

O BEM-ESTAR PSICOLÓGICO PARA AS DIFERENTES SITUAÇÕES DE TRABALHO DURANTE A QUARENTENA NO ESTADO DE SÃO PAULO

FLÁVIA FEITOSA SANTANA

ESCOLA SUPERIOR DE PROPAGANDA E MARKETING (ESPM)

MARIANA MALVEZZI

ESCOLA SUPERIOR DE PROPAGANDA E MARKETING (ESPM)

CLÉBER DA COSTA FIGUEIREDO

ESCOLA SUPERIOR DE PROPAGANDA E MARKETING (ESPM)

O BEM-ESTAR PSICOLÓGICO PARA AS DIFERENTES SITUAÇÕES DE TRABALHO DURANTE A QUARENTENA NO ESTADO DE SÃO PAULO

INTRODUÇÃO

A Covid-19 trouxe transformações e impactos sociais, entre eles, efeitos psicológicos, ampliação dos índices de desemprego e flexibilização do trabalho, especialmente no que diz respeito ao teletrabalho ou formas híbridas que misturam trabalho presencial com não-presencial. Essas condições têm efeito no que Ryff (1995) chama de bem-estar psicológico (BEP) que se apoia em uma visão abrangente da saúde - não a ausência de enfermidade, e sim o bem-estar físico, mental, social e a capacidade de enfrentar desafios a partir de seis dimensões: autoaceitação; relações positivas com os demais; autonomia; domínio do ambiente; propósito de vida; crescimento pessoal.

Segundo Friedmann e Naville (1962), o conceito de trabalho remete a um traço específico da condição humana que é pré-condição para toda a vida em sociedade. É por meio do trabalho que se sustenta a vida e isto se deu de formas variadas ao longo da história e para cada indivíduo. Vive-se daquilo que se produz ou do que é produzido pelo grupo ou comunidade, o trabalho também confere identidade, para o trabalhador do lar, para quem não trabalha, para quem ocupa as mais variadas posições na sociedade e nas organizações. O trabalho, mais do que transformar o meio, é para o ser humano um gerador de significados (Silva, 2009) que se relaciona com a produção identitária e está diretamente relacionado com a saúde psicológica de quem trabalha. Com o avanço da tecnologia e dos meios produtivos o trabalho diversificou e desde o fordismo lidam-se com os modelos de flexibilização que “caracterizam-se pela diferenciação integrada da organização da produção e do trabalho sobre a trajetória de inovações tecnológicas, em direção à democratização das relações sociais nos sistemas empresa-colaboradores” (Silva, 2009, p.87).

A flexibilização do trabalho presencial é uma tendência há pelo menos um par de décadas e tende a ser potencializada durante e pós COVID-19, especialmente por questões de sustentabilidade como custo de manutenção de escritórios, redução de deslocamentos, redução de gastos com deslocamento, poluição e, especialmente contribuição com o distanciamento social recomendado para enfrentar o COVID-19. Porém, ainda há muita dúvida sobre as vantagens e desvantagens da flexibilização da presença física dos trabalhadores no ambiente de trabalho, da virtualização do trabalho e da ampliação das possibilidades de teletrabalho como *home office*.

Além da questão da intensificação do processo de flexibilização do trabalho, o advento do COVID-19 deixou mais pessoas à margem do sistema produtivo em função dos milhares de empregos perdidos não só no Estado de São Paulo, mas também em todo o Brasil e no Mundo. Estes postos de trabalho foram extintos com a crise decorrente do processo de quarentena que afetou o consumo e mercados produtivos. Além da empregabilidade e das condições e flexibilização do trabalho, há outras questões que igualmente preocupam e, que na situação brasileira e do Estado de São Paulo, merecem destaque e atenção, por serem fatores que podem modificar o BEP dos indivíduos, tais como: sexo, renda e condições de moradia, especificamente, o número de pessoas que coabitam o mesmo domicílio. Estas condições precisam ser melhor investigadas, tanto no que diz respeito à situação do COVID-19, quando à situação de trabalho.

PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

O objetivo geral é verificar o BEP da população do Estado de São Paulo em quarentena de acordo com a situação de trabalho (presencial, teletrabalho, híbrido, aposentado, desempregado, não trabalha). Como objetivos secundários temos: 1) verificar diferenças no BEP para sexo; 2) verificar diferenças no BEP para o número de pessoas que coabitam o domicílio; 3) verificar diferenças de BEP para as diferentes faixas de renda.

As hipóteses levantadas neste trabalho são que o teletrabalho e a forma híbrida de trabalho tendem a ampliar o BEP em relação ao trabalho presencial; os desempregados têm menor BEP do que os que estão trabalhando; mulheres têm menor BEP que os homens; o número de pessoas que coabitam o domicílio é inversamente proporcional ao BEP; a faixa de renda é diretamente proporcional ao BEP, de modo que quanto maior a renda, maior o BEP.

Investigar as vantagens ou não das distintas formas de trabalho, especialmente no que diz respeito à forma presencial e a flexibilização dela para o quesito de BEP é relevante para avaliar as melhores condições de oferta de acordos de trabalho e auxiliar em futuras pesquisas que ampliem a investigação de quais os fatores que interferem no BEP para os diferentes formatos dos contratos de trabalho. Também cabe reforçar que a ampliação da flexibilização do trabalho durante e pós COVID-19 é em si uma mudança que requer aprofundamento nas suas vantagens e desvantagens para auxiliar nos processos decisórios dos futuros contratos de trabalho e devidos pontos de atenção.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: O BEM-ESTAR PSICOLÓGICO E SUAS DIMENSÕES

Compreender o BEP em toda sua complexidade implica em assumir de forma abrangente o conceito de saúde. Para a *World Health Organization* (WHO, 2020), a saúde deve ser entendida como um “completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a mera ausência de enfermidade” (WHO, 2020, 2). Desta forma, a saúde transcende o binômio biofísico ao incluir de forma ampla a relação entre indivíduo e meio, nos seus diversos aspectos como por exemplo família, social, econômico e trabalho, objeto deste estudo.

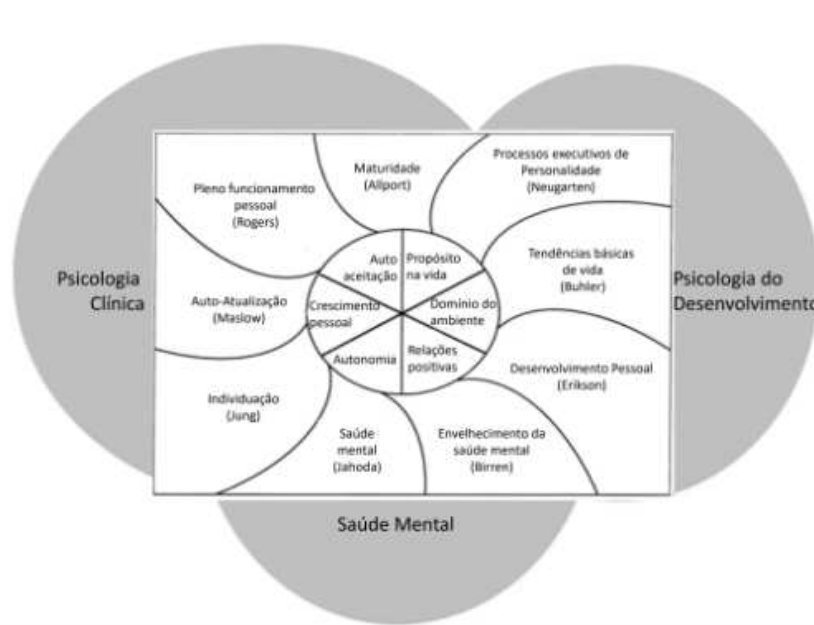
O conceito de BEP é recente e implica em um entendimento positivo da saúde, não como a mera ausência de doença, mas atrelado a um conjunto de recursos que moderam a relação do indivíduo com seu meio. Presente nos ideais iluministas o BEP teve nas décadas de 1950 e 1960 seu primeiro marco teórico, envolvendo aspectos subjetivos em sentido amplo, cuja resultante foi entendida como um conjunto de recursos (*welfare*) do indivíduo em sua relação com o meio. Desde então, o conceito de BEP se desdobrou passando por uma diferenciação, mais recente, do bem-estar subjetivo (BES) (Galinha & Ribeiro, 2005; Woyciekoski, Stenert & Hutz, 2012). No entendimento do BEP, o BES não considera o funcionamento positivo dos indivíduos em sua relação com o meio, acessado através da capacidade para enfrentar os desafios impostos pela vida (Siqueira & Padovam, 2008). Atualmente o BEP, ao apoiar-se em uma perspectiva eudaimônica, entende os predicados autorrealização, propósito de vida e superação de desafios como essenciais para que os indivíduos alcancem realização plena na vida (Santana & Godim, 2016; Fave, Brdar, Freire, Vella-Brodrick & Wissing, 2011; Machado & Bandeira, 2012; Ryff & Keyes, 1995).

Tendo em vista o entendimento abrangente do BEP, desde 1980, o conceito tem sido amplamente utilizado em pesquisa e reflexões teóricas que abrangem diversas variáveis, como

por exemplo: BEP e idade (Queroz & Neri, 2005; Vijai, 2004; Pereira, Lopes, Gonçalves & Vasconcelos-Raposo, 2017); BEP e religião (Ryff, Singer & Palmersheim, 2004; Barnes & Meyer, 2012; Kathleen & Elliott, 2009); BEP e sexo (Cleary, Zaborski & Ayanian, 2004; Li, Kao & Wu, 2015; Kertzner, Meyer, Frost & Stirratt, 2009); BEP e nacionalidade (Moradi & Risco, 2006; Gloria, Castellanos & Orozco, 2005); BEP e classe social (Marmot *et al.*, 2001; Miner-Rubino, Winter, & Stewart, 2004) entre outros.

Juntamente com o desenvolvimento do conceito de BEP, Ryff (1995) desenvolveu um modelo para sua mensuração, que tem sido largamente utilizado pela academia. Tal modelo se baseia nas contribuições da psicologia do desenvolvimento, psicologia clínica e saúde mental, chegando aos predicados nele implicados, que incluem: autoaceitação, relações positivas com os demais, autonomia, domínio sobre o ambiente, propósito na vida e crescimento pessoal (Figura 1).

Figura 1. Escala BEP



Nota: Modelo BEP adaptado pelos autores (Ryff, 1995).

As dimensões que compõem o BEP podem assim ser entendidas:

- autoaceitação: “atitude positiva com relação a si próprios, conhecem e aceitam os muitos aspectos de si mesmos, incluindo as boas e más qualidades e se sentem bem quando olhando a própria história” (p. 101);
- relações positivas: “relacionamentos próximos e de confiança com outros, se preocupam com o bem-estar dos mesmos e são capazes de desenvolver relacionamentos com grande empatia, afeição e proximidade” (p. 101);
- autonomia: “capacidade de resistir às pressões sociais para pensar e agir de determinada maneira, regulando seu comportamento internamente e se autoavaliando a partir de padrões pessoais” (p. 101);
- propósito: “existência de metas e propósitos na vida”. Este indivíduo “sente que há propósito em seu passado e o presente atual. Acredita que a vida é pautada por propósito, possui objetivos e metas para si” (p. 101);

- domínio do ambiente: “senso de domínio e competência na gestão do ambiente, controla a matriz complexa das atividades externas e faz uso eficaz das oportunidades que o cercam” (p. 101);
- crescimento pessoal: “sensação de estarem continuamente se desenvolvendo, veem a si mesmos como crescendo e ampliando seu horizonte. Acreditam estar realizando o próprio potencial e veem avanço em si mesmos e nos próprios comportamentos” (p. 101).

As aplicações e implicações do modelo de BEP, aqui apresentado, são vastas e serão melhores descritas nas seções subsequentes, tendo em vista os objetivos propostos por esta pesquisa.

BEP: DESDOBRAMENTOS LIGADOS A SITUAÇÃO DE TRABALHO

A quarentena afetou as condições de trabalho não apenas para os que tiveram flexibilização do mesmo em função do percentual da população que foi deslocada dos escritórios para trabalhar em ambiente doméstico, mas também para os que mantiveram a situação original de trabalho apesar dos riscos aos quais ficaram expostos. Essas condições têm efeito sobre o BEP da população, assim como alguns estudos mostram que estar desempregado ou aposentado tem efeito nas condições de bem-estar (Jenkins *et al.*, 2008).

A flexibilização do trabalho data da década de 60, do século XX, com o início da telegrafia por Edgard Thompson e diversas iniciativas, nesta direção, que surgiram na Europa e nos EUA (Silva, 2009). A era da conectividade trouxe inúmeras possibilidades para a criação do trabalho não presencial, com a possibilidade de se levar o trabalho para a pessoa e não a pessoa para o trabalho (Mello, 1999). Tal flexibilização envolve vários conceitos como trabalho autônomo, *home office*, escritório virtual, trabalho à distância (equivalente ao teletrabalho), trabalho flexível ou híbrido entre outros. Quando se fala na flexibilidade do trabalho nota-se que ela pode se dar na forma de *home office* ou uma virtualização em que o local de trabalho seja flexível, mas não necessariamente que ocorra na residência do trabalhador. A flexibilização do trabalho também pode se dar de forma híbrida, que significa ter a atividade presencial com alguma frequência. Para esta pesquisa, de acordo com Goulart (2009) e com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, s.d.), será adotado o termo teletrabalho que significa “uma forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação” (Estrada, 2002, 30). Para Kugelmass (1995) o que se pode observar é que o teletrabalho é um conceito que implica em flexibilidade de tempo, de espaço e de comunicação. Porém, para fins da coleta de dados, utilizou-se com bastante frequência o termo *home office* tendo em vista a realidade trazida pela pandemia.

A literatura a respeito da flexibilização do trabalho tende a defender que as formas de flexibilização, especialmente o teletrabalho, podem produzir benefícios recíprocos para trabalhadores e empresas. Os trabalhos de Nilles (1997), Kugelmass (1995), Mello (1999) e da Silva (2009) defendem este ponto de vista. Bridges (1995) reforça que as mudanças trazidas com a flexibilização do trabalho representam algo positivo para a sociedade e que é necessário observar que se trata de um fenômeno não apenas organizacional, mas também global. No momento do COVID-19, o que se vê é que a flexibilização se estendeu a vários setores de serviços. Pode-se destacar o setor educacional que precisou rapidamente se adaptar ao teletrabalho e suas implicações para as condições de trabalho que impactaram não só a vida de professores, mas também de outros profissionais que convivem com seus filhos e parentes que também passaram a realizar suas atividades de casa.

Entre os motivos para a valorização da flexibilização do trabalho estão: produtividade e objetividade (Nilles, 1997; Kugelmass, 1995; Mello, 1999; Silva, 2009; Oltramari & Piccinini, 2006; Llave & Messenger, 2018); flexibilização do tempo (Silva, 2009); melhor adaptação à rotina das mulheres que acumulam mais responsabilidades em casa (Silva, 2009; Lundberg & Lindfors, 2002); redução de consumo como gastos com roupas para trabalhar (Evans, 1993); redução de deslocamentos com diminuição da poluição e de gasto de tempo (Llave & Messenger, 2018); autonomia na organização do trabalho (Llave & Messenger, 2018); e melhoria de equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Llave & Messenger, 2018).

Entre os principais pontos de atenção estão as necessidades de aprimoramento da gestão (Costa, 2005; Costa 2013); necessidade de ampliação da autonomia dos profissionais como foco para a gestão (Oltramari & Piccinini, 2006); tendência de extensão da jornada de trabalho (Llave & Messenger, 2018); dificuldades com separar vida pessoal de profissional (Llave & Messenger, 2018); intensificação do trabalho (Llave & Messenger, 2018); sensação de isolamento social e profissional; e percepção de ameaças no avanço profissional (Charalampous, Grant, Tramontano & Michailidis, 2018).

No geral, a literatura apresenta vantagens e desvantagens do teletrabalho em suas mais variadas versões, com preocupações específicas para a situação de *home office* que alertam, especialmente, para os desafios da gestão (Prasad, Mangipudi, Vaidya & Muralidhar, 2020). Há muitos efeitos ambíguos e paradoxais em função das interações e dos específicos espaços de trabalho e as diferentes características das ocupações. No caso particular da quarentena, a maior proximidade dos membros da família, maior isolamento para os que vivem sós, adaptação ao *home office*, organização dos novos espaços de trabalho, sexo e renda, são variáveis que precisam ser aprofundadas para que, na eminência de ampliação do período de quarentena, ou ainda na ampliação dos postos de teletrabalho para o futuro, o gerenciamento de pessoas amplie os cuidados com os pontos de atenção.

BEP: DESDOBRAMENTO LIGADOS A SEXO

Os aspectos que tangenciam as contingências entre homens e mulheres em diferentes contextos têm sido vastamente estudado por diversas ciências como a psicologia, a sociologia, a antropologia, a economia, a neurociência entre outras. Tais estudos possuem desdobramentos em diversos contextos e passam pelo desenvolvimento de políticas públicas na área da saúde, trabalho, família, transporte, previdência entre outras (Shapiro & Mahajan, 1986; Mandel, 2009; Walker & Joyner, 1999). No ambiente de trabalho, estas contingências também encontram terreno fértil e são inúmeros os estudos que apontam para uma diferença de entendimento dos papéis assumidos por ambos os sexos e as suas respectivas condições de vida e de trabalho (Geller & Hobfoll, 1994; Delfgaauw, Dur, Sol & Verbeke, 2013; Narayanan, Menon & Spector, 1999).

Em especial, a aplicação do modelo de seis fatores de BEP também tem sido utilizada para compreender as diferenças entre os sexos no que tange o bem-estar. Li, Kao e Wu (2015) em estudo amplo com mais de 600 participantes apontou maior autonomia entre os homens e maior domínio do ambiente por parte das mulheres. Roothman, Doret e Wissing (2003) comprovaram os estereótipos de gênero em um estudo realizado, em que os homens apresentaram maior autoconceito, pensamentos automáticos (positivos), pensamento construtivo e flexibilidade cognitiva. As mulheres, por sua vez, apresentaram maior expressão afetiva e bem-estar religioso. Este estudo não encontrou diferenças significativas entre os sexos nas dimensões satisfação geral com a vida, equilíbrio, inteligência emocional,

autoeficácia e os componentes sociais que compõem o autoconceito. Chraifa e Dumitru (2014), em estudo com estudantes universitários, apontaram diferenças significativas. A dimensão controle apresentou maior resultado para os homens, enquanto crescimento pessoal, relações positivas e autoaceitação maior resultado entre as mulheres. Batz e Tay (2018), por sua vez, apresentaram uma revisão de pesquisas acerca do BEP e do BES (bem-estar subjetivo) entre homens e mulheres. Segundo os autores, as diferenças encontradas nos resultados de BEP e de BES entre homens e mulheres precisam ser analisados dentro da complexidade envolvida por esta temática. Para os autores, é necessário levar em consideração as dimensões que compõem o BEP e suas relações com questões estruturais que tangenciam estas diferenças nos seus aspectos sociais, educacionais, salariais e políticos. Também fatores biológicos, individuais e ambientais precisam ser considerados nas diferenças encontradas.

Os estudos aqui apresentados indicam uma tendência de diferentes índices nas dimensões que compõem o BEP entre homens e mulheres. Tal diferença, por sua vez não é estática e demanda ser compreendida em todos os seus elementos e suas interrelações.

BEP: DESDOBRAMENTOS LIGADOS A RENDA E COABITANTES POR DOMICÍLIO

A renda familiar, tal como a situação de trabalho e sexo acima mencionados, tem sido objeto de vários levantamentos ligados a qualidade de vida, bem-estar, saúde, emprego, educação entre outros. Wajman, Turra e Agostinho (2007) apontam que na análise de renda por domicílio deve-se levar em consideração que quanto maior o número de adultos coabitando maior será a renda familiar, isso porque as crianças de modo geral, não geram renda para sua família. Os autores também apontam para o fato de que famílias cujas rendas são mais baixas, há tendência de maior número de filhos, o que aumenta a desigualdade de renda por domicílio no Brasil. Somado a isso, Leme e Wajman (2001) destacam a diferença salarial entre homens e mulheres, em que a renda das mulheres tende a ser inferior à renda dos homens. Além disso, o levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), referente às famílias uniparentais (mãe e filhos, por exemplo) ou unipessoais (um único adulto), faz com que haja aumento, no caso de um único adulto, da renda por domicílio e diminua a renda domiciliar, no caso uniparental, uma vez que essa renda deverá ser distribuída entre a mãe, ou adulto responsável, e as crianças que habitam na residência.

Tendo tais contingências na relação entre renda e coabitantes é inegável reconhecer que o BEP sofrerá impacto positivo quanto maior a renda e sua distribuição por habitantes do domicílio. Marmot *et al.* (2001) apontaram menor BEP e condição geral de saúde na população com menor renda, cuja realidade está implicada também em aspectos educacionais e nas relações sociais que contribuem para este resultado. Em outro estudo, Marmot, Ryff, Bumpass, Shipley e Marks (1997) já haviam apontado aspectos ambientais do trabalho e fora dele como potenciais contribuidores de menor BEP, quando confrontada com a renda familiar. Por sua vez, Lachman e Weaver (1998) apontaram índices de menor domínio do ambiente, maior percepção de restrições e menor saúde do que aqueles indivíduos com maior renda familiar. O estudo indicou a importância das variáveis psicossociais, como senso de controle, na diferença do BEP por renda.

São inúmeros os estudos que abordam a questão da renda familiar e seus desdobramentos no BEP e na saúde. Os dados aqui apresentados buscaram ilustrar a complexidade do tema e os muitos predicados implicados.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados de 4 a 10 de maio de 2020, cerca de 45 dias após o início da experiência de quarentena, assumindo que houve tempo suficiente para que as empresas tivessem adotado o trabalho remoto ou permanecido no formato presencial, ou ainda, escolhido o formato híbrido.

Para compor a amostra foi utilizado o gerenciador de anúncio do Facebook, com regras para etnia (cor), renda e escolaridade, apenas para o Estado de São Paulo, o epicentro da pandemia. Ao final, foram obtidas 924 respostas. Contudo, foram excluídos 18 respondentes com idade inferior a 18 anos e 25 que declararam estar em férias, por ser esta uma situação que não permite distinguir se o empregado estava trabalhando de forma remota ou presencial, antes do período de férias. Excluídas as situações acima a amostra aqui analisada contou com 881 respostas válidas.

Em especial, para a variável sexo foi utilizado um filtro para a orientação sexual (heterossexual, homossexual e bissexual), a fim de evitar muitas categorias dentro dessa variável. Assim, os 881 respondentes declararam possuir orientação heterossexual.

Já, as faixas de renda se constituíram da seguinte maneira: E, com rendimento familiar inferior a R\$ 2.090,00; D, com rendimento acima de R\$ 2.090,00 e abaixo de R\$ 5.225,00; C, de R\$ 5.225,00 a R\$ 10.450,00; B, de R\$ 10.450,00 a R\$ 20.900,00; e A, com rendimento médio familiar acima de R\$ 20.900,00.

Os itens do BEP foram traduzidos do original e validados por três especialistas. A disposição dos itens e a composição da Escala Likert de sete pontos foram mantidas, conforme o instrumento original desenvolvido por Ryff *et al.* (2010) e Ryff e Keyes (1995). Para compor cada dimensão (autonomia, domínio do ambiente, crescimento pessoal, relacionamento positivo com os outros, propósito de vida e autoaceitação), os itens em ordem inversa foram colocados em ordem direta. Cada dimensão foi obtida por meio da média aritmética dos itens que as compõem.

Para identificar os diferentes impactos das variáveis independentes (sexo, quantidade de pessoas que moram com o respondente, situação de trabalho e faixa de renda) foi utilizada a técnica de regressão linear múltipla com variáveis *dummies* para cada uma das dimensões de BEP.

Assim, cada coeficiente angular (quando significativo) representa o incremento médio dado a uma determinada dimensão quando se compara alguma categoria da variável independente (no caso das variáveis categorizadas sexo, situação de trabalho e faixa de renda) com a categoria de referência (Hair *et al.*, 2009). No caso da quantidade de pessoas que moram com o respondente, o coeficiente angular, quando significativo, indica o incremento médio da dimensão do BEP quando a quantidade de pessoas aumenta em uma unidade.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

A amostra coletada com o gerenciador de anúncio do Facebook foi composta de 9% de respondentes aposentados; 15% de respondentes que permaneceram no formato presencial de

trabalho durante a pandemia; 50% apenas em *home office* e 10% em formato híbrido. Além disso, 9% declararam estar desempregados e 7% afirmaram não trabalhar.

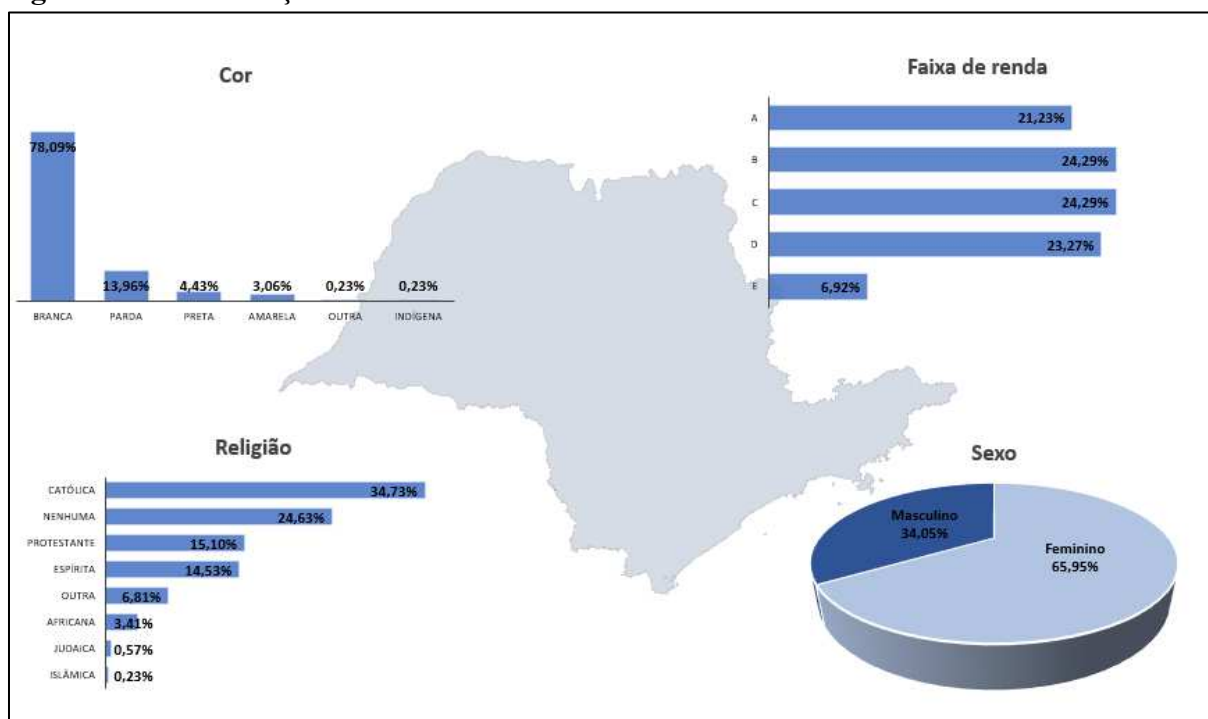
Mais do que isso, foi necessário identificar alguns vieses (Figura 2). Em relação à composição étnica que foi registrada pela autoclassificação da cor, observa-se um percentual um pouco mais elevado de brancos e menor de pardos, na amostra, quando se compara com os dados do censo do IBGE (2010), em que 63,7% e 29,4% dos paulistas autodeclararam-se brancos e pardos, respectivamente, naquela ocasião. Para as outras composições étnicas os valores estão muito próximos dos valores reais registrados no censo de 2010.

Já em relação à renda, há uma elevada quantidade (21,23%) de respondentes da faixa de renda A e reduzida da faixa de renda E (6,92%), quando se comparam esses percentuais com os percentuais fornecidos para a Região Metropolitana de São Paulo, segundo o Critério Brasil (Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa [ABEP], 2019), por exemplo, que indicava 5,3% e 12,2% de pessoas nas condições econômicas A e D-E, em 2019. Contudo, o Critério Brasil agrupa as faixas D e E, enquanto neste levantamento, os grupos estão separados. Além disso, esses valores são referências para a Região Metropolitana de São Paulo, contudo não devem ser muito diferentes para o Estado de São Paulo.

Por fim, a variável religião não fugiu muito dos valores reais do censo de 2010, com exceção de um maior número de pessoas que se declararam espíritas e pode-se dizer que há na amostra predominância de mulheres (65,95%).

As variáveis cor, escolaridade e religião foram utilizadas como controle e os seus efeitos sobre o BEP não serão analisados neste trabalho.

Figura 2. Caracterização da amostra



Uma vez caracterizada a amostra, destaca-se que a análise inferencial de dados foi realizada com a linguagem R, por meio do ambiente de desenvolvimento integrado RStudio Cloud.

A construção do modelo seguiu a lógica descrita adiante. Para a variável sexo, utilizou-se a categoria “feminino” como referência. Para a situação de trabalho, utilizou-se a categoria “desempregado” como referência. Já para a variável renda, foi utilizada a faixa de renda designada por “E” como referência. A variável família refere-se à quantidade de pessoas que mora com o indivíduo no mesmo domicílio e variou de 0, quando o respondente declarou morar sozinho, até 8 pessoas.

Tabela 1

Resultados

Variável ou categoria	autonomia		domínio		crescimento	
	Impacto	Valor-p	Impacto	Valor-p	Impacto	Valor-p
Masculino	0,16	0,03	0,24	0,00	-0,07	0,33
Não trabalha	0,09	0,63	0,11	0,58	0,04	0,83
Presencial	0,22	0,16	0,94	0,00	0,28	0,05
Híbrido	0,26	0,13	0,68	0,00	0,30	0,05
<i>Home office</i>	0,23	0,09	0,69	0,00	0,28	0,03
Aposentado	0,70	0,00	1,19	0,00	0,01	0,93
Família	-0,07	0,02	-0,04	0,18	-0,05	0,07
Faixa D	-0,30	0,06	0,14	0,42	-0,05	0,71
Faixa C	0,08	0,61	0,36	0,04	0,05	0,74
Faixa B	-0,18	0,27	0,39	0,03	0,12	0,43
Faixa A	0,01	0,95	0,56	0,00	0,12	0,44
Variável ou categoria	relacionamento		propósito		autoaceitação	
	Impacto	Valor-p	Impacto	Valor-p	Impacto	Valor-p
Masculino	0,12	0,13	0,11	0,12	0,18	0,03
Não trabalha	0,33	0,10	0,07	0,70	0,80	0,00
Presencial	0,31	0,07	0,12	0,42	1,04	0,00
Híbrido	0,04	0,82	0,19	0,24	1,00	0,00
<i>Home office</i>	0,32	0,03	0,25	0,06	1,06	0,00
Aposentado	0,28	0,15	-0,15	0,36	1,40	0,00
Família	-0,03	0,38	-0,04	0,14	-0,06	0,06
Faixa D	0,44	0,01	0,22	0,17	-0,02	0,92
Faixa C	0,78	0,00	0,30	0,06	0,30	0,09
Faixa B	1,19	0,00	0,49	0,00	0,34	0,06
Faixa A	1,18	0,00	0,45	0,01	0,51	0,00

Desse modo, a Tabela 1 apresenta os resultados dos coeficientes angulares e os valores-p das seis regressões que foram realizadas. Uma para cada dimensão de BEP. Para que o impacto médio, medido pelo coeficiente angular estimado, seja significativo, é preciso que o valor-p seja menor do que 5%.

Assim, em relação à variável sexo, observa-se que o impacto médio sobre o BEP é significativo para a autonomia, domínio do ambiente e autoaceitação. Nos três casos, a condição masculina quando comparada com a condição feminina aumenta a autonomia, o domínio do ambiente e a autoaceitação no período de pandemia, em média.

Um aspecto importante é destacar que a quantidade de pessoas que mora com o respondente apenas impacta negativamente a autonomia (valor-p > 5%). Quanto mais pessoas, menor a autonomia, em média. Por outro lado, para as dimensões crescimento (valor-p = 7%) e autoaceitação (valor-p = 6%), os testes retornaram resultados que podem ser significativos para alguns autores que consideram como regra a significância de 10%. Independente disso, trata-se de uma variável que apresenta impacto médio negativo em todas os modelos, que leva a crer que a quantidade de pessoas que coabitam diminui o BEP dos indivíduos, quando significativo.

Os destaques para a variável renda são: o domínio do ambiente e o relacionamento, dado que os impactos, quando comparados com a referência que era a faixa de renda E, apresentaram um aumento médio gradativo à medida que a faixa de renda era superior.

Por fim, a situação de trabalho, durante a pandemia, impacta significativamente o domínio do ambiente. Pode-se perceber que não há diferença da situação daquele que não trabalha em relação ao desempregado. Contudo, as outras situações são todas significativas. Além disso, o maior domínio do ambiente foi observado para o grupo de aposentados, seguido pelo grupo que permaneceu no trabalho presencial. Em relação à autonomia, os aposentados se diferem dos desempregados, de forma positiva. Para a dimensão crescimento e relacionamento, o único destaque positivo é a situação de *home office* frente aos desempregados.

Para a dimensão propósito de vida, nenhuma situação de trabalho é significativa e para a autoaceitação todas situações são significativas, sendo que o maior impacto médio é observado no grupo de aposentados, seguido pelos trabalhadores em alguma situação de trabalho tanto presencial, quanto híbrida ou em *home office*. Tal resultado ilustra a importância que o trabalho exerce para a construção identitária dos indivíduos.

CONCLUSÃO E CONTRIBUIÇÃO

Tendo em vista o objetivo primário referente ao levantamento do BEP da população do Estado de São Paulo em quarentena de acordo com a situação de trabalho (presencial, teletrabalho, híbrido, aposentado, desempregado, não trabalha) o levantamento aqui apresentado indica que:

A situação dos aposentados é melhor que a média dos avaliados, especialmente no que diz respeito a autonomia e domínio do ambiente. Isto reforça que o BEP está relacionado com estabilidade e confiança dado que como aposentado há constância de renda que garante a sensação de maior controle. O desempregado apresenta os piores índices de BEP, especialmente em autonomia, domínio do ambiente e propósito. Em termos de políticas públicas, este é o grupo que requer mais atenção. Para os indivíduos que se encontram em teletrabalho, *home office* especificamente, os dados também mostram que as dimensões crescimento e relacionamento com os outros são mais favoráveis em relação à situação de desemprego corroborando com o estudo de Jenkins *et al.*, (2008).

Nos objetivos secundários foi possível verificar diferenças no BEP para sexo nas dimensões autonomia, domínio do ambiente e autoaceitação. Neste caso é possível dizer que os homens têm maior BEP que as mulheres nas condições atuais. Isto corrobora com as teorias que indicam que as mulheres são mais afetadas em momentos de crise, assim como indicado por estudos em outras contingências (Li, Kao e Wu, 2015; Roothman, Doret e Wissing, 2003).

No que tange a renda e o número de pessoas que coabitam no mesmo domicílio, foi possível verificar que quanto mais pessoas coabitando, menor autonomia. Sabe-se que quanto mais crianças em uma mesma casa, menor renda per capita (Marmot *et al.*, 2001), desta forma pode-se inferir que provavelmente quando mais pessoas coabitam menor renda e mais dificuldades com BEP principalmente no que tange a autonomia. Em relação a renda, verifica-se um aumento gradativo dos impactos de BEP nas dimensões domínio do ambiente e relacionamento tendo como referência a faixa de renda E. Portanto, quanto mais renda, maior BEP, corroborando com estudos que já apontam estes resultados (Marmot, Ryff, Bumpass, Shipley e Marks (1997).

Os dados levantados pelo presente estudo corroboram com as seguintes hipóteses: os desempregados têm menor BEP; mulheres têm menos BEP que os homens; o número de pessoas que coabitam é inversamente proporcional ao BEP; e a faixa de renda é diretamente proporcional ao BEP.

No que diz respeito a hipótese de que o teletrabalho e a forma híbrida de trabalhar tendem a ampliar o BEP em relação ao trabalho presencial, a hipótese foi refutada. Portanto, isto corrobora com os resultados de estudos mais recentes que indicam que as formas de teletrabalho têm resultados paradoxais para BEP. Isto é, podem haver vantagens e desvantagens. Especialmente no momento do COVID-19, as situações de *home office* podem não terem sido desenvolvidas no seu formato ideal ou com os devidos cuidados. Isto indica que o teletrabalho, pode ser potencialmente vantajoso desde que inúmeros cuidados sejam tomados, como exemplo o atenção com as jornadas extensas de trabalho que podem transformar o *home office* em prejudicial ao invés de vantajoso. Reforça também que as tecnologias podem auxiliar na construção de metodologias que ajudem na implantação do *home office* de forma mais adequada (Prasad, Mangipudi, Vaidya & Muralidhar, 2020). Como controle remoto do tempo de trabalho, garantias de interrupções para descanso e gerenciamento com autonomia.

A pesquisa aqui referida contribui para ampliar o entendimento dos impactos das condições sociais e de trabalho no BEP dos indivíduos, sinalizando a necessidade de desenvolvimento de políticas específicas para gerenciamento de pessoas nas organizações e em gestão pública. É necessário aprofundar o entendimento das dimensões que compõem o BEP e as condições que as sustentam e a interrelação entre as diversas variáveis. Este estudo não pretende esgotar a discussão em torno do BEP e condições de trabalho, mas possibilitar ampliação da discussão em torno desta importante temática no Estado de São Paulo.

REFERÊNCIAS

- Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa, (2019). *Critério Brasil*. Disponível em: <http://www.abep.org/criterio-brasil>
- Barnes, D. M., & Meyer, I. H. (2012). Religious affiliation, internalized homophobia, and mental health in lesbians, gay men, and bisexuals. *American Journal of Orthopsychiatry*, 82(4), 505-515. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.2012.01185.x>
- Batz, C., & Tay, L. (2018). Gender differences in subjective well-being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Bridges, W. (1995). *Um mundo sem empregos*. São Paulo: Makron Books.

- Charalampous, M., Grant, C.A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chraifa, M., & Dumitru, D. (2014). Gender differences on Wellbeing and Quality of life at young students at psychology. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 1579-1583. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.310>
- Cleary, P., Zaborski, L., & Ayanian, J. (2004). Sex differences in health over the course of midlife. In Brim, O., Ryff, C., & Kessler, R. (Eds.). *How healthy are we? A national study of well-being at midlife*. Chicago: University of Chicago Press.
- Costa, I A. (2005). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. *Cadernos EBAPE.BR*, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512005000100009>
- Costa, I. A. (2013). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(3). Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/11655/10602>
- Delfgaauw, J.; Dur, R.; Sol, J., & W. Verbeke. (2013). Tournament Incentives in the Field: Gender Differences in the Workplace. *Journal of Labor Economics*, 31(2), 305-326. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/667996?seq=1>
- Estrada, M.M.P. (2002). O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização. *Consultor jurídico*, 2002. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro#:~:text=Conceito%20de%20teletrabalho,fa%20a%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20%5B1%5D
- Evans, A. (1993). Working at home: a new career dimension. *International Journal of Career Management*, 16(3), 27-27. DOI: <https://doi.org/10.1108/09556219310038143>
- Fave, A. D., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The eudaimonic and hedonic components of happiness: qualitative and quantitative findings. *Social Indicators Research*, 100(2), 185-207. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9632-5>
- Friedmann, G; Naville, P. *Tratado de Sociologia do Trabalho*. São Paulo: Cultrix, 1962.
- Galinha, I., & Ribeiro, J. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 6(2), 203-214. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/37650194_Historia_e_Evolucao_do_Conceito_de_Bem-Estar_Subjectivo
- Geller, P., & S. Hobfoll. (1994). Gender Differences in Job Stress, Tedium and Social Support in the Workplace. *Journal of Social and Personal Relationships*, 11(4), 555-572. DOI: <https://doi.org/10.1177/0265407594114004>
- Gloria, A., Castellanos, J., & Orozco, V. (2005). Perceived Educational Barriers, Cultural Fit, Coping Responses, and Psychological Well-Being of Latina Undergraduates. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 27(2), 161-183. DOI: <https://doi.org/10.1177/0739986305275097>
- Goulart, J. (2009). *Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível*. Brasília: Editora Senac.
- Hair, J. F. et al. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a. ed). Porto Alegre: Bookman.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, (2010) Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>
- Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (2020). *Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/habitacao/17270-pnad-continua.html?edicao=27258&t=resultados>

Jenkins, R., Meltzer, H., Jones, P., Brugha, T., Bebbington, P., Farrell, M., Crepaz-Kay, D., & Knapp, M. (2008). *Mental health: Future challenges*. London: The Government Office for Science. Disponível em: <http://eprints.lse.ac.uk/id/eprint/32763/>

Kathleen, A., & Elliott, J. (2009). The Role of Religious Activity and Spirituality in the Health and Well-being of Older Adults. *Journal of Health Psychology*, 14(1), 43-52. DOI: <https://doi.org/10.1177/1359105308097944>

Kertzner, R., Meyer, I., Frost, D., & Stirratt, M. (2009). Social and Psychological Well Being in Lesbians, Gay Men, and Bisexuals: The Effects of Race, Gender, Age, and Sexual Identity. *American Journal of Orthopsychiatry*, 79(4), 500-510. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0016848>

Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting*. Estados Unidos: Editora Lexington Books.

Lachman, M., & S. Weaver. (1998). The sense of control as a moderator of social class differences in health and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 763-773. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/buy/1998-00299-016>

Leme, M. C.; Wajman, S. (2001). Diferenciais de rendimento por gênero. In: Lisboa, M. B., & Menezes-Filho, N. (Orgs.), *Microeconomia e sociedade no Brasil*. Rio de Janeiro: Ed. Contra-Capa.

Li, R., Kao, C., & Wu, Y. (2015). Gender differences in psychological well-being: tests of factorial invariance. *Quality of Life Research*, 24, 2577-2581. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11136-015-0999-2>

Llave, O. V., & Messenger, J. (2018). Working anytime, anywhere: the effects on the world of work. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(2), 219-220. DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2018-ICOHabstracts.623>

Lundberg, U., & Lindfors, P. (2002). Psychophysiological reactions to telework in female and male white-collar workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 354-364. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.4.354>

Machado, W., & Bandeira, D. (2012). Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia*, 29(4), 587-595. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v29n4/v29n4a13.pdf>

Mandel, H. (2009). Configurations of gender inequality: the consequences of ideology and public policy. *The British Journal of Sociology*, 60(4), 693-719. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2009.01271.x>

Marmot, M., Ryff, C., Bumpass, L., Shipley, M., & Marks, N. (1997). Social inequalities in health: Next questions and converging evidence. *Social Science & Medicine*, 44(6), 901-910. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(96\)00194-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(96)00194-3)

Marmot, M.; Fuhrer, R.; Ettner, S.; Marks, N. Bumpass, L., & Ryff, C. (2001). Contribution of Psychosocial Factors to Socioeconomic Differences in Health. *The Milbank Quarterly: A multidisciplinary journal of population health and health policy*, 76(3) <https://doi.org/10.1111/1468-0009.00097>

Mello, A. (1999). *Teletrabalho (Telework): O trabalho em qualquer lugar e qualquer hora*. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark.

Moradi, B., & Risco, C. (2006). Perceived discrimination experiences and mental health of Latina/o american persons. *Journal of Counseling Psychology*, 53(4), 411-421. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.4.411>

Narayanan, L.; Menon, S., & Spector, P. (1999). Stress in the workplace: a comparison of gender and occupations. *Journal of Organization Behaviour*, 20(1), 63-73. DOI: [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199901\)20:1<63::AID-JOB873>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1<63::AID-JOB873>3.0.CO;2-J)

Nilles, J. (1997). *Fazendo do teletrabalho uma realidade*. São Paulo: Editora Futura.

Oltramari, A., & V. Piccinini. (2006). Reestruturação produtiva e formas de flexibilização do trabalho. *Organizações & Sociedade*, 3(36). Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/4006/400638285006.pdf>

- Pereira, H. P., Lopes, D. G., Gonçalves, M. C., & Vasconcelos-Raposo, J. J. (2017). Bem-estar psicológico e autoestima em estudantes universitários. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 12(2), 297-305. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311151242013.pdf>
- Prasad, K., Mangipudi, M., Vaidya, R., Muralidhar, B. (2020). Organizational Climate, Opportunities, Challenges and Psychological Wellbeing of the Remote Working Employees during Covid-19 Pandemic: A General Linear Model Approach with Reference to Information Technology Industry in Hyderabad, *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(4), 372-389. Disponível em: http://www.iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJARET/VOLUME_11_ISSUE_4/IJARET_11_04_037.pdf
- Queroz, N., & Neri, A. (2005). Bem-estar psicológico e inteligência emocional entre homens e mulheres na meia-idade e na velhice. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(2), 292-299. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722005000200018>
- Roothman, B.; Doret, K., & Wissing, M. (2003). Gender Differences in Aspects of Psychological Well-Being. *South African Journal of Psychology*, 33(4), 212-218. DOI: <https://doi.org/10.1177/008124630303300403>
- Ryff, C. (1995). Psychological well-being in adult life. *American Psychological Society*, 4(9), 99-104. Disponível em <https://www.jstor.org/stable/20182342>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. Disponível em <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>
- Ryff, C., Singer, B., & Palmersheim, K. (2004). Social inequalities in health and well-being: the role relational and religious protective factors. In Brim, O., Ryff, C., & Kessler, R. (Eds.). *How healthy are we? A national study of well-being at midlife*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ryff, C. D., Almeida, D. M., Ayanian, J. S., Carr, D. S., Cleary, P. D.; Coe, C., Davidson, R. et al. (2010). *National Survey of Midlife Development in the United States (MIDUS II)*, 2004-2006: Documentation of psychosocial constructs and composite variables in MIDUS II Project 1. Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research. DOI: <https://doi.org/10.3886/ICPSR04652.v7>
- Santana, V., & Godim, S. (2016). Regulação emocional, bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia*, 21(1), 58-68. DOI: <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160007>
- Shapiro, R., & Mahajan, H. (1986). Gender Differences in Policy Preferences: A Summary of Trends from the 1960s to the 1980s. *Public Opinion Quarterly*, 50(1), 42-61. DOI: <https://doi.org/10.1086/268958>
- Silva, R. R.. (2009). Home-officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. *Revista Brasileira de Gestão Urbana, Curitiba*, 1(1), 85-94. Disponível em <https://periodicos.pucpr.br/index.php/Urbe/article/view/4267>
- Siqueira, M., & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Vijai, C. (2004). *Estudo exploratório das relações entre avós e netos e o bem-estar psicológico na velhice*. Dissertação de mestrado não-publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa. Lisboa, Portugal. Disponível em <http://hdl.handle.net/10451/29727>

Wajman, S.; Turra, C., & Agostinho, C. (2007). Estrutura Domiciliar e Distribuição da Renda Familiar no Brasil In: Ricardo Paes de Barros, Miguel Nathan Foguel, Gabriel Ulyssea (orgs.) *Desigualdade de Renda no Brasil: uma análise da queda recente*. Brasília: IPEA.

Walker, D., & Joyner, B. (1999). Female entrepreneurship and the market process: Gender-based public policy considerations. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 4(2), 95-116. Disponível em:

<https://search.proquest.com/openview/54ac3b83728bb2b21813d1039e1a9e34/1?pq-origsite=gscholar&cbl=32118>

World Health Organization. (2020). *WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution*. Disponível em <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>

Woyciekoski, C., Stenert, F., & Hutz, S. (2012). Determinantes do bem-estar subjetivo. *Revista Eletrônica PUC-RS*, 43(3), 280-288. Disponível em

<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/8263>