



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Os efeitos do teletrabalho no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Marta Maria Fernandes Cid

Mestrado em Gestão

Orientador:

Prof. Doutor João José da Silva Pissarra, Professor Auxiliar Convidado,

ISCTE-IUL Business School, Departamento de Recursos
Humanos e Comportamento Organizacional

Outubro, 2021



BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Os efeitos do teletrabalho no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Marta Maria Fernandes Cid

Mestrado em Gestão

Orientador:

Prof. Doutor João José da Silva Pissarra, Professor Auxiliar Convidado,

ISCTE-IUL Business School, Departamento de Recursos
Humanos e Comportamento Organizacional

Outubro, 2021

Agradecimentos

Com a concretização da presente dissertação, assinalo assim o fim de mais uma etapa bastante importante na minha vida que só foi conseguida graças ao apoio incondicional de todos aqueles que me são mais próximos e que, de alguma forma, ajudaram a concluir este percurso na minha vida académica.

Primeiramente, quero agradecer à minha família, aos meus pais e à minha irmã, pelo apoio incondicional, pela paciência e compreensão ao longo destes meses de trabalho. Muitas vezes acreditaram mais em mim do que eu mesma e, por isso, sem vocês nada disto tinha sido possível.

Agradeço também à minha tia Fátima e à minha amiga São por toda a ajuda e orientações que me deram durante esta dissertação.

Agradeço também à minha tia Joaquina por todas as palavras amigas e pela confiança que foi sempre transmitindo.

Agradeço às minhas amigas e colegas com as quais partilhei estes momentos, à Ana Marta, à Mariana e à Flávia por todos os desabafos e angústias que ouviram no dias menos bons e pelas palavras amigas e encorajadoras que recebi. Agradeço aos meus amigos, ao Guilherme, à Marina, à Margarida G., à Margarida M., à Raquel, à Joana e à Ana Marta por não terem desistido de mim mesmo quando andei mais desaparecida durante este período e por terem sempre puxado por mim.

Agradeço especialmente ao meu orientador, Professor Doutor João José Pissarra, por todos os ensinamentos, apoio, disponibilidade e orientações prestadas ao longo destes meses de trabalho. Sei que tive muitas dúvidas, incertezas e momentos menos bons, mas esteve sempre presente sem nunca me ter deixado fraquejar e com palavras de incentivo.

A todos,

Um enorme obrigada!

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Resumo

O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TIC) permitiu que o teletrabalho seja uma forma de trabalho a par de outras mais convencionais. Torna-se fundamental compreender quais os seus efeitos nos colaboradores no que diz respeito ao conflito entre a vida pessoal e profissional. Em particular do impacto da perceção das vantagens do teletrabalho, da satisfação face ao trabalho e do suporte organizacional percebido no conflito trabalho-família.

Realizou-se um estudo de natureza quantitativa, com 463 inquiridos, sendo 283 mulheres e 180 homens. A média de idades foi de 43 anos para o sexo feminino e 44 anos para o sexo masculino. Cerca de 74% dos participantes trabalhavam integralmente em teletrabalho.

Este estudo permitiu concluir que a percentagem de horas, meses em teletrabalho e o suporte organizacional são preditores da perceção das vantagens do teletrabalho e o suporte organizacional é preditor do conflito trabalho-família, concluindo que, quanto maior o suporte organizacional, menor tende a ser o conflito trabalho-família.

Apurou-se que a perceção das vantagens do teletrabalho é um fator de mediação da relação com o suporte organizacional e com o conflito entre a vida pessoal e profissional. Verificou-se que, quer o conflito trabalho-família, quer a preocupação da empresa com o equilíbrio trabalho-família são mediadores da relação com o suporte organizacional e a satisfação face ao trabalho.

Desta forma, é fundamental que as organizações e superiores face a este novo regime laboral invistam em novas práticas de trabalho que promovam o suporte organizacional e que consigam arranjar novas formas de liderança.

Palavras-chave: teletrabalho, conflito trabalho-família, vantagens do teletrabalho, satisfação face ao trabalho, suporte organizacional.

JEL: M00, M54, O15

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Abstract

The development of information and communication technologies (ICTs) has allowed telework to be a form of work alongside other forms of conventional work. This way, it is essential to understand what effects telework has on employees regarding the work-life conflict. In particular, the impact of the perception of the advantages of teleworking, job satisfaction and organizational support perceived in the work-life conflict.

A quantitative study was carried out, with 463 respondents, 283 women and 180 men. The average age was 43 years old for females and 44 years old for males. About 74% of the participants worked full-time in a telecommuting regime.

This study allowed us to conclude that the percentage of hours, months in telework and organizational support are predictors of the perception of the advantages of teleworking and that organizational support is a predictor of work-life conflict, concluding that the greater the organizational support, the lower tends to be the work-life conflict.

It was found that the perception of the advantages of teleworking is a mediating factor in the relationship with organizational support and with the work-life conflict. It was also shown in our study that both the conflict between personal and professional life and the company's concern with work-life balance mediate the relationship with organizational support and job satisfaction.

For these reasons, it is essential that organizations and superiors, once faced with this new work regime, invest in new practices that promote organizational support and that superiors manage to find new forms of leadership.

Keywords: telework, work-life conflict, advantages of teleworking, job satisfaction, organizational support.

JEL: M00, M54, O15

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Índice de Figuras	ix
Índice de Tabelas.....	x
Glossário.....	xi
Capítulo I	1
1. Introdução.....	1
Capítulo II.....	5
2. Revisão da literatura.....	5
2.1 Teletrabalho	5
2.1.1 Conceito e evolução	5
2.1.2 Evolução e tipos de modalidade de teletrabalho.....	6
2.1.3 Vantagens e desvantagens para os colaboradores, organização e a sociedade	8
2.2 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional	11
2.2.1 A influência do teletrabalho no equilíbrio da vida pessoal e profissional	12
2.3 Suporte organizacional.....	14
2.4 Satisfação no trabalho	15
2.5 Modelo de Investigação	17
Capítulo III	19
3. Metodologia	19
3.1 Natureza do Estudo	19
3.2 Caracterização da amostra	19
3.3 Procedimentos.....	25
3.4 Instrumentos e medidas.....	25
Capítulo IV	29

4. Resultados	29
4.1 Análise Descritiva das variáveis	29
4.2 Resultado dos Testes de Hipóteses	30
4.3 Discussão dos Resultados	33
Capítulo V	37
5. Conclusões.....	37
5.1 Conclusões gerais	37
5.2 Limitações do estudo	37
5.3 Impactos para a gestão	38
5.4 Investigação Futura.....	40
Referências Bibliográficas	41
Anexos	49

Índice de Figuras

Figura 2. 1 - Modelo de investigação da Hipótese 1	17
Figura 2. 2 - Modelo de investigação da Hipótese 2	17
Figura 2. 3 - Modelo de investigação da Hipótese 3	18
Figura 2. 4 - Modelo de investigação da Hipótese 4	18
Figura 3. 1 - Distribuição por género	19
Figura 3. 2 - Percentagem de horas em teletrabalho.....	20
Figura 3. 3 - Distribuição por habilitações académicas por género.....	21
Figura 3. 4 - Distribuição por habilitações académicas.....	21
Figura 3. 5 - Distribuição por contrato de trabalho	22
Figura 3. 6 - Distribuição por setor de atividade	22
Figura 3. 7 - Distribuição por agregado familiar	23
Figura 3. 8 - Distribuição de filhos.....	23
Figura 3. 9 - Distribuição por idade de filhos.....	24
Figura 3. 10 - Distribuição por km de casa ao local de trabalho	24

Índice de Tabelas

Tabela 4.1 - Estatística Descritiva e Correlações das variáveis	29
---	----

Glossário

CTF – Conflito trabalho-família

EquiSE – Preocupação da empresa e do supervisor com o equilíbrio trabalho-família

PerH – Percentagem de horas em teletrabalho

POS – Suporte Organizacional Percebido

MesesT – Meses em teletrabalho

Satis – Satisfação face ao trabalho

Supt – Suporte Organizacional

Vant – Percepção das Vantagens do trabalho

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Capítulo I

1. Introdução

Nas últimas décadas, os avanços no desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação (TIC) têm contribuído para mudanças dentro das organizações (Ipsen, Veldhoven, Kirchner e Hansen, 2021) e para aparecimento de novos e inovadores métodos e sistemas de trabalho, conseguindo possibilitar e promover uma maior flexibilidade no que diz respeito ao local e sequência temporal de realização das tarefas (Eurofound, 2020; Perry, Rubino e Hunter, 2018; Thompson, Payne e Taylor, 2015).

O teletrabalho é um termo utilizado para caracterizar formas de trabalhar fora dos modos tradicionais (Hook, Court, Savacool e Sorrell, 2020; Morganson, Major, Oborn, Verive e Heelan, 2010). Neste sentido, Kurland e Bailey (1999) consideram que existe quatro tipos de teletrabalho: o *work-at-home*, que corresponde ao trabalho realizado em casa; os *satellite offices*, local diferente da sede onde os colaboradores podem trabalhar; os *neighborhood work centres*, espaços/centros partilhados por várias organizações e, o *mobile working*, que corresponde ao trabalho que envolva grande mobilidade do colaborador.

O teletrabalho tem vindo a ganhar adeptos pelas inúmeras vantagens que estão associadas. Alguns autores destacam vantagens como a menor interferência dos colegas, maior flexibilidade, menor número de viagens e menos perdas de tempo, uma melhor oportunidade de gerir o tempo (Tremblay e Thomsin, 2012), maior produtividade (Boell, Cecez-Kecmanovic e Campbell, 2016), conciliação da vida pessoal e profissional (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Ipsen *et al.*, 2021), entre outras. Há também desvantagens associadas ao teletrabalho como ausências de fronteiras ou limites entre o trabalho e a vida familiar (Kotera e Vione, 2020), incertezas de trabalho, falta de ferramentas necessárias, falta de liderança visível (Ipsen *et al.*, 2021), maior isolamento e solidão (Bentley, Teo, McLoad, Tan, Bosua e Gloet, 2016), menor visibilidade (Algrari, 2017), entre outras.

De acordo com Perry *et al.* (2018), apesar da popularidade do teletrabalho continuar a aumentar, ainda existem dúvidas e incertezas persistentes sobre como o teletrabalho influencia o bem-estar dos colaboradores.

Neste sentido, existem discussões recentes sobre se o teletrabalho contribui para acentuar o conflito/equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ou, pelo contrário, reduzem a tensão e interferência (Maruyama, Hopkinson e James, 2009). A busca pela conciliação do trabalho e da vida familiar é um dos grandes fatores para explicar o interesse por estas novas modalidades de trabalho (Tremblay & Thomsin, 2012) e, desta forma, o teletrabalho está a ser cada vez mais utilizado nas organizações com o objetivo de ajudar os colaboradores a diminuir o conflito trabalho-família conseguindo assim, equilibrar e conciliar melhor as suas vidas (Lautsch, Kossek e Eaton, 2009).

O local de trabalho tem uma posição central e crucial na vida dos colaboradores. Neste sentido, as relações entre colegas, subordinados e superiores são fatores fundamentais que ajudam a moldar as experiências de trabalho vividas pelos colaboradores (Collins, Hislop e Cartwright, 2016). Assim, o suporte organizacional torna-se um fator importante relacionado com as questões relativas ao equilíbrio e ao conflito entre a vida pessoal e profissional (Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent e Alegre, 2016). Por essa razão, o suporte e o apoio dos superiores e da organização são elementares para o bem-estar dos colaboradores e para a satisfação face ao trabalho (Nakrošienė, Bučiūnienė e Goštautaitė, 2019).

A satisfação no trabalho é determinada pelas interações sociais no trabalho, onde estão incluídas as amizades, a comunicação e partilha de informações (Bentley *et al.*, 2016), sendo que é classificada conforme as pessoas gostem ou não do seu trabalho e como se sentem nele (Chung, Kamri e Mathew, 2018). Com o regime de teletrabalho é importante avaliar se os colaboradores expressam sentimentos e emoções de satisfação face ao trabalho.

O tema do teletrabalho está cada vez mais presente, em particular na fase de pandemia, que obrigou as pessoas a trabalhar remotamente durante o *lockdown*, provocando mudanças na dinâmica de trabalho e na vida familiar (Carvalho, Santos, Ribeiro e Chambel, 2021). Assim, surge o interesse em compreender os efeitos do teletrabalho no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, analisando variáveis como

a percepção das vantagens do teletrabalho, o suporte organizacional, a preocupação da empresa e do supervisor com o equilíbrio trabalho-família e a satisfação dos colaboradores face ao trabalho.

Deste modo, formulamos quatro hipóteses para compreender melhor os efeitos do teletrabalho no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Esta dissertação está dividida em cinco capítulos, sendo que o capítulo I corresponde à introdução. O capítulo II é composto pela revisão da literatura, tendo como pontos principais o tema do teletrabalho com o conceito, as modalidades e as vantagens. Seguidamente, apresentamos o capítulo III com a metodologia, onde está englobada a natureza do estudo realizado, as características da amostra e, quais os procedimentos, medidas e instrumentos adotados. O capítulo IV diz respeito aos resultados obtidos ao estudo, incluindo a análise das variáveis e os testes de hipótese elaborados. O capítulo V apresenta as conclusões do estudo, onde estão incluídas as conclusões gerais da investigação, as limitações, as implicações para a gestão e as sugestões para investigações futuras. No final, encontram-se as referências bibliográficas e os anexos referentes ao apuramento dos resultados do estudo.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Capítulo II

2. Revisão da literatura

2.1 Teletrabalho

2.1.1 Conceito e evolução

O conceito de teletrabalho emergiu nos anos 70 do século XX, nos Estados Unidos da América, como um novo modo alternativo ao trabalho convencional (López-Igual e Rodríguez-Modroño, 2020) tendo a sua denominação proposta por Jack Nilles (1975), posteriormente generalizada para categorizar múltiplas formas de trabalho. Na década de 1970, estimulado pela crise do petróleo, surgiu a ideia de que as pessoas podiam começar a trabalhar a partir de casa contribuindo assim, para uma redução de problemas de trânsito e congestionamentos, levando também a reduções nos consumos de energia (Allen, Golden e Shockley, 2015; Nilles, 1976). Na prática, a ideia do teletrabalho consistia em transferir o trabalho para a residência dos trabalhadores e evitar as deslocações para o local de trabalho (Allen *et al.*, 2015).

Ao longo dos anos, o conceito de *telecommuting* tem vindo a obter outras denominações como *remote working*, *agile working*, *anywhere working*, *telework*, *distributed work*, *virtual work*, *flexible work*, *distance work* (Allen *et al.*, 2015; Bentley *et al.*, 2016; Golden, 2021) ganhando relevância no contexto contemporâneo.

Devido à existência de várias denominações para o mesmo conceito, não há uma definição consensual e única para o conceito de teletrabalho (Allen *et al.*, 2015; Shin, El Sawy, Liu Sheng e Higa, 2000). Assim, este pode ser amplamente definido como trabalho realizado fora das instalações da organização com o auxílio das tecnologias de informação e comunicação (Aguilera, Lethiais, Rallet e Proulhac, 2016; Ismail, Hamsa e Mohamed, 2016), podendo ser executado em qualquer local ou hora de forma parcial ou em tempo integral de trabalho (Messenger e Gschwind, 2016) conseguindo assim, reduzir as viagens relacionadas com o trabalho (Salomon e Salomon, 1984; Shin *et al.*, 2000; Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai e Gao, 2020).

Com base na pesquisa anual de trabalho e educação da Gallup, Jones (2015), observou uma tendência crescente para o regime de teletrabalho. Em 1995, a percentagem

de colaboradores que trabalhavam à distância era de 9% e, em 2015, a proporção cresceu para 37%, tendo estabilizado nos últimos anos, nos Estados Unidos (Picu e Dinu, 2016).

O número médio de trabalhadores em regime de teletrabalho nos Estados Membros da União Europeia é, notoriamente, inferior ao número reportado pelos Estados Unidos, chegando aos 17% em 2015, variando de 7% em Itália a 37% na Dinamarca e, segundo o Eurofound and the International Labour Office (2017), Portugal encontra-se no vigésimo segundo lugar com uma percentagem de apenas 11% de colaboradores em teletrabalho. Admitimos que após o período pandémico a informação estatística seja bem diferente em todo o mundo, uma vez que a pandemia e as medidas de distanciamento social forçaram a uma mudança para o teletrabalho obrigatório na maioria dos países em todo o mundo (Carvalho *et al.*, 2021).

Com a implementação de um regime de teletrabalho, os trabalhadores passam a ter uma maior flexibilidade no trabalho e no horário tornando-se, desta forma, uma oportunidade para melhorarem o trabalho, a conciliação entre a vida familiar e social, ganhando autonomia e tempo para realizar atividades de lazer (Kossek, Thompson e Lautsch, 2015; Solís, 2017; Sullivan e Lewis, 2001).

Este novo modo de trabalho cresce de forma acelerada em todo o mundo, fruto dos avanços das tecnologias de informação e de comunicação (Golden, 2021) como a internet, as redes e plataformas digitais, os telemóveis e os computadores que permitiram trabalhar num outro espaço sem ser nas instalações convencionais das organizações (Eurofound, 2020; López-Igual e Rodríguez-Modroño, 2020).

O teletrabalho começou a ser aceite e adotado por várias organizações desde a década de 60 do século passado, sendo que atualmente é considerado um instrumento na generalidades das organizações e, em particular, nas que pretendem inovar nos seus processos e práticas de gestão (Karia e Asaari, 2016).

2.1.2 Evolução e tipos de modalidade de teletrabalho

Antes do aparecimento das tecnologias era quase impossível algumas profissões e trabalhos serem realizados fora das instalações das organizações. Com os

desenvolvimentos nas tecnologias de informação e de comunicação, o aparecimento do mundo digital e a globalização (López-Igual e Rodríguez-Modroño, 2020), inúmeras tarefas podem ser realizadas com recursos a computadores portáteis, a telemóveis conectados à internet, permitindo transferir algum trabalho de escritório tradicional ou uma parte dele, para longe das empresas e instalações físicas de trabalho, para as casas dos colaboradores ou outros sítios remotos (Messenger e Gschwind, 2016).

Salomon e Salomon (1984), consideraram a existência de três tipos de teletrabalho: o *home-based/work-at-home* (teletrabalho em casa), os *satellite offices* (escritórios satélite) e os *neighborhood work centres* (centros partilhados), sendo estes dois últimos estágios intermédios de descentralização da organização (Nilles, 1976).

Por sua vez, Kurland e Bailey (1999) distinguiram um quarto tipo de teletrabalho, o *mobile working* (trabalho móvel). Considerando-o um tipo de teletrabalho normalmente utilizado por colaboradores que trabalham pelo menos 10 horas por semana fora das instalações principais da organização e fora de casa (Gareis, 2003), ou seja, realizam tarefas em deslocações de trabalho, utilizando as tecnologias para trabalhar a partir de hotéis, aviões, comboio ou de outro local onde se encontrem (Aguilera *et al.*, 2016). Neste tipo de mobilidade encontramos profissionais como vendedores, repórteres, gerentes de marketing ou qualquer outro trabalho que realize viagens de trabalho.

No caso do teletrabalho em *satellite offices*, os colaboradores não se encontram a trabalhar em casa ou na sede da empresa. As empresas possuem um local diferente da sede, totalmente equipado com equipamentos e materiais para uso dos funcionários e/ou clientes, habitualmente mais perto das casas dos colaboradores evitando assim, longas deslocações no trânsito das grandes cidades (Kurland e Bailey, 1999).

Por outro lado, existe também o teletrabalho em centros partilhados (*neighborhood work centres*) que, apesar de ser quase idêntico aos *satellite offices*, têm a grande diferença de serem centros em que não são de uso exclusivo de uma só empresa, sendo que, neste caso, várias empresas partilham um espaço de trabalho com equipamentos e salas próprias. Estas modalidades de teletrabalho têm como objetivo primordial diminuir e evitar as deslocações de e para o local de trabalho, possibilitando aos colaboradores trabalharem num escritório mais conveniente sem ser em casa (*home-based*) (Kurland e Bailey, 1999).

Em contraste, o teletrabalho em casa (*home-based*) caracteriza-se por ser realizado em casa ao invés do trabalho no escritório ou em centros de trabalho partilhados (Gareis, 2003). Nesta modalidade, os funcionários não precisam de trabalhar todos os dias em casa, podem optar por fazê-lo alguns dias nos escritórios, sendo que a empresa fornece os equipamentos e meios necessários para que o colaborador consiga ter meios suficientes para desempenhar o seu trabalho (Kurland e Bailey, 1999).

Nesta modalidade, os colaboradores podem trabalhar a tempo inteiro em casa (*home-based full-time*), ou podem optar por trabalhar parcialmente em casa (*part-time*), contribuindo assim para uma maior flexibilidade de horários e de execução de tarefas e uma diminuição do isolamento profissional (Gareis, 2003; Kurland e Bailey, 1999).

No começo, o teletrabalho restringia-se apenas ao trabalho a ser realizado em casa (*home-based*) e, com os avanços nas tecnologias de informação e de comunicação, foi possível alargar o conceito para um leque alargado de novas modalidades de trabalho (Kurland & Bailey, 1999; Pérez-Pérez, Martínez-Sánchez e De-Luis-Carnicer, 2003). Assim, o trabalho que antes era apenas realizado nos escritórios e em casa, hoje pode ser realizado a partir de qualquer local e a qualquer hora.

2.1.3 Vantagens e desvantagens para os colaboradores, organização e a sociedade

Atualmente, o teletrabalho transformou-se num modo de trabalho útil para o desenvolvimento de negócios e para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores (Azarbouyeh e Jalali Naini, 2014). Assim, o conceito de teletrabalho ganhou força nas últimas décadas e, no seu estudo, encontramos resultados mistos do efeito da sua adoção, quer para os indivíduos, quer para a organização ou para a sociedade (Park e Cho, 2020; Pérez-Pérez *et al.*, 2003).

Cada vez mais os colaboradores veem o regime de teletrabalho como uma forma para conseguir equilibrar o trabalho e a família (Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés, 2020; Eurofound and the International Labour Office, 2017) conseguindo, desta forma, terem mais tempo para a família e para atividades de lazer (Nakrošienė *et al.*, 2019).

O teletrabalho facilita também a flexibilidade de horários de trabalho (Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés, 2020), concedendo ao trabalhador liberdade para trabalhar de acordo com os seus ciclos de produtividade (Boell *et al.*, 2016), promove uma maior autonomia aos colaboradores para programarem as suas tarefas, quer familiares, quer profissionais (Hill, Ferris e Mårtinson, 2003). Possibilita também uma maior satisfação no trabalho (Gajendran e Harrison, 2007), contribui para uma maior produtividade dos colaboradores (Boell *et al.*, 2016; Fonner e Roloff, 2010), contribui para uma melhor organização do trabalho e promove um desenvolvimento pessoal e profissional (Tremblay e Thomsin, 2012).

Para além de reduzir os tempos de viagens, com o teletrabalho é possível reduzir-se as despesas diretas, como os gastos relacionados com a alimentação, roupa e viagens (Salomon e Salomon, 1984) e, este regime torna-se vantajoso para os colaboradores visto que pode possibilitar a redução de níveis de *stress* causados no ambiente da empresa (Vesala e Tuomivaara, 2015).

Em contraste, a implementação do teletrabalho pode trazer desvantagens para os colaboradores. Segundo Golden (2021), os colaboradores em teletrabalho executam as tarefas laborais num ambiente que anteriormente era dedicado à família, tendo assim, dificuldades em criar fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal (Basile e Beauregard, 2016), o que leva a sobrecargas de funções e a um aumento de horas de trabalho causando pressões, frustração, ansiedade e *stress* nos colaboradores (Ammons e Markham, 2004; Mirchandani, 2000). Uma outra desvantagem apontada na literatura é o facto do teletrabalho conduzir a um maior isolamento profissional e a um menor comprometimento com a organização (Bentley *et al.*, 2016; Vries, Tummers e Bekkers, 2019; Wheatley, 2012).

Muitas vezes, o regime de teletrabalho é um desafio para a supervisão dos colaboradores que não se encontram a trabalhar no escritório (Eurofound and the International Labour Office, 2017) e, segundo Solís (2017), a supervisão excessiva pode reduzir o interesse dos trabalhadores em regime de teletrabalho de se adaptarem e a enfrentarem novas situações de forma independente.

Uma vez que o teletrabalho envolve uma menor visibilidade aos olhos dos colegas, gestores e supervisores, a prática de teletrabalho, segundo Algrari (2017), leva a uma

estagnação de carreira, impedindo hipóteses de progressão da mesma. Kossek *et al.* (2015) referem que os colaboradores em regime de teletrabalho sentem pressão, necessidade de estarem sempre ativos e de estarem sempre disponíveis para que os chefes não pensem que não se encontram a trabalhar.

Ao nível da organização, é possível encontrar-se vantagens na adoção do teletrabalho, por exemplo, reduzindo os custos da dimensão do escritório, dos lugares de estacionamento ou custos adicionais para cobrir as despesas de viagens (Salomon e Salomon, 1984). Para Pérez, Sánchez e De-Luis-Carnicer (2002), o teletrabalho contribui para uma redução do espaço dos escritórios, promove um aumento de produtividade e contribui para a redução do absentismo.

Para Kossek *et al.* (2015), o teletrabalho é visto como uma ferramenta que pode ser usada para o recrutamento e para a retenção de uma força de trabalho de alta qualidade (Kurland e Bailey, 1999). Para Bentley *et al.* (2016) o teletrabalho influencia positivamente a satisfação no trabalho e que, para as organizações beneficiarem de uma forma positiva do teletrabalho, devem dar um apoio constante aos seus colaboradores em situação de teletrabalho.

No que se refere a desvantagens do teletrabalho são, igualmente, apontadas algumas. Pérez *et al.* (2002) apresentam desvantagens como o acesso à tecnologia, a socialização organizacional, a motivação, o controlo ou a própria arquitetura organizacional. Para além disto, a redução de oportunidades de interações sociais pode levar a um isolamento no trabalho, provocando impedimentos e dificuldades no trabalho em equipa e insatisfação no mesmo (Boell *et al.*, 2016; Park e Cho, 2020). Isto torna-se num grande desafio para os gestores dada a dificuldade em conseguirem observar, avaliar e controlar o desempenho, a produtividade e o comprometimento dos seus funcionários (Boell *et al.*, 2016; Kurland e Bailey, 1999). Assim, os gestores terão que desenvolver capacidades e habilidades de liderança para conseguirem motivar e supervisionar os seus colaboradores que trabalham em regime de teletrabalho (Kossek *et al.*, 2015). Ao nível das organizações, estas podem também sentir dificuldade em transmitir a sua cultura para os colaboradores que estão a trabalhar fora dos escritório bem como, dificuldades em estabelecer diretrizes claras de políticas de teletrabalho (Kurland e Bailey, 1999).

Uma das grandes vantagens do teletrabalho para a sociedade reside no facto de contribuir para a redução dos impactos ambientais (Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés, 2020), na redução do congestionamento e diminuição da poluição do ar relacionada com os automóveis (Salomon e Salomon, 1984). O teletrabalho pode também contribuir para um melhor envolvimento na comunidade em que os colaboradores estão inseridos (Kurland e Bailey, 1999).

Por outro lado, uma desvantagem apontada ao nível da sociedade é que o teletrabalho pode causar uma diminuição da capacidade de uma pessoa interagir com outros de uma forma pessoal, íntima e até humana. Passado algum tempo, essa degradação pode mudar a natureza das relações sociais (Kurland e Bailey, 1999).

2.2 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

O debate sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional surgiu como um tópico relevante para a compreensão da ligação à organização ou a diferentes efeitos sobre o seu bem-estar ou desempenho (Allen, 2013; Wepfer, Brauchili, Jenny, Hämmerling e Bauer, 2015). A busca por esse equilíbrio tem sido vista como algo imperativo a nível empresarial e social, construindo uma cultura organizacional que estimule a vontade dos colaboradores de permanecerem na organização (Carlson, Grzywacz e Zirnuska, 2009; Mory, Ángeles, Linares, Eleta e Agarwala, 2011).

Na literatura encontramos um amplo debate sobre a definição e conceção clara do que é entendido ser o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Identificamos várias definições e propostas ilustrativas da amplitude, complexidade e dinâmica do fenómeno (Kalliath e Brough, 2008; Maertz e Boyar, 2011).

O conceito de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional entende a conciliação entre o trabalho e as tarefas pessoais, sendo possível ser caracterizado como “uma avaliação geral entre funções de compatibilidade entre papéis profissionais e familiares” (Wepfer *et al.*, 2015, p.3) e, para Pattusamy e Jacob (2017), o conceito pode ser definido como “a medida em que a eficácia e a satisfação do colaborador nos seus papéis familiares e profissionais são compatíveis com as prioridades do papel na vida do indivíduo em determinado momento” (p.194).

Segundo a Constituição da República Portuguesa, no artigo nº59, 1 b), “todos os trabalhadores sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território e origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (Constituição da República Portuguesa, 2019).

2.2.1 A influência do teletrabalho no equilíbrio da vida pessoal e profissional

Com a introdução do teletrabalho como uma modalidade de trabalho, a investigação tem analisado o seu contributo para um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Delanoeije, Verbruggen e Germeys, 2019; Gajendran e Harrison, 2007; Morganson *et al.*, 2010).

O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional foi reconhecido como um dos impulsionadores fundamentais do teletrabalho, sendo que há impactos positivos e negativos (Zhang *et al.*, 2020).

Segundo Song e Gao (2019), o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é o principal mecanismo pelo qual teletrabalhar pode interferir com o bem-estar dos colaboradores e, o seu efeito positivo recai nos colaboradores que trabalham em casa mais intensamente, por longos períodos e que têm mais responsabilidades familiares. Para Vilhelmson e Thulin (2016) e Ter Hoeven e Van Zoonen (2015) a razão crucial para os colaboradores trabalharem à distância é o facto de conseguirem aumentar o equilíbrio entre a vida familiar e a profissional e terem trabalhos compatíveis com este regime de trabalho.

Com o teletrabalho, os colaboradores poupam tempo em deslocações para o local de trabalho contribuindo assim, para um equilíbrio do trabalho e da vida familiar (Park e Cho, 2020). A flexibilidade do teletrabalho e a autonomia de trabalho permitem também que os colaboradores possam sincronizar e conciliar o trabalho diário com a vida pessoal, fortalecendo as relações familiares e tendo uma maior liberdade na gestão de tempo (Gajendran e Harrison, 2007; Morganson *et al.*, 2010; Solís, 2017; Sullivan, 2012).

O resultado do estudo de Miller (2017) confirmou o efeito positivo do teletrabalho na vida pessoal e profissional dos colaboradores, uma vez que estes tinham um apoio constante dos líderes e gestores (através da flexibilidade, incentivos para os colaboradores, foco no bem-estar) para conseguirem manter o equilíbrio entre estas duas esferas, tendo afirmado que a família permitia que conseguissem trabalhar e serem produtivos no tempo e espaço de trabalho. No estudo de Lindén e Oljemark (2018), verificou-se que o teletrabalho é benéfico para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, levando a reduções de absentismo por licença médica e a aumentos de produtividade e satisfação no trabalho sendo que, a satisfação no teletrabalho, segundo Denstadli, Julsrud e Christiansen (2017), é fulcral para a satisfação com o equilíbrio entre o trabalho e a família.

No que diz respeito ao género, os estudos concluíram que esta modalidade de trabalho permite que as mulheres consigam equilibrar melhor as suas vidas profissionais e familiares em relação aos homens (Eurofound and the International Labour Office, 2017), acabando por trabalhar menos horas mas contribuírem mais para as tarefas de casa, já os homens tendem a trabalhar o mesmo e a contribuírem pouco para as tarefas familiares (Wheatley, 2012).

A frequência do teletrabalho é relevante uma vez que os teletrabalhadores que trabalham mais horas em casa conseguem equilibrar melhor a vida pessoal e profissional (Sullivan, 2012) e, passar mais de metade da semana a trabalhar em casa proporciona uma maior flexibilidade e permite auxiliar no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, deixando assim os colaboradores mais satisfeitos (Fonner e Roloff, 2010).

Por outro lado, o teletrabalho prejudica o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores (Zhang *et al.*, 2020). Por exemplo, Glass e Noonan (2016), descobriram que os colaboradores em teletrabalho trabalhavam em média mais de três horas semanais do que os colegas do escritório, sem receberem por essas horas extra, acabando por demonstrar que é difícil equilibrar a vida pessoal e profissional. O teletrabalho pode contribuir para uma diminuição do equilíbrio entre o trabalho e a família, quando as tarefas relacionadas com a família interferem com o tempo útil de trabalho, uma vez que as fronteiras entre ambos tendem a desaparecer, contribuindo para quadros de *workaholism*, *stress*, ansiedade e frustração (Boell *et al.*, 2016; Delanoije *et al.*, 2019; Golden, 2021; Kurland e Bailey, 1999). No caso de trabalhadores com filhos,

há uma diminuição de bem-estar dos trabalhadores, um aumento do conflito entre o trabalho e a família, uma redução do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, acabando por trazer aos colaboradores menos felicidade e mais *stress* (Song e Gao, 2019). Hoje em dia, ainda existem organizações que não têm políticas e orientações claras sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional em contexto de teletrabalho, provocando aos colaboradores dificuldade em se desligar do trabalho, causando situações de *stress* acrescidas (McDowall e Kinman, 2017).

O trabalho e a família são, sem dúvida, fontes incontestáveis da valorização da vida humana e, segundo Greenhaus e Beutell (1985), existe um conflito entre o trabalho em casa e a família, devido à gestão do tempo, uma vez que cumprir com o trabalho pode tornar difícil o cumprimento da vida familiar, provocando assim, uma tensão entre a vida familiar e o trabalho. Dentro desta linha de pensamento, Lapierre, Steenbergen, Peeters e Kluwer (2016) acrescentam que o conflito pode existir de duas formas diferentes, uma em que as obrigações do trabalho interferem com as obrigações familiares e a outra em que as obrigações familiares intrometem-se no tempo de trabalho.

Em suma, com base na literatura, é possível afirmar que, embora com a prática de teletrabalho haja tendencialmente um melhor equilíbrio na vida profissional e pessoal (Denstadli *et al.*, 2017; Lindén e Oljemark, 2018; Miller, 2017; Solís, 2017; Vilhelmson e Thulin, 2016), alguns estudos encontraram evidências de efeitos negativos do equilíbrio, como mais *stress*, menos felicidade, trabalhar mais horas e falta de orientações claras (T. Allen *et al.*, 2015; Glass e Noonan, 2016; McDowall e Kinman, 2017; Song e Gao, 2019).

2.3 Suporte organizacional

O suporte organizacional percebido (POS) corresponde ao grau em que os colaboradores consideram que as suas organizações estimam e valorizam as suas contribuições e se preocupam e cuidam dos bem-estar dos colaboradores (Eisenberger, Cummings, Armeli e Lynch, 1997) e, muitas vezes, é distinguido com recompensas como o salário, enriquecimento do trabalho, práticas organizacionais e promoções (Kim, O'Neill e Jeong, 2004).

O suporte do supervisor e da organização é um dos determinantes essenciais da interdependência e das relações no local de trabalho (Ahmed, Ismail, Amin, Ramzan e

Islam, 2013) e, é considerado ser um fator fundamental relacionado com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, uma vez que o equilíbrio tem implicações nos comportamentos, bem-estar e atitudes dos colaboradores (Mas-Machuca *et al.*, 2016).

Os colaboradores precisam de ter o apoio dos superiores e da organização de forma a se sentirem valorizados e apoiados a darem o seu melhor contributo para a organização (Gündüz, 2014). Este suporte dos superiores influencia positivamente a perceção dos funcionários sobre o suporte organizacional (Ahmed *et al.*, 2013).

Se os supervisores apoiarem e acreditarem nos colaboradores, será mais fácil para estes conciliarem a sua vida pessoal e profissional (Mas-Machuca *et al.*, 2016). Desta forma, o suporte dos supervisores em situações de teletrabalho reduz o *stress* e aumenta a satisfação no trabalho por parte dos colaboradores (Bentley *et al.*, 2016). Assim, o suporte organizacional é visto como algo necessário para se obter resultados positivos do teletrabalho visto que, uma melhoria na confiança e na qualidade de relação com o supervisor e os colegas, levará a um aumento de satisfação no trabalho (Gajendran e Harrison, 2007; Nakrošienė *et al.*, 2019).

Por outro lado, os colaboradores em teletrabalho têm menor visibilidade e menos suporte organizacional (Cooper & Kurland, 2002), uma vez que acabam por ter um menor apoio dos colegas de trabalho e, em especial, dos supervisores (Lapierre *et al.*, 2016).

Assim, sentimentos como isolamento social, falta de interações sociais, falta de contacto cara-a-cara entre colaboradores e supervisores e falta de políticas claras, podem levar a que os colaboradores não se sintam apoiados e valorizados pelos supervisores e pela organização (Bentley *et al.*, 2016; Boell *et al.*, 2016; Eurofound and the International Labour Office, 2017; Park e Cho, 2020; Tremblay e Thomsin, 2012).

2.4 Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é determinada pelas interações sociais no local de trabalho, onde se inclui as amizades, a comunicação e a partilha de informações, pelas perceções individuais das funções, pelas gratificações, pelas condições de trabalho entre outras (Bentley *et al.*, 2016). Esta pode ser classificada conforme as pessoas gostem ou não do

seu trabalho e está relacionada com um maior comprometimento organizacional, maior produtividade, menor absentismos e uma maior satisfação com a vida (Chung *et al.*, 2018).

Com o regime de teletrabalho, existem menos interações entre teletrabalhadores e colegas de escritório, o que pode levar a uma repercussão negativa da satisfação no trabalho, conduzindo a situações de isolamento profissional e diminuição do comprometimento no trabalho. Deste modo, Bentley *et al.* (2016), acreditam que é crucial o apoio organizacional de forma a aumentar a satisfação dos trabalhadores remotos e o seu bem-estar.

Para Gajendran e Harrison (2007), o teletrabalho tem efeitos positivos, nomeadamente no que diz respeito à satisfação no trabalho e acrescenta ainda que o teletrabalho pode influenciar indiretamente resultados individuais dos colaboradores, aumentando a satisfação e diminuindo o conflito entre a vida pessoal e profissional. Da mesma forma, os benefícios do teletrabalho ajudam a explicar a satisfação dos trabalhadores em regime de teletrabalho, uma vez que, os teletrabalhadores permanecem mais satisfeitos do que os colegas no escritório (Fonner e Roloff, 2010).

O teletrabalho não vem de agora e, por isso, há empresas que introduziram o modelo de teletrabalho no passado, como forma de aumentar a motivação e a satisfação dos seus colaboradores por meio de uma facilitação no equilíbrio entre o trabalho e a família, da flexibilidade nos horários de trabalho e de um aumento de competitividade, tentando diminuir a rotatividade de colaboradores e o absentismo na organização (Eurofound and the International Labour Office, 2017). Da mesma forma, outras organizações chegaram à conclusão que a satisfação dos colaboradores em regime de teletrabalho levou a um aumento do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional para 83% dos colaboradores (Eurofound and the International Labour Office, 2017).

Grande parte dos estudos consideram o efeito do conflito trabalho-família na satisfação face ao trabalho como uma relação direta (Adams, King e King, 1996) e, assim, é essencial que as organizações percebam a importância do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores para aumentarem a satisfação no local de trabalho (Chung *et al.*, 2018; Mas-Machuca *et al.*, 2016).

Por outro lado, o teletrabalho também pode levar a uma insatisfação no trabalho devido à redução de oportunidades de interações sociais entre colegas, à falta de suporte organizacional, a um isolamento social e a uma redução na qualidade e frequência de troca de informações (Bentley *et al.*, 2016; Boell *et al.*, 2016; Park e Cho, 2020; Tremblay e Thomsin, 2012).

2.5 Modelo de Investigação

Deste modo, com a presente dissertação pretendo validar quatro hipóteses:

H:1: A percentagem de horas, os meses de experiência em teletrabalho e o suporte organizacional são preditores da percepção das vantagens do teletrabalho.

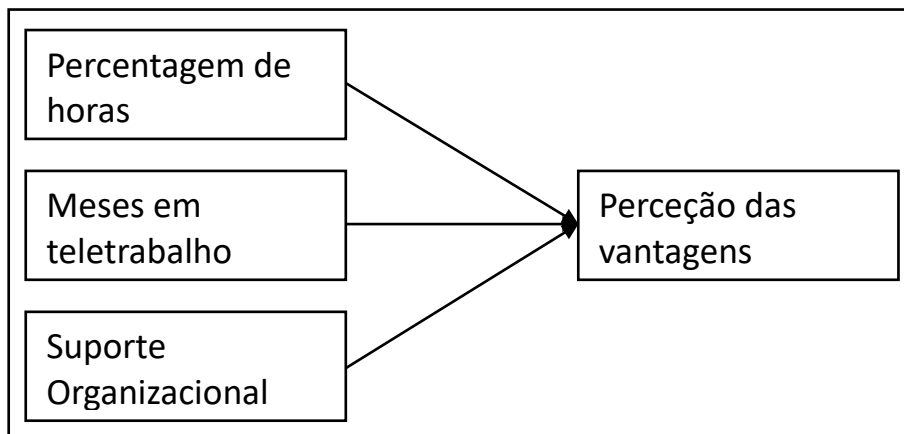


Figura 2. 1 - Modelo de investigação da Hipótese 1

H:2: A percentagem de horas, os meses de experiência em teletrabalho e o suporte organizacional são preditores do conflito entre a vida pessoal e profissional.

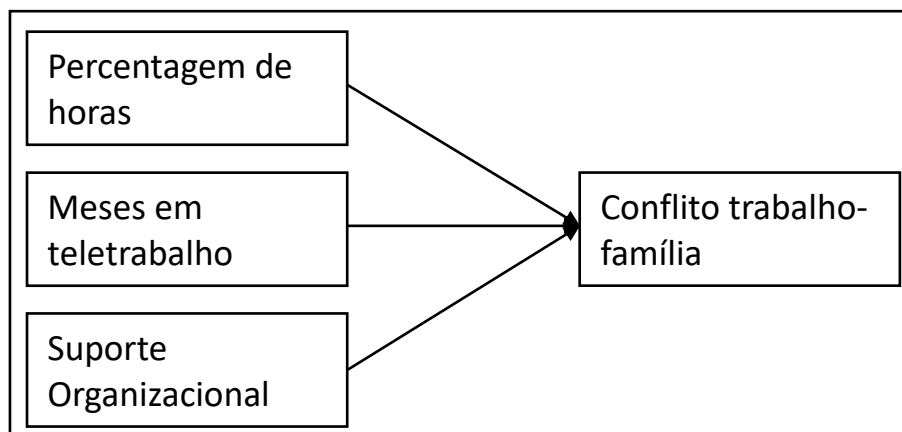


Figura 2. 2 - Modelo de investigação da Hipótese 2

H:3: A percepção das vantagens do teletrabalho medeia o efeito do suporte organizacional no conflito entre o trabalho e a vida familiar.

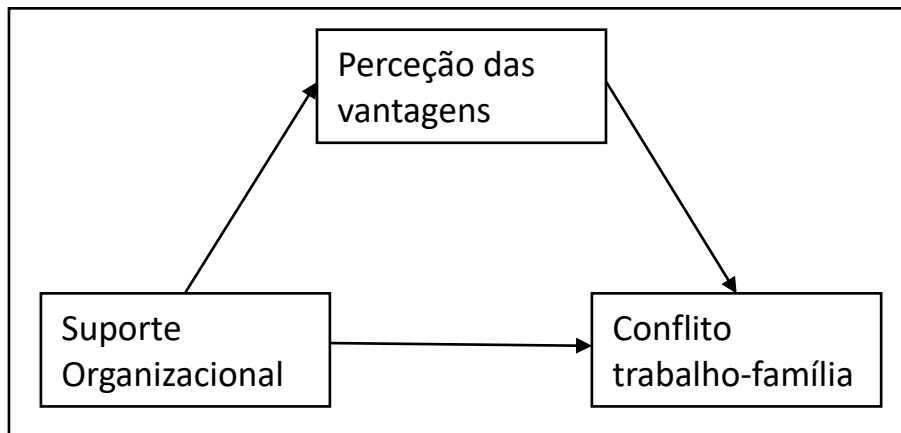


Figura 2. 3 - Modelo de investigação da Hipótese 3

H:4: O conflito entre a vida pessoal e profissional e a preocupação da empresa e do superior com o equilíbrio trabalho-família medeiam o efeito do suporte organizacional na satisfação face ao trabalho.

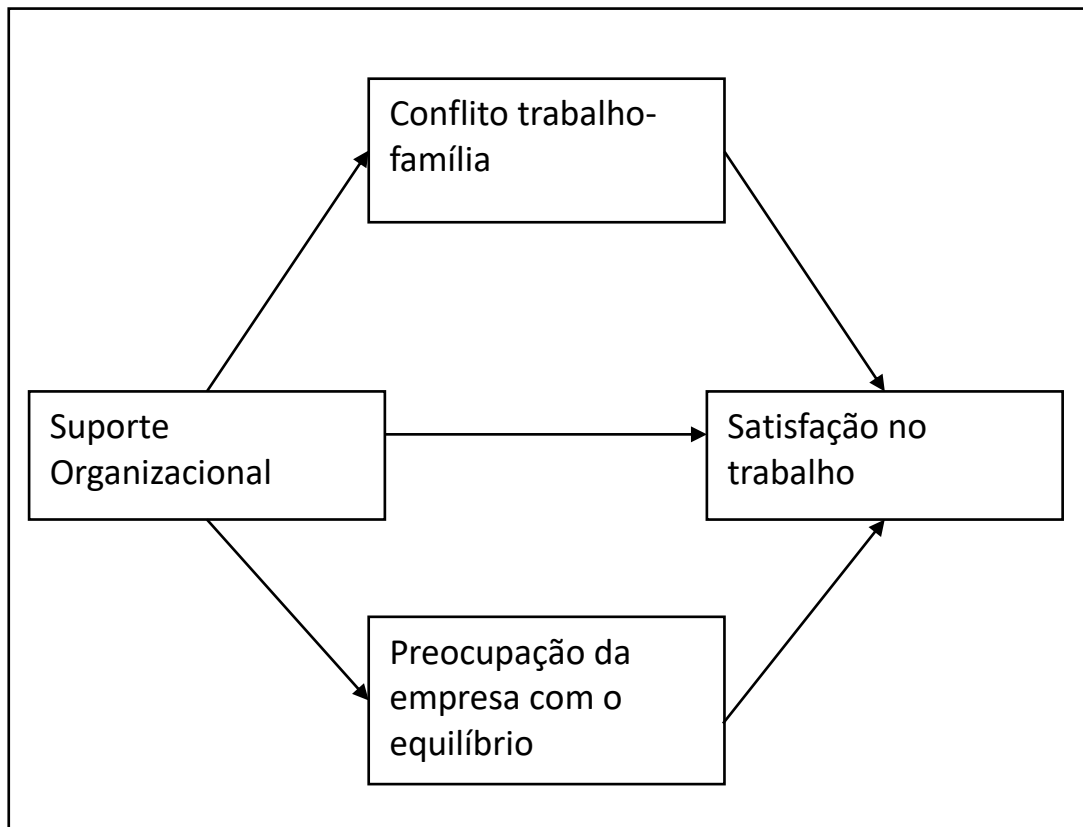


Figura 2. 4 - Modelo de investigação da Hipótese 4

Capítulo III

3. Metodologia

3.1 Natureza do Estudo

O estudo realizado é de natureza quantitativa e correlacional. As principais variáveis do estudo são: a frequência de teletrabalho, a percepção das vantagens do teletrabalho, o conflito entre a vida pessoal e profissional, a satisfação face ao trabalho, o suporte organizacional e a preocupação da empresa e do supervisor em relação ao equilíbrio entre o trabalho-família.

3.2 Caracterização da amostra

Os dados foram recolhidos numa amostra de conveniência, na qual os participantes exerciam a sua atividade em regime de teletrabalho total ou parcial. Os dados foram recolhidos num período de confinamento em que o teletrabalho passou a ser obrigatório.

Participaram 463 pessoas sendo que, 61% (283) são do sexo feminino e 39% (180) são sexo masculino (Figura 3.1).

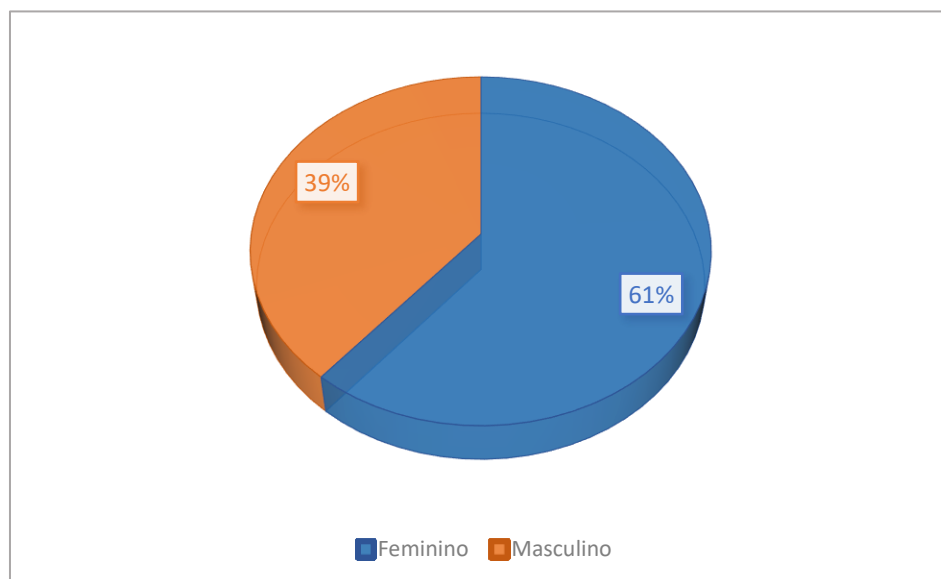


Figura 3. 1 - Distribuição por género

A média das idades é de 43 anos, sendo que o sexo feminino tem uma idade média de 43 anos, compreendida entre os 20 e os 65 anos e, o sexo masculino, tem uma idade média de 44 anos, compreendida entre os 21 e 68 anos.

Relativamente à percentagem de horas que os participantes realizam em teletrabalho, 3,5% (17) dos participantes relataram trabalhar até 45% do seu horário de trabalho em regime de teletrabalho, 9,9% (46) dos participantes afirmaram dividir metade das horas de trabalho em casa e a outra metade no escritório, 12,1% (56) dos participantes afirmaram trabalhar entre 60% a 98% do seu horário de trabalho em teletrabalho e 74,3% (344) dos participantes afirmaram trabalhar a tempo inteiro em regime de teletrabalho.

O sexo feminino realiza cerca de 90,28% das horas de trabalho em teletrabalho e o sexo masculino realiza 89,66% das horas de trabalho em teletrabalho sendo que, os participantes no geral realizam 90,04% de horas de trabalho em regime de teletrabalho (Figura 3.2).

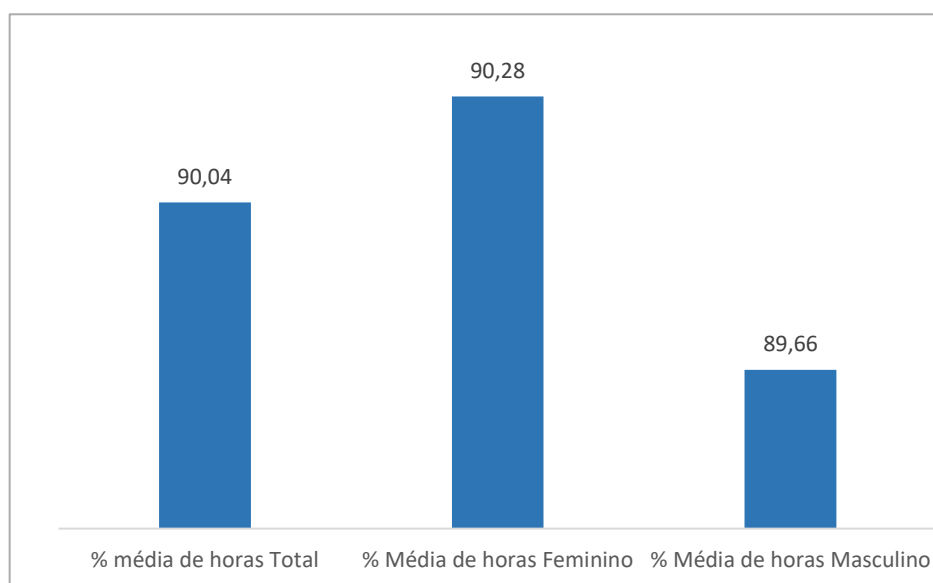


Figura 3. 2 - Percentagem de horas em teletrabalho

Em relação às habilitações académicas, 44% (205) dos participantes possui habilitações ao nível da licenciatura, sendo que desses, 28,7% (133) são do sexo feminino e 15,6% (72) são do sexo masculino. Outro dado importante da amostra é que 26,6% dos participantes possui habilitações ao nível do mestrado, sendo que desses, 18,1% (89) são do sexo feminino e 8,4% (39) são do sexo masculino (Figura 3.3). Quanto aos restantes participantes, 13,8% (64) possuem habilitações ao nível do secundário ou inferior, 11% (51) possui habilitações ao nível de pós-graduação e 4,3% (20) dos participantes possuem doutoramento (Figura 3.4).

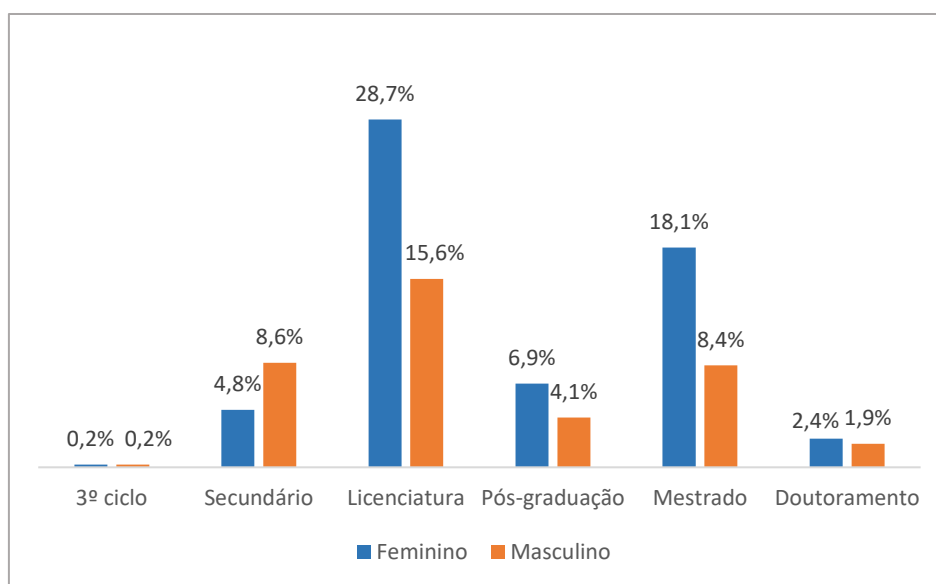


Figura 3. 3 - Distribuição por habilitações académicas por género

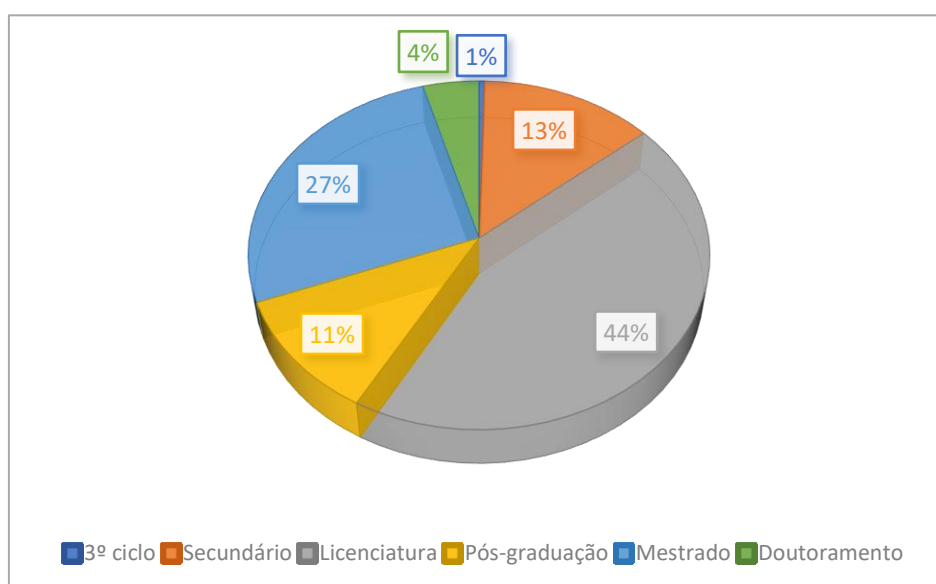


Figura 3. 4 - Distribuição por habilitações académicas

Referente ao contrato de trabalho, 54% (252) possui um contrato de trabalho sem termo, 25% (116) possui um contrato a termo certo, 11% (51) possui um contrato a termo incerto, apenas 7% (34) possui um contrato de prestação de serviços e 2% (10) possui outro tipo de contrato de trabalho (Figura 3.5).

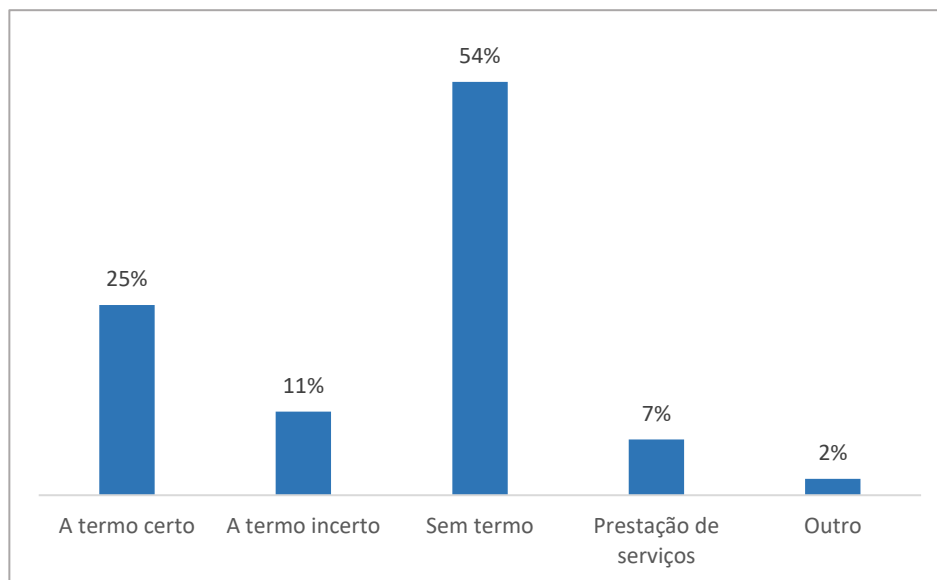


Figura 3. 5 - Distribuição por contrato de trabalho

No que diz respeito ao setor de atividade dos inquiridos, 45% (208) insere-se nas áreas de gestão, economia e similares; 25% (117) na área de informática, 12% (56) na área do ensino, 6% (29) na área da saúde e 11% (52) noutras áreas (Figura 3.6).

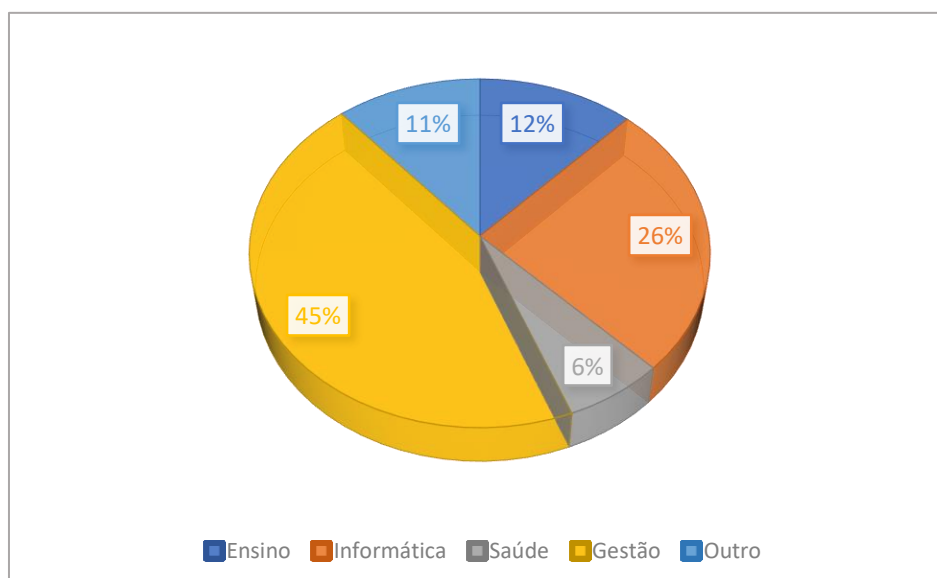


Figura 3. 6 - Distribuição por setor de atividade

Relativamente ao agregado familiar dos inquiridos, 16% (72) possui apenas uma pessoa, 24% (112) possui duas pessoas no agregado familiar, 25% (114) possui três pessoas no agregado familiar, 29% (136) possui um agregado familiar composto por quatro pessoas e, apenas 6% (29) possui cinco ou mais pessoas no agregado familiar (Figura 3.7).

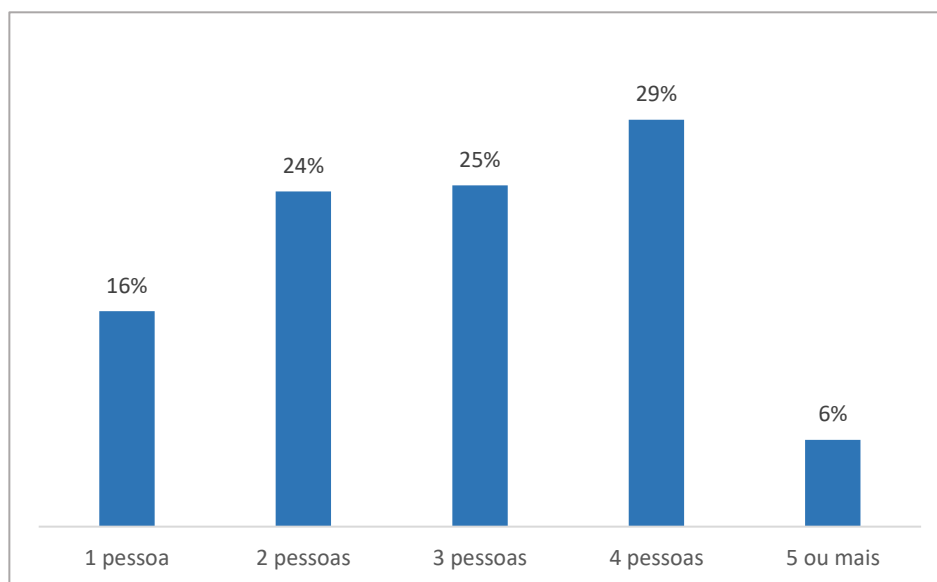


Figura 3. 7 - Distribuição por agregado familiar

Em relação a ter filhos, 62% (287) da amostra afirmaram ter filhos e 38% (176) afirmaram não ter filhos. Em relação ao número de filhos dos inquiridos, 37% (172) do sexo feminino afirmaram ter filhos e 25% (115) do sexo masculino afirmou ter filhos (Figura 3.8).

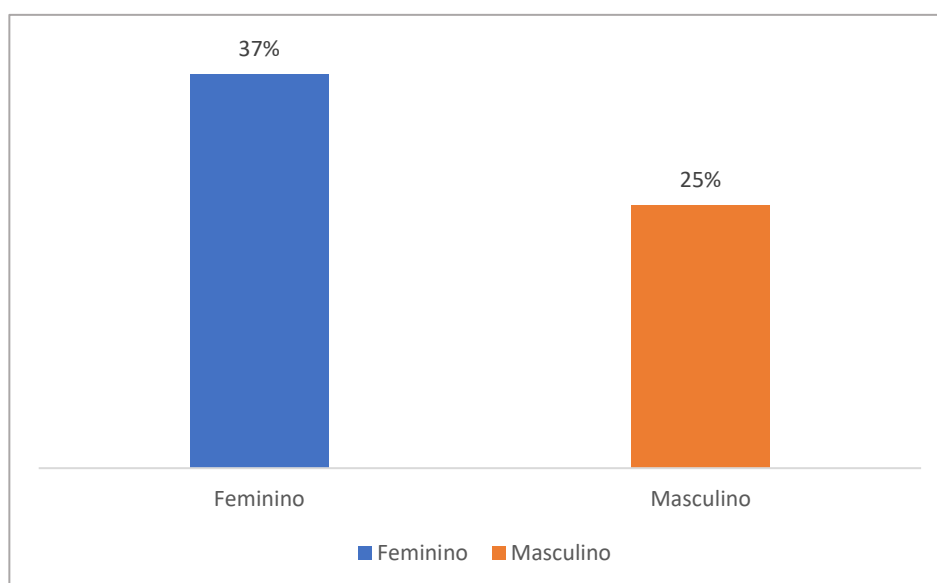


Figura 3. 8 - Distribuição de filhos

Relativamente à idade dos filhos dos inquiridos, 138 participantes disseram que tinham pelo menos 1 filho com idade inferior a 12 anos, 107 participantes referiram ter pelo menos um filho com idade compreendida entre os 12 e os 18 anos e 151 participantes afirmaram ter pelos menos um filho com idade superior aos 18 anos (Figura 3.9).

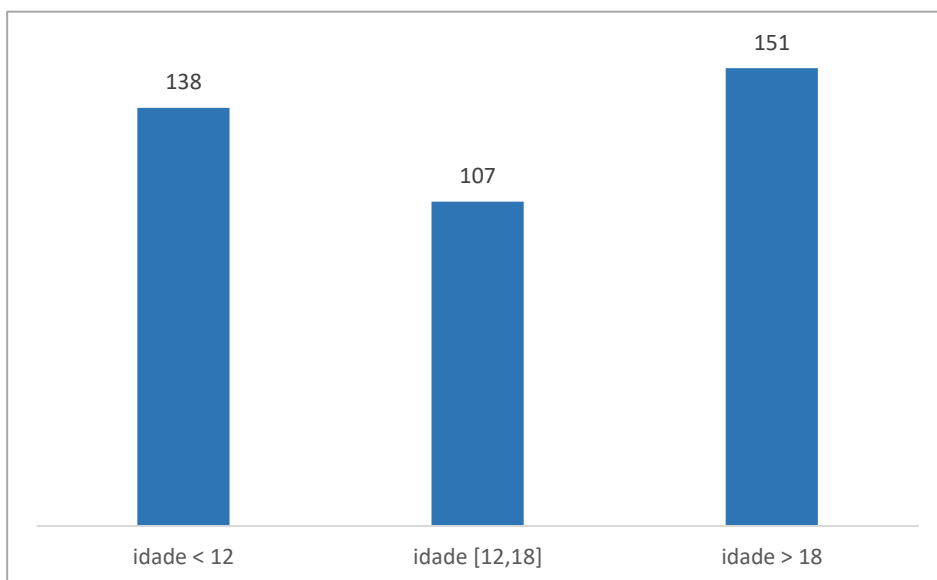


Figura 3. 9 - Distribuição por idade de filhos

Em relação à distância de casa ao trabalho, 28% (131) dos participantes afirmou que residia até 8km do seu local de trabalho, 28% (131) residia entre os 9km e os 15km, 22% (104) afirmou residir entre os 16km e os 25km e, 21% (97) dos participantes, referiu que vivia a mais de 26km do local de trabalho (Figura 3.10).

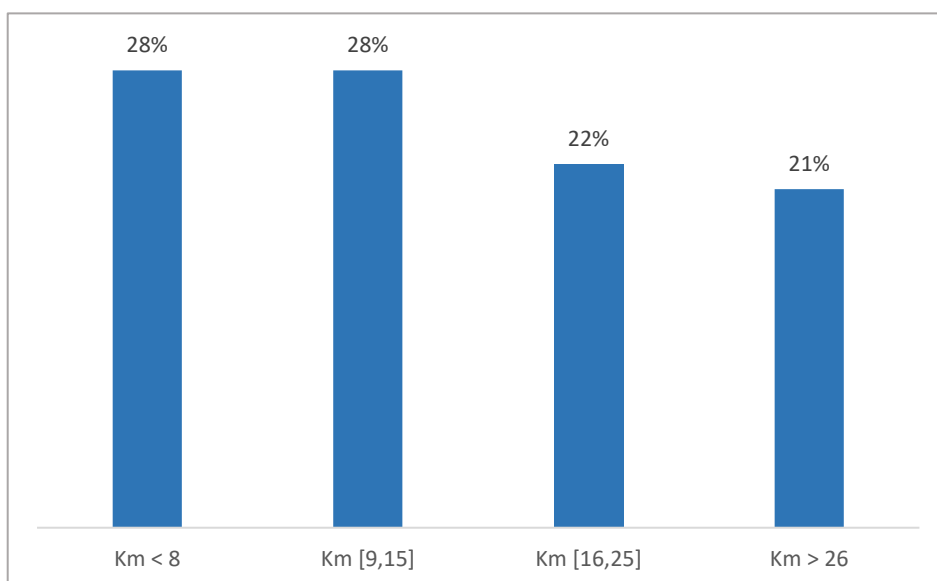


Figura 3. 10 - Distribuição por km de casa ao local de trabalho

3.3 Procedimentos

Os dados foram recolhidos através da aplicação de um questionário *online* (Anexo A). Primeiramente, o questionário foi elaborado em *Word*, tendo em conta a informação sociodemográfica necessária, as medidas da perceção das vantagens do teletrabalho, do conflito trabalho-família, da satisfação face ao trabalho, do suporte organizacional e da preocupação da empresa com o equilíbrio trabalho-família, com recurso à informação recolhida na literatura.

Numa segunda fase, uma vez que as escalas originais encontravam-se em inglês, foi solicitado a 3 pessoas que fizessem as traduções de inglês para português e posteriormente, pedido a outras 3 pessoas que traduzissem para a língua inicial (inglês). Este método foi efetuado de forma a alcançar coerência na versão final utilizada.

Posteriormente, o questionário foi lido e respondido por 18 pessoas, com o objetivo de detetar e corrigir eventuais erros, gralhas ou dificuldades na interpretação dos itens apresentados.

Após a revisão e a conclusão da versão final do questionário, o mesmo foi colocado na plataforma *Qualtrics* de forma a ser partilhado nas diferentes redes sociais (*LinkedIn*, *Facebook*, *Instagram*). Este questionário esteve disponível para resposta de 22 de fevereiro de 2021 até 26 de março do mesmo ano, numa altura de confinamento e de teletrabalho obrigatório.

3.4 Instrumentos e medidas

O questionário aplicado integrou itens relativos à caracterização sociodemográfica e por quatro subescalas: perceção das vantagens do teletrabalho, conflito entre trabalho-família, satisfação face ao trabalho, suporte organizacional e preocupação da empresa e dos supervisores em relação ao equilíbrio entre trabalho-família.

No início do questionário, estavam presentes instruções gerais onde garantiam que a participação era estritamente voluntária, que os resultados seriam exclusivamente para fins de investigação, que o questionário era confidencial e anónimo e que os participantes deveriam estar em regime de teletrabalho.

De seguida, foram colocadas diversas questões sociodemográficas como o género, a idade, as habilitações académicas, a profissão, o agregado familiar e o número de filhos, bem como a percentagem de horas de trabalho que realiza em teletrabalho e nos últimos 12 meses quanto tempo esteve neste regime, tendo como objetivo caracterizar a amostra em estudo, para melhor compreensão do perfil dos participantes.

De forma a apurar a perceção das vantagens do teletrabalho dos participantes inquiridos, foram utilizados 5 itens, dois itens retirados e adaptados da escala de Nakrošienė *et al.* (2019) (e.g. Consigo planear melhor o meu trabalho quando trabalho a partir de casa) e três itens adicionados de elaboração própria relacionados com o tempo em deslocações, dinheiro e flexibilidade de horário (e.g. Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho; Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro referente a custos de deslocações para o trabalho; O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho). A escala, tipo *Likert* ancorada em cinco pontos, entre 1 “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo Totalmente”. A consistência interna da escala, medida através do alfa de Cronbach, foi de 0,628.

Para avaliar o conflito entre o trabalho e a vida familiar dos participantes inquiridos, foi utilizada uma versão portuguesa, de Carvalho (2016), da escala adaptada de Carlson, Kacmar e Williams (2000), constituída por 15 itens (e.g. No final do dia de trabalho, estou demasiado cansado fisicamente para participar em atividades familiares; O meu trabalho permite-me ter tempo para cumprir com as minhas responsabilidades familiares; A tensão e a ansiedade provocadas pelo meu trabalho interferem com a minha vida familiar), ancorados em cinco pontos, a variar entre 1 “Quase nunca” e 5 “Quase sempre”. A consistência interna da escala, medida através do alfa de Cronbach, foi de 0,923.

De forma a perceber qual a satisfação face ao trabalho dos participantes inquiridos, foi utilizada uma escala de Valcour (2007) composta por 5 itens, numa escala tipo *Likert* de cinco pontos, entre 1 “Muito Insatisfeito” e 5 “Muito Satisfeito”. A consistência interna da escala, medida através do alfa de Cronbach, foi de 0,949. Para medir a satisfação com a oportunidade de trabalhar em casa, foi utilizada uma escala de Nakrošienė *et al.* (2019) de 1 item, ancorada em cinco pontos, entre 1 “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo Totalmente”.

O suporte organizacional percebido pelos participantes foi avaliado com recurso à escala de Eisenberger *et al.* (1997), composta por 6 itens, ancorada em sete pontos, entre 1 “Discordo Totalmente” e 7 “Concordo Totalmente”. A consistência interna da escala, medida através do alfa de Cronbach, foi de 0,912.

Para avaliar o grau de preocupação da empresa e dos supervisores em relação à promoção de equilíbrio entre trabalho-família dos participantes inquiridos, foi utilizada uma escala de Mas-Machuca *et al.* (2016), composta por 2 itens, numa escala tipo *Likert* de quatro pontos, entre 1 “Definitivamente Verdadeiro” e 4 “Definitivamente Falso”. A consistência interna da escala, medida através do alfa de Cronbach, foi de 0,839.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Capítulo IV

4. Resultados

4.1 Análise Descritiva das variáveis

Iniciamos a análise dos dados, calculando a matriz de correlações entre as principais variáveis em estudo, conforme a Tabela 4.1.

Tabela 4.1 - Estatística Descritiva e Correlações das variáveis

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
1. % Horas	90,0432	19,80091							
2. Meses Tel.	4,27	1,163	,228**						
3. Vantagens	3,9629	0,67510	,158**	,136**	($\alpha=0,628$)				
4. CTF	2,5204	0,73609	,005	,033	-,291**	($\alpha=0,923$)			
5. EquiSE	2,8575	0,68549	-,021	,090	,248**	-,369**	($\alpha=0,839$)		
6. Suporte	5,0900	1,19067	-,025	,076	,110*	-,225**	,641**	($\alpha=0,912$)	
7. Satisfação	3,5339	0,93736	,028	,003	,463**	-,703**	,385**	,191**	($\alpha=0,949$)

Nota: * $p<0,05$; ** $p<0,01$

Nota: % Horas – Percentagem de horas em teletrabalho
Meses Tel. – Meses a trabalhar em teletrabalho
CTF – Conflito Trabalho-Família
EquiSE – Preocupação da empresa com o equilíbrio

Na Tabela 4.1 podemos observar uma associação positiva, fraca entre a percentagem de horas em teletrabalho e os meses que se está em regime de teletrabalho ($r=0,228$, $p<0,01$) e a percepção das vantagens do teletrabalho ($r=0,158$, $p<0,01$). A variável meses em regime de teletrabalho releva uma associação positiva, fraca com as vantagens do teletrabalho ($r=0,136$, $p<0,01$).

A percepção das vantagens do teletrabalho emerge associada positivamente e moderadamente com a satisfação no trabalho ($r=0,463$, $p<0,01$) e fraca entre a preocupação da empresa com o equilíbrio ($r=0,248$, $p<0,01$) e o suporte organizacional ($r=0,110$, $p<0,05$). O conflito entre o trabalho e a vida familiar tem uma associação

negativa moderada com a preocupação da empresa com o equilíbrio ($r=-0,369$, $p<0,01$) e com o suporte organizacional ($r=-0,225$, $p<0,01$) e, tem uma correlação negativa forte com a satisfação no trabalho ($r=-0,703$, $p<0,01$). Desta forma, podemos concluir que a preocupação da empresa com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o suporte organizacional e a satisfação face ao trabalho correlacionam-se de forma negativa com o conflito entre o trabalho e a vida familiar, o que quer dizer que quanto maior o conflito entre o trabalho e a vida familiar, menor será o preocupação da empresa com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o suporte organizacional e a satisfação no trabalho.

Podemos também observar uma associação positiva entre a preocupação da empresa com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e o suporte organizacional ($r=0,641$; $p<0,01$) e a satisfação no trabalho ($r=0,385$; $p<0,01$). O suporte organizacional tem uma associação positiva, fraca com a satisfação face ao trabalho ($r=0,191$; $p<0,01$).

Pela análise da tabela podemos constatar que os inquiridos nos últimos meses têm trabalhado muitas horas em teletrabalho ($M=90,0432$), têm um nível de satisfação face ao trabalho moderadamente alto ($M=3,5339$) e um nível de suporte organizacional alto ($M=5,0900$) o que se traduz em níveis de conflito entre o trabalho e a vida familiar baixos, estando moderadamente satisfeitos (CTF – $M=2,5204$).

4.2 Resultado dos Testes de Hipóteses

O estudo procura destacar os efeitos do teletrabalho num conjunto alargado de variáveis, com o objetivo de entender os seus efeitos no conflito entre a vida pessoal e profissional.

H:1: A percentagem de horas, os meses de experiência em teletrabalho e o suporte organizacional são preditores da perceção das vantagens do teletrabalho.

Primeiramente, procedeu-se à realização e análise de uma regressão linear múltipla, tratando as variáveis percentagem de horas (%Horas), meses em teletrabalho (MesesT) e suporte organizacional (Supt) como variáveis independentes e, a perceção das vantagens de teletrabalho (Vant), como a variável dependente.

Os resultados da regressão múltipla indicam que as variáveis predictoras explicam apenas 4,6% da variância da variável dependente ($R^2= 0,046$, $p<0,05$) (Anexo E – Parte 1, Tabela 29 e 30). Apesar das três variáveis explicarem apenas 4,6%, o modelo é

estatisticamente significativo ($p < 0,05$), todas apresentam β positivo, o que quer dizer que quantas mais horas em teletrabalho, mais meses em teletrabalho e quanto maior o suporte organizacional, maior tende a ser a percepção das vantagens do teletrabalho (%Horas – $\beta = 0,139$, $p = 0,003$; MesesT – $\beta = 0,096$, $p = 0,041$; Supt – $\beta = 0,106$, $p = 0,021$) (Anexo E – Parte 1, Tabela 31).

H:2: A percentagem de horas, os meses de experiência em teletrabalho e o suporte organizacional são preditores do conflito a vida pessoal e profissional.

Realizamos uma regressão linear múltipla, tratando as variáveis percentagem de horas (%Horas), meses em teletrabalho (MesesT) e suporte organizacional (Supt) como variáveis independentes e, o conflito entre o trabalho e a vida familiar (CTF), como a variável dependente.

Os resultados da regressão múltipla indicam que as variáveis explicam apenas 5,3% da variância da variável dependente ($R^2 = 0,053$, $p < 0,05$) (Anexo E – Parte 2, Tabela 32 e 33). Apesar das três variáveis explicarem apenas 5,3%, o modelo é estatisticamente significativo ($p < 0,05$) mas, apenas o suporte organizacional é preditor do conflito entre o trabalho e a vida familiar, apresentando β negativo, o que quer dizer que quanto maior o suporte organizacional, menor tende a ser o conflito entre o trabalho e a vida familiar (Supt – $\beta = -0,230$, $p = 0,001$) (Anexo E – Parte 2, Tabela 34).

H:3: A percepção das vantagens do teletrabalho medeia o efeito do suporte organizacional no conflito entre a vida pessoal e profissional.

A hipótese (H:3) foi testada com recurso à MACRO PROCESS (versão 3.5) para o SPSS (Hayes, 2018), aplicando o Modelo 4 (mediação simples), com recurso à técnica de *bootstrap* de 5000 amostras.

O modelo testado relevou-se significativo para o estudo ($R^2 = 0,0120$; $F(1,461) = 5,5993$; $p < 0,01$), uma vez que a variável suporte organizacional tem efeitos diretos sobre o conflito entre a vida pessoal e profissional (coef = $-0,1209$, $p = 0,0001$, CI = $[-0,1743; -0,0676]$) e, o suporte organizacional tem efeitos diretos sobre a percepção das vantagens de teletrabalho (coef = $0,0621$, $p = 0,0184$, CI = $[0,0105; 0,1137]$) (Anexo E – Parte 3, Tabela 35).

É possível observar também que a percepção das vantagens do teletrabalho tem um efeito direto sobre o conflito entre a vida pessoal e profissional (coef=-0,2942, p=0,0001, CI=]-0,3884; -0,2001[) (Anexo E – Parte 3, Tabela 35).

Observamos que a percepção das vantagens do teletrabalho tem um efeito indireto negativo sobre o conflito entre a vida pessoal e profissional (effect=-0,0183, BootLLCI=-0,0377, BootULCI=-0,0012) (Anexo E – Parte 3, Tabela 35), relevando esta variável ser mediadora da relação entre o suporte organizacional e o conflito entre a vida pessoal e profissional.

Assim, podemos aceitar, validar a nossa H:3.

H:4: O conflito entre a vida pessoal e profissional e a preocupação da empresa com o equilíbrio trabalho-família medeiam o efeito do suporte organizacional na satisfação face ao trabalho.

O modelo testado relevou-se significativo para o estudo ($R^2=0,0507$; $F(1,461)=24,6264$; $p<0,01$). A variável suporte organizacional não tem efeitos diretos sobre a satisfação face ao trabalho (coef=-0,0653, p=0,0503, CI=]-0,1306; 0,0001[) e, o suporte organizacional tem efeitos diretos sobre o conflito entre a vida pessoal e profissional (coef=-0,1392, p=0,0001, CI=]-0,1943; -0,0841[) (Anexo E – Parte 4, Tabela 36).

É possível observar também que o conflito entre a vida pessoal e profissional tem um efeito direto sobre a satisfação face ao trabalho (coef=-0,8261, p=0,0001, CI=]-0,9134; -0,7388[) (Anexo E – Parte 4, Tabela 36).

Verificamos também que o suporte organizacional tem efeitos diretos sobre a preocupação da empresa e do superior com o equilíbrio trabalho-família (coef=0,3688, p=0,0001, CI=]0,3283; 0,4092[) e, a preocupação da empresa e do superior com o equilíbrio trabalho-família tem efeitos diretos com a satisfação face ao trabalho (coef=0,2722, p=0,0001, CI=]0,1532; 0,3912[) (Anexo E – Parte 4, Tabela 36).

Podemos observar efeitos totais do suporte organizacional na satisfação face ao trabalho (effect=0,1501, p=0,0001, CI=]0,0794; 0,2208[) (Anexo E – Parte 4, Tabela 36).

Observamos que o conflito entre a vida pessoal e profissional tem um efeito indireto positivo sobre a satisfação face ao trabalho (effect=0,1150, BootLLCI=0,0635, BootULCI=0,1659) e, a preocupação da empresa e do superior com o equilíbrio trabalho-família tem também um efeito indireto positivo sobre a satisfação face ao trabalho (effect=0,1004, CI=]0,0516; 0,1507]) (Anexo E – Parte 4, Tabela 36), revelando estas variáveis serem mediadoras da relação entre o suporte organizacional e a satisfação face ao trabalho.

Assim, podemos aceitar, validar a nossa H:4.

4.3 Discussão dos Resultados

Esta investigação foi elaborada com o objetivo final de perceber se as perceções das vantagens do teletrabalho, a satisfação face ao trabalho, o suporte organizacional e a preocupação da empresa e do supervisor tinham efeitos no conflito entre a vida pessoal e profissional.

Como foi possível verificar através da hipótese 1, quantas mais horas em teletrabalho, mais meses em teletrabalho e quanto maior o suporte organizacional percebido pelos inquiridos, maior tende a ser a perceção das vantagens do teletrabalho. Isto significa que, quanto mais tempo a trabalhar em regime de teletrabalho, mais vantagens são percecionadas pelas pessoas. Estes resultados vão de encontro com a literatura uma vez que Gajendran e Harrison (2007) concluíram que o teletrabalho de alta intensidade acentuou os efeitos benéficos desta modalidade de trabalho. O teletrabalho é um regime de trabalho que promove a qualidade de vida dos colaboradores (Azarbouyeh & Jalali Naini, 2014), trazendo vantagens como a flexibilidade nos horários (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020), uma maior liberdade e autonomia de acordo com as suas horas de maior rendimento e redução de *stress* constante (Boell *et al.*, 2016; Gajendran & Harrison, 2007; Park & Cho, 2020).

Vários estudos concluíram que o suporte organizacional é um fator positivamente associado ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, relacionado com as atitudes, bem-estar e comportamentos dos colaboradores (Mas-Machuca *et al.*, 2016). Maruyama *et al.* (2009) concluíram ainda que, permitir que os colaboradores tenham flexibilidade

no horário para o trabalho e obrigações familiares, é importante para um teletrabalho eficaz onde os colaboradores conseguem conciliar as suas vidas pessoais e profissionais.

No que se refere à hipótese 2, que equacionava se a percentagem de horas, os meses de experiência em teletrabalho e o suporte organizacional são preditores do conflito entre a vida pessoal e profissional, concluiu-se ser o suporte organizacional um preditor do conflito entre a vida familiar e profissional, querendo isto dizer que, quando maior o suporte organizacional, menor será o conflito percebido entre a vida pessoal e profissional. Logo haverá um maior equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar. Ter um bom suporte organizacional ajuda os colaboradores a sentirem-se mais apoiados e motivados para o trabalho uma vez que o suporte, por parte da organização, é essencial para a interdependência das relações de trabalho, sendo fundamental para diminuir o conflito entre a vida pessoal e profissional, aumentando assim o equilíbrio trabalho-família (Ahmed *et al.*, 2013; Mas-Machuca *et al.*, 2016).

Os resultados de Park e Cho (2020) concluíram que a supervisão, o apoio de gestão e a experiência em supervisão no teletrabalho afetaram positivamente o impacto organizacional percebido no teletrabalho. Quando existe um bom suporte do supervisor e da organização, existe uma melhor partilha de conhecimentos e informação (Yang, Rijin e Sanders, 2020). Por outro lado, estudos concluem que a falta de suporte organizacional e supervisão do superior contribuem para aumentos de *stress*, falta de confiança, falta de apoio e de visibilidade e conflitos entre a vida pessoal e profissional (Bentley *et al.*, 2016; Lapierre *et al.*, 2016; Nakrošienė *et al.*, 2019).

Relativamente à hipótese 3, a percepção das vantagens do teletrabalho medeia o efeito do suporte organizacional no conflito entre o trabalho e a vida familiar, esta hipótese foi corroborada nos resultados da nossa amostra. Como já foi abordado anteriormente, quanto maior o suporte organizacional, menor tende a ser o conflito entre a vida pessoal e a vida profissional, levando assim a um equilíbrio entre o trabalho-família, onde a percepção de vantagens também contribui para este efeito. Gajendran e Harrison (2007) demonstraram que o teletrabalho está positivamente associado à qualidade da relação entre os colaboradores, os superiores e a organização. Desta forma, autores defendem que se torna importante criar uma sincronização entre as obrigações de trabalho e da vida familiar, promovendo uma maior satisfação e um menor *stress*, com o objetivo de

diminuir o conflito, aumentando assim o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.

Os resultados obtidos apoiam ainda a hipótese 4, o conflito entre a vida pessoal e profissional e a preocupação da empresa e do superior com o equilíbrio trabalho-família medeiam o efeito do suporte organizacional na satisfação face ao trabalho. Verificou-se que a preocupação da empresa e do superior com o equilíbrio e o conflito entre a vida pessoal e profissional têm efeitos na relação do suporte organizacional com a satisfação no trabalho. De acordo com o estudo do Eurofound and the International Labour Office (2017), a satisfação face ao teletrabalho levou a um aumento do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional para 83% dos colaboradores. Deste modo, autores concluíram que a satisfação no trabalho aumentará quando os gestores, superiores e organização perceberem a importância do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Mas-Machuca *et al.*, 2016).

Neste sentido, quando o trabalho interfere na vida familiar, os colaboradores percecionam uma menor satisfação nos seus trabalhos, isto porque o trabalho baseado em tensões e as tensões familiares foram encontradas como uma das causas para níveis baixos de satisfação face ao trabalho (Chung *et al.*, 2018). Assim, Bentley *et al.* (2016), afirmam que o apoio organizacional é fundamental para manter as interações entre as pessoas, reduzir o isolamento dos colaboradores, aumentar o comprometimento e aumentar a satisfação dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Capítulo V

5. Conclusões

5.1 Conclusões gerais

O estudo teve como principal objetivo compreender quais os efeitos do teletrabalho que contribuem para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho flexível cada vez mais importante sendo, muitas vezes, vista como uma forma de ajudar os colaboradores a equilibrarem melhor as vidas pessoais e profissionais (Lautsch *et al.*, 2009), reduzindo, deste modo, o conflito entre ambos.

A percentagem de horas, os meses em teletrabalho e o suporte organizacional relevaram ser preditores da perceção das vantagens do teletrabalho. Desta forma as pessoas percecionam uma maior flexibilidade, maior autonomia, maior produtividade, reduzem os tempos de deslocação, proporcionando uma melhor organização do trabalho e um maior desenvolvimento pessoal e profissional (Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés, 2020; Boell *et al.*, 2016; Tremblay e Thomsin, 2012).

O suporte organizacional revelou ser um fator fundamental no conflito entre a vida pessoal e profissional visto que o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar tem implicações nas atitudes, bem-estar e comportamentos dos indivíduos (Mas-Machuca *et al.*, 2016). Quanto maior o suporte organizacional percebido pelos colaboradores, menor é o sentimento de solidão e de isolamento e maior será o bem-estar e a satisfação face ao trabalho (Bentley *et al.*, 2016).

A perceção das vantagens do teletrabalho relevou ser mediadora da relação do suporte organizacional com o conflito entre o a vida pessoal e profissional. Foi possível concluir também que o conflito entre o trabalho-família e a preocupação da empresa e do superior com o equilíbrio trabalho-família revelaram ser mediadores do efeito do suporte organizacional na satisfação face ao trabalho.

5.2 Limitações do estudo

Este estudo apresenta algumas limitações que devem ser tidas em consideração.

A primeira limitação refere-se à natureza do presente estudo, visto que nos estudos de cariz quantitativo, uma amostra por conveniência não permite que os resultados obtidos sejam generalizáveis para a população ativa.

A segunda limitação advém ao período temporal em que o estudo foi realizado, mais concretamente, o período de pandemia e, conseqüentemente, do confinamento obrigatório. Assim, o contexto pandémico poderá ter enviesado algumas respostas, pois a maioria da amostra encontrava-se em teletrabalho a tempo inteiro. No quadro em que o receio de despedimentos era grande, a expectativa de continuidade no trabalho poderá ter favorecido sentimentos positivos na relação com a sua organização.

A terceira limitação prende-se com o meio de recolha de informação. Uma vez que o questionário foi apenas aplicado em formato *online*, podemos ter restringido as respostas a participantes mais jovens e mais qualificados levando, assim, a um possível enviesamento nos resultados obtidos.

A quarta limitação assenta na ausência de recompensa na conclusão do preenchimento do inquérito, o que poderá ter levado a que os participantes não tivessem tanta atenção e que não tivessem respondido com muito detalhe.

A quinta limitação, diz respeito à extensão do questionário. Uma vez que o mesmo era um pouco longo, poderá ter provocado aos inquiridos um efeito de saturação e enfartamento e, conseqüentemente, terem deixado o questionário a meio da sua realização.

A sexta limitação refere-se ao facto de todas as métricas serem recolhidas por medidas subjetivas, onde o grau de subjetividade dos inquiridos pode não ter consistência e/ou consonância com situações objetivas.

5.3 Impactos para a gestão

Com o aparecimento das novas tecnologias de informação e de comunicação, do acesso à internet em qualquer lugar do mundo e da globalização, trabalhar no escritório deixou de ser a única opção para os colaboradores.

Com a elaboração do estudo é possível perceber que o tema não é apenas teórico, mas sim uma realidade que, se para algumas empresas já não é nova, para outras é e poderá ser uma nova realidade de trabalho. Deste modo, os resultados do estudo são importantes para as organizações que tenham em vista proporcionar esta prática de teletrabalho e até para organizações que, depois da pandemia, equacionem manter o teletrabalho, seja ele a tempo inteiro ou a tempo parcial.

Para que a organização consiga tirar melhor partido dos seus colaboradores em teletrabalho, é necessário garantir que estes se sentem bem, estejam motivados, consigam equilibrar a vida pessoal e profissional e tenham suporte organizacional de modo a não entrarem por períodos de exaustão, *stress* e/ou desmotivação. Assim, é fundamental que a organização defina estratégias para prevenir estes acontecimentos de forma a que os colaboradores se sintam motivados e apoiados a darem o seu melhor, contribuindo, assim, para aumentos de produtividade a curto e médio prazo, retenção de colaboradores e aumentos de *engagement*.

Uma das práticas para promover o suporte organizacional poderá passar por realizar encontros semanais para ajudar a combater o isolamento dos colaboradores, redistribuir melhores as tarefas entre colegas evitando, assim, sobrecargas de trabalho e conflitos trabalho-família, promovendo uma melhor comunicação e gestão de pessoas através desta nova forma de liderança virtual. Uma vez que o teletrabalho pode provocar nos colaboradores uma necessidade de estarem sempre disponíveis, é essencial a implementação de algum tipo de sistema de mensuração de horas de forma a proteger os colaboradores. Assim, um dos papéis da gestão de topo, das gestões intermédias e dos gestores de linha passará pela criação de mecanismos de suporte organizacional para os colaboradores perceberem que existe suporte dentro da organização.

Deste modo, a organização, o departamento de recursos humanos e os chefes devem estar atentos às variáveis adjacente ao teletrabalho, como a perceção das vantagens do teletrabalho, a satisfação face ao trabalho, a flexibilidade e autonomia, bem como ao suporte organizacional de modo a ajudar os colaboradores, os superiores/chefes e a empresa a conciliarem melhor as suas vidas pessoais e profissionais.

Em suma, é expectável que este tema assuma um relevo importante na sociedade e nas organizações onde esta prática ainda não seja uma realidade ou para organizações que

queiram reforçar o teletrabalho. Deste modo, é importante as organizações perceberem isto e tentarem integrar-se melhor neste mundo cada vez mais globalizado, de forma a não serem ultrapassados por concorrentes que optem por estas práticas mais flexíveis, autónomas e conciliadoras para os colaboradores.

5.4 Investigação Futura

Após a análise dos dados e encontradas algumas limitações deste estudo, é importante ter em consideração alguns aspetos relevantes para futuras investigações sobre o tema, de forma a acabar com algumas lacunas.

Primeiramente, o estudo não apresenta uma amostra representativa da população ativa. Assim, seria interessante aumentar e diversificar a amostra, de forma a conseguir perceber melhor os efeitos que o teletrabalho tem junto das pessoas comparando, por exemplo, grupos profissionais como o da educação e o da saúde ou o da tecnologia e o da educação, em relação ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.

Em segundo lugar, sugiro ainda que o estudo seja novamente realizado num período temporal diferente onde o teletrabalho não seja obrigatório, mas sim pela vontade do colaborador e da organização.

Em terceiro lugar, recomendo que se realizem estudos qualitativos, entrevistas onde se possa de alguma forma de recolher informação ao vivo sobre as experiências de conflito, tensões e/ou equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, bem como a perceção das vantagens percebidas pelos trabalhadores em teletrabalho e sobre a satisfação face ao trabalho.

Em quarto lugar, sugiro investigar mais aprofundadamente o trabalho, bem como as práticas de trabalho que podem ser ou não apropriadas ao teletrabalho.

Por fim, poderia ser relevante analisar o tema construindo um modelo que tenha em conta outras variáveis, como a motivação no trabalho, o número de filhos, a distância do local ao trabalho, a flexibilidade horária, a produtividade, o sentimento de isolamento, a exaustão emocional, entre outros, que pudessem ser interessantes e impactantes para a relação entre os efeitos do teletrabalho e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Referências Bibliográficas

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411–420. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- Ahmed, I., Ismail, W. K. W., Amin, S. M., Ramzan, M., & Islam, T. (2013). A literary look at outcomes of support at work. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 5(12), 3444–3449. <https://doi.org/https://doi.org/10.19026/rjaset.5.4591>
- Algrari, D. A. Y. (2017). The Influences of Telecommuting on Teleworkers Skills. *IOSR Journal of Computer Engineering*, 19(02), 45–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.9790/0661-1902044548>
- Allen, T. D. (2013). The Work-Family Role Interface: A Synthesis of the Research from Industrial and Organizational Psychology. In In: Schmitt NW, Highhouse SI, Weiner IB, editors. *Handbook of Psychology*, 2nd ed. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212026>
- Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Association for Psychological Science*, 16, 40–68. <https://doi.org/http://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). Working at home: Experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 191–238. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02732170490271744>
- Azarbouyeh, A., & Jalali Naini, S. G. (2014). A study on the effect of teleworking on quality of work life. *Management Science Letters*, 4(6), 1063–1068. <https://doi.org/https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.5.027>
- Basile, K. A., & Beauregard, T. A. (2016). Strategies for successful telework: how effective employees manage work/home boundaries. *Strategic HR Review*, 15(3), 106–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/shr-03-2016-0024>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9), 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>

- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: the importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 114–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ntwe.12063>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276.
- Carvalho, V. (2016). A relação trabalho-família: o desafio para ontem. In *Universidade de Lisboa Faculdade de Psicologia*. Tese de Mestrado não publicada.
- Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T., & Chambel, M. J. (2021). Please, do not interrupt me: Work–family balance and segmentation behavior as mediators of boundary violations and teleworkers’ burnout and flourishing. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7339), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su13137339>
- Chung, E., Kamri, T., & Mathew, V. Ioree. N. (2018). Work-Family Conflict, Work-Family Facilitation and Job Satisfaction: Considering the Role of Generational Differences. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(13), 32–43.
- Collins, A. M., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 161–175. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ntwe.12065>
- Constituição da República Portuguesa. (2019). Decreto de aprovação da Constituição. In *Diário da República: I série nº86*.
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(SPEC. ISS.), 511–532. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.145>
- Delanoëje, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843–1868. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Denstadli, J. M., Julsrud, T. E., & Christiansen, P. (2017). Urban commuting – A threat to the work-family balance? *Journal of Transport Geography*, 61(August 2016), 87–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2017.04.011>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>

- Eurofound. (2020a). Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements. In *New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg*.
- Eurofound. (2020b). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. In *New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg*.
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. In *Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva*.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gareis, K. (2003). Home-Based vs. Mobile Telework: The Interrelationship between Different Types of Telework. *Organisation and Work Beyond 2000, 1999*, 171–185. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-642-57346-0_14
- Glass, J., & Noonan, M. (2016). Telecommuting and Earnings Trajectories Among American Women and Men 1989-2008. *Social Forces*, 1–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/sf/sow034>
- Golden, T. D. (2021). Telework and the Navigation of Work-Home Boundaries. *Organizational Dynamics*, 2019, 100822. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100822>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gündüz, Y. (2014). The Effect of Organizational Support on Organizational Commitment. *The Anthropologist*, 18(3), 1041–1057. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09720073.2014.11891587>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based approach* (second edi).
- Hill, E. J., Ferris, M., & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Hook, A., Court, V., Sovacool, B. K., & Sorrell, S. (2020). A systematic review of the

energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters*, 15(9).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab8a84>

Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in europe during covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1826), 1–17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>

Ismail, F. D., Hamsa, A. A. K., & Mohamed, M. Z. (2016). Factors Influencing the Stated Preference of University Employees towards Telecommuting in International Islamic University Malaysia. *Transportation Research Procedia*, 17, 478–487.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.trpro.2016.11.097>

Jones, J. (2015, August 19). In U.S., Telecommuting for Work Climbs to 37%. Gallup. <https://news.gallup.com/poll/184649/telecommuting-work-climbs.aspx>

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>

Karia, N., & Asaari, M. (2016). Innovation capability: The impact of teleworking on sustainable competitive advantage. *International Journal of Technology, Policy and Management*, 16(2), 181–194.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1504/IJTPM.2016.076318>

Kim, S., O'Neill, J. W., & Jeong, S.-E. (2004). The relationship among leader-member exchange, perceived organizational support, and trust in hotel organizations. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 3(1), 59–70.
https://doi.org/https://doi.org/10.1300/J171v03n01_06

Kossek, E. E., Thompson, R. J., & Lautsch, B. A. (2015). Balanced workplace flexibility: Avoiding the traps. *California Management Review*, 57(4), 5–25.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1525/cmr.2015.57.4.5>

Kotera, Y., & Vione, K. C. (2020). Psychological impacts of the new ways of working (NWW): A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1–13.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17145080>

Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). The advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics*, 28, 53–68.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9)

Lapierre, L. M., van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C. W., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804–822. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2075>

Lautsch, B. A., Kossek, E. E., & Eaton, S. C. (2009). Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation. *Human Relations*, 62(6), 795–827. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726709104543>

- Lindén, A., & Oljemark, S. (2018). Managing Telework: Investigating Possibilities of Telework for Modern Organizations. In *KTH Industrial Engineering and Management*. Tese de mestrado não publicada.
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. *Sustainability (Switzerland)*, *12*, 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Maertz, C. P., & Boyar, S. L. (2011). Work-family conflict, enrichment, and balance under “Levels” and “Episodes” Approaches. *Journal of Management*, *37*(1), 68–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206310382455>
- Maruyama, T., Hopkinson, P. G., & James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, *24*(1), 76–88.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(2), 586–602. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- McDowall, A., & Kinman, G. (2017). The new nowhere land? A research and practice agenda for the “always on” culture. *Journal of Organizational Effectiveness*, *4*(3), 256–266. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2017-0045>
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, *31*(3), 195–208.
- Miller, T. (2017). *How telecommuters balance work and their personal lives*. MIS Baker College Flint, Michigan. Tese não publicada.
- Mirchandani, K. (2000). “The best of both worlds” and “cutting my own throat”: contradictory images of home-based work. *Qualitative Sociology*, *23*(2), 159–182. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1005448415689>
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010a). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, *25*(6), 578–595. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Mory, E., Ángeles, R., Linares, S., Eleta, A., & Agarwala, T. (2011). Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. *Journal of Business*, *3*(1), 3–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/jb.2011.41>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, *40*(1), 87–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, *23*(10), 1142–1147.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>

- Nilles, J. M. (1976). Talk is cheaper: And so may be other forms of telecommuting, weighed against the time energy, and expense of moving oneself. *IEEE Spectrum*, 13(7), 91–94.
- Park, S., & Cho, Y. J. (2020). Does telework status affect the behavior and perception of supervisors? Examining task behavior and perception in the telework context. *International Journal of Human Resource Management*, 1–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1777183>
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). A Test of Greenhaus and Allen (2011) Model on Work-Family Balance. *Current Psychology*, 36(2), 193–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-015-9400-4>
- Pérez-Pérez, M., Martínez-Sánchez, A., & De-Luis-Carnicer, M. P. (2003). The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking. *Personnel Review*, 32(6), 733–755. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/00483480310498693>
- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., & De Luis Carnicer, M. P. (2002). Benefits and barriers of telework: Perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12), 775–783. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4)
- Perry, S., Rubino, C., & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work two studies testing the Demand Control Person model.pdf. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577–593. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402>
- Picu, C. G., & Dinu, A. (2016). Research on the Current Telecommuting Trends in United States and European Union Markets. *Management and Economics Review*, 1(2), 194–202.
- Salomon, I., & Salomon, M. (1984). Telecommuting: The employee's perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, 25(1), 15–28. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0040-1625\(84\)90077-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0040-1625(84)90077-5)
- Shin, B., El Sawy, O. A., Liu Sheng, O. R., & Higa, K. (2000). Telework: Existing research and future directions. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 10(2), 85–101. https://doi.org/https://doi.org/10.1207/S15327744JOCE1002_2
- Solís, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 21–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-002>
- Song, Y., & Gao, J. (2019). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649–2668. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>

- Sullivan, C. (2012). Work and quality of life: Ethical practices in organizations. In *Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations*. IN N. P. Reilly et al (Eds.) *International Handbooks of Quality-of-life* (pp. 275–290). <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4>
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123–145. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Ter Hoeven, C. L., & Van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: Examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237–255. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>
- Thompson, R. J., Payne, S. C., & Taylor, A. B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 726–749. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/joop.12095>
- Tremblay, D. G., & Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: Analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, 1(1), 100–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.1504/IJWI.2012.047995>
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Vesala, H., & Tuomivaara, S. (2015). Slowing work down by teleworking periodically in rural settings? *Personnel Review*, 44(4), 511–528. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0116>
- Vilhelmson, B., & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, 31(1), 77–96.
- Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570–593. <https://doi.org/http://doi.org/10.1177/0734371X18760124>
- Wepfer, A. G., Brauchli, R., Jenny, G. J., Hämmig, O., & Bauer, G. F. (2015). The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland: A cross-sectional questionnaire-based study. *BMC Public Health*, 15(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-015-2584-6>
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224–241. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>
- Yang, H., van Rijn, M. B., & Sanders, K. (2020). Perceived organizational support and knowledge sharing: employees' self-construal matters. *International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2217–2237.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443956>

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

Anexos

Anexo A. Questionário

Parte 1. Rosto do questionário

Olá, o meu nome é Marta Cid e sou aluna de Mestrado em Gestão no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.

Estou a finalizar a minha dissertação de mestrado, que tem como objetivo analisar os efeitos do teletrabalho no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, sob a orientação do Professor João José Pissarra.

O presente estudo aplica-se a pessoas que se encontrem a trabalhar em regime de teletrabalho e todas as respostas devem ser enquadradas nessa experiência profissional.

A sua colaboração é determinante para que o meu objetivo académicos seja alcançado. Agradeço a sua ajuda, através do preenchimento do questionário, no qual a sua participação é totalmente voluntária e as suas respostas serão confidenciais e anónimas. Agradeço que leia com atenção todas as questões e que responda de forma sincera, lembrando-se de que não existem respostas certas ou erradas e que os dados recolhidos serão apenas para fins académicos.

O preenchimento deste questionário demora aproximadamente 10 minutos.

Caso surja alguma questão ou comentário relativos ao questionário não hesite em contactar-me através do email: mmfcd@iscte-iul.pt

Obrigada pela sua ajuda.

Encontra-se em regime de teletrabalho ou trabalhou neste regime durante um tempo significativo?

- Sim
- Não

Parte 2. Questões Sociodemográficas

1. Género:

- Feminino
- Masculino

2. Idade: _____ anos

3. Número de pessoas do agregado Familiar:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ou mais

4. Tem filhos?

- Sim
- Não

5. Quantos filhos tem:

	1 filho	2 filhos	3 ou mais filhos
Abaixo dos 12 anos			
Entre os 12 e 18 anos			
Acima dos 18 anos			

6. Habilitações Literárias:

- 3º ciclo
- Ensino Secundário
- Licenciatura
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutoramento

Parte 3. Questões sobre o trabalho

7. Profissão: _____

8. Indique, aproximadamente, em km a distância de sua casa ao local de trabalho: __ km

9. Qual o meio de transporte que utiliza para se deslocar ao trabalho?

- Autocarro
- Barco
- Carro
- Comboio
- Metro
- Outro: _____

10. Qual é o seu contrato de trabalho?

- Contrato de trabalho a termo certo
- Contrato de trabalho a termo incerto
- Contrato de trabalho sem termo
- Contrato de muita curta duração
- Contrato de prestação de serviços
- Contrato de trabalho temporário
- Contrato de trabalho a tempo parcial

11. Qual a percentagem de horas de trabalho que realiza em teletrabalho? (indicar apenas o valor): _____

12. Nos últimos 12 meses, quanto tempo esteve em teletrabalho?

- Menos de 1 mês
- Entre 1 mês e 3 meses
- Entre 3 meses e 6 meses
- Entre 6 meses e 9 meses
- Entre 9 meses e 12 meses
- Mais de 12 meses

13. As questões seguintes são relativas à capacidade de se organizar em casa para trabalhar. Por favor, responda de acordo com a escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente):

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5
Consigo planear melhor o meu trabalho quando trabalho a partir de casa.					
Tenho em casa um espaço adequado para trabalhar.					

14. Equipamentos de trabalho disponibilizados pela empresa?

- Computador Portátil
- Telemóvel
- Equipamento de dados móveis
- Pagamento do telemóvel ou da internet fixa
- Outro: _____

Parte 4. Vantagens e Desvantagens do teletrabalho

15. As questões seguintes são relativas a algumas vantagens e desvantagens do teletrabalho. Por favor, responda de acordo com a escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente):

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5
Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho.					
Com o teletrabalho consigo poupar dinheiro referente a custos de deslocações para o trabalho.					
O teletrabalho contribui para uma flexibilidade no horário de trabalho.					
O teletrabalho é uma situação que implica mais gastos no consumo de energia doméstica.					
O teletrabalho conduz a um isolamento profissional, dificultando as relações pessoas de trabalho e de trabalho de equipa.					

Com o teletrabalho sinto uma pressão para estar sempre ativo e disponível.					
--	--	--	--	--	--

Parte 5. Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

16. As questões seguintes são relativas ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional que o teletrabalho lhe proporciona. Por favor, responda de acordo com a escala de 1 (quase nunca) a 5 (quase sempre):

1 Quase Nunca	2 Pouca Vezes	3 Algumas vezes	4 Muitas Vezes	5 Quase sempre
------------------	------------------	--------------------	-------------------	-------------------

	1	2	3	4	5
Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo que tenho de despender no trabalho.					
O stress provocado pelo trabalho faz com que passe o resto do dia irritado.					
Sinto-me “culpado” por gastar tanto tempo no trabalho e não ter tempo suficiente para a minha família.					
No final do dia de trabalho, estou demasiado cansado fisicamente para participar em atividades familiares.					
O meu trabalho permite-me ter tempo para cumprir com as minhas responsabilidades familiares.					
O meu trabalho afasta-me, mais do que eu gostava, das atividades familiares.					
A tensão e a ansiedade provocadas pelo meu trabalho interferem com a minha vida familiar.					
Tenho tanto trabalho para fazer, que não consigo descontraír-me quando estou com a família.					
As exigências do meu trabalho tornam difícil manter o tipo de relação que eu gostaria de ter com o meu marido/mulher e/ou com os meus filhos.					
No final de um dia de trabalho estou emocionalmente tao cansado, que não consigo estar disponível para a minha família.					

O meu trabalho retira-me tempo que eu gostaria de passar com a minha família/amigos.					
Os meus chefes e colegas não gostam da frequência com que demonstro preocupação com a minha vida pessoal.					
Estou permanentemente preocupado com o meu trabalho.					
O meu trabalho interfere negativamente com as minhas tarefas familiares.					
Devido a todas as pressões do trabalho, estou demasiado stressado para fazer as coisas de que gosto.					

Parte 6. Satisfação com o teletrabalho

17. As questões seguintes são relativas à satisfação que o teletrabalho lhe proporciona.

Por favor, responda de acordo com a escala de 1 (muito insatisfeito/a) a 5 (muito satisfeito/a):

1	2	3	4	5
Muito Insatisfeito/a	Insatisfeito/a	Indiferente	Satisfeito/a	Muito Satisfeito/a

	1	2	3	4	5
A forma como divido o tempo entre o trabalho e a vida familiar/pessoal.					
A forma como divido a atenção entre o trabalho e casa.					
O quão bem a minha vida profissional e pessoal se encaixam.					
A minha capacidade de equilibrar as necessidades do trabalho com as da minha vida familiar/pessoal.					
A oportunidade em realizar bem o meu trabalho e ainda assim cumprir adequadamente com as minhas responsabilidades familiares.					

18. No geral, sinto-me satisfeito/a com a oportunidade de trabalhar em casa:

- Discordo totalmente
- Discordo
- Nem concordo nem discordo
- Concordo

Concordo totalmente

19. Se lhe fosse dada essa oportunidade, gostaria de permanecer em regime de teletrabalho?

Sim

Não

20. Exclusivamente em teletrabalho ou preferiria um regime parcial?

Exclusivamente em teletrabalho

Regime Parcial

21. Qual a frequência com que acharia vantajoso deslocar-se ao escritório?

Uma vez por semana

2 ou 3 dias por semana

Quinzenalmente

Mensalmente

Parte 7. Suporte Organizacional

22. As questões seguintes são relativas à suporte organizacional. Por favor, responda de acordo com a escala de 1 (concordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Ligeiramente	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo	Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5	6	7
A empresa onde trabalho dá valor à minha opinião.							
A empresa onde trabalho preocupa-se com o meu bem estar.							
A empresa onde trabalho preza os meus objetivos e valores.							
A ajuda está disponível da parte da minha organização quando tenho um problema.							

A empresa onde trabalho perdoar-me-ia um pequeno erro.							
Se lhe fosse oportuno, a empresa onde trabalho aproveitar-se-ia de mim.							
A empresa onde trabalho tem pouca consideração por mim.							
A empresa onde trabalho estaria disposta a ajudar-me caso precisasse de um favor.							

Parte 8. Equilíbrio com o supervisor e a empresa

23. Por fim, responda a estas duas questões. Por favor, responda de acordo com a escala de 1 (Definitivamente falso) a 4 (Definitivamente verdadeiro):

1 Definitivamente falso	2 Maioritariamente falso	3 Maioritariamente verdadeiro	4 Definitivamente verdadeiro
-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------

	1	2	3	4
A empresa onde trabalho facilita o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.				
Os meus superiores enfatizam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.				

Anexo B. Análise descritiva das variáveis

Tabela 1 – Distribuição por gênero

Gênero	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Feminino	283	61%	61,1%	61,1%
Masculino	180	39%	38,9%	100,0%
Total	463	100%	100,0%	

Tabela 2 – Distribuição de idades por gênero

Gênero	Idade mínima	Idade máxima	Média idades
Feminino	20	65	43
Masculino	21	68	44

Tabela 3 – Distribuição por idades

Idades	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem acumulativa
20	2	0,4%	0,4%	0,4%
21	4	0,9%	0,9%	1,3%
22	16	3,5%	3,5%	4,8%
23	24	5,2%	5,2%	9,9%
24	9	1,9%	1,9%	11,9%
25	10	2,2%	2,2%	14,0%
26	10	2,2%	2,2%	16,2%
27	7	1,5%	1,5%	17,7%
28	11	2,4%	2,4%	20,1%
29	8	1,7%	1,7%	21,8%
30	3	0,6%	0,6%	22,5%
31	5	1,1%	1,1%	23,5%
32	6	1,3%	1,3%	24,8%
33	6	1,3%	1,3%	26,1%
34	7	1,5%	1,5%	27,6%
35	8	1,7%	1,7%	29,4%
36	5	1,1%	1,1%	30,5%
37	9	1,9%	1,9%	32,4%
38	4	0,9%	0,9%	33,3%
40	8	1,7%	1,7%	35,0%
41	10	2,2%	2,2%	37,1%
42	12	2,6%	2,6%	39,7%
43	9	1,9%	1,9%	41,7%
44	11	2,4%	2,4%	44,1%
45	18	3,9%	3,9%	47,9%
46	17	3,7%	3,7%	51,6%
47	19	4,1%	4,1%	55,7%

48	9	1,9%	1,9%	57,7%
49	12	2,6%	2,6%	60,3%
50	18	3,9%	3,9%	64,1%
51	14	3,0%	3,0%	67,2%
52	28	6,0%	6,0%	73,2%
53	21	4,5%	4,5%	77,8%
54	13	2,8%	2,8%	80,6%
55	17	3,7%	3,7%	84,2%
56	12	2,6%	2,6%	86,6%
57	6	1,3%	1,3%	88,1%
58	8	1,7%	1,7%	89,8%
59	8	1,7%	1,7%	91,6%
60	5	1,1%	1,1%	92,7%
61	10	1,2%	1,2%	94,8%
62	9	1,9%	1,9%	96,8%
63	2	0,4%	0,4%	97,2%
64	7	1,5%	1,5%	98,7%
65	3	0,6%	0,6%	99,4%
66	1	0,2%	0,2%	99,6%
67	1	0,2%	0,2%	99,8%
68	1	0,2%	0,2%	100,0%
Total	463	100,0%	100,0%	

Tabela 4 – Distribuição de percentagem de horas em teletrabalho por género

Percentagem de horas em teletrabalho			
Género	Média	N	Desvio padrão
Feminino	90,2827	283	19,47206
Masculino	89,6667	180	20,35632
Total	90,0432	463	19,80091

Tabela 5 – Distribuição de percentagem de horas em teletrabalho

Percentagem de horas em teletrabalho	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem acumulativa
3	1	0,2%	0,2%	0,2%
9	2	0,4%	0,4%	0,6%
20	1	0,2%	0,2%	0,9%
24	1	0,2%	0,2%	1,1%
30	1	0,2%	0,2%	1,3%
35	2	0,4%	0,4%	1,7%
40	6	1,3%	1,3%	3,0%
42	1	0,2%	0,2%	3,2%
45	2	0,4%	0,4%	3,7%
50	46	9,9%	9,9%	13,6%
60	7	1,5%	1,5%	15,1%

65	1	0,2%	0,2%	15,3%
70	4	0,9%	0,9%	16,2%
75	7	1,5%	1,5%	17,7%
80	19	4,1%	4,1%	21,8%
85	1	0,2%	0,2%	22,0%
90	12	2,6%	2,6%	24,6%
95	4	0,9%	0,9%	25,5%
98	1	0,2%	0,2%	25,7%
100	344	74,3%	74,3%	100,0%
Total	463	100,0%	100,0%	

Tabela 6 – Distribuição de habilitações académicas por género

		Género		Total	%
		Feminino	Masculino		
Habilitações Académicas	3º ciclo	1	1	2	0,4%
	Secundário	22	40	62	13,4%
	Licenciatura	133	72	205	44,3%
	Pós-graduação	32	19	51	11%
	Mestrado	84	39	123	26,6%
	Doutoramento	11	9	20	4,3%
Total		283	180	463	100%

Tabela 7 – Distribuição de habilitações académicas

Habilitações académicas	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
3º ciclo	2	0,4%	0,4%	0,4%
Secundário	62	13,4%	13,4%	13,8%
Licenciatura	205	44,3%	44,3%	58,1%
Pós-graduação	51	11,0%	11,0%	69,1%
Mestrado	123	26,6%	26,6%	95,7%
Doutoramento	20	4,3%	4,3%	100,0%
Total	463	100,0%	100,0%	

Tabela 8 – Distribuição por contrato de trabalho

Contrato de trabalho	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
A termo certo	116	25,1%	25,1%	25,1%
A termo incerto	51	11,0%	11,0%	36,1%
Sem termo	252	54,4%	54,4%	90,5%
Muita curta duração	3	0,6%	0,6%	91,1%
Prestação de serviços	34	7,3%	7,3%	98,5%
Temporário	4	0,9%	0,9%	99,4%
A tempo parcial	3	0,6%	0,6%	100,0%

Total	463	100,0%	100,0%	
-------	-----	--------	--------	--

Tabela 9 – Distribuição por setor de atividade

Setor de atividade	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Ensino	56	12%	12%	12%
Informática	118	25%	25%	38%
Saúde	30	6%	6%	44%
Gestão	207	45%	45%	89%
Outro	52	11%	11%	100%
Total	463	100%	100%	

Tabela 10 – Distribuição por agregado familiar

Agregado familiar	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
1	72	15,6%	15,6%	15,6%
2	112	24,2%	24,2%	39,7%
3	114	24,6%	24,6%	64,4%
4	136	29,4%	29,4%	93,7%
5 ou mais	29	6,3%	6,3%	100,0%
Total	463	100,0%	100,0%	

Tabela 11 – Distribuição de ter filhos ou não

Ter filhos	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Sim	287	62,0%	62,0%	62,0%
Não	176	38,0%	38,0%	100,0%
Total	463	100,0%	100,0%	

Tabela 12 – Distribuição de ter filhos ou não por género

Tem filhos?	Género		Total	%
	Feminino	Masculino		
Sim	172	115	287	62%
Não	111	65	176	38%
Total	283	180	465	100%

Tabela 13 – Distribuição por filhos abaixo dos 12 anos

Filhos	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
1 filho	87	18,8%	63%	63,0%

2 filhos	39	8,4%	28,3%	91,3%
3 ou mais filhos	12	2,6%	8,7%	100,0%
Total	138	29,8%	100%	
Missing System	325	70,2%		
Total	463	100%		

Tabela 14 – Distribuição por filhos entre os 12 e 18 anos

<i>Filhos</i>	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
1 filho	81	17,5%	75,7%	75,7%
2 filhos	25	5,4%	23,4%	99,1%
3 ou mais filhos	1	0,2%	0,9%	100,0%
Total	107	23,1%	100%	
Missing System	365	76,9%		
Total	463	100%		

Tabela 15 – Distribuição por filhos acima do 18 anos

<i>Filhos</i>	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
1 filho	69	14,9%	45,7%	45,7%
2 filhos	71	15,3%	47,0%	92,7%
3 ou mais filhos	11	2,4%	7,3%	100,0%
Total	151	32,6%	100%	
Missing System	312	67,4%		
Total	463	100%		

Tabela 16 – Distribuição por distância de casa ao local de trabalho

<i>Km</i>	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
< 8	131	28%	28%	28%
[9,15]	131	28%	28%	57%
[16,25]	104	22%	22%	79%
>26	97	21%	21%	100%
Total	463	100%	100%	

Anexo C. Alfas de Cronbach

Tabela 17 – Alfa de Cronbach da percepção de vantagens do teletrabalho

Alfa de Cronbach	N de itens
,628	5

Tabela 18 - Alfa de Cronbach da percepção de vantagens do teletrabalho

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Vantagem1	15,24	8,977	,434	,569
Vantagem2	15,52	8,103	,369	,580
Vantagem3	16,20	7,525	,357	,591
VantNakro4	16,22	7,546	,445	,541
VantNakro5	16,07	7,703	,354	,591

Tabela 19 – Alfa de Cronbach do Conflito trabalho-família

Alfa de Cronbach	N de itens
,923	15

Tabela 20 – Alfa de Cronbach do Conflito trabalho-família

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Equilíbrio1	34,96	105,563	,644	,917
Equilíbrio2	35,37	105,533	,695	,916
Equilíbrio3	35,24	102,904	,756	,914
Equilíbrio4	35,11	103,521	,762	,914
Equilíbrio5	34,21	135,852	-,654	,950
Equilíbrio6	35,29	103,786	,794	,913
Equilíbrio7	35,26	103,211	,778	,913
Equilíbrio8	35,45	102,348	,834	,911
Equilíbrio9	35,62	104,123	,795	,913
Equilíbrio10	35,53	103,189	,820	,912
Equilíbrio11	35,22	103,725	,777	,913
Equilíbrio12	36,30	113,988	,401	,924
Equilíbrio13	34,81	107,642	,590	,919
Equilíbrio14	35,55	103,079	,837	,911
Equilíbrio15	35,35	103,302	,785	,913

Tabela 21 – Alfa de Cronbach da satisfação no equilíbrio trabalho-família

Alfa de Cronbach	N de itens
,949	5

Tabela 22 – Alfa de Cronbach da satisfação no equilíbrio trabalho-família

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Satisfação1	14,18	13,854	,880	,934
Satisfação2	14,19	14,089	,866	,936
Satisfação3	14,17	14,516	,852	,939
Satisfação4	14,12	14,007	,880	,934
Satisfação5	14,02	14,720	,822	,944

Tabela 23 - Alfa de Cronbach do Suporte Organizacional

Alfa de Cronbach	N de itens
,912	6

Tabela 24 - Alfa de Cronbach do Suporte Organizacional

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Supt1	25,50	34,948	,752	,897
Supt2	25,58	33,634	,842	,883
Supt3	25,66	33,870	,843	,883
Supt4	25,33	35,878	,755	,891
Supt5	25,18	39,257	,645	,911
Supt8	25,45	38,807	,653	,910

Tabela 25 - Alfa de Cronbach Equilíbrio do supervisor e da empresa

Alfa de Cronbach	N de itens
,839	2

Tabela 26 - Alfa de Cronbach Equilíbrio do supervisor e da empresa

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
EquiSE1	2,82	,606	,728	.
EquiSE2	2,89	,484	,728	.

Anexo D. Análise Descritiva das Variáveis e Correlações

Tabela 27 – Análise descritiva

	Média	Desvio Padrão	N
PerH	90,0432	19,80091	463
MesesT	4,27	1,163	463
Vant	3,9629	0,67510	463
CTF	2,5204	0,73609	463
EquiSE	2,8575	,68549	463
Supt	5,0900	1,19067	463
Satis	3,5339	0,93736	463

Tabela 28 – Matriz de Correlações de Pearson

		1	2	3	4	5	6	7
1.PerH	Correlação de Pearson	1	,228**	,158**	,005	-,021	-,025	,028
	Sig. (bilateral)		,000	,001	,909	,656	,597	,544
	N	463	463	463	463	463	463	463
2.Meses T	Correlação de Pearson	,228**	1	,136**	,033	,090	,076	,003
	Sig. (bilateral)	,000		,003	,473	,052	,100	,944
	N	463	463	463	463	463	463	463
3.Vant	Correlação de Pearson	,158**	,136**	1	-,291**	,248**	-,110*	,463**
	Sig. (bilateral)	,001	,003		,000	,000	,018	,000
	N	463	463	463	463	463	463	463
4. CTF	Correlação de Pearson	,005	,033	-,291**	1	-,369**	-,225**	-,703**
	Sig. (bilateral)	,909	,473	,000		,000	,000	,000
	N	463	463	463	463	463	463	463
5.EquiSE	Correlação de Pearson	-,021	,090	,248**	-,369**	1	,641**	,385**
	Sig. (bilateral)	,656	,052	,000	,000		,000	,000
	N	463	463	463	463	463	463	463
6.Supt	Correlação de Pearson	-,025	,076	,110*	-,225**	,641**	1	,191**
	Sig. (bilateral)	,597	,100	,018	,000	,000		,000
	N	463	463	463	463	463	463	463
7.Satis	Correlação de Pearson	,028	,003	,463**	-,703**	,385**	,191**	1
	Sig. (bilateral)	,544	,944	,000	,000	,000	,000	
	N	463	463	463	463	463	463	463

** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).
 * A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Anexo E. Testes de Hipóteses

Parte 1. Hipótese I

Tabela 29 – Resumo do modelo aplicado

Resumo do modelo				
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	DP
1	,216 ^a	,046	,040	,66137
a. Preditores: (Constante), Supt, PerH, MesesT				

Tabela 30 – ANOVA

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	9,790	3	3,263	7,461	,000 ^b
	Resíduo	200,771	459	,437		
	Total	210,561	462			
a. Variável Dependente: Vant						
b. Preditores: (Constante), Supt, PerH, MesesT						

Tabela 31 – Coeficientes

Coeficientes						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	2,994	,210		14,282	,000
	PerH	,005	,002	,139	2,959	,003
	MesesT	,056	,027	,096	2,045	,041
	Supt	,060	,026	,106	2,308	,021
a. Variável Dependente: Vant						

Parte 2. Hipótese II

Tabela 32 – Resumo do modelo aplicado

Resumo do modelo				
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	DP

1	,231 ^a	,053	,047	,71849
a. Preditores: (Constante), Supt, PerH, MesesT				

Tabela 33 – ANOVA

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	13,377	3	4,459	8,638	,000 ^b
	Resíduo	236,945	459	,516		
	Total	250,322	462			
a. Variável Dependente: CTF						
b. Preditores: (Constante), Supt, PerH, MesesT						

Tabela 34 – Coeficientes

Coeficientes						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	3,140	,228		13,784	,000
	PerH	,000	,002	-,013	-,269	,788
	MesesT	,034	,030	,054	1,150	,251
	Supt	-,142	,028	-,230	-5,037	,000
a. Variável Dependente: CTF						

Parte 3. Hipótese III

Tabela 35 – Output PROCESS da H3

<p>Run MATRIX procedure: ***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.5.3 ***** Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3 ***** Model : 4 Y : CTF X : Supt M : Vant Sample Size: 463 ***** OUTCOME VARIABLE:</p>
--

Vant

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1095	,0120	,4513	5,5993	1,0000	461,0000	,0184

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,6467	,1372	26,5787	,0000	3,3771	3,9163
Supt	,0621	,0262	2,3663	,0184	,0105	,1137

OUTCOME VARIABLE:

CTF

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3502	,1227	,4774	32,1572	2,0000	460,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,3020	,2246	19,1559	,0000	3,8607	4,7433
Supt	-,1209	,0272	-4,4525	,0000	-,1743	-,0676
Vant	-,2942	,0479	-6,1422	,0000	-,3884	-,2001

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

CTF

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2252	,0507	,5155	24,6264	1,0000	461,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,2290	,1466	22,0200	,0000	2,9408	3,5171
Supt	-,1392	,0281	-4,9625	,0000	-,1943	-,0841

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,1392	,0281	-4,9625	,0000	-,1943	-,0841

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,1209	,0272	-4,4525	,0000	-,1743	-,0676

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Vant	-,0183	,0093	-,0377	-,0012

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
 5000
 ----- END MATRIX -----

Parte 4. Hipótese IV

Tabela 36 – Output PROCESS da H4

```

Run MATRIX procedure:
***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.5.3 *****
      Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.   www.afhayes.com
      Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3
*****

Model : 4
  Y : Satis
  X : Supt
  M1 : CTF
  M2 : EquiSE

Sample
Size: 463
*****

OUTCOME VARIABLE:
CTF

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,2252    ,0507    ,5155    24,6264    1,0000    461,0000    ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant    3,2290    ,1466    22,0200    ,0000    2,9408    3,5171
Supt        -,1392    ,0281    -4,9625    ,0000    -,1943    -,0841

*****

OUTCOME VARIABLE:
EquiSE

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,6405    ,4103    ,2777    320,6889    1,0000    461,0000    ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant    ,9805    ,1076    9,1095    ,0000    ,7690    1,1920
Supt        ,3688    ,0206    17,9078    ,0000    ,3283    ,4092

*****

OUTCOME VARIABLE:
Satis

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
  
```

```

,7192 ,5172 ,4270 163,8958 3,0000 459,0000 ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant 5,1704 ,2169 23,8403 ,0000 4,7442 5,5966
Supt     -,0653 ,0333 -1,9629 ,0503 -,1306 ,0001
CTF      -,8261 ,0444 -18,5902 ,0000 -,9134 -,7388
EquiSE   ,2722 ,0605 4,4964 ,0000 ,1532 ,3912

***** TOTAL EFFECT MODEL *****
OUTCOME VARIABLE:
Satis

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
,1907 ,0364 ,8485 17,3936 1,0000 461,0000 ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant 2,7698 ,1881 14,7220 ,0000 2,4001 3,1396
Supt     ,1501 ,0360 4,1706 ,0000 ,0794 ,2208

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****
Total effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI
,1501 ,0360 4,1706 ,0000 ,0794 ,2208

Direct effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI
-,0653 ,0333 -1,9629 ,0503 -,1306 ,0001

Indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
TOTAL ,2154 ,0368 ,1438 ,2885
CTF ,1150 ,0260 ,0635 ,1659
EquiSE ,1004 ,0252 ,0516 ,1507

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****
Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000
----- END MATRIX -----

```