



Población y Salud en Mesoamérica

O tecnoestresse e a falta de suporte das organizações para a adaptação dos profissionais ao home working e seus efeitos

Andréa Justino Ribeiro Mello e Mayara Rodrigues de Carvalho
Fernandes Linhares

Cómo citar este artículo:

Ribeiro Mello, A. J e Rodrigues de Carvalho Fernandes Linhares, M. (2024). O tecnoestresse e a falta de suporte das organizações para a adaptação dos profissionais ao home working e seus efeitos. *Población y Salud en Mesoamérica*, 21(2). <https://doi.org/10.15517/psm.v21i2.54463>



ISSN-1659-0201 <http://ccp.ucr.ac.cr/revista/>

Revista electrónica semestral
[Centro Centroamericano de Población](#)
[Universidad de Costa Rica](#)

O tecnoestresse e a falta de suporte das organizações para a adaptação dos profissionais ao home working e seus efeitos

adaptação dos profissionais ao home working e seus efeitos

Technoestress and the lack of support from organizations for the adaptation of professionals to home working and its effects

El tecnoestress y la falta de apoyo de las organizaciones para la adaptación de los profesionales al trabajo a domicilio y sus efectos

Andréa Justino Ribeiro Mello ¹  y Mayara Rodrigues de Carvalho Fernandes Linhares ² 

Resumo: Introdução: A pandemia elevou os riscos psicológicos associados ao *home working*, pela intensificação significativa de seu uso. Por isso, buscou-se verificar a significância de variáveis pandêmicas – propostas a partir da revisão de literatura – em modelos de análise relacionados ao tecnoestresse e ao *home working*, considerando seus efeitos sobre a satisfação e a felicidade com o trabalho, sobre o desejo de permanecer no trabalho e sobre o estresse com a carreira. **Metodologia:** Com base no modelo de Ragu-Nathan et al. (2008), o questionário utilizado para coleta de dados abordou três tecnoestressores: tecnoinvasão, tecnosobrecarga e tecnoincerteza. Além destes, foram inseridas variáveis pandêmicas nos modelos de análise desenvolvidos e verificou-se a relação destas e dos tecnoestressores com a satisfação com o trabalho, a felicidade com o trabalho, o desejo de permanência no emprego e o estresse na carreira. O questionário seguiu o padrão da escala Likert, e foi enviado aos respondentes por e-mail e por whats app, chegando-se a 188 respostas válidas de profissionais brasileiros que aderiram ao trabalho remoto devido à pandemia da Covid-19. Os dados obtidos foram analisados com o uso do *software* R e com a técnica da Regressão Logística Ordinal. **Resultados:** Os fatores relacionados à tecnosobrecarga e à tecnoinvasão foram confirmados como estressores e os fatores pandêmicos se mostraram significantes para a análise do tecnoestresse. **Conclusão:** A satisfação com o trabalho, a felicidade com o trabalho, o desejo de permanência no emprego e o estresse na carreira sofreram a influência das variáveis componentes do tecnoestresse e também das variáveis relacionadas ao contexto da pandemia, especialmente a falta de suporte das organizações para a adaptação ao *home working*.

Palavras-chave: *Home working*, Tecnoestresse, Pandemia de Covid-19, Satisfação com o Trabalho, Felicidade com o Trabalho, Intenção de permanecer no Emprego, Estresse com a Carreira

Abstract: Introduction: The pandemic has increased the psychological risks associated with home working, due to the significant intensification of its use. Therefore, we sought to verify the significance of pandemic variables – proposed from the literature review – in analysis models related to technostress and home working, taking into account its effects on satisfaction and happiness with work, on the desire to stay at work and on career stress. **Methods:** Based on Ragu-Natha et al. (2008) model, the questionnaire used to collect data addressed three technostressors: technoinvasion, technooverload and technouncertainty. In addition to these, pandemic variables were included in the analysis models developed and the relationship between these and technostressors with job satisfaction, happiness with work, the desire to stay in the job and career stress was verified. The questionnaire followed the Likert scale standard, and was sent to respondents by email and

¹ Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, BRASIL, andrea.mello@cefet-rj.br

² Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, BRASIL, mayararcf.cefet@gmail.com

WhatsApp, resulting in 188 valid responses from Brazilian professionals who had adopted remote work due to the Covid-19 pandemic. The data obtained were analyzed using the R software and using the Ordinal Logistic Regression technique. **Results:** Factors related to technooverload and technoinvasion were confirmed as stressors and pandemic factors were significant for the analysis of technostress. **Conclusion:** Job satisfaction, happiness with work, the desire to stay in the job and career stress were influenced by the variables that compose technostress and also by the variables related to the context of the pandemic, especially the lack of support from organizations for the adaptation to home working.

Keywords: Home working, Technostress, Covid-19 pandemic, Satisfaction with work, Happiness with work, Desire to stay at work, Career stress

Resumen: Introducción: La pandemia ha incrementado los riesgos psicológicos asociados al trabajo a domicilio, debido a la importante intensificación de su uso. Por lo que buscamos verificar la significancia de las variables pandémicas – propuestas a partir de la revisión de la literatura – en modelos de análisis relacionados con el tecnoestrés y el trabajo a domicilio, teniendo en cuenta sus efectos sobre la satisfacción y felicidad con el trabajo, sobre el deseo de permanecer en el trabajo y sobre el estrés profesional. **Metodología:** Basado en el modelo de Ragu-Nathan et al. (2008), el cuestionario utilizado para recopilar datos abordó tres tecnoestresores: tecnoinvasión, tecnosobrecarga y tecnoincertidumbre. Además de estas, en los modelos de análisis desarrollados se incluyeron variables pandémicas y se verificó la relación entre éstas y los tecnoestresores con la satisfacción laboral, la felicidad con el trabajo, el deseo de permanecer en el empleo y el estrés profesional. El cuestionario siguió el modelo de escala Likert y fue enviado a los encuestados por correo electrónico y WhatsApp, resultando en 188 respuestas válidas de profesionales brasileños que adoptaron el trabajo remoto debido a la pandemia de Covid-19. Los datos obtenidos fueron analizados mediante el software R, utilizando la técnica de Regresión Logística Ordinal. **Resultados:** Los factores relacionados con la tecnosobrecarga y la tecnoinvasión se confirmaron como estresores y los factores pandémicos fueron significativos para el análisis del tecnoestrés. **Conclusiones:** La satisfacción laboral, la felicidad con el trabajo, el deseo de permanecer en el trabajo y el estrés laboral fueron influenciados por las variables que componen el tecnoestrés y también por variables relacionadas con el contexto de la pandemia, especialmente la falta de apoyo de las organizaciones para la adaptación al trabajo en casa.

Palabras clave: Trabajo a domicilio, Tecnoestrés, Pandemia de COVID-19, Satisfacción con el trabajo, Felicidad con el trabajo, Deseo de permanecer en el trabajo, Estrés profesional.

Recebimento: 11 mar, 2023 | **correção:** 12 set, 2023 | **aceitação:** 13 set, 2023

1. Introdução

Desde o pronunciamento da Organização Mundial de Saúde (OMS), em janeiro de 2020, sobre um elevado número de casos de pneumonia em uma cidade chinesa, o mundo começou a acompanhar a essa situação nas redes sociais e no noticiário (Manjate et al., 2020; Prem et al., 2020). Em 83 dias, tornou-se uma pandemia, com mais de um milhão de casos confirmados em 02 de abril de 2020 (Chauhan, 2020), alcançando a marca dos 422 milhões de casos, em fevereiro de 2022.

Para evitar que ocorressem mais casos concomitantes do que os sistemas de saúde pudessem suportar, uma vez que a velocidade de transmissão do vírus é alta, a OMS recomendou que os países adotassem restrições de circulação de pessoas em seus territórios, ações adotadas por diversos países como China, Taiwan, EUA, Brasil, dentre outros (Houvèssou et al., 2021). Em meio a esse contexto de isolamento social, as empresas necessitaram se adaptar, e acabaram por acelerar a disseminação do modelo de trabalho conhecido como *home working*, ampliando ainda mais, de acordo com Lima (2020), a utilização das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) em níveis mundiais.

A sociedade, de uma forma geral, foi forçada a lidar com os reflexos desse novo normal, incluindo, dentro desse contexto, os efeitos adversos sobre a saúde física e psíquica dos profissionais (Xiao et al., 2021), como por exemplo, o tecnoestresse, que segundo Llorens et al. (2011) é uma doença de adaptação moderna, associada à incapacidade de enfrentar as novas tecnologias e recursos disponíveis nos equipamentos eletrônicos de maneira saudável.

A saúde do profissional pode ser diretamente afetada pelo *home working*, seja pelo tecnoestresse (Cappellozza, 2018), seja pela geração de conflitos entre vida profissional e pessoal (Gonçalves et al., 2018). Além das dimensões do tecnoestresse, surgem questionamentos adicionais, pois faltam estudos que possam relacionar ou não o isolamento social, de caráter preventivo e de saúde pública, com o agravamento desse fenômeno psicossocial.

Dada essa perspectiva, este artigo propõe algumas variáveis relacionadas ao fenômeno da pandemia da COVID-19, e verifica a significância destas em modelos de análise relacionados ao tecnoestresse e ao *home working*, tendo como variáveis dependentes a satisfação e a felicidade com o trabalho, o desejo de permanecer no trabalho e o estresse com a carreira, considerando profissionais brasileiros que aderiram a esta modalidade de trabalho, de forma compulsória, no período da crise pandêmica.

2. Revisão de literatura

2.1 Uso das Tecnologias da Informação e da Comunicação, *Home Working* e Tecnoestressores

De acordo com Rocha e Amador (2018), *home working* é o trabalho praticado remotamente, por meio das tecnologias da informação e da comunicação (TIC), tornando possível o alcance do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o pratica. Dando ênfase ao local em que o trabalho é realizado, os autores classificam o *home working* como o trabalho que pode ser realizado: em domicílio; em escritórios-satélite; em telecentros; de forma móvel (viagens, trabalho de campo e/ou em instalações do cliente), em empresas remotas ou off-shore; de forma mista.

Verifica-se que esta modalidade de trabalho tem uma estreita relação com as TIC, definidas por Luftman (1996) apud Carlotto (2011) como “um conjunto de equipamentos (computadores, dispositivos de armazenamento e de comunicação), de aplicações (sistemas), de serviços (help-desk, desenvolvimento de aplicações, metodologias) e de pessoas (analistas, programadores, gerentes) utilizados pelas organizações para tratarem dados e informações”.

Busnello e Palma (2018) afirmam que a revolução causada pelas TIC dá margem ao advento da sociedade informacional, alterando as relações entre indivíduos, inclusive, no mundo do trabalho, com novas modalidades, como é o caso do *home working*. Por outro lado, o excesso de informações e tecnologias, próprios da era digital, também influenciam as condições sociais, além das econômicas e das culturais, diretamente ligadas à organização do trabalho (Kanan e Arruda, 2013).

Há alguns modelos de análise já consolidados na literatura que tratam dos riscos associados ao uso das TIC nas atividades profissionais (Carlotto e Câmara, 2010; Carlotto et al., 2014; Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar et al., 2014), sendo um desses riscos o de desenvolvimento do tecnoestresse. Farmania et al. (2022) sinalizam que o tecnoestresse é um conceito mais específico de estresse. E, segundo Molino et al. (2020), dentre as situações que estão relacionadas a esse desenvolvimento estão: a necessidade de conectividade constante, a sobrecarga de informação, as inseguranças no trabalho relacionadas à tecnologia, a necessidade de lidar com multitarefas, as atualizações constantes de sistema e problemas técnicos relacionados com a tecnologia.

Embora haja estudos mais recentes, como o de Tarafdar et al. (2019), que incluem em seu framework possíveis efeitos positivos do tecnoestresse, esta pesquisa, por buscar entender a relação entre variáveis pandêmicas, *home working* e tecnoestresse, em termos de seus impactos negativos para os profissionais, ampara-se no estudo de Ragu-Nathan et al. (2008). Este último, propõe um modelo de avaliação sobre o fenômeno do estresse tecnológico – tecnoestresse – vivenciado pelos usuários finais das TIC, que é composto por cinco tecnoestressores ou fatores criadores de tecnoestresse dentro das organizações: tecnoinvasão, tecnosobrecarga, tecnocomplexidade, tecnoinsegurança e tecnoincerteza.

A tecnoinvasão se remete à sensação dos trabalhadores de que seu tempo e espaço foram invadidos pelo fato de poderem ser sempre contatados através de dispositivos sem fio, até mesmo fora do

horário de trabalho (Ragu-Nathan et al., 2008), causando indefinição entre o contexto pessoal e o profissional (Duarte et al., 2018).

Com a inserção de diferentes ferramentas de comunicação na rotina dos trabalhadores, além de sentirem sua vida pessoal sendo invadida, estes passam a receber um volume de informações muito maior do que eles conseguem lidar, e isso os torna sobrecarregados, característica típica da tecnosobrecarga (Ragu-Nathan et al., 2008). Ela pode resultar em funcionários que se sentem forçados a trabalhar por mais tempo e mais rápido, ou até frustrados e propensos a ter uma redução em sua produtividade (Loyola, 2016).

A tecnocomplexidade surge em um contexto onde os funcionários das organizações, pressionados para continuar utilizando os softwares e hardwares disponibilizados, acabam se frustrando com a constante necessidade de se aperfeiçoar em novas aplicações cada vez mais complexas (Ragu-Nathan et al., 2008), o que pode trazer insegurança, ansiedade, baixa confiança no trabalho realizado e medo de ser substituído (Ferreira, 2017).

Já a rápida atualização dos aplicativos de TIC torna difícil que os profissionais desenvolvam uma vasta experiência, tornando-os inseguros, com medo de perderem seus empregos para outra pessoa que tenha um melhor desempenho (Ragu-Nathan et al., 2008) e habilidade (Marchiori e Mainardes, 2016) com as novas tecnologias. Este fator chama-se tecnoinsegurança.

Por fim, a tecnoincerteza surge de uma sensação de que existem constantes mudanças tecnológicas (Marchiori, 2015), ou seja, há uma incerteza tecnológica devido ao fato de os softwares e hardwares serem atualizados constantemente, sofrendo modificações, sem que os profissionais tenham tempo de se acostumar com cada nova versão (Ragu-Nathan et al., 2008).

Em seu modelo de avaliação, Ragu-Nathan et al. (2008) levaram em conta a influência do tecnoestresse na satisfação no trabalho, no compromisso com a organização e na intenção de permanecer na empresa e constataram que os criadores de tecnoestresse diminuem a satisfação no trabalho, levando a uma diminuição do comprometimento organizacional e de continuidade, enquanto Tarafdar et al. (2014) adicionaram ao estudo anterior a influência dos mecanismos organizacionais de inibição do tecnoestresse com os tecnoestressores e o estresse da função nos profissionais de vendas.

Dentre os estudos que consideram os fatores criadores de tecnoestresse de Ragu-Nathan et al. (2008) estão as pesquisas de Arenas et al. (2022), Carvalho e D'Angelo (2021), Duarte et al. (2018), Ferreira (2017), Loyola (2016), Marchiori e Mainardes (2016), Marchiori (2015). Arenas et al. (2022) buscaram validar a escala de criadores de tecnoestresse na Espanha e a relação dos *scores* obtidos nessa escala com o questionário geral de saúde dos trabalhadores, considerando também diferenças de gênero e constataram uma correlação negativa entre os tecnoestressores e as condições gerais de saúde dos trabalhadores.

Carvalho e D'Angelo (2021) debatem os efeitos do estresse tecnológico no conflito casa-trabalho, qualidade de vida e na intenção de permanecer nas organizações entre os usuários de TIC e o seu

trabalho diário. Identificaram que a tecnosobrecarga, a tecnoinvasão, a tecnocomplexidade e a tecnoinsegurança interferem na vida familiar e que os cinco tecnoestressores influenciam na qualidade de vida dos profissionais e que podem contribuir com o desejo de não permanecer no emprego/organização.

Duarte et al. (2018) buscaram identificar quais variáveis do tecnostresse se relacionam com a satisfação no trabalho e como se dá sua associação. Utilizaram as escalas do Tecnoestresse e a Escala de Satisfação no trabalho. Perceberam que quanto maior a tecnoinsegurança, menor é a satisfação no trabalho e quanto maior a tecnoincerteza, maior a satisfação no trabalho, podendo essa associação positiva estar relacionada “aos desafios de se manter empregado frentes às novas tecnologias que surgem diariamente no mercado de trabalho”.

Ferreira (2017) analisou os reflexos do tecnostresse no comportamento organizacional, levando em conta a Tecnoinvasão e a Tecnosobrecarga e se utilizou das seguintes escalas neste estudo: de Tecnosobrecarga, de Tecnoinvasão, de Satisfação no Trabalho, de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECO), de Conflito Trabalho-Família, de Intenção de Rotatividade. O estudo não possibilitou afirmar que há influência da tecnosobrecarga e da tecnoinvasão sobre o comprometimento organizacional afetivo e à intenção de rotatividade, mas verificou que existe uma baixa influência da tecnoinvasão em relação à satisfação no trabalho.

Loyola (2016) analisou como a resiliência, motivação extrínseca e dependência da tecnologia (inibidores do tecnostresse) influenciam na tecnosobrecarga e na tecnoinvasão, concluindo que a resiliência individual influencia negativamente a tecnoinvasão e a dependência da TI influencia positivamente os tecnoestressores estudados. Assim como em outros estudos, nesta pesquisa também foram utilizadas várias escalas diferentes, como a da Tecnosobrecarga, da Tecnoinvasão, de Resiliência, de Motivação Multidimensional para o trabalho (MWMS) e de Dependência Tecnológica.

Marchiori e Mainardes (2016) investigaram se os elementos do encontro do serviço, como ambiente, produto e entrega do serviço, e alguns tecnoestressores (tecnosobrecarga, tecnoinvasão, tecnocomplexidade e tecnoincerteza) afetam a qualidade percebida de serviços de TI prestados por um departamento interno de uma organização federal, concluindo que a qualidade geral dos serviços foi explicada pelo produto, ambiente e entrega do serviço e tecnocomplexidade.

Marchiori (2015) buscou identificar se gênero, idade e nível educacional dos usuários sugerem a existência de diferenças estatisticamente relevantes em relação à qualidade geral dos serviços e aos fatores criadores do tecnostresse, concluindo que mulheres relataram maiores dificuldades com a tecnocomplexidade e com a tecnoincerteza, enquanto homens estão mais sujeitos à tecnoinvasão e à tecnosobrecarga.

2.2 A pandemia e os riscos à saúde mental do trabalhador

Considerando as medidas de prevenção e contenção da Covid-19, a pandemia é tida como um evento estressante, tendo impacto na saúde mental das pessoas, ocasionando alterações

emocionais, cognitivas e comportamentais (Enumo et al., 2020) e a gravidade dessa situação pode sinalizar para a necessidade de intervenções psicológicas (Schmidt et al., 2020).

Dentre os aspectos considerados como estressores no fenômeno da pandemia, segundo Enumo et al. (2020), estão: a duração da quarentena, o distanciamento social, a frustração, o tédio, o acúmulo de tarefas – inclusive as que antes eram feitas fora de casa, como atividades escolares e trabalho –, a falta de suprimentos, a inadequação de informações e as dificuldades econômicas.

Além destes, a imprevisibilidade do tempo de pandemia e dos seus desdobramentos, o pouco tempo de adaptação devido à sua velocidade de disseminação (Giacomello et al., 2022), a desestabilização da rotina e a necessidade de uma rede de apoio foram algumas questões que se destacaram e que são consideradas fatores estressores (Enumo et al., 2020; Schmidt et al., 2020).

Considerando-se que, a partir da pandemia da Covid-19 houve ampla utilização do *home working* pelas organizações e seus profissionais para a continuidade de suas atividades (Goés et al., 2020), e que as TIC podem contribuir para o surgimento de problemas diversos nos profissionais, há aí, uma configuração crítica, pois como apontam Goebel e Carlotto (2019), há riscos de tecnoestresse associado à introdução das TIC no cotidiano profissional.

Dentre as transformações na forma de se trabalhar está a transformação do ambiente familiar em local de trabalho (Losekan e Mourão, 2020; Silva, 2020). Uma realidade nova ainda no caso brasileiro e desconhecida para muitos desafiou gestores e trabalhadores, ao terem que gerir cumprimento de metas e prazos com a ausência de monitoramento organizacional (Miranda e Teodoro, 2021). Silva (2021) reforça que o que antes era um “sonho” – como a possibilidade de trabalhar de casa –, se transformou num “pesadelo”, com conflitos e sobrecarga. Com isso, a rotina se modificou drasticamente e o relacionamento com os familiares também sofreu impactos, ressignificando o trabalho (Souza e Melo, 2021).

Tornaram-se desafios de saúde global elementos como o temor do contágio pelo vírus, os altos índices de contaminação, a letalidade alta do vírus em grupos específicos, o luto pelas perdas, o aumento do estresse (Giacomello et al., 2022). Como agravantes, os autores mencionam um enfraquecimento do coletivo, que teve reflexos psicossociais, que contribuíram para o surgimento de uma conjuntura que Souza (2021) classificou como conjuntura psicoemocional inusitada, pois ao mesmo tempo em que as pessoas precisavam fazer a manutenção de suas relações sociais, mantendo-as ativas, também precisavam garantir o isolamento.

Nesse movimento, Nunes et al. (2021) relataram que os animais domésticos tiveram papel relevante no combate aos efeitos do isolamento social. Parte desse conforto que os animais de estimação trazem aos proprietários se expressa, segundo Giumelli e Santos (2016), na forma de estado de felicidade, de diminuição do sentimento de solidão e na melhora das condições física e psíquica das pessoas. A busca por essa sensação de conforto no período da pandemia talvez seja capaz de explicar a ocorrência destacada por Divino (2020), que foi o aumento significativo da adoção de animais de estimação nesse período.

Considerando os fatores estressores sinalizados neste item e as dimensões que compõem o tecnoestresse, e seus efeitos sobre as atitudes e sentimentos das pessoas em relação ao seu trabalho, como a satisfação e a felicidade com o trabalho, o desejo de permanecer no emprego, e o estresse com a carreira, a lacuna abordada neste artigo se refere a busca de “variáveis explicativas relacionadas a situações de pandemia, que possam ser utilizadas em modelos alternativos de tecnoestresse e que possam contribuir com a explicação das atitudes e sentimentos dos profissionais com seus trabalhos no caso do *home working*”.

Nesse sentido, as variáveis pandêmicas utilizadas no modelo de análise foram: pouco tempo de adaptação ao trabalho remoto, desestabilização da rotina, fragilidade e falta de suporte emocional, conflitos entre vida pessoal e profissional, deterioração do clima com familiares e cônjugues na residência, aumento da carga de trabalho, suporte da organização para adaptação ao trabalho remoto, preocupação com o risco de contaminação e perda de pessoas próximas ou familiares, deteriorando a capacidade de trabalho. Embora a presença de animais de estimação tenha se intensificado através do aumento dos casos de adoções na pandemia, considerou-se, para fins de análise, que esta é uma variável sociodemográfica, pois já existia antes do advento da Covid-19.

2.3 Sentimentos e atitudes em relação ao trabalho

Dado que o tecnoestresse está relacionado, segundo Weil e Rosen (1997), a impactos negativos sobre atitudes, pensamentos, comportamentos ou aspectos fisiológicos, causados direta ou indiretamente pela tecnologia, torna-se fundamental gerir o estresse relacionado ao trabalho para minimizá-lo e aprimorar a eficiência organizacional (Skakon et al., 2010). Além disso, Charles-Leija et al. (2023) mencionam que tem sido documentado que há uma relação positiva entre o bem estar subjetivo do trabalhador e sua produtividade. Destacam também que indivíduos felizes em seu trabalho tem melhores atitudes quando realizam suas atividades.

Dessa forma, o entendimento sobre os elementos capazes de influenciar a produtividade do trabalho se mostra como algo estratégico para as organizações. Assim, há estudos que tratam da felicidade com o trabalho (Bonilla et al., 2019), da satisfação com o trabalho (Jena, 2015), da intenção de permanecer no emprego (Carvalho e D’Angelo, 2021; Ferreira, 2017), da adaptabilidade ou florescimento na carreira (Burke, 2015; Oliveira-Silva e Dos Santos, 2015), vista neste estudo como uma forma de minimizar o estresse com a carreira e com o trabalho.

O bem estar é a experiência de uma vida saudável, feliz e boa, mas de acordo com Bencsik e Juhasz (2023) os efeitos negativos do tecnoestresse podem impactar nesta sensação de bem-estar ou felicidade com o trabalho. Bonilla et al. (2019) reforçam que um ambiente de trabalho prazeroso facilita as relações interpessoais, incrementa a produtividade, e reduz a incidência de doenças, o absenteísmo e a rotatividade ou turnover e Cordero (2022) diz que funcionários felizes são 12% mais produtivos.

A satisfação com o trabalho, por outro lado, é uma emoção do profissional com o seu trabalho, segundo Jena (2015), e pode ser positiva ou negativa, além de ser um elemento considerado

relevante para melhorar a produtividade organizacional. Essa temática, segundo a autora, tem sido considerada muito relevante por pesquisadores ao longo das últimas décadas devido ao seu poder sobre a performance e o alcance das metas organizacionais.

Oliveira-Silva e Dos Santos (2015), por outro lado, destacam que alcançar um estado de satisfação e bem-estar com a carreira representa um desafio para qualquer profissional e isso é relevante para as organizações pois, boa parte dos problemas laborais, tais como absenteísmo, rotatividade, insatisfação, inadequação e desmotivação no trabalho podem estar relacionados com problemas com a carreira. Burke (2015) elenca dentre as evidências da falta de florescimento no trabalho e na carreira, baixos níveis de engajamento no trabalho; altos níveis de estresse e desgaste; sentimentos de fracasso na carreira; barreiras ao avanço na carreira; ausência do uso completo dos talentos e capacidades, dentre outras.

No tocante ao *turnover* (efetivação do desejo de sair da empresa), especificamente, entende-se que as organizações modernas se preocupam pois com alta rotatividade e a baixa capacidade de retenção de profissionais, surgem vários tipos de custos a serem enfrentados, segundo Bastos e Menezes (2010), tanto relacionados à reposição dos talentos perdidos quanto para o treinamento de novos profissionais.

Devido a relevância desses aspectos para as organizações e aos riscos associados ao tecnoestresse, buscou-se verificar como este último e as variáveis pandêmicas influenciam a felicidade com o trabalho, a satisfação com o trabalho, o desejo de permanecer no trabalho (baixa intenção de turnover) e o estresse com a carreira (em oposição à satisfação e bem estar com a carreira).

3. Método

O público alvo desta pesquisa foram profissionais brasileiros, residentes no Brasil, que iniciaram o *home working* no período da pandemia de covid-19, independentemente de sua área de atuação, do tempo de carreira ou qualquer outro aspecto específico relacionado à sua ocupação.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário elaborado na Plataforma Google Forms, cujo *link* foi disponibilizado via e-mail e via whats app para participantes em potencial, por meio do *networking* das autoras e do *networking* de amigos, familiares e colegas de trabalho, que passaram o *link* da pesquisa adiante. Ou seja, foi uma amostra não paramétrica, por acessibilidade.

A aplicação do questionário iniciou-se em março e encerrou-se em abril de 2021, obtendo-se 188 respostas válidas. Seguindo o modelo de Ragu-Nathan et al. (2008) e as contribuições da literatura sobre aspectos da pandemia, e sobre sentimentos e atitudes em relação ao trabalho, o questionário foi dividido em seis seções, que abordavam: 1) aspectos sociodemográficos dos participantes (apresentados na tabela 1) e características do ambiente de trabalho e dos equipamentos disponíveis para o *home working*; 2) tecnosobrecarga; 3) tecnoinvasão; 4) tecnoincerteza; 5) estressores pandêmicos; 6) a percepção dos profissionais sobre como se sentiam em relação às variáveis

dependentes: satisfação com o trabalho, felicidade com o trabalho, desejo de permanência no emprego e estresse na carreira.

Todas as perguntas eram do tipo fechadas e em boa parte delas – tecnoestressores, fatores relacionados à pandemia e sentimentos e atitudes em relação ao trabalho – havia afirmativas para as quais os respondentes precisam informar seu grau de concordância com as mesmas, seguindo a escala Likert de 5 pontos (variando de 1 – discordo totalmente a 5 – concordo totalmente). A primeira seção, para mapeamento do perfil sociodemográfico dos respondentes e das condições de trabalho remoto, apresentava perguntas e alternativas de resposta fechadas também.

Na abordagem dos estressores pandêmicos, as seguintes afirmativas foram avaliadas pelos respondentes:

- A1 – Para mim, o tempo de adaptação para conseguir trabalhar à distância foi muito curto, após o início da pandemia;
- A2 – A minha rotina foi completamente desestabilizada e desestruturada devido à pandemia;
- A3 – Não me sinto com suporte emocional (familiar, de amigos, de colegas de trabalho e/ou de vizinhos) suficiente para superar as dificuldades que estou vivendo devido à pandemia;
- A4 – A pandemia gerou conflitos entre minha vida pessoal e profissional que eu nunca tinha vivenciado antes;
- A5 – Durante a pandemia, o clima na minha casa passou a ficar muito ruim e/ou pesado, com brigas e desentendimentos constantes;
- A6 – Minha carga de trabalho aumentou bastante quando passei a atuar na modalidade à distância devido à pandemia;
- A7 – Não tive o suporte necessário, por parte da organização, para me adaptar bem ao trabalho remoto;
- A8 – As preocupações com o risco de contaminação por COVID-19 e com a segurança de meus avós, pais e/ou filhos me impediram de conseguir ter foco nas atividades profissionais remotas;
- A9 – O falecimento de pessoas próximas e/ou conhecidas devido à COVID-19 mexeu bastante com minha capacidade de me dedicar ao trabalho remoto.

Sobre as características e adequação do ambiente de trabalho e dos equipamentos disponíveis para o *home working*, foram propostas as seguintes questões:

- T1 – Possui espaço dedicado ao *home working* em casa?
- T2 – Como é a qualidade de seu serviço de *internet*?
- T3 – Você utiliza equipamento próprio ou da organização nas atividades de *home working*?
- T4 – Qual o tipo de equipamento você utiliza para acessar a internet e realizar a atividades específicas do trabalho?

- T5 – Você já utilizava esse tipo de equipamento antes do *home working* ou nunca havia utilizado antes?
- T6 – Como você considera a adequação do ambiente designado para o *home working* em sua casa?

No procedimento de análise dos dados houve a utilização do software R, com a técnica da Regressão Logística Ordinal. Foram realizadas a análise de variância (ANOVA) e da regressão logística ordinal. Segundo Abreu et al. (2009), a regressão logística ordinal vem sendo utilizada na análise de dados em que a resposta é apresentada em categorias com ordenação, como é o caso deste trabalho, que utiliza Escala Likert, pois não exige nem normalidade e nem homocedasticidade dos resíduos.

Segundo Abreu et al. (2009), "Seja Y a variável resposta com k categorias codificadas em $1, 2, \dots, k$ e $\underline{x} = x_1, x_2, \dots, x_p$ o vetor de variáveis explicativas ou covariáveis. As k categorias de Y condicionalmente aos valores de \underline{x} ocorrem com probabilidades p_1, p_2, \dots, p_k , isto é, $p_j = P(Y = j)$, para $j=1, 2, \dots, k$. O termo α refere-se ao intercepto do modelo e β corresponde aos efeitos das covariáveis na variável resposta."

$$\lambda_j = \alpha_j + (\beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_p x_p), j = 1, \dots, k - 1 \quad \text{Equação 1}$$

O modelo de regressão logística utilizado é o MOP (Modelo de Odds Proporcionais). No MOP são considerados $(k - 1)$ pontos de corte das categorias sendo que o j -ésimo ($j=1, \dots, k-1$) ponto de corte é baseado na comparação de probabilidades acumuladas. Esse modelo tem a seguinte forma:

$$\lambda_j(\underline{x}) = \ln \left\{ \frac{\Pr(Y=1|\underline{x}) + \dots + \Pr(Y=j|\underline{x})}{\Pr(Y=j+1|\underline{x}) + \dots + \Pr(Y=k|\underline{x})} \right\} = \ln \left\{ \frac{\sum_1^j \Pr(Y=j|\underline{x})}{\sum_{j+1}^k \Pr(Y=j|\underline{x})} \right\} \quad \text{Equação 2}$$

Como este estudo buscou analisar quais variáveis se mostravam significativas para a amostra de respostas válidas, após a aplicação do modelo de regressão logística ordenada, verificou-se a significância estatística dos coeficientes. Por meio do *software* R na versão 4.0.5 foram criados modelos utilizando, exclusivamente, as variáveis que apresentaram significância estatística.

Não é possível generalizar os resultados, sendo eles válidos apenas para a amostra estudada. Como estudo exploratório, pela ausência de teorias que integrem fatores pandêmicos, tecnoestressores e variáveis que representam sentimentos e atitudes em relação ao trabalho, entende-se que sua principal contribuição está em trazer *insights* que possam ser incorporados em novos estudos para análises mais detalhadas e aprofundadas.

4. Discussão e análise dos resultados

4.1 Perfil sociodemográfico dos respondentes e caracterização das condições de trabalho e dos equipamentos

Como apresentado na Tabela 1, houve predomínio da participação feminina na pesquisa (119/188), assim como de pessoas na faixa etária entre 21 e 40 anos de idade (140/188). Em relação ao grau de instrução, verificou-se que 43,62% eram pós-graduados e, 33,51% possuíam nível superior concluído. E, quanto ao estado civil, 48,94% dos respondentes eram solteiros e 42% casados. A grande maioria (138/188) não tinha filhos em idade escolar e somente 9% moravam sozinhos, sendo que 22,87% tinham pelo menos um animal de estimação.

Sobre as condições de realização do *home working*, uma boa proporção dos participantes (67%) declarou possuir um espaço em sua casa dedicado a isso, porém 50% do total de respondentes consideraram o ambiente onde praticavam o *home working* parcialmente adequado e 12,23% consideraram o ambiente totalmente adequado. Quanto à qualidade da internet, para 60% dos profissionais era boa e para 12,23% era ótima.

Com relação aos equipamentos utilizados, 86% dos respondentes utilizavam os seus próprios equipamentos, o que cria facilidade pelo domínio do recurso, mas pode indicar uma lacuna deixada pela organização. De todos, 75% usavam *notebook* para o *home working* e cerca de 63,3% já tinham tido contato com o equipamento anteriormente ou com algum similar ao usado na atividade remota.

Tabela 1

Perfil sociodemográfico dos respondentes

		Frequência	(%)	% Acumulado
Gênero	Mulher	119	63,30	63,30
	Homem	68	36,17	99,47
	Prefiro não dizer	1	0,53	100
Faixa Etária	Até 20 anos	4	2,13	2,13
	21 a 30 anos	70	37,23	39,36
	31 a 40 anos	70	37,23	76,59
	41 a 50 anos	33	17,55	94,14
	Mais de 50 anos	11	5,86	100
Estado Civil	Solteiro(a)	92	48,94	48,94
	Casado(a)	79	42,02	90,96
	Divorciado(a)	11	5,86	96,82
	Viúvo(a)	3	1,60	98,42
	Outros(as)	3	1,60	100
Filhos em idade escolar	0	138	73,40	73,40
	1	29	15,42	88,82
	2	19	10,11	98,93
	3 ou mais	2	1,07	100
Grau de Instrução	Fundamental completo	0	-	-
	Médio em andamento	0	-	-
	Médio completo	43	22,87	22,87
	Superior em andamento	0	-	22,87
	Superior completo	63	33,51	56,38
	Pós graduado(a)	82	43,62	100
Quantidade de pessoas que residem no imóvel	1	17	9,04	9,04
	2	60	31,92	40,96
	3	64	34,04	75
	4 ou mais	47	25,00	100
Presença animal estimação	0	85	45,21	45,21
	1	43	22,87	68,08
	2	30	15,96	84,04
	3 ou mais	30	15,96	100

4.2 Regressão logística ordinal em R com tecnoestressores e variáveis pandêmicas

4.2.1 Efeito satisfação com o trabalho

A partir de uma série de simulações chegou-se ao modelo da Tabela 2, com maior quantitativo de variáveis com significância dentre os outros que foram simulados. Quanto aos tecnoestressores, destacaram-se a tecnosobrecarga, com um nível de significância de 0,1% e a tecnoincerteza, cujos níveis de significância variaram entre 10% e 1%. Ou seja, a tecnosobrecarga teve destaque. As horas diárias de trabalho antes da pandemia e a adequação do ambiente de trabalho são os principais elementos relativos ao ambiente e a condição de *home working*; e a falta de suporte organizacional para adaptação ao trabalho remoto, foi o principal fator pandêmico, pois apresentou relação negativa com a satisfação com o trabalho num nível de significância 1%.

Tabela 2

Modelo para satisfação com o trabalho

Dimensão da variável	Variável independente	p-valor	Coefficiente da regressão
Informações Pessoais	Faixa Etária	0.4258715	0,13
	Gênero	0.0499136 *	-0,61
	Animais de estimação	0.0158642 *	-0,32
Ambiente e condição de <i>home working</i>	Utilização anterior ou não do equipamento de trabalho	0.0161532 *	1,02
	Adequação do ambiente de trabalho	0.0062197 **	0,57
	Horas diárias de trabalho antes da pandemia	0.0093793 **	-0,16
Tecnosobrecarga	Mais trabalho que pode suportar por causa das TICs	0.0005215 ***	-0,49
Tecnoinvasão	Contato com o trabalho durante as férias por causa das TICs	0.0224740 *	-0,27
	A organização em que atuo sempre realiza novos desenvolvimentos nas tecnologias que uso no <i>home working</i> .	0.0022842 **	0,40
Tecnoincerteza	Mudanças constantes nos <i>softwares</i> usados nas atividades exercidas no <i>home working</i> para organização em que atua.	0.0835163.	0,29
	Mudanças constantes nos <i>hardwares</i> usados nas atividades exercidas no <i>home working</i> para a organização em que atua.	0.0435100 *	-0,35
Fatores Pandêmicos	Minha carga de trabalho aumentou bastante quando passei a atuar na modalidade à distância devido à pandemia.	0.1552361	0,18
	Falta do suporte necessário, por parte da organização em que atuo, para me adaptar bem ao trabalho remoto.	0.0045294 **	-0,33

Níveis de significância: '****' 0,1% '***' 1% '**' 5% '.' 10%

Fonte: Elaboração Própria.

A tecnoinvasão apresentou relação negativa com a satisfação com o trabalho num nível de significância de 5% devido aos contatos de trabalho durante as férias, enquanto na tecnoincerteza foram as mudanças constantes nos *hardwares* utilizados nas atividades de *home working* que apresentaram uma relação desfavorável.

Em Ferreira (2017), também foi possível identificar uma influência da tecnoinvasão sobre o fenômeno “Satisfação com o trabalho”. Porém, diferente do estudo de Ferreira (2017), que não confirmou influência da tecnosobrecarga sobre a satisfação com o trabalho, neste estudo a tecnosobrecarga se mostrou muito influente sobre o fenômeno, uma vez que a variável “mais trabalho que posso suportar por causa das TIC” se mostrou significativa e negativa, com um coeficiente ainda maior que o da tecnoinvasão.

Corroborando o estudo de Duarte et al. (2018), a tecnoincerteza se mostrou fortemente influente no fenômeno “Satisfação com o trabalho”, visto que três variáveis ligadas a esse tecnoestressor são significativas. A realização, por parte da empresa, de novos desenvolvimentos nas tecnologias usadas no *home working* (significante considerando $\alpha = 1\%$) e mudanças constantes nos *softwares* apresentaram coeficientes positivos, enquanto a variável mudanças nos *hardwares* usados nas atividades exercidas no *home working* apresenta coeficiente negativo. Esse fato pode significar que as pessoas não gostam de mudanças em seus equipamentos de trabalho, mas aceitam a atualização dos sistemas e *softwares*.

Em Jena (2015) verifica-se um impacto negativo do tecnoestresse com a satisfação com o trabalho, manifestado em suas cinco dimensões, porém com um efeito mais significativo da tecnoinvasão, que também tem efeito negativo no presente estudo.

A satisfação com o trabalho também foi influenciada pela falta de suporte dado pelas organizações para o trabalhador se adaptar ao trabalho remoto, sinalizando para sua relevância como um estressor pandêmico. Ou seja, quanto maior a falta de suporte, como esperado, menor a satisfação com o trabalho.

O gênero feminino apresenta coeficiente negativo na regressão o que sugere uma redução na probabilidade de satisfação com o trabalho, assim como a posse de animais de estimação. Ou seja, há evidências de que as mulheres estão mais insatisfeitas com o *home working* e que quanto maior o número de animais de estimação, menor tende a ser a satisfação. Nos dois casos, pode-se supor, inicialmente, que as responsabilidades atreladas a estas realidades podem trazer mais dificuldades a serem administradas no ambiente doméstico.

4.2.2 Efeito felicidade com o trabalho

A Tabela 3 reflete o modelo mais significativo para a Felicidade com o trabalho. Percebe-se que a tecnoinvasão e a tecnoincerteza são os tecnoestressores mais influentes. Por outro lado, a sensação de fragilidade e a falta de suporte emocional para lidar com as dificuldades apresentadas pela pandemia se mostraram significativas e com uma relação positiva. É provável que isso se deva a relevância que o trabalho assumiu no cotidiano, visto que muitas pessoas perderam o emprego nesta época. Ou seja, mesmo sem tanto amparo, as pessoas que conseguiram manter seus empregos, se sentiam felizes com o trabalho.

Tabela 3
Modelo para felicidade com o trabalho

Dimensão da variável	Variável independente	p-valor	Coefficiente da regressão
Informações Pessoais	Gênero	0.1992314	-0,39
	Animais de estimação	0.0484051 *	-0,28
Tecnoinvasão	Sinto que minha vida pessoal está sendo invadida devido ao uso das tecnologias da comunicação e da informação em meu trabalho remoto.	0.0001643 ***	-0,52
Tecnoincerteza	A organização em que atuo sempre realiza novos desenvolvimentos nas tecnologias que uso no <i>home working</i> .	0.0006317 ***	0,41
Fatores Pandêmicos	Considero que o tempo de adaptação que tive para conseguir começar a trabalhar à distância foi muito curto, após o início da pandemia.	0.4328856	-0,10
	A minha rotina foi completamente desestabilizada e desestruturada devido à pandemia.	0.0159029 *	-0,33
	Me sinto frágil e sem o suporte emocional (familiar, de amigos, de colegas de trabalho e/ou de vizinhos) suficiente para superar as dificuldades que estou vivendo devido à pandemia.	0.0088024 **	0,36
	A pandemia gerou conflitos entre minha vida pessoal e profissional que eu nunca tinha vivenciado antes.	0.3128998	-0,14
	Durante a pandemia, o clima na minha casa se deteriorou, com mais brigas e desentendimentos.	0.2027032	-0,15
	Minha carga de trabalho aumentou bastante quando passei a atuar na modalidade à distância devido à pandemia.	0.0234783 *	0,30
	Falta do suporte necessário, por parte da organização em que atuo, para me adaptar bem ao trabalho remoto.	0.0213860 *	-0,29
A perda de pessoas próximas e/ou conhecidas devido à covid-19 mexeu bastante com minha capacidade de me dedicar ao trabalho remoto.	0.0927648.	-0,19	

Níveis de significância: '****' 0,1% '***' 1% '**' 5% '.' 10%

Fonte: Elaboração própria.

Enquanto a invasão percebida pelos trabalhadores devido ao uso das TIC apresentou coeficiente negativo, a variável ligada à realização, por parte da empresa, de novos desenvolvimentos nas tecnologias usadas no *home working* apresentou relação positiva com a felicidade com o trabalho. Ou seja, quanto mais desenvolvidas as tecnologias, maior tende a ser o sentimento de felicidade com o trabalho.

Em Bencsik e Juhasz (2023), a tecnosobrecarga, a tecnoinvasão e a tecnoincerteza apresentaram efeitos negativos sobre a felicidade com o trabalho, vista pelos autores dentro da abordagem de bem estar, como elemento do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Há semelhança entre os estudos no que se refere à tecnoinvasão.

Os estressores pandêmicos que se mostraram com efeitos negativos com a felicidade com o trabalho com um nível de significância de 5% foram a desestruturação e desestabilização da rotina devido à pandemia e a falta de suporte organizacional. Também com uma relação negativa com a felicidade com o trabalho, porém com um nível de significância de 10% se manteve a perda de pessoas próximas ou conhecidas devido à Covid-19. Por outro lado, curiosamente, a sensação de fragilidade e a falta de suporte emocional, assim como o aumento da carga de trabalho após o início do trabalho remoto, apresentaram influência positiva sobre o fenômeno felicidade no trabalho.

4.2.3 Efeito desejo de permanência no emprego

A Tabela 4 apresenta o modelo mais significativo para o desejo de permanência ou não no emprego. Neste modelo, algumas características do perfil dos respondentes tiveram maior significância, como a faixa etária, com uma relação positiva, a posse de animais de estimação, mais uma vez com uma relação negativa, e o grau de instrução, também com uma relação negativa. Ou seja, pessoas com idade mais avançada tendem a desejar permanecer no emprego, porém as de maior grau de instrução e com mais animais de estimação tem posição contrária a essa ideia.

Tabela 4
Modelo para desejo de permanência no emprego

Dimensão da variável	Variável independente	p-valor	Coefficiente da regressão
Informações Pessoais	Faixa etária	0.0003537 ***	0,78
	Estado Civil	0.0862876.	-0,37
	Grau de Instrução	0.0035547 **	-0,42
	Animais de estimação	0.0002227 ***	-0,56
Ambiente e condição de <i>home working</i>	Equipamento próprio ou fornecido pela empresa	0.1021129	0,56
	Horas diárias de trabalho durante a pandemia	0.0248590 *	-0,14
Tecnosobrecarga	O uso das tecnologias da comunicação e da informação me faz trabalhar com cronogramas muito apertados.	0.0014274 **	-0,45
Tecnoincerteza	A organização em que atuo sempre realiza novos desenvolvimentos nas tecnologias que uso no <i>home working</i> .	0.3604065	0,13
	Existem mudanças constantes no hardware que uso nas atividades exercidas no <i>home working</i> para a organização em que atuo.	0.1386813	0,24
	Existem atualizações frequentes nas redes de computadores que uso na organização em que atuo na forma de <i>home working</i> .	0.0111144 *	-0,39
	Considero que o tempo de adaptação que tive para conseguir começar a trabalhar à distância foi muito curto, após o início da pandemia.	0.0270220 *	-0,28
Fatores Pandêmicos	A pandemia gerou conflitos entre minha vida pessoal e profissional que eu nunca tinha vivenciado antes.	0.1020187	0,22
	Durante a pandemia, o clima na minha casa se deteriorou, com mais brigas e desentendimentos.	0.0370878 *	-0,26
	Minha carga de trabalho aumentou bastante quando passei a atuar na modalidade à distância devido à pandemia.	0.0454659 *	0,29
	Falta do suporte necessário, por parte da organização em que atuo, para me adaptar bem ao trabalho remoto.	0.0375252 *	-0,30

Níveis de significância: '****' 0,1% '***' 1% '**' 5% '.' 10%

Fonte: Elaboração Própria.

Assim como em Carvalho e D'Angelo (2021) e Ferreira (2017), no presente estudo também se identificou que a tecnosobrecarga é relevante e negativamente relacionada com o desejo de permanência no emprego. Essa sobrecarga está relacionada com que a necessidade de trabalhar com cronogramas muito apertados por causa do uso das TIC. Com menor significância, porém também influente e negativamente relacionada, aparece a tecnoincerteza, tal qual Carvalho e D'Angelo (2021) no que se refere às atualizações frequentes em redes de computadores das organizações.

No entanto, sobre a tecnoinvasão, não é possível afirmar que há influência desta sobre o desejo de permanência no emprego, enquanto em Carvalho e D'Angelo (2021), todos os tecnoestressores se mostraram significativos.

No tocante ao ambiente e condição de *home working*, a carga horária diária de trabalho durante a pandemia também influencia no aumento da intenção de rotatividade do trabalhador, a qual aumenta com o crescimento da carga horária de trabalho.

Variáveis relacionadas a fatores pandêmicos também influenciaram negativamente o desejo de permanência no emprego. O curto tempo de adaptação para o trabalho remoto, o clima de brigas vivenciado nas residências e a falta de suporte por parte das organizações para adaptação ao trabalho remoto. Já o aumento da carga de trabalho após o início do trabalho remoto influenciou positivamente o desejo de permanência no emprego, um resultado inesperado que pode ter relação com o medo do desemprego por conta da crise econômica no momento de pandemia.

4.2.4 Efeito estresse com a carreira

Quanto ao estresse com a carreira, o modelo que mais apresentou variáveis significativas foi o que considerou as variáveis independentes listadas na Tabela 5.

Tabela 5
 Modelo para estresse na carreira

Dimensão da variável	Variável independente	p-valor	Coefficiente da regressão
Informações Pessoais	Faixa etária	0.0001836 ***	-0,64
	Grau de Instrução	0.0002885 ***	0,51
	Animais de estimação	0.0475079 *	0,26
Ambiente e condição de <i>home working</i>	Adequação do ambiente de trabalho	0.0154644 *	-0,52
Tecnosobrecarga	O uso das tecnologias da comunicação e da informação no <i>home working</i> me obriga a trabalhar muito mais rápido.	0.0717259.	-0,24
	O uso das tecnologias da comunicação e da informação me faz trabalhar mais do que posso suportar.	0.0270906 **	0,35
Tecnoinvasão	Sinto que minha vida pessoal está sendo invadida devido ao uso das tecnologias da comunicação e da informação em meu trabalho remoto.	0.0278189 *	0,32
Tecnoincerteza	A organização em que atuo sempre realiza novos desenvolvimentos nas tecnologias que uso no <i>home working</i> .	0.1490575	-0,20
	Existem mudanças constantes nos softwares que uso nas atividades exercidas no <i>home working</i> para organização em que atuo.	0.1025307	0,29
	Existem mudanças constantes no hardware que uso nas atividades exercidas no <i>home working</i> para a organização em que atuo.	0.1008827	-0,29
Fatores Pandêmicos	A pandemia gerou conflitos entre minha vida pessoal e profissional que eu nunca tinha vivenciado antes.	0.1752319	0,17
	Durante a pandemia, o clima na minha casa se deteriorou, com mais brigas e desentendimentos.	0.2857801	0,13
	Minha carga de trabalho aumentou bastante quando passei a atuar na modalidade à distância devido à pandemia.	0.8694186	0,02
	Falta do suporte necessário, por parte da organização em que atuo, para me adaptar bem ao trabalho remoto.	0.0031531 **	0,36

Níveis de significância: '****' 0,1% '***' 1% '**' 5% '.' 10%

Fonte: Elaboração Própria.

O fenômeno estresse na carreira foi fortemente influenciado por variáveis socioeconômicas, como faixa etária e grau de instrução. Quanto maior a faixa etária, menor o estresse na carreira dos respondentes. E quanto maior o grau de instrução maior o estresse na carreira, devido ao coeficiente positivo da regressão.

As variáveis animais de estimação e adequação do ambiente utilizado para o *home working* também foram significativas para o modelo. Quanto mais animais de estimação os respondentes possuem,

maior o estresse na carreira, seguindo a lógica dos fenômenos estudados acima. E quanto maior a adequação do ambiente utilizado para o *home working* menor o estresse na carreira.

Trabalhar mais rápido e mais do que pode suportar por causa do uso das TIC são variáveis ligadas à tecnosobrecarga que influenciam o estresse na carreira. Enquanto a variável ligada à rapidez no trabalho influencia negativamente o estresse na carreira, a variável ligada à carga maior que o suportável aumenta o estresse na carreira. Assim como a invasão percebida pelos trabalhadores devido ao uso das TIC reduz a felicidade com o trabalho, ela também aumenta o estresse na carreira.

O curto tempo de adaptação ao trabalho remoto, a desestruturação e desestabilização da rotina, a deterioração do clima dentro do lar, a perda de pessoas próximas ou conhecidas para a Covid-19 e a falta de suporte da organização para a adaptação ao trabalho remoto em momento de crise de saúde pública foram os principais estressores característicos da pandemia da Covid-19.

O resultado da falta de suporte da organização foi uma relação negativa com a satisfação com o trabalho, com a felicidade com o trabalho e com o desejo de permanecer no emprego e uma relação positiva com o estresse na carreira. Esse achado reforça a importância do desenvolvimento e manutenção de políticas de suporte e apoio aos profissionais frequentemente, porém, em especial, em situações de crise e de muita imprevisibilidade e insegurança.

4.3. Síntese dos resultados

Para fins de reforçar algumas percepções obtidas com a pesquisa, torna-se relevante evidenciar os fatores que se mostraram mais significativos nos 4 modelos e também os fatores que não apresentaram significância dentro da proposta desenvolvida neste estudo e da forma como foram abordadas. As Tabelas 6 e 7 tratam, respectivamente, da significância de aspectos sociodemográficos e dos fatores pandêmicos.

Em termos de variáveis demográficas utilizadas, como pode ser visto na Tabela 6, a única variável que esteve nos 4 modelos estudados foi a presença de animais de estimação no domicílio, que apresentou efeito negativo para a satisfação e para a felicidade com o trabalho num nível de significância de 5% e um efeito positivo no estresse com a carreira. Mas teve significância mais relevante no modelo de permanência no emprego, com um efeito inverso no nível de significância de 0,1%.

Tabela 6
 Significância de aspectos sociodemográficos

Variável	Satisfação com o Trabalho	Felicidade com o Trabalho	Desejo de permanência	Estresse com a carreira
Gênero	X (-)*	X (-)	-	-
Faixa etária	X (+)	-	X (+)***	X (-)***
Estado civil	-	-	X (-).	-
Filhos em idade escolar	-	-	-	-
Grau de instrução	-	-	X (-)**	X (+)***
Quantidade de pessoas no imóvel	-	-	-	-
Presença de animais de estimação	X (-)*	X (-)*	X (-)***	X (+)*

Níveis de significância: '****' 0,1% '***' 1% '**' 5% '.' 10%

Fonte: Elaboração Própria.

A faixa etária foi mais relevante no desejo de permanência no emprego e no estresse com a carreira, apresentando relação direta com a primeira variável e inversa com a segunda, ambas a 0,1% de significância. Também teve relação com a satisfação com o trabalho, porém com menor nível de significância.

O gênero teve relação negativa com a satisfação com o trabalho e com a felicidade com o trabalho, ou seja, as mulheres tiveram menor satisfação com o trabalho quando comparadas aos homens, num nível de significância de 5% e maior que 10% na felicidade com o trabalho.

Filhos em idade escolar e a quantidade de pessoas que residiam no mesmo imóvel não foram relevantes para os modelos estudados, enquanto o grau de instrução influenciou no desejo de permanência no emprego e no estresse com a carreira, com significância de 1% (quanto maior o grau de instrução, menor o desejo de permanência) e no estresse com a carreira num nível de significância de 0,1%, evidenciando que os respondentes com maior grau de instrução também apresentavam maior estresse com a carreira.

Tabela 7
Significância de fatores pandêmicos

Variável	Satisfação com o Trabalho	Felicidade com o Trabalho	Desejo de permanência	Estresse com a carreira
Curto tempo de adaptação	-	-	X (-)*	-
Rotina desestabilizada e desestruturada	-	X (-)*	-	-
Falta de suporte emocional e fragilidade	-	X (+)**	-	-
Conflitos vida pessoal <i>versus</i> profissional	-	-	-	-
Clima ruim em casa	-	-	X (-)*	-
Aumento da carga de trabalho	-	X (+)*	X (+)*	-
Falta de suporte da organização	X (-)**	X (-)*	X (-)*	X (+)**
Preocupações com risco de contaminação	-	-	-	-
Perda de pessoas para a doença	-	X (-).	-	-

Níveis de significância: '****' 0,1% '***' 1% '**' 5% '.' 10%

Fonte: Elaboração Própria.

O fator pandêmico que esteve presente nos 4 modelos abordados foi a falta de suporte da organização, com relação negativa com a satisfação, com significância de 1% e com a felicidade e o desejo de permanência no trabalho, com significância de 5%. Com relação ao estresse, como poderia se esperar, apresentou relação positiva, com nível de significância de 1%.

Curiosamente, o aumento da carga de trabalho apresentou efeito favorável para a felicidade e para o desejo de permanência no emprego com significância de 5%, enquanto o curto tempo de adaptação impactou negativamente no desejo de permanência no emprego (5%), a falta de suporte emocional e fragilidade teve relação positiva com a felicidade com o trabalho (1%), o clima ruim não foi favorável para a permanência no emprego, com significância de 5% e a perda de pessoas impactou na felicidade com o trabalho de forma inversa, num nível de 10%.

Os conflitos entre a vida pessoal e a vida profissional e as preocupações com o risco de contaminação não se mostraram relevantes para os modelos estudados. Para finalizar, dos 7 aspectos sociodemográficos considerados, apenas 1 esteve presente nos modelos estudados e nos fatores pandêmicos, dos 9, apenas 1 se manifestou nos 4 modelos.

5. Conclusão

Na busca pela identificação de estressores pandêmicos e na verificação da relação destes e dos tecnoestressores com os efeitos satisfação com o trabalho, felicidade com o trabalho, desejo de permanência no emprego e estresse com a carreira, este estudo se desenvolveu com a aplicação de um questionário para profissionais brasileiros que passaram a trabalhar de casa, na modalidade conhecida como *home working*, em função da crise de saúde mundial da Covid-19.

A importância de se conhecer a fundo esta situação se deve à necessidade de que as organizações tomem ciência dos efeitos negativos da mudança da modalidade de trabalho – de presencial para à distância – sobre a saúde mental do trabalhador, já que esses efeitos podem se traduzir em afastamentos, absenteísmo, diminuição de rendimento do trabalhador e no aumento da rotatividade de funcionários. Ter esse tipo de informação é crucial para que as organizações possam adotar medidas mitigadoras e consigam contornar esses problemas, dando o suporte necessário aos seus colaboradores. Notoriamente, isso se tornou ainda mais importante porque milhões de brasileiros precisaram aderir a essa modalidade de trabalho num curto espaço de tempo, numa luta pela manutenção do emprego e especialmente, pela sua sobrevivência e dos seus.

Muitos participantes da pesquisa confirmaram ter enfrentado, durante a pandemia, conflitos entre vida pessoal e profissional nunca vivenciados anteriormente. Além disso, a desestabilização da rotina se mostrou significativa para a redução da felicidade relativa ao trabalho enquanto o desejo de permanência no emprego se mostrou impactado negativamente pelo pouco tempo de adaptação para o trabalho remoto e pelo clima de conflito vivenciado nas residências.

Outro achado interessante observado foi a relação entre os fenômenos estudados e a presença de animais de estimação no convívio diário com os participantes da pesquisa, pois inicialmente, imaginou-se que atuariam como um alento para as pessoas em isolamento social. Mas, verificou-se que quanto mais animais de estimação os respondentes possuem, maior a influência negativa sobre os fenômenos estudados.

A satisfação também é influenciada negativamente quando o respondente é do gênero feminino, mas o mesmo não é verdade para os outros efeitos pesquisados, para os quais o gênero não foi significativo. A faixa etária e o grau de instrução dos respondentes influenciaram o desejo de permanecer no emprego atual e o estresse na carreira, pois quanto maior a faixa etária, maior o desejo de permanecer no emprego atual e o menor estresse na carreira. E quanto maior o grau de instrução dos respondentes, menor o desejo de permanecer no emprego atual e o estresse na carreira destes.

A maior adequação do ambiente utilizado para o *home working* se mostrou capaz de reduzir o estresse na carreira, pois esta variável apresentou coeficiente negativo na regressão logística, ou seja, quanto maior a adequação do ambiente menor o estresse na carreira.

Porém o que mais se destacou como estressor pandêmico foi a falta de suporte da organização para que os profissionais se adaptassem a essa nova realidade. Quanto maior a falta de suporte, menor a satisfação, o desejo de permanência no emprego e a felicidade das pessoas com o trabalho, e maior estresse na carreira.

A partir dos resultados alcançados com este estudo, verifica-se a possibilidade de desenvolvimento de novas pesquisas, permitindo avanços e aprimoramentos nos modelos utilizados, que tem como inovação, a inclusão de variáveis pandêmicas nos modelos relativos aos tecnoestressores.

Sugere-se que em trabalhos futuros sejam consideradas também os tecnoestressores não tratados nesta pesquisa – tecnocomplexidade e tecnoinsegurança – e a aplicação de escalas e questionários para um quantitativo de pessoas, superior ao alcançado neste estudo, de forma que se possa generalizar os resultados e extrair lições relevantes para os gestores e organizações na adoção de práticas e políticas de enfrentamento de crises, especialmente as de saúde pública.

6. Referência

- Abreu, M. N. S., Siqueira, A. L. e Caiaffa, W. T. (2009). Regresión logística ordinal en estudios epidemiológicos. *Revista de Saúde Pública*, 43(1), 183-194. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102009000100025>
- Alves, N. D.; Santos, M. B. J.; Silva, A. B. B; Dias, G. N.; Silva Júnior, E. C.; Fernandes, M. A. D.; Santos, P. V. F.; Silva, J. S.; Carvalho, M. A. e Feijó, F. M. C.; Rodrigues, G. S. O. (2021). Impactos da interação entre seres humanos e animais de estimação com avanço da covid-19. *Revista Agrária Acadêmica*, 4(3), 17-24.
- Arenas, A., Sanclemente, F. J., Terán-Tinedo, V. e Di Marco, D. (2023) Spanish Validation of the Technostress Creators Scale. *Psicothema*, 35(1), 98-108. <https://doi.org/10.7334/psicothema2022.198>
- Ministério da Saúde. (2020). Sobre a doença. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>.
- Bastos, A. V. e Menezes, I. G. (2010). Intenção de permanência na organização: um constituinte ou conseqüente do comprometimento organizacional? *Estudos de Psicologia*, 15(3), 299-307.
- Bencsik, A. e Juhasz, T. (2023). Impact of technostress on work-life balance. *Human Technology*, 19(1), 41-61.
- Bonilla, D. Osorio, K. e Naar, N. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente*. Colombia. Editorial Universidad Corporativa de Colombia.

- Burke, R. J. (2015). Flourishing in love and work. *In* R. J. Burke, K. M. Page, e C. L. Cooper (Eds.). *Flourishing in Life, Work and Careers: Individual Wellbeing and Career Experiences*. (3-25). Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Busnello, R. e Palma, E. A. (2018). Teletrabalho: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu. *Revista de Direito*, 10(1), 159-192. <https://doi.org/10.32361/201810011447>
- Carlotto, M. S. e Câmara, S. G. (2010). O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação. *Psicologia: ciência e profissão*, 30, 308-317. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200007>
- Carlotto, M. S. e Wendt, G. W. (2016). Tecnoestresse e relação com a carreira, satisfação com a vida e interação trabalho-família: uma análise de gênero. *Contextos Clínicos*, 9(1), 51-59.
- Carlotto, M. S., Wendt, G. W., Lisboa, C. e De Moraes, M. A. (2014). Preditores da adição ao trabalho em trabalhadores que utilizam tecnologias de informação e comunicação. *Temas em Psicologia*, 22(2), 377-387. <https://doi.org/10.9788/TP2014.2-09>
- Carvalho, O. W. F. e D'Angelo, M. J. (2021) Technological stress and the intention to stay in organizations: Do the quality of life and work-home conflict mediate this relationship? *Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão*. 19(12), 176-196. <https://doi.org/10.19094/contextus.2021.62600>
- Charles-Leija, H., Castro, C.G. e Toledo, M.; Ballesteros-Valdés, R. (2023) Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20, 3565.
- Chauhan, S. (2020). Comprehensive review of coronavirus disease 2019 (COVID-19). *Biomedical Journal*, 43(4), 334-340. <https://doi.org/10.1016/j.bj.2020.05.023>
- Cordero, N. (2022). Cultura organizacional y Bienestar laboral. Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar.
- Divino, L. (2020). Pandemia e o crescente aumento na adoção de animais domésticos. *Revista Gestão e Tecnologia*, 1(30), 33-35.
- Duarte, C. L. G., Motoki, F. Y. S. e Mainardes, E. W. (2018). O technostress e a relação com a satisfação no trabalho/Technostress and the relationship to satisfaction at work. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo-ReAT*, 12(6), 1563-1583. <https://doi.org/10.15210/reat.v12i6.13153>
- Enumo, S. R. F., Weide, J. N., Vicentini, E. C. C., Araujo, M. F. D. e Machado, W. D. L. (2020). Enfrentando o estresse em tempos de pandemia: proposição de uma cartilha. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 37. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200065>
- Farmania, A., Elsyah, R. D. e Fortunisa, A. (2022). The phenomenon of technostress during the COVID-19 pandemic due to work from home in Indonesia. *Sustainability*, 14, 8669.

- Ferreira, A. S. (2017). *Reflexos do tecnoestresse sobre o comportamento organizacional*. [Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo].
- Giacomello, L. B. A., Giongo, C. R., Ribeiro, B. C. e Perez, K. V. (2022). Teletrabalho na pandemia de COVID-19: impactos na saúde mental de trabalhadores, *Revista Trabalho (En)Cena*, 7. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022029>
- Giumelli, R. D. e Santos, M. C. P. (2016). Convivência com animais de estimação: um estudo fenomenológico. *Revista da Abordagem Gestáltica: Phenomenological Studies*, 22(1), 49-58.
- Goebel, D. K. e Carlotto, M.S. (2019). Preditores do tecnoestresse em professores de EaD. *Revista Tecnologia e Sociedade*, 15(38), 229-241. <https://doi.org/10.3895/rts.v15n38.8475>
- Gonçalves, M. C. B., Almeida, T. C. e De Moura, V. F. (2018). Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida no trabalho do colaborador. *Revista Linceu On-Line*, 8(2), 74-94.
- Houvèssou, G. M., Souza, T. P. D. e Silveira, M. F. D. (2021). Medidas de contenção de tipo lockdown para prevenção e controle da COVID-19: estudo ecológico descritivo, com dados da África do Sul, Alemanha, Brasil, Espanha, Estados Unidos, Itália e Nova Zelândia, fevereiro a agosto de 2020. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 30. <https://doi.org/10.1590/s1679-49742021000100025>
- Jena, R. K. (2015). Impacts of technostress on job satisfaction: an empirical study among Indian academicians. *The International Technology Management Review*, 5(3), 117-124
- Kanan, L. A. e Arruda, M. P. D. (2013). A organização do trabalho na era digital. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 30, 583-591. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000400011>
- Lima, A. F. N. (2020). *Como a pandemia de covid-19 impacta o mundo do trabalho*. Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Loyola, L. C. M. (2016). *Tecnoestresse e suas relações com resiliência, motivação e produtividade da tecnologia da informação*. [Dissertação de Mestrado em Administração], Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo].
- Losekann, R. G. C. B. e Mourão, H. C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. *Caderno de Administração*, 28, 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>
- Marchiori, D. M. (2015). O tecnostress e a qualidade percebida de serviços de tecnologia da informação: o papel do gênero, da idade e do nível educacional dos usuários. *ANPAD*, 39, 1-17.

- Marchiori, D. M. e Mainardes, E. W. (2016). Qualidade Percebida de Serviços de Tecnologia da Informação: O Papel do Technostress e das Diferenças Individuais. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 10(3). https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v10i3.13366
- Miranda, N. A. de e Teodoro, R. S. (2021). Impactos da pandemia do novo Coronavírus no contexto laboral na perspectiva de egressos do curso técnico em administração. *Dialogia*, Num. 39, pp.1-17. <https://doi.org/10.5585/39.2021.19842>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M.L., Russo, V., Zito, M. e Cortese, C.G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: an investigation using the italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12, 5911.
- Nunes, D., Silveira, G. B., Correia, J. M., Farias, S. R. e Dalonso, N. (2021). Alterações comportamentais e a importância da relação humano/animal durante a pandemia de Covid-19. *Revista de Extensão e Iniciação Científica da UNISOCIESC*, 8(2). <https://reis.unisociesc.com.br/index.php/reis/article/view/283>
- Oliveira-Silva, L. C. e dos Santos, S. S. A. P. (2015). Florescimento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197-205.
- Prem, K., Liu, Y., Russell, T. W., Kucharski, A. J., Eggo, R. M., Davies, N. e Klepac, P. (2020). The effect of control strategies to reduce social mixing on outcomes of the COVID-19 epidemic in Wuhan, China: a modelling study. *The Lancet Public Health*, 5(5), e261-e270. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30073-6](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30073-6)
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. e Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Rocha, C. T. M. D. e Amador, F. S. (2018). El teletrabajo: conceptualización y cuestiones para el análisis. *Cadernos EBAPE. BR*, 16(1), 152-162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Schmidt, B., Crepaldi, M. A., Bolze, S. D. A., Neiva-Silva, L. e Demenech, L. M. (2020). Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 37. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200063>
- Silva, G. E. (2021), "Da tentativa de proteção a saúde física à vulnerabilidade em saúde mental: o teletrabalho em tempos de Covid-19", *Revista Espaço Acadêmico*, 20(1), 28-38.
- Silva, P. H. I. (2020), "O mundo do trabalho e a pandemia de Covid-19: um olhar sobre o setor informal", *Caderno de Administração*, 28(Ed. Esp.), 66-70. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53586>

- Skakon, J. Skakon, Nielsen, K., Borg, V. e Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work e Stress*, 24, 107-139. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>
- Souza, D. O. (2021), "As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19", *Trabalho, Educação e Saúde*, 19, 34-32. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>
- Souza, D. O. e Melo, A. I. S. C. (2021), "Home office no contexto pandêmico: a saúde dos(as) trabalhadores(as) entre tempos e espaços de vida e de trabalho". Vasconcelos, F. C. L. et al. (orgs.) *Saúde do trabalhador em tempos de desconstrução: caminhos de luta e resistência* (pp. 229-231). Cebes.
- Tarafdar, M., Bolman Pullins, E. e Ragu-Nathan, T. S. (2014). Examining impacts of technostress on the professional salesperson's behavioural performance. *Journal of Personal Selling e Sales Management*, 34(1), 51-69. <https://doi.org/10.1080/08853134.2013.870184>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L. e Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-42.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S. e Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Weil, M., e Rosen, L. (1997). *TechnoStress: Coping with technology @work @home @play*. John Wiley, New York, NY.
- Xiao, Y.; Becerik-Gerber, B.; Lucas, G.; Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental Well-Being of office workstation users. *Journal of Occup Environ Med*, 63(3), 181-190.

Población y Salud

en Mesoamérica

¿Quiere publicar en la revista?

Ingrese [aquí](#)

O escribanos:

revista.ccp@ucr.ac.cr



Población y Salud en Mesoamérica (PSM) es la revista electrónica que cambió el paradigma en el área de las publicaciones científicas electrónicas de la UCR. Logros tales como haber sido la primera en obtener sello editorial como revista electrónica la posicionan como una de las más visionarias.

Revista PSM es la letra delta mayúscula, el cambio y el futuro.

Indexada en los catálogos más prestigiosos. Para conocer la lista completa de índices, ingrese [aquí](#).



 Revista Población y Salud en Mesoamérica -

Centro Centroamericano de Población
Universidad de Costa Rica

