do sistema e da cultura organizacional. **Revista Inteligência Competitiva**, v. 10, n. 2, p. 22-39, 2020.

PAZ, M. G. T.; FERNANDES, S. R. P.; CARNEIRO, L. L.; MELO, E. A. A. Personal organizational well-being and quality of organizational life: the mediating role of organizational culture. **RAM, Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, p.1-37, 2020.

PEREIRA, L. J.; COSTA OLIVEIRA, A.; SILVA, L.; MENDONÇA, C. Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 18, n. 1, p. 222-245, 2021.

PIRES, P. M. R.; MELO, M. L. N. M.; RODRIGUES, H. G. As influências da modalidade de home office nas conversas informais, nas organizações, durante a pandemia de Covid-19. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 11, p. 1-27, 2020.

PLATANIA, S.; SANTISI, G.; MAGNANO, P.; RAMACI, T. Job satisfaction and organizational well-being queried: a comparison between the two companies. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 191, p. 1436-1441, 2015.

PLATTS, K.; BRECKON, J.; MARSHALL, E. Enforced home-working under lockdown and its impact on employee wellbeing: a cross-sectional study. **BMC Public Health**, v. 22, n. 1, p. 199, 2022.

PLOMBON, A. **Resiliência Individual e Bem-Estar no Ambiente de Trabalho em Home Office**. Tese de Doutorado, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, SP, 2024.

QUINANE, E.; BARDOEL, E. A.; PERVAN, S. CEOs, leaders and managing mental health: a tension-centered approach. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 15, p. 3157-3189, 2021.

RAASCH, M.; SILVEIRA-MARTINS, E.; GOMES, C. C. Resiliência: uma revisão bibliométrica. **Revista de Negócios**, v. 22, n. 4, p.40-55, 2017.

RAIŠIENE, A. G.; RAPUANO, V.; VARKULEVIČIŪTĖ, K.; STACHOVÁ, K. Working from home-Who is happy? A survey of Lithuania's employees during the Covid-19 quarantine period. **Sustainability (Switzerland)**, v. 12, n. 13, 2020.

ROMÁN, S.; RODRÍGUEZ, R.; JARAMILLO, J. F. Are mobile devices a blessing or a curse? Effects of mobile technology use on salesperson role stress and job

satisfaction. **Journal of Business & Industrial Marketing**, v. 33, n. 5, p. 651-664, 2018.

ROUMPI, D. Rethinking the strategic management of human resources: lessons learned from Covid-19 and the way forward in building resilience. **International Journal of Organizational Analysis**, n. ahead-of-print, 2021.

SALAMZADEH, A.; MARKOVIC, R. M.; SALAMZADEH, Y. The economic resilience-entrepreneurship nexus. **Journal of Entrepreneurship and Business Resilience (JEBR)**, v.5, n.1, p.7-12, 2022.

SANTOS, M. O.; SANTOS, C. D. J. Gestão de pessoas: cultura organizacional e sua relação com o fator motivacional. **Ciência na Fama**, v. 3, n. 2, p.38-50, 2020.

SARSTEDT, M.; RINGLE, C.; HAIR, J. Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In: HOMBURG, C.; KLARMANN, M.; VOMBERG, A. (eds). **Handbook of Market Research**. Springer: Cham, 2022.

SHMUEL, G.; KOPPIUS, O. Predictive Analytics in Information Systems Research. **MIS Quarterly**, v. 35, p. 553-572, 2011.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 29, n. 3, p. 331-339, 2013.

SMITH, S. A.; PATMOS, A.; PITTS, M. J. Communication and teleworking: A study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. **International Journal of Business Communication**, v. 55, n. 1, p. 44– 68, 2018.

SOUSA, L. P.; PARADELA, V. C. Impactos da pandemia da Covid-19 sobre profissionais que já atuavam em home-office. **Revista Interdisciplinar em Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde-GETS**, v. 3, p.19-41, 2020.

STANDAL, M. I.; HJEMDAL, O.; DOBRÁVEL, V. S.; AASDAHL, L.; HAGEN, R.; FORS, E. A.; ANYAN, F. Measuring Resilience in Long-term Sick-listed Individuals: Validation of the Resilience Scale for Adults. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 33, n. 4, p. 713-722, 2023.

STRAUS, E.; UHLIG, L.; KÜHNEL, J.; KORUNKA, C. Remote workers' well-being, perceived productivity, and engagement: which resources should HRM improve during Covid-19? A longitudinal diary study. **The International Journal of Human Resource Management**, 7, n. 1, p. 140–159, 2017.

SULLIVAN, C. Remote working and work-life balance. In: **Work and quality of life**. Dordrecht: Springer Netherlands, 2012. p. 275–290.

TASCHETTO, M. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019.

TEREBINTO, C. F.; VIER, A. J. O home office nos escritórios contábeis localizados em Novo Hamburgo e São Leopoldo (RS). **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, v. 11, n. 1, p. 113-144, 2022.

VANDENBOS, G. R. **APA dictionary of psychology**. American Psychological Association, 2018. Disponível em: <https://dictionary.apa.org/resilience> Acesso em: set. 2024.

VENTURA, W. J. R. **A ressignificação de bem-estar no trabalho pós pandemia da covid-19: uma análise dos impactos de trabalho remoto, trabalho decente e trabalho significativo nas organizações brasileiras**.

Dissertação (Mestrado), Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, 2024.

VRIES no Gerenciamento dos Recursos Humanos frente a pandemia da Covid-19. **Boletim do Gerenciamento**, v. 17, n. 17, p. 1-9, 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Preamble to the constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference. New York: World Health Organization; 1995.

ZANON, C.; HUTZ, C. S. Escala de Afetos Positivos e Negativos (PANAS). In HUTZ, C.S. (Ed.). **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p.63-67.