



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

**Propensão ao Tédio no Teletrabalho: Impactos da Falta de
Contacto Social e o Ambiente de Trabalho**

Tiago Henrique Freitas Abreu

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional

Orientadora:

Doutora Ana Junça da Silva, Professora auxiliar,

Iscte-Instituto Universitário de Lisboa

Iscte Business School, Departamento de Recursos Humanos e
Comportamento Organizacional

Outubro, 2024



Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional

**Propensão ao Tédio no Teletrabalho: Impactos da Falta de Contacto
Social e o Ambiente de Trabalho**

Tiago Henrique Freitas Abreu

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional

Orientadora:

Doutora Ana Junça da Silva, Professora auxiliar,

Iscte-Instituto Universitário de Lisboa

Iscte Business School, Departamento de Recursos Humanos e
Comportamento Organizacional

Outubro, 2024

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Agradecimentos

Gostaria de expressar a minha profunda gratidão à minha família, especialmente aos meus pais, pelo apoio constante e incondicional. Sem o vosso incentivo e presença ao longo desta jornada, o caminho teria sido muito mais difícil.

A minha orientadora, Ana Junça Silva, merece um agradecimento especial pela sua orientação impecável. A sua disponibilidade e apoio ao longo deste percurso, e especialmente nesta reta final, foram verdadeiramente preciosos. A sua dedicação foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho, e sou profundamente grato por isso.

Aos meus colegas de mestrado, que me acompanharam nestes dois anos e tornaram os meus primeiros anos em Lisboa memoráveis, também deixo o meu sincero agradecimento.

Aos meus amigos, expresso um agradecimento especial. O vosso apoio constante, as palavras de motivação que me transmitiram ao longo desta caminhada foram indispensáveis, principalmente nos momentos mais desafiantes.

Um agradecimento especial à Mariana, a tua presença tornou esta experiência mais leve e gratificante.

Agradeço também à ISCTE Junior Consulting, a júnior empresa do Iscte, por me proporcionar um ano de grande desenvolvimento. A experiência adquirida em conhecimentos técnicos e competências interpessoais contribuiu significativamente para a concretização deste trabalho.

Por fim, quero expressar a minha gratidão à minha orientadora de estágio, Ana Rita Soares, pela compreensão e flexibilidade, permitindo-me conciliar todas as minhas responsabilidades para entregar a dissertação a tempo. O seu apoio e compreensão foram fundamentais para a conclusão deste projeto.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Resumo

Atualmente, o teletrabalho desperta preocupações crescentes sobre a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, impulsionando a necessidade de investigação nesta área. Este estudo inseriu-se no contexto do modelo das exigências-recursos do trabalho, para examinar a relação entre o regime de trabalho e o bem-estar. No regime de teletrabalho, o tédio resultante da falta de estímulos é uma exigência com o qual o trabalhador pode potencialmente ter de lidar. No entanto, as evidências sobre o impacto do teletrabalho na propensão ao tédio e no bem-estar geral ainda são reduzidas. Diante desse cenário, esta dissertação teve como objetivo analisar o efeito do regime de trabalho (presencial *versus* teletrabalho) na propensão ao tédio, bem como compreender como este influencia o bem-estar dos colaboradores. Para testar o modelo proposto, foi realizado um estudo quantitativo, no qual participaram 200 profissionais. Os resultados sugeriram que o regime de trabalho influenciou negativamente o tédio e que, este por sua vez, influenciou o bem-estar.

Este estudo oferece contribuições teóricas e práticas ao examinar o impacto do teletrabalho no bem-estar dos trabalhadores. Ao explorar a relação entre o teletrabalho e a propensão ao tédio, revela-se a importância das dinâmicas sociais e organizacionais no bem-estar dos colaboradores. As implicações práticas incluem o desenvolvimento de estruturas de teletrabalho que minimizem a falta de estímulos, promovendo rotinas diárias, metas claras e interações sociais, de forma a reduzir o isolamento e manter a motivação. Os resultados poderão apoiar a criação de programas focados na saúde mental e bem-estar dos trabalhadores remotos.

Palavras-chave: Teletrabalho; Bem-estar; Tédio; Exigências Recurso-trabalho; Saúde Mental.

Códigos do sistema de classificação JEL:

J28- Safety, Job Satisfaction

J81- Working Conditions

O15- Recursos Humanos

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Abstract

Nowadays, teleworking raises growing concerns about workers' mental health and well-being, driving the need for research in this area. This study was carried out in the context of the work demands-resources model, to examine the relationship between work regime and well-being. In the teleworking regime, boredom resulting from a lack of stimuli is a demand that workers may potentially have to deal with. However, the evidence on the impact of teleworking on boredom propensity and general well-being is still limited. Given this scenario, this dissertation aimed to analyze the effect of the work regime (face-to-face versus teleworking) on the propensity to boredom, as well as to understand how it influences the well-being of employees. To test the proposed model, a quantitative study was carried out in which around 200 professionals took part. The results suggested that the work regime negatively influences boredom and that boredom in turn influences well-being.

This study makes theoretical and practical contributions by examining the impact of teleworking on workers' well-being. Exploring the relationship between teleworking and boredom propensity reveals the importance of social and organizational dynamics on employee well-being. Practical implications include the development of teleworking structures that minimize the lack of stimuli by promoting daily routines, clear goals and social interactions in order to reduce isolation and maintain motivation. The results could support the creation of programs focused on the mental health and well-being of remote workers.

Keywords: Telework; Well-being; Boredom; Job demands-resources; Mental health.

JEL Classification Codes:

J28 - Safety, Job Satisfaction

J81 - Working Conditions

O15 - Human Resources

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	v
Abstract	vii
1. Introdução	1
2. Revisão da Literatura	6
2.1. Teletrabalho	6
2.1.1. Impacto Do Teletrabalho E As Suas Barreiras	6
2.1.2. Vantagens Do Teletrabalho	13
2.1.3. Desvantagens Do Teletrabalho	13
2.1.4. A relação entre o teletrabalho e o Tédio	13
2.1.5. A relação entre Regime de Trabalho, Tédio e Bem-Estar	15
3. Metodologia	21
3.1. Método	21
3.2. Instrumento	22
3.3. Caracterização da amostra	23
3.4. Estratégia de análise de dados	25
4. Resultados	27
4.1. Análise Estatística das Variáveis	27
4.1.1. Teste das hipóteses	27
4.1.2. Análise Exploratória Adicional: Comparação de Bem-Estar por Regime de Trabalho	29
4.1.3. Síntese dos Principais Resultados	30
4.2. Discussão de Resultados	31
4.2.1. Regime de Trabalho e Tédio	31
4.2.2. Tédio como mediador entre o Regime de Trabalho e o Bem-Estar	32
4.3. Implicações dos Resultados	33
4.3.1. Impacto do Teletrabalho no Tédio e Bem-Estar	33
4.3.2. Satisfação	34
A Necessidade de Intervenções Estratégicas	34
4.3.3.	34
4.3.4. Sugestões para Pesquisas Futuras	34
5. Conclusão	36
Fontes	38
Referências Bibliográficas	40
Anexos	53

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Índice de Tabelas

Tabela 3. 1: Características Sociodemográficas da Amostra (N=146)	24
Tabela 4.1: Estatísticas Descritivas das Variáveis por regime de trabalho (N=146)	27
Tabela 4.2: Efeitos Diretos e Indiretos do Regime de Trabalho sobre o Bem-Estar, Mediado pelo Tédio.....	28
Tabela 4.3: Comparação das Variáveis entre Regime de Trabalho Presencial e Teletrabalho	29

Índice de figuras

Figure 1: Modelo Conceptual.....	19
----------------------------------	----

Glossário

SARS-CoV-2: Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2

COVID-19: Coronavirus Disease 2019

TIC: Tecnologias da Informação e Comunicação

SPSS: Software Statistical Package for the Social Sciences

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Capítulo 1

1. Introdução

A pandemia causada pelo SARS-CoV-2 provocou mudanças significativas no mundo empresarial. A fim de reduzir a propagação do vírus, muitas escolas e locais de trabalho foram forçados a encerrar, levando a um aumento do teletrabalho (Alon et al., 2020 citado por Bjarnadóttir & Hjálmsdóttir, 2020). Hunton e Norman (2010, citado por Caillier, 2012, p. 462) descreveram o teletrabalho como um acordo flexível, fazendo com que os funcionários conseguissem trabalhar regularmente ou até mesmo exclusivamente, através das suas próprias casas ou até mesmo em outros locais. O teletrabalho, é uma opção comum em muitas empresas do nosso quotidiano, pois, todas elas procuram atrair e reter talentos, e este regime de trabalho oferece uma maior flexibilidade e autonomia aos colaboradores (Smith et al., 2015; Caillier, 2012). Apesar deste regime oferecer uma maior autonomia e flexibilidade (Grant et al., 2019), muitos trabalhadores consideram o aumento da autonomia e flexibilidade como uma falta de estruturação do dia do trabalho, o que pode originar uma maior propensão ao tédio. Por exemplo, no contexto de teletrabalho, Li et al. (2024) identificou uma relação entre a frequência do teletrabalho e o tédio dos trabalhadores.

O tédio no trabalho, é um estado caracterizado por uma baixa excitação, divagação mental e a perceção de uma passagem lenta do tempo (Reijseger et al., 2013). A experiência do tédio, resulta devido à falta de estimulação e desafios no trabalho (Harju & Hakanen, 2016) e tem sido associada ao bem-estar (Kaltiainen & Hakanen, 2024) e à saúde mental (Kaltiainen & Hakanen, 2022).

O bem-estar, é um conceito que tem ganho cada vez mais relevância nos tempos de hoje, contudo, é algo que já é estudo desde a década de 1950 em diversas áreas, como psicologia, sociologia, economia e ciências da saúde (Caetano & Silva, 2010). O bem-estar pode ser dividido em dois. O bem-estar subjetivo, que se refere a um estar geral, nomeadamente, um bem-estar físico, mental e social (Guest, 2017). Já o bem-estar psicológico, é aquele que entra na qualidade da experiência no trabalho (WHO, 1946).

O bem-estar estudado nesta dissertação é o bem-estar psicológico no contexto laboral, um conceito ligado à psicologia positiva, que é definido basicamente como uma avaliação no

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

trabalho, que inclui varias dimensões, incluindo também aspetos afetivos e cognitivos (Van Horn et al., 2004). Foi proposto por Carol Ryff (1989), um modelo do bem-estar psicológico que identifica seis dimensões fundamentais. Estas são a autoaceitação, relações positivas, autonomia, domínio do meio, propósito de vida e crescimento pessoal. Van Horne t al. (2004) também argumenta, que o bem-estar psicológico é reflexo do estado emocional, com especial importância nos sentimento e pensamentos positivos, como indicadores de saúde mental.

Características do teletrabalho (e.g., autonomia) em regra geral, fomentam o bem-estar no teletrabalho. Para certas pessoas, este regime, pode ter empobrecido as tarefas e o ambiente profissional, levando a uma diminuição de estímulos associados ao trabalho e consequentemente promovendo o tédio no trabalho (Hakanen & Kaltiainen, 2024; Mofakhami et al., 2024). Vários estudos, apontam que para além de empobrecer as tarefas e o ambiente de trabalho, esta diminuição de estímulos (e.g., diminuição de interações sociais ou de suporte social) torna o teletrabalho mais pobre em termos de recursos e potencialmente mais stressante (Kaltiainen & Hakanen. 2024). A diminuição de recursos pode ser ainda mais grave para aqueles que desempenham tarefas mais exigentes, o que poderá levar a um impacto ainda maior no bem-estar do trabalhador (Kniffin et al., 2021).

Hobfool (1989) afirma que a necessidade constante dos trabalhos procurarem, adquirirem e desenvolverem recursos como fatores primordiais para o seu bem-estar, vai de encontro ao modelo de conservação de recursos. Apesar destes estudos e todas estas informações, estas evidencias ainda são muito poucas, para se chegar alguma conclusão no que diz respeito à propensão ao tédio em contexto de teletrabalho e como o mesmo pode influenciar o bem-estar dos teletrabalhadores.

Com o principal objetivo de contribuir para a expansão de conhecimento nesta área, o presente estudo analisou o quão propícios estão ao tédio os trabalhadores em contexto remoto, assim como o seu impacto no bem-estar. O objetivo primário foi (1) analisar a relação entre o regime de trabalho e o tédio e (2) testar o papel mediador do tédio na relação entre o regime de trabalho e o bem-estar.

O teletrabalho, devido à pandemia global e também ao cenário dinâmico e em constante transformação tornou-se uma prática comum, alterando assim a maneira como realizamos as nossas tarefas laborais. Mesmo que esse regime ofereça a flexibilidade e a autonomia, ele também apresenta aspetos negativos (Caillier, 2012; Smith et al., 2015).

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Este estudo, explorou uma área que merece a devida importância, visto ser crucial para o bem-estar dos trabalhadores remotos, a propensão ao tédio. A compreensão deste tema é crucial, não apenas para enriquecimento próprio, nem acadêmico, mas principalmente para orientar práticas e políticas que promovam ambientes de teletrabalho saudáveis para que façam com que a integração e o cotidiano dos trabalhos em regime remoto se sintam satisfeitos.

O presente estudo, apresenta contribuições teóricas e práticas, ao abordar por exemplo o teletrabalho influencia o bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores. A propensão ao tédio, apesar de atingir o indivíduo em si, não faz com que seja uma questão individual, este tipo de sentimento, tem influência consequentemente nas interações sociais, própria estrutura organizacional, dinâmicas de grupo e bem-estar próprio. Este estudo, concentrou-se na análise aprofundada do impacto que o tédio apresenta, com especial atenção ao ambiente de trabalho remoto e bem-estar.

Em relação às contribuições práticas deste estudo, podemos destacar o desenvolvimento de estruturas de teletrabalho que possam diminuir a falta de estímulos e a propensão ao tédio. As organizações poderão tentar implementar rotinas diárias e definir expectativas e objetivos claros, para que possam ajudar os trabalhadores a manterem-se motivados no desempenho das suas funções. Os resultados retirados deste estudo, servirão também para ajudar, caso pretendam, na criação de programas de bem-estar que abordem especificamente a saúde mental dos colaboradores em regime remoto. Esses programas poderão incluir sessões de apoio psicológico, workshops sobre gestão de tempo e autocuidado, assim como a promoção de interações sociais regulares, para tentar diminuir a sensação de isolamento social criada pelo teletrabalho.

Em termos de impacto organizacional, é importante notar que o tédio que é provocado pelo regime de remoto, afeta também a produtividade e a eficiência dos colaboradores na maior parte das vezes, portanto, este estudo também irá focar-se em como as organizações podem melhorar o ambiente de trabalho remoto para promover a satisfação e eficácia.

Desta vez, em relação ao impacto a nível do grupo, a pesquisa estudará como o teletrabalho influencia a dinâmica de grupo e como a falta de interação social entre colegas, afeta a colaboração e a coesão entre os membros de equipa.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Além disso, o estudo destacará a importância da formação em habilidades de autogestão e automotivação, ajudando os trabalhadores a lidar melhor com a flexibilidade do teletrabalho e a evitar estados de tédio.

Esta dissertação está organizada em quatro seções. O primeiro capítulo apresenta a introdução, onde é exposto o tema a ser estudado, os principais objetivos de investigação e a justificativa da relevância deste estudo. De seguida, a revisão da literatura, onde são abordadas as questões estudadas. O terceiro capítulo incide sobre o estudo empírico realizado, detalhando o modelo conceptual adotado, as hipóteses de investigação e os resultados obtidos através do questionário elaborado. Finalmente, o último capítulo, foca-se na discussão e na apresentação das conclusões do estudo.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Capítulo 2

2. Revisão da Literatura

2.1. Teletrabalho

“Mover o trabalho para o trabalhador, em vez do trabalhador para o trabalho”. Jack Nilles (1997) introduz este conceito de *telecommuting* (atualmente, teletrabalho) na década de 70, no decorrer de uma crise de petróleo e recessão económica nos Estados Unidos da América. O físico e engenheiro chegou à conclusão que, muitas vezes, as viagens até aos locais de trabalho poderiam ser desnecessárias, tornando-se pioneiro no estudo e avaliação deste conceito que é, nos dias de hoje, essencial.

Atualmente, o teletrabalho é também entendido como uma forma de trabalho flexível, onde é possível para os trabalhadores realizar as suas funções necessárias fora do seu local de trabalho. Em suma, esta prática é entendida como um modo de exercer o trabalho fora dos escritórios da empresa com a utilização de tecnologias de informação e comunicação em tempo parcial ou integral (Leite, Lemos & Schneider, 2019).

Com o crescente desenvolvimento deste conceito, surge em alguns investigadores a opinião de que o teletrabalho pode ser dividido em categorias. No entender de Rosenfield e Alves (2011), este regime tem quatro divisões:

1. “*Home-based*”, onde, tal como o nome indica, as tarefas são realizadas na própria casa do trabalhador”;
2. “*Teleworking from remote offices*”, isto é, o trabalhador exerce a sua atividade em escritórios próprios da empresa, que não se situam necessariamente no próprio local de trabalho - os chamados “*satellite offices*”;
3. “*Telecentros*”, onde vários trabalhadores partilham um espaço comum, com todas as condições de trabalho providenciadas pela entidade empregadora;
4. “*Mobile Telework*”, ou seja, o colaborador desempenha as suas tarefas remotamente, não obrigatoriamente na sua própria casa, podendo ser, por exemplo, espaços de trabalho públicos ou escritórios de um cliente.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Além dos autores *supra* mencionados, Fiolhais (2007) realça o conceito de regime de trabalho misto onde existe um acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, caracterizando-se pelo alto grau de flexibilidade e liberdade.

2.1.1. Impacto Do Teletrabalho E as Suas Barreiras

Em 2020, com a propagação da *COVID-19*, o teletrabalho ganhou uma grande importância em todo o mundo. A pandemia trouxe a necessidade de evitar o contacto físico e direto entre as pessoas mas, tendo em conta que as vidas das pessoas não poderiam ser colocadas em pausa, o regime do teletrabalho foi implementado com o objetivo de diminuir a propagação da doença, permitindo aos trabalhadores o exercício das suas funções.

Numa época de muitas mudanças, o modo de desempenho das funções laborais não foi exceção - graças ao confinamento obrigatório ordenado pelos órgãos de soberania de cada país, o teletrabalho foi adotado por várias empresas, caso este fosse possível de realizar (Daly, Ebbinghaus, Lehner, Naczyk & Vlandas, 2020).

Com o passar do tempo, várias organizações chegaram à conclusão que este regime seria surpreendentemente eficaz, colocando em discussão a continuação do teletrabalho no futuro próximo, mesmo sem a obrigatoriedade de confinamento (Bloom, 2023). De acordo com Lobosco (2023), esta figura ganhou um peso significativo no atual mundo do trabalho, e é, atualmente, critério essencial para a permanência de muitos trabalhadores nos respectivos locais de trabalho. Aliás, existe uma pluralidade de colaboradores que, hoje em dia, escolhem trabalhar a partir do seu próprio domicílio, seja por razões de conforto, seja por pretender passar tempo com a sua família - principalmente no caso de existirem filhos ou animais de companhia (Delanoije & Verbruggen, 2024).

O teletrabalho tem sido associado a uma série de benefícios, como o aumento da flexibilidade, da produtividade, e até mesmo uma melhor gestão de tempo e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. No entanto, trabalhar a partir de casa contém distrações relacionadas com a convivência em família, a realização de tarefas domésticas e, muitas vezes, o sentimento de invasão do espaço destinado ao trabalho (Teo et al., 1998; Beauregard et al., 2019; Hazan & Morato, 2018), o que pode desencadear numa maior dificuldade de concentração, e ainda pela associação de casa a conforto, e não a trabalho (Estrada, 2014). No reverso da moeda, trabalhar

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

remotamente e sem companhia pode tornar-se numa tarefa complicada - para indivíduos extrovertidos e habituados ao convívio e interação com outras pessoas, pode o teletrabalho despertar sentimentos de solidão, relacionados com a falta de interações sociais (Hazan & Morato, 2018), e sentimentos de depressão e ansiedade, associados ao isolamento (Estrada, 2014; Illegems et al., 2001; Mello, 1999; Pinel, 2012).

Um dos fatores que pode impactar de forma negativa o colaborador a nível psicológico, e consequentemente, a sua *performance*, é o isolamento (Golden, Veiga & Dino, 2008). Similarmente, colaboradores desmotivados também poderão demonstrar insegurança para desempenhar determinadas funções, e por sua vez, terem um desempenho mais baixo (Beauregard et al., 2019). A falta de interações sociais presenciais, devido ao teletrabalho, levanta ainda desafios sobre a propensão ao tédio. O facto de não haver socialização diária e potencialmente uma rotina estruturada pode contribuir para a desmotivação (Fay et al., 2021). Para além disso, à distância é mais difícil para os líderes conseguir gerir, influenciar e inculcar motivação e comprometimento aos seus colaboradores (Harpaz, 2002). Desta forma, os supervisores devem estar atentos às necessidades de recursos, como internet, computador, e de suporte emocional, pois, são fatores cruciais para assegurar a satisfação dos teletrabalhadores (Kniffin et al., 2021).

Embora não seja consensual, alguns estudos revelaram uma relação negativa entre teletrabalho e satisfação (Gajendran & Harrison, 2007). Segundo Kniffin et al. (2021) a redução da interação com colegas e o sentimento de isolamento, resulta em níveis mais baixos de satisfação. Também, a falta de apoio e supervisão por parte da chefia pode levar a uma maior dificuldade na progressão de carreira, sendo fatores que potencialmente fazem com que a satisfação no trabalho seja menor (wang et al., 2021). Não obstante, outros estudos evidenciaram uma relação não linear entre teletrabalho e satisfação (Wang et al. 2021). Golden e Viega (2005) afirmaram que, quem pratica um regime híbrido (uma combinação entre dias de teletrabalho e dias de trabalho presencial) aumenta a sua satisfação, pois permite que aproveitem as vantagens deste regime de trabalho, e minimizem as desvantagens associadas ao mesmo. No entanto, quando o teletrabalho se torna predominante, ou até total, os trabalhadores podem enfrentar mais desvantagens do que vantagens, o que leva a uma maior insatisfação (Chong et al., 2020). A este respeito, Golden e Viega (2005) concluíram que a relação entre teletrabalho e satisfação é complexa e varia conforme vários fatores, incluindo a quantidade de tempo dedicada ao teletrabalho.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Ou seja, o teletrabalho contém desafios, tais como, a falta de infraestruturas adequadas e falta de recursos necessários para o exercer. No que diz respeito a nível pessoal, o isolamento social, dificuldades na comunicação eficaz, falta de apoio da chefia ou a dificuldade no esclarecimento de dúvidas, faz com que ainda existam muitos obstáculos por solucionar para que a implementação deste regime de trabalho seja eficiente (Smith *et al.*, 2015).

2.1.2. Vantagens Do Teletrabalho

O teletrabalho tem se destacado como uma prática cada vez mais recorrente e viável, oferecendo uma série de vantagens tanto para os trabalhadores, como para as empresas. Entre os principais benefícios, destacam-se a flexibilidade de horários, que permite um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e a redução de tempo e custos associados à deslocação diária (Wang *et al.*, 2021).

Segundo Pyöriä (2011), do ponto de vista dos trabalhadores, o teletrabalho apresenta uma série de mais-valias. Como uma dessas vantagens, destaca a possibilidade de alcançar um equilíbrio mais saudável entre vida pessoal e profissional, bem como Wang (2021), e para além disso, proporcionar aos colaboradores uma maior flexibilidade e autonomia (Bailey e Kurland (2002) estão em sintonia neste aspeto), em comparação com trabalhadores que precisam de se deslocar para o local de trabalho. De acordo com vários autores, há uma concordância de que o teletrabalho está relacionado com níveis significativamente menores de stress (Gajendran & Harrison, 2007; Golden, Veiga, & Simsek, 2006; Grant *et al.*, 2013). Além disso, o teletrabalho pode aumentar a produtividade, pois permite aos trabalhadores criar um ambiente de trabalho confortável e adaptado às suas necessidades, sem interrupções de colegas e superiores, reduzindo uma eventual tensão e as distrações (e.g., Evans, Wener, & Philips, 2002; Fonner & Roloff, 2010; Jett & George, 2003; Peters, Tijdens, & Wetzels, 2004). Similarmente, Pyöriä (2011) destacou que o teletrabalho está associado ao aumento da produtividade e da satisfação no trabalho, pois há menos distrações, como a presença dos colegas.

As empresas também podem beneficiar de uma maior retenção de talentos já que, na atualidade, para muitos trabalhadores há uma exigência de, pelo menos, o regime de trabalho híbrido (Cascio & Montealegre, 2016). As empresas também beneficiam no que respeita à redução nas despesas operacionais - por exemplo, as despesas relacionadas com espaços físicos e manutenção dos mesmos, decoração do espaço, despesas de deslocamento, redução no custo

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

dos seguros - tanto a nível dos profissionais, como também da própria infraestrutura da empresa e equipamentos, e entre muitos outros custos que estão associados ao regime de trabalho presencial.

2.1.3. Desvantagens Do Teletrabalho

Embora o teletrabalho esteja associado a diversas vantagens, também apresenta obstáculos e desvantagens que devem ser considerados.

As desvantagens do teletrabalho para o **colaborador** incluem: o alargamento do horário de trabalho - que leva a um maior desgaste físico e mental; o isolamento social devido à redução de interação com os colegas de trabalho; a falta de suporte adequado por parte da chefia e de recursos necessários para desempenhar eficazmente as funções (Morrison et al., 2021). Além disso, também se destaca o conceito de “presentismo”, que se refere à presença física no trabalho, mesmo quando o trabalhador não está nas condições físicas e/ou mentais adequadas para cumprir as suas tarefas, como aponta Hemp (2004). Segundo este autor (2004), o “presentismo” é mais complicado do que o absentismo pois é mais difícil de identificar e prejudica igualmente o bem-estar e a produtividade do trabalhador.

Outras desvantagens referem-se a questões relacionadas com a insegurança no trabalho devido a uma cultura organizacional mais fraca, à falta de interação entre os colegas, que leva ao isolamento profissional e dificuldades na separação entre vida pessoal e profissional (Watson & Popescu, 2021). Além disso, os problemas de comunicação, acesso limitado a recursos necessários para o desempenho das funções, falta de tecnologia capaz de satisfazer as necessidades dos colaboradores, e ainda uma possível diminuição do sentimento de pertencer à empresa, são também alguns dos fatores que são apontados como obstáculos ao sucesso do teletrabalho (Bailey & Kurland, 2020). Por vezes, o facto de trabalhar remotamente, leva a um aumento da carga de trabalho, e também uma menor possibilidade de desenvolvimento e progressão na carreira, visto que existe, naturalmente, uma distância significativa face à chefia e, conseqüentemente, uma menor possibilidade de ser reconhecido (Kniffin et al., 2021). A nível de bem-estar, como já referido, o isolamento social influencia a satisfação, a motivação do colaborador e o sedentarismo, pelo facto de passarem muitas vezes o dia inteiro em casa (Nohara, Acevedo, Ribeiro & Silva, 2010).

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Outra desvantagem apontada por diversos autores é o facto de o teletrabalho não se alinhar com o modelo de gestão tradicional, onde o controlo e a avaliação do tempo de trabalho são supervisionados diretamente pelos colaboradores responsáveis (Wang et al., 2021). O teletrabalho requer um modelo de gestão flexível baseado na confiança e na adoção de novos métodos de avaliação. As *TIC* desempenham um papel crucial ao permitir que seja possível monitorizar remotamente os horários e prazos de trabalhos, com o objetivo de oferecer alguma flexibilidade aos colaboradores (Bailey & Kurland, 2020). Isso implica um controlo indireto, permitindo aos trabalhadores que realizem as suas tarefas de acordo com as suas disponibilidades, desde que não ultrapassem os prazos estipulados - caso isso aconteça, podem estar a comprometer as necessidades da organização (Kniffin et al., 2021).

Uma outra desvantagem associada ao teletrabalho é a preocupação quanto à proteção de dados e segurança das informações, uma vez que as organizações não podem restringir a liberdade dos colaboradores (Bélanger & Crossler, 2018). Fora dos escritórios da empresa, as redes Wi-Fi utilizadas não possuem as mesmas definições de segurança que as redes corporativas, o que as torna vulneráveis a acessos não autorizados (Alshaikh & Khashan, 2021). A empresa pode ter dificuldades em garantir que as práticas de segurança e proteção de dados estejam a ser seguidas corretamente por todos os colaboradores, o que pode levar a um incumprimento de regulamentos. Portanto, enquanto o teletrabalho oferece muitas vantagens, as preocupações com a proteção de dados e segurança das informações representam uma desvantagem significativa (Kniffin et al., 2021).

O isolamento dos colaboradores e a falta de interação com os colegas é outra consequência negativa apontada a este regime de trabalho (Kniffin et al., 2021). Nesse sentido, o departamento de recursos humanos desempenha um papel fundamental na integração dos teletrabalhadores (Morrison et al., 2021). É crucial estabelecer planos estratégicos adaptados a este método de trabalho. A motivação é um fator fundamental em todos os ambientes de trabalho, especialmente, no regime de teletrabalho. Os colaboradores podem não se sentir completamente alinhados com os objetivos e os valores da empresa, o que pode afetar o seu desempenho e aprendizagem (Chong et al., 2020). Urze et al. (2003) argumentou que, para que o teletrabalho seja eficaz numa organização, toda a sua estrutura deve ser reorganizada e ter em consideração o modelo de trabalho adotado. Os respetivos autores defendem que a estrutura

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

aplicada para uma empresa que utiliza o método de trabalho tradicional não pode ser igual à de uma empresa que pratica o regime de teletrabalho, seja este total ou parcial. É necessário reorganizar toda a estrutura da empresa tendo em conta as características desse modelo de trabalho. Tal decisão implica remodelações, não apenas nas políticas e procedimentos, mas também mudanças nas práticas de gestão e na forma como o trabalho é distribuído e supervisionado. De acordo com Huws (1991) e Urze et al. (2003), para que o teletrabalho seja bem-sucedido, é crucial que as políticas e práticas sejam revistas e ajustadas conforme as necessidades identificadas. É fundamental desenvolver e formar os gestores para liderar remotamente - é diferente liderar presencialmente, e para isso é necessário promover a confiança dos funcionários no trabalho, evitando a percepção de que a produtividade será menor se não houver um controlo físico no local de trabalho (Gajendran & Harrison, 2007; Kniffin et al., 2021).

As relações interpessoais são alteradas, principalmente pelo uso de tecnologias, tornando-as mais formais (Brunelle, 2013 citado por Brunelle & Fortin, 2021). O teletrabalho resulta numa diminuição da interação *face-to-face* e numa presença social diminuída, enfraquecendo os laços interpessoais com colegas e superiores (Golden, 2006 citado por Brunelle & Fortin, 2021). O teletrabalho pode ainda dificultar a comunicação eficaz entre teletrabalhadores, colegas e superiores, além de inibir o desenvolvimento de confiança, essencial para relações saudáveis (Brunelle & Fortin, 2021). Este regime de trabalho, ao afetar a qualidade e a natureza da comunicação, pode levar a interações menos frequentes e mais formais, reduzindo a espontaneidade (Brunelle & Fortin, 2021). Como resultado, os teletrabalhadores podem não estabelecer os mesmos relacionamentos e conexões com colegas e superiores com tanta facilidade como aqueles que trabalham num formato presencial (Brunelle & Fortin, 2021).

Em relação às desvantagens do teletrabalho, várias preocupações têm sido levantadas e Pérez et al. (2002) realçou questões como o acesso à tecnologia, a integração organizacional e a motivação como possíveis desafios. Além disso, a diminuição das oportunidades de interações sociais pode levar ao isolamento no trabalho, o que desencadeia obstáculos e dificuldades no trabalho em equipa, assim como insatisfação profissional (Boell et al., 2016; Park & Cho, 2020). Isto representa um desafio para os gestores, uma vez que é difícil observar, avaliar e gerir o desempenho, a produtividade e o comprometimento dos colaboradores (Boell et al., 2016; Kurland & Bailey, 1999). Os gestores precisam de adquirir conhecimento em relação a

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

estes temas, para que consigam liderar, motivar e supervisionar eficazmente os colaboradores que estão em teletrabalho (Kossek et al., 2015). Além disso, as organizações podem enfrentar dificuldades em transmitir a cultura da empresa aos colaboradores, assim como, estabelecer políticas claras de teletrabalho (Kurland & Bailey, 1999).

As desvantagens do teletrabalho podem, muitas vezes, transformar-se em desafios, especialmente quando este regime é implementado de maneira inadequada e sem uma reestruturação prévia (Katsyri et al., 2021).

2.1.4. A relação entre o teletrabalho e o Tédio

Como já vimos, o teletrabalho, que ganhou destaque nas últimas décadas, especialmente após a pandemia de *COVID-19*, trouxe consigo não só vantagens, como a flexibilidade de horários e a redução do tempo de deslocamento, como também desafios significativos para a saúde mental e a satisfação dos trabalhadores. Embora muitas organizações adotem este modelo, com o objetivo de aumentar a produtividade e a satisfação dos funcionários, a falta de interação social e a rotina monótona podem intensificar a sensação de **tédio**.

O tédio, frequentemente associado à falta de estímulos e ao aborrecimento, pode ser amplificado em ambientes de trabalho remoto. De acordo com O'Hanlon (1981, citado em Tsai, 2016), o tédio é um estado psicofísico que se desenvolve quando um indivíduo é exposto a atividades repetitivas e sem desafios, resultando numa experiência desagradável. No teletrabalho, onde as interações sociais são limitadas e a variedade das tarefas pode ser reduzida, os colaboradores podem sentir-se cada vez mais entediados, levando a uma diminuição da motivação e da produtividade.

Adicionalmente, Fisher (1993, citado em Van Wyk et al., 2016) definiu o tédio como uma “condição temporária que surge da falta de estímulos, provocando dificuldades de concentração e perda de interesse nas atividades”. Num ambiente de teletrabalho, a ausência de supervisão direta e de interações sociais frequentes pode criar um ciclo vicioso em que os trabalhadores tornam-se menos envolvidos e produtivos, perpetuando o seu estado de tédio.

A dinâmica do teletrabalho pode dificultar o desenvolvimento de relações saudáveis e de confiança entre colegas e superiores, contribuindo para um ambiente propenso ao tédio. Esta

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

afirmação justifica-se na medida em que as interações tornam-se mais formais e menos frequentes, logo os teletrabalhadores enfrentam dificuldades em estabelecer laços significativos, aumentando a sensação de isolamento e solidão - fatores que podem exacerbar esta sensação no ambiente laboral (Brunelle & Fortin, 2021).

O tédio é um estado emocional caracterizado por um desconforto e insatisfação, originado pela falta de estímulos e desafios. Segundo Fisher (1993, citado em Van Wyk et al., 2016), o tédio é desencadeado pela incapacidade de manter o foco e a atenção, resultando numa experiência mental negativa que se manifesta em ambientes de trabalho onde as tarefas são consideradas monótonas ou desinteressantes. Esta condição pode ser temporária, mas torna-se problemática quando se repete com frequência, que desencadeia um sentimento de desmotivação e a uma diminuição do bem-estar no trabalho (Tsai, 2016). O tédio no contexto laboral é, portanto, uma resposta emocional a atividades que não satisfazem as expectativas de desafio e envolvimento, podendo impactar negativamente a produtividade e a satisfação geral do colaborador (Loukidou et al., 2009).

A **teoria da conservação de recursos**, proposta por Hobfoll (1989), sugere que os indivíduos procuram acumular e proteger os recursos que consideram valiosos, como tempo, energia e apoio social. No contexto do teletrabalho, esta teoria pode ser aplicada para entender como a falta de interações sociais e a rotina monótona podem contribuir para o tédio.

Quando os colaboradores trabalham remotamente, podem enfrentar uma escassez de recursos, como o apoio emocional e as interações sociais que normalmente estariam disponíveis num ambiente de trabalho presencial. Esta falta de recursos pode levar a um aumento do tédio, uma vez que a ausência de estímulos e de feedback imediato reduz o envolvimento e a motivação. O referido autor argumentou que a perda de recursos pode resultar em sentimentos de impotência e desmotivação, condições que estão intimamente ligadas ao tédio (1989).

Além disso, a teoria sugere que, quando os indivíduos percebem que as suas fontes de recursos estão ameaçadas, como no caso do isolamento e falta de interação em ambientes de teletrabalho, são expostos a uma maior sensação de desinteresse nas suas tarefas. Esta relação é crítica, pois o tédio não afeta apenas o bem-estar psicológico, mas também pode resultar numa diminuição significativa da produtividade.

Embora os estudos sobre teletrabalho e tédio sejam limitados, foi recentemente apontada a necessidade de desenvolver estratégias de apoio que ajudem a mitigar a perda de recursos em

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

ambientes remotos (e.g., Almeida et al., 2024). Por exemplo, iniciativas que promovem a interação social virtual, como reuniões de equipa regulares ou atividades de *team building online*, podem ajudar a preservar e até aumentar os recursos sociais disponíveis para os teletrabalhadores, combatendo assim a sensação de tédio.

Uma boa cultura organizacional, bem como um ambiente dinâmico e ativo, são essenciais desde a integração e bem-estar dos novos membros. Este ambiente é fulcral, não apenas para atrair talento, como também para **reter**. Conforme Schein (2010), a ausência destas dinâmicas pode gerar um sentimento de isolamento e distanciamento entre os colegas da empresa, e que irá resultar num descontentamento em relação ao local de trabalho, e conseqüentemente irá afetar o bem-estar e a motivação para desempenhar as tarefas estipuladas. Ora, segundo Li et al. (2024) a falta destas interações organizacionais, pode empobrecer o trabalho, diminuindo os estímulos e aumentando a propensão para o tédio. Todos estes aspetos podem tornar o teletrabalho ainda mais desafiante, já que as oportunidades de interagir com os colegas cara a cara são menores (Kurland & Bailey, 1999). Além disso, o suporte social - seja de colegas, ou da entidade empregadora - tende a ser menor em contexto de teletrabalho, diminuindo os recursos do trabalho e podendo potencialmente aumentar a tendência para o tédio (Kaltainen & Hakanen, 2024).

Assim, com base na teoria da conservação de recursos, a seguinte hipótese foi definida:

H1: O regime de trabalho (teletrabalho) está positivamente relacionado com o tédio

2.1.5. A relação entre Regime de Trabalho, Tédio e Bem-Estar

A relação entre teletrabalho e o bem-estar tem sido muito explorada, seja antes, durante e após a pandemia (Grant et al., 2019; Charalampous et al., 2023). Não obstante, os resultados parecem ser confusos, complexos e não consensuais - enquanto uns têm argumentado que o regime de trabalho flexível, como o teletrabalho, promove a autonomia e flexibilidade, assim como influencia positivamente o bem-estar (Almeida et al., 2024), pelo contrário, outros autores têm argumentado que este mesmo regime, ao aumentar a sobrecarga de trabalho e diminuir os estímulos e recursos para o trabalho, aumenta o stress e diminui o bem-estar dos trabalhadores (Hodzic et al., 2024).

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

O conceito de bem-estar tem sido objeto de estudo em diversas disciplinas desde a década de 1950, abrangendo áreas como a economia, as ciências da saúde, a sociologia e a psicologia (Nunes, 2015). O bem-estar pode ser abordado sob duas perspectivas teóricas principais: o bem-estar subjetivo ou geral, que se refere a um estado de bem-estar físico, mental e social completo (Guest, 2017); e o bem-estar psicológico laboral, que reflete a qualidade global da experiência e desempenho no trabalho (WHO, 1946, citado por Figueredo et al., 2020). Este estudo dará ênfase ao bem-estar **psicológico no contexto laboral**, que se insere no paradigma da psicologia positiva e pode ser definido como “uma avaliação positiva do trabalho em todas as suas dimensões” (Van Horn, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2004), incluindo aspetos afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos. Um dos estudos mais influentes sobre este tema foi o de Carol Ryff (1989), que propôs um **modelo multidimensional** do bem-estar psicológico composto por seis dimensões essenciais: autoaceitação, relações positivas com os outros, autonomia, domínio do meio ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal.

Estas dimensões abrangem desde a autoavaliação positiva e aceitação do passado, até ao desenvolvimento contínuo, à sensação de propósito na vida, à manutenção de relações de confiança, à capacidade de gerir a vida e o ambiente de forma eficaz, e ao sentido de autodeterminação e responsabilidade (Ryff & Keyes, 1995). Os estudos realizados por Van Horn et al. (2004) confirmam a natureza multidimensional do bem-estar psicológico, sublinhando a importância da dimensão afetiva, e concluem que "**o bem-estar é amplamente refletido pelo estado emocional do trabalhador**" (Nunes, 2015). Desta forma, o bem-estar psicológico transcende reações momentâneas ou estados de humor, manifestando-se através de sentimentos e pensamentos positivos, traduzindo-se assim na saúde mental.

O bem-estar engloba não só a saúde mental como também a saúde emocional dos trabalhadores. Basta um deles ser afetado que estará a prejudicar o bem-estar psicológico do trabalhador. Já o stress, pode manifestar-se a partir de múltiplas fontes, e estes dois aspetos podem influenciar de forma negativa o desempenho, a motivação e, por sua vez, a satisfação no trabalho.

Caillier (2012) investigou três fatores motivacionais em contexto de trabalho: satisfação, envolvimento e compromisso. A satisfação é definida como o nível de contentamento que um indivíduo tem nas funções que desempenha (West & Berman, 2009, citado por Caillier, 2012, p. 463). O envolvimento com o trabalho é caracterizado pela conexão psicológica do trabalhador com as suas responsabilidades laborais (Lawler & Hall, 1970, citado por Caillier,

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

2012). Por fim, o compromisso organizacional acontece quando os colaboradores adotam uma atitude que vai de acordo com os valores da empresa e estipulam metas e objetivos pessoais, que demonstram a dedicação e disposição que têm para contribuir para o sucesso da empresa e a intenção de lá permanecer (Steers, 1977, citado por Caillier, 2012). Outra forma de avaliar o compromisso organizacional é através da lealdade que o empregador estabelece com a organização (Bozeman & Perrewé, 2001, citado por Caillier, 2012).

O teletrabalho no domicílio, apesar de apresentar algumas desvantagens, pode também proporcionar um ambiente de trabalho aprimorado, com todos os recursos necessários para satisfazer as necessidades dos colaboradores. Estes recursos podem ser físicos (tal como equipamentos de informática, a própria internet, espaço onde trabalham), mas também aspetos comportamentais e fatores ligados aos procedimentos de trabalho (Massoudi & Hamdi, 2017).

O controlo sobre aspetos do ambiente de trabalho, é uma mais-valia para os trabalhadores, e influencia positivamente o seu bem-estar (Massoudi & Hamdi, 2017).

Porém, como referido anteriormente, o teletrabalho no domicílio pode não ser benéfico para os colaboradores. É importante reconhecer que nem todos os trabalhadores têm condições necessárias para trabalhar sob este regime (Bélanger, 1999; Ipsen et al., 2021). A falta de condições fundamentais, é frequentemente apontada como uma das principais barreiras à adoção do teletrabalho (Nunes, 2005), e em muitos casos, as residências dos trabalhadores, para além de não possuírem equipamentos tecnológicos essenciais para esta prática, a própria casa não possui dimensões adequadas para acomodar um ambiente de trabalho eficiente, o que irá limitar o desempenho das funções de forma eficaz (Nunes, 2005).

Ao implementar o teletrabalho, é importante considerar não apenas as condições físicas, mas também as variáveis sociais e familiares, com o objetivo de garantir uma mudança bem-sucedida. Interrupções familiares, possíveis conflitos entre trabalho-família, distrações, entre muitas outras situações que podem surgir, geram um stress adicional aos trabalhadores (Baruch, 2000; Bélanger, 1999; Mello, 2007).

Ambientes psicossociais saudáveis, que fomentem o bem-estar, incorporam recursos como a autonomia, a participação nas tomadas de decisão, as condições físicas adequadas, os níveis moderados de exigências externas e oportunidades satisfatórias de interação interpessoal (Staden, 1999). Um ambiente psicossocial positivo promove o desenvolvimento pessoal e o bem-estar mental e físico dos trabalhadores. Esses elementos não influenciam apenas o estado

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

emocional e mental dos indivíduos, mas também contribuem para a sua satisfação, tanto no escritório, como em casa.

Um dos benefícios associados ao teletrabalho, é a capacidade de evitar eventuais desacatos resultantes da vida laboral - interações que consomem, muitas vezes, tempo e energia. Assim, o teletrabalho para alguns pode ser visto como um refúgio dessas interações muitas vezes desgastantes (Tavares, 2017).

O teletrabalho, embora ofereça flexibilidade e autonomia, pode também levar a desafios significativos em termos de interação social e *engagement*. Pesquisas indicam que a falta de comunicação *face-to-face*, que é uma característica comum do trabalho remoto, pode resultar em sentimentos de isolamento (Golden & Gajendran, 2019). Kahn (1990) argumenta que a desconexão social é um dos fatores que contribuem para o tédio no trabalho, pois os trabalhadores não conseguem familiarizar-se completamente com as suas funções quando sentem que não têm apoio ou interação suficiente com os colegas. Dessa forma, o ambiente virtual pode não ser tão estimulante quanto o ambiente de escritório tradicional.

O tédio no trabalho é frequentemente causado pela falta de desafios e pela monotonia das tarefas diárias. Sonnentag e Fritz (2007) sugerem que a falta de interações sociais e estímulos num ambiente de teletrabalho pode agravar essa situação. Quando os trabalhadores não conseguem conectar-se com os seus colegas, podem sentir que a sua experiência e talento não são aproveitados de forma eficaz, o que leva à desmotivação e à apatia. A diminuição do *engagement* pode levar a uma sensação de estagnação, onde os trabalhadores se sentem menos motivados nas suas funções, contribuindo assim para uma maior tendência ao tédio.

A relação entre tédio e bem-estar dos funcionários é crítica. O tédio pode ter um impacto direto na saúde mental e emocional dos trabalhadores, resultando na insatisfação e no *stress* (Wilks, 2014). A pesquisa de Ryff (1989) sobre o bem-estar psicológico destaca a importância do *engagement* e do sentimento de realização no trabalho, argumentando que a falta desses elementos pode levar a uma diminuição da satisfação geral na vida. Assim, a propensão ao tédio, exacerbada pela falta de interação social no teletrabalho, pode prejudicar o bem-estar dos funcionários, criando um ciclo vicioso que pode afetar tanto o desempenho individual quanto a cultura organizacional.

Em suma, a transição para o teletrabalho, embora ofereça vantagens, também apresenta riscos significativos que podem impactar negativamente a motivação e o bem-estar dos trabalhadores. A interconexão entre a falta de interação social, a propensão ao tédio e a

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

deterioração do bem-estar destaca a necessidade das organizações de implementarem estratégias que promovam a comunicação e o apoio social, mesmo em ambientes de trabalho remoto. Esses esforços são cruciais para mitigar os efeitos negativos do teletrabalho e garantir que os funcionários permaneçam motivados e satisfeitos no desempenho das suas funções.

O teletrabalho é uma prática cada vez mais comum, o que faz com que o problema do isolamento seja ainda mais relevante - um número crescente de trabalhadores enfrenta desafios relacionados com o isolamento social e falta de estímulo nos seus ambientes de teletrabalho. Esta falta de estímulo aumenta a probabilidade de propensão ao tédio, assumindo-se como um risco para o bem-estar. Assim, com base nas evidências a seguinte hipótese foi definida:

H2: O tédio define a relação entre o regime de trabalho e o bem-estar.

Foi aplicado o seguinte modelo de criação própria para o teste deste estudo. O “regime de trabalho”, representa a variável independente, o “tédio” é a variável mediadora e por fim, “Bem-estar”, diz respeito à variável dependente.

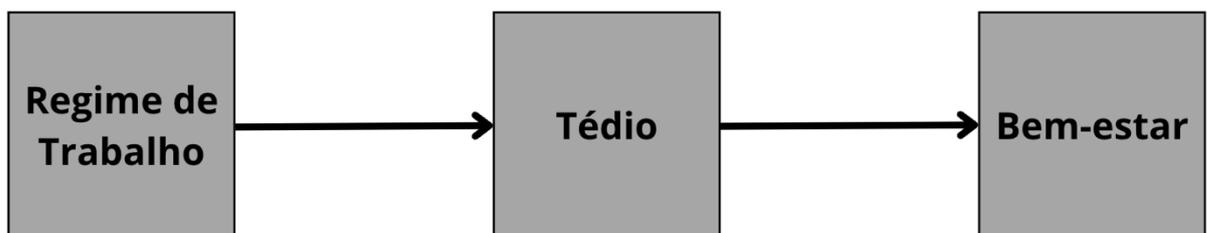


Figure 1: Modelo Conceptual

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Capítulo 3

3. Metodologia

3.1. Método

Neste capítulo, será descrito o método adotado para a execução desta dissertação. Com base nas hipóteses levantadas, foi selecionada uma abordagem quantitativa e correlacional para a recolha de dados. Esta abordagem foi escolhida devido à utilização de um questionário como ferramenta de recolha de dados, permitindo a quantificação e análise estatística de correlação e comparação (Kothari, 2021).

O procedimento de amostragem utilizado foi a amostra não probabilística por conveniência e por bola de neve. As amostras não probabilísticas não dependem do racional da teoria da probabilidade e não envolvem seleção aleatória. A amostra por bola de neve e por conveniência deve-se ao facto de o questionário ter sido transmitido a pessoas da minha rede de contactos e solicitar que os mesmos pudessem divulgar o mesmo com a sua rede de contactos.

A recolha de dados ocorreu entre 15 de fevereiro a 15 de agosto de 2024, por meio de um questionário online desenvolvido no *QualtricsXM*. O questionário foi partilhado com a rede de contatos pessoais, com a comunidade do ISCTE que já se encontra no mercado de trabalho, em grupos familiares e nas redes sociais como o *LinkedIn*, o *Facebook* e *Instagram*.

No software *QualtricsXM*, foi possível observar a pontuação global do questionário através da *Expert Review*. Após serem detetadas algumas falhas, passei a resolução das mesmas de modo que o questionário ficasse mais prático para obter um maior número de respostas. De seguida, passei a fazer um pré-teste com um grupo restrito de pessoas (N = 8) antes de publicar o questionário online. Obtive um feedback positivo de que o questionário era de preenchimento fácil, compreensão rápida, duração prevista e que era compatível com dispositivos móveis, pois grande parte dos inquiridos respondem através do seu telemóvel pessoal.

3.2. Instrumento

De acordo com o autor Parasuraman (1991), o questionário é composto por uma série de perguntas, destinadas a obter as respostas necessárias para que se possa proceder à análise dos dados e alcançar os objetivos estabelecidos desde o início desta dissertação. Esta técnica de recolha de dados, é utilizada frequentemente e envolve a seleção de um grupo de indivíduos de acordo com alguns critérios. Este tipo de estudo, representa uma maior facilidade para recolher uma quantidade de respostas considerável, contudo, não permite afirmar com clareza certos aspetos do estudo (Marôco, 2018).

O questionário (Anexo A) foi composto por escalas validadas para garantir a qualidade e a fiabilidade dos resultados. A validade desses instrumentos é fundamental para garantir a veracidade e a fidedignidade dos resultados obtidos. O questionário estava dividido em duas secções, sendo estas destinadas a informações pessoais e informações sobre o trabalho. Na primeira secção mencionada anteriormente, eram abordadas informações sociodemográficas, e na segunda eram medidas as variáveis do estudo.

Regime de trabalho

Para medir o regime de trabalho fez-se uma questão “nas últimas quatro semanas qual o regime de trabalho que teve?”. Os participantes indicavam se tinham estado em trabalho presencial ou em teletrabalho.

Tédio

Para medir o tédio no trabalho, foi aplicada a *Dutch Boredom Scale* (Reijseger et al., 2013). Esta escala inclui sete itens respondidos numa escala *Likert* de 5 pontos (1 - "Nunca/quase nunca") a 5 ("*Quase sempre/Sempre*"). Um exemplo de item é: "No meu trabalho, o tempo demorou muito a passar."

Bem-estar

Para medir o bem-estar foi usada a *Job Satisfaction Scale* (Sharma & Stol, 2020), constituída por sete itens. A escala de resposta também seguiu uma escala *Likert* de 5 pontos, onde 1 significa "*Discordo totalmente*" e 5 "*Concordo totalmente*". Um exemplo representativo dessa escala é: "O meu desempenho e sucessos são reconhecidos pela minha chefia."

3.3. Caracterização da amostra

O público-alvo deste estudo consistiu em colaboradores que possuíam pelo menos um ano de experiência na organização. Os participantes foram escolhidos independentemente da profissão, com o intuito de recolher uma variedade ampla de perceções sobre diferentes experiências de trabalho.

Para abordar adequadamente a problemática foi crucial incluir participantes de ambos os sexos. A literatura existente revela que as mulheres, especialmente aquelas com crianças, tendem a assumir a maior parte das responsabilidades domésticas. Essa dinâmica pode influenciar significativamente a experiência e a perceção do teletrabalho. Portanto, a inclusão de perspectivas tanto masculinas quanto femininas é essencial para garantir uma compreensão abrangente e equilibrada do regime de trabalho.

Dessa forma, a amostra do estudo foi composta por indivíduos de diferentes idades, localizações geográficas, estados civis e composições familiares, de modo a refletir a diversidade de situações vividas pelos trabalhadores em regime de teletrabalho. Este cuidado metodológico visou assegurar conclusões robustas e representativas das várias realidades enfrentadas pelos profissionais em diferentes regimes de trabalho.

Das 209 respostas que obtive, só 146 é que foram válidas, pois as restantes apresentaram muitos *missing values* (taxa de resposta = 74.6%). Do total da amostra, os participantes tinham idades compreendidas entre os 20 e os 60 anos ($M=32.87$, $DP=10.11$). A Tabela 1 apresenta a distribuição sociodemográfica dos participantes, com uma ligeira predominância do sexo masculino (52.7%) face ao feminino (47.3%). No que diz respeito às habilitações académicas, a maioria dos participantes possuía bacharelato ou licenciatura (54.8%), enquanto 24% completaram o mestrado ou nível superior. Apenas uma pequena percentagem (1.4%) tinha

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

como nível mais elevado o 3º ciclo do ensino básico (9º ano). Cerca de 24% dos participantes ocupavam posições de chefia, enquanto 76% não desempenhavam essa função. Quanto ao tipo de horário de trabalho, 65.1% dos participantes tinham um horário fixo, enquanto 34.9% trabalhavam em regime de horário rotativo ou por turnos. No que concerne ao regime de trabalho, 47.3% dos participantes estavam em regime de teletrabalho parcial, 35.6% em teletrabalho total, e 17.1% em regime presencial total.

Tabela 3. 1: Características Sociodemográficas da Amostra (N=146)

Variável	N	%
Sexo		
Masculino	77	52.7
Feminino	69	47.3
Habilitações Académicas		
3º Ciclo (9º ano)	2	1.4
Ensino Secundário (12º ano)	29	19.9
Bacharelato/Licenciatura	80	54.8
Mestrado ou Superior	35	24.0
Função de Chefia		
Sim	35	24.0
Não	111	76.0
Horário de Trabalho		
Horário Fixo	95	65.1
Horário Rotativo/Turnos	51	34.9
Regime de Trabalho		
Não	25	17.1
Sim, total	52	35.6
Sim, parcial	69	47.3

3.4. Estratégia de análise de dados

O tratamento dos dados foi realizado através do *Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 29, com um nível de significância padrão de $p < 0.05$. As tabelas de suporte à análise podem ser observadas no Anexo A.

A escolha dos métodos estatísticos baseou-se nas características das variáveis e nos pressupostos necessários para cada teste. A normalidade da distribuição dos dados foi verificada através do teste de Shapiro-Wilk.

Para testar as hipóteses estabelecidas, aplicaram-se metodologias estatísticas, incluindo o coeficiente de correlação de Spearman e regressões lineares simples e múltiplas.

O coeficiente de Spearman foi utilizado para avaliar as correlações entre as variáveis que não atenderam ao pressuposto de normalidade, garantindo assim a validade dos resultados. Por fim, as regressões lineares simples e múltiplas foram empregues para explorar a capacidade preditiva de um conjunto de variáveis independentes sobre uma variável dependente, permitindo avaliar a contribuição individual de cada preditor no contexto de um modelo multivariado.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Capítulo 4

4. Resultados

4.1. Análise Estatística das Variáveis

Inicialmente, foram realizadas análises descritivas às variáveis do estudo, de modo a caracterizá-las no contexto dos regimes de trabalho (presencial vs. teletrabalho), permitindo uma visão comparativa das diferentes condições laborais. A Tabela 2 apresenta os dados descritivos, incluindo médias, desvios padrões, entre outras medidas para os scores obtidos através da aplicação do questionário utilizado para o presente estudo. Estas análises preliminares permitem uma visão geral do perfil da amostra e das variáveis envolvidas.

Tabela 4.1: Estatísticas Descritivas das Variáveis por regime de trabalho (N=146)

Variável	Regime de Trabalho	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Job Satisfaction	Presencial	3.43	0.96	2.00	5.00
	Teletrabalho	3.04	0.85	1.00	5.00
Boredom	Presencial	2.54	0.76	1.29	3.86
	Teletrabalho	3.33	0.83	1.71	4.86

4.1.1. Teste das hipóteses

Para testar as hipóteses de mediação, utilizou-se o modelo 4 do PROCESS de Hayes (2022), que permite identificar a presença de efeitos diretos e indiretos, determinando se o tédio atua como mediador na relação entre o regime de trabalho e o bem-estar.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Hipótese 1: Regime de Trabalho e Tédio

A primeira hipótese previa que o regime de trabalho (teletrabalho) estaria positivamente associado ao tédio. A análise revelou uma relação direta significativa entre o regime de trabalho e o tédio, com coeficiente $B = 0.85$ ($p < .001$), indicando que os trabalhadores em teletrabalho relatam níveis mais elevados de tédio comparativamente aos trabalhadores presenciais. Logo, a hipótese 1 foi suportada.

Hipótese 2: Tédio como mediador entre o Regime de Trabalho e o Bem-Estar

A segunda hipótese sugeria que o tédio medeia a relação entre o regime de trabalho e o bem-estar. O efeito indireto do regime de trabalho sobre o bem-estar, mediado pelo tédio, foi avaliado para verificar a significância da mediação. O efeito direto do regime de trabalho sobre o bem-estar, quando controlado pelo tédio, foi não significativo, $B = -0.2473$, $SE = 0.2071$, $p = 0.2344$, [IC 95%: -0.6566, 0.1621]. No entanto, o efeito indireto, mediado pelo tédio, foi significativo, com um intervalo de confiança bootstrap [IC 95%: -0.2149, -0.1264], indicando que o regime de teletrabalho influenciou o bem-estar de forma indireta, através do aumento do tédio, o que conseqüentemente reduziu o bem-estar.

Tabela 4.2: Efeitos Diretos e Indiretos do Regime de Trabalho sobre o Bem-Estar, Mediado pelo Tédio

Efeito	B	SE	p	IC [95%]
Efeito Direto	-0.247	0.207	0.234	[-0.6566, 0.1624]
Efeito Indireto	-0.044	0.086	0.086*	[-0.215, -0.126]

*Significativo ao nível de 5%

Este resultado confirma a mediação total do tédio, indicando que o regime de trabalho em teletrabalho pode influenciar o bem-estar de forma indireta através do aumento do tédio, resultando em níveis de bem-estar mais baixos. Logo, a hipótese 2 também foi suportada.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

4.1.2. Análise Exploratória Adicional: Comparação de Bem-Estar por Regime de Trabalho

Para além das hipóteses testadas, foi realizada uma análise exploratória para comparar as variáveis entre trabalhadores presenciais e em teletrabalho, usando o teste T de Student para amostras independentes. Os resultados estão apresentados na Tabela 2.3.

Tabela 2.3: Comparação das Variáveis entre Regime de Trabalho Presencial e Teletrabalho

Variável	Regime de Trabalho	Média	Desvio Padrão	t	p
Satisfação no Trabalho	Presencial	3.520	0.9707	2.312	0.022*
	Teletrabalho	3.075	0.8548		
Tédio	Presencial	2.434	0.7631	-4.789	<.001*
	Teletrabalho	3.288	0.8203		

*Significativo ao nível de 5%

As análises exploratórias mostraram que os trabalhadores em regime presencial apresentam níveis significativamente mais altos de satisfação com o trabalho e menor nível de tédio, em comparação aos trabalhadores em teletrabalho. Estes resultados sugerem que o ambiente de trabalho presencial pode proporcionar uma experiência laboral mais envolvente e menos propensa ao tédio, possivelmente devido ao suporte social e à interação face a face.

Em síntese, os resultados confirmam que o teletrabalho está associado a níveis mais elevados de tédio, que, por sua vez, impactam negativamente o bem-estar dos trabalhadores. Esta relação mediada pelo tédio sugere que o regime de trabalho remoto pode ter implicações emocionais e psicológicas relevantes. Adicionalmente, a análise comparativa evidenciou que o trabalho presencial favorece a satisfação, destacando as vantagens da interação social e do suporte direto no local de trabalho. Estes resultados sublinham a importância de estratégias organizacionais que minimizem o tédio e promovam o bem-estar, especialmente em contextos de teletrabalho.

4.1.3. Síntese dos Principais Resultados

Os resultados deste estudo proporcionam uma compreensão abrangente das relações entre o regime de trabalho, o tédio e o bem-estar dos trabalhadores, com foco nas diferenças entre o regime presencial e o teletrabalho. A análise descritiva inicial revelou diferenças substanciais nas médias das variáveis entre os dois contextos laborais, permitindo observar como o tipo de regime influencia a experiência de trabalho e a satisfação pessoal.

A primeira hipótese, que previa uma associação positiva entre o teletrabalho e o tédio, foi confirmada. A análise mediada pelo modelo PROCESS de Hayes (2022) demonstrou uma relação direta significativa entre o teletrabalho e níveis mais elevados de tédio ($B = 0.85$, $p < .001$), sugerindo que os trabalhadores em regime remoto enfrentam uma maior predisposição ao tédio. Este resultado aponta para o potencial impacto do isolamento e da menor interação social que caracteriza o teletrabalho, reforçando a ideia de que este contexto laboral pode ser menos estimulante.

A segunda hipótese, que propunha o tédio como mediador entre o regime de trabalho e o bem-estar, foi também parcialmente corroborada. O efeito indireto do regime de trabalho sobre o bem-estar, mediado pelo tédio, revelou-se significativo. Contudo, o efeito direto entre o regime de trabalho e o bem-estar não foi estatisticamente relevante ($B = -0.247$, $SE = 0.207$, $p = 0.234$, $IC\ 95\%: -0.6566, 0.1621$). O facto encontrado sugere que o impacto do teletrabalho no bem-estar ocorre predominantemente através do tédio, indicando uma mediação parcial. Por outras palavras, o teletrabalho influencia o bem-estar dos trabalhadores ao aumentar os níveis de tédio, o que, por sua vez, reduz o bem-estar geral.

Na análise exploratória adicional, verificaram-se ainda diferenças significativas na satisfação no trabalho e no tédio entre os trabalhadores em regime presencial e em teletrabalho. Os trabalhadores presenciais relataram níveis mais elevados de satisfação no trabalho e menor nível de tédio, em comparação com os colegas em regime remoto. Estas evidências sugerem que o ambiente presencial pode proporcionar uma experiência de trabalho mais satisfatória e menos propensa ao tédio, possivelmente devido ao apoio social e à interação direta que este contexto oferece.

Em resumo, os resultados deste estudo sublinham a importância do contexto de trabalho para o bem-estar dos colaboradores. O teletrabalho, apesar de apresentar vantagens em termos

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

de flexibilidade, está associado a um aumento dos níveis de tédio, o que afeta negativamente o bem-estar. Por outro lado, o trabalho presencial parece oferecer um ambiente mais propício à satisfação no trabalho. Os factos encontrados fornecem insights relevantes para as organizações que consideram implementar políticas de trabalho híbrido ou remoto, destacando a necessidade de desenvolver estratégias que mitiguem o tédio e promovam o bem-estar no contexto do teletrabalho.

1.2. Discussão de Resultados

Os resultados deste estudo proporcionam uma compreensão abrangente das relações entre o regime de trabalho (presencial e teletrabalho), o tédio e o bem-estar dos trabalhadores. A análise inicial revela diferenças substanciais nas médias das variáveis entre os dois contextos laborais, permitindo uma observação clara de como o tipo de regime influencia a experiência de trabalho e a satisfação pessoal.

1.2.1. Regime de Trabalho e Tédio

A primeira hipótese, que previa uma associação positiva entre o teletrabalho e o tédio, foi confirmada. A análise estatística revela uma relação direta significativa entre o regime de trabalho e os níveis de tédio. Este resultado sugere que os trabalhadores em regime de teletrabalho enfrentam uma maior predisposição ao tédio, o que pode ser atribuído ao isolamento e à menor interação social, característicos desse regime. Estes resultados, estão alinhados com a literatura existente, que aponta que a falta de estímulos e de interações sociais no teletrabalho pode levar a sentimentos de monotonia e a uma diminuição da motivação (Gajendran & Harrison, 2007). A falta de um ambiente dinâmico e interativo no teletrabalho pode resultar em um aumento do tédio, corroborando as conclusões de Fisher (1993), que enfatiza que o tédio não é apenas uma experiência desagradável, mas também está associado a resultados negativos de saúde mental e ao desempenho no trabalho.

Adicionalmente, outros estudos corroboram essa relação, como o trabalho de Van Hooff (2017), que indicam que a falta de interações sociais e a solidão no ambiente de trabalho remoto

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

podem ser precursores de sentimentos de tédio. O aumento do tédio entre os trabalhadores remotos pode ser visto como um reflexo de um ambiente de trabalho menos estimulante, onde as oportunidades de interação social e a troca de ideias são reduzidas. Essa situação é preocupante, pois o tédio não apenas prejudica a satisfação no trabalho, mas também pode impactar a saúde mental a longo prazo, como sugerido por Horn (2004). Portanto, o teletrabalho, enquanto oferece flexibilidade, pode trazer desvantagens significativas em termos de bem-estar emocional e psicológico, reforçando a necessidade de estratégias de gestão que considerem essas questões.

1.2.2. Tédio como mediador entre o Regime de Trabalho e o Bem-Estar

Os resultados confirmam a segunda hipótese de mediação, sugerindo que o tédio atua como mediador significativo na relação entre o regime de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores. O aumento nos níveis de tédio em teletrabalho afeta negativamente o bem-estar, o que sugere uma mediação parcial

O efeito indireto do regime de trabalho sobre o bem-estar, mediado pelo tédio, revela-se significativo, indicando que o regime de teletrabalho influencia o bem-estar de forma indireta, através do aumento do tédio. Estes resultados sugerem que o impacto do teletrabalho no bem-estar ocorre predominantemente através do tédio, corroborando a ideia de que as experiências de tédio são um fator crítico que pode afetar a satisfação e a saúde mental dos trabalhadores.

Estes resultados estão alinhados com a literatura que sugere que o tédio pode ser um mediador significativo nas relações entre as condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores. Adicionalmente, a pesquisa de Gajendran e Harrison (2007) encontrou resultados semelhantes, indicando que o tédio no ambiente de trabalho pode levar a uma diminuição na satisfação e no comprometimento do trabalhador, ressaltando a importância de abordagens proativas para a gestão do tédio. A mediação do tédio indica que, ao aumentar os níveis de tédio, o teletrabalho pode levar a uma diminuição no bem-estar geral. A gestão do tédio deve ser, portanto, uma prioridade para as organizações que desejam promover um ambiente de trabalho saudável, especialmente no contexto do teletrabalho.

As análises exploratórias adicionais trouxeram à superfície diferenças significativas na satisfação e no tédio entre trabalhadores presenciais e em teletrabalho. Os trabalhadores

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

presenciais relatam níveis significativamente mais altos de satisfação, além de níveis mais baixos de tédio. Estes resultados sugerem que o ambiente presencial pode proporcionar uma experiência laboral mais satisfatória, possivelmente devido ao suporte social e à interação direta que ele oferece. A interação face a face, frequentemente perdida no teletrabalho, é um fator crítico que contribui para o aumento da satisfação no trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Llorens et al., 2007).

A literatura também sugere que a interação social não apenas melhora a satisfação, mas também atua como um *buffer* contra o stress e a ansiedade (Sonnentag, 2007). Estes resultados ressaltam a importância da interação social e do suporte no local de trabalho, evidenciando que o trabalho presencial oferece vantagens que podem ser cruciais para a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Portanto, mesmo que o teletrabalho continue a ser uma opção viável para muitos trabalhadores, as organizações devem considerar maneiras de incorporar elementos de interação social e suporte emocional para mitigar os riscos associados ao tédio e ao isolamento.

1.3. Implicações dos Resultados

Os resultados deste estudo apresentam várias implicações importantes, especialmente no contexto de teletrabalho e presencial, mas devem ser considerados à luz de algumas limitações metodológicas.

1.3.1. Impacto do Teletrabalho no Tédio e Bem-Estar

Os dados confirmam que o teletrabalho está positivamente associado a níveis mais elevados de tédio, corroborando a literatura que sugere que a falta de interações sociais e a solidão no trabalho remoto podem contribuir para uma experiência laboral menos estimulante (Baker et al., 2020; Golden et al., 2008). A mediação do tédio na relação entre o regime de trabalho e o bem-estar sugere que as organizações devem considerar estratégias para reduzir o tédio entre os trabalhadores remotos. O desenvolvimento de iniciativas que promovam a interação social, como reuniões regulares de equipa e atividades de *team building* virtual, pode ser crucial para mitigar esse efeito e promover um ambiente de trabalho mais saudável.

1.3.2. Satisfação

Os resultados indicam que os trabalhadores presenciais reportam níveis significativamente mais altos de satisfação em comparação com os trabalhadores em teletrabalho. Essa diferença está alinhada com pesquisas anteriores que apontam para a importância da interação face a face e do suporte social no local de trabalho para o aumento do *engagement* e da satisfação dos funcionários (Bakker & Demerouti, 2008; Hakanen et al., 2006). As organizações devem, portanto, avaliar a necessidade de promover experiências de trabalho presenciais e híbridas que possam manter altos níveis de *engagement*, especialmente em tempos de crescente popularidade do teletrabalho.

1.3.3. A Necessidade de Intervenções Estratégicas

A crescente evidência de que o teletrabalho pode resultar em tédio e insatisfação sugere a necessidade de intervenções estratégicas nas políticas de recursos humanos. As empresas devem desenvolver abordagens que não apenas considerem a flexibilidade do trabalho remoto, mas que também integrem práticas que combatam o tédio e melhorem o bem-estar. A implementação de formações/ workshops sobre gestão do tempo, a promoção de um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, e o incentivo à formação de comunidades online são algumas estratégias que podem ser adotadas.

1.3.4. Sugestões para Pesquisas Futuras

Este estudo abre novos caminhos para pesquisas futuras sobre a interação entre diferentes regimes de trabalho e as suas consequências. Investigações adicionais poderiam explorar intervenções específicas que poderiam mitigar os efeitos negativos do tédio no teletrabalho ou comparar as experiências de diferentes setores e grupos demográficos. Além disso, uma análise longitudinal do impacto do teletrabalho ao longo do tempo poderá oferecer insights mais profundos sobre como as mudanças nas condições de trabalho afetam o bem-estar e o *engagement* dos colaboradores.

Uma das limitações deste estudo foi o tamanho da amostra, que contou com 146 participantes, menor do que o inicialmente estava planejado. Embora a amostra ofereça uma visão útil sobre as relações entre teletrabalho, tédio e bem-estar, o número de participantes e a

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

taxa de adesão limitada restringem a generalização dos resultados para uma população mais ampla. Em estudos futuros, a utilização de uma amostra maior e mais diversa pode aumentar a validade externa e fornecer uma representação mais robusta de trabalhadores de diferentes contextos.

O uso de dados auto reportados através de questionário representa uma outra limitação significativa. Embora o questionário tenha proporcionado uma oportunidade valiosa para captar as percepções subjetivas dos participantes sobre o tédio, a satisfação e o bem-estar no trabalho, entre outros aspetos, ele não está isento de erros. Muitas vezes, os participantes podem responder em momentos inadequados, o que resulta em questionários não concluídos ou em respostas dadas sem a devida concentração. Essas falhas podem, assim, afetar a qualidade das respostas, especialmente em questões relacionadas à satisfação e ao tédio no contexto do teletrabalho, onde fatores emocionais podem interferir significativamente nas opiniões expressas. Estudos futuros podem recorrer a métodos mistos, incorporando, por exemplo, dados observacionais ou feedbacks qualitativos adicionais, para enriquecer a validade dos dados e mitigar as limitações dos dados auto reportados.

Este estudo adotou um *cross-sectional design*, com dados recolhidos entre janeiro e agosto. Embora tenha identificado associações significativas entre teletrabalho, tédio e bem-estar, o *cross-sectional design* limita a capacidade de afirmar que o teletrabalho causa, de facto, um aumento no tédio. Apesar da recolha de dados ao longo de sete meses oferecer uma perspetiva mais dinâmica do fenómeno, ainda não permite determinar causalidade de forma robusta, uma vez que as associações observadas podem ser influenciadas por fatores externos ou variáveis não controladas. Um delineamento longitudinal, que acompanhe os trabalhadores ao longo do tempo de forma contínua, poderia proporcionar uma análise mais aprofundada sobre a evolução das variáveis estudadas e ajudar a identificar tendências ou alterações nos níveis de tédio e bem-estar dos trabalhadores em diferentes períodos.

2. Conclusão

Os resultados deste estudo sublinham a importância de ter em consideração as mudanças nas formas de trabalho ao definir políticas que respondam às necessidades dos colaboradores. A gestão eficaz do tédio e a promoção de interações sociais no teletrabalho revelam-se essenciais para assegurar o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, o que realça a necessidade de as organizações adotarem abordagens flexíveis e ajustadas à realidade do trabalho contemporâneo.

Além disso, em consonância com o relatório da Eurofound e ILO (2017), é recomendável que as organizações designem um responsável para coordenar as práticas de teletrabalho. Esta pessoa seria encarregue de desenvolver e implementar programas específicos que abranjam tanto os gestores como os trabalhadores, promovendo a integração harmoniosa do teletrabalho e garantindo o cumprimento de todos os requisitos, com o objetivo de maximizar a produtividade e o bem-estar dos colaboradores no ambiente remoto.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Fontes

Acordo Coletivo de Trabalho no1/2009, Diário da República, 2.a série – No188 – 28 de setembro de 2009. Disponível em www.dre.pt

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

[Esta página foi intencionalmente deixada em branco]

Referências Bibliográficas

A influência do teletrabalho na exaustão emocional e no desempenho na tarefa bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301–317. [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8)

Abdel Hadi, S., Bakker, A. B., & Häusser, J. A. (2021). The role of leisure crafting for emotional exhaustion in telework during the COVID-19 pandemic. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(5), 530–544. <https://doi.org/10.1080/10615806.2021.1903447>

Almeida, F., Rodrigues, H., & Freitas, P. (2024). “No Need to Dress to Impress” evidence on teleworking during and after the pandemic: A systematic review. *Administrative Sciences*, 14(4), 76.

Alshaikh, M., & Khashan, A. (2021). Cybersecurity issues in telecommuting: A case study. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 9(2), 61-75. <https://doi.org/10.12821/ijispm090206>

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(SPEC. ISS.), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2020). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the future. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 641-659. <https://doi.org/10.1002/job.2374>

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: Challenges and future directions. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. In *Career Development and Counseling* (pp. 3-22).

Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The Influence of Work–Family Conflict on Burnout during

the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10302. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>

Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology Work and Employment*, 15(1), 34-49.

Beauregard, T. Alexandra and Basile, K.A. and Canónico, E. (2019) Telework: outcomes and facilitators for employees. In: Landers, R.N. (ed.) *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, pp. pp.511-543. ISBN 9781108649636.

Bélanger, F., & Crossler, R. E. (2018). Privacy in the digital age: A review of information privacy research in information systems. *Journal of the Association for Information Systems*, 19(12), 1425-1459. <https://doi.org/10.17705/1jais.00523>

Bélanger, F. (1999). Teleworking: The advantages and disadvantages. *International Journal of Information Management*, 19(4), 313-326.

Bloom, N., Barrero, J. M., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *National Bureau of Economic Research*. <https://www.nber.org/papers/w31686>

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>

Bozeman, B., & Perrewé, P. L. (2001). The importance of public service motivation in the job performance of public employees. *Public Administration Review*, 61(5), 455-467.

Brunelle, E. & Fortin, J. (2021). Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers and Office Workers Job Satisfaction Through the Lens of Self-Determination Theory. *Sage Journals*. 11. <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>.

Caillier, J. G. (2012). The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *American Review of Public Administration*. 42(4). 461–480. <https://doi.org/10.1177/0275074011409394>.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. In *Handbook of Work-Family Integration* (pp. 57–73). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50007-7>

Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199–208.

Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012315-025500>

Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2023). The impact of remote work on knowledge workers' well-being: A systematic review. *Journal of Applied Psychology*

Chong, C. S., & Latt, D. M. (2020). Telework: A new frontier for human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 31(10), 1365-1380. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1720386>

Chong, S., Huang, Y., & Chang, C.-H. D. (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408-1422. <https://doi.org/10.1037/apl0000843>

Cunha, A. J. M., & Ferreira, M. A. T. (2011) Transferência de conhecimento em empresas multinacionais estudo de caso na indústria de papel. *Perspectivas Em Ciência Da Informação*, 16(4), 95–118.

Daft, R. (2007). *Management* (8th ed.). Cengage Learning.

Daly, M., Ebbinghaus, B., Lehner, L., Naczyk, M. and Vlandas, T. (2020) Oxford supertracker: the Global Directory for COVID Policy Trackers and Surveys. Department of Social Policy and Intervention.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998) *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press.

Delanoëije, J., & Verbruggen, M. (2024). Biophilia in the home–workplace: Integrating dog caregiving and outdoor access to explain teleworkers’ daily physical activity, loneliness, and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 131.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Dima, A., Tuclea, C., Vrânceanu, D., Tigu, G. (2019). Sustainable Social and Individual Implications of Telework: A New Insight into the Romanian Labor Market. *Sustainability*, 11(3506), 1-12.

Estrada, M. (2014). Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. (2014 Juruá Editora, Ed.).

Eurofound, & ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* | Eurofound. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

Evans, G., Wener, R., & Philips, D. (2002). Predictability and Commuter Stress. *Environment*, 34(4), 521–530.

Fay, M., Boughanem, M., Ben Salah, K., & Kaddouri, A. (2021). Emotional consequences of telework during the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *PLOS ONE*, 16(10), e0276471. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0276471>

Feldman, J. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.

Figueredo, J. M., García-Ael, C., Gragnano, A., & Topa, G. (2020). Well-Being at Work after Return to Work (RTW): A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20).

Fisher, C. D. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human Relations*, 46(5), 633-653.

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/10.1080/00909882.2010.513998>

Frone M. R., Russell M & Cooper M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work- family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*. 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>.

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.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, 31(2), 301-318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>.

Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2018). Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55-69.

Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55-69.

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work- family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication- enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), pp. 1412-1421. doi:10.1037/a0012722

Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>

Grant, C., Tramontano, C., Charalampous, M., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.

Greenberger, D.B., Strasser, S., Cummings, L.L., Dunham, R.B. (1989). The Impact of Personal Control on Performance and Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 43. 29-51.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles *The Academy of Management Review*, 10(1) 76-88 <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When Work and Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. 90(2) 291-303. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8).

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72– 92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>.

Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.

Gupta, M. (2019). Does work engagement mediate the perceived career support- and career adaptability- work performance relationship? *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 310–327.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.

Halbesleben, J. R. B., Wheeler, A. R., & Rossi, A. M. (2012). The costs and benefits of working with one's spouse: A two-sample examination of spousal support, work-family conflict, and emotional exhaustion in work-linked relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 597–615. <https://doi.org/10.1002/job.771>

Hallowell E. M. (1999). The human moment at work. *Harvard business review*, 77(1), 58–66.

Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), pp. 74–80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>

Hazan, B. F.; Morato, A. D. P. (2018). Teleworking in Brazilian law: grounds, perspectives and changes promoted by labor reform. *Lex Humana*, v. 10, n. 1, pp. 1-24.

Hewitt Associates. (2004). *Employee engagement higher at double-digit growth companies*. Hewitt Associates.

Hjálmsdóttir, A. & Bjarnadóttir, V. S. (2020). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work & Organization*, 28. 268-283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.

Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. Nova Iorque: Plenum Press.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Hodzic, S., Schuengel, M., & Muck, P. (2024). Supervisory performance in telework: The role of job demands, resources, and satisfaction with telework. *Frontiers in Organizational Psychology*.

Huws, U. (1991), “A manager’s guide to teleworking”, available at: www.ndeva.co.uk

Iacovoiu, V. B. (2020). Work-Life Balance between Theory and Practice. A Comparative Analysis. *Economic Insights - Trends & Challenges*. 57-67.

Ipsen, C., D. T. M. H. A., & Kjaer, M. (2021). Telework in the aftermath of the COVID-19 pandemic: What we learned and how to proceed. *Journal of Business Research*, 131, 146-154.

Jackson, L. T., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1).

Jett, Q. R., & George, J. M. (2003). Note a Closer Look At Work Interrupted : in the Role of Interruptions Life. *Academy of Management Review*, 28(3), 494–507.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management & Organization*, 14 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>.

Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2022). Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(6), 457.

Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2022). Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Current Psychology*, 43(13), 12169-12187.

Katsyri, J., Makkonen, H., & Jaakkola, A. (2021). Challenges of remote work: The importance of preparation and planning. *Journal of Organizational Behavior*.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Kniffin, L. M., Gibson, B. S., Griffith, J. A., & Heller, J. (2021). Changes in working conditions during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 1-12. <https://doi.org/10.1037/ap10000961>

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>

Kothari, C. R. (2021). *Research Methodology Methods and Techniques: Second Revision Edition*. New Age International Publishers.

Kurkland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–68.

Leite, A. L., Catarina, E. D. S., Catarina, F. D. S., Schneider, W. A., & Catarina, E. D. S. (2019). Literatura internacional teleworking: an integrative review of international literature teletrabajo: una revisión integrativa de la literatura internacional. 17(12), pp. 187–210.

Li, J., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2024). Job boredom as an antecedent of four states of mental health: life satisfaction, positive functioning, anxiety, and depression symptoms among young employees—a latent change score approach. *BMC Public Health*, 24(1), 907.

Llorens, S., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain cycle of resources and engagement exist? *The Role of Work Engagement in the Job Demands-Resources Model*. *Journal of Organizational Behavior*, 28(7), 1319-1331.

Lobosco, M. (2023). Recruitment and retention strategies for the post-COVID workforce. *Employee Benefit News*. <https://www.benefitnews.com/news/recruitment-and-retention-strategies-for-the-post-covid-workforce>

Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7a edição*. Lisboa: ReportNumber, Lda.

Massoudi, A.H., Hamdi, S.A. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity, *IOSR Journal of Business and Management*, 19 (1), 35-42.

Mello, J.A., (2007). Managing Telework Programs Effectively, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19, 247-261.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Mhlanga, T. S., Mjoli, T. Q., & Chamisa, S. F. (2019). Personality and job engagement among municipal workers in the Eastern Cape province, South Africa. *SA Journal of Human Resource Management, 17*, 11.

Mofakhami, M., Counil, E., & Pailhé, A. (2024). Telework, working conditions, health and wellbeing during the Covid crisis: A gendered analysis. *Social Science & Medicine, 350*, 116919.

Morrison, R. F., Zubair, S., & Kim, J. (2021). The role of HR in a changing workplace: A qualitative study of telework in the pandemic era. *Human Resource Management, 60*(1), 121-136. <https://doi.org/10.1002/hrm.22093>

Morrison, R., Wang, J., & Li, Y. (2021). Work-life boundary management: The role of telework in the pandemic era. *Frontiers in Psychology, 12*, 647345. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.647345>

Mustafa, M., Gold, M. (2013). ‘Chained to my work’? Strategies to manage temporal and physical boundaries among self-employed teleworkers. *Human Resource Management Journal, 23*, 413– 429.

Naim, M. F., & Lenka, U. (2018). Development and retention of Generation Y employees: A conceptual framework. *Employee Relations, 40*(2), 433–455.

Nakrošienė, A., Buciušienė, I., Gostautaitė, B. (2018). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*. Emerald Publishing Limited 0143- 7720

Nilles, J. M. (1997). Telework: Enabling distributed organizations: Implications for it managers. *Information Systems Management, 14*(4), 7–14. <https://doi.org/10.1080/10580539708907069>

Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected

Nohara, J., Acevedo, C., Ribeiro, A., & Silva, M. (2010). O Teletrabalho na Percepção dos Telecolaboradores. *Review Of Administration and Innovation, 7*(2). doi: 10.5585/rai.v7i2.424

Nunes, C. A. P. P. S. (2015). A relação entre o capital psicológico e bem-estar no trabalho. Tese de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Superior de Economia e Gestão – Universidade de Lisboa. Lisboa, 62 pp.

Nunes, F. (2005). Most relevant enablers and constraints influencing the spread of telework in Portugal. *New Technology, Work and Employment, 20* (2), Blackwell Publishers Ltd., 133-149.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

OIT, (2020). Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra.

Okuneye, M., Lasisi, J., Omoniyi, C., & Shodiya, O. (2014). Internal Communication Strategy and Performance: Evidence from Nigerian Service and Manufacturing Industry. *Journal of Research and Development*, 1(11), 29-37.

Olson, M. H., Primps, S.B., (1984). Working at Home with Computers: Work and Nonwork Issues *Journal of Social Issues*. 40 (3), 97-112.

O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Greidanus, N. S., MacDonnell, R., & Kline, T. J. (2009). Predicting teleworker success: An exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics. *New Technology, Work and Employment*, 24(2), 144-162. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2009.00225.x>.

Parasuraman, A.P. (1991). *Marketing Research*. (2nd ed.). Addison-Wesley Publishing Company.

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>

Pasamar, S. & Valle, R. (2014). Antecedents of work–life involvement in work–life issues: institutional pressures, efficiency gains or both? *The International Journal of Human Resource Management*. 26(8), 1130–1151. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.925945>.

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)

Peters, P., Tjeldens, K. G., & Wetzels, C. (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information and Management*, 41(4), 469–482. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(03\)00085-5](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(03)00085-5)

Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. & Johnson, R. (2019). Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *Academy of Management*. 44(1). 54-71. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0310>.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386–399. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>

Rameshkumar, M. (2019). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*.

Reijseger G, Schaufeli WB, Peeters MCW, Taris TW, van Beek I, Ouweneel E. Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety Stress Copin*. 2013;26(5):508–25

Rodríguez-Modroño, P & López-Igual, P., (2021) Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>.

Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass. Disponível em: ResearchGate.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology 1989* (pp. 25–48). John Wiley & Sons.

Smith, S. A., Patmos, A. & Pitts, M. J. (2015). Communication and Teleworking: A Study Of Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for Teleworking Employees. *International Journal of Business Communication*. 55. 44-68. <https://doi.org/10.1177/2329488415589101>.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 193-210.

Standen, P., Daniels, K., Lamond, D., (1999). The Home as a Workplace: Work-Family Interaction and Psychological Well-Being in Telework. *Journal of Occupational Health Psychology*. 4 (4),368- 381

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

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 and Organizations*. 8 (2), Abril, Blackwell Publishers Ltd., 123- 145.

Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3 (2), 30-36.

Tladinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, 1-9.

Tsai, C. J. (2016). Boredom at work and job monotony: An exploratory case study within the catering sector. *Human Resource Development Quarterly*, 27(2), 207-236.

Urze, P. (2005). Practices and trends of telework in the Portuguese industry: the results of surveys in the textile, metal, and software sectors. Research Gate. Retrieved 7 April 2021, from https://www.researchgate.net/publication/23779119_Practices_and_trends_of_telework_in_the_Portuguese_industry_the_results_of_surveys_in_the_textile_metal_and_software_sectors.

Van Hooff, M. L., & van Hooft, E. A. (2017). Boredom at work: Towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133-148.

Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.

Van Wyk, S. M., De Beer, L. T., Pienaar, J., & Schaufeli, W. B. (2016). The psychometric properties of a workplace boredom scale (DUBS) within the South African context. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 42(1), a1326.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Vayre, É. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le travail humain*, 82, 1-39. <https://doi.org/10.3917/th.821.0001>

Vecina, M. L., Chacon, F., Sueiro, M., & Barron, A. (2012). Volunteer engagement: Does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? *Applied Psychology-An International Review*, 61(1), 130–148.

Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2014). A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313–323. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>

Vercic, A., Vercic, D. & Sriramesh, K. (2012). Internal Communication: Definition, Parameters, and the Future. *Public Relations Review*, 38(2), 223-230

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Wang, W., Albert, L. and Sun, Q. (2020), "Employee isolation and telecommuter organizational commitment", *Employee Relations*, Vol. 42 No. 3, pp. 609-625.

Watson, A., & Popescu, M. (2021). *Gaining a better understanding of the types of organizational culture to manage suffering at work. Frontiers in Psychology*, 12, 782488.

Wellman, B., Salaff, J., Dimitrova, D., Garton, M., Gulia, M., Haythornthwaite, C., (1996). Computer Networks As Social Networks: Collaborative Work, Telework, and Virtual Community. *Annual Review of Sociology*. 22, 213-238.

Wilks, R. (2014). Workplace stress and well-being in the 21st century. *Journal of Health Psychology*, 19(3), 250-257.

World Health Organization. (1946). Constitution of the World Health Organization. *Chronicle of the World Health Organization*, 1(1), 29.

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Anexos

Anexo A. Questionário Dissertação

Caro(a) participante,

Gostaria de convidá-lo(a) a preencher este questionário referente à minha dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional, no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.

Este estudo aborda o quão propícios estão os trabalhadores ao tédio no contexto do teletrabalho, investigando os impactos da falta de contacto social e do ambiente de trabalho, nesse cenário.

Os participantes necessitam de trabalhar remotamente, e reforço que a participação será uma mais-valia para enriquecer a minha pesquisa. O questionário levará aproximadamente 5 minutos para ser concluído.

Ressalto que a participação é voluntária e as respostas serão tratadas com total confidencialidade.

Agradeço a colaboração e o tempo dedicado para responder ao questionário.



Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Idade (anos)*

Género

Feminino

Masculino

Outro

Qual o nível mais elevado de ensino que completou?

• 2º ciclo do ensino básico (6º ano)

• 3º ciclo do ensino básico (9º ano)

• Ensino Secundário (12º ano)

• Bacharelato / Licenciatura

• Mestrado ou Superior



Nas últimas quatro semanas, esteve em teletrabalho?

Não

Sim, total

Sim, parcial

Indique há quanto tempo trabalha: (anos)

Qual a sua situação contratual atual?

• Trabalhador independente (presta serviços a uma ou mais empresas)

• Tem vínculo contratual efetivo com uma organização

• Tem vínculo contratual a prazo com uma organização

• Outra situação

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Desempenha funções de chefia?

Sim

Não

Cargo/função atual:

Em média, quantas horas trabalha por semana?

O seu horário é:

Horário fixo

Horário rotativo/ turnos

Com base na sua experiência, diga em que medida o teletrabalho tem um efeito, para melhor ou pior, relativamente ao trabalho presencial, nos seguintes aspetos:

Tendo em conta as últimas quatro semanas, indique com que frequência se sentiu:

1. Q ²		Nunca/Quase nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre/quase sempre
3. C tare	Cansado(a).	<input type="radio"/>				
4. E pro	Feliz.	<input type="radio"/>				
5. F ¹	Muito nervoso(a).	<input type="radio"/>				
6. S	Relaxado(a).	<input type="radio"/>				
7. Ir colt	Esgotado(a).	<input type="radio"/>				
8. A	Cheio(a) de energia.	<input type="radio"/>				
9. C objr	Entusiasmado(a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>				
10. f trat	Envolvido(a) com o trabalho que faço.	<input type="radio"/>				

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Relativamente à última semana, indique com que frequência experienciou as seguintes emoções no trabalho:

	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Muitas vezes	Sempre
Ansioso(a).	<input type="radio"/>				
Tenso(a).	<input type="radio"/>				
Entusiasmado(a).	<input type="radio"/>				
Inspirado(a).	<input type="radio"/>				
Abatido(a).	<input type="radio"/>				
Desanimado(a).	<input type="radio"/>				
À vontade.	<input type="radio"/>				
Descontraído(a).	<input type="radio"/>				

Na última semana, com que frequência se identificou com as seguintes situações, no seu trabalho?

	Nunca/quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Quase sempre/Sempre
O tempo demorou muito a passar.	<input type="radio"/>				
Senti-me entediado(a).	<input type="radio"/>				
Senti-me inquieto(a).	<input type="radio"/>				
Tive tempo para "sonhar acordado(a)"	<input type="radio"/>				
Tive a sensação de que o dia não acabava.	<input type="radio"/>				
Tive tendência a fazer coisas não relacionadas com trabalho.	<input type="radio"/>				
Não houve muito que fazer.	<input type="radio"/>				

Relativamente ao seu dia-a-dia:

	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Muitas vezes	Quase sempre/Sempre
Posso ligar para os meus amigos sempre que precisar.	<input type="radio"/>				
Há pessoas suficientes de quem me sinto próximo.	<input type="radio"/>				
Há muitas pessoas em quem posso confiar totalmente.	<input type="radio"/>				
Sinto falta de ter pessoas ao meu redor.	<input type="radio"/>				
Considero o meu círculo de amigos e conhecidos muito limitado.	<input type="radio"/>				
Sinto falta da companhia dos outros.	<input type="radio"/>				
Tenho uma sensação geral de vazio.	<input type="radio"/>				
Sinto-me rejeitado.	<input type="radio"/>				

Propensão ao Tédio no Teletrabalho

Indique se as seguintes frases são adequadas ao seu âmbito de trabalho: "Estou satisfeito(a) com..."

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
As minhas perspectivas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho, de uma forma geral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu salário / retribuição.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As condições físicas do meu local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A forma como as minhas capacidades e competências são usadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A forma como o meu desempenho e sucesso são reconhecidos pela minha chefia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A relevância das tarefas que me podem para desempenhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A compensação pelo trabalho que estou a fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho que realizo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Em que medida se relaciona com as seguintes afirmações?

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Sou reservado(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou, geralmente, confiante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho tendência a ser preguiçoso(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou relaxado(a) e lido bem com o stress.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho poucos interesses artísticos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou extrovertido e sociável.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tento encontrar falhas nos/com os outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faço um trabalho completo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fico nervoso(a) facilmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho uma imaginação ativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

