



UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO CEARÁ

# CONTEXTUS

## REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089  
ISSNe 2178-9258

[www.periodicos.ufc.br/contextus](http://www.periodicos.ufc.br/contextus)

## Autonomia, multitarefas e bem-estar: Percepções no teletrabalho

*Autonomy, multitasking and well-being: Perceptions in telework*

*Autonomía, multitarea y bienestar: Percepciones en teletrabajo*

<https://doi.org/10.19094/contextus.2022.78275>

### Daniele Caroline da Silva

<https://orcid.org/0000-0003-0922-0168>

Assistente Administrativa no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC)

Mestre em Administração pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)

[danielecarolined@gmail.com](mailto:danielecarolined@gmail.com)

### Sayonara de Fátima Teston

<https://orcid.org/0000-0002-2469-1497>

Professora na Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)

Doutora em Administração pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

[sayonara.teston@unoesc.edu.br](mailto:sayonara.teston@unoesc.edu.br)

### Patrick Zawadzki

<https://orcid.org/0000-0001-9290-3968>

Doutorando em Administração na Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)

Mestrado em Ciências do Movimento Humano pela Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC)

[patrick.zawadzki@unoesc.edu.br](mailto:patrick.zawadzki@unoesc.edu.br)

### Suzete Antonieta Lizote

<https://orcid.org/0000-0003-3575-1675>

Professora na Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

Doutora em Administração e Turismo pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

[lizote@univali.br](mailto:lizote@univali.br)

### Ieda Margarete Oro

<https://orcid.org/0000-0002-2239-531X>

Professora na Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)

Doutora em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Regional de Blumenau (FURB)

[ieda.oro@unoesc.edu.br](mailto:ieda.oro@unoesc.edu.br)

### RESUMO

O objetivo do estudo consistiu em avaliar a percepção de trabalhadores em relação à autonomia, controle atencional para multitarefas e bem-estar. A abordagem é quantitativa, descritiva, survey, de corte transversal. Técnicos-administrativos em educação do Instituto Federal de Santa Catarina responderam aos instrumentos. Concluiu-se que há relação negativa entre controle atencional para multitarefas e bem-estar no trabalho, que a dimensão de motivação autônoma de autonomia se relaciona com o bem-estar e controle atencional para multitarefas se relaciona com motivação autônoma. O estudo contribui para o avanço da compreensão de temas comportamentais, cognitivos e emocionais no contexto do teletrabalho.

**Palavras-chave:** autonomia pessoal; comportamento multitarefa; bem-estar no trabalho; gestão de pessoas; teletrabalho.

### ABSTRACT

The study aimed to assess workers' perception of autonomy, attentional control for multitasking, and well-being. The research is a quantitative, descriptive, cross-sectional survey. Administrative technicians in education at the Federal Institute of Santa Catarina responded to the instruments. There is a negative relationship between attentional control for multitasking and well-being at work, that the dimension of autonomous motivation of autonomy is related to well-being and attentional control for multitasking is related to autonomous motivation. The study contributes to advancing the understanding of behavioral, cognitive, and emotional issues in the context of telework.

**Keywords:** personal autonomy; multitasking behavior; well-being at work; people management; remote work.

### RESUMEN

El objetivo del estudio fue evaluar la percepción de trabajadores en relación a autonomía, control atencional para multitarea y bienestar. El abordaje es cuantitativo, descriptivo, encuesta, transversal. Técnicos administrativos en educación del Instituto Federal de Santa Catarina respondieron a los instrumentos. Se concluyó que existe una relación negativa entre el control atencional para la multitarea y el bienestar en el trabajo, que la dimensión motivación autónoma de la autonomía se relaciona con el bienestar y el control atencional para la multitarea se relaciona con la motivación autónoma. El estudio contribuye al avance de la comprensión de los problemas conductuales, cognitivos y emocionales en el contexto del teletrabajo.

**Palabras clave:** autonomía personal; comportamiento multitarea; bienestar en el trabajo; gestión de personas; teletrabajo.

### Informações sobre o Artigo

Submetido em 02/02/2022

Versão final em 31/03/2022

Aceito em 11/04/2022

Publicado online em 14/06/2022

Comitê Científico Interinstitucional

Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado

Editor Associado: Rafael Fernandes de

Mesquita

Avaliado pelo sistema *double blind review*

(SEER/OJS – versão 3)



### Como citar este artigo:

Silva, D. C., Teston, S. F., Zawadzki, P., Lizote, S. A., & Oro, I. M. (2022). Autonomia, multitarefas e bem-estar: Percepções no teletrabalho. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 20(12), 151-167. <https://doi.org/10.19094/contextus.2022.78275>

## 1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho tornou-se a melhor alternativa para manutenção das atividades do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC) de maneira segura durante o período pandêmico. Com ele, surgiu a necessidade de encontrar novas maneiras de exercer as atividades laborais, para adaptação às novas formas autônomas de trabalho (Lizote et al., 2021). Percebeu-se, que crises como a da pandemia de Covid-19 e o avanço e inovações das tecnologias demandam um aprofundamento da “compreensão da relação entre as atividades de trabalho e a dinâmica das vivências dos trabalhadores que operam nas organizações” (Paschoal et al., 2022, p. 9).

Os cuidados com o bem-estar do trabalhador, formado de afetos positivos, negativos e percepção sobre realização (Paschoal & Tamayo, 2008) tornam-se mais importantes no momento de crise.

A pandemia de Covid-19 está associada ao incremento de sintomas de ansiedade no ambiente universitário (Cao et al., 2020). Para Lopes (2020), a pandemia ocasiona sobrecarga de atividades, pressão, precarização, perda de senso coletivo, entre outros fatores para funcionários das universidades brasileiras. Portanto, há necessidade de políticas organizacionais adequadas, especialmente, durante o período pandêmico (Prasad et al., 2020).

O teletrabalho diz respeito a realizar as atividades laborais fora das dependências da empresa e possui regras específicas (lei nº 13.467 de 2017). Essa modalidade de trabalho possui desafios e benefícios (Lizote et al., 2021). Para que seja possível estabelecer uma rotina de trabalho adequada a essa realidade é necessário que o indivíduo apresente autonomia (Aderaldo et al., 2017). Define-se autonomia no trabalho como uma ou mais práticas envolvendo a delegação de responsabilidades, proporcionando aos funcionários o poder de tomada de decisão para executar as tarefas (Lin et al., 2011). Pessoas autodeterminadas escolhem voluntariamente fazer outra atividade além da principal, fazendo com que a atividade adicional seja um ganho em autonomia (Bachmann et al., 2019).

Para Salvucci e Taatgen (2008), os indivíduos têm uma capacidade inerente para realizar várias tarefas ao mesmo tempo sem supervisão. E executar várias tarefas concomitantemente torna as pessoas multitarefas. Algumas pessoas revelam mais facilidade ou dificuldade para realizar multitarefas de acordo com as características do seu processo de controle da atenção. Os conflitos surgem quando as tarefas necessitam dos mesmos recursos cognitivos (Salvucci & Taatgen, 2008). Assim, o controle atencional é fundamental para a execução de multitarefas (Filgueiras et al., 2015).

O teletrabalho consiste em uma alternativa viável ao serviço público para redução de custos com infraestrutura física, elevação da produtividade, melhoria de indicadores socioambientais (Mendes et al., 2020). Também auxilia na diminuição do absenteísmo e rotatividade de servidores, mantendo-os com maior motivação e qualidade de vida

(Mendes et al., 2020). Porém, se sabe que trabalhar em regime de teletrabalho no período pandêmico exigiu adaptação emergencial, e as multitarefas foram rotina para várias pessoas. Para verificar se há ganhos para o bem-estar, é preciso realizar uma avaliação do controle atencional no contexto do teletrabalho.

Sabe-se que há possíveis diferenças entre aquelas organizações estruturadas para o teletrabalho, e aquelas que precisaram se adaptar de forma emergencial em função da pandemia, como foi o caso de várias instituições de ensino. Nesse sentido, o objetivo geral deste estudo consiste em avaliar a percepção de técnicos-administrativos em educação (TAE) do IFSC em relação à autonomia, ao controle atencional para multitarefas e ao bem-estar no período de teletrabalho, que ocorreu devido à pandemia de Covid-19.

O estudo tem potencial de contribuição à pesquisa realizada por Bachmann et al. (2019), pois amplia o público e a região de estudo acerca da autonomia, adicionando avaliações em relação ao bem-estar no teletrabalho. Colabora com Zhou et al. (2019) em relação à referência para as características relacionadas ao trabalho que também são capazes de exercer influências na autonomia e impactar ainda mais o autodesenvolvimento dos trabalhadores. Contribui com Corrêa et al. (2019) os quais salientam a relevância da aplicação de pesquisas sobre bem-estar na administração pública, bem como, adiciona novos elementos ao estudo de Paschoal et al. (2022), os quais testaram os impactos de percepções de qualidade de vida no teletrabalho e do redesenho do trabalho no bem-estar de professores da rede pública de ensino. Nesse sentido, este estudo amplia a discussão especialmente sobre o bem-estar em uma parcela de servidores públicos que não são docentes, mas que também estão inseridos nas instituições de ensino.

A aplicação e verificação da confiabilidade dos instrumentos e suas dimensões (no caso de controle atencional e bem-estar no trabalho) em públicos diferentes e de regiões distintas das amostras originais é mais uma contribuição do estudo. Empiricamente, a pesquisa apresenta potencial para implementação de políticas e práticas de gestão de pessoas no teletrabalho, especialmente focadas em aspectos comportamentais e emocionais, os quais são acessíveis para profissionais da área de ciências sociais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Autonomia

A palavra autonomia, no dicionário brasileiro da língua portuguesa Michaelis (2021), é descrita como capacidade de autogovernar-se, de dirigir-se por suas próprias leis ou vontade própria; soberania, e liberdade moral ou intelectual do indivíduo; independência pessoal; direito de tomar decisões livremente, além disso, para a filosofia, de acordo com o dicionário (Michaelis, 2021) é retratada como liberdade do homem que, pelo esforço de sua própria reflexão, dá a si mesmo os seus princípios de ação, não vivendo sem regras, mas obedecendo às que escolheu depois de examiná-las. Para Martins (2002, p.

207), “o conceito de autonomia tem sido construído, historicamente, no contexto de diferentes características culturais, econômicas e políticas que configuram as sociedades ao longo de seu percurso”.

A autonomia individual, em seu sentido filosófico, é compreendida como autogovernança, autodeterminação, habilidade de construir objetivos e valores próprios, liberdade de fazer escolhas e planos, e agir em conformidade com tais valores e objetivos. Isso leva à realização de si, condição para construir uma vida com significado. “A autonomia individual é condição para a concepção do ser humano em situação de equidade, de igualdade. Sem ela, o homem não pode funcionar como igual na vida moral” (Rosenfield & Alves, 2011, pp. 210-211).

No ambiente laboral, a autonomia parece precisar respeitar alguns limites, especialmente aqueles que definem os objetivos organizacionais comuns. Neste contexto, a percepção de autonomia pode ter relação com o bem-estar e ser influenciada pelo conjunto de obrigações e afazeres. Reis et al. (2000) investigaram por meio de um experimento com estudantes universitários sobre a percepção de bem-estar no dia a dia e suas correlações com autonomia, competência e afinidade/relacionamento. Os resultados revelaram que a autonomia se correlacionou significativamente e de forma positiva com humor e vitalidade (Reis et al., 2000). Além disso, a autonomia apresentou-se maior aos finais de semana do que nos dias de semana e foi muito menor às segundas-feiras do que entre terças e sextas-feiras (Reis et al., 2000). Os achados demonstram um maior poder de escolha das atividades durante o final de semana, impactando nos índices de autonomia, bem como há diminuição dos índices de percepção de autonomia ao voltarem à rotina semanal de afazeres e estudos.

Para Rosenfield e Alves (2011) a autonomia no trabalho é sinônimo de liberdade e poder de escolha para determinar como e quando realizar suas atividades laborais. As autoras ainda afirmam que a autonomia no trabalho que mostra a teoria “é uma quimera, pois se opõe à heteronomia e à necessidade; a autonomia de uma atividade marcada pela necessidade é condenada a permanecer formal” (Rosenfield & Alves, 2011, p. 213).

Autonomia se refere a uma conjunção entre responsabilidade e autoridade (Lin et al., 2011). A autonomia no trabalho significa a inclusão de uma ou mais práticas envolvendo a delegação de responsabilidades do chefe, proporcionando aos funcionários o poder de tomada de decisão para executar as tarefas (Lin et al., 2011). Em outras palavras, o subordinado tem o poder de definir suas prioridades: qual tarefa realizar primeiro, em quanto tempo, qual o melhor horário do dia para realizá-la, ou qual dia da semana, por exemplo.

Com o aumento da utilização de tecnologia e as mudanças nos processos de trabalho e estruturas ocupacionais nas organizações, como por exemplo, equipes virtuais, as instituições têm procurado adaptar o trabalho (Theurer et al., 2018). Dentro deste cenário de aumento na utilização de tecnologia e mudanças, está o

teletrabalho. No estudo de Theurer et al. (2018), visualiza-se aspectos positivos na correlação do teletrabalho com a autonomia. Os autores verificaram que a autonomia prevê vários resultados positivos entre os funcionários, como satisfação, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional, além de resultados positivos para a própria organização, como satisfação do cliente. Em relação ao lado negativo, no entanto, também foi demonstrado que altos níveis de autonomia e baixo monitoramento dos líderes resultam em menor desempenho da equipe (Theurer et al., 2018). Este aspecto reforça a importância de análises constantes sobre as diferentes situações no contexto trabalho, que é dinâmico e complexo, para que as adaptações sejam realizadas de acordo com as demandas que surgem.

Para Bachmann et al. (2019), a percepção de autonomia é guiada pela motivação, que pode ser de dois tipos principais, motivação autônoma e controlada. Na motivação autônoma, as pessoas agem por razões intrínsecas, ou seja, fazem as coisas porque gostam de fazer; ou ainda, agem por razões identificadas, fazendo coisas porque consideram que seja importante fazê-las (Bachmann et al., 2019). Já na motivação controlada, os autores afirmam que as pessoas agem por razões introjetadas, pois sentem que precisam fazê-las; ou ainda, agem por razões externas, uma vez que sentem que devem, por obrigação, fazê-las.

## 2.2 Multitarefa(s)

Multitarefa, o termo é originário da ciência da computação. Entende-se como a execução simultânea de duas ou mais tarefas dentro de um determinado período temporal (Kirchberg et al., 2015). Para Salvucci e Taatgen (2008), um dos aspectos mais impressionantes do sistema cognitivo humano é a capacidade de gerenciar e executar várias tarefas simultâneas. A multitarefa é um fenômeno que está presente o tempo todo em nossas vidas, do trabalho ao lazer e nas tarefas rotineiras do dia a dia. Salvucci e Taatgen (2008) observaram que a multitarefa aparece quase sem esforço como, por exemplo, enquanto as pessoas estão andando e conversando; ou ser extremamente difícil, como na tentativa de ler algo e prestar atenção em uma conversa ou pedido ao mesmo tempo. Eles ponderam que o desempenho de multitarefa depende muito do indivíduo e/ou do ambiente (por exemplo, cantando enquanto toca um instrumento ou discando um telefone enquanto estiver dirigindo) (Salvucci & Taatgen, 2008).

Para Salvucci e Taatgen (2008), os indivíduos têm uma capacidade inerente ao ser humano para executar várias tarefas ao mesmo tempo e essa capacidade não requer supervisão. É essa capacidade que permite executar várias tarefas simultâneas, como geralmente ocorre na rotina diária. Os conflitos podem surgir quando várias tarefas necessitam dos mesmos recursos cognitivos, por exemplo (Salvucci & Taatgen, 2008). Até mesmo quando as tarefas utilizam recursos perceptivos ou motores distintos, o desempenho pode ser prejudicado como resultado de possíveis gargalos no processo.

Em relação à multitarefa no ambiente de trabalho, para Offer e Schneider (2011) ela não está apenas associada com níveis mais altos de produtividade, é predominantemente uma experiência negativa. Para Offer e Schneider (2011), experimentos neuropsicológicos mostram que a multitarefa costuma ser uma forma ineficiente de realizar tarefas e, de acordo com a complexidade da tarefa, o tempo desperdiçado e a possibilidade de erros quando duas tarefas são repetidas alternadamente aumentam. Geralmente, as pessoas podem realizar de maneira rápida e fácil tarefas automáticas e da rotina diária combinadas a tarefas mais complexas como alimentar-se e ouvir música, mas quando as tarefas exigem consciência, pensamento, atenção e planejamento, a eficiência na realização da tarefa tende a ser bastante reduzida (Offer & Schneider, 2011).

De acordo com estudos de Salvucci e Taatgen (2011), a quantidade média contínua e ininterrupta de tempo gasto em uma gama de tarefas comuns do escritório como falar ao telefone, ler e-mail, organizar e digitar documentos, interagir com público interno e externo e assim por diante, é de apenas três minutos por tarefa antes de mudar para uma tarefa distinta. Apesar de cerca de metade das tarefas sofrerem interrupções externas, como o toque de um telefone ou um e-mail chegando na caixa de entrada, a outra metade das interrupções para os trabalhadores são interrupções que o próprio indivíduo faz. O trabalhador interrompe a tarefa atual para se concentrar em uma tarefa diferente (Salvucci & Taatgen, 2011). Assim, as pessoas não só realizam multitarefas em um nível extremamente alto, como também são responsáveis por iniciar as multitarefas em grande parte das situações (Salvucci & Taatgen, 2011).

A multitarefa envolve processos complexos na memória, como gerenciamento e atualização de metas, priorização de informações relevantes, eliminação de operações inadequadas e distribuição de atenção. Por décadas, pesquisas comportamentais e cerebrais mostraram que a multitarefa é desafiadora, muitas vezes estressante e, inclusive, improdutiva (Shih, 2013). Estes processos, envolvem tanto a memória de trabalho quanto a memória de arquivo (Mourão Jr. & Melo, 2011). A memória de arquivo faz com que registros fiquem armazenados por algum tempo, meses, anos ou até a vida inteira, enquanto a memória de trabalho é um sistema que armazena as informações por um tempo curto, somente enquanto uma tarefa está sendo realizada (Mourão Jr. & Melo, 2011).

Com o teletrabalho, as atividades do trabalho, de certa forma, competem com as tarefas residenciais e com os papéis sociais, como os de mãe, pai, filho, irmão. Além disso, a obrigatoriedade do acesso a computadores e celulares para a efetivação de atividades laborais, também, fazem com que o tempo seja dividido entre trabalho, diversão e interação social dentro das mídias sociais. Torna-se cada vez mais popular a multitarefa de mídia, graças à acessibilidade a computadores, smartphones e tablets, permitindo a integração entre trabalho, diversão e interação social (Xu et al., 2016). Cita-se como exemplo, uma pessoa usando o computador e o smartphone em um

determinado momento, visualizando e-mails e mensagens de texto em várias redes sociais ao mesmo tempo.

A interação social pode ser dividida em atividade síncrona, no caso de chamadas telefônicas ou por videoconferência; ou atividade assíncrona, no caso de mensagens de texto ou até de áudio. Para Xu et al. (2016), a multitarefa durante interações sociais síncronas é percebida como menos adequada do que multitarefa durante interações sociais assíncronas. A pesquisa demonstrou que a multitarefa durante a interação social síncrona causa experiências sociais negativas e, conseqüentemente, a longo prazo, pode diminuir a percepção de sucesso social. Portanto, o sucesso social está negativamente correlacionado com a multitarefa de mídia durante a interação social síncrona, mas não durante a interação assíncrona. A atividade assíncrona, aliás, aumentou significativamente a percepção de sucesso social (Xu et al., 2016).

Quando um trabalho exige tarefas importantes, alternando entre a comunicação e a pesquisa de informações (por exemplo, num atendimento ao cliente), é aconselhável usar uma mídia assíncrona como as mensagens de texto ou o bate-papo on-line em substituição a um modo síncrono como um bate-papo por vídeo ou telefonema (Xu et al., 2016). Neste contexto, as capacidades para realizar multitarefas parecem ser influenciadas pelo meio social, no caso deste estudo, pela condição de teletrabalho. Além disso, também parecem estar relacionadas com outros fenômenos cognitivos, como a atenção.

Filgueiras et al. (2015, p. 173) salientam que “a capacidade de controlar a atenção é uma tarefa complexa que demanda diferentes processos mentais”. Para esses autores, a capacidade de controle atencional para realizar multitarefas no contexto do teletrabalho, está relacionada com a possibilidade de alcançar emoções predominantemente positivas, em detrimento das negativas. De acordo com Posner (1980), a capacidade de alternar a atenção ocorre em duas vias, pode ser automática ou voluntária. O processo automático é um processo ascendente usado para orientar a atenção a partir de dicas ambientais e para manter o foco dependendo de sua relevância (Posner, 1980). Já a atenção voluntária, por outro lado, é aquela usada para monitorar e conduzir escolhas atencionais quando algo precisa ser privilegiado em detrimento de outra alternativa (Posner, 1980).

Quando os trabalhadores recebem tarefas de suas chefias, algumas pessoas sentem necessidade de concluir uma tarefa antes de começar a trabalhar em uma nova tarefa (baixa multitarefa), enquanto outros indivíduos realizam ambas as tarefas em conjunto (alta multitarefa) (Kirchberg et al., 2015). Uma possível explicação para tais diferenças, decorre da preferência geral das pessoas por um certo grau de multitarefa, chamada de policronicidade (Kirchberg et al., 2015).

Além das preferências pessoais por estilos de trabalho com única tarefa ou multitarefa, condições externas influenciam o nível de atividade dos funcionários em multitarefas (Kirchberg et al., 2015). De acordo com



Kirchberg et al. (2015), interrupções e tarefas não planejadas encontradas ao longo do dia útil podem tornar-se origens de multitarefa. Essas interrupções podem ser internas ou externas, o que significa que a ocorrência delas está além do controle do funcionário. Os autores relatam que essas descontinuações normalmente levam à multitarefa, pois qualquer início de atividade que exija atenção plena e imediata causa uma mudança de atenção da tarefa original para uma nova e requer a troca, novamente, mais tarde.

Os funcionários também são frequentemente confrontados com tarefas não planejadas durante a jornada laboral, o que representa trabalho adicional a ser realizado. E em geral, espera-se que os funcionários executem e concluam essas tarefas não planejadas (Kirchberg et al., 2015). Indivíduos que percebem suas tarefas repetitivas ou que se entediam facilmente, encontram satisfação em mudar a atividade de trabalho e fazer esse autogerenciamento entre as oportunidades de multitarefa que surjam durante a jornada de trabalho (Kirchberg et al., 2015).

Quando os funcionários percebem que eles são livres para realizar seu trabalho a sua maneira dentro de um contexto de apoio à autonomia, é mais provável que achem o trabalho mais envolvente, que possuam avaliações mais favoráveis em relação à satisfação no trabalho e que sejam mais proativos no ambiente organizacional (Slemp et al., 2018). Devido à percepção da autonomia dos funcionários e da sensação de bem-estar que a liberdade lhes traz, sugere-se que estejam mais suscetíveis a realizar multitarefas.

Bachmann et al. (2019) afirmam que quando motivada de forma autônoma, a pessoa tende a sentir-se determinada. As pessoas autodeterminadas escolhem, voluntariamente, fazer outra tarefa além da atividade principal e, dessa forma, uma atividade adicional pode ser um ganho em autonomia para ela (Bachmann et al., 2019).

### 2.3 Bem-estar

Para uma melhor compreensão, dividiu-se o tema em bem-estar subjetivo (BES) e bem-estar no trabalho (BET), já que o conceito de BET adotado para esta pesquisa emergiu dos pressupostos de BES.

O constructo BES foi utilizado pela primeira vez por Diener, em 1984, como forma de identificar o campo da psicologia que tenta entender as pessoas e suas avaliações de qualidade de vida, incluindo seus julgamentos cognitivos e reações afetivas (Proctor, 2014). A bibliografia sobre bem-estar subjetivo – BES, abrange estudos que utilizam palavras e expressões diversas como felicidade, satisfação com a vida, moral e afetos positivos (Diener, 1984). O BES apresenta três características básicas que o distingue dos outros conceitos: a subjetividade, medidas positivas e uma avaliação geral (Diener, 1984).

BES, resumindo, é o estudo científico da felicidade: o que a causa, o que é responsável por dizimá-la e quem a possui (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Alguns entendimentos dão origem a conceitos e estes são empregados, no senso comum, como sinônimos de bem-

estar e felicidade. A qualidade de vida é algumas vezes compreendida desta forma, como sinônimo de bem-estar ou felicidade. Para Albuquerque e Tróccoli (2004), a felicidade expressa os elementos emocionais/afetivos do BES. Os autores também afirmam que qualidade de vida não está somente relacionada à saúde. “Para os pesquisadores do BES, o elemento subjetivo é essencial na avaliação da qualidade de vida de um indivíduo ou de um grupo, pois os indicadores sociais por si só não seriam capazes de defini-la” (Albuquerque & Tróccoli, 2004, p. 154). E o “BES não significa necessariamente saúde psicológica, ele é apenas um aspecto do bem-estar psicológico, sendo necessário, mas não suficiente para a pessoa estar bem na vida” (Albuquerque & Tróccoli, 2004, p. 154).

Embora a rotina diária não estimule as pessoas a avaliar sua felicidade ou sua realização pessoal, elas são rotineiramente encorajadas a programar o seu dia a dia para abater os obstáculos e os desafios da rotina diária como, por exemplo, conseguir e manter um trabalho, sentir segurança por meio da proteção contra a violência, possuir uma vida financeira saudável, afastar-se de hábitos que possam comprometer a saúde, como fumar, beber, ser sedentário, e, ao mesmo tempo, cuidar do bem-estar social. “Pesquisadores espalhados por diversos países estão empenhados em descobrir o quanto as pessoas se consideram felizes ou em que medida são capazes de realizar plenamente suas potencialidades. Esses estudiosos, embora utilizem duas perspectivas distintas, investigam um tema complexo denominado bem-estar” (Siqueira & Padovam, 2008, p. 201).

Para Siqueira e Padovam (2008), o constructo de BES inclui duas dimensões: emoções positivas e emoções negativas. Para que a correlação represente uma dimensão de BES, é necessário resultar em uma relação positiva entre as emoções. Portanto, significa que o indivíduo precisará de uma vivência com maior lembrança de emoções positivas do que de emoções negativas. Porém, é importante ressaltar que sentir bem-estar inclui viver os afetos negativos.

Ainda, na visão de Siqueira e Padovam (2008), quando afetos positivos e negativos são estudados, não se trata de identificar apenas a existência de sensações positivas em toda a vida, mas na maior parte do tempo vivido. O BES com um nível elevado inclui frequentes experiências emocionais positivas; poucas experiências negativas e satisfação geral com a vida, não só com alguns aspectos dela (Siqueira & Padovam, 2008). Para ficar mais claro, alguns sentimentos que exemplificam afetos positivos são: alegria, contentamento, afeição, felicidade, êxtase, orgulho, entusiasmo e exaltação. Depressão, ansiedade, tristeza, raiva, estresse, preocupação, inveja, aborrecimento, pessimismo, culpa e vergonha são exemplos de afetos negativos.

Existe uma compreensão por parte de alguns estudiosos (Diener et al., 1999) de que o BES deve ser considerado como uma área de interesse científico que contém duas dimensões específicas: 1) satisfação com a vida e 2) afetos positivos e negativos. Nesse sentido,

Siqueira e Padovam (2008) corroboram e relatam que o conceito de BES vincula dois pontos de vista: um que se apoia nas teorias acerca de emoções e afetos e outro que se sustenta nos fundamentos da cognição e se operacionaliza por avaliações de satisfação com o trabalho ou com a vida em geral.

Já o bem-estar no trabalho revela-se como um fator fundamental para se viver bem, visto que as pessoas passam grande parte do dia em atividades laborais. Influências positivas e negativas presentes na rotina de trabalho interferem diretamente na sustentabilidade para o exercício do trabalho. Aspectos predominantemente positivos, que contemplem realização, tendem a propiciar bem-estar no trabalho. Para Corrêa et al. (2019), fatores relacionados a políticas governamentais, infraestrutura e gestão de pessoas influenciam positivamente no ambiente laboral.

Na visão de Siqueira e Padovam (2008), há diversos conceitos para representar o BET, tanto de maneira positiva, como em relação à satisfação com o trabalho, ou conceitos negativos como burnout ou estresse. Além disso, bem-estar e saúde são abordados de forma interdependente, especialmente quando são apontados fatores extrínsecos que possam comprometer ambos, tais como segurança, estresse, horas trabalhadas, controle do trabalho e estilo de liderança.

A dimensão do bem-estar social inclui o aspecto comportamental do BET e contempla dois tipos de entendimento conceitual: despersonalização e a qualidade das relações sociais na organização (Von Horn et al, 2004). A dimensão do bem-estar profissional, de acordo com Van Horn et al. (2004), engloba variáveis como, por exemplo, a autonomia, a aspiração e a competência profissional. Para os autores, a autonomia destaca a liberdade para tomar decisões próprias no trabalho e a aspiração é representada pela busca de desenvolvimento e desafios na atividade laboral. Já a competência profissional refere-se à percepção do trabalhador de que consegue lidar de uma forma eficaz com problemas laborais (Von Horn et al., 2004). O cansaço cognitivo diz respeito a quanto o empregado consegue aprender e internalizar novas informações, ser criativo, tomar decisões ou concentrar-se no trabalho (Von Horn et al., 2004). E, por último, Van Horn et al. (2004), colocam que a dimensão psicossomática se refere à presença ou à ausência de queixas psicossomáticas, como dores de cabeça e de estômago. O BET, portanto, seria um constructo bastante amplo e multidimensional.

Para Paschoal e Tamayo (2008), apesar da importância do estudo de Van Horn et al. (2004) a estrutura proposta pelos autores merece algumas observações. Primeiro, a definição de BET é ampla e difícil de ser diferenciada de outros conceitos da psicologia organizacional. “Afirmar que o bem-estar laboral possui dimensões afetiva, motivacional, comportamental, cognitiva e psicossomática também não o diferencia de outros conceitos; pelo contrário, aumenta as interseções com construtos diversos” (Paschoal & Tamayo, 2008, p. 14). E ainda, considerar o funcionamento positivo do sujeito no

trabalho faz com que o BET se torne um campo de estudo e não somente uma variável (Paschoal & Tamayo, 2008).

Paschoal e Tamayo (2008) realizaram um estudo que teve como objetivo a construção e a validação de uma medida de bem-estar laboral. “A hipótese básica foi de que o bem-estar no trabalho compreende uma dimensão afetiva: emoções e humores no trabalho, e uma dimensão cognitiva: percepção de expressividade e realização pessoal no trabalho” (Paschoal & Tamayo, 2008, p. 11). Os itens de afeto são derivados da Escala de Bem-estar Subjetivo de Albuquerque e Tróccoli (2004) para bem-estar geral. Foram entrevistados funcionários públicos e de empresas privadas do Distrito Federal com diferentes níveis de escolaridade que responderam às seguintes perguntas: “O que é ser feliz no trabalho para você? É importante se sentir realizado no trabalho? O que é a realização no trabalho?” (Paschoal & Tamayo, 2008, p. 18).

No ambiente da administração pública, Corrêa et al. (2019) salientam que as peculiaridades da gestão pública aumentam a relevância da aplicação de pesquisas de bem-estar, pois, diferentemente do âmbito privado, as organizações públicas visam ao interesse de toda a população. Além dos fatores extrínsecos, os aspectos intrínsecos também influenciam o BET, pois estes interferem diretamente no humor e na felicidade dos indivíduos (Corrêa et al., 2019).

O BET é importante para a promoção da competitividade para as instituições, principalmente no que se refere às experiências positivas do trabalhador, tendo em vista que a produtividade do indivíduo depende de sua saúde física e psicológica (Corrêa et al., 2019). Um funcionário com autonomia pode, de forma voluntária, optar por multitarefas e sentir-se produtivo e motivado com isso, de acordo com Corrêa et al. (2019).

### 3 APRESENTAÇÃO DAS HIPÓTESES DO ESTUDO

Filgueiras et al. (2015) apontam que quanto maior a capacidade de controle atencional para realizar multitarefas, maior a probabilidade de alcançar emoções mais positivas em detrimento das negativas. Lopes (2020) cita que a pandemia ocasiona sobrecarga de atividades, pressão, precarização, perda de senso coletivo, entre outros fatores para funcionários das universidades brasileiras. Assim, a capacidade de controle atencional no teletrabalho pouco planejado e estruturado (Lizote et al., 2021), ainda sem políticas maduras de gestão de pessoas para o período pandêmico (Prasad et al., 2020) pode ter relação com a percepção de bem-estar no trabalho (BET), mas carece de mais investigações.

Slemp et al. (2018) reforçaram a importância de ampliar a realização de estudos que investiguem o bem-estar e o controle atencional, especialmente para teletrabalhadores. Sabe-se que multitarefas se referem a execução simultânea de duas ou mais tarefas dentro de um determinado período (Kirchberg et al., 2015) e exigem controle atencional (Filgueiras et al., 2015) para que a experiência (emotiva e cognitiva) preponderante seja positiva (Paschoal & Tamayo, 2008). Charalampous et al.

(2018), Aderaldo et al. (2017) e Filardi et al. (2020) afirmam que apesar de também ocorrer dificuldades no trabalho remoto, há associação predominantemente positiva entre as experiências dos teletrabalhadores com a percepção de bem-estar, além de contribuir com indicadores de sustentabilidade social (Mendes et al., 2020). Diante disso, apresenta-se a primeira hipótese do estudo.

H1: Há relação positiva e significativa entre o controle atencional para multitarefas e o BET.

Bachmann et al. (2019) afirmam que as pessoas autodeterminadas escolhem, voluntariamente, fazer outra tarefa além da atividade principal e, dessa forma, uma tarefa adicional é vista como um ganho em autonomia. Zhou et al. (2019) descrevem que quando as pessoas sentem que têm controle sobre seus comportamentos, ou elas se envolvem em determinados trabalhos ou tarefas de forma discricionária, estarão altamente motivadas para trabalhar mais e com maior eficiência.

No contexto da pandemia, em que os funcionários das universidades precisaram se adaptar e criar um modelo de trabalho que conduz à precarização (Lopes, 2020), aspectos cognitivos – como o controle atencional voltado a multitarefas – e comportamentais – como a autonomia – são fundamentais. Sabe-se que as características do exercício do trabalho são capazes de exercer influências na autonomia (Zhou et al., 2019).

O controle atencional origina a percepção de autonomia, que envolve um sentido de escolha e liberdade no comportamento e implica a percepção de que o comportamento está em função de seus próprios interesses (Slemp et al., 2018). Mesmo que as tarefas recebidas tenham status extrínseco, costumam ser internalizadas após serem percebidas como importantes a ponto de serem realizadas de forma autônoma (Sheldon et al., 2003). Assim, o controle atencional voltado às diversas tarefas que precisam ser executadas (Filgueiras et al., 2015) no contexto do teletrabalho, reforça que a autonomia se refere a um contexto de liberdade, mas acompanhada de responsabilidade e autoridade (Lin et al., 2011). Apresenta-se, então, a hipótese 2 (H<sub>2</sub>): Há relação positiva e significativa entre o controle atencional para multitarefas e a autonomia.

O estudo de Reis et al. (2000), correlacionou positivamente os construtos de autonomia e bem-estar na pesquisa com estudantes universitários. Além disso, Theurer et al. (2018) verificaram que a autonomia prevê vários resultados positivos, como a satisfação entre os teletrabalhadores. Church et al. (2012) perceberam uma relação positiva entre autodeterminação, aspecto intrínseco da autonomia, e bem-estar. Além de características contextuais afetarem o BET (Corrêa et al., 2019), características comportamentais como a autonomia (Lizote et al., 2021) também estão relacionadas ao BET. Apesar das dificuldades impostas aos trabalhadores de universidades durante a pandemia (Lopes, 2020), a oportunidade de realizar atividades em regime de teletrabalho favorece o exercício da autonomia (Lizote et al., 2021). A seguir, a terceira hipótese deste estudo é

exposta (H<sub>3</sub>): Há relação positiva e significativa entre a autonomia e o BET.

A capacidade de controle atencional para realizar multitarefas está relacionada de forma positiva e significativa com a possibilidade de alcançar bem-estar (Filgueiras et al., 2015). Porém, a percepção de autonomia pode influenciar essa relação. Como se sabe, a pandemia traz desafios com os quais os funcionários de instituições de ensino em teletrabalho (Lopes, 2020) precisam lidar. A urgência para adaptação ao teletrabalho no Brasil (Lizote et al., 2021) sem políticas estruturadas para o período pandêmico (Prasad et al., 2020), exigiu uma adaptação rápida e forçada.

Alguns fatores comportamentais, como a autonomia, facilitam a convivência com esta situação nas quais diversas tarefas precisam ser cumpridas sem supervisão presencial. Corrêa et al. (2019) afirmam que um funcionário com autonomia pode, de forma voluntária, optar por multitarefas e sentir-se produtivo e motivado com isso. Apresenta-se, então, a hipótese 4 (H<sub>4</sub>): A autonomia medeia a relação entre controle atencional para multitarefas e BET. Com base nas hipóteses do estudo, tem-se o modelo conceitual (Figura 1).

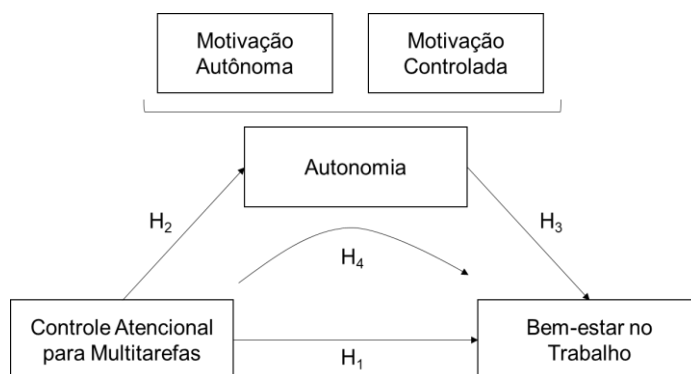


Figura 1. Modelo conceitual.

Fonte: Elaborada pelos autores.

## 4 METODOLOGIA

A pesquisa foi conduzida sob abordagem quantitativa, descritiva, survey e de corte transversal. Foi realizada com técnicos-administrativos em educação do IFSC. A instituição é composta por 22 campi, Reitoria e Centro de Formação e Educação a Distância, com unidades em todas as regiões do estado de Santa Catarina e contava com um total de 1.153 servidores na época do estudo. Foi realizada uma amostragem intencional aleatória simples, onde toda a população foi contatada quatro vezes por meio de duas estratégias. A primeira estratégia consistiu em sensibilizar os servidores via Diretoria de Gestão de Pessoas, de cada campus institucional, realizando o primeiro contato por e-mail com o envio do questionário. A segunda estratégia consistiu em publicar semanalmente no informativo institucional uma chamada com o link para preenchimento dos instrumentos, nessa etapa os servidores receberam em três momentos distintos as informações e o link de acesso. Contou-se com o auxílio do software G\*Power versão 3.1.9.4 (Faul et al., 2007; Faul et

al., 2009; Kang, 2021) para o cálculo do tamanho amostral e do poder estatístico necessário. Cohen (1988) e Hair et al. (2014) recomendam a utilização de um poder estatístico na ordem de 80% aplicado às ciências sociais e do comportamento com um tamanho de efeito ( $f^2$ ) mediano na ordem de 0,15, e ainda, 5% de erro tipo I. O cálculo utilizou um modelo fixo com os desvios do coeficiente de determinação a partir de zero para o teste de regressão múltipla linear usando o tipo de análise de poder a priori. O resultado mostrou a necessidade de uma amostra mínima de 68 servidores. A coleta durou 23 dias e foi realizada no mês de outubro. Obteve-se 303 servidores, que representaram 26.28% da população estudada.

Os sujeitos da pesquisa não foram identificados com declaração do nome. De acordo com o Parágrafo Único do Artigo 1º da Resolução Nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), pesquisas consultivas de opinião pública que têm as suas amostras compostas por sujeitos não identificados, são dispensadas de análise ética pelos Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) e pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). No termo de consentimento apresentado antes do instrumento propriamente dito assegurou-se a confidencialidade no

nome, o caráter voluntário da participação na pesquisa, além da possibilidade de interromper o preenchimento do questionário a qualquer momento. Além disso, informações para contato com os pesquisadores foram disponibilizadas. E ainda, a proposta de pesquisa foi submetida para análise e aprovação da Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação da instituição coparticipante.

O instrumento de coleta de dados foi composto por três questionários. O primeiro questionário teve como base o instrumento validado no Brasil por Filgueiras et al. (2015) para controle atencional para multitarefas. O segundo, de Bachmann et al. (2019) para autonomia, e o terceiro foi validado por Paschoal e Tamayo (2008) e tem o objetivo de mensurar o BET. Em todos os instrumentos foi utilizada uma escala Likert de sete pontos com sentido positivo considerando o ponto 1 como a representação de completa desaprovação expressa como “nem um pouco”, e do ponto 7 como representação de completa aprovação expressa como “extremadamente”. Os instrumentos possuem variáveis latentes (dimensões) e observadas (afirmações), conforme Figura 2. Além disso, foram levantadas variáveis sociodemográficas como sexo, idade, escolaridade, estado civil, setor e campus em que atua.

<b>Motivação Autônoma de Autonomia</b>	<b>Motivação Controlada de Autonomia</b>
A maior parte das tarefas eu faço porque gosto de fazer (AUT1) A maior parte das tarefas eu faço porque são importantes (AUT2)	A maior parte das tarefas eu faço porque sinto que preciso fazer (AUT3) A maior parte das tarefas eu faço porque sou obrigado(a) a fazer (AUT4)
<b>Dimensão Automática de Controle Atencional</b>	<b>Dimensão Voluntária de Controle Atencional</b>
Tenho dificuldade de me concentrar em uma tarefa difícil quando há muito barulho em volta (DAU1) Quando preciso me concentrar para resolver um problema, tenho dificuldade de focalizar minha atenção (DAU2) Quando estou trabalhando, distraio-me facilmente quando há pessoas conversando em um ambiente fechado (DAU3) Quando estou tentando concentrar-me em algo, tenho dificuldade para bloquear pensamentos que me distraem (DAU4) Tenho dificuldade de me concentrar quando estou animado com algo (DAU5) Levo certo tempo para realmente concentrar-me em uma nova tarefa (DAU6) Tenho dificuldade de coordenar minha atenção entre as tarefas de ouvir e escrever quando tomo nota durante uma reunião (DAU7) Tenho dificuldade em manter duas conversas ao mesmo tempo (DAU8) Quando fico distraído com um pensamento, é fácil desviar minha atenção dele (DAU9)	Minha concentração é boa mesmo quando há música tocando em um ambiente fechado (DVO1) Quando estou me concentrando, consigo focar minha atenção de forma que não mais percebo o que está acontecendo ao redor (DVO2) Quando estou concentrado, ignoro as sensações de fome e sede (DVO3) Consigo mudar rapidamente de uma tarefa para outra (DVO4) Consigo interessar-me rapidamente por outro assunto quando necessário (DVO5) Para mim é fácil ler ou escrever ao mesmo tempo em que falo ao telefone (DVO6) Após ser interrompido ou distraído, consigo facilmente retomar minha atenção para o que estava fazendo (DVO7) É fácil para mim alternar entre duas tarefas diferentes (DVO8)
<b>Dimensão Realização de bem-estar no trabalho</b>	<b>Dimensão Afetos de bem-estar no trabalho</b>
No meu trabalho desenvolvo habilidades importantes (REA1) Consigo recompensas importantes para mim (REA2) Realizo o meu potencial (REA3) Expresso o que há de melhor em mim (REA4) Atinjo resultados que valorizo (REA5) Realizo atividades que expressam minhas capacidades (REA6) Faço o que realmente gosto de fazer (REA7) Avanço nas metas que estabeleci para minha vida (REA8) Supero desafios (REA9)	Alegre (AFP1) Ansioso (AFN12) Preocupado (AFN2) Feliz (AFP13) Disposto (AFP3) Frustrado (AFN14) Contente (AFP4) Incomodado (AFN15) Irritado (AFN5) Nervoso (AFN16) Deprimido (AFN6) Empolgado (AFP17) Entediado (AFN7) Tenso (AFN18) Animado (AFP8) Orgulhoso (AFP19) Chateado (AFN9) Com raiva (AFN20) Impaciente (AFN10) Tranquilo (AFP21) Entusiasmado (AFP11)

**Figura 2.** Variáveis do estudo.

Fonte: Elaborada pelos autores.



A estratégia de análise de dados consistiu em cinco etapas. A primeira foi destinada a verificar o viés do método do comum na base de dados aplicando o teste de fator único de Harman (Podsakoff et al, 2003; Sharma, Yetton, & Crawford, 2009). A análise fatorial exploratória (AFE) com o método de extração por eixos principais e sem rotação, carregando em somente um fator o resultado obtido, revelou um percentual da variância acumulada de 25.52%. Também se avaliou a consistência interna dos instrumentos por meio da análise e classificação de confiabilidade utilizando o teste Alfa de Cronbach. (Cronbach, 1951; Landis & Koch, 1977). O resultado mostrou consistência interna substancial ( $\lambda = 0,741$ ) para a escala de autonomia, quase perfeita ( $\lambda = 0,810$ ) para controle atencional para multitarefas, e quase perfeita ( $\lambda = 0,930$ ) para a escala de bem-estar no trabalho. E ainda, avaliou-se a normalidade das distribuições dos itens pelo teste de Kolmogorov-Smirnov. Os resultados mostraram não-normalidade nas distribuições ( $p > 0.05$ ).

A segunda etapa caracterizou a amostra por meio de estatística descritiva, utilizando a frequência relativa (%) e a frequência absoluta (n) em cada categoria de resposta das variáveis sociodemográficas. A terceira etapa consistiu em operacionalizar os construtos e dimensões em fatores únicos. Também foi utilizada estatística descritiva para demonstrar os resultados para a amostra. Os testes utilizados foram a média (m), desvio padrão (dp), mediana (md), valor mínimo (min) e valor máximo (max). A escala autonomia foi operacionalizada seguindo o protocolo estabelecido pelo autor (Bachmann et al., 2019), onde o índice de autonomia é a subtração da dimensão motivação autônoma menos motivação controlada. O procedimento na íntegra é apresentado nos resultados. A escala de controle atencional e de bem-estar no trabalho passaram pelo mesmo procedimento para validação das suas dimensões. Foi aplicado uma análise fatorial exploratória (AFE, Fabrigar & Wegener, 2012, Gorsuch, 2015) utilizando como método de extração os mínimos residuais com rotação promax por causa da escala ordinal, e com determinação do número de fatores baseado na análise paralela (Çokluk & Koçak, 2016). Os pressupostos de esfericidade foram verificados pelo teste de Bartlett e pela medida de adequação da amostra utilizando o critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Foi determinado o percentual da variância acumulada e a correlação entre os fatores. E ainda, a qualidade de ajuste do modelo foi avaliada por diferentes índices, o primeiro foi o erro quadrático médio de aproximação (RMSEA; Steiger, 1990) com o intervalo de confiança 90%, o segundo o Índice de Tucker-Lewis (TLI; Tucker & Lewis, 1973), e o terceiro, o teste quiquadrado ( $\chi^2$ ) com seus graus de liberdade (df) e nível de significação (p). Uma vez estabelecido o modelo válido para o instrumento, a operacionalização de cada dimensão ocorreu pela média dos itens restantes em cada modelo. Com a dimensão operacionalizada, foram propostas fórmulas, seguindo o posicionamento teórico adotado, para a operacionalização dos construtos. A descrição das fórmulas foi apresentada, assim como, a descrição das variáveis produzidas incluindo assimetria (a) e curtose (k) para avaliação das novas distribuições.

Na quarta etapa foi iniciado o teste das hipóteses. Como procedimento para verificação da relação base entre controle atencional para multitarefas e bem-estar no trabalho, primeiro foram testadas as correlações entre os construtos operacionalizados nos índices. O pressuposto de normalidade foi verificado pelo teste de Kolmogorov-Smirnov (KS). Foi utilizado para estabelecer a correlação bivariada entre os índices tanto o teste r de Pearson quanto a rho de Spearman. Para finalizar, na quinta etapa foi realizado o teste de mediação simples (Hayes, 2018). Foram estimados os coeficientes de caminho e os coeficientes de mediação com efeito direto e indireto. O método de estimação utilizado foi por bootstrap utilizando 5.000 amostras devido a não normalidade da distribuição de algumas variáveis. O intervalo de confiança (IC) utilizado foi a 95% e uma transformação foi utilizada para determinar o percentual da mediação dos efeitos. Em todas as análises o nível de significância adotado foi de 0.05. Os procedimentos estatísticos foram realizados em linguagem R (R Core Team, 2021) com auxílio do software jamovi (The jamovi Project, 2021) e do pacote psych (Revelle, 2019).

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 5.1 Caracterização da amostra

No total, 66% (200) dos respondentes são do gênero feminino. De acordo com as respostas, 71,3% (216) são servidores que moram com companheiro (a), têm entre 24 e 68 anos e 54,5% (165) dos participantes têm filho (s). Quanto à escolaridade, 51,5% (156) dos respondentes possuem especialização e pouco mais de 50% (152) são alocados em setores ligados ao ensino (laboratório, biblioteca, secretaria e registro acadêmico, departamento de ensino ou coordenadoria de curso). Quanto ao tempo de trabalho, 3,3% (10) dos servidores estão há menos de um ano no IFSC, 35,3% (107) entre um e cinco anos, 45,2% (137) entre seis e dez anos, enquanto 16,2% (49) já trabalham há mais de dez anos na instituição.

### 5.2 Operacionalização dos fatores únicos

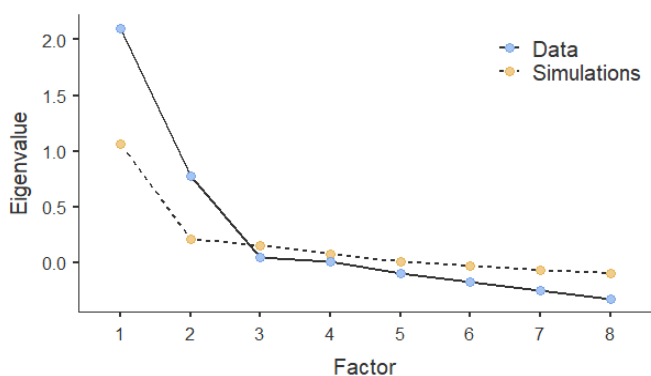
Com o objetivo de testar as hipóteses, foi necessário realizar a operacionalização dos construtos e dimensões em fatores únicos para realizar o cálculo de mediação simples. Isso foi adotado como padrão em virtude da baixa quantidade de itens (Brown, 2015) da escala de autonomia e do fato de que os demais instrumentos também oferecem interpretações teóricas no mesmo sentido sobre a relação entre as suas dimensões.

O conceito do índice de autonomia aponta que a força da motivação autônoma se contrapõe à motivação controlada. A pontuação é calculada pesando e adicionando pontuações dos dois tipos autônomos de motivação (intrínseca e identificada) e os dois tipos controlados de motivação (introjetados e externos), antes de subtrair motivação controlada a partir da motivação autônoma (Bachmann et al., 2019). O cálculo prevê uma pontuação que varia de -18 a +18. A interpretação consiste em entender que um score de autonomia positivo reflete a motivação autônoma e um resultado negativo na pontuação

reflete motivação controlada. A seguir, na dedução da Fórmula (1) apresenta-se os itens da escala.

$$\begin{aligned} \text{Autonomia} &= \text{Motivação autônoma} - \text{Motivação controlada} \quad (1) \\ \text{Autonomia} &= (\text{Razão intrínseca com peso 2} + \text{Razão identificada}) \\ &- (\text{Razão introjetada} + \text{Razão externa com peso 2}) \\ \therefore \text{Autonomia} &= ((\text{AUT1} \times 2) + \text{AUT2}) - (\text{AUT3} + (\text{AUT4} \times 2)) \end{aligned}$$

O modelo encontrado para o construto controle atencional para multitarefas pela AFE satisfaz os pressupostos de adequação de medidas ( $KMO_{\text{geral}} = 0.75$ ,  $KMO_{\text{itens}} \geq 0.72$ ) e de esfericidade ( $\chi^2 = 508.96$ ,  $df = 28$ ,  $p < 0.001$ ). Foram encontrados dois fatores no modelo que representam 40.17 % da variância acumulada e que se correlacionam negativamente ( $r_{1-2} = -0.49$ ). O ajuste do modelo mostrou resultado para  $RMSEA = 0.05$  (IC90%: 0.01-0.08),  $TLI = 0.95$  e  $\chi^2 = 23.56$  ( $df = 13$ ,  $p = 0.035$ ). A Figura 3 mostra o gráfico da análise paralela para a extração dos fatores do construto controle atencional.



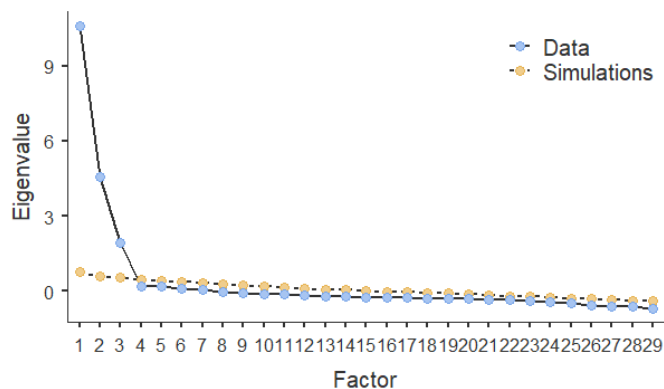
**Figura 3.** Análise paralela sobre as dimensões de controle atencional para multitarefas. Fonte: Elaborada pelos autores.

Os dois fatores resultantes do modelo validado correspondem às dimensões automática e voluntária do controle atencional. Na dimensão automática restaram no modelo os itens DAU1, DAU2, DAU4 e DAU5. Na dimensão voluntária restaram os itens DVO4, DVO5, DVO6 e DVO8. O índice de controle atencional é concebido teoricamente por ambas as dimensões de forma complementar e não concorrente. Assim, a dedução da fórmula corresponde à somatória das duas médias dos itens restantes de cada dimensão. A pontuação prevista varia entre 2 e 14, e a interpretação consiste em entender que quanto maior o valor do índice, maior será o nível de controle atencional. A seguir, a Fórmula (2) está representada.

$$\begin{aligned} \text{C. atencional} &= \text{Dimensão automática} + \text{Dimensão voluntária} \quad (2) \\ \therefore \text{C atencional} &= ((\text{DAU1} + \text{DAU2} + \text{DAU4} + \text{DAU5}) / 4) + ((\text{DVO4} \\ &+ \text{DVO5} + \text{DVO6} + \text{DVO8}) / 4) \end{aligned}$$

O modelo encontrado para o construto bem-estar no trabalho pela AFE também satisfaz os pressupostos de adequação de medidas ( $KMO_{\text{geral}} = 0.93$ ,  $KMO_{\text{itens}} \geq 0.83$ ) e de esfericidade ( $\chi^2 = 7067.34$ ,  $df = 406$ ,  $p < 0.001$ ). Foram encontrados três fatores no modelo que representam 61.91 % da variância acumulada e correspondem às dimensões previstas no modelo teórico. O fator que carrega os itens de afetos negativos se correlaciona negativamente com o fator

que carrega afetos positivos ( $r_{1-2} = -0.58$ ) e com o que carrega realização ( $r_{1-3} = -0.14$ ), já o fator de afetos positivos se correlaciona positivamente com o fator de realização ( $r_{2-3} = 0.42$ ). O ajuste do modelo mostrou resultado para  $RMSEA = 0.07$  (IC90%: 0.07-0.08),  $TLI = 0.90$  e  $\chi^2 = 859.35$  ( $df = 322$ ,  $p < 0.001$ ). A Figura 4 mostra o gráfico de análise paralela para a extração dos fatores do construto bem-estar no trabalho.



**Figura 4.** Análise paralela sobre as dimensões de bem-estar no trabalho. Fonte: Elaborada pelos autores.

Os três fatores resultantes do modelo validado correspondem às dimensões de afetos negativos, afetos positivos e realização. Na dimensão de afetos negativos restaram no modelo os itens AFN2, AFN5, AFN6, AFN7, AFN9, AFN10, AFN12, AFN14, AFN15, AFN16, AFN18 e AFN20. Na dimensão de afetos positivos restaram os itens AFP1, AFP3, AFP4, AFP8, AFP11, AFP13, AFP17 e AFP19. E na dimensão realização restaram os itens REA1, REA2, REA3, REA4, REA5, REA6, REA7, REA8 e REA9. O índice de bem-estar no trabalho é concebido teoricamente pelo equilíbrio entre os afetos mais a dimensão realização. Assim, a dedução da fórmula inicia pela subtração entre afetos positivos e negativos, onde o produto positivo indica maior peso dos afetos positivos. E o produto negativo, vice-versa. Depois disso, é somado a dimensão realização, chegando ao índice proposto na Fórmula (3).

$$\begin{aligned} \text{BET} &= (\text{Afetos Positivos} - \text{Afetos Negativos}) + \text{Realização} \quad (3) \\ \therefore \text{BET} &= ((\text{AFP1} + \text{AFP3} + \text{AFP4} + \text{AFP8} + \text{AFP11} + \text{AFP13} + \\ &\text{AFP17} + \text{AFP19}) / 8) - (\text{AFN2} + \text{AFN5} + \text{AFN6} + \text{AFN7} + \text{AFN9} + \\ &\text{AFN10} + \text{AFN12} + \text{AFN14} + \text{AFN15} + \text{AFN16} + \text{AFN18} + \text{AFN20}) \\ &/ 12) + ((\text{REA1} + \text{REA2} + \text{REA3} + \text{REA4} + \text{REA5} + \text{REA6} + \text{REA7} \\ &+ \text{REA8} + \text{REA9}) / 9) \end{aligned}$$

Os índices computados produziram novas variáveis e foram apresentados na Tabela 1. Observa-se em controle atencional médias similares nas dimensões atenção automática e voluntária. Já em autonomia, constatou-se valor médio positivo próximo à zero, e a mediana com valor zero permite constatar que metade da amostra possui orientação para motivação autônoma e a outra metade para motivação controlada. E quanto ao bem-estar no trabalho, a média e mediana apresentam valores positivos para o grupo, entretanto, o valor mínimo chama atenção para existência de servidores com índices de bem-estar negativos na amostra.

**Tabela 1**

Descrição dos índices

	$\bar{x}$	dp	md	min	max	a	k
<b>Controle atencional</b>	8.37	1.04	8.32	5.36	11.04	0.06	-0.12
Atenção automática	4.14	1.15	4.25	1.00	6.88	-0.19	-0.50
Atenção voluntária	4.24	0.91	4.29	1.57	7.00	-0.09	0.13
<b>Autonomia</b>	0.09	5.51	0.00	-14.00	12.00	-0.04	-0.45
Motivação autônoma	5.20	1.01	5.50	1.50	7.00	-0.73	0.84
Motivação controlada	5.21	1.13	5.00	1.00	7.00	-0.23	-0.25
<b>Bem-estar no trabalho</b>	5.35	3.01	5.46	-3.31	12.83	-0.14	-0.19
Afetos positivos	4.71	1.36	4.83	1.00	7.00	-0.40	-0.45
Afetos negativos	4.29	1.43	4.40	1.10	7.00	-0.06	-0.81
Realização	4.97	1.22	5.11	1.11	7.00	-0.65	0.23

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota: m: média. dp: desvio padrão. md: mediana. min: valor mínimo. max: valor máximo. a: assimetria. k: curtose.

**5.3 Matriz de correlações bivariadas dos índices**

A Tabela 2 mostra a matriz de correlações para os índices. O teste de normalidade KS revelou que possuem distribuições normais os índices de controle atencional, atenção automática e voluntária, bem-estar, afetos positivo

e negativo. E como distribuições não-normais os índices de autonomia, motivação autônoma e controlada, e realização. Em razão disso, apresentamos a matriz de correlações com o teste paramétrico (r de Pearson) e não-paramétrico (rho de Spearman), assim como o nível de significância.

**Tabela 2**

Matriz de correlação dos índices

Índices	Teste	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>1. Controle atencional</b>	r	—								
	rho	—								
<b>2. Atenção automática</b>	r	0.65***	—							
	rho	0.67***	—							
<b>3. Atenção voluntária</b>	r	0.32***	-0.51***	—						
	rho	0.29***	-0.47***	—						
<b>4. Autonomia</b>	r	-0.07	-0.22***	0.20***	—					
	rho	-0.09	-0.23***	0.18**	—					
<b>5. Motivação autônoma</b>	r	0.04	-0.11	0.19**	0.63***	—				
	rho	0.05	-0.11	0.20***	0.60***	—				
<b>6. Motivação controlada</b>	r	0.14*	0.19***	-0.08	-0.73***	0.04	—			
	rho	0.14*	0.19***	-0.05	-0.75***	0.01	—			
<b>7. Bem-estar</b>	r	-0.17**	-0.45***	0.37***	0.44***	0.44***	-0.18**	—		
	rho	-0.18	-0.44***	0.34***	0.43***	0.42***	-0.17**	—		
<b>8. Afetos positivos</b>	r	-0.07	-0.35***	0.36***	0.29***	0.26***	-0.13*	0.85***	—	
	rho	-0.08**	-0.34***	0.35***	0.30***	0.29***	-0.11	0.85***	—	
<b>9. Afetos negativos</b>	r	0.29***	0.53***	-0.33***	-0.22***	-0.15**	0.16**	-0.78***	-0.58***	—
	rho	0.29***	0.51***	-0.28***	-0.24***	-0.16**	0.16**	-0.78***	-0.58***	—
<b>10. Realização</b>	r	0.00	-0.12*	0.15**	0.49***	0.60***	-0.10	0.65***	0.36***	-0.16**
	rho	-0.02	-0.14*	0.16**	0.48***	0.56***	-0.13*	0.63***	0.37***	-0.18**

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota: \*:  $p < 0.05$ . \*\*:  $p < 0.01$ . \*\*\*:  $p < 0.001$ . r: correlação de Pearson. rho: correlação de Spearman.

Com o objetivo de estabelecer a relação base para o cálculo de mediação, observou-se que a relação entre controle atencional e bem-estar, ambas com distribuições normais, mostraram um coeficiente de correlação de Pearson significativo com sentido negativo e de baixa força ( $r = -0.17$ ). Além disso, vale ressaltar que a correlação mais forte encontrada entre índices de construtos diferentes foi a de sentido positivo entre realização e motivação autônoma ( $r = 0.56$ ). As correlações que não apresentaram significância ocorreram nos pares de controle atencional com motivação autônoma, afetos positivos e realização, de atenção automática com motivação autônoma, de

motivação controlada com atenção voluntária, e afetos positivos com motivação controlada. Todos os demais foram significativos.

**5.4 Modelo de mediação simples**

Para testar a relação entre os constructos do estudo, utilizou-se de um modelo de mediação simples (Hayes, 2018) e foram considerados os mesmos indicadores da matriz de correlação. Na Tabela 3 aparecem os resultados dos indicadores do modelo e caminhos para a mediação do índice de autonomia.

**Tabela 3**

Modelo de caminho para mediação do índice de controle atencional

Caminhos	Etiqueta	b	ep	ICinf	ICsup	z	p-valor	Hipótese
Controle atencional → Autonomia	a	-0.39	0.31	-1.01	0.21	-1.24	0.2166	Refutada
Autonomia → Bem-estar	b	0.24	0.03	0.18	0.30	7.76	<.0001	Suportada
Controle atencional → Bem-estar	c	-0.40	0.15	-0.68	-0.11	-2.72	0.0065	Refutada

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota: b: beta. ep: erro padrão. IC<sub>inf</sub>: Limite inferior do intervalo de confiança a 95%. IC<sub>sup</sub>: limite superior do IC95%. z: pontuação z. p-valor: nível de significância.

É possível perceber que a H<sub>1</sub> onde se estabelecia relação positiva e significativa entre controle atencional e bem-estar no trabalho é refutada, apesar de ser significativa ( $p = 0.0065$ ), apresentou sentido negativo ( $b = -0.40$ ). A H<sub>2</sub> que propôs a relação positiva e significativa entre controle atencional e autonomia também é refutada, além de não ser significativa ( $p = 0.2166$ ), apresentou sentido negativo ( $b = -0.39$ ). E a H<sub>3</sub> que propôs relação positiva e significativa entre autonomia e bem-estar foi suportada ( $p < 0.001$ ,  $b = 0.24$ ).

**Tabela 4**

Efeitos na mediação do índice de controle atencional

Efeito	Etiqueta	b	ep	ICinf	ICsup	z	p-valor	% Mediação
Indireto	a x b	-0.09	0.08	-0.25	0.05	-1.21	0.2248	18.7
Direto	c	-0.40	0.15	-0.68	-0.11	-2.72	0.0065	81.3
Total	c + a x b	-0.49	0.16	-0.80	-0.17	-3.09	0.002	100

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota: b: beta. ep: erro padrão. IC<sub>inf</sub>: Limite inferior do intervalo de confiança a 95%. IC<sub>sup</sub>: limite superior do IC95%. z: pontuação z. p-valor: nível de significância. %: percentual de mediação.

Em virtude de o efeito direto ter sido refutado em razão do sentido da relação e não do nível de significância, foi tomada a decisão de explorar o mesmo modelo utilizando as dimensões da variável mediadora de controle atencional. Na Tabela 5 aparecem os resultados dos indicadores do modelo e caminhos para a mediação da

A Tabela 4 demonstra os resultados obtidos para as estimativas de mediação, é possível observar os efeitos indireto, direto e total. O efeito indireto não apresentou o nível de significância adotado, em razão disso, a H<sub>4</sub> que estabelecia o efeito mediador da autonomia sobre a relação entre controle atencional e bem-estar, foi refutada. No modelo a mediação dos efeitos indiretos representa somente 18.7 %. E ainda, a mudança de sentido das relações nos caminhos dos efeitos diretos impede o desenvolvimento da discussão sobre o efeito indireto, o que reforça a ideia da H<sub>4</sub> refutada.

dimensão motivação autônoma. É possível perceber que a H<sub>1</sub> é refutada, apesar de ser significativa ( $p < 0.001$ ), apresentou sentido negativo ( $b = -0.54$ ). A H<sub>2</sub> também é refutada, pois não mostrou ser significativa ( $p = 0.4673$ ). E a H<sub>3</sub> foi suportada ( $p < 0.001$ ,  $b = 1.33$ ).

**Tabela 5**

Modelo de caminho para mediação da motivação autônoma

Caminhos	Etiqueta	b	ep	ICinf	ICsup	z	p-valor	Hipótese
Controle atencional → Motivação autônoma	a	0.04	0.05	-0.07	0.15	0.73	0.4673	Refutada
Motivação autônoma → Bem-estar	b	1.33	0.16	1.02	1.66	8.16	<.0001	Suportada
Controle atencional → Bem-estar	c	-0.54	0.14	-0.82	-0.27	-3.94	<.0001	Refutada

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota: b: beta. ep: erro padrão. IC<sub>inf</sub>: Limite inferior do intervalo de confiança a 95%. IC<sub>sup</sub>: limite superior do IC95%. z: pontuação z. p-valor: nível de significância.

A Tabela 6 demonstra os resultados obtidos para as estimativas de mediação da dimensão motivação autônoma. O efeito indireto não apresentou o nível de significância adotado, em razão disso, a H<sub>4</sub> foi refutada. No

modelo a mediação dos efeitos indiretos representa somente 8.88 %. A mudança de sentido das relações nos efeitos impede o desenvolvimento de um posicionamento sobre o efeito indireto, o que reforça a ideia da H<sub>4</sub> refutada.

**Tabela 6**

Efeitos da mediação de motivação autônoma

Efeito	Etiqueta	b	ep	ICinf	ICsup	z	p-valor	% Mediação
Indireto	a x b	0.05	0.07	-0.09	0.21	0.71	0.4761	8.88
Direto	c	-0.54	0.14	-0.82	-0.27	-3.94	<.0001	91.12
Total	c + a x b	-0.49	0.16	-0.79	-0.17	-3.09	0.002	100

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota: b: beta. ep: erro padrão. IC<sub>inf</sub>: Limite inferior do intervalo de confiança a 95%. IC<sub>sup</sub>: limite superior do IC95%. z: pontuação z. p-valor: nível de significância. %: percentual de mediação.

Por último, na Tabela 7 aparecem os resultados dos indicadores do modelo e caminhos para a mediação da dimensão motivação controlada. É possível perceber que a H<sub>1</sub> é suportada ( $p < 0.001$ ,  $b = 0.15$ ). A H<sub>2</sub> foi refutada,

apesar de ser significativa ( $p = 0.0063$ ), apresentou sentido negativo ( $b = -0.42$ ). Assim como H<sub>3</sub>, que também foi refutada ( $p = 0.0089$ ,  $b = -0.43$ ).

**Tabela 7**

Modelo de caminho para mediação da motivação controlada

Caminhos	Etiqueta	b	ep	ICinf	ICsup	z	p-valor	Hipótese
Controle atencional → Motivação autônoma	a	0.15	0.06	0.03	0.27	2.56	0.0104	Suportada
Motivação autônoma → Bem-estar	b	-0.42	0.15	-0.72	-0.12	-2.73	0.0063	Refutada
Controle atencional → Bem-estar	c	-0.43	0.16	-0.75	-0.09	-2.62	0.0089	Refutada

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota: b: beta. ep: erro padrão. IC<sub>inf</sub>: Limite inferior do intervalo de confiança a 95%. IC<sub>sup</sub>: limite superior do IC95%. z: pontuação z. p-valor: nível de significância.



A Tabela 8 demonstra os resultados obtidos para as estimativas de mediação da dimensão motivação controlada. O efeito indireto não apresentou valor significativo, em razão disso, a H<sub>4</sub> foi refutada. No modelo a mediação dos efeitos indiretos representa somente 13.03%.

**Tabela 8**

Efeitos da mediação de motivação controlada

Efeito	Etiqueta	b	ep	ICinf	ICsup	z	p-valor	% Mediação
Indireto	a × b	-0.06	0.03	-0.14	-0.01	-1.89	0.0594	13.03
Direto	c	-0.43	0.16	-0.75	-0.09	-2.62	0.0089	86.97
Total	c + a × b	-0.49	0.16	-0.81	-0.16	-3.01	0.0026	100

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota: b: beta. ep: erro padrão. IC<sub>inf</sub>: Limite inferior do intervalo de confiança a 95%. IC<sub>sup</sub>: limite superior do IC95%. z: pontuação z. p-valor: nível de significância. %: percentual de mediação.

## 6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir dos resultados, nota-se que os TAEs se autoavaliam com índices elevados de autonomia em todas as afirmações do instrumento, ou seja, realizam as tarefas por motivação autônoma (md=5.50) e por motivação controlada (md=5.00). Verificou-se uma pequena prevalência da motivação autônoma (0.50) nos resultados da amostra pesquisada. Porém, devido ao resultado estar próximo de zero, pode-se afirmar que a motivação controlada também é importante para os TAEs.

A motivação autônoma se refere às atividades para as quais a motivação reside no próprio comportamento (Slomp et al., 2018). Consta-se que a maioria dos respondentes (88,1%) relata que faz a maior parte das tarefas porque as considera importantes. Assim, trabalhar no local com o qual há identificação é importante.

Os TAEs também são motivados por fatores extrínsecos. Para 89,2% dos respondentes, a maior parte das tarefas são realizadas porque sentem que precisam fazê-las. Recompensas extrínsecas podem ter significados diferentes, levando a aprimoramentos, diminuições ou não ter nenhum efeito sobre a motivação intrínseca (Deci et al., 2017). Uma forma um pouco mais autônoma de motivação extrínseca é a dimensão introjetada, que envolve pessoas com foco na aprovação/desaprovação, por exemplo (Deci et al., 2017).

Nesse contexto, as instruções e normativas acerca das tarefas no trabalho são aspectos relevantes para os TAEs. Ter clareza sobre a importância das entregas das tarefas (metas e/ou resultados) que precisam ser realizadas para o IFSC parece um fator importante para a amostra. Este aspecto revela a importância da atuação assertiva das lideranças transformacionais no ensino público (Gnoatto, 2021), uma vez que ao sentirem que têm controle sobre seus comportamentos ou se envolvem em determinados trabalhos ou tarefas, as pessoas serão motivadas para trabalhar (Zhou et al., 2019).

Ademais, o monitoramento das entregas contribui para o sentimento de segurança dos funcionários que estão em teletrabalho, especialmente porque a autonomia é influenciada por fatores extrínsecos, quase tanto quanto por fatores intrínsecos. Sabe-se que altos níveis de autonomia e baixos níveis de monitoramento sugerem menor desempenho da equipe (Theurer et al., 2018).

Entre as respostas para o controle atencional para multitarefas, observa-se tendência para dificuldade de execução de atividades quando há outros estímulos

O sentido negativo do efeito indireto é descartado porque o cálculo não atende o pressuposto de relações com mesmo sentido no caminho indireto, isso impede o desenvolvimento de um posicionamento, o que reforça a ideia da H<sub>4</sub> refutada.

concomitantes, já que 68,9% relatam dificuldade em se concentrar com muito barulho em volta, e 61,1% se distraem com outras pessoas conversando por perto. Estes resultados são ocasionados pela facilidade que parecem demonstrar em mudar de uma tarefa para outra (62,7%), e pelo interesse em mudar rapidamente de assunto (73,3%). Offer e Schneider (2011) relatam que, em geral, as pessoas executam facilmente tarefas automáticas e rotineiras em conjunto com tarefas mais difíceis, porém, quando as tarefas exigem consciência, a eficiência pode ter diminuição significativa. Neste sentido, ressalta-se a importância de um ambiente preparado para realização do teletrabalho.

Interessante lembrar que, para Offer e Schneider (2011), a multitarefa de mães e pais na companhia do cônjuge ou das crianças é vista como experiência positiva, enquanto a multitarefa no trabalho, embora associada a um maior senso de produtividade, é percebida como uma experiência negativa. Apesar de não ter sido feita uma comparação entre os dados demográficos e as respostas, a maioria dos respondentes disse morar com companheiro(a) (71,3%) e ter filho(s) (54,5%). Conhecer a realidade dos funcionários por meio de um diagnóstico e promover ajustes nas condições laborais consiste em uma forma de amenizar os desafios do *home office* que ocorreu inicialmente por uma condição urgente (Lizote et al., 2021).

Os respondentes relatam bem-estar, com presença de afetos positivos predominantes em comparação aos negativos, bem como sentimentos de realização (Paschoal & Tamayo, 2008). Os afetos positivos com médias mais elevadas percebidos pelos servidores são: alegria ( $\bar{x}$ =4.94), felicidade ( $\bar{x}$ =4.91) e contentamento ( $\bar{x}$ =4.85). Porém, verifica-se que, assim como demonstram os resultados da pesquisa de Cao et al. (2020), os TAEs também obtêm um índice alto para preocupação ( $\bar{x}$ =5.60), ansiedade ( $\bar{x}$ =5.12) e impaciência ( $\bar{x}$ =4.55). Quanto à realização, os respondentes relatam que percebem desenvolver atividades importantes no trabalho ( $\bar{x}$ =5.62), atingindo resultados que valorizam ( $\bar{x}$ =5.38), com superação de desafios ( $\bar{x}$ =5.32). Porém, chama a atenção que a média de afetos positivos ( $\bar{x}$ =4.60) e de afetos negativos ( $\bar{x}$ =4.22) são bastante próximas.

Assim como, a condição de teletrabalho provoca aumento no sentimento de autonomia e de satisfação (Charalampous et al., 2018). Entretanto, essa mesma condição pode trazer pontos negativos, como sobrecarga de horas de trabalho ou dificuldades nas relações trabalho-família (Aderaldo et al., 2017). Os resultados sobre os índices de bem-estar reforçam a importância de um modelo

de gestão que torne o teletrabalho mais aderente à esfera pública (Filardi et al., 2020). Este formato de trabalho contempla políticas, infraestrutura e gestão de pessoas (Corrêa et al., 2019).

Após análise dos construtos de forma individual, fez-se correlações entre as dimensões dos instrumentos. Observa-se que, para o construto controle atencional para multitarefas, a dimensão automática correlaciona-se negativamente com a dimensão voluntária ( $r = -0.51$ ). Isto quer dizer que, quanto maiores os índices de atenção automática nas respostas dos TAEs, menos eles têm a percepção de atenção voluntária e vice-versa. E a atenção voluntária, está relacionada ao bem-estar ( $r = 0.37$ ). Portanto, quanto mais as tarefas promovam bem-estar, maior será a facilidade de promover o controle atencional voluntário para o trabalho.

Pondera-se que a dimensão de afetos negativos se correlaciona negativamente com as dimensões de afetos positivos ( $r = -0.58$ ) e realização ( $r = -0.16$ ). Além disso, verifica-se que os afetos positivos se correlacionam positivamente com a dimensão de realização ( $r = 0.36$ ). Quanto maior a percepção de afetos negativos, menor a sensação de realização e de afetos positivos, bem como, quanto maior a percepção de afetos positivos entre os respondentes, maior a noção de realização. Logo, promover bem-estar no trabalho implica em trabalhar os processos de gestão de pessoas para equilibrar as emoções e promover a percepção de realização.

As hipóteses propostas foram testadas através de mediação simples. A partir da verificação da  $H_1$  (há relação positiva entre o controle atencional para multitarefas e o BET), obteve-se a confirmação da hipótese ( $p = 0.0065$ ), mas ela foi refutada neste estudo pois a relação é negativa. Este resultado corrobora os achados de Shih (2013), o qual afirmou que a atenção para multitarefas é desafiadora e muitas vezes estressante, chegando a ser, inclusive, improdutiva. Considerando o contexto pandêmico marcado pela sobrecarga de atividades, pressão, precarização, perda de senso coletivo, entre outros fatores para funcionários das universidades brasileiras (Lopes, 2020), a capacidade de controle atencional, principalmente no contexto do teletrabalho pouco planejado e estruturado (Lizote et al., 2021), ainda sem políticas maduras de gestão de pessoas (Prasad et al., 2020) tem relação negativa com a percepção de BET. Pensar e aprimorar práticas de gestão de pessoas neste contexto, contribui com indicadores de sustentabilidade social (Mendes et al., 2020).

Referente à  $H_2$  (há relação positiva entre o controle atencional para multitarefas e a autonomia), não foram constatadas, neste estudo, correlações positivas e significativas entre os construtos ( $p = 0.2166$ ). A  $H_3$  (há relação positiva entre a autonomia e o BET), foi suportada ( $p < 0.001$ ). O BET se relaciona positivamente com a autonomia. Portanto, quanto maior a percepção de autonomia do TAE, maior a sensação de bem-estar dele no teletrabalho. A comprovação corrobora com os resultados dos estudos de Reis et al. (2000), Church et al. (2012) e Theurer et al. (2018).

Testou-se a  $H_4$  (a autonomia medeia a relação entre controle atencional para multitarefas e BET). De acordo com Slemp et al. (2018), a percepção da autonomia dos funcionários e da sensação de bem-estar que a liberdade lhes traz, sugere que fiquem mais suscetíveis a realizar

multitarefas. Constatou-se que a autonomia não medeia a relação entre controle atencional para multitarefas e BET ( $p = 0.225$ ). Também foram testadas as duas dimensões do construto autonomia, permanecendo a  $H_4$  refutada.

A partir dos resultados da média de autonomia no grupo, percebe-se que os TAEs são motivados por fatores intrínsecos e extrínsecos. E pode explicar a não confirmação da mediação. Além disso, infere-se que existam outros aspectos comportamentais que medeiam a relação entre controle atencional e BET, entre eles, aqueles alinhados à motivação controlada da autonomia.

Nos testes adicionais de hipóteses, verificou-se que a dimensão de motivação autônoma de autonomia tem relação positiva e significativa com o bem-estar no trabalho ( $p < 0.0001$ ). Neste contexto, quanto mais motivados estiverem os TAEs para fazer as atividades porque gostam ou consideram importante fazê-las (Bachmann et al., 2019), maior a percepção de bem-estar. Neste sentido, chama-se atenção para a importância de adequação dos cargos às pessoas e vice-versa, bem como, da manutenção e promoção do sentido e significado do trabalho.

Além disso, verificou-se que o controle atencional, também ter relação positiva e significativa com a motivação autônoma de autonomia ( $p < 0.0104$ ). Quanto maior a habilidade de controlar a atenção automática ou voluntária para as demandas diárias, maior a percepção de bem-estar. Talvez a multitarefa de mídia, graças à acessibilidade a computadores, smartphones e tablets, ocasionada pelo teletrabalho, permitiu a integração entre trabalho, diversão e interação social (Xu et al., 2016). Porém, a relação positiva com bem-estar só ocorre em quem reconhece que possui altos índices de controle atencional.

De acordo com Bachmann et al. (2019) a motivação controlada é definida por fatores de influência externa, como recompensa e punição (razões externas) ou motivos internos ou externos (razões introjetadas). Fazer uma atividade além da principal pode ser um ganho em autonomia, porém, a pessoa pode sentir-se obrigada a fazer uma atividade adicional. A multitarefa pode, portanto, ser motivada de maneira controlada (Bachmann et al., 2019).

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir deste estudo concluiu-se que a relação entre controle atencional para multitarefas e BET é negativa, que a dimensão de motivação autônoma de autonomia se relaciona com BET, e que o controle atencional para multitarefas se relaciona com a motivação autônoma de autonomia.

Esta pesquisa tem potencial de contribuição para o estudo realizado por Bachmann et al. (2019), pois amplia o público e a região de estudo acerca dos construtos de autonomia, adicionando avaliações em relação ao bem-estar em situação de teletrabalho. Colabora com o estudo de Zhou et al. (2019) em relação à referência para as características relacionadas ao trabalho que também são capazes de exercer influências na autonomia e impactar ainda mais o autodesenvolvimento dos trabalhadores. E ainda, colabora com o estudo de Corrêa et al. (2019) que salientam a relevância da aplicação de pesquisas sobre bem-estar na administração pública, pois, diferentemente do âmbito privado, essas organizações visam ao interesse

de toda a população. O estudo ampliou a discussão sobre bem-estar de funcionários de instituições de ensino, já proposta por Paschoal et al. (2022).

A aplicação e verificação da confiabilidade dos instrumentos e suas dimensões (no caso de controle atencional e BET) em públicos diferentes e de regiões distintas das amostras originais é mais uma contribuição do estudo. O estudo também apresenta fórmulas simples sobre os construtos que podem continuar a ser utilizadas em novas coletas de dados dessa instituição.

Empiricamente, a pesquisa apresenta potencial para implementação de políticas e práticas de gestão de pessoas em condição de teletrabalho, especialmente focadas em aspectos comportamentais e emocionais, os quais são acessíveis para profissionais da área de ciências sociais. Ficou evidente o quanto o contexto demanda de novos diálogos entre pesquisadores e profissionais no sentido de encontrar soluções saudáveis, e, portanto, sustentáveis, de cuidado com os trabalhadores.

Uma das limitações desta pesquisa se deu em função da coleta de dados ter sido apenas quantitativa. Contudo, por se tratar de temas comportamentais, é interessante que os construtos sejam investigados de forma qualitativa ou por meio de estudos experimentais no futuro. Pode ser relevante ao IFSC, além de contribuir empírica e teoricamente, aprofundar a pesquisa sobre a dimensão de motivação controlada da autonomia com uma pesquisa de abordagem qualitativa ou experimental envolvendo servidores e gestores.

Para estudos futuros, sugere-se comparar resultados dos construtos com os dados demográficos apresentados, e, a partir desse filtro, pensar em ações mais personalizadas. Acredita-se que em grupos específicos a dimensão de motivação controlada ou autônoma podem ser confirmadas.

Também seria interessante aplicar a mesma pesquisa com outras categorias profissionais. No caso do IFSC, poderia ser realizada com uma amostra de docentes. E, sugere-se que o instrumento seja aplicado em instituições privadas, que também precisaram organizar o trabalho a partir do teletrabalho com a pandemia de Covid-19, sendo que muitas podem optar por continuar nesse regime de trabalho mesmo após o período pandêmico.

A partir dos resultados, instiga-se o desenvolvimento de novas pesquisas nos temas de comportamento organizacional em relação aos construtos estudados e suas dimensões na modalidade de teletrabalho, principalmente relacionadas à autonomia de teletrabalhadores. Sugere-se, por fim, a investigação de outros temas relacionados ao comportamento organizacional e que podem estar fazendo a mediação entre controle atencional para multitarefas e BET, principalmente temas relacionados à motivação controlada.

## REFERÊNCIAS

- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(Edição Especial), 511-533. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000200008>
- Bachmann, O., Grunschel, C., & Fries, S. (2019). Multitasking and feeling good? Autonomy of additional activities predicts affect. *Journal of Happiness Studies*, 20(2), 899-918. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9973-3>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (Second edition). New York: The Guilford Press.
- Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Research*, 287, 112934. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Church, A. T., Katigbak, M. S., Locke, K. D., Zhang, H., Shen, Vargas-Flores, J. J., & Ching, C. M. (2012). Need satisfaction and well-being: testing self-determination theory in eight cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(4), 507-534. <https://doi.org/10.1177/0022022112466590>
- Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2nd ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çokluk, Ö., & Koçak, D. (2016). Using Horn's Parallel Analysis Method in Exploratory Factor Analysis for Determining the Number of Factors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(2), 537-551. <https://doi.org/10.12738/estp.2016.2.0328>
- Corrêa, J. S., Lopes, L. F. D., Almeida, D. M., & Camargo, M. E. (2019). Bem-estar no trabalho e síndrome de burnout: Faces opostas no labor penitenciário. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3), 1-30. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190149>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R.M. (2017). Self-determination theory in work organizations: the state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. [https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_2)
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Fabrigar, L. R., & Wegener, D. T. (2012). *Exploratory factor analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Filardi, F., Castro, R. M. P., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Filgueiras, A., Galvão, B. O., Pires, P., Fioravanti-Bastos, A. C. M., Hora, G. P. R., Santana, C. M. T., & Landeira-Fernandez, J. (2015). Tradução e adaptação semântica do Questionário de Controle Atencional para o Contexto Brasileiro. *Estudos de Psicologia*, 32(2), 173-185. <https://doi.org/10.1590/0103-166X2015000200003>
- Gnoatto, D. C. G. (2021). *O efeito mediador do comprometimento sobre a relação entre estilos de liderança e bem-estar no trabalho* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Oeste de Santa Catarina, Chapecó, Santa Catarina, Brasil.
- Gorsuch, R. L. (2015). *Factor analysis* (Classic edition). Hillsdale: Routledge, Taylor & Francis Group.



- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. London: Sage.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis*. (2nd ed.), New York: The Guilford Press.
- Kang, H. (2021). Sample size determination and power analysis using the G\*Power software. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, 18(17). <https://doi.org/10.3352/jeehp.2021.18.17>
- Kirchberg, D. M., Roe, R. A., & Van Eerde, W. (2015). Polychronicity and multitasking: A diary study at work. *Human Performance*, 28(2), 112-136. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.976706>
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics*, 33(1), 159-174. <https://doi.org/10.2307/2529310>
- Lin, B. Y. J., Lin, Y. K., Lin, C. C., & Lin, T. T. (2011). Job autonomy, its predispositions and its relation to work outcomes in community health centers in Taiwan. *Health Promotion International*, 28(2), 166-177. <https://doi.org/10.1093/heapro/dar091>
- Lizote, S. A.; Teston, S. F., Régis, E. S. O., & Monteiro, W. L. S. (2021). Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. *Revista Gestão Organizacional*, 14(1), 342-362. <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5735>
- Lopes, F. T. (2020). *Janelas da Pandemia*. Belo Horizonte: Editora Instituto DH.
- Martins, A. M. (2002). Autonomia e educação: A trajetória de um conceito. *Cadernos de Pesquisa*, 115, 207-232. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742002000100009>
- Mendes, R. A. O., Oliveira, L. C. D., & Veiga, A. G. B. (2020). A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. *Brazilian Journal of Development*, 6(3), 12745-12759. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n3-222>
- Michaelis (2021). *Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa Michaelis* (2021). <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/autonomia/>
- Mourão Jr., C. A., & Melo, L. B. R. (2011). Integração de três conceitos: função executiva, memória de trabalho e aprendizado. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(3), 309-314. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722011000300006>
- Offer, S., & Schneider, B. (2011). Revisiting the gender gap in time-use patterns. *American Sociological Review*, 76(6), 809-833. <https://doi.org/10.1177%2F0003122411425170>
- Paschoal, T., Silva, P. M., Demo, G., Fogaça, N., & Ferreira, M. C. (2022). Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal. *Contextus – Revista Contemporânea De Economia e Gestão*, 20(2), 1-12. <https://doi.org/10.19094/contextus.2022.70500>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Posner, M. I. (1980). Orienting of Attention. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 32(1), 3-25. <https://doi.org/10.1080/00335558008248231>
- Prasad, K., Mangipudi, M. R., Vaidya, R. W., & Muralidhar, B. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)*, 11(4), 372-389. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v11i2/01>
- Proctor, C. (2014). *Subjective well-being (SWB)*. Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research, 6437-6441.
- R Core Team (2021). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.0) [Computer software]. <https://cran.r-project.org>
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: the role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 419-435. <https://doi.org/10.1177/0146167200266002>
- Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016 (2016). <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Revelle, W. R. (Photographer). (2017). *Psych: Procedures for Personality and Psychological Research*. Software
- Rosenfield, C. L., & Alves, D. A. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, 54(1), 207-233. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>
- Salvucci, D. D., & Taatgen, N. A. (2008). Threaded cognition: an integrated theory of concurrent multitasking. *Psychological Review*, 115(1), 101-130. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.115.1.101>
- Salvucci, D. D., & Taatgen, N. A. (2011). *The multitasking mind*. Oxford: Oxford University Press.
- Sharma, R., Yetton, P., & Crawford, J. (2009). Estimating the effect of common method variance: The method-method pair technique with an illustration from TAM research. *MIS Quarterly*, 33(3), 473-490. <https://doi.org/10.2307/20650305>
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 357-393. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22008-9](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22008-9)
- Shih, S. I. (2013). A null relationship between media multitasking and well-being. *PLoS ONE*, 8(5), e64508.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: a meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, 42, 706-724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Steiger, J. H. (1990). Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 173-180. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502_4)
- The jamovi project (2021). jamovi. (Version 1.8) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>
- Theurer, C. P., Tumasjan, A., & Welpel, I. M. (2018). Contextual work design and employee innovative work behavior: when does autonomy matter?. *PLOS ONE*, 13(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204089>
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38(1), 1-10. <https://doi.org/10.1007/BF02291170>
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Xu, S., Wang, Z. (Joyce), & David, P. (2016). Media multitasking and well-being of university students. *Computers in Human Behavior*, 55, 242-250. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.040>
- Zhou, Q., Li, Q., & Gong, S. (2019). How job autonomy promotes employee's sustainable development? A moderated mediation model. *Sustainability*, 11(22), 6445. <https://doi.org/10.3390/su11226445>



**CONTEXTUS**

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

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

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

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

**DIRETORIA:** Paulo Rogério Faustino Matos  
Danielle Augusto Peres

**Website:** [www.periodicos.ufc.br/contextus](http://www.periodicos.ufc.br/contextus)

**E-mail:** [revistacontextus@ufc.br](mailto:revistacontextus@ufc.br)



**EDITOR-CHEFE**

Diego de Queiroz Machado (UFC)

**EDITORES ADJUNTOS**

Alane Siqueira Rocha (UFC)

Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

**EDITORES ASSOCIADOS**

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)

Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)

Allysson Alex Araújo (UFC)

Andrew Beheregarai Finger (UFAL)

Armindo dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)

Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)

Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)

Cláudio Bezerra Leopoldino (UFC)

Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)

Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)

Ellen Campos Sousa (Gardner-Webb, EUA)

Gabriel Moreira Campos (UFES)

Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)

Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)

Jorge de Souza Bispo (UFBA)

Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)

Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)

Marcos Cohen (PUC-Rio)

Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)

Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)

Minelle Enéas da Silva (La Rochelle, França)

Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)

Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)

Rosimeire Pimentel (UFES)

Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)

Susana Jorge (UC, Portugal)

Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

**CONSELHO EDITORIAL**

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)

Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)

Danielle Augusto Peres (UFC)

Diego de Queiroz Machado (UFC)

Editinete André da Rocha Garcia (UFC)

Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)

Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)

Fátima Regina Ney Matos (ISMT)

Mario Henrique Ogasavara (ESPM)

Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)

Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)

Vasco Almeida (ISMT)

**CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO**

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)

Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)

Denise Del Pra Netto Machado (FURB)

Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)

Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)

Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)

Francisco José da Costa (UFPB)

Isak Kruglianskas (FEA-USP)

José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)

José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)

José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)

José Célio de Andrade (UFBA)

Luciana Marques Vieira (UNISINOS)

Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)

Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)

Marcelle Colares Oliveira (UFC)

Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)

Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)

Mozar José de Brito (UFL)

Renata Giovinzazo Spers (FEA-USP)

Sandra Maria dos Santos (UFC)

Walter Bataglia (MACKENZIE)



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



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



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



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