

**ESCALAS ASSOCIADAS AO TRABALHO REMOTO:
revisão integrativa de literatura e questionamento da possibilidade de instrumentos
preditivos de desempenho**

Ernani de Souza Guimarães Júnior
Dany Flávio Tonelli

Resumo: O estudo busca identificar as escalas e outros instrumentos de avaliação que mensurem construtos associados ao trabalho remoto. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, funcionalista e que tem como estratégia a revisão integrativa de literatura. Houve duas fases na busca de dados, sendo que na primeira os dados foram buscados nas bases de dados da Web of Science, Periódicos Capes e Google Acadêmico, com corte temporal inicial de 2016 a 2025, sendo encontrados 16 documentos. Na segunda fase foram analisadas as Referências destes estudos, sendo incorporados mais cinco documentos, alguns deles consistiam em estudos de validação de escalas encontradas nos estudos mais recentes. Os resultados apontaram para 21 documentos, com 16 instrumentos diferentes de mensuração. Os resultados apontaram que poucos instrumentos de avaliação / escalas possuem propriedades preditivas e nenhum deles buscou associar traços de personalidade e condições estruturais onde se trabalhará ao desempenho no trabalho remoto.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Traço de Personalidade; Psicometria.

1. Introdução

O trabalho remoto ficou mais conhecido no Brasil com o advento da pandemia do SarsCov19, embora a modalidade já vinha sendo discutida ao longo dos anos que antecederam este evento. A produção científica é um atesto da atenção dirigida à modalidade de trabalho distante geograficamente do local de trabalho. Ao se buscar na Web of Science (WoS) pelos estudos envolvendo o trabalho remoto (telecommuting OR remote work* OR work from home OR virtual work* OR e-work* OR telework*) pode-se observar uma crescente no número de estudos nos últimos 25 anos, havendo um ligeiro crescimento nos anos iniciais do Covid-19, mas nada discrepante da tendência estabelecida.

Fenômeno semelhante se observa nos estudos voltados para o desenvolvimento de escalas de mensuração de fenômenos latentes da psiquê e do comportamento humano, que também têm aumentado o longo dos anos. Ainda segundo a WoS, buscando por “Scale Development” encontrou-se 777.401 resultados.

Diante da grande importância atribuída ao trabalho remoto e às escalas de mensuração de propriedades latentes do comportamento humano, este estudo, articulando as duas temáticas, traz como questões de pesquisa: O que temos na literatura científica em relação à mensuração de constructos associados ao trabalho remoto? Existem escalas ou outros instrumentos preditivos do bom desempenho de trabalhadores na modalidade de trabalho remoto?

A partir de tais questões, o objetivo do trabalho é levantar na literatura científica escalas e outros instrumentos de mensuração de constructos associados ao trabalho remoto, avaliando a possibilidade de medição preditiva do desempenho do trabalhador nesse tipo de organização do trabalho.

2. Fundamentação teórica

A recuperação teórica se dedicará apenas a dois temas: trabalho remoto e escalas de mensuração de aspectos latentes da psiquê e do comportamento humano. Inicia-se pelo trabalho remoto.

2.1 Trabalho remoto

Home-work, home-office e trabalho remoto foram as expressões mais utilizadas no Brasil para designar teletrabalho. Esses termos, embora sem uma associação na língua inglesa adequada ao que se presta no Brasil, ganhou força e popularização diante a pandemia do Covid-19. Na literatura internacional também são utilizados diversos termos para designar o trabalho realizado distante geograficamente do local do trabalho. Segundo Grant et al. (2019), e-working e e-worker são termos utilizados na tradição inglesa, enquanto teleworking, teleworker e telecommuting são mais utilizados no contexto norte-americano. Este trabalho manterá a utilização tanto do termo trabalho remoto quanto teletrabalho, embora respeite o uso de outros termos pelos autores abordados, não tendo a preocupação das diferenças entre eles.

Todo o movimento do trabalho remoto já era visto como uma tendência desde o final do século XX. Em 1996 a OIT adotou a Convenção 177 (não ratificada) que trata do trabalho em domicílio. Nesse documento torna-se claro que o termo home-work é compreendido como

o trabalho em domicílio, e pode ser realizado na própria residência do trabalhador ou em outra local diferente do local de trabalho do empregador.

No Brasil, em 2017, a Lei 13.467/2017, reconhecida como reforma trabalhista, dedica um capítulo para regulamentar o teletrabalho, prática que já vinha sendo realizada. A citada Lei considera em seu artigo 75B “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (Brasil, 2017, Art. 75B)

A prática do trabalho remoto já tem sido utilizada há muitas décadas, embora fosse visto como uma possibilidade elitista, destinado a gerentes e outras lideranças (Pyöriä, 2011). A pandemia do Covid-19, fez com que essa prática se tornasse mais que uma opção, mas uma necessidade. Em função das restrições de circulação (*lockdowns*) necessárias para conter o avanço do vírus SarsCov19, muitos trabalhadores e organizações viram no trabalho remoto a única forma de manter as atividades. Diversos setores da economia utilizaram dessa estratégia, alguns inclusive com pouca tradição no trabalho remoto, como o setor cultural. (Goes, et. al., 2020)

Um levantamento realizado em função da pandemia do Covid-19 e utilizando como referência a descrição de várias ocupações nos EUA, concluiu que 34% das ocupações norte-americanas podem ser realizadas de forma remota. Essa mesma metodologia foi reproduzida em outros países, apontando que na Argentina o percentual poderia chegar a 29%, mesmo percentual da Alemanha, 24% na Itália, 25% na Espanha, 28% na França, 31% na Suécia e Reino Unido e 34% no Uruguai (OIT, 2020)

Embora não se tenha um levantamento representativo que aponte o percentual de trabalhadores que migraram para o trabalho remoto durante a pandemia, algumas pesquisas pontuais apresentadas pelo documento da OIT (2020) apontam para números em torno de 33 a 35% no Brasil e 22% na Ucrânia. Nesse mesmo estudo são apontados dados de estudos anteriores à pandemia do Covid-19, no qual a OIT estimava que 7,9% dos trabalhadores mundiais trabalhavam em casa, embora nem todos fossem trabalhadores empregados, sendo considerado profissionais liberais, *freelancers*, entre outros profissionais. Segundo dados da PNAD-Covid-19 (IBGE, 2020), em julho de 2020 o Brasil possuía quase nove milhões de teletrabalhadores. Esses dados apontam para um percentual de apenas 2,9% dos empregados trabalhando em casa ou majoritariamente em casa antes da pandemia. Esse número está bem abaixo do público potencial para o trabalho remoto, que, ainda segundo a OIT, poderia chegar na média de 18% da força de trabalho mundial, sendo que em países onde a infraestrutura é melhor o percentual poderia atingir 42% dos trabalhadores.

O trabalho remoto demonstra ter uma relação direta com a escolaridade, como mencionado por Bridi (2020). A autora utiliza dados da Pnad Contínua – Covid-19 e aponta que em meados de 2020 no Brasil 31,1% dos trabalhadores com curso superior ou pós-graduação estavam teletrabalhando, enquanto trabalhadores com formação de nível médio ou superior incompleto representavam 5,9% e aqueles que se classificam como sem instrução representavam apenas 1,5%. A autora acrescenta a importância do conteúdo do trabalho desenvolvido para que possa ser realizado de forma remota, sendo que aqueles que demandam maior formação são os que mais utilizam de computadores e ferramentas digitais.

Dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020) colocam que 10% do total de pessoas ocupadas no Brasil em 2020 estavam

em regime de teletrabalho, o que equivale a 8,4 milhões de trabalhadores. Há uma nítida estratificação desses teletrabalhadores, uma vez que 66% não são negros, 74% com ensino superior, 72% com casa própria e que quanto maior a renda maior o trabalho remoto. Há também uma grande divergência regional na realização do teletrabalho, com forte importância para a questão do desenvolvimento e características econômicas, uma vez que no Distrito Federal o percentual de teletrabalhadores chegou a 22%, Rio de Janeiro 17% e São Paulo 15%, enquanto que em estados agrícolas como Mato Grosso e Tocantins o percentual é de 5%, Maranhão 4% e Pará 3%. (DIESSE, 2020a)

Estudo do IPEA também reforçou a importância do trabalho remoto durante a pandemia do Covid-19 no Brasil, calculando o que essa modalidade representou em termos de rendimento. Para o instituto 20% da massa de rendimentos recebida pelos trabalhadores foi decorrente de atividades realizadas remotamente, o que equivale ao rendimento de todo o setor público nacional. (Góes, Martins, & Nascimento, 2020)

Mesmo passada a pandemia do Covid-19 o trabalho remoto se manteve como uma possibilidade de organização do modo de trabalhar. Caprioli e Weymer (2024) consideram como uma estratégia emergente das organizações no pós-pandemia, exigindo mudança significativa e adaptação organizacional.

McPhail et al. (2024) apontam que no pós-Covid o trabalho remoto tende a permanecer como um componente central do ambiente laboral, com modelos híbridos ganhando força. Isso implica repensar políticas públicas, modelos organizacionais e infraestrutura para otimizar os benefícios e mitigar os riscos associados a tal modalidade laboral, incluindo desigualdades no acesso e condições de trabalho. Os autores ainda consideram os impactos desse modo de organização do trabalho nas pessoas, em relação à produtividade e também em relação aos impactos ambientais, contribuindo para a redução de emissão de carbono.

Na mesma direção, Adrjan et al. (2025) apontam que o trabalho remoto teve um aumento substancial durante a pandemia de COVID-19 e que esse aumento se mostrou persistente, mesmo após a flexibilização das restrições relacionadas à pandemia. Os autores identificaram que o trabalho remoto tornou-se uma prática consolidada em muitas ocupações onde isso é viável. A pandemia funcionou como um catalisador que desbloqueou o potencial do trabalho remoto, com um aumento significativo tanto nas ofertas de empregos que anunciam possibilidades de trabalho remoto quanto nas buscas dos candidatos por esse tipo de vaga. Esses mesmos autores concluem que o aumento do trabalho remoto é constante e que não houve reversão para os níveis pré-pandemia, sugerindo há uma mudança estrutural no mercado de trabalho em muitos países.

O exposto aponta a importância do trabalho remoto no contexto atual. Na próxima seção tratar-se há das escalas e demais instrumentos de mensuração da psique e do comportamento humano.

2.2 Escalas

Uma escala é um instrumento de medição usado para representar quantitativamente fenômenos psicológicos, psiquiátricos e comportamentais que não podem ser medidos diretamente, como emoções, crenças, expectativas e funcionamento social. Ela tenta capturar construtos latentes — variáveis não observáveis e quantificáveis diretamente — inferidos por

meio de respostas a itens que refletem experiências internas percebidas ou comportamentos percebidos. (Stefana et al, 2025; Boateng et al., 2018)

A utilização de escalas busca traduzir características complexas psicológicas, psiquiátricas ou do comportamento geral, em medidas quantitativas utilizáveis para pesquisa e prática, garantindo que o construto avaliado tenha definição operacional clara, seja específico, mensurável e relevante. (Stefana et al, 2025)

A construção e validação de escalas é um processo que demanda esforço e conhecimento dos pesquisadores. Geralmente se dá em três estágios principais, a saber: desenvolvimento dos itens, desenvolvimento da escala e avaliação da escala (Zhao et al., 2024; Boateng et al., 2018). A descrição detalhada de cada um dos estágios é apresentada na obra de Boateng et al. (2018).

Uma vez criada a escala, a sua utilização em ambientes culturais diferentes daquele no qual foi validada exige cuidados especiais. Zhao et al. (2024) consideraram que não basta traduzir para o idioma local e replicar a escala. Para esses autores a tradução da escala é um processo crítico, sendo que a maioria dos estudos utiliza a técnica de tradução “back-and-forth” (ida e volta), mas apontam que a tradução por si só pode não ser suficiente para garantir equivalência conceitual, recomendando o uso de abordagens em equipe que incluam especialistas em mensuração e linguística para identificar nuances e problemas sutis no idioma. Estudos de validação da tradução são necessários para garantir a validade da escala no ambiente específico, principalmente a validade de conteúdo, que está diretamente associada a questões linguísticas.

A validade de uma escala é condição para sua utilização, uma vez que garante a confiança e o rigor em suas medidas. Para Boateng et al. (2018), a validade garante que a escala mede o que de fato pretende medir. Existem diversas formas de se examinar a validade de um instrumento, sendo as principais a validade de conteúdo, de critério e de constructo.

A validade de conteúdo busca garantir que o conjunto de itens do instrumento esteja adequado ao constructo que se deseja medir (Stefana et al., 2025). O desenvolvimento dos itens se inicia normalmente com revisão da literatura para identificar os achados científicos associados ao constructo. Também pode utilizar de entrevistas e grupos focais com a população-alvo para gerar itens que sejam amplamente aplicáveis e relevantes (Zhao et al., 2024). Em seguida utiliza-se da avaliação feita por juízes / especialistas (pessoas de reconhecido conhecimento do tema), utilizando, normalmente, o método Delphi. Há uma primeira aplicação em um grupo de teste para verificação e validação da compreensão dos itens (Boateng et al., 2018; Zhao et al., 2024).

Quanto à validade de critério, ela pode ser preditiva ou concorrente. A validade preditiva verifica o quanto o instrumento consegue prever um resultado futuro ou comportamento relacionado (Stefana et al, 2025). Miranda et al. (2024), na mesma direção, aponta que a validade preditiva avalia o quanto os resultados de uma mensuração são capazes de antecipar eventos, desempenho ou comportamentos futuros associados ao contexto estudado. Já a validade concorrente verifica a correlação do instrumento com outras medidas válidas aplicadas simultaneamente, ou seja, avalia a capacidade do instrumento em estudo de refletir adequadamente o fenômeno que mede, comparando seus resultados com aqueles obtidos por instrumentos considerados válidos e confiáveis, aplicados em um mesmo momento (Stefana et al, 2025; Miranda et al., 2024).

Há ainda a validade de constructo que faz referência ao grau em que uma escala realmente mede o construto teórico que se propõe a avaliar. Ela é verificada por meio de várias

evidências, incluindo a estrutura fatorial esperada, a convergência com medidas relacionadas (validade convergente) e a distinção em relação a construtos diferentes (validade discriminante) (Stefana et al, 2025). Boateng et al. (2018) contribuem ao apontar que existem quatro indicadores relevantes para a validade de constructo no desenvolvimento de escalas: validade convergente, validade discriminante, diferenciação por grupos conhecidos e análise de correlação.

Este estudo tende a dar maior foco à validade preditiva dos instrumentos encontrados, coerente com uma das questões problemas que o sustenta, a saber: Existem escalas ou outros instrumentos preditivos do bom desempenho de trabalhadores na modalidade de trabalho remoto?

No próximo tópico será apresentada a metodologia utilizada na condução do trabalho.

3. Método de pesquisa

Este estudo parte de uma posição epistemológica positivista e de uma visão funcionalista dos eventos que envolvem o mundo do trabalho, em especial o trabalho remoto. Quanto ao procedimento, o estudo utiliza-se da revisão integrativa de literatura, uma vez que visa analisar, criticar e sintetizar a literatura existente, buscando gerar insights sobre o tema (Elsbach, & van Knippenberg, 2020).

Na fase inicial da coleta de dados bibliográficos, realizou-se buscas nas bases de dados da Web Of Science (WoS), Periódicos Capes e Google Acadêmico. Foi feito inicialmente o recorte temporal de 2016 a 2025, compreendendo o período da Pandemia do Sars-Cov 19, reconhecidamente um período de expansão dos estudos envolvendo o trabalho remoto. As buscas na WoS foram feitas em “Topic” (título, resumo e palavras-chave). Seguindo as orientações de Elsbach e Van Knippenberg (2020) de que uma revisão integrativa de literatura necessita descrever como e porque a literatura foi incluída, as especificações das buscas, bem como a razão de utilização de cada uma das bases de dados são apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1. Base de dados utilizadas, strings de busca e motivos de utilização para recuperação da literatura associada ao tema de pesquisa.

Base da dados	String de busca	Motivos de utilização
Web of Science	(telecommuting OR remote work* OR work from home OR virtual work* OR e-work* OR telework*) AND (scale OR questionnaire OR instrument OR survey OR "psychometric properties" OR "validity" OR "reliability")	É uma das bases de dados de maior prestígio mundialmente pelo rigor na seleção e alta qualidade do conteúdo. O intuito é buscar na literatura mundial trabalhos destinados a mensurar constructos associados ao teletrabalho.
Periódicos Capes	(telecommuting OR remote work* OR work from home OR virtual work* OR e-work* OR telework* OR trabalho remoto OR home office OR teletrabalho OR home work) AND (scale OR escala OR questionário OR validação OR questionnaire OR instrument OR survey OR "psychometric properties" OR "validity" OR "reliability")	É uma base de dados que permite acesso a conteúdo pago. Além disso, disponibiliza publicações com revisão por pares e de alto impacto científico, aumentando a probabilidade de encontrar material de alta qualidade e relevância científica, inclusive no contexto brasileiro.
Google Acadêmico	(telecommuting OR remote work* OR work from home OR virtual work* OR e-work* OR telework*) AND (scale OR questionnaire OR	Utilizou-se por ser uma base de dados abrangente, que envolve materiais disponíveis em diversos idiomas e que considera periódicos nacionais não

	instrument OR survey OR "psychometric properties" OR "validity" OR "reliability")	contemplados pela Web Of Science. Além disso, disponibiliza conteúdos da chamada “literatura cinzenta” (ou “grey literature”), tais como relatórios, teses não publicadas formalmente, entre outros.
--	---	--

Fonte: Elaborado pelos autores.

Utilizando as strings de busca apresentados no Quadro 1 chegou-se ao quantitativo de documentos encontrados e descritos na Tabela 1, inclusive com os filtros utilizados por base de dados.

Tabela 1 – Filtros de busca e quantitativo de documentos analisados por base de dados.

Base de dados	Filtros	Total de documentos
Web Of Science	Por ano de publicação (período de 2016 a 2026)	45.926
	Por categorias (Management; Psychiatry; Economic; Psychology Multidisciplinary; Instruments Instrumentation; Social Sciences Interdisciplinary; Business, Neurosciences; Psychology Applied; Psychology; Operation Research Management Science; Humanities Multidisciplinary; Psychology Experimental; Engineering Industrial; Psychology Social; Public Administration, Public Environmental Occupational Health; Industrial Relations Labor	10.173
	Artigos altamente citados	81
	Documentos Selecionados	9
Periódicos Capes	Por ano de publicação (período de 2016 a 2026)	2.019
	Revisado por Pares	1.633
	Foram analisados os primeiros 150 estudos	150
	Documentos Selecionados	11
Google Acadêmico	Por ano de publicação (período de 2016 a 2026)	
	Ordenamento por relevância	992.000
	Em qualquer idioma	
	Qualquer tipo de artigo	
	Foram analisados os primeiros 150 estudos	150
	Documentos Selecionados	16

Fonte: Elaborado pelos autores.

Após comparação e verificação de replicabilidade de estudos, chegou-se a um total de 16 diferentes estudos na primeira fase. A segunda fase envolveu a análise das referências utilizadas em todos os 16 artigos pré-selecionados. Através das referências foram inseridos outros cinco estudos, por vezes anteriores ao período corte de 2016, mas que mostravam-se coerentes com a temática abordada. Alguns destes estudos inseridos representavam os estudos iniciais de validação da escala utilizada, como no caso de Geurts et al. (2005) e Moens et al. (2022). Dessa forma, chegou-se aos 21 estudos que compõe este trabalho. A síntese do processo de busca e seleção de documentos que compõe o trabalho é ilustrado na Figura 1.

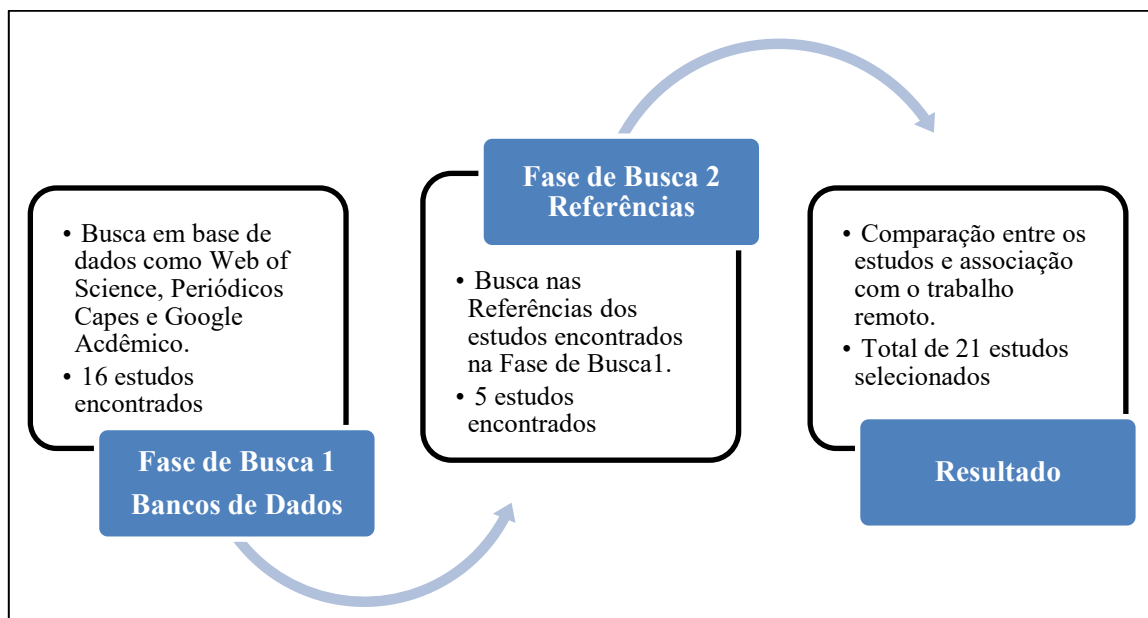


Figura 1. Fluxo das buscas de dados.

Fonte: Elaborado pelos autores.

A análise dos documentos selecionados é apresentada na próxima seção.

4. Resultados e Discussões

A análise dos resultados foi feita de modo a buscar resposta para as duas questões de pesquisa apresentadas anteriormente.

4.1 O que temos na literatura científica em relação à mensuração de construtos associados ao teletrabalho?

Buscando responder à primeira provocação, foi feita uma pesquisa em bancos de dados como WoS, Periódicos Capes e Google Acadêmico. Os critérios de busca em cada um destes bancos de dados, bem como as justificativas de sua utilização são especificados na Tabela 1. Considerando as duas fases da busca de literatura, chegou-se a 21 trabalhos, que estão sintetizados no Quadro 2.

Quadro 2. Estudos encontrados nas duas fases de pesquisa bibliográfica.

Título do Documento	Autor(es)	Ano	Escalas utilizadas	Doi / endereço eletrônico
Measurement of the main factors involved in teleworking: Validation of the E-Work Life Scale among Romanian teleworkers	Balgiu, B. A.	2022	E-Work Life Scale (EWLS)	https://doi.org/10.3233/WOR-211153

Título do Documento	Autor(es)	Ano	Escalas utilizadas	Doi / endereço eletrônico
Measuring counterproductive work behavior in telework settings: development and validation of the counterproductive [tele]work behavior scale (CTwBS)	Junça Silva, A. & Martins, S.	2025	Counterproductive [tele]work behavior scale (CTwBS)	https://doi.org/10.1108/ijoa-09-2023-3987
Percepção do Impacto do Teletrabalho na Carreira: Validação da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira para a População Portuguesa	Faustino, D., Souza, M., Gonçalves, M. M., Soares, I., Oliveira, J. T.	2023	Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira (EITC)	https://doi.org/10.21865/RIDEP67.1.01
Escala de habilidades para gerenciar o teletrabalho em casa (EHGTC)	Miranda, L. F. de ., Martins, L. B., Abbad, G. da S., Legentil, J., & Mourão, L.	2024	Escala de habilidades para gerenciar o teletrabalho em casa (EHGTC)	https://doi.org/10.1590/0034-761220230255
Habilidades para teletrabalho em casa: construção e evidências de validade da escala	Abbad, G. S., Mourão, L., Costa, R. B., Martins, Lara B., Legentil, J., & Miranda, L.	2021	Escala de Habilidades para o Teletrabalho em Casa (EHTC)	https://doi.org/10.5935/rpot/2021.3.22568
A short scale for managerial support to teleworkers	Mourão, L., Costa, R. B., Abbad, G. da S., Legentil, J., Martins, L. B., & Sandall, H.	2023	Escala Breve de Suporte Gerencial ao Teletrabalhador – EBSGT	https://doi.org/10.1590/1413-82712023280113
Análisis psicométrico de la Escala de Evaluación de la Percepción del Teletrabajo Femenino durante situaciones de confinamiento familiar: el caso del COVID-19.	Martínez-Labrin, S., Bivort, B. & Diaz, J. S.	2024	Escala de Evaluación de la Percepción del Teletrabajo Femenino	https://doi.org/10.53287/ijhi5723ek84u (Doi não encontrado) Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Jose-Sandoval-Diaz/publication/382458757
Validation of the E-Work Life Scale for the Portuguese population	Junça-Silva, A., Almeida, A., & Rebelo, C.	2023	E-Work Life Scale (EWLS)	http://doi.org/10.4473/TPM30.1.7 Versão completa em https://tpmap.org/wp-content/uploads/2023/09/30.1.7.pdf
Propiedades psicométricas del Cuestionario Interacción Trabajo-	Jiménez-Figueroa, A. E., Ríos Leal, S.,	2024	Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING)	https://doi.org/10.35588/annhpc86

Título do Documento	Autor(es)	Ano	Escalas utilizadas	Doi / endereço eletrônico
Familia (SWING) en funcionarios publicos chilenos	& Saavedra Aguilera, C. F.			
Development and validation of the Remote Working Benefits & Disadvantages scale	Ingusci, E., Signore, F., Cortese, C. G., Molino, M., Pasca, P., & Ciavolino, E.	2023	Remote Working Benefits & Disadvantages scale	https://doi.org/10.1007/s11135-022-01364-2
Development and validation of the e-Work Self-Efficacy Scale to assess digital competencies in remote working	Tramontano, C., Grant, C., & Clarke, C.	2021	e-Work Self-Efficacy Scale	https://doi.org/10.1016/j.chbr.2021.100129
Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working	Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C., Tramontano, C. & Charalampous, M.	2019	E-Work Life (EWL) Scale	https://doi.org/10.1108/er-09-2017-0229
Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale	Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G.	2020	Technostress Creators Scale	https://doi.org/10.3390/su12155911
New Ways to Perform: Employees' Perspective on Remote Work and Psychological Security in the Post-Pandemic Era	Radu, C., Deaconu, A., Kis, I.-A., Jansen, A., & Mişu, S. I.	2023	The Worktango Employee Sentiment around Remote Work Survey TheWorktango Psychological Health and Safety Survey Goodman and Svyantek's Performance Scale	https://doi.org/10.3390/su15075952
Digital skills at work – Conceptual development and empirical validation of a measurement scale	Audrin, B., Audrin, C. & Salamin, X.	2024	Scale for digital skills at work	https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123279
Development and Validation of a Measure of Work-Family Interface	De Simone, S., Agus, M., Lasio, D., & Serri, F.	2018	Work-Family Interface Scale (WFIS)	https://doi.org/10.5093/jwop2018a19
Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING	Geurts, SAE, Taris, TW, Kompier, MAJ, Dikkers, JSE, Van Hooff, MLM, & Kinnunen, UM	2005	Survey Work-home Interaction—NijmeGen (SWING)	https://doi.org/10.1080/02678370500410208
The development of an 'actionable' E-Work life scale with reference to self reported well-being and job effectiveness	Grant, C. A., Wallace, M. L., & Spurgeon, P. C.	2011	E-Work life scale	https://pureportal.coventry.ac.uk/en/studentTheses/the-

Título do Documento	Autor(es)	Ano	Escalas utilizadas	Doi / endereço eletrônico
				development-of-an-actionable-e-work-life-scale-with-reference
Adaptación y validación de la versión española de la “Survey Work-Home Interaction – NijmeGen” (SWING) en países hispanohablantes	Romeo, M., Berger, R., Yepes-Baldó, M., & Ramos, B.	2014	Survey Work-Home Interaction – NijmeGen” (SWING)	https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.148291
The COVID-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes	Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J. & Baert, S.	2022	Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira (EITC)	https://doi.org/10.1007/s10198-021-01392-z
Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family	Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L.	2006	Work-Family Interface Scale	https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x

Fonte: Elaborado pelos autores em buscas na Web Of Science, Periódicos Capes e Google Acadêmico

A análise dos documentos demonstrou a utilização de 16 diferentes instrumentos de pesquisa. Nem todos são adotados para mensurar constructos associados exclusivamente ao trabalho remoto.

4.2 Existem escalas ou outros instrumentos preditivos do bom desempenho de trabalhadores na modalidade de trabalho remoto?

Após a breve contextualização de cada um dos instrumentos encontrados é apresentado um quadro síntese que apresenta a escala ou instrumento, os constructos mensurados, suas propriedades e o público-alvo (Quadro 3).

Quadro 3 – Avaliação de cada uma das escalas encontradas.

Escalas/ Instrumento	Autores do documento	O que mensura	Propriedade da escala	Público-Alvo
E-Work Life Scale (EWLS)	Junça-Silva, Almeida & Rebelo (2023)	Avalia dimensões importantes como eficácia no trabalho, relação com a organização, bem-estar no trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional em trabalhadores remotos.	Diagnóstico. Foco na situação atual.	Teletrabalhadores
	Balgiu (2022)			
	Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano & Charalampous (2019)			
	Grant, Wallace & Spurgeon (2011)			
Survey Work-Home Interaction-	Jiménez-Figueroa, Leal, & Aguilera (2024)	Mede as interações entre o trabalho e a família, avaliando tanto as	Diagnóstico. Foco na situação atual.	Teletrabalhadores

Escalas/ Instrumento	Autores do documento	O que mensura	Propriedade da escala	Público-Alvo
Nijmegen (SWING)	Romeo, Berger, Yepes-Baldó & Ramos (2014)	influências negativas quanto positivas entre esses dois domínios.		
	Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff & Kinnunen (2005)			
Counterproduc tive [tele]work behavior scale (CTwBS)	Junça Silva & Martins (2025)	Os comportamentos contraproducentes dos teletrabalhadores.	Diagnóstico. Foco na situação atual.	Teletrabalhadores
Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira (EITC)	Faustino, Souza, Gonçalves, Soares & Oliveira (2023)	A percepção dos trabalhadores sobre o impacto que o teletrabalho tem — ou, no caso da pessoa não estar em teletrabalho, poderia ter — em diversos aspetos da sua carreira, incluindo satisfação laboral, progressão na carreira e bem-estar pessoal.	A EITC possui indicativos de capacidade para predizer aspectos relacionados ao bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores em teletrabalho.	Teletrabalhadores e não teletrabalhadores
	Moens, Lippens, Sterkens, Weytjens & Baert (2022)			
Escala de habilidades para gerenciar o teletrabalho em casa (EHGTC)	Miranda, Martins, Abbad, Legentil & Mourão (2024)	Mensurar as habilidades essenciais para a gestão eficaz do teletrabalho.	Diagnóstico. Foco na situação atual.	Gestores de teletrabalhadores
Escala de Habilidades para o Teletrabalho em Casa (EHTC)	Abbad, Mourão, Costa, Martins, Lara, Legentil & Miranda, (2021)	A adaptação e o preparo das pessoas, especialmente servidores públicos, para atuar no teletrabalho em casa, contemplando as soft skills (habilidades para o equilíbrio entre trabalho e outras atividades) e hard skills (habilidades para o uso de recursos digitais nas interações de trabalho).	Diagnóstico. Foco na situação atual. Possui potencial para ser preditiva de bons resultados, uma vez que as softs e hards skills favorecem o bom desempenho.	Teletrabalhadores (em especial servidores públicos)
Escala Breve de Suporte Gerencial ao Teletrabalhado r – EBSGT	Mourão, Costa, Abbad, Legentil, Martins & Sandall (2023)	A percepção de teletrabalhadores sobre o suporte gerencial que recebem	Diagnóstico. Foco na situação atual.	Teletrabalhadores
Escala de Evaluación de la Percepción del Teletrabajo Femenino	Martínez-Labrin, Bivort & Diaz (2024)	As atitudes e a percepção das mulheres em relação ao teletrabalho durante a situação de confinamento familiar durante a COVID- 19.	Diagnóstico. Foco na situação atual.	Mulheres teletrabalhadoras

Escalas/ Instrumento	Autores do documento	O que mensura	Propriedade da escala	Público-Alvo
Remote Working Benefits & Disadvantages scale	Ingusci, Signore, Cortese, Molino, Pasca & Ciavolino (2023)	Vantagens e desvantagens do trabalho remoto.	O objetivo maior é diagnóstico. O artigo não menciona capacidade preditiva.	Teletrabalhadores
e-Work Self-Efficacy Scale	Tramontano, Grant & Clarke (2021)	Crenças de autoeficácia em múltiplas facetas do trabalho remoto.	Diagnóstico e capacidade preditiva para bem-estar, engajamento e satisfação.	Teletrabalhadores
Technostress Creators Scale	Molino, Ingusci, Signore, Manuti, Giancaspro; Russo, Zito & Cortese (2020)	Os criadores ou fontes de tecnostress.	É diagnóstica. Se considerar que o tecnostress possui correlação negativa com a produtividade, pode ser preditiva do desempenho.	Trabalhadores em geral
The Worktango Employee Sentiment around Remote Work Survey	Radu, Deaconu, Kis, Jansen & Mişu (2023)	Percepção dos teletrabalhadores em relação ao trabalho remoto.	Diagnóstico e mostra-se preditivo para o desempenho em trabalho remoto.	Teletrabalhadores
TheWorktango Psychological Health and Safety Survey		Segurança psicológica de trabalhadores.	Possui propriedade diagnóstica e preditiva para percepção favorável ao teletrabalho e desempenho	Trabalhadores em geral
Goodman and Svyantek's Performance Scale		Desempenho contextual e de tarefa de trabalhadores.	Diagnóstico. Foco na situação atual.	Trabalhadores em geral
Scale for digital skills at work	Audrin, Audrin & Salamin (2024)	Habilidades digitais necessárias ao trabalho digitalizado.	Diagnóstico. Foco na situação atual.	Trabalhadores em geral
Work-Family Interface Scale (WFIS)	De Simone, Agus, Lasio & Serri (2024) Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen (2006).	A relação trabalho e família e seus transbordamentos (positivos e negativos).	Diagnóstico. Foco na situação atual.	Trabalhadores de modo geral (teletrabalhadores e não teletrabalhadores)

Fonte: Elaborado pelos autores.

Considerando os 16 instrumentos de mensuração encontrados, cinco apresentam alguma propriedade preditiva, sendo:

- EITC – prediz bem-estar e qualidade de vida de teletrabalhadores;
- e-Work Self-Efficacy Scale: prediz bem-estar, engajamento e satisfação;
- Technostress Creators Scale: prediz indiretamente produtividade pela situação do estresse gerado.
- The Worktango Employee Sentiment around Remote Work Survey: prediz o desempenho em trabalho remoto.
- The Worktango Psychological Health and Safety Survey: prediz a percepção favorável ao teletrabalho e ao desempenho.

Há que se considerar ainda que a Escala de Habilidades para o Teletrabalho em Casa (EHTC): pelo artigo não possui propriedade preditiva, porém, avalia-se ter potencial para ser preditiva de bons resultados, uma vez que as softs e hards skills favorecem o bom desempenho.

Uma síntese dos instrumentos com capacidades preditivas e os constructos avaliados são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2. Constructos que podem ser previstos nas escalas e instrumentos de avaliação associados ao teletrabalho.

Constructo	Quantidade	Escalas/ Instrumentos
Bem-estar	2	<ul style="list-style-type: none"> • EITC • Work Self-Efficacy Scale
Qualidade de vida	1	<ul style="list-style-type: none"> • EITC
Engajamento	1	<ul style="list-style-type: none"> • Work Self-Efficacy Scale
Satisfação	1	<ul style="list-style-type: none"> • Work Self-Efficacy Scale
Produtividade / Desempenho	3	<ul style="list-style-type: none"> • Technostress Creators Scale • The Worktango Employee Sentiment around Remote Work Survey • The Worktango Psychological Health and Safety Survey • EHTC
Percepção favorável ao trabalho remoto	1	<ul style="list-style-type: none"> • The Worktango Psychological Health and Safety Survey

Fonte: Elaborado pelos autores.

São poucos os estudos que buscam associar o trabalho remoto com desempenho e produtividade. Há uma lacuna de estudos que buscam a predição de bons desempenhos em trabalhos remotos. Diante dessa lacuna surge a pergunta: é possível desenvolver um instrumento capaz de predizer bons desempenhos em trabalho remoto? É evidente que o bom desempenho exige características diferenciadas para cada atividade desenvolvida. No entanto, conforme a definição de tais características, seria possível ter um instrumento que avaliasse tanto as condições estruturais onde se executa o trabalho remoto quanto traços de personalidade dos teletrabalhadores afim de predizer o desempenho?

Não foi encontrado instrumento ou escala de avaliação associada ao teletrabalho que avalie traços de personalidade que possam ser preditores de bom desempenho.

5. Implicações Práticas

Este estudo apresenta implicações práticas evidentes. A primeira é o mapeamento de escalas de mensuração de constructos que podem ser associados ao trabalho remoto. Ainda que

a utilização de algumas das escalas no contexto prático exija sua tradução e validação para a realidade (língua) local, o que compromete sua aplicação imediata, isso pode ser uma oportunidade para pesquisadores. Além disso, algumas escalas já podem ser utilizadas no contexto brasileiro, inclusive por terem sido criadas e validadas no país.

Diante da inexistência de instrumentos de avaliação que associem o desempenho no teletrabalho e traços de personalidade, abre-se uma possibilidade de pesquisa nessa direção.

6. Conclusões

O estudo buscou na literatura resposta para as provocações que nortearam o trabalho, quais sejam: O que temos na literatura científica em relação à mensuração de constructos associados ao trabalho remoto? Existem escalas ou outros instrumentos preditivos do bom desempenho de trabalhadores na modalidade de trabalho remoto?

Assim, buscou-se por escalas e outros instrumentos de mensuração de constructos associados ao trabalho remoto, avaliando a possibilidade de medição preditiva do desempenho do trabalhador. Foram encontrados 21 documentos que traziam estudos de instrumentos de avaliação associados ao trabalho remoto (e ao trabalho de modo geral). Neste quantitativo, 16 escalas foram encontradas.

As escalas, em sua maioria, possuem características diagnósticas, mas não preditivas. Apenas seis delas apresentavam ou possuem potencial para serem preditivas, sendo que quatro voltadas para produtividade ou desempenho, embora o faça de forma indireta. Não houve nenhuma escala que considerou ou associou os traços de personalidade do teletrabalhador ao desempenho, bem como as características de seu ambiente de trabalho remoto. A partir desta constatação, pergunta-se: É possível medir de forma preditiva características pessoais (traços de personalidade) e do ambiente de trabalho remoto que favoreçam o bom desempenho na modalidade de trabalho remoto?

Hazans et al. (2022) começaram a associar traços de personalidade a desempenho do trabalho remoto. Segundo os autores, que utilizaram mensuração a partir do modelo tipológico do Big Five, os traços de personalidade, especialmente a Conscienciosidade, Abertura para Experiências e Extroversão, têm um impacto significativo na produtividade ao trabalhar de casa. Indivíduos com níveis elevados de Conscienciosidade tendem a relatar maior produtividade em home office, com um efeito econômico relevante (aumento de 5,6% na probabilidade de relatar maior produtividade para cada aumento unitário na escala de Conscienciosidade).

Tendo em vista que o trabalho remoto está diretamente associado ao uso das TICs, o estudo de Özbek et al. (2014) buscou identificar como o traço de personalidade impacta a aceitação da tecnologia. Os resultados indicam que as diferenças individuais em traços de personalidade podem impactar a aceitação tecnológica, especialmente no contexto do uso de smartphones e que indivíduos com altos níveis de amabilidade tendem a perceber a tecnologia como mais útil, enquanto pessoas com altos níveis de neuroticismo tendem a perceber a tecnologia como menos útil. Também constataram que pessoas mais abertas a novas experiências percebem a tecnologia como mais fácil de usar.

No estudo de Flavián et al. (2022) os traços de personalidade também foram utilizados para verificar como interferem na eficiência de equipes virtuais, situação típica em trabalhos remotos. Os autores concluíram que a extroversão dos subordinados tem um efeito positivo e

significativo na confiança que depositam no líder, o que, por sua vez, aumenta o comprometimento com a equipe. Também identificaram que o neuroticismo tem um impacto negativo na confiança no líder, e esse efeito é amplificado em contextos com alto grau de virtualidade.

Todos esses três estudos utilizaram o modelo do Big Five. A pergunta que fica é: Seria esta uma lacuna nos estudos científicos? Haveria possibilidade de um instrumento que avalie traços de personalidade e condições estruturais em que a pessoa exerce o trabalho remoto predizer seu desempenho?

Outros estudos podem complementar essa avaliação, inclusive buscando conteúdo em outros bancos de dados.

Referências

- Abbad, G. S., Mourão, L., Costa, R. B., Martins, Lara B., Legentil, J., & Miranda, L. (2021). Habilidades para teletrabalho em casa: construção e evidências de validade da escala. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(3), 1655-1664. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.3.22568>
- Adrjan, P., Ciminelli, G., Judes, A., Koelle, M., Schweltnus, C., & Sinclair, T. M. (2025). Working from home after COVID-19: Evidence from job postings in 20 countries. *Labour Economics*, 96, 102751. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102751>
- Audrin, B., Audrin, C. & Salamin, X. (2024). A validated framework and scale for digital skills at work: Measurement and implications for the future of work. *Technological Forecasting and Social Change*, 202, 123279. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123279>
- Balgiu, B.A. (2022). Mensuração dos principais fatores envolvidos no teletrabalho: Validação da Escala E-Work Life entre teletrabalhadores romenos. *WORK*, 74 (2), 699-709. <https://doi.org/10.3233/WOR-211153>
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers in Public Health*, 6, Article 149. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Brasil. (2017, 13 de julho). *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm
- Caprioli, H., & Weymer, A. S. Q. (2024). Teletrabalho no cenário pós-pandemia: elementos estruturais direcionadores para implantação do modelo. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 23(2), 211–230. <http://dx.doi.org/10.21529/RECADM.2024009>

- De Simone, S., Agus, M., Lasio, D., & Serri, F. (2018). Development & validation of a measure of work-family interface. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 169-179. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a19>
- DIEESE. (2020a). *Ocupado em Home Office: Brasil e Unidades da Federação*. <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/homeOfficeBrasilRegioes.pdf>
- DIEESE. (2020b, 10 de dezembro). *Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)* (Estudos e Pesquisas, n. 98). <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.pdf>
- Elsbach, K. D., & van Knippenberg, D. (2020). Creating high-impact literature reviews: An argument for “integrative reviews”. *Journal of Management Studies*, 57(6), 1277-1289. <https://doi.org/10.1111/joms.12585>
- Faustino, D., Souza, M., Gonçalves, M. M., Soares, I., Oliveira, J. T. (2023). Percepção do Impacto do Teletrabalho na Carreira. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica (RIDEP)*, 1(67), 5-17. <https://doi.org/10.21865/RIDEP67.1.01>
- Flavián, C., Guinalú, M., & Jordán, P. (2022). Virtual teams are here to stay: How personality traits, virtuality and leader gender impact trust in the leader and team commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 28, Article 100193. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2022.100193>
- Geurts, SAE, Taris, TW, Kompier, MAJ, Dikkers, JSE, Van Hooff, MLM, & Kinnunen, UM (2005). Interação trabalho-casa sob uma perspectiva psicológica do trabalho: desenvolvimento e validação de um novo questionário, o SWING. *Trabalho e Estresse*, 19 (4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Góes, G. S., Athias, L. Q., Martins, F. S., & Silva, F. A. B. (2020). *O setor cultural na pandemia: O teletrabalho e a Lei Aldir Blanc* (Carta de Conjuntura, n. 49, Nota de Conjuntura 6). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201015_cc49_cultura.pdf
- Góes, G. S., Martins, F. S., & Nascimento, J. A. S. (2020). *O trabalho remoto e a massa de rendimentos na pandemia* (Carta de Conjuntura, n. 49, Nota de Conjuntura 18). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201118_nota_teletrabalho.pdf
- Grant, C. A., Wallace, M. L. & Spurgeon, P. C. (2011), *The development of an ‘actionable’ E-Work life scale with reference to self reported well-being and job effectiveness* (unpublished doctoral thesis). Coventry University, Coventry.
- Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C., Tramontano, C. & Charalampous, M. (2019), "Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working", *Employee Relations*, Vol. 41 No. 1, pp. 16-33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>

- Grant, C., & Clarke, C. (2020). Digital Resilience: A Competency Framework for Agile Workers. In C. Grant, & E. Russell (Eds.), *Agile Working and Well-Being in the Digital Age* (pp. 117–130). Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Hazans, M., Aakvik, A., Bockerman, P., & Meriküll, J. (2022). *Personalidade, produtividade e teletrabalho*. [Manuscrito não publicado]. SSRN. <https://ssrn.com/abstract=4233436>
- IBGE. (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Covid-19*. <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>
- Ingusci, E., Signore, F., Cortese, C. G., Molino, M., Pasca, P., & Ciavolino, E. (2023). Development and validation of the Remote Working Benefits & Disadvantages scale. *Quality & Quantity*, 57(3), 1159–1183. <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01364-2>
- Jiménez-Figueroa, A. E., Ríos Leal, S., & Saavedra Aguilera, C. F. (2024). Propiedades psicométricas del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia (SWING) en funcionarios públicos chilenos. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, (50), 21-40. <https://doi.org/10.35588/annhpc86>
- Junça-Silva, A., Almeida, A., & Rebelo, C. (2023). Validation of the E-Work Life Scale for the Portuguese population. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 30(1), 93-105. <https://doi.org/10.4473/TPM30.1.7>
- Junça Silva, A. & Martins, S. (2025), "Mensuração de comportamentos contraproducentes no trabalho em contexto de teletrabalho: desenvolvimento e validação da escala de comportamento contraproducente [de tele]trabalho (CTwBS)", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 33 No. 5, pp. 928-948. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-3987>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of workfamily interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Lourel, M., Gana, K., & Wawrzyniak, S. (2005). L'interface "vie privée-vie au travail": Adaptation et validation française de l'échelle SWING (survey work-home interaction-Nijmegen) [Home-work interaction: A French adaptation and validation of "Survey Work-Home Interaction-Nijmegen" (SWING)]. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11(4), 227–239. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2005.10.003>
- McPhail, R., Chan, X. W. C., May, R., & Wilkinson, A. (2024) Post-COVID remote working and its impact on people, productivity, and the planet: an exploratory scoping review, *The International Journal of Human Resource Management*, 35:1, 154-182. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2221385>
- Martínez Labrín, S., Bivort, B., & Sandoval Díaz, J. (2024). Análisis psicométrico de la Escala de Evaluación de la Percepción del Teletrabajo Femenino durante situaciones de confinamiento familiar: el caso del COVID-19. *Revista Investigación de Psicología*. <https://doi.org/10.53287/jjhi5723ek84u>

- Martins, S. M. D. (2022). *Escala de comportamentos contraproducentes em teletrabalho para a população portuguesa*. [Dissertação, Instituto Politécnico de Tomar/ Portugal]. <https://comum.rcaap.pt/entities/publication/5e72e101-04df-4d5e-b958-0bc6cb9d7050>
- Miranda, L. F. de ., Martins, L. B., Abbad, G. da S., Legentil, J., & Mourão, L.. (2024). Skills for managing work from home scale (SMWFHS). *Revista De Administração Pública*, 58(3), e2023–0255. <https://doi.org/10.1590/0034-761220230255x>
- Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J. & Baert, S. (2022). The COVID-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes. *European Journal Health Economics* 23, 729–753 <https://doi.org/10.1007/s10198-021-01392-z>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Mourão, L., Costa, R. B., Abbad, G. da S., Legentil, J., Martins, L. B., & Sandall, H. (2023). A short scale for managerial support to teleworkers. *Psico-usf*, 28(1), 165–177. <https://doi.org/10.1590/1413-82712023280113>
- Mościcka-Teske, A., & Merecz, D. (2012). Polska adaptacja kwestionariusza SWING do diagnozy interakcji praca-dom i dom-praca [Polish adaptation of swing questionnaire (Survey Work-home Interaction - Nijmegen)]. *Medycyna pracy*, 63(3), 355–369.
- OIT. (2020, 29 de abril). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf
- Özbek, V., Almaçık, Ü., Koç, F., Akkılıç, M. E., & Kaş, E. (2014). The impact of personality on technology acceptance: A study on smart phone users. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 541–551. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.073>
- Pieterse, M. & Mostert, K. (2005). Measuring work-home interaction: A validation of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) instrument. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 14(2), 2-15.
- Pluas, C. M. A., Cabezas, R. C., Medina, G. E., Alvarado, N. I. C., Andrade, A. A. A., & Rivera, G. G. P. (2022). Validación de un instrumento para el diagnóstico de la relación trabajo - familia en una población multiocupacional ecuatoriana. *Revista Ecuatoriana De Psicología*, 5(12), 107–116. <https://doi.org/10.33996/repsi.v5i12.75>
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386–399. <https://doi.org/10.1108/014091711111117843>
- Quiñones, M., Guzmán, M., Martínez-Lugo, M. & Rodríguez-Montalbán, R. (2022). Análisis Psicométrico de la versión en Español de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Revista caribeña de psicología*, 6(1), e6525. <https://doi.org/10.37226/rcp.v6i1.6525>

- Radu, C., Deaconu, A., Kis, I.-A., Jansen, A., & Mişu, S. I. (2023). New Ways to Perform: Employees' Perspective on Remote Work and Psychological Security in the Post-Pandemic Era. *Sustainability*, 15(7), 5952. <https://doi.org/10.3390/su15075952>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. & Tu, Q. (2008) The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research* 19(4):417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Romeo, M., Berger, R., Yepes-Baldó, M., & Ramos, B. (2013). Adaptación y validación de la versión española de la “Survey Work-Home Interaction – NijmeGen” (SWING) en países hispanohablantes. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 30(1), 287–293. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.148291>
- Stefana, A., Damiani, S., Granziol, U., Provenzani, U., Solmi, M., Youngstrom, E. A., & Fusar-Poli, P. (2025). Psychological, psychiatric, and behavioral sciences measurement scales: Best practice guidelines for their development and validation. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1494261. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1494261>
- Tramontano, C., Grant, C., & Clarke, C. (2021). Development and validation of the e-Work Self-Efficacy Scale to assess digital competencies in remote working. *Computers in Human Behavior Reports*, 4, 100129. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2021.100129>
- Zhao, Y., Summers, R., Gathara, D., & English, M. (2024). Conducting cross-cultural, multi-lingual or multi-country scale development and validation in health care research: A 10-step framework based on a scoping review. *Journal of Global Health*, 14, Article 04151. <https://doi.org/10.7189/jogh.14.04151>