

VALIDAÇÃO DA ESCALA E-WORK LIFE NO CONTEXTO BRASILEIRO: EVIDÊNCIAS COM AUDITORES INDEPENDENTES

Rafael Cabreira Ramos, Paulo Roberto da Cunha, Camila Adam

INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias de informação e comunicação ampliou as possibilidades de realização do trabalho fora dos espaços organizacionais tradicionais, consolidando diferentes modalidades de e-working. Esse fenômeno compreende a realização de atividades profissionais de forma remota, com suporte intensivo de tecnologias, permitindo que trabalhadores do conhecimento desempenhem suas funções em diferentes locais e momentos (Charalampous et al., 2018). Embora essa configuração possa favorecer maior autonomia, flexibilidade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, também pode resultar em intensificação do trabalho, dificuldades de desconexão e maior permeabilidade das fronteiras entre os domínios profissional e pessoal (Charalampous et al., 2018).

Grant et al. (2019) desenvolveram a *E-Work Life Scale* (EWLS) para mensurar, de forma multidimensional, a experiência de trabalho remoto mediado por tecnologias, contemplando aspectos individuais, gerenciais e organizacionais. Essa abordagem mostra-se especialmente pertinente à auditoria independente, atividade intensivamente apoiada por tecnologias digitais e realizada em diferentes ambientes, nos quais flexibilidade, produtividade, confiança e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal assumem relevância. Nesse contexto, Charalampous et al. (2018) destacam que a elevada dependência tecnológica pode dificultar a desconexão e ampliar a disponibilidade permanente para o trabalho.

No contexto português, Junça-Silva, Almeida e Rebelo (2023) realizaram a adaptação e validação da EWLS mediante procedimentos de tradução e tradução reversa e dois estudos independentes. Os resultados confirmaram a estrutura de quatro fatores proposta originalmente por Grant et al. (2019) e apresentaram evidências de confiabilidade e validade convergente, discriminante e de critério. Considerando que a validade de instrumentos pode variar entre contextos culturais e profissionais, o presente estudo tem como objetivo validar a versão em língua portuguesa da E-Work Life Scale no contexto brasileiro, especificamente entre profissionais de auditoria independente.

DESENVOLVIMENTO

O instrumento de E-Work Life de Grant (2019) com 17 perguntas contempla quatro dimensões: a) Interferência entre trabalho e vida pessoal; b) Eficácia/produtividade; c) Flexibilidade; d) Confiança organizacional.

A adaptação transcultural do instrumento desenvolvido por Grant et al. (2019) foi conduzida com base nas etapas recomendadas por Damásio e Borsa (2017). Inicialmente, realizou-se a tradução do instrumento original, do inglês para o português, a partir de três versões independentes: uma elaborada pelo bolsista de pesquisa, uma gerada com o auxílio da ferramenta de Inteligência Artificial ChatGPT e uma realizada por profissional com fluência em língua inglesa. Na sequência, procedeu-se à síntese das versões traduzidas, buscando-se uma redação consensual que preservasse a equivalência semântica, idiomática e conceitual dos itens em relação ao instrumento original.

Posteriormente, a versão sintetizada foi submetida à análise de juízes especialistas, composta por um doutor em Ciências Contábeis e Administração e um doutor em Psicologia Experimental, com o propósito de avaliar a clareza, a pertinência e a adequação dos itens ao contexto brasileiro. Após a incorporação dos ajustes decorrentes dessa etapa, realizou-se a tradução reversa (back-translation) da versão em português para o inglês, de modo a verificar a correspondência com o instrumento original. Após o questionário foi estruturado na plataforma SurveyMonkey®, resultando na versão final do instrumento (Apêndice A), posteriormente submetida a estudo-piloto com o objetivo de avaliar sua compreensão, aplicabilidade e adequação antes da coleta definitiva dos dados.

O estudo-piloto ocorreu com auditores independentes: sênior, gerente e sócios, que foram convidados mediante suas contas no LinkedIn®. O período de coleta foi de 15/05 a 01/07/2026. O questionário foi acessado por 149 auditores e destes, 55 responderam todo o questionário.

Para a validação do instrumento no estudo-piloto, aplicaram-se quatro testes estatísticos: análise descritiva dos itens, validade estrutural por meio de Análise Fatorial Confirmatória (CFA), confiabilidade a partir do alfa de Cronbach, e validade discriminante por meio do HTMT. As análises foram realizadas no software JASP. Ressalta-se que, como a coleta piloto contou com apenas 55 respondentes, foram necessárias adaptações metodológicas: a CFA e o HTMT foram testados apenas entre os fatores de primeira ordem, isoladamente.

RESULTADOS

A pesquisa foi aplicada com 55 auditores, sendo composta por 69% de homens, 63% com cargos de auditor sênior, 78% trabalham em Big Four e 74% é da região sudeste brasileira, sendo 50% possui registro CNAI e 50% possuem especialização/MBA.

A Tabela 1 (Apêndice B) apresenta os principais resultados da validação para o constructo E-Work Life. Os resultados mostram uma confiabilidade aceitável nas quatro dimensões do E-Work Life, com alfas variando de 0,467 (Flexibilidade) a 0,777 (Confiança organizacional), e cargas fatoriais predominantemente elevadas, a maioria acima de 0,60. O ponto de atenção é o item EW7, com carga fatorial de apenas 0,047 dentro de Flexibilidade, o que explica o alfa mais baixo do conjunto nessa dimensão. Os itens EW15 (0,189) e EW17 (0,233), em Interferência entre trabalho e vida pessoal, também apresentam cargas comparativamente fracas, ainda que a dimensão como um todo mantenha confiabilidade adequada ($\alpha = 0,721$).

Quanto a validade estrutural e validade discriminante, resultados não tabulados, a CFA indicou ajuste estrutural adequado para Interferência entre trabalho e vida pessoal (CFI = 0,970; RMSEA = 0,050; TLI = 0,955 e SRMR = 0,085) e Eficácia/produtividade (CFI = 1,000; RMSEA = 0,000; TLI = 1,000 e SRMR = 0,037), com cargas significativas na maioria dos itens. Já Flexibilidade e Confiança organizacional apresentaram escalas saturadas (com apenas três itens, o modelo não possui graus de liberdade suficientes para ser testado). Em relação a validade discriminante, a análise de HTMT revelou problema entre Eficácia/produtividade e Confiança organizacional (HTMT = 0,980), ou seja, há sobreposição de conteúdo entre os itens, enquanto os demais fatores permaneceram dentro dos parâmetros aceitáveis. Desta maneira, verifica-se que, apesar de existir suporte estrutural geral ao instrumento, alguns pontos precisam ser revisados antes da validação definitiva, para refinamento do instrumento. Como por exemplo, a exclusão dos itens EW7, EW15 e EW17.

Esses achados justificam a realização de análises fatoriais subsequentes com o incremento da amostra, avaliando-se particularmente os itens com baixas cargas fatoriais e sua contribuição para a validade e a confiabilidade da versão brasileira da E-Work Life Scale.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados fornecem evidências iniciais favoráveis à validação da E-Work Life Scale no contexto brasileiro de auditoria independente. As dimensões Eficácia/produtividade e Confiança organizacional apresentaram melhor desempenho psicométrico, enquanto Interferência entre trabalho e vida pessoal e, sobretudo, Flexibilidade revelaram fragilidades em alguns itens. Assim, os achados sustentam parcialmente a estrutura de Grant et al. (2019) e indicam a necessidade de reavaliação dos itens com menor desempenho antes da validação com uma amostra ampliada.

Palavras-chave: trabalho eletrônico, bem-estar, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, auditores, validação de escala.

APÊNDICE A
Constructo de Grant et al., (2019)

Item	Afirmativa
Interferência entre trabalho e vida pessoal	
EW2	Meu trabalho ocupa tempo que eu gostaria de passar com minha família/amigos.
EW3	Quando trabalho remotamente, penso em problemas relacionados ao trabalho fora do horário de expediente.
EW4	Estou satisfeito(a) com meu equilíbrio entre vida pessoal e profissional ao trabalhar remotamente.
EW5	O acesso constante ao trabalho durante o trabalho remoto é muito cansativo.
EW12	Quando trabalho remotamente de casa, sei quando desligar/desconectar do trabalho para poder descansar.
EW15	O nível de exigências do trabalho é muito maior quando estou trabalhando remotamente.
EW17	Minha vida social é boa quando estou trabalhando remotamente.
Eficácia/produtividade	
EW6	Meu gestor sempre garante que tenhamos o que precisamos para o trabalho remoto.
EW10	Considero que o trabalho remoto me torna mais eficaz para atingir meus principais objetivos e entregas.
EW11	Eu sinto que sou interrompido(a) por responsabilidades familiares/outras responsabilidades enquanto trabalho remotamente de casa.
EW16	Minha produtividade geral no trabalho aumentou devido à minha capacidade de trabalhar remotamente/de casa.
Flexibilidade	
EW7	Eu completo meu trabalho de forma eficaz quando trabalho remotamente.
EW13	Meu trabalho é tão flexível que eu poderia facilmente tirar um tempo de folga trabalhando remotamente, se e quando eu quiser.
EW14	Meus acordos de trabalho me permitem flexibilizar meus horários para atender às minhas necessidades, desde que todo o meu trabalho seja concluído.
Confiança organizacional	
EW1	Eu me adaptei ao trabalho remoto desenvolvendo habilidades e comportamentos adequados.
EW8	Minha organização confia que eu seja eficaz em minha função quando trabalho remotamente.
EW9	Confio que minha organização forneça boas condições de trabalho remoto que me permitam trabalhar de forma eficaz.

APÊNDICE B

Tabela 1 – Estatística descritiva, confiabilidade e cargas fatoriais

Tabela 1 – Estatística descritiva, confiabilidade e cargas fatoriais						
Item	Média	Desvio Padrão	Assimetria	Curtose	α	Carga fatorial
Interferência entre trabalho e vida pessoal						
EW2	3,64	1,21	-0,56	-0,41	0,721	0,720
EW3	3,31	1,41	-0,37	-1,13		0,612
EW4	2,73	1,13	0,41	-0,39		0,667
EW5	2,89	1,23	0,28	-0,73		0,568
EW12	2,75	1,21	-0,14	-1,16		0,644
EW15	2,58	1,20	0,27	-0,67		0,189
EW17	2,22	1,10	0,50	-0,37		0,233
Eficácia/produtividade						
EW6	3,87	1,22	-0,83	-0,27	0,728	0,422
EW10	3,89	1,20	-0,79	-0,21		0,700
EW11	3,62	1,33	-0,49	-1,00		0,610
EW16	3,53	1,26	-0,47	-0,64		0,815
Flexibilidade						
EW7	4,18	1,07	-1,22	0,58	0,467	0,047
EW13	2,44	1,41	0,65	-0,94		0,640
EW14	3,36	1,31	-0,41	-0,82		0,865
Confiança organizacional						
EW1	4,24	1,09	-1,30	0,66		0,834

EW8	4,33	0,88	-1,04	-0,01	0,777	0,549
EW9	4,22	1,07	-1,12	-0,10		0,827

Legenda. α = alfa de Cronbach.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHARALAMPOUS, Maria; GRANT, Christine A.; TRAMONTANO, Carlo; MICHAILIDIS, Evie. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 28, n. 1, p. 51-73, 2019. DOI: 10.1080/1359432X.2018.1541886.

GRANT, Christine Anne; WALLACE, Louise M.; SPURGEON, Peter C.; TRAMONTANO, Carlo; CHARALAMPOUS, Maria. Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. **Employee Relations**, v. 41, n. 1, p. 16–33, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>.

JUNÇA-SILVA, Ana; ALMEIDA, Alexandra; REBELO, Carla. Validation of the E-Work Life Scale for the Portuguese population. **TPM – Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology**, v. 30, n. 1, p. 93–105, 2023. DOI: <https://doi.org/10.4473/TPM30.1.7>.