



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Trabalho Remoto em Portugal e na China: Estudo Comparativo das Perceções dos Trabalhadores

Xia Wei Wei

Mestrado em Gestão

Orientadora:

Professora Doutora Filomena Maria Nogueira da Silva de Almeida,
Professora Auxiliar

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

setembro, 2025

Departamento de Marketing, Operações e Gestão Geral

**Trabalho Remoto em Portugal e na China: Estudo Comparativo
das Perceções dos Trabalhadores**

Xia Wei Wei

Mestrado em Gestão

Orientadora:

Professora Doutora Filomena Maria Nogueira da Silva de Almeida,
Professora Auxiliar

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

setembro, 2025

Agradecimentos

Primeiramente, gostaria de agradecer à Professora Doutora Filomena Almeida pela sua orientação, paciência, apoio e disponibilidade constante ao longo deste trabalho. A sua dedicação, bem como as suas críticas construtivas, foram essenciais para a realização deste projeto.

Gostaria ainda de agradecer ao Professor Doutor Shaozhuang Ma pela sua disponibilidade e colaboração na validação da tradução do questionário para chinês.

O meu profundo agradecimento aos meus pais pelo amor incondicional, pelo apoio psicológico e financeiro, e pelo incentivo constante em todas as etapas da minha vida académica e pessoal. Sem vocês, nada disto teria sido possível.

Aos meus irmãos, obrigada pela vossa companhia, pelas alegrias partilhadas e pelo vosso apoio nos momentos mais difíceis. Agradeço por apoiarem as minhas decisões e por estarem sempre ao meu lado.

Aos meus amigos, um agradecimento profundo por terem estado ao meu lado e por toda a disponibilidade em ajudar na divulgação do questionário. Obrigada pelas palavras de incentivo, pelos momentos de descontração e por acreditarem em mim, mesmo quando eu própria duvidava.

Por fim, um agradecimento especial a todos os participantes que contribuíram para esta investigação, ao disponibilizarem o seu tempo para responder ao questionário. Este trabalho só foi possível devido à participação e colaboração de cada um de colaboradores.

Resumo

Antes da pandemia de COVID-19, o teletrabalho não era generalizado, contudo, a crise pandémica impulsionou a sua adoção em Portugal e na China, onde se tornou atualmente uma prática amplamente utilizada. Diante disso, surge a questão de analisar as perceções dos teletrabalhadores em Portugal e na China sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho. Considerando a escassez de estudos interculturais sobre o tema, este estudo visa verificar se, em diferentes contextos culturais, os teletrabalhadores apresentam perceções semelhantes ou divergentes sobre este tipo de trabalho. Para atingir este objetivo, será utilizada uma metodologia descritiva, através de questionários aplicados a 304 inquiridos.

O estudo conclui que, em ambos os países, as principais vantagens do teletrabalho são semelhantes, tais como a flexibilidade, a autonomia e a redução do tempo de deslocação, diferindo apenas na valorização de um ambiente descontraído em Portugal e da redução de custos na China. Quanto às desvantagens, os trabalhadores chineses apresentam uma perceção mais negativa, salientando o excesso de reuniões virtuais, a falta de interação e o presenteísmo digital, enquanto em Portugal apenas se destaca a falta de interação com os colegas. Além disso, verificou-se que os trabalhadores portugueses se adaptaram com maior facilidade ao teletrabalho, enquanto os chineses enfrentaram maiores dificuldades na adaptação. Apesar destas diferenças, ambos os países manifestam expectativas positivas em relação ao futuro do teletrabalho e a satisfação geral é elevada em ambos os contextos, sendo superior em Portugal do que na China.

Palavras-Chave: Trabalho Remoto, Perceções, Satisfação Vantagens, Desvantagens, Portugal, China

Classificação JEL: J24 – Capital Humano; M54 – Gestão de Recursos Humanos; J81 - Condições de Trabalho

Abstract

Before the COVID-19 pandemic, teleworking was not widespread, but the pandemic crisis has boosted its adoption in Portugal and China, where it is now widely used. This raises the question of analyzing the perceptions of teleworkers in Portugal and China regarding the advantages and disadvantages of teleworking. Considering the scarcity of intercultural studies on the subject, this study aims to verify whether, in different cultural contexts, teleworkers have similar or divergent perceptions about this type of work. To achieve this objective, a descriptive methodology will be used, through questionnaires applied to 304 respondents.

The study concludes that, in both countries, the main advantages of teleworking are similar, such as flexibility, autonomy, and reduced commuting time, differing only in the appreciation of a relaxed environment in Portugal and cost reduction in China. As for the disadvantages, Chinese workers have a more negative perception, highlighting the excess of virtual meetings, lack of interaction, and presenteeism, while in Portugal only the lack of interaction with colleagues stands out. In addition, it was found that Portuguese workers adapted more easily to teleworking, while Chinese workers faced greater difficulties in adapting. Despite these differences, both countries express positive expectations regarding the future of teleworking, and overall satisfaction is high in both contexts, being higher in Portugal than in China.

Keywords: Remote Work, Perception, Satisfaction, Advantages, Disadvantages, Portugal, China

JEL Classification: J24 – Human Capital; M54 - Labor Management; J81 - Working Conditions

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Índice	vii
Índice de Tabelas	ix
Índice de Figuras	xi
Glossário de Siglas	xiii
1. Introdução	1
2. Revisão de Literatura	3
2.1. Trabalho Remoto	3
2.2. Vantagens e Desvantagens do Trabalho Remoto	5
2.2.1. Vantagens do Trabalho Remoto	5
2.2.1.1. Nível Individual	5
2.2.1.2. Nível Organizacional	6
2.2.1.3. Nível Social	6
2.2.2. Desvantagens do Trabalho Remoto	7
2.2.2.1. Nível Individual	7
2.2.2.2. Nível Organizacional	9
2.2.2.3. Nível Social	9
2.3. Trabalho Remoto em Portugal	10
2.4. Trabalho Remoto na China	11
2.5. Comparação do Trabalho Remoto em Portugal e na China	13
2.6. As Perceções do Trabalho Remoto	14
2.6.1. As Perceções do Trabalho Remoto em Portugal	16
2.6.2. As Perceções do Trabalho Remoto na China	17
2.7. A Satisfação com o Trabalho Remoto	18
2.7.1. A Satisfação com o Trabalho Remoto em Portugal	19
2.7.2. A Satisfação com o Trabalho Remoto na China	21
2.8. Enquadramento do Estudo	22
2.8.1. Objetivo do Estudo	22
2.8.2. Questões de Investigação	23
3. Metodologia	23
3.1. Amostra	23

3.2.	Instrumentos e Medidas.....	28
3.2.1.	Questionário	28
3.2.2.	Instrumentos de Medida	29
3.3.	Procedimentos	31
3.4.	Análise de Dados.....	31
4.	Resultados e Análise de Resultados.....	31
4.1.	Relação entre Percepções e Satisfação dos Teletrabalhadores	31
4.1.1.	Trabalhadores Portugueses	31
4.1.2.	Trabalhadores Chineses	32
4.2.	Estatísticas Descritivas das Variáveis em Estudo.....	34
4.2.1.	Percepção das Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho	34
4.2.2.	Dificuldades de Adaptação ao Teletrabalho	35
4.2.3.	Dificuldades Iniciais do Teletrabalho	36
4.2.4.	Dificuldades Percebidas pelos Teletrabalhadores em Portugal e na China	37
4.2.5.	Resistência ao Teletrabalho	38
4.2.6.	Expetativas sobre o Futuro do Teletrabalho	39
4.2.7.	Satisfação com o Teletrabalho	39
4.3.	Análise dos Resultados.....	41
5.	Discussão	42
5.1.	Implicações Teóricas	42
5.2.	Implicações para a prática	46
5.3.	Limitações do Estudo e Futuras Investigações	47
6.	Conclusões.....	49
	Referências	51
	Anexos	59
	Anexo A. Questionário - Versão em Português.....	59
	Anexo B. Questionário – Versão em Chinês	68
	Anexo C. Estatísticas Descritivas das Variáveis	77
	Anexo D. Alfa de Cronbach	83
	Anexo E. Estatísticas Descritivas das Variáveis e Correlações	84

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Vantagens do Trabalho Remoto a Nível Individual, Organizacional e Social	7
Tabela 2 - Desvantagens do Trabalho Remoto a Nível Individual, Organizacional e Social	10
Tabela 3 - Perceção das Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho em Portugal e na China	34
Tabela 4 - Dificuldade na Adaptação ao Teletrabalho em Portugal e na China	35
Tabela 5 - Dificuldades Iniciais do Teletrabalho em Portugal e na China.....	36
Tabela 6 - Dificuldades Percebidas pelos Teletrabalhadores em Portugal e na China	37
Tabela 7 - Resistência ao Teletrabalho.....	38
Tabela 8 - Expetativas sobre o Futuro do Teletrabalho em Portugal e na China.....	39
Tabela 9 - Satisfação com o Teletrabalho em Portugal e na China	40
Tabela 10 - Distribuição por Género em Geral	77
Tabela 11 - Distribuição por Idades em Geal	77
Tabela 12 - Distribuição por Estado Civil em Geral.....	77
Tabela 13 - Distribuição por Habitações Literárias em Geral	78
Tabela 14 - Distribuição por Dependentes do Agregado Familiar em Geral.....	78
Tabela 15 - Distribuição por Setor de Atividade em Geral	78
Tabela 16 - Distribuição por Género em Portugal.....	79
Tabela 17 - Distribuição por Idades em Portugal	79
Tabela 18 - Distribuição por Estado Civil em Portugal	79
Tabela 19 - Distribuição por Habitações Literárias em Portugal.....	80
Tabela 20 - Distribuição por Dependentes do Agregado Familiar em Portugal	80
Tabela 21 - Distribuição por Setor de Atividade em Portugal.....	80
Tabela 22 - Distribuição por Género na China.....	81
Tabela 23 - Distribuição por Idades na China	81
Tabela 24 - Distribuição por Estado Civil na China.....	81
Tabela 25 - Distribuição por Habitações Literárias na China.....	81
Tabela 26 - Distribuição por Dependentes do Agregado Familiar na China	82
Tabela 27 - Distribuição por Setor de Atividade na China	82
Tabela 28 - Alfa de Cronbach da Perceção de Vantagens do Teletrabalho em Portugal.....	83
Tabela 29 - Alfa de Cronbach da Perceção de Desvantagens do Teletrabalho em Portugal	83
Tabela 30 - Alfa de Cronbach da Satisfação com o Trabalho Remoto em Portugal	83

Tabela 31 - Alfa de Cronbach da Percepção de Vantagens do Teletrabalho na China.....	83
Tabela 32 - Alfa de Cronbach da Percepção de Desvantagens do Teletrabalho na China	83
Tabela 33 - Alfa de Cronbach da Satisfação com o Trabalho Remoto na China.....	83
Tabela 34 - Matriz de Correlações de Pearson - Portugal	84
Tabela 35 - Matriz de Correlações de Pearson - China	88
Tabela 36 - Dificuldade e Resistência na Adaptação ao Teletrabalho em Portugal e na China	92
Tabela 37 - Expetativas sobre o Futuro do Teletrabalho em Portugal e na China.....	93
Tabela 38 - Satisfação no Teletrabalho em Portugal e na China	94

Índice de Figuras

Figura 1 - Distribuição da Amostra por Género em Portugal e na China	24
Figura 2 - Distribuição da Amostra por Idade em Portugal e na China	25
Figura 3 - Distribuição da Amostra por Estado Civil em Portugal e na China	26
Figura 4 - Distribuição da Amostra por Habilitações Literárias em Portugal e na China	26
Figura 5 - Distribuição da Amostra por Familiares Dependentes em Portugal e na China	27
Figura 6 - Distribuição da Amostra por Setor de Atividade Profissional em Portugal e na China	28

Glossário de Siglas

DP - Desvio Padrão

EITC - Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira

EUA - Estados Unidos

IC - Intervalo de Confiança

INE - Instituto Nacional de Estatística

M - Média

MICT - *Mobile Information and Communication Technologies*

RWI - *Remote Work Intensity*

SW - *Smart Working*

TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação

WPS - *China Workplace Survey*

Glossário de Símbolos

α - Alpha de Cronbach

F - Estatística F de Fisher

p - Nível de Significância Estatística

r - Coeficiente de Correlação de Pearson

t - Estatística t de Student

1. Introdução

A quarta revolução industrial está a transformar a natureza do trabalho através da introdução de tecnologias avançadas. Este novo paradigma exige uma inovação contínua nos métodos de trabalho, uma vez que, atualmente, as organizações estão centradas em aumentar a sua competitividade e produtividade. Neste contexto, o avanço das tecnologias digitais e a crescente informatização têm desempenhado um papel fundamental na consolidação do trabalho remoto como uma alternativa eficaz. Esta modalidade tem-se revelado uma alternativa viável para profissionais de diferentes áreas, pois oferece maior flexibilidade, autonomia e eficiência na realização das atividades laborais, atendendo às novas tendências do mercado e às mudanças na dinâmica profissional (Bergamaschi et al., 2018; Hilbrecht et al., 2013; Pereira & Romero, 2017; Schwab, 2016).

O conceito de teletrabalho foi introduzido por Nilles (1975, 1988, 1997) e consiste em exercer as atividades profissionais fora da empresa central através da utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). O principal objetivo deste modelo de trabalho é a substituição parcial ou total da deslocação física dos trabalhadores às instalações da empresa.

Antes da COVID-19, as práticas de teletrabalho não eram generalizadas e não existia regulamentação para esta modalidade. No entanto, com o surgimento da pandemia global como uma das medidas sanitárias impostas, emergiu a necessidade de implementar o trabalho remoto, o que resultou num crescimento significativo da adoção desta forma de trabalho tanto em Portugal como na China (GPEARI, 2021; Huang et al., 2020; National School of Development, 2022).

De facto, no período pós-pandemia, Portugal tem vindo a consolidar o modelo híbrido como a principal forma de trabalho remoto, o que reflete a perceção positiva das organizações e dos trabalhadores sobre os benefícios do teletrabalho (Eurofound, 2023; INE, 2024). Na China, por outro lado, apesar da adoção significativa durante a pandemia, a maioria das empresas regressou ao trabalho presencial, uma vez que este é influenciado por fatores culturais e estilos de gestão que valorizam a supervisão direta e a hierarquia (Ding, 2024; Schuster, 2022). No entanto, nos grandes centros urbanos da China, há empresas tecnológicas que mantêm práticas híbridas que permitem conferir maior autonomia aos trabalhadores (Schuster, 2022; Wang et al., 2021).

A ampla adoção desta modalidade de trabalho deve-se, em grande medida, às vantagens que proporciona aos teletrabalhadores. Entre as principais vantagens associadas ao teletrabalho, destacam-se a maior flexibilidade e autonomia (Harpaz, 2002; Ingusci et al., 2023), a redução do tempo de deslocação, a diminuição dos custos com transporte, bem como a menor interferência por parte dos colegas (Bailey & Kurland, 1999; Ingusci et al., 2023; Lu, 2024). Além disso, aumentam a produtividade e o desempenho (Baruch & Nicholson, 1997; Faustino et al., 2023; Gonçalves, 2024), bem como facilitam a conciliação entre a vida pessoal e as responsabilidades profissionais (Faustino et al., 2023; Gonçalves, 2024; Harpaz, 2002), o que contribui para aumentar a satisfação dos trabalhadores (Bailey & Kurland, 1999; Ingusci et al., 2023).

Por outro lado, os teletrabalhadores também identificam desvantagens, como o risco de isolamento profissional e social, conflitos entre a vida profissional e pessoal, enfraquecimento do sentimento de pertença à organização e menor identificação com os seus valores e objetivos (Bailey & Kurland, 2002; Faustino et al., 2023; Figueiredo, Margaça, & Sánchez-García, 2025; Harpaz, 2002; Ingusci et al., 2023). Além disso, dificuldades no acesso à *internet* e *intranets*, preocupações com a privacidade e desafios no ambiente doméstico, incluindo interrupções, ruído e falta de equipamento ou suporte tecnológico, que podem comprometer a produtividade e a eficácia do teletrabalho (Alashwali et al., 2025; Bayrak, 2012; Cai et al., 2021; McArthur & Hong, 2023).

A satisfação no trabalho remoto é fundamental para avaliar esta modalidade de trabalho, refletindo o equilíbrio entre os seus benefícios e desafios. Segundo Locke (1976), trata-se de um estado emocional positivo resultante da avaliação do indivíduo sobre a sua experiência profissional, influenciada pela diferença entre expectativas e realidade, cujo impacto varia conforme a importância atribuída às diversas dimensões do trabalho.

Dada a coexistência de benefícios e limitações associadas ao teletrabalho, torna-se pertinente analisar a forma como estas percepções são experienciadas pelos teletrabalhadores em diferentes contextos socioculturais, o que justifica a necessidade de estudar as percepções dos teletrabalhadores sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho em Portugal e na China.

Assim, com o intuito de aprofundar a análise destas percepções, surgem as seguintes questões de investigação:

- Q1- Quais são as vantagens e desvantagens do teletrabalho na percepção dos trabalhadores em Portugal e na China?
- Q2- Quais foram as dificuldades e problemas mais relevantes que os teletrabalhadores identificaram no decorrer das suas atividades de trabalho remoto?
- Q3- Qual o nível de aceitação e resistência ao trabalho à distância entre os trabalhadores dos dois países?
- Q4- Quais são as expectativas dos trabalhadores relativamente ao futuro do trabalho remoto em cada país?
- Q5- A adesão ao regime de teletrabalho na China e em Portugal reflete a satisfação dos trabalhadores com essa modalidade de trabalho?

A dissertação está estruturada em cinco capítulos. O primeiro capítulo contém a introdução, onde se apresenta o contexto do estudo. O segundo capítulo é dedicado à revisão da literatura, com enfoque na análise de estudos relacionados com o conceito de trabalho remoto, as vantagens e desvantagens do teletrabalho, a sua implementação em Portugal e na China, bem como as percepções dos trabalhadores sobre esta modalidade e a satisfação relacionada com a mesma. A relevância da investigação, o objetivo proposto e as questões de investigação também são apresentados. O terceiro capítulo aborda a metodologia adotada para a investigação. Este capítulo apresenta as características da amostra, os instrumentos de medidas utilizados para analisar os resultados e os procedimentos utilizados para a recolha de dados. O quarto capítulo analisa e discute os resultados obtidos. Este capítulo aborda as principais conclusões da investigação, os seus contributos para a compreensão teórica dos dados analisados, bem como as suas implicações práticas. Por fim, o quinto capítulo apresenta as conclusões e recomendações finais, destacando as limitações e sugestões para futuras investigações.

2. Revisão de Literatura

2.1. Trabalho Remoto

O fenómeno do trabalho remoto ou teletrabalho surgiu em 1857, quando Edgard Thompson, da empresa ferroviária Penn Railroad, reconheceu a possibilidade de utilizar o sistema privado de telégrafo para controlar a utilização de equipamentos e da mão de

obra à distância, o que permitia descentralizar as operações do escritório central em Chicago (Kugelmass, 1995). Este conceito ganhou popularidade nos Estados Unidos (EUA) na década de 1970 como uma possível solução para a crise petrolífera, sendo que as estimativas indicavam que se um em cada sete trabalhadores urbanos trabalhasse a partir de casa, os EUA não teriam necessidade de importar petróleo (Goulart, 2009; Kugelmass, 1995; Mann & Holdsworth, 2003; Tavares, 2017).

O termo “trabalho remoto” deriva de “*telecommuting*”, conceito proposto pelo engenheiro da NASA Jack Nilles (1975), conhecido como o “Pai do trabalho remoto”, no seu livro *The Telecommunications Transportation Trade-Off* (Amigoni & Gurvis, 2009; Cifarelli & Souza, 2016). Os estudos também utilizam os conceitos de teletrabalho, *telecommuting*, trabalho remoto, trabalho à distância, *e-working* e *home office* para descrever a modalidade de trabalho alternativa fora do local de trabalho tradicional (Allen et al., 2015; Grant et al., 2013; Haddon e Silverstone, 1995; Kirk e Belovics, 2006; Nilles, 1975).

Segundo Nilles (1975, 1997), o teletrabalho representa uma inversão do paradigma tradicional, visto que permite trazer o trabalho até aos trabalhadores, em vez de exigir que se desloquem ao local de trabalho. Assim, o autor define o trabalho remoto como “todo aquele tipo de função que independe de localização geográfica, utilizando ferramentas de telecomunicação e de informação para garantir um contacto direto entre o teletrabalhador e o empregador” (Nilles, 1997, p. 35).

De acordo com Golden & Veiga (2005), o teletrabalho é definido como a realização de parte do trabalho fora do local de trabalho convencional, frequentemente a partir de casa e a comunicação através de computadores.

O conceito proposto pela Eurofound (2022) enfatiza que o trabalho à distância é uma modalidade em que as atividades profissionais são realizadas fora do local habitual, geralmente nas instalações do empregador através de TIC.

Uma análise da literatura revela que não existe uma definição universalmente aceite do conceito de teletrabalho. No entanto, é perceptível que as diferentes perspetivas sobre o teletrabalho convergem em torno de alguns critérios amplamente consensuais, nomeadamente no que diz respeito à substituição do espaço de trabalho tradicional por

um ambiente remoto, viabilizado pela utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (Athanasiadou & Theriou, 2021).

2.2. Vantagens e Desvantagens do Trabalho Remoto

A análise da literatura salienta que o teletrabalho gera impactos que envolvem tanto vantagens como desvantagens e tem uma influência significativa nos indivíduos, nas organizações e na sociedade.

2.2.1. Vantagens do Trabalho Remoto

2.2.1.1. Nível Individual

O trabalho remoto é considerado um modo de trabalho benéfico a nível individual porque permite aos trabalhadores reduzir o tempo de deslocação e os custos de transporte (Ansong & Boateng, 2018; Bailey & Kurland, 1999; Ingusci et al., 2023). Isto contribui para atenuar o nível de *stress* causado pelos congestionamentos de trânsito, bem como o *stress* relacionado com o ambiente de trabalho (Ingusci et al., 2023; Mello, 1999; Popovici & Popovici, 2020).

Em contrapartida, os teletrabalhadores possuem maior flexibilidade e autonomia do que os trabalhadores presenciais, o que gera um sentimento de responsabilidade e controlo sobre o seu próprio ritmo de trabalho (Bailey & Kurland, 1999; Harpaz, 2002; Ingusci et al., 2023).

Este método de trabalho contribui ainda para a redução de interrupções e distrações causadas pelas conversas paralelas entre colegas e reuniões não planeadas (Bailey & Kurland, 1999; Harpaz, 2002; Lu, 2024), o que, por sua vez, ajuda a aumentar a produtividade e o desempenho dos colaboradores (Faustino et al., 2023; Gonçalves, 2024; Hau & Todescat, 2018).

A adaptação ao teletrabalho promove igualmente um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, dado que permite aos trabalhadores dedicar mais tempo às suas famílias de modo a contribuir para uma maior satisfação profissional (Bailey & Kurland, 1999; Gonçalves, 2024; Ingusci et al., 2023).

2.2.1.2. Nível Organizacional

Em termos organizacionais, uma das vantagens do trabalho remoto é o aumento da produtividade e do desempenho empresarial, decorrente dos benefícios percebidos pelos colaboradores em nível individual (Bonacci, Scarozza & Greco, 2024; Durst, 1999). Além disso, essa modalidade de trabalho contribui para a diminuição do absentismo, que pode ser causado por questões familiares, condições climáticas adversas ou problemas relacionados ao deslocamento (Ducas et al., 2025; Harpaz, 2002; Illegems et al., 2001).

O incremento da motivação e do comprometimento organizacional é outro benefício significativo, resultante de condições de trabalho mais atrativas e confortáveis (Bonacci, Scarozza & Greco, 2024; Gajendran et al., 2024; Illegems & Verbeke, 2004). Isso também favorece a retenção de talentos, visto que, os colaboradores tendem a permanecer em ambientes que oferecem maior flexibilidade e satisfação no trabalho (Bailey & Kurland, 1999; Bloom, Han e Liang, 2024; Harpaz, 2002).

Além disso, a redução de custos é uma vantagem frequentemente destacada pelas organizações, que se reflete na diminuição das despesas operacionais associadas à manutenção dos escritórios, incluindo a renda, a eletricidade, a água e outros custos relacionados (Ansong & Boateng, 2018; Harpaz, 2002; Lu, 2024).

2.2.1.3. Nível Social

Em nível social, a adoção do teletrabalho contribui para a redução dos impactos ambientais, particularmente no que diz respeito à diminuição das emissões de dióxido de carbono na atmosfera, à economia de combustíveis e ao consumo de energia, resultantes da diminuição dos deslocamentos para o local de trabalho (Bailey & Kurland, 1999; Li, Liu, & Long, 2023). Além disso, essa modalidade de trabalho permite a diminuição do tráfego rodoviário e a redução no uso de infraestruturas e recursos energéticos (Harpaz, 2002; Li, Liu, & Long, 2023).

Adicionalmente, o teletrabalho também oferece oportunidades para a inclusão de populações com necessidades especiais no mercado de trabalho, como, por exemplo, indivíduos com mobilidade reduzida ou colaboradores em licença de maternidade (de la Roche & Simović, 2023; Harpaz, 2002).

Tabela 1 - Vantagens do Trabalho Remoto a Nível Individual, Organizacional e Social

Colaborador	
Diminuição do tempo de deslocações e dos custos	(Ansong & Boateng, 2018; Bailey & Kurland, 1999; Ingusci et al., 2023)
Redução do nível de <i>stress</i>	(Ingusci et al., 2023; Mello, 1999; Popovici & Popovici, 2020)
Maior flexibilidade e autonomia	(Bailey & Kurland, 1999; Harpaz, 2002; Ingusci et al., 2023)
Redução das interrupções e distrações	(Bailey & Kurland, 1999; Harpaz, 2002; Lu, 2024)
Aumento da produtividade e desempenho	(Faustino et al., 2023; Gonçalves, 2024; Hau & Todescat, 2018).
Melhoria do equilíbrio entre vida profissional e pessoal	(Bailey & Kurland, 1999; Gonçalves, 2024; Ingusci et al., 2023)
Aumento da satisfação no trabalho	(Bailey & Kurland, 1999; Ingusci et al., 2023)
Organização	
Aumento da produtividade e desempenho	(Bonacci, Scaroza & Greco, 2024; Durst, 1999)
Diminuição do absentismo	(Ducas et al., 2025; Harpaz, 2002; Illegems et al., 2001)
Incremento da motivação e comprometimento organizacional	(Bonacci, Scaroza & Greco, 2024; Gajendran et al., 2024; Illegems & Verbeke, 2004)
Aumento da retenção dos trabalhadores	(Bailey & Kurland, 1999; Bloom, Han e Liang, 2024; Harpaz, 2002)
Redução de custos	(Ansong & Boateng, 2018; Harpaz, 2002; Lu, 2024)
Sociedade	
Redução de impactos ambientais	(Bailey & Kurland, 1999; Li, Liu, & Long, 2023)
Diminuição do tráfego rodoviário	(Harpaz, 2002; Li, Liu, & Long, 2023)
Diminuição no uso de infraestruturas e energia	(Harpaz, 2002; Li, Liu, & Long, 2023)
Aumento das oportunidades de trabalho para populações com necessidades especiais	(de la Roche & Simović, 2023; Harpaz, 2002)

(Fonte: Elaboração própria adaptada de autores com base na revisão da literatura)

2.2.2. Desvantagens do Trabalho Remoto

2.2.2.1. Nível Individual

A nível individual, o teletrabalho está frequentemente associado a uma maior facilidade de gestão dos compromissos profissionais e pessoais, pois permite ter mais tempo para a vida familiar. No entanto, alguns estudos indicam que o trabalho à distância, especialmente quando realizado em domicílio, pode dificultar a separação entre a vida privada e a vida profissional, visto que os trabalhadores enfrentam desafios para estabelecer limites claros de espaço e tempo para as atividades profissionais (Beauregard et al., 2019; Faustino et al., 2023; Harpaz, 2002). Além disso, o acesso à *internet* e às *intranets* corporativas pode ser limitado devido a barreiras geográficas ou à fraca qualidade das telecomunicações em determinadas regiões, o que compromete a eficácia do teletrabalho (Bayrak, 2012; McArthur & Hong, 2023; Vacchiano, Fernandez & Schmutz, 2024).

No contexto do trabalho remoto, os teletrabalhadores também enfrentam desafios relacionados à privacidade. De acordo com Alashwali et al. (2025), invasões de privacidade, como violações de áudio, vídeo ou dados, são frequentemente experimentadas e podem causar desconforto psicológico, especialmente em situações que restringem a autonomia dos trabalhadores, como a obrigatoriedade de manter câmaras ou microfones ligados.

Além das questões de privacidade, o ambiente doméstico também apresenta desafios práticos significativos. Cai et al. (2021) destacam que as interrupções e distrações, como a presença de familiares, as atividades domésticas e o ruído, afetaram a concentração e a produtividade. Por outro lado, a ausência de equipamentos e instalações necessários para a realização de determinadas tarefas limitou a eficácia do teletrabalho em várias situações, enquanto a falta de suporte tecnológico obrigou muitos trabalhadores a aprender a utilizar novas ferramentas digitais sem orientação, o que evidencia a necessidade de recursos e de formação adequados para garantir a eficiência desta modalidade de trabalho.

O teletrabalho pode ainda conduzir ao isolamento social e profissional (Allen et al., 2015; Harpaz, 2002; Ingusci et al., 2023) devido à redução do compartilhamento de conhecimento e das interações presenciais com colegas e superiores (Allen et al., 2015; Ingusci et al., 2023; Lu, 2024). Este distanciamento pode diminuir o sentimento de pertença e reduzir a identificação dos funcionários com os valores e objetivos da organização, gerando sentimentos de exclusão e impactando negativamente a motivação e o comprometimento dos trabalhadores (Bailey & Kurland, 2002; Figueiredo, Margaça, & Sánchez-García, 2025; Lu, 2024).

Os teletrabalhadores também expressam o receio de que o isolamento associado ao trabalho à distância possa reduzir as suas oportunidades de promoção e limitar as possibilidades de progressão na carreira, a medida em que a sua ausência física os coloca “fora da vista” dos superiores. Esta modalidade de trabalho pode dificultar aos gestores a avaliação precisa da produtividade e do comportamento destes trabalhadores, o que pode prejudicar a sua percepção do desempenho e do comprometimento (Charalampous et al., 2019; Gajendran & Harrison, 2007; Ingusci et al., 2023).

2.2.2.2. Nível Organizacional

Uma das desvantagens mais referidas do teletrabalho a nível organizacional é a dificuldade de supervisão e controlo dos teletrabalhadores, devido à falta de presença física dos colaboradores na empresa (Harpaz, 2002; Lu, 2024; Pérez et al., 2002). Esta situação dificulta a transmissão da identidade e da cultura organizacional, visto que a interação presencial é fundamental para promover a coesão e a compreensão dos valores e práticas da empresa (Harpaz, 2002; Lu, 2024; Pérez et al., 2002).

A perceção de cargas de trabalho desiguais e a potencial tensão sentidos pelos teletrabalhadores em comparação com os colegas que trabalham presencialmente podem resultar em dificuldades de interação entre trabalhadores de diferentes modalidades de trabalho. Com efeito, esta situação pode gerar um sentimento de desigualdade e de injustiça, visto que os teletrabalhadores podem sentir que as suas contribuições não são valorizadas de maneira equitativa (Korkeakunnas et al., 2023; Pérez et al., 2002).

A transição do trabalho presencial para o trabalho remoto implica um aumento dos custos, sobretudo relacionados com a necessidade de implementar as infraestruturas apropriadas para a realização de tarefas à distância. Para além disso, é necessário investir em apoio técnico e na formação dos trabalhadores para desenvolver as competências exigidas pelo teletrabalho (Harpaz, 2002; Röpke, 2022).

Outra desvantagem identificada é o acesso remoto aos dados da empresa que aumenta o risco de perdas de informações e compromete a sua segurança (Illegems e Verbeke, 2004; Lu, 2024).

2.2.2.3. Nível Social

A formação de uma sociedade isolada e desconectada é vista como uma desvantagem do teletrabalho a nível social. O crescimento acentuado do número de teletrabalhadores pode levar ao surgimento de uma sociedade autista, na qual as pessoas se distanciam umas das outras e das instituições públicas. Este fenómeno pode comprometer as suas capacidades de comunicação e as suas interações pessoais e profissionais, ameaçando assim os princípios fundamentais da comunicação humana (Baruch, 2001; Tupe & Amrutrao, 2024).

Outra questão relevante é a possível diminuição da interação entre pais e filhos, o que poderá resultar em dificuldades sociais para as gerações mais jovens. Para além disso, o teletrabalho pode acentuar as desigualdades devido ao facto de nem todos os trabalhadores terem as mesmas oportunidades de trabalhar à distância ou de dispor de ambientes domésticos adequados (Elsamani & Kajikawa, 2024).

Tabela 2 - Desvantagens do Trabalho Remoto a Nível Individual, Organizacional e Social

Colaborador	
Risco de conflito trabalho-família	(Beauregard et al., 2019; Faustino et al., 2023; Harpaz, 2002)
Limitações de acesso à <i>internet</i>	(Bayrak, 2012; McArthur & Hong, 2023; Vacchiano, Fernandez & Schmutz, 2024)
Invasão de privacidade	(Alashwali et al., 2025)
Interrupções e ruído	(Cai et al., 2021)
Equipamento inadequado	(Cai et al., 2021)
Falta de suporte tecnológico	(Cai et al., 2021)
Risco de isolamento do colaborador	(Allen et al., 2015; Harpaz, 2002; Ingusci et al., 2023)
Redução de conversas presenciais e limites de compartilhamento de conhecimento e ideias	(Allen et al., 2015; Ingusci et al., 2023; Lu, 2024)
Risco de perda do sentimento de pertença	(Bailey & Kurland, 2002; Figueiredo, Margaça, & Sánchez-García, 2025)
Identificação reduzida com os valores e objetivos da organização	(Bailey & Kurland, 2002; Figueiredo, Margaça, & Sánchez-García, 2025; Lu, 2024)
Progressão de carreira comprometida	(Charalampous et al., 2019; Gajendran e Harrison, 2007; Ingusci et al., 2023)
Organização	
Ineficiência na gestão de funcionários em teletrabalho	(Harpaz, 2002; Lu, 2024; Pérez et al., 2002)
Dificuldade em transmitir a identidade e a cultura da empresa	(Harpaz, 2002; Lu, 2024; Pérez et al., 2002)
Perceção de cargas de trabalho desiguais e potencial tensão	(Korkeakunnas et al., 2023; Pérez et al., 2002)
Custos envolvidos na transição para o teletrabalho	(Harpaz, 2002; Röpke, 2022)
Risco à segurança dos dados	(Illegems e Verbeke, 2004; Lu, 2024)
Sociedade	
Sociedade separada e desconectada	(Baruch, 2001; Tupe & Amrutrao, 2024)
Interação familiar em risco	(Elsamani & Kajikawa, 2024)
Desigualdade no acesso	(Elsamani & Kajikawa, 2024)

(Fonte: Elaboração própria adaptada de autores com base na revisão da literatura)

2.3. Trabalho Remoto em Portugal

Antes da pandemia, o trabalho em casa em Portugal não era uma prática comum para os trabalhadores nem amplamente oferecida pelas organizações. As estatísticas do Eurostat revelam que, entre 2011 e 2019, os dados permaneceram relativamente baixos e sem variações significativas. Em 2011, apenas 5,6% da população utilizava a sua própria casa

como local de trabalho habitual, percentagem que subiu para 6,5% em 2019, resultando num aumento de 0,9% (GPEARI, 2021).

Portugal em 2020 registou um aumento significativo de 13,9% no número de trabalhadores que passaram a trabalhar habitualmente em casa. Este acentuado crescimento está diretamente relacionado com a emergência da COVID-19, que conduziu à implementação de medidas rigorosas de controlo sanitário (GPEARI, 2021).

Após a pandemia, conforme os dados do módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego “Trabalho a partir de casa” do Instituto Nacional de Estatística (INE) no primeiro trimestre de 2024 revelam que a população empregada em Portugal era constituída por 5.019,7 mil profissionais. Do total, 1 030,5 mil pessoas, correspondentes a 20,5% dos profissionais que trabalhavam a partir de casa. Dentro dos profissionais em regime de teletrabalho, o modelo híbrido é o mais adotado pelas empresas em Portugal. Dos colaboradores que exercem as suas atividades a partir de casa, 35,3% atuam regularmente, mediante sistema que concilia trabalho presencial e em casa. Com efeito, 73,2% seguem uma rotina conjugando todas as semanas, alguns dias por semana em casa, com uma média de três dias semanais em regime remoto. Além disso, é relevante destacar que 239,8 mil teletrabalhadores optam pelo trabalho exclusivamente remoto, ou seja, realizam as suas atividades profissionais totalmente à distância, representando aproximadamente 23,3% do total (Instituto Nacional de Estatística, 2024).

2.4. Trabalho Remoto na China

A evolução do trabalho remoto na China, no período antes da pandemia, apresenta uma trajetória semelhante à observada em Portugal. Em ambos os países, neste período, o trabalho em casa não era amplamente adotado, sendo que a maioria dos profissionais exercia as suas funções presencialmente nas instalações da empresa. De acordo com o Relatório da Universidade de Pequim, em 2019 apenas cerca de 0,14% das vagas de emprego na China correspondiam a trabalho remoto, o que revela a reduzida abrangência deste tipo de trabalho antes do impacto da pandemia (National School of Development, 2022).

O surgimento da pandemia impulsionou significativamente a adoção do trabalho remoto na China, uma vez que se trata de uma das medidas sanitárias implementadas para

conter a disseminação da COVID-19 (Huang et al., 2020). De acordo com dados da *iiMedia Research*, durante a retomada das atividades no Ano Novo de 2020, mais de 300 milhões de pessoas passaram a trabalhar remotamente, um contraste marcante com os 4,9 milhões de pessoas que trabalharam de casa em 2018 (Center for International Knowledge on Development [CIKD], 2020). Este aumento significativo não só contribuiu para que as empresas ultrapassassem os desafios colocados pela pandemia, como também permitiu melhorar a flexibilidade e o comprometimento dos profissionais no trabalho (Cheng e Zhang, 2022).

De acordo com o 49.º Relatório Estatístico de Desenvolvimento da *Internet* na China, o número de trabalhadores remotos no país atingiu 469 milhões em dezembro de 2021, o que representa 45,4% do total nacional e, em comparação com dezembro de 2020, verificou-se um aumento de 35,7%, correspondente a 123 milhões de pessoas (China Internet Network Information Center, 2022).

Em comparação com dezembro de 2021, o número de utilizadores de *home office* na China aumentou significativamente, atingindo 540 milhões em dezembro de 2022, o que corresponde a 50,6% de todos os utilizadores da *Internet*, representando um aumento de 70,78 milhões em relação ao ano anterior (China Internet Network Information Center (CNNIC), 2023).

Em dezembro de 2023, o número de trabalhadores remotos na China atingiu 537 milhões de pessoas e representam 49,2% dos utilizadores da *Internet* no país (China Internet Network Information Center (CNNIC), 2024a).

De acordo com o 54.º Relatório Estatístico de Desenvolvimento da *Internet* na China, em junho de 2024, cerca de 500 milhões de trabalhadores na China utilizavam serviços *online* para trabalhar remotamente, representando aproximadamente 45,4% dos utilizadores de *Internet* no país (China Internet Network Information Center (CNNIC), 2024b). Após três anos de confinamentos ocasionais decorrentes da pandemia de COVID-19, o modelo de trabalho remoto na China permanece amplamente adotado, sustentado principalmente pelo uso de *software* potenciado por inteligência artificial, que facilita a adaptação e otimiza a eficiência das atividades profissionais realizadas a distância (Thomala, 2024).

2.5. Comparação do Trabalho Remoto em Portugal e na China

Antes da pandemia, o trabalho remoto ainda era uma prática pouco comum nas empresas em Portugal. No entanto, a sua adoção tornou-se mais relevante após o surgimento da COVID-19, onde muitas organizações portuguesas começaram a adotar o teletrabalho como uma solução de emergência (Eurofound, 2022; Gostin et al., 2020).

Após esta experiência, as empresas começaram a ajustar os seus modelos de trabalho. Em vez de voltarem completamente ao formato tradicional, muitas optaram por adotar modelos híbridos, que combinam trabalho remoto e presencial. Este movimento tem sido impulsionado não só pela necessidade de adaptação, mas também pelos benefícios e desafios identificados pelos gestores e colaboradores, que têm vindo a experimentar novas formas de trabalho com elementos híbridos (Eurofound, 2023). Em Portugal, o trabalho remoto continua a crescer e o modelo híbrido tem-se consolidado como o mais adotado (Eurofound, 2023; INE, 2024).

Ao contrário de Portugal, onde o trabalho remoto ou híbrido tornou-se amplamente adotado, na China, a maioria das empresas regressou ao modelo tradicional de trabalho presencial após a pandemia. Embora o teletrabalho tenha crescido durante este período, a sua adoção continua a ser mais restrita em comparação com os países ocidentais, especialmente fora dos grandes centros urbanos (Ding, 2024). Esta realidade foi evidenciada por um inquérito de estudo sobre o local de trabalho na China (WPS - *China Workplace Survey*) com mais de 3.000 trabalhadores, que procurou analisar como e onde os profissionais estavam a trabalhar após a transição para o trabalho remoto. Os resultados revelam que, em janeiro de 2021, a grande maioria dos profissionais chineses já tinha regressado ao escritório, com 99% da força de trabalho a trabalhar presencialmente (Schuster, 2022).

A maioria das empresas chinesas tem mantido o modelo de trabalho presencial, com uma adoção limitada do trabalho remoto, em grande parte devido a fatores culturais, visto que o ambiente físico facilita a supervisão direta, a manutenção da disciplina e promove o espírito de equipa que são elementos valorizados na cultura organizacional chinesa. Além disso, o modelo de gestão na China assenta numa comunicação contextualizada e num estilo paternalista, em que o supervisor desempenha um papel central na orientação dos trabalhadores. Esse modelo presencial está em consonância com os valores culturais do país, que priorizam a supervisão próxima e a clareza hierárquica. Assim, o regresso ao

formato presencial é uma opção natural e amplamente aceita pelas organizações chinesas no contexto pós-pandêmico (Ahlstrom, Chen, & Yeh, 2010; Chen & Farh, 2001; Ding, 2024; Fu et al., 2004; Schuster, 2022).

No entanto, as empresas de alta tecnologia e de *internet*, especialmente nas grandes cidades, já tinham adotado o teletrabalho antes da pandemia e continuam a promover esta prática no período pós-pandemia com o objetivo de a incorporar na sua cultura empresarial. Neste contexto, na primavera de 2020, com a recuperação económica, estas empresas começaram a reabrir os seus escritórios, permitindo a transição de um modelo de teletrabalho obrigatório para um formato híbrido, que combinava trabalho presencial e remoto. Este novo modelo proporcionou uma maior autonomia aos profissionais, que passaram a poder decidir onde trabalhar sem a interferência direta dos seus gestores. Um exemplo dessa abordagem é o de uma multinacional de *software* com filiais na China, que implementou o modelo híbrido por mais de três meses, dando liberdade aos empregados para escolherem o seu local de trabalho (Ding, 2024; Schuster, 2022; Wang et al., 2021).

2.6. As Perceções do Trabalho Remoto

Com o recuo da pandemia da COVID-19, as empresas têm vindo a incentivar os seus colaboradores a regressar ao escritório devido às preocupações com a produtividade do trabalho remoto. No entanto, a maioria dos trabalhadores revelam uma preferência pelo modelo remoto ao valorizar os seus benefícios em termos de flexibilidade, autonomia, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, que contribui para o bem-estar, a produtividade e a satisfação profissional (Gajendran et al., 2024).

Nesse contexto, Gajendran et al. (2024) analisaram os efeitos do trabalho remoto, com ênfase na intensidade do trabalho remoto (RWI - *Remote Work Intensity*). Os resultados indicaram que, embora uma maior intensidade de trabalho remoto tenha efeitos positivos, ainda que modestos, sobre a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional, o desempenho avaliado pelos supervisores e a redução das intenções de rotatividade, esses benefícios podem ser parcialmente neutralizados pelo aumento do isolamento percebido, que pode gerar impactos negativos. O modelo de dupla via proposto pelos autores sugere que o trabalho remoto influencia as perceções dos

funcionários por meio de dois mecanismos opostos: a autonomia percebida, que impulsiona efeitos positivos, e o isolamento percebido, que pode trazer consequências adversas. Assim, os impactos do trabalho remoto dependem do equilíbrio entre esses dois fatores.

Os estudos de diversos autores apontam ainda para o facto de os grupos historicamente marginalizados demonstrarem um interesse significativo pelo trabalho remoto. Para as mulheres, a principal vantagem reside na possibilidade de conciliar responsabilidades profissionais e pessoais de forma mais flexível (Thompson et al., 2022). Da mesma forma, para pessoas com certas deficiências, o modelo remoto surge como uma oportunidade de entrar no mercado de trabalho sem as barreiras físicas impostas pelo deslocamento (de la Roche & Simović, 2023). No entanto, estudos também apontam que funcionários negros expressam maior preocupação com a progressão na carreira nesse modelo, em comparação com colegas brancos (Bachrach et al., 2023).

No contexto pós-pandemia, Perera & Tilakasiri (2024) analisaram o setor bancário no Sri Lanka e destacaram que, além de uma liderança eficaz, fatores como infraestrutura adequada, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, apoio e cultura organizacional influenciam positivamente a satisfação e o bem-estar dos funcionários, destacando a importância de investir em tecnologia, apoio emocional e práticas de liderança adaptadas ao trabalho remoto para promover um ambiente profissional mais satisfatório no contexto pós-COVID-19.

Por fim, o estudo de Bonacci, Scarozza & Greco (2024) sobre a satisfação dos colaboradores com o *Smart Working* (SW) em organizações públicas italianas reforça a relevância de fatores individuais, relacionais e organizacionais para a experiência positiva do trabalho remoto. A autonomia no trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional representam como os principais fatores individuais, pois garantem maior controle sobre horários e tarefas, promovendo bem-estar e motivação. No âmbito relacional, a comunicação eficaz e a qualidade das interações entre colegas também influenciam positivamente a experiência com o SW, embora o isolamento social possa representar um desafio. Ao nível organizacional, a percepção de melhoria no desempenho, horários de trabalho flexíveis e suporte tecnológico adequado contribuem para uma maior satisfação dos colaboradores, enquanto as preocupações relacionadas com oportunidades de carreira podem constituir um obstáculo.

2.6.1. As Perceções do Trabalho Remoto em Portugal

De acordo com a investigação realizado por Faustino et al. (2023) sobre a validação da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira para a População Portuguesa (EITC). Os resultados revelaram boas propriedades psicométricas e uma estrutura composta por dois fatores, que são o bem-estar no trabalho e o bem-estar psicológico. Em conformidade com os resultados da investigação, esta modalidade de trabalho pode contribuir para aumentar a satisfação laboral e o desempenho profissional, bem como para reduzir o conflito entre a família e o trabalho. No entanto, o teletrabalho pode limitar a interação com colegas e superiores, bem como reduzir as oportunidades de progressão na carreira, o que pode contribuir para promover sentimentos de isolamento social e profissional.

Além disso, os autores Grave & Jamal (2024) realizaram um estudo quantitativo para analisar a relação entre teletrabalho e família no contexto pós-pandemia e o seu impacto no bem-estar. Os resultados apresentam uma elevada satisfação, mas também desigualdades de género, em que as mulheres despendem mais tempo em tarefas domésticas e de cuidado, o que resulta numa redução do lazer e do bem-estar psicológico, enquanto os homens não aumentaram a sua participação nestas responsabilidades.

Complementarmente, os mesmos autores realizaram um estudo qualitativo para compreender a implementação do teletrabalho. Os resultados indicam que o modelo híbrido é o mais valorizado, embora desafios como isolamento, presenteísmo digital e dificuldades em separar vida profissional e pessoal ainda persistam. Além disso, as mulheres continuam a ser as principais solicitadoras de flexibilidade, reforçando as desigualdades na prestação de cuidados familiares.

De forma semelhante, Gonçalves (2024) analisou o teletrabalho na perspetiva dos profissionais de gestão de recursos humanos através de um estudo qualitativo descritivo baseado em entrevistas semiestruturadas. Os resultados indicam que o trabalho remoto facilita a conciliação entre vida profissional e pessoal, melhora a produtividade, reduz o tempo de deslocação e aumenta a qualidade de vida. No entanto, os entrevistados também apontaram desafios, como a desconexão emocional, o declínio da comunicação e da coesão das equipas, a perda de identidade profissional e possíveis impactos negativos na avaliação de desempenho e progressão na carreira.

Seguindo essa linha de investigação, Ramos & Gonçalves (2024) analisaram a experiência de trabalhadores portugueses antes, durante e após a pandemia, através de entrevistas semiestruturadas. O estudo salienta que o teletrabalho no período pós-pandemia proporcionou um aumento da produtividade, da autonomia e da flexibilidade, bem como um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A eliminação do tempo de deslocação e o apoio financeiro das empresas foram também aspetos relevantes. Contudo, os trabalhadores relataram desafios como a dificuldade de se desligar do trabalho, a redução da interação interpessoal e o excesso de reuniões virtuais. Estas limitações tiveram impacto no equilíbrio entre a vida profissional e familiar, na dinâmica da equipa e na eficiência da colaboração.

2.6.2. As Perceções do Trabalho Remoto na China

No estudo de Van Slyke et al. (2022), foram analisados os impactos do teletrabalho no bem-estar dos trabalhadores chineses, considerando tanto o *stress* prejudicial (*distress*) como o *stress* benéfico (*eustress*). Os resultados indicam que as perceções como a resiliência, o conflito trabalho-família e a sobrecarga de trabalho contribuem para o aumento do *distress*, enquanto a resiliência e a autonomia favorecem o *eustress*. Além disso, o *distress* afeta negativamente a satisfação, a exaustão e o desempenho percebido, por sua vez, o *eustress* tem um impacto positivo nestes aspetos, bem como aumenta a produtividade percebida. Entre os fatores analisados, a resiliência se destacou como o mais determinante nos resultados do teletrabalho, desempenhando um papel fundamental na redução do *distress* e no fortalecimento do *eustress*.

Seguindo essa linha de estudo, Yin, Wang & Liang (2023) investigam a utilização rotineira das Tecnologias Móveis de Informação e Comunicação (MICT) no ambiente de trabalho remoto pós-pandémico e o seu impacto no bem-estar dos trabalhadores. Os resultados indicam que a utilização frequente das TIC melhora o bem-estar afetivo dos trabalhadores, aumentando a satisfação no trabalho, mas pode também provocar uma sobrecarga de tecnologia devido ao excesso de informação e às interrupções digitais que comprometem o bem-estar cognitivo. A autonomia e a pontualidade destas tecnologias foram identificadas como fatores que influenciam positivamente a sua adoção, o que permite uma maior flexibilidade e eficiência no trabalho remoto. Por outro lado, a exigência de disponibilidade digital constante, conhecida como presenteísmo digital, não

teve um impacto significativo na utilização das TIC. Os trabalhadores enfrentam um equilíbrio entre as vantagens do teletrabalho, como uma maior autonomia, e os desafios impostos pela tecnologia, nomeadamente a dificuldade de separar a vida profissional da vida pessoal.

Dando continuidade a essas investigações, um estudo conduzido por Bloom, Han e Liang (2024) analisaram os impactos do trabalho híbrido na empresa chinesa de tecnologia *Trip.com*, onde os participantes foram divididos em grupos híbridos e presenciais. A investigação evidenciou que este modelo permite reduzir a taxa de rotatividade, com um impacto particularmente positivo entre as mulheres, os trabalhadores com longas deslocações e os não gerentes. Além disso, os colaboradores do grupo híbrido registaram uma maior satisfação no trabalho e um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O estudo concluiu também que a produtividade não foi afetada, uma vez que não se verificaram diferenças significativas no desempenho entre os trabalhadores híbridos e os presenciais. Outro resultado relevante foi o facto de as taxas de promoção terem-se mantido semelhantes entre os dois grupos, o que sugere que o trabalho híbrido não afeta a progressão na carreira.

2.7. A Satisfação com o Trabalho Remoto

A relação entre o trabalho remoto e a satisfação no trabalho tem recebido cada vez mais atenção devido à intensificação dos acordos de trabalho flexível nas organizações (Jamaludin & Kamal, 2023). Neste contexto, a satisfação profissional é definida como um estado emocional, de natureza positiva ou negativa, resultante da forma como o indivíduo percebe e interpreta as suas experiências profissionais (Locke, 1976). Ainda segundo Locke & Henne (1986), a satisfação do trabalhador é determinada pelo desvio entre a situação de trabalho idealizada e a situação de trabalho real.

Em complemento a essa visão, Pujol-Col & Dabo (2020), afirmam que a satisfação dos trabalhadores é influenciada por fatores situacionais e disposicionais. Os fatores situacionais englobam aspetos do ambiente de trabalho, como a interação social entre colegas, o apoio da liderança, a remuneração/salário, a autodeterminação, o estatuto, os benefícios, o conteúdo do trabalho e as condições laborais, especialmente o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e os níveis de *stress*. Por outro lado, os fatores

disposicionais dizem respeito a características individuais, como a afetividade positiva e negativa e a autoavaliação central.

Segundo essa perspetiva, o estudo realizado por Jamaludin & Kamal (2023) com a participação de trabalhadores de uma empresa de petróleo e gás na Malásia, reforçou a existência de uma relação positiva entre o teletrabalho e a satisfação no trabalho. Os colaboradores que trabalham remotamente apresentaram níveis de satisfação mais elevados, sustentando os estudos anteriores que destacam os benefícios da flexibilidade e a redução das distrações típicas do ambiente tradicional de escritório. Foi ainda identificada a perceção de autonomia como um mediador fundamental nesta relação, visto que o teletrabalho promove um maior controlo sobre os horários, métodos de trabalho e processos de tomada de decisão, o que consequentemente aumenta a satisfação dos colaboradores.

Em complemento, o estudo de Berger Ploszaj et al. (2025) evidencia que a satisfação no trabalho remoto é mediada pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, bem como pela redução do *stress*, os quais apresentam impactos diferentes entre géneros. Por um lado, os homens tendem a beneficiar de ambos os fatores e beneficiam mais da flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho, enquanto as mulheres dependem sobretudo da redução do *stress*, devido à sobrecarga gerada pelas responsabilidades domésticas e profissionais. Os autores salientam ainda que um ambiente de trabalho remoto bem estruturado, aliado a um apoio organizacional eficiente, é fundamental para promover a satisfação dos trabalhadores, pois a flexibilidade e a autonomia são fatores determinantes para este aumento. Além disso, o estudo reforça a importância de recursos como infraestrutura adequada, programas de treinamento e liderança efetiva para promover a satisfação no contexto do trabalho remoto.

2.7.1. A Satisfação com o Trabalho Remoto em Portugal

O estudo de Ribeiro (2024) revelou que a satisfação no trabalho em regime de teletrabalho está fortemente relacionada com a flexibilidade organizacional, como, por exemplo, a adaptabilidade de horários, a autonomia na gestão das tarefas e a confiança mútua entre trabalhadores e empregadores. Estes fatores contribuem significativamente para a melhoria do bem-estar, na medida em que permitem conciliar a vida pessoal e profissional

e reduzir o *stress*. A investigação também identificou elementos críticos para a satisfação, nomeadamente o sentimento de segurança na execução das tarefas, a correspondência entre o salário e as exigências do trabalho, bem como o reconhecimento e a utilização das competências individuais.

De modo semelhante, a investigação de Barbosa (2024) evidenciou uma forte correlação positiva entre o teletrabalho e a satisfação pessoal e profissional, salientando que a flexibilidade e a autonomia desta modalidade contribuem para níveis mais elevados de satisfação. A satisfação foi também positivamente associada ao bem-estar geral e negativamente associada ao *stress* na medida em que os trabalhadores mais satisfeitos tendencialmente se sentem melhor do ponto de vista emocional e apresentam menores níveis de *stress*. Além disso, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é um fator decisivo para o aumento da satisfação dos trabalhadores, o que reforça a importância de modelos de trabalho que favoreçam tanto o desempenho profissional quanto o bem-estar pessoal.

Na mesma linha, o estudo de Reis (2024), baseado em participantes portugueses das gerações Y e Z, aponta que há uma clara preferência por modelos híbridos de trabalho, visto que este proporciona um equilíbrio entre flexibilidade e interação social aos trabalhadores. Segundo a análise do estudo, as dimensões “Natureza do Trabalho” e “Colegas de Trabalho” registaram os níveis mais elevados de satisfação, enquanto “Recompensas Contingentes” teve uma avaliação ligeiramente inferior, mas ainda assim positiva. Quanto aos fatores que mais contribuem para a satisfação com o trabalho remoto, destacam-se a flexibilidade, a redução dos custos de deslocação, o aumento da produtividade e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Por outro lado, o estudo destaca que os principais fatores de insatisfação foram o isolamento social e a dificuldade de integração de novos membros da equipa.

Com base no estudo de Geremias, Cavaco & Sotomayor (2025), realizado com trabalhadores de diversos setores em Portugal, verificou-se que a satisfação no trabalho atua como a principal mediadora entre o conflito trabalho-família e a intenção de rotatividade, visto que os trabalhadores insatisfeitos com a situação de conflito tendem a manifestar um maior vontade de abandonar o seu emprego. Além disso, a satisfação dos colaboradores com o trabalho está fortemente correlacionada com a autoeficácia, criando um efeito em cadeia que aumenta o seu impacto na retenção de talentos.

2.7.2. A Satisfação com o Trabalho Remoto na China

O estudo conduzido por Yin, Wang & Liang (2023) examinou o impacto da utilização rotineira das tecnologias móveis de informação e comunicação no bem-estar afetivo dos teletrabalhadores no período pós-pandemia. Os resultados apontam que a utilização habitual destas tecnologias tem uma associação positiva com a satisfação no trabalho, sobretudo por promover a autonomia e a pontualidade na execução das tarefas.

Já a pesquisa de Lee (2023), demonstrou que o regime de trabalho flexível tem uma relação positiva com a satisfação no trabalho. O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é visto como o fator central na mediação da relação entre o regime de trabalho flexível e a satisfação no trabalho, pois a flexibilidade só gera satisfação quando proporciona aos trabalhadores um equilíbrio saudável entre as suas atividades profissionais e pessoais. Neste contexto, os trabalhadores que trabalham neste regime referem níveis de satisfação mais elevados, precisamente devido a este equilíbrio, que contribui para uma redução do *stress*, um aumento do bem-estar e uma maior predisposição para permanecer na organização. Os fatores mais relevantes para o aumento da satisfação foram a autonomia (liberdade para organizar o tempo e o espaço de trabalho) e a oportunidade de utilizar competências no seu trabalho profissional na perceção de uma oportunidade de progressão na carreira e de uma maior motivação, o que também contribui para reduzir as intenções de rotatividade. No entanto, o estudo também apontou fatores que suscitam preocupações de insatisfação entre os trabalhadores em relação à sobrecarga de trabalho e às futuras oportunidades de promoção, especialmente entre as mulheres e entre os trabalhadores com longos horários de trabalho, que relataram uma menor satisfação.

Por sua vez, um dos principais objetivos da pesquisa conduzida por Bloom, Han e Liang (2024) foi o de avaliar o impacto do modelo híbrido na satisfação dos funcionários. Segundo os resultados, o trabalho híbrido aumentou a satisfação dos trabalhadores, especialmente devido à redução do tempo e do custo das deslocações entre casa e a empresa, o que também contribuiu para uma diminuição da taxa de desistência dos trabalhadores. Além disso, a flexibilidade oferecida pelo modelo híbrido foi um fator importante para o aumento da satisfação, sendo particularmente benéfica para as mulheres e para os profissionais com filhos, que relataram um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. É de salientar que a satisfação global dos teletrabalhadores com o

trabalho híbrido, incluindo os aspetos relacionados com a vida pessoal e a vontade de recomendar a empresa, aumentou significativamente e também se registou uma diminuição da intenção de rotatividade dos trabalhadores. Os subgrupos específicos de teletrabalho revelaram benefícios ainda mais significativos, com uma taxa de desistência consideravelmente mais baixa entre as mulheres e entre os funcionários não gerentes.

2.8. Enquadramento do Estudo

Tendo em conta a revisão da literatura, que evidencia as vantagens e desvantagens do teletrabalho em diferentes contextos culturais, é pertinente analisar comparativamente as perceções dos trabalhadores em Portugal e na China, a fim de compreender como os contextos culturais influenciam as dificuldades e os problemas enfrentados, o nível de aceitação e resistência, as expectativas futuras e a satisfação dos trabalhadores em relação ao teletrabalho.

2.8.1. Objetivo do Estudo

O problema de investigação central do presente estudo consistia em verificar se os teletrabalhadores portugueses e chineses têm (ou não) perceções semelhantes sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Esta temática ganhou especial relevância no contexto da pandemia da COVID-19, que impulsionou a adoção generalizada do trabalho remoto no mercado de trabalho global. Assim, surge o problema de como os trabalhadores de ambos os países experienciam e avaliam os benefícios e desafios do teletrabalho. Dada a escassez de estudos interculturais que abordem as perspetivas dos teletrabalhadores nestes dois países, o presente estudo procura colmatar esta lacuna através de uma análise que contribua para uma compreensão mais profunda das vantagens e desvantagens sentidas pelos trabalhadores em diferentes contextos culturais relativamente ao teletrabalho.

2.8.2. Questões de Investigação

Com o intuito de orientar a investigação e dar resposta ao problema identificado, foram definidos os seguintes questões:

- Q1- Quais são as vantagens e desvantagens do teletrabalho na perceção dos trabalhadores em Portugal e na China?
- Q2- Quais foram as dificuldades e problemas mais relevantes que os teletrabalhadores identificaram no decorrer das suas atividades de trabalho remoto?
- Q3- Qual o nível de aceitação e resistência ao trabalho à distância entre os trabalhadores dos dois países?
- Q4- Quais são as expetativas dos trabalhadores relativamente ao futuro do trabalho remoto em cada país?
- Q5- A adesão ao regime de teletrabalho na China e em Portugal reflete a satisfação dos trabalhadores com essa modalidade de trabalho?

3. Metodologia

No presente estudo, foi adotado o método descritivo para conhecer e comparar as perceções de trabalhadores portugueses e chineses sobre o teletrabalho. Procura-se, assim, analisar de forma detalhada as dificuldades e os problemas enfrentados, o nível de aceitação e resistência dos teletrabalhadores, bem como as vantagens percebidas, as desvantagens identificadas, as expetativas e os níveis de satisfação em dois contextos culturais distintos. Neste sentido, os dados foram recolhidos através de um inquérito por questionário, o que permite uma análise empírica objetiva e sistemática de acordo com o objetivo e as questões de investigação.

3.1. Amostra

O método de amostragem utilizado foi a amostragem não probabilística, conhecida como *snowball sampling* (bola de neve) em que os participantes iniciais convidam novos participantes, permitindo assim que a amostra se expanda progressivamente (Vinuto, 2014).

A amostra foi constituída por 304 participantes de Portugal e da China que desempenham ou tenham desempenhado a sua atividade profissional em regime de teletrabalho, ou em modelo híbrido, distribuídos equitativamente entre os dois grupos, com 152 indivíduos em cada país.

Entre todos os participantes de Portugal e da China, a maioria era do sexo feminino, representando 72,4% da amostra (220 pessoas). Os do sexo masculino representaram 26,6% (81 participantes), enquanto apenas 1,0% (3 participantes) optaram por não responder (Anexo C – Tabela 10).

Sendo 152 dos respondentes de Portugal (Anexo C – Tabela 16), 108 são do sexo feminino (71,1%), 42 são do sexo masculino (27,6%) e 2 respondentes preferem não responder (1,3%). Já no caso dos participantes da China (Anexo C – Tabela 22), 112 são do sexo feminino (73,7%), 39 são do sexo masculino (25,7%) e 1 prefere não responder (0,7%).

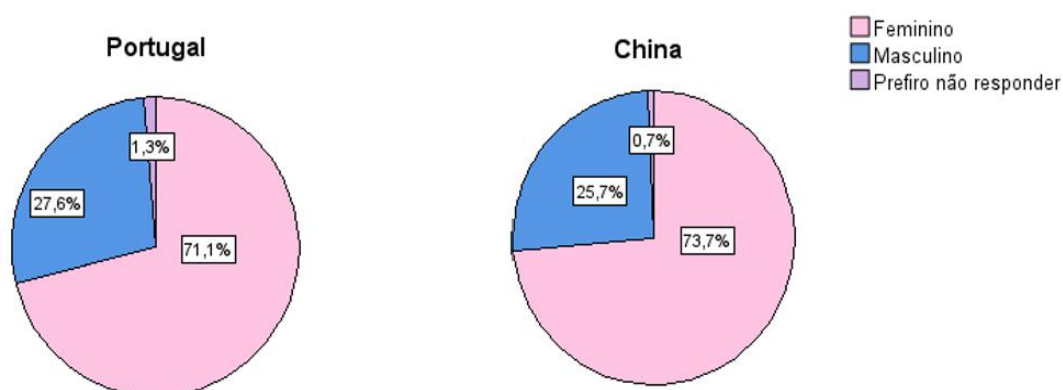


Figura 1- Distribuição da Amostra por Género em Portugal e na China

(Fonte: Elaboração própria)

Em relação à idade dos participantes da amostra geral (Anexo C – Tabela 11), observa-se que a maioria está na faixa etária de 20 a 29 anos, o que corresponde a 63,2% (192 indivíduos) do total. A faixa etária de 30 a 39 anos representa 27,6% (84 indivíduos), enquanto a faixa etária de 40 a 49 anos corresponde a 7,6% (23 indivíduos). As faixas etárias de 50 a 59 e 60 a 69 anos representam 1,0% (3 indivíduos) e 0,3% (1 indivíduo), respetivamente. Apenas 1 participante optou por não responder (0,3%).

Entre os participantes de Portugal (Anexo C – Tabela 17), observa-se que a maioria se encontra na faixa etária dos 20 aos 29 anos (85 indivíduos, 55,9%), seguida pela faixa etária dos 30 aos 39 anos (51 indivíduos, 33,6%). A faixa etária dos 40 aos 49 anos inclui

12 indivíduos (7,9%), a faixa etária dos 50 aos 59 anos corresponde a 3 indivíduos (2,0%) e a faixa etária dos 60 aos 69 anos é constituída por 1 indivíduo (0,7%). No caso dos participantes chineses (Anexo C – Tabela 23), a maior concentração também se encontra na faixa etária dos 20 aos 29 anos (107 indivíduos, 70,4%), seguida pela faixa etária dos 30 aos 39 anos (33 indivíduos, 21,7%) e pela faixa etária dos 40 aos 49 anos (11 indivíduos, 7,2%). Apenas 1 participante optou por não responder (0,7%).

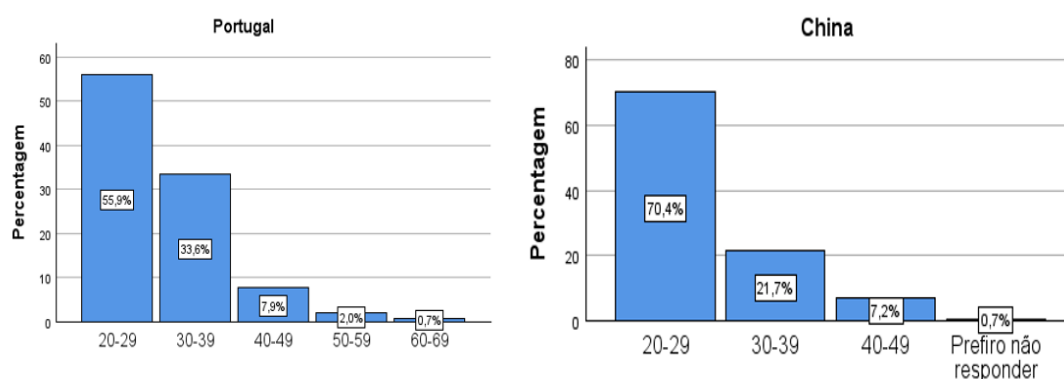


Figura 2 - Distribuição da Amostra por Idade em Portugal e na China

(Fonte: Elaboração própria)

A análise do estado civil dos participantes (Anexo C – Tabela 12), considerando o total da amostra, mostra que a maioria são solteiros(as), representando 59,5% da amostra (181 indivíduos). Em seguida, encontram-se os participantes em união de facto, correspondendo a 25,0% (76 indivíduos), e os indivíduos casados(as), representando 9,9% da amostra (30 indivíduos). Os indivíduos divorciados(as)/separados(as) constituem 5,3% dos participantes (16 indivíduos), enquanto o(a) viúvo(a) corresponde a 0,3% (1 indivíduo).

Quando se analisa a distribuição por país, em Portugal (Anexo C – Tabela 18), a maioria dos participantes são solteiros(as), com 71 indivíduos (46,7%), seguindo-se 39 casados(as) ou em união de facto (25,7%), 30 casados(as) formalmente (19,7%) e 12 divorciados(as)/separados(as) (7,9%). No caso dos participantes da China (Anexo C – Tabela 24), também predomina o estado civil de solteiro(a), com 110 respondentes (72,4%), seguido por 37 casados(as)/em união de facto (24,3%), 4 divorciados(as)/separados(as) (2,6%) e 1 viúvo(a) (0,7%).

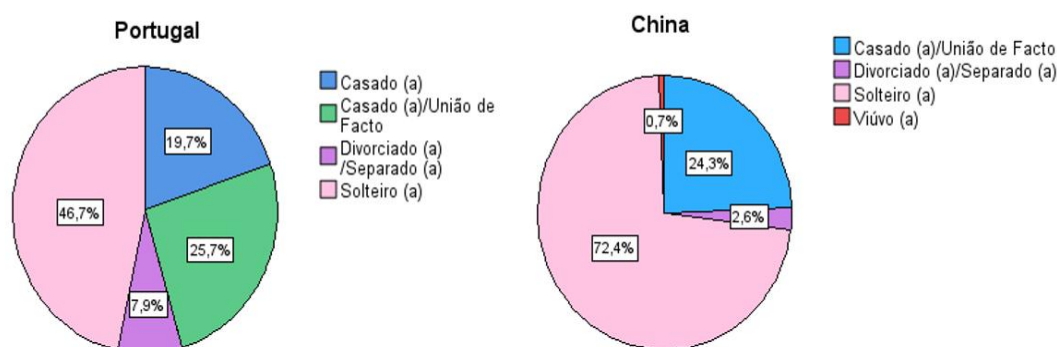


Figura 3 - Distribuição da Amostra por Estado Civil em Portugal e na China

(Fonte: Elaboração própria)

As habilitações académicas dos participantes na generalidade (Anexo C – Tabela 13) revelam que 46,4% são licenciados (141 indivíduos) e 43,1% concluíram o mestrado (131 indivíduos). Os doutorados representam 5,9% (18 indivíduos), enquanto o ensino secundário corresponde a 3,3% (10 indivíduos). Tanto o CTeSP como a formação profissional representam 0,7% (2 indivíduos em cada caso).

Por país, é de salientar que, entre os participantes portugueses (Anexo C – Tabela 19), predominam os mestrados (74 indivíduos, 48,7%) e as licenciaturas (59 indivíduos, 38,8%), enquanto os doutoramentos (10 participantes, 6,6%), o ensino secundário (7 participantes, 4,6%) e o ensino profissional (2 participantes, 1,3%) estão menos representados. Entre os participantes chineses (Anexo C – Tabela 25), a maioria possui licenciaturas (82 indivíduos, 53,9%) e mestrados (57 indivíduos, 37,5%), com uma menor representação de doutoramentos (8 participantes, 5,3%), ensino secundário (3 participantes, 2,0%) e CTeSP – Cursos Técnicos Superiores Profissionais (2 participantes, 1,3%).

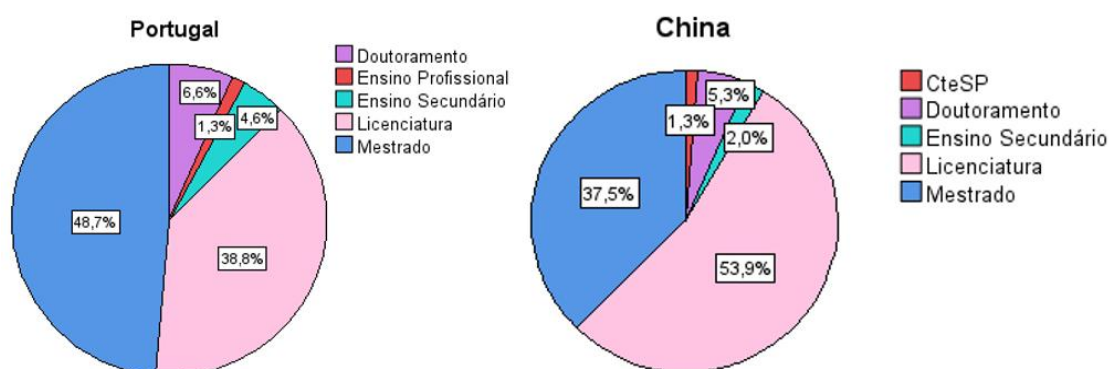


Figura 4 - Distribuição da Amostra por Habilitações Literárias em Portugal e na China

(Fonte: Elaboração própria)

Em relação ao número de dependentes no agregado familiar (Anexo C – Tabela 14), 40,5% dos participantes em geral relataram não ter dependentes (123 indivíduos). Entre aqueles com dependentes, 28,6% tinham dois dependentes (87 indivíduos), 12,8% tinham um dependente (39 indivíduos) e 12,5% tinham três dependentes (38 indivíduos). A faixa de 4 dependentes corresponde a 3,9% (12 indivíduos), enquanto 0,7% (2 indivíduos) relataram ter 5 dependentes e 1,0% (3 indivíduos) relataram ter 5 ou mais dependentes.

No caso de Portugal (Anexo C – Tabela 20), a maioria afirmou não ter dependentes, representando 51,3% dos inquiridos (78 participantes). Entre os que possuem dependentes, 29 indicaram ter 1 dependente (19,1%), 24 possuem 2 dependentes (15,8%), 16 referem ter 3 dependentes (10,5%), 2 participantes têm 4 dependentes (1,3%) e 3 indicaram ter 5 ou mais dependentes (2,0%). Por outro lado, entre os participantes da China (Anexo C – Tabela 26), verifica-se um cenário distinto, com 45 respondentes (29,6%) a indicar que não possuem dependentes. A maioria declarou ter 2 dependentes (63 participantes, 41,4%), seguida por 22 com 3 dependentes (14,5%), 10 com 1 dependente (6,6%), outros 10 com 4 dependentes (6,6%) e 2 com 5 dependentes (1,3%).

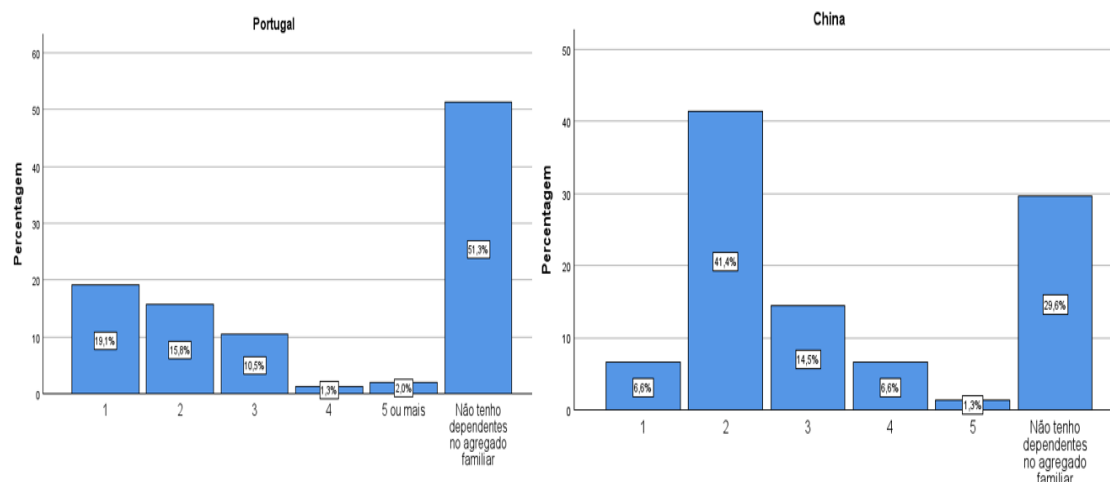


Figura 5 - Distribuição da Amostra por Familiares Dependentes em Portugal e na China

(Fonte: Elaboração própria)

A distribuição dos participantes em geral por setor de atividade (Anexo C – Tabela 15) revela que 48,7% trabalham no setor de Serviços (148 indivíduos) e 28,3% no setor de Comércio (86 indivíduos). O setor da Educação representa 11,2% da amostra (34 indivíduos), enquanto a Saúde corresponde a 2,6% (8 indivíduos). O setor Financeiro representa 2,0% (6 indivíduos). Os setores Cultural e Criativo, Indústria e Construção e Outras atividades representam, cada um, 1,6% da amostra (5 indivíduos cada), enquanto o Serviço Público representa 0,7% (2 indivíduos). Os setores como Agência de Marketing,

FMCG, Indústria de Serviços, Logística e TIC representam, individualmente, 0,3% da amostra (1 indivíduo em cada caso).

Em Portugal (Anexo C – Tabela 21), o setor dos Serviços é significativamente predominante, representando 59,9% dos inquiridos (91 participantes). Segue-se o setor do Comércio, com 26,3% (40 participantes), e o setor da Educação, com 5,3% (8 participantes). Os setores das Finanças e da Saúde representam, respetivamente, 2,6% e 2,0% (4 e 3 participantes), enquanto a Indústria e a Construção representam 1,3% (2 participantes). Outros setores, como Agência de Marketing, FMCG, Função Pública e Logística, apresentam percentagens mais baixas, com 0,7% cada (1 participante por setor). Por sua vez, na China (Anexo C – Tabela 27), o setor de Serviços continua a ser o mais representado, com 37,5% da amostra (57 participantes). Segue-se o setor de Comércio, com 30,3% (46 participantes), e o setor de Educação, com 17,1% (26 participantes). O setor de Saúde representa 3,3% (5 participantes) e o de Indústria e Construção, 2,0% (3 participantes). Os setores Cultural e Criativo, Outras Atividades e Finanças representam 3,3% (5 participantes), 3,3% (5 participantes) e 1,3% (2 participantes), respetivamente. Por fim, setores como TIC, Função Pública e Indústria de Serviços representam 0,7% cada (1 participante por setor).

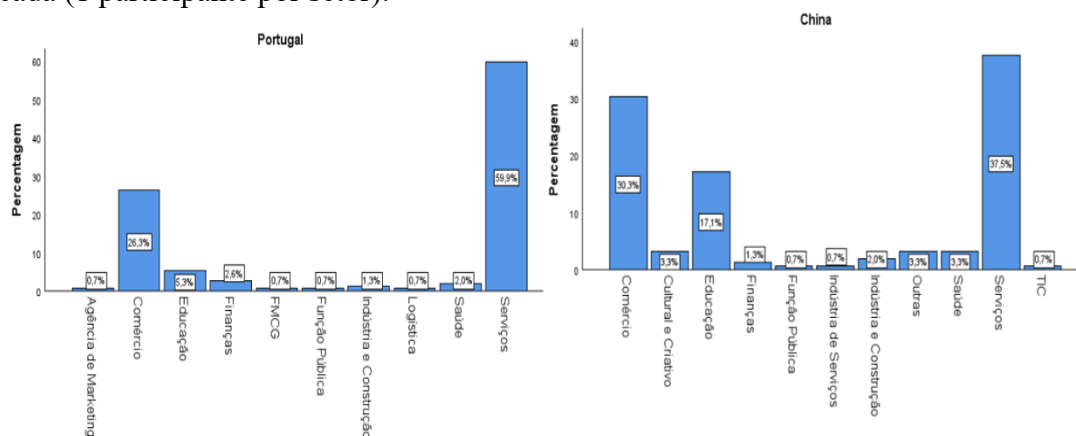


Figura 6 - Distribuição da Amostra por Setor de Atividade Profissional em Portugal e na China

(Fonte: Elaboração própria)

3.2. Instrumentos e Medidas

3.2.1. Questionário

Os dados sobre as variáveis em estudo são recolhidos através de um questionário misto que é selecionado a partir de questionários existentes. São utilizadas duas versões dos

questionários, uma em língua portuguesa e outra em língua chinesa. O objetivo da utilização de línguas diferentes é garantir a clareza e o rigor das respostas e o respeito pelos contextos culturais e linguísticos de cada população, o que permite uma análise comparativa mais eficaz. O questionário foi divulgado em junho e fechado em julho de 2025.

O questionário do presente estudo está organizado em seis secções distintas, precedidas de uma introdução que esclarece os objetivos da investigação e assegura aos participantes a confidencialidade e o anonimato das suas respostas. A primeira secção procura recolher dados sociodemográficos essenciais para a caracterização da amostra, incluindo variáveis como a idade, o sexo, o estado civil, o nível de escolaridade, a composição do agregado familiar, a existência de dependentes, o setor de atividade e a designação da profissão. As secções seguintes abordam diferentes dimensões relacionadas com o teletrabalho. A segunda secção incide sobre aspetos gerais da experiência de teletrabalho. A terceira secção analisa a adaptação e a aceitação do teletrabalho por parte dos participantes. A quarta secção explora as perceções das vantagens e desvantagens do teletrabalho. A quinta secção investiga a satisfação com o teletrabalho. Por fim, a sexta secção aborda questões sobre as perspetivas dos inquiridos quanto à possibilidade de prosseguirem o trabalho remoto no futuro.

3.2.2. Instrumentos de Medida

Com o objetivo de analisar as perceções dos participantes relativamente ao regime de teletrabalho, foi utilizado um questionário que estão organizados em três categorias: vantagens, desvantagens e satisfação. Em estas três secções foi aplicada a Escala de Tipo Likert de cinco pontos, variando entre (1) “Discordo totalmente” e (5) “Concordo totalmente”, proporcionando uma avaliação sistemática e objetiva das opiniões dos participantes, de acordo com o modelo proposto por Likert (1932).

No que diz respeito à perceção das vantagens do teletrabalho, foram utilizados nove itens baseados em três escalas distintas. A escala das vantagens e desvantagens do teletrabalho de Cid (2021) contribuiu com dois itens que abordam a redução de custos associados às deslocações para o local de trabalho e a flexibilidade de horário. Da escala dos efeitos do teletrabalho, proposta por Filipe (2021), foram seleccionados três itens que avaliam a autonomia na gestão do tempo, o aumento da motivação e a melhoria do

equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Adicionalmente, foram incluídos quatro itens da escala de atitudes relativamente ao teletrabalho, desenvolvida por Clark, Karau e Michalisin (2012), que incidem sobre aspetos como a redução do *stress*, um ambiente de trabalho mais descontraído, maior flexibilidade na gestão do horário e a diminuição de distrações habitualmente presentes no ambiente presencial. A escala apresentou adequada consistência interna, com valores de alfa de Cronbach de 0,803 em Portugal e 0,807 na China (Anexo E – Tabela 28 e 31).

Relativamente à perceção das desvantagens do teletrabalho, foram incluídos oito itens provenientes também de três escalas distintas. Da escala de Cid (2021), foram integrados dois itens que referem o aumento dos custos domésticos, nomeadamente com o consumo de energia, e a pressão sentida em contexto remoto. A escala dos efeitos do teletrabalho de Filipe (2021) forneceu três itens centrados em aspetos como a redução do reconhecimento profissional, as limitações nas oportunidades de progressão na carreira e a perceção de tratamento desigual entre trabalhadores em regime presencial e remoto. Por fim, da escala de dificuldades no teletrabalho, proposta por Tavares et al. (2021), foram extraídos três itens que avaliam a diminuição da interação com colegas, o excesso de reuniões virtuais e as dificuldades em conciliar o teletrabalho com as responsabilidades familiares. Os resultados evidenciam adequada consistência interna da escala, refletida nos valores de alfa de Cronbach de 0,718 para Portugal e 0,773 para a China (Anexo E – Tabela 29 e 32).

Para avaliar o grau de satisfação dos participantes relativamente ao teletrabalho, recorreu-se a um total de nove itens retirados de três escalas distintas. Da *Job Satisfaction Survey*, desenvolvida por Spector (1985), foram utilizados quatro itens que abrangem a perceção sobre o salário, os benefícios, a comunicação e as oportunidades de promoção na organização. A Escala de Satisfação no Trabalho, de Costa (2023), contribuiu com dois itens que abordam o equilíbrio e a flexibilidade no desempenho das funções. Além disso, foram incorporados três itens da escala de fatores e resultados do teletrabalho de Nakrošienė et al. (2019), que avaliam a satisfação geral com a oportunidade de teletrabalho, a redução dos custos com deslocações e a perceção de um ambiente de trabalho mais favorável. A escala apresentou adequada consistência interna, com valores de alfa de Cronbach de 0,795 em Portugal e 0,800 na China (Anexo E – Tabela 30 e 33).

3.3. Procedimentos

Com o objetivo de recolher os dados relevantes para o estudo, foi criada uma versão em português e realizada e validada a respetiva tradução para chinês. Foram assim utilizadas, para os trabalhadores portugueses e chineses, as versões correspondentes do questionário. Após esta validação, o questionário foi realizado um pré-teste com seis participantes visando identificar e corrigir eventuais erros, lacunas ou possíveis dificuldades de interpretação que pudessem comprometer a clareza e a compreensão das questões. Após a conclusão desta fase de revisão, a versão final do questionário foi disponibilizada em *online* através da plataforma *Google Forms* (para os participantes portugueses) e *wjx.cn* (para os participantes chineses), e divulgada através das redes sociais e contactos pessoais que cumpriam os requisitos definidos para a amostra.

3.4. Análise de Dados

Para a avaliação e o tratamento dos dados para o presente estudo, será utilizado o IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS versão 29.0) como ferramenta de análise estatística dos dados. A sua utilização é justificada pela capacidade de transformar dados brutos em informação significativa e visualmente compreensível. Com funcionalidades especializadas para o tratamento de dados quantitativos, o SPSS facilita a interpretação rigorosa dos resultados e permite uma análise comparativa eficaz entre as duas populações estudadas, assegurando uma apresentação estruturada e fiável dos resultados. Para o presente estudo foram analisadas as consistências internas, as correlações e as análises descritivas das variáveis em estudo.

4. Resultados e Análise de Resultados

4.1. Relação entre Perceções e Satisfação dos Teletrabalhadores

4.1.1. Trabalhadores Portugueses

O estudo revela fortes correlações positivas entre um conjunto de variáveis associadas às perceções e à satisfação com o teletrabalho, todas estatisticamente significativas ($p <$

0,001), com base numa amostra de 152 teletrabalhadores portugueses (Anexo E – Tabela 34). A análise dos dados salienta que a motivação dos trabalhadores (V3) apresenta uma forte correlação com a autonomia (V4, $r = 0,557$) e com um ambiente descontraído (V7, $r = 0,485$). Também se observa que a facilidade de equilibrar a vida pessoal e profissional (V5) está fortemente associada à satisfação com esse equilíbrio (S5, $r = 0,566$), à satisfação geral (S9, $r = 0,505$) e, ainda, a um ambiente descontraído (V7, $r = 0,465$). Além disso, identificaram-se outras associações relevantes: os horários de trabalho flexíveis (V8) correlacionam-se positivamente com a autonomia (V4, $r = 0,460$); um ambiente descontraído (V7) está associado à redução do *stress* (V6, $r = 0,487$); e a economia de tempo no deslocamento (V1) relaciona-se à economia financeira (V2, $r = 0,477$).

As principais perceções das desvantagens do teletrabalho também apresentaram correlações significativas. A perceção de falta de reconhecimento (D3) revelou uma forte associação com menos oportunidades de progressão na carreira (D4, $r=0,606$) e maior desigualdade entre colegas (D5, $r=0,468$), sendo que esta menor progressão também está relacionada com a desigualdade (D4-D5, $r=0,552$). Em adição, a dificuldade em conciliar o teletrabalho com a vida familiar (D7) revelou impactos negativos significativos, correlacionando-se inversamente com a facilidade de conciliação (V5, $r=-0,502$) e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (S5, $r=-0,502$).

A satisfação com o teletrabalho apresentou correlações significativas com vários aspetos. A remuneração justa (S1) e os benefícios adequados (S2) apresentaram a correlação mais forte de todas ($r=0,634$), enquanto as oportunidades de promoção (S4) estão ligadas a boas condições de trabalho (S7, $r=0,467$). A satisfação geral com o teletrabalho (S9) correlacionou-se positivamente com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (V5, $r=0,505$) e um ambiente descontraído (V7, $r=0,503$).

4.1.2. Trabalhadores Chineses

Com base na matriz de correlação de Pearson ($p < 0,001$), foi realizada uma análise das perceções e satisfação com o teletrabalho entre 152 participantes na China (Anexo E – Tabela 35). A relação mais forte entre as variáveis de vantagens foi observada entre

autonomia (V4) e horários flexíveis (V8) ($r = 0,593$), indicando que uma maior autonomia está associada a uma maior percepção de flexibilidade no trabalho. A economia de tempo (V1) também apresentou correlações significativas com autonomia ($r = 0,537$), horários flexíveis ($r = 0,522$) e economia financeira (V2) ($r = 0,476$), sugerindo que o teletrabalho pode trazer benefícios práticos, como economia de tempo e redução de despesas. A facilidade de conciliação (V5) se correlacionou com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (S5) ($r = 0,472$), reforçando que condições favoráveis de organização pessoal contribuem para uma melhor integração entre a vida profissional e pessoal.

Por outro lado, os dados também apontam para desvantagens percebidas pelos trabalhadores. A falta de reconhecimento (D3) correlacionou-se com menos oportunidades de progressão na carreira (D4) ($r = 0,539$) e desigualdade entre colegas (D5) ($r = 0,524$). A correlação mais elevada entre os aspetos negativos foi entre menor progressão e desigualdade ($r = 0,626$), indicando que a ausência de progressão profissional está fortemente ligada à percepção de tratamento desigual. Além disso, a falta de interação (D6) correlacionou-se com reuniões excessivas (D8) ($r = 0,536$), o que pode indicar uma sobrecarga de atividades que não satisfaz a necessidade de conexão interpessoal.

Em relação à satisfação, há correlações entre motivação (V3) e satisfação com o teletrabalho (S9) ($r = 0,464$), bem como entre satisfação com o horário de trabalho (S6) e satisfação geral (S9) ($r = 0,460$), indicando que tanto o envolvimento quanto a gestão do tempo influenciam diretamente a experiência positiva no trabalho. A remuneração justa (S1) está relacionada com benefícios justos (S2) ($r = 0,539$) e oportunidades de promoção (S4) ($r = 0,462$), enquanto os benefícios justos também estão associados às oportunidades de promoção ($r = 0,536$). Por fim, as oportunidades de promoção (S4) também estão relacionadas com a satisfação com as despesas (S8) ($r = 0,551$), sugerindo que o avanço na carreira contribui para uma maior estabilidade e conforto financeiro.

4.2. Estatísticas Descritivas das Variáveis em Estudo

4.2.1. Perceção das Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

Foi realizada uma análise descritiva das perceções sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho em Portugal e na China (Tabela 3), com base no cálculo das médias (M) e desvios padrão (DP) de cada variável.

Tabela 3 - Perceção das Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho em Portugal e na China

	País	N	Média (1 a 5)	DP
V1	Portugal	152	4,38	,890
	China	152	4,37	,687
V2	Portugal	152	3,59	1,112
	China	152	4,01	,842
V3	Portugal	152	3,51	,949
	China	152	3,46	,934
V4	Portugal	152	4,11	,900
	China	152	4,18	,784
V5	Portugal	152	3,76	,990
	China	152	3,65	,965
V6	Portugal	152	3,41	,952
	China	152	3,15	,988
V7	Portugal	152	4,03	,805
	China	152	3,92	,793
V8	Portugal	152	4,18	,849
	China	152	4,20	,719
V9	Portugal	152	3,36	1,039
	China	152	3,71	,874
D1	Portugal	152	2,30	,899
	China	152	2,77	,966
D2	Portugal	152	2,88	1,097
	China	152	3,50	1,098
D3	Portugal	152	2,32	,932
	China	152	2,84	1,058
D4	Portugal	152	2,38	1,015
	China	152	2,56	,940
D5	Portugal	152	2,39	1,011
	China	152	2,82	1,032
D6	Portugal	152	3,64	,979
	China	152	3,68	,857
D7	Portugal	152	2,55	,941
	China	152	2,89	1,007
D8	Portugal	152	2,52	1,173
	China	152	3,72	1,050
<p>Nota: V1- Diminuição do Tempo de Deslocação D1- Aumento de Despesas S1- Remuneração Justa</p> <p>V2- Diminuição dos Custos D2- Presenteísmo Digital S2- Benefícios Justos</p> <p>V3- Aumento de Motivação D3- Menor Reconhecimento S3- Comunicação Organizacional</p> <p>V4- Aumento de Autonomia D4- Progressão de Carreira Comprometida S4- Oportunidades de Promoção</p> <p>V5- Melhoria do Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal D5- Desigualdade entre Colegas S5- Equilíbrio Vida Pessoal-Profissional</p> <p>V6- Redução do Stress D6- Falta de Interação com Colegas S6- Horário de Trabalho</p> <p>V7- Ambiente de Trabalho Mais Descontraído D7- Dificuldade de Conciliação Trabalho-Família S7- Condições no Local de Trabalho</p> <p>V8- Flexibilidade Horária D8- Excesso de Reuniões S8- Despesas de Trabalho</p> <p>V9- Redução de Distrações S9- Satisfação Geral com o Teletrabalho</p>				

(Fonte: Elaboração própria)

Os resultados indicam que, em Portugal, as vantagens que tiveram uma média acima de 4 foram a redução do tempo de deslocação (V1), que obteve a média mais elevada ($M = 4,38$). Seguiram-se horários de trabalho mais flexíveis (V8) ($M = 4,18$), maior autonomia proporcionada pelo teletrabalho (V4) ($M = 4,11$) e um ambiente de trabalho mais descontraído (V7) ($M = 4,03$). No caso da China, destaca-se também a redução do tempo de deslocação (V1) ($M = 4,37$), seguida do horário de trabalho flexível (V8) ($M = 4,20$), maior autonomia (V4) ($M = 4,18$) e redução de custos (V2) ($M = 4,01$).

No que diz respeito às desvantagens, em Portugal apenas a falta de interação com os colegas (D6) teve uma média acima de 3 ($M = 3,64$), enquanto na China as médias mais elevadas foram observadas no excesso de reuniões virtuais (D8) ($M = 3,72$), na falta de interação com os colegas (D6) ($M = 3,68$) e no presenteísmo digital (D2) ($M = 3,50$).

4.2.2. Dificuldades de Adaptação ao Teletrabalho

Procedeu-se à análise descritiva da variável “*Dificuldade em adaptar-se ao teletrabalho*” (Tabela 4) através do cálculo das médias (M) e dos desvios padrão (DP), complementada por uma análise comparativa entre países através do teste t para amostras independentes (Anexo E – Tabela 36).

Tabela 4 - Dificuldade na Adaptação ao Teletrabalho em Portugal e na China

País	N	Média (1 a 5)	DP
Portugal	152	1,78	,920
China	152	2,48	1,055

(Fonte: Elaboração própria)

De acordo com os resultados, os trabalhadores portugueses tiveram uma média de 1,78 ($DP = 0,920$), enquanto os trabalhadores chineses tiveram uma média de 2,48 ($DP = 1,055$). Assim, o teste t revelou uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos, $t(302) = -6,143$, $p < 0,001$, com uma diferença média de $-0,697$ (IC 95% $[-0,921; -0,474]$).

4.2.3. Dificuldades Iniciais do Teletrabalho

Para identificar as dificuldades iniciais na transição para o teletrabalho, foi utilizada uma análise de tabelas cruzadas (Tabela 5), de modo a permitir a comparação e interpretação da distribuição das respostas entre Portugal e a China.

Tabela 5 - Dificuldades Iniciais do Teletrabalho em Portugal e na China

Dificuldades	País		0 (Não Enfrentaram)	1 (Enfrentaram)	N
DF Orientação	China	Contagem	95	57	152
		% em país	62,5%	37,5%	100,0%
	Portugal	Contagem	118	34	152
		% em país	77,6%	22,4%	100,0%
	Total	Contagem	213	91	304
		% em país	70,1%	29,9%	100,0%
DF Espaço	China	Contagem	86	66	152
		% em país	56,6%	43,4%	100,0%
	Portugal	Contagem	115	37	152
		% em país	75,7%	24,3%	100,0%
	Total	Contagem	201	103	304
		% em país	66,1%	33,9%	100,0%
DF Tempo	China	Contagem	78	74	152
		% em país	51,3%	48,7%	100,0%
	Portugal	Contagem	95	57	152
		% em país	62,5%	37,5%	100,0%
	Total	Contagem	173	131	304
		% em país	56,9%	43,1%	100,0%
DF Conflito	China	Contagem	74	78	152
		% em país	48,7%	51,3%	100,0%
	Portugal	Contagem	119	33	152
		% em país	78,3%	21,7%	100,0%
	Total	Contagem	193	111	304
		% em país	63,5%	36,5%	100,0%
DF Comunicação	China	Contagem	89	63	152
		% em país	58,6%	41,4%	100,0%
	Portugal	Contagem	81	71	152
		% em país	53,3%	46,7%	100,0%
	Total	Contagem	170	134	304
		% em país	55,9%	44,1%	100,0%
DF Técnicos	China	Contagem	93	59	152
		% em país	61,2%	38,8%	100,0%
	Portugal	Contagem	121	31	152
		% em país	79,6%	20,4%	100,0%
	Total	Contagem	214	90	304
		% em país	70,4%	29,6%	100,0%
DF Isolamento	China	Contagem	127	25	152
		% em país	83,6%	16,4%	100,0%
	Portugal	Contagem	110	42	152
		% em país	72,4%	27,6%	100,0%
	Total	Contagem	237	67	304
		% em país	78,0%	22,0%	100,0%
DF Nenhuma	China	Contagem	124	28	152
		% em país	81,6%	18,4%	100,0%
	Portugal	Contagem	104	48	152
		% em país	68,4%	31,6%	100,0%
	Total	Contagem	228	76	304
		% em país	75,0%	25,0%	100,0%

(Fonte: Elaboração própria)

Os resultados indicam que, em Portugal, as principais dificuldades no período inicial de transição foram a manutenção da comunicação com a equipa (46,7%), a gestão do

tempo (37,5%) e o sentimento de isolamento (27,6%). Ainda assim, 31,6% dos trabalhadores portugueses afirmaram não ter enfrentado nenhum obstáculo.

Na China, por sua vez, as dificuldades mais frequentes incluíram a conciliação da vida pessoal e profissional (51,3%), a gestão do tempo (48,7%) e a adaptação do espaço doméstico (43,4%), sendo que apenas 18,4% dos trabalhadores chineses afirmaram não ter enfrentado nenhum desafio nessa fase.

4.2.4. Dificuldades Percebidas pelos Teletrabalhadores em Portugal e na China

Foi realizada uma análise de tabelas cruzadas (Tabela 6) para identificar as principais dificuldades percebidas pelos teletrabalhadores em Portugal e na China.

Tabela 6 - Dificuldades Percebidas pelos Teletrabalhadores em Portugal e na China

Dificuldades	País		0 (Não Enfrentaram)	1 (Enfrentaram)	N
DF Espaço	China	Contagem	106	46	152
		% em país	69,7%	30,3%	100,0%
	Portugal	Contagem	112	40	152
		% em país	73,7%	26,3%	100,0%
	Total	Contagem	218	86	304
		% em país	71,7%	28,3%	100,0%
DF Privacidade	China	Contagem	76	76	152
		% em país	50,0%	50,0%	100,0%
	Portugal	Contagem	88	64	152
		% em país	57,9%	42,1%	100,0%
	Total	Contagem	164	140	304
		% em país	53,9%	46,1%	100,0%
DF Equipamento	China	Contagem	100	52	152
		% em país	65,8%	34,2%	100,0%
	Portugal	Contagem	132	20	152
		% em país	86,8%	13,2%	100,0%
	Total	Contagem	232	72	304
		% em país	76,3%	23,7%	100,0%
DF Internet	China	Contagem	50	102	152
		% em país	32,9%	67,1%	100,0%
	Portugal	Contagem	74	78	152
		% em país	48,7%	51,3%	100,0%
	Total	Contagem	124	180	304
		% em país	40,8%	59,2%	100,0%
DF Ruído	China	Contagem	63	89	152
		% em país	41,4%	58,6%	100,0%
	Portugal	Contagem	83	69	152
		% em país	54,6%	45,4%	100,0%
	Total	Contagem	146	158	304
		% em país	48,0%	52,0%	100,0%
DF Nenhuma	China	Contagem	131	21	152
		% em país	86,2%	13,8%	100,0%
	Portugal	Contagem	108	44	152
		% em país	71,1%	28,9%	100,0%
	Total	Contagem	239	65	304
		% em país	78,6%	21,4%	100,0%

(Fonte: Elaboração própria)

No caso de Portugal, as dificuldades mais frequentes foram o acesso à *internet* (51,3%), o ruído e as interrupções (45,4%) e a falta de privacidade (42,1%). A falta de espaço adequado foi referida por 26,3% dos participantes e o equipamento inadequado por 13,2%.

Na China, as principais limitações foram *internet* (67,1%), ruído e interrupções (58,6%), falta de privacidade (50,0%), equipamento inadequado (34,2%) e falta de espaço adequado (30,3%). No que respeita à ausência de dificuldades, 28,9% dos trabalhadores portugueses e 13,8% dos chineses indicaram não ter enfrentado problemas durante o teletrabalho.

4.2.5. Resistência ao Teletrabalho

Para avaliar a resistência ao teletrabalho, a variável “*Quando iniciei o regime de teletrabalho, senti alguma resistência*” foi analisada através de estatísticas descritivas (Tabela 7), teste de Levene e teste t (Anexo E – Tabela 36).

Tabela 7 - Resistência ao Teletrabalho

País	N	Média (1 a 5)	DP
Portugal	152	1,99	1,095
China	152	2,72	1,159

(Fonte: Elaboração própria)

Com base nos dados analisados, em Portugal, a média registada foi de 1,99 (DP = 1,095) numa escala de 1 a 5, refletindo uma baixa perceção de resistência ao regime remoto. Em contrapartida, os trabalhadores chineses registaram uma média de 2,72 (DP = 1,159) na mesma escala, revelando um maior grau de resistência na fase inicial da transição para o teletrabalho.

O teste de Levene revelou variâncias desiguais ($F = 10,410$, $p = 0,001$) e o teste t confirmou diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos, $t(302) = -5,596$, $p < 0,001$, com uma diferença média de -0,724 (IC95% [-0,978; -0,469]).

4.2.6. Expetativas sobre o Futuro do Teletrabalho

Foi efetuada uma análise comparativa recorrendo ao teste t para amostras independentes (Anexo E – Tabela 37), acompanhada de uma análise descritiva (médias e desvios padrão) das variáveis (Tabela 8).

Tabela 8 - Expetativas sobre o Futuro do Teletrabalho em Portugal e na China

Expetativas	País	N	Média (1 a 5)	DP
Expetativa 1	Portugal	152	3,86	,884
	China	152	3,77	,776
Expetativa 2	Portugal	152	4,09	,775
	China	152	4,14	,665

Nota:

Expetativa 1- O Teletrabalho como Principal Forma de Trabalho no Futuro

Expetativa 2- Maior Oferta Futura de Teletrabalho Integral ou Híbrido

(Fonte: Elaboração própria)

Com base nos dados relativos às expetativas sobre o futuro do teletrabalho entre os trabalhadores em Portugal e na China, em relação à variável “*Acredito que o teletrabalho pode tornar-se a principal forma de trabalho no futuro*” (Expetativa 1), os trabalhadores portugueses obtiveram uma pontuação média de 3,86 (numa escala de 1 a 5) e, no caso da China, a média foi de 3,77. No entanto, esta diferença não é estatisticamente significativa de acordo com o teste t ($t(302) = 0,965$; $p = 0,335$).

Em relação à variável “*Acredito que, no futuro, as organizações oferecerão mais oportunidades de teletrabalho integral ou híbrido do que de trabalho presencial*” (Expetativa 2), verifica-se que a média em Portugal foi de 4,09 e na China de 4,14. Também não houve diferença estatisticamente significativa de acordo com o teste t ($t(302) = -0,635$; $p = 0,526$).

4.2.7. Satisfação com o Teletrabalho

Para analisar a satisfação dos trabalhadores com o teletrabalho em Portugal e na China, foram calculados as médias e os desvios padrão dos níveis de satisfação para cada variável (Tabela 9). Além disso, foi utilizado o teste t de Student para amostras independentes para

verificar se as diferenças observadas entre os dois países são estatisticamente significativas (Anexo E – Tabela 38).

Tabela 9 - Satisfação com o Teletrabalho em Portugal e na China

Satisfação	País	N	Média	DP
Sat Remuneração	Portugal	152	3,54	,860
	China	152	3,45	,844
Sat Benefícios	Portugal	152	3,48	,906
	China	152	3,54	,796
Sat Comunicação	Portugal	152	3,56	,919
	China	152	3,74	,834
Sat Progressão	Portugal	152	3,05	,979
	China	152	3,30	,927
Sat Equilíbrio	Portugal	152	3,66	,831
	China	152	3,80	,817
Sat Horário	Portugal	152	4,00	,906
	China	152	4,10	,717
Sat Ambiente	Portugal	152	3,71	,769
	China	152	3,76	,725
Sat Despesas	Portugal	152	3,09	,901
	China	152	3,26	,952
Sat Teletrabalho	Portugal	152	4,20	,722
	China	152	3,97	,671

(Fonte: Elaboração própria)

A análise da satisfação global com o teletrabalho revelou uma média de 4,20 (DP = 0,722) para Portugal e 3,97 (DP = 0,671) para a China, numa escala de 1 a 5. O teste t para amostras independentes demonstrou que esta diferença é estatisticamente significativa, $t(302) = 2,881$, $p = 0,004$, com uma diferença média de 0,230 (IC 95% [0,073; 0,388]).

Relativamente às dimensões específicas das variáveis de satisfação, em Portugal destacara-se a satisfação com o horário de trabalho ($M = 4,00$; $DP = 0,906$; $t(302) = -1,053$, $p = 0,293$), o ambiente de trabalho ($M = 3,71$; $DP = 0,769$; $t(302) = -0,614$, $p = 0,540$) e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal ($M = 3,66$; $DP = 0,831$; $t(302) = -1,462$, $p = 0,145$).

No caso da China, as variáveis com classificação mais elevada foram a satisfação com o horário de trabalho ($M = 4,10$; $DP = 0,717$; $t(302) = -1,053$, $p = 0,293$), o equilíbrio entre vida profissional e pessoal ($M = 3,80$; $DP = 0,817$; $t(302) = -1,462$, $p = 0,145$) e o ambiente de trabalho ($M = 3,76$; $DP = 0,725$; $t(302) = -0,614$, $p = 0,540$).

4.3. Análise dos Resultados

Quanto à primeira questão da investigação, tanto em Portugal como na China, as percepções das principais vantagens do teletrabalho são semelhantes, destacando-se a redução do tempo de deslocação, a flexibilidade de horários e a maior autonomia. No entanto, existem diferenças específicas: em Portugal valoriza-se mais o ambiente de trabalho mais descontraído, enquanto na China se evidencia a redução de custos. Relativamente às desvantagens, os trabalhadores chineses revelam uma percepção mais negativa, salientando o excesso de reuniões virtuais, a falta de interação com os colegas e o presenteísmo digital. Em Portugal, apenas a falta de interação surge como desvantagem relevante.

Em relação à segunda questão de investigação, verificou-se que os trabalhadores chineses manifestaram maior dificuldade na adaptação ao regime de teletrabalho. Esta diferença sugere que os trabalhadores portugueses, em geral, conseguiram adaptar-se mais facilmente ao contexto do trabalho remoto, enquanto os trabalhadores chineses enfrentaram mais dificuldades. Em Portugal, as principais dificuldades iniciais identificadas pelos trabalhadores estão relacionadas com a comunicação com a equipa, a gestão do tempo e sentimentos de isolamento. Na China, destacaram-se problemas iniciais como o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a gestão do tempo e a adaptação ao ambiente doméstico.

No decorrer do período de trabalho remoto, surgiram diferentes dificuldades em cada país. Em Portugal, as maiores dificuldades foram o acesso à *internet*, o ruído e a falta de privacidade. Na China, além dos problemas com a *internet* e o ruído, também foram destacadas as interrupções frequentes, a falta de privacidade e o equipamento inadequado.

De modo geral, os resultados relacionados com a terceira questão de investigação revelam que os trabalhadores portugueses tiveram maior facilidade de adaptação e menor resistência inicial ao teletrabalho, enquanto os trabalhadores chineses tiveram maior dificuldade na transição e um maior nível de resistência ao regime remoto. Isto sugere que, em Portugal, o processo de aceitação do teletrabalho foi relativamente mais fácil, enquanto na China, a mudança implicou maiores desafios e necessidade de adaptação.

No que diz respeito à quarta questão de investigação, verifica-se que as expectativas dos trabalhadores sobre o futuro do teletrabalho são semelhantes em Portugal e na China.

De acordo análise dos dados, em ambos os países, há uma percepção positiva quanto ao potencial de crescimento do trabalho remoto e à possibilidade de se tornar uma prática mais comum no futuro, seja em formato integral ou híbrido. Apesar de pequenas variações nas médias, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas, o que indica que tanto portugueses como chineses apresentam expectativas elevadas em relação ao papel do teletrabalho no mercado de trabalho nos próximos anos.

Relativamente à quinta questão da investigação, com base na análise dos dados recolhidos, verifica-se que a satisfação global com o teletrabalho é elevada em ambos os países, embora os trabalhadores portugueses apresentem um nível de satisfação superior ao dos trabalhadores chineses, com uma diferença estatisticamente significativa. No que diz respeito às dimensões específicas da satisfação, em Portugal destaca-se a flexibilidade do horário de trabalho, o ambiente de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. No caso da China, os trabalhadores valorizam sobretudo o horário de trabalho, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e o ambiente de trabalho.

5. Discussão

5.1. Implicações Teóricas

Os resultados apresentados são consistentes com a revisão da literatura, visto que estas percepções encontradas na análise de estudo, são suportados em diversos estudos dos autores que apontam como principais vantagens do teletrabalho a nível individual como a redução do tempo de deslocação (Bailey & Kurland, 1999; Gonçalves, 2024; Ingusci et al., 2023), o aumento da flexibilidade (Bailey & Kurland, 1999; Bonacci, Scaroza & Greco, 2024; Gajendran et al., 2024; Ingusci et al., 2023) e uma maior autonomia (Bailey & Kurland, 1999; Ingusci et al., 2023; Van Slyke et al., 2022; Yin, Wang & Liang, 2023). A literatura também salienta a redução de custos e um ambiente de trabalho mais descontraído como aspetos valorizados pelos teletrabalhadores (Harpaz, 2002; Ingusci et al., 2023; Lu, 2024; Popovici & Popovici, 2020).

No que diz respeito às desvantagens, vários autores destacam que o teletrabalho pode reduzir a interação com colegas e superiores (Faustino et al., 2023; Ramos & Gonçalves, 2024), aumentar a frequência de reuniões virtuais (Ramos & Gonçalves, 2024), bem como

incentivar o presenteísmo digital (Grave & Jamal, 2024; Ramos & Gonçalves, 2024; Yin, Wang & Liang, 2023), o que confirma os resultados obtidos neste estudo.

De modo geral, as condições em Portugal revelaram-se mais favoráveis, com menos trabalhadores a referirem dificuldades no teletrabalho, ao contrário da China, que enfrenta mais obstáculos. Os estudos indicam que os trabalhadores chineses enfrentam maiores dificuldades na adaptação ao teletrabalho devido a fatores culturais e organizacionais, como a preferência pela supervisão presencial e pouca experiência prévia. Em contrapartida, os trabalhadores portugueses mostraram maior facilidade de adaptação, refletida na sua experiência histórica com o teletrabalho e no crescimento contínuo da sua adoção, reforçando a diferença na aceitação do modelo remoto entre os dois países (Chen & Farh, 2001; Ding, 2024; Eurofound, 2023; GPEARI, 2021; Instituto Nacional de Estatística, 2024).

As principais dificuldades identificadas pelos teletrabalhadores coincidem com os estudos de Faustino et al. (2023) e Gonçalves (2024), que evidenciam que a limitação das interações com colegas e superiores, associada ao declínio da comunicação e da coesão das equipas, pode intensificar sentimentos de isolamento social e profissional, bem como gerar uma perceção de desconexão emocional no ambiente de trabalho. Além disso, a literatura revela que o trabalho remoto, especialmente quando é realizado em casa, tende a dificultar a definição de limites claros entre a vida pessoal e profissional, pelo facto de os trabalhadores enfrentarem desafios na definição do espaço e do tempo destinados às atividades de trabalho (Bailey & Kurland, 2002; Beauregard et al., 2019; Harpaz, 2002).

Adicionalmente, Cai et al. (2021) confirmam os resultados do presente estudo, ao destacar que o ambiente doméstico constitui um obstáculo significativo às atividades de teletrabalho, enfatizando que as interrupções e distrações resultantes da presença de familiares, das tarefas domésticas e do ruído afetam diretamente a concentração e a produtividade dos trabalhadores. Além das dificuldades já mencionadas, os autores também confirmam nos seus estudos as dificuldades relatadas pelos trabalhadores chineses, particularmente a falta de equipamentos e instalações adequadas.

As conclusões dos resultados da análise também estão conforme o estudo de Alashwali et al. (2025), que salientam o impacto das invasões de privacidade no bem-estar psicológico, especialmente quando a autonomia dos trabalhadores é restringida. E do estudo dos autores Bayrak (2012); McArthur & Hong (2023) e Vacchiano, Fernandez

& Schmutz (2024) comprovam que a fraca qualidade das telecomunicações e o acesso limitado à *internet* e às *intranets* corporativas comprometem a eficácia do teletrabalho, aspetos que também se refletiram na experiência relatada pelos trabalhadores no estudo.

Estudos sobre a perceção do trabalho remoto em Portugal indicam que, embora existam desafios percebidos, a avaliação geral é relativamente muito mais positiva (Faustino et al., 2023; Gonçalves, 2024; Grave & Jamal, 2024; Ramos & Gonçalves, 2024). Esta maior aceitação do teletrabalho em Portugal pode ser explicada pela adoção alargada de modelos híbridos no período pós-pandemia, impulsionada pelos benefícios percebidos pelos trabalhadores portugueses (Eurofound, 2023).

No caso da China, a resistência ao teletrabalho está fortemente relacionada a fatores culturais e organizacionais que valorizam a supervisão direta, a disciplina, o espírito de equipa e a comunicação contextualizada. O modelo de gestão do país é paternalista e atribui aos supervisores um papel central na orientação dos trabalhadores, o que reforça a importância do contacto direto. Como consequência, o trabalho remoto permanece restrito a setores específicos (tecnologia e *internet*) e não foi amplamente integrado à cultura de trabalho chinesa (Ahlstrom, Chen, & Yeh, 2010; Chen & Farh, 2001; Ding, 2024; Fu & Yukl, 2004; Schuster, 2022). Embora a pandemia tenha impulsionado temporariamente a sua adoção, a maioria das empresas voltou ao modelo tradicional após esse período, o que está em linha com os valores culturais do país, que valorizam a proximidade e a clareza hierárquica (Ding, 2024; Van Slyke et al., 2022; Yin, Wang & Liang, 2023). Esta situação é destacada pelo estudo de Schuster (2022), realizado *pela China Workplace Survey* (WPS) com mais de 3.000 trabalhadores, que indica que a grande maioria dos profissionais chineses já tinha regressado ao escritório no período pós-pandemia, com cerca de 99% da força de trabalho a trabalhar presencialmente.

Estes resultados ainda são sustentados por dados estatísticos que indicam que, em 2019, antes da pandemia, a percentagem de teletrabalhadores em Portugal (6,5%) era significativamente superior à da China (0,14% das vagas de emprego para teletrabalho), o que ajuda a explicar a maior aceitação entre os portugueses (GPEARI, 2021; National School of Development, 2022). Também em 2024, após a pandemia, o crescimento contínuo em Portugal e um ligeiro declínio na China reforçam a diferença persistente na aceitação e resistência do teletrabalho entre os dois países (China Internet Network Information Center (CNNIC), 2024b; Instituto Nacional de Estatística, 2024).

Os trabalhadores portugueses e chineses apresentam expetativas positivas em relação ao futuro do teletrabalho. Em Portugal, pode ser explicada pelo facto de, após a pandemia, muitas empresas terem ajustado os seus modelos de trabalho. Em vez de regressarem totalmente ao formato presencial, optaram por soluções híbridas que combinam o trabalho remoto e presencial. Assim, o teletrabalho tem continuado a crescer e o modelo híbrido tornou-se o mais adotado pelos teletrabalhadores (Eurofound, 2023; INE, 2024).

Por outro lado, na China, apesar da predominância do trabalho presencial, setores como tecnologia e *internet* têm promovido e mantido práticas híbridas (Bloom, Han & Liang, 2024). Neste contexto, o trabalho remoto na China continua a ser amplamente adotado, apoiado principalmente pelo uso de *software* potenciado por inteligência artificial, que facilita a adaptação e otimiza a eficiência das atividades profissionais realizadas remotamente (Thomala, 2024). Esta tendência é corroborada por estudos de Wang et al. (2021), Schuster (2022) e Ding (2024), que indicam que, durante o período de recuperação económica, muitas empresas reabriram os seus escritórios e promoveram a transição do teletrabalho obrigatório para um modelo híbrido. Esta mudança aumentou a autonomia dos trabalhadores, permitindo-lhes escolher o seu local de trabalho sem supervisão direta dos gestores. Um exemplo ilustrativo é uma empresa multinacional de *software* com filiais na China, que adotou o modelo híbrido por mais de três meses, dando aos funcionários a liberdade de definir o seu local de trabalho. Isso sugere que, mesmo num contexto cultural mais orientado para a presença física, o teletrabalho não apenas permanece relevante após a pandemia, mas também tem potencial para crescer no futuro, o que explica as expetativas positivas dos participantes chineses em relação ao teletrabalho.

Os dados estatísticos reforçam esta tendência: em Portugal, entre 2011 e 2024, registou-se um crescimento contínuo na adoção do teletrabalho (GPEARI, 2021; Instituto Nacional de Estatística, 2024), e, na China, embora tenha ocorrido uma ligeira diminuição após a pandemia, verificou-se entre 2019 e 2024 um aumento expressivo na sua utilização. (Cheng & Zhang, 2022; China Internet Network Information Center, 2022, 2023, 2024a, 2024b; National School of Development, 2022; Thomala, 2024).

A satisfação com o teletrabalho é fortemente influenciada por fatores situacionais, nomeadamente o ambiente de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Pujol-Col & Dabo, 2020). O autor Ribeiro (2024) destaca que, em Portugal, a

flexibilidade organizacional é um fator determinante para a satisfação dos trabalhadores, salientando que os horários de trabalho flexíveis promovem o bem-estar ao proporcionar um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Na mesma linha, Barbosa (2024) demonstra que a flexibilidade está associada a níveis mais elevados de satisfação, revelando uma correlação positiva entre o teletrabalho e a satisfação tanto pessoal quanto profissional. Complementarmente, Reis (2024) reforça que a valorização do modelo remoto pelos portugueses resulta, sobretudo, da possibilidade de equilibrar as responsabilidades pessoais e profissionais.

Da mesma forma, os estudos sobre a satisfação no trabalho remoto na China, observam-se uma lógica semelhante, mas adaptada ao contexto cultural e organizacional do país. Lee (2023) evidencia que a flexibilidade só contribui para aumento de satisfação quando proporciona um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Já Bloom, Han e Liang (2024) afirmam que o modelo híbrido contribui de forma significativa para o aumento da satisfação, principalmente devido à flexibilidade de horário que oferece e à melhoria no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Assim, podemos concluir que os resultados obtidos no presente estudo vão ao encontro da literatura sobre o tema.

5.2. Implicações para a prática

A análise comparativa das percepções dos trabalhadores portugueses e chineses sobre o teletrabalho revela que, para além de ser uma alternativa viável ao trabalho tradicional, tem um impacto significativo na experiência profissional dos trabalhadores. Na prática, os colaboradores identificam o teletrabalho como uma oportunidade para obter maior flexibilidade de horários, reduzir custos e tempo de deslocação, aumentar a autonomia e melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Estes fatores são fundamentais para o bem-estar e motivação dos colaboradores, e estão diretamente refletidos na sua produtividade e compromisso com a organização, o que revela também uma maior satisfação no trabalho.

Contudo, os trabalhadores também destacam desvantagens que, se não forem devidamente mitigadas, podem comprometer a eficácia e a sustentabilidade do regime remoto, nomeadamente o isolamento social e profissional, a redução das interações

informais com colegas e superiores, o presenteísmo digital, o tratamento desigual em relação aos colegas presenciais e infraestruturas tecnológicas inadequadas.

Neste contexto, a prática do trabalho remoto deve ser continuamente aperfeiçoada de forma a maximizar as vantagens e minimizar as desvantagens relatados pelos colaboradores. Para que o teletrabalho seja uma prática efetivamente benéfica do ponto de vista dos trabalhadores, é essencial que as organizações adotem medidas concretas que reduzam as desvantagens percebidas. Entre essas medidas destacam-se: a promoção de momentos de interação social virtual para combater o isolamento, o estabelecimento de horários claros que evitem o presenteísmo digital, o reconhecimento equitativo entre trabalhadores presenciais e remotos e a garantia de infraestruturas tecnológicas adequadas que sustentem a adaptação ao trabalho remoto.

A percepção positiva das vantagens do teletrabalho e os elevados níveis de satisfação observados em Portugal e na China mostram que esta modalidade permite responder melhor às exigências do trabalho contemporâneo. No entanto, para que os seus benefícios se concretizem e para que se torne uma prática sustentável, é essencial que as organizações promovam ambientes que fomentem o bem-estar, a inclusão e o desenvolvimento dos trabalhadores. Assim, o reconhecimento das vantagens e a mitigação das desvantagens apontadas pelos próprios trabalhadores são aspetos fundamentais para que esta modalidade de trabalho evolua de uma solução de emergência para uma prática valorizada, eficaz e duradoura no contexto atual.

5.3. Limitações do Estudo e Futuras Investigações

A elaboração desta dissertação deparou-se com algumas limitações que merecem ser destacadas. Uma das principais foi a escolha do método de amostragem bola de neve, que, apesar de ser eficiente para atingir grupos específicos, resultou numa amostra pouco diversificada em termos sociodemográficos e profissionais. Esta homogeneidade, aliada à reduzida dimensão da amostra, poderá ter influenciado a uniformidade das respostas, o que dificulta a generalização dos resultados.

Além disso, a aplicação do questionário *online* limitou possivelmente a participação de trabalhadores de maior idade e, como os dados da análise evidenciam, a maioria dos

inquiridos são indivíduos mais jovens, o que pode ter introduzido um enviesamento nos resultados recolhidos.

O curto período de recolha de dados e a extensão do questionário dificultaram não só a obtenção de um maior número de respostas, mas também a sua divulgação através das redes de contactos. Alguns potenciais participantes mostraram-se relutantes em participar e os inquiridos não quiseram partilhar o questionário por o considerarem demasiado longo, antecipando que os colegas se recusariam a responder.

Outro fator a considerar é a ausência de incentivos para a participação no inquérito, o que pode prejudicar o nível de atenção e detalhe das respostas. Assim, os participantes podem ter optado por seleccionar respostas neutras ou intermédias (por exemplo, a opção intermédia numa escala de tipo Likert), o que pode contribuir para um enviesamento dos dados.

Também foi observada uma disparidade na composição da amostra, com predominância de participantes do sexo feminino e baixa representatividade masculina. Esta desproporção pode ter gerado um enviesamento nos resultados, pelo facto de as experiências e opiniões apresentadas poderem não refletir a pluralidade do público-alvo.

Apesar destas limitações, os dados recolhidos oferecem contributos relevantes para o tema em questão, embora devam ser interpretados com cautela. Futuras investigações poderiam beneficiar de uma amostra mais equilibrada e diversificada, bem como de um questionário mais objetivo, para minimizar estas dificuldades.

Para investigações futuras, é essencial ter em conta as limitações anteriormente mencionadas. É recomendável a adoção de métodos de amostragem mais diversificados e representativos que permitam alcançar uma maior variedade de perfis e contextos sociodemográficos. Além disso, sugere-se que a dimensão da amostra seja mais numerosa e heterogénea, uma vez que, os 304 inquiridos nesta investigação não são suficientes para representar toda a população de teletrabalhadores, especialmente no caso da China, cuja dimensão populacional é significativamente elevada.

Outra sugestão relevante para futuras investigações seria analisar setores de atividade ou organizações específicas, de modo a aprofundar o conhecimento sobre a forma como

os diferentes contextos de trabalho influenciam a percepção e a satisfação em relação ao teletrabalho. Para além disso, seria interessante efetuar estudos comparativos entre países com populações de dimensão semelhante ou pertencentes à mesma região geográfica, o que poderia contribuir para análises mais equilibradas e resultados comparativos mais representativos.

Além disso, propõe-se a utilização de métodos qualitativos, como entrevistas semiestruturadas com teletrabalhadores. Este tipo de abordagem permite contribuir para uma compreensão mais aprofundada das percepções dos trabalhadores, dos níveis de satisfação, dos desafios enfrentados, dos benefícios percebidos e de outras opiniões relacionadas com o teletrabalho. De facto, as entrevistas permitem recolher informação mais detalhada e subjetiva de forma a complementar os dados obtidos através de questionários. Assim, a combinação de métodos qualitativos e quantitativos pode ajudar a identificar aspetos que os questionários estruturados não conseguem captar e tornar a análise do estudo mais completa e significativa.

6. Conclusões

O presente estudo teve como objetivo analisar comparativamente as percepções dos trabalhadores em Portugal e na China sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho, com o intuito de compreender como diferentes contextos culturais podem influenciar dificuldades e problemas, aceitação e resistência, expectativas e satisfação com este tipo de trabalho.

Com base nos resultados alcançados, foi possível responder às questões de investigação formuladas. Em termos de vantagens podemos concluir que, tanto em Portugal como na China, destacaram-se a redução do tempo de deslocação, a flexibilidade do horário de trabalho e o aumento da autonomia. No entanto, observaram-se algumas diferenças, com Portugal a valorizar um ambiente de trabalho mais descontraído, enquanto a China considerou mais relevante a redução de custos. Já no que diz respeito às desvantagens, os trabalhadores chineses apresentaram percepções mais negativas, salientando o excesso de reuniões virtuais, a falta de interação e o presenteísmo digital, ao passo que, em Portugal, apenas a falta de interação com os colegas foi considerada uma desvantagem relevante.

Ainda foi possível concluir que, os trabalhadores chineses tiveram mais dificuldade em adaptar-se ao teletrabalho, enquanto os trabalhadores portugueses se adaptaram mais facilmente. Quanto às dificuldades no teletrabalho, verificou-se que, em Portugal, os trabalhadores enfrentaram desafios iniciais relacionados com a comunicação com a equipa, a gestão do tempo e sentimentos de isolamento, enquanto na China destacaram-se problemas como o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a gestão do tempo e a adaptação ao ambiente doméstico. No decorrer do período de trabalho remoto, em Portugal as dificuldades centrais envolveram o acesso à *internet*, o ruído e a falta de privacidade, enquanto na China, além de estas dificuldades, a falta de privacidade e o equipamento inadequado também foram destacados.

Relativamente à aceitação e resistência ao teletrabalho, verificou-se que os trabalhadores portugueses apresentam maior adaptabilidade e menor resistência. Por outro lado, os trabalhadores chineses mostraram maior resistência em comparação com os trabalhadores portugueses.

Quando às expectativas futuras em relação ao teletrabalho, observou-se uma perceção positiva em ambos os países quanto ao crescimento e à continuidade desta modalidade, seja em formato integral ou híbrido.

Por fim, a análise da satisfação global com o teletrabalho evidenciou níveis elevados em ambos os países, com níveis mais elevados em Portugal, onde fatores como horários de trabalho flexíveis, ambiente de trabalho e equilíbrio entre vida profissional e pessoal destacam-se como determinantes da satisfação. Na China, a satisfação está principalmente associada ao horário de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e ambiente de trabalho.

Referências

- Ahlstrom, D., Chen, S. J., & Yeh, K. S. (2010). Managing in ethnic Chinese communities: Culture, institutions, and context. *Asia Pacific Journal of Management*, 27, 341-354. <https://doi.org/10.1007/s10490-010-9218-4>
- Alashwali, E., Peca, J., Lanyon, M., & Cranor, L. F. (2025). Work from home and privacy challenges: What do workers face and what are they doing about it? *Journal of Cybersecurity*, 11(1), tyaf010. <https://doi.org/10.1093/cybsec/tyaf010>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Amigoni, M., & Gurvis, S. (2009). *Managing the Telecommuting Employee: Set goals, monitor progress, and maximize profit and productivity*. Adams Media.
- Ansong, E., & Boateng, R. (2018). Organisational adoption of telecommuting: Evidence from a developing country. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 84(1), e12008. <https://doi.org/10.1002/isd2.12008>
- Athanasiadou, C., & Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>
- Bachrach, D. G., Patel, P. C., & Pratto, F. (2023). As clear as black and white: racially disparate concerns over career progression for remote workers across racial faultlines. *Business & Society*, 62(6), 1145-1172. <https://doi.org/10.1177/00076503221121823>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (1999). The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational dynamics*, 28(2), 53-68. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9)
- 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(4), 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Barbosa, S. P. (2024). *Equilíbrio Bidirecional Trabalho-vida: Análise Da Correlação Do Teletrabalho Na Satisfação, Stress E Bem-estar*. (Master's thesis, Universidade do Minho (Portugal)). <https://hdl.handle.net/1822/93269>
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International journal of management reviews*, 3(2), 113-129. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>
- Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). Home, sweet work: Requirements for effective home working. *Journal of general management*, 23(2), 15-30. <https://doi.org/10.1177/030630709702300202>
- Bayrak, T. (2012). IT support services for telecommuting workforce. *Telematics and informatics*, 29(3), 286-293. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2011.10.002>
- 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.
- Bergamaschi, A., Filha, W., & Andrade, A. (2018). Home office: solução para aumento de produtividade no INPI. *European Journal of Applied Business Management*, 4(3), 30-45. <https://doi.org/10.58869/EJABM>

- Berger Ploszaj, H. H., Rocha Fernandes, B. H., Camou Viacava, J. J., & Nassar Cardoso, A. (2025). Understanding the associations between “work from home”, job satisfaction, work-life balance, stress, and gender in an organizational context of remote work. *Discover Psychology*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00342-7>
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630(8018), 920-925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Bonacci, I., Scarozza, D., & Greco, E. (2024). The Innovative Implications of Smart Working in a Post-pandemic Era: A Model of Smart Working Satisfaction in Public Sector Organizations. *Administration & Society*, 56(8), 911-940. <https://doi.org/10.1177/0095399724126161>
- Cai, J., Ryu, S. J., Kum-Biocca, H. H., & Wohn, D. Y. (2021). Understanding working from home: Practical changes and adaptations during the COVID-19 pandemic. *arXiv preprint arXiv:2109.13643*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2109.13643>
- Center for International Knowledge on Development (CIKD). (2020, abril). *Q51: why could many employers in China practice telecommuting amid the outbreak?* <http://www.cikd.org/english/detail?leafId=213&docId=1366>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers’ well-being at work: A multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chen, X. P., & Fahr, J. L. (2001). Transformational and transactional leader behaviors in Chinese organizations: differential effects in the people's republic of china and Taiwan. In *Advances in global leadership* (pp. 101-126). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1535-1203\(01\)02116-5](https://doi.org/10.1016/S1535-1203(01)02116-5)
- Cheng, J., and Zhang, C. (2022). The depleting and buffering effects of telecommuting on wellbeing: evidence from China during COVID-19. *Front. Psychol.* 13:898405. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.898405>
- China Internet Network Information Center (CNNIC). (2022, fevereiro). *The 49th Statistical Report on China’s Internet Development*. <https://www.cnnic.com.cn/IDR/ReportDownloads/202204/P020220424336135612575.pdf>
- China Internet Network Information Center (CNNIC). (2023, março). *The 51st Statistical Report on China’s Internet Development*. <https://www.cnnic.com.cn/IDR/ReportDownloads/202307/P020230707514088128694.pdf>
- China Internet Network Information Center (CNNIC). (2024a, março). *The 53rd Statistical Report on China’s Internet Development*. <https://www.cnnic.com.cn/IDR/ReportDownloads/202405/P020240509518443205347.pdf>
- China Internet Network Information Center (CNNIC). (2024b, agosto). *The 54th Statistical Report on China’s Internet Development*. <https://www.cnnic.com.cn/IDR/ReportDownloads/202411/P020241101318428715781.pdf>
- Cid, M. M. F. (2021). *Os efeitos do teletrabalho no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/23922>

- Cifarelli, R., & Souza, M. (2016). A implantação do teletrabalho apoiado na responsabilidade social corporativa: Um estudo de caso em empresa de tecnologia. *Revista Metropolitana de Governança Corporativa*, Vol.1(2),69–83.
- Clark, L. A., Karau, S. J., & Michalisin, M. D. (2012). Telecommuting attitudes and the ‘big five’ personality dimensions. *Journal of management Policy and Practice*, 13(3), 31-46. http://www.na-businesspress.com/JMPP/ClarkLA_Web13_3_.pdf
- Costa, M. F. S. da. (2023). *Trabalho remoto e o seu impacto na satisfação com o trabalho* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal]. Repositório Científico do IPS. <http://hdl.handle.net/10400.14/42585>
- de la Roche, M., & Simović, V. (2023). Remote work opportunities for persons with disabilities: A literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 23(56), 28-38. <https://doi.org/10.28934/ea.23.56.2.pp28-38>
- Ding, X. (2024). Remote Work Evolution: Contrasting Realities in China and US. *Highlights in Business, Economics and Management*, 30, 59-64. <https://doi.org/10.54097/hg75z287>
- Ducas, J., Daneau, C., Bouqartacha, S., Lecours, A., Abboud, J., Marchand, A. A., & Descarreaux, M. (2025). The Impact of Telework on Absenteeism, Presenteeism, and Return to Work Among Workers with Health Conditions: A Scoping Review. *Frontiers in Public Health*, 13, 1655200. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1655200>
- Durst, S. L. (1999). Assessing the effect of family friendly programs on public organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 19-33. <https://doi.org/10.1177/0734371X9901900302>
- Elsamani, Y., & Kajikawa, Y. (2024). How teleworking adoption is changing the labor market and workforce dynamics? *Plos one*, 19(3), e0299051. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0299051>
- Eurofound. (2022). *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2023). *The future of telework and hybrid work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Faustino, D., Sousa, M., Gonçalves, M. M., Soares, I., & Oliveira, J. T. (2023). Perceção do Impacto do Teletrabalho na Carreira: Validação da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira para a População Portuguesa. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 67(1), 5-17. <https://doi.org/10.21865/RIDEP67.1.01>
- Figueiredo, E., Margaça, C., & Sánchez-García, J. C. (2025). Loneliness and Isolation in the Era of Telework: A Comprehensive Review of Challenges for Organizational Success. *Healthcare*, 13(16), 1943. <https://doi.org/10.3390/healthcare13161943>
- Filipe, S. S. (2021). *Teletrabalho e o seu impacto na vida dos teletrabalhadores no contexto de pandemia COVID-19* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Santarém]. Repositório Científico do IP Santarém. <http://hdl.handle.net/10400.26/41155>
- Fu, P. P., Peng, T. K., Kennedy, J. C., & Yukl, G. (2004). Examining the preferences of influence tactics in Chinese societies: A comparison of Chinese managers in Hong Kong, Taiwan and Mainland China. *Organizational Dynamics*, 33(1), 32-46. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.11.003>

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gajendran, R.S., Ponnappalli, A.R., Wang, C., Javalagi, A.A. (2024). A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Personnel Psychology*. Advanced online publication. <https://doi.org/10.1111/peps.12641>
- Geremias, R. L., Cavaco, L., & Sotomayor, A. M. (2025). Evaluating the Serial Mediating Role of Job Satisfaction and Self-Efficacy in the Relationship Between Work–Family Conflict and Turnover Intention of Portuguese Employees. *Administrative Sciences*, 15(3), 93. <https://doi.org/10.3390/admsci15030093>
- 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>
- Gonçalves, S. P. (2024). O teletrabalho na perspectiva dos profissionais de gestão de recursos humanos. In S. P. Gonçalves (Coord.), *O teletrabalho no contexto da transformação digital: Uma perspectiva integradora do passado, presente, futuro e stakeholders* (pp. 77–92). Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. <https://doi.org/10.33167/978-989-646-178-7>
- Gostin, L. O., Friedman, E. A., & Wetter, S. A. (2020). Responding to COVID-19: how to navigate a public health emergency legally and ethically. *Hastings center report*, 50(2), 8-12. <https://doi.org/10.1002/hast.1090>
- Goulart, J. O. (2009). *Teletrabalho-alternativa de trabalho flexível*. Senac.
- GPEARI. (2021, junho). *Boletim Mensal de Economia Portuguesa N.º 06 | junho 2021*. <https://www.gpeari.gov.pt/documents/35086/181708/BMEP-junho2021.pdf/e4fd1f7c-5f04-c650-fbed-db884f1e3079?t=1625071799632>
- 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>
- Grave, R., & Jamal, S. (2024). *Des/igualdades de género e propostas para a promoção da igualdade na conciliação do teletrabalho com a família e a coabitação= Gender inequalities and proposals for the promotion of equality in reconciling telework with family and cohabitation* [Policy Brief]. <https://hdl.handle.net/10216/161205>
- Haddon, L., e Silverstone, R. (1995) *Telework and the changing relationship of home and work*. In: Heap N (ed.) *Information Technology and Society: A Reader*. London: SAGE, 400–412.
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work study*, 51(2), 74-80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus*, 8(3), 37-52. <http://dx.doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2013). Remixing Work, Family and Leisure: Teleworkers' Experiences of Everyday Life. *New Technology, Work and Employment*, 28(2), 130-144. <http://dx.doi.org/10.1111/ntwe.12010>

- Huang, H., Peng, Z., & Wu, H. (2020). A big data analysis on the five dimensions of emergency management information in the early stage of COVID-19 in China. *Journal of Chinese Governance* 5(2): 213–233. <https://doi.org/10.1080/23812346.2020.1744923>
- Illegems, V., & Verbeke, A. (2004). Telework: What does it mean for management? *Long range planning*, 37(4), 319-334. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2004.03.004>
- Illegems, V., Verbeke, A., & S'Jegers, R. (2001). The organizational context of teleworking implementation. *Technological forecasting and social change*, 68(3), 275-291. [https://doi.org/10.1016/S0040-1625\(00\)00105-0](https://doi.org/10.1016/S0040-1625(00)00105-0)
- Ingusci, E., Signore, F., Cortese, C. G., Molino, M., Pasca, P., & Ciavolino, E. (2023). Development and validation of the Remote Working Benefits & Disadvantages scale. *Quality & Quantity*, 57(2), 1159-1183. <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01364-2>
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (2024). *Quadro 1*. https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=665514409&att_display=n&att_download=y
- Jamaludin, N. L., & Kamal, S. A. (2023). The relationship between remote work and job satisfaction: the mediating role of perceived autonomy. *Information Management and Business Review*, 15(3), 10-22. [https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3\(SI\).3453](https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3(SI).3453)
- Kirk, J., & Belovics, R. (2006). Making e-working work. *Journal of Employment Counseling*, 43(1), 39-46. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2006.tb00004.x>
- Korkeakunnas, T., Heiden, M., Lohela-Karlsson, M., & Rambaree, K. (2023). Managers' perceptions of telework in relation to work environment and performance. *Sustainability*, 15(7), 5845. <https://doi.org/10.3390/su15075845>
- Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting*. Estados Unidos: Editora Lexington Books.
- Lee, M. H. (2023). *The Relationship between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction during Post-COVID 19 in Greater China: Work-life Balance as the Mediator* (Master's thesis, National Taiwan Normal University (Taiwan)). <https://hdl.handle.net/11296/wdduup>
- Li, W., Liu, N., & Long, Y. (2023). Assessing carbon reduction benefits of teleworking: A case study of Beijing. *Science of The Total Environment*, 889, 164262. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2023.164262>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*. 22 140, 55.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Locke, E. A., & Henne, D. (1986). Work motivation theories. In C. Cooper, & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 1-35). London: Wiley.
- Lu, Y. (2024). Remote work in business: Navigating the pros and cons for organizational success. *Nantong High School*. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/86/20240977>
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New technology, work and employment*, 18(3), 196-211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>

- McArthur, D. P., & Hong, J. (2023). Are slow internet connections limiting home working opportunities?. *Travel behaviour and society*, 33, 100629. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2023.100629>
- Mello, A. (1999). *Teletrabalho (Telework): O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87–101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- National School of Development. (2022, maio). *Report on the development of teleworking in China*. <https://nsd.pku.edu.cn/docs/20220509205116111743.pdf>
- Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on communications*, 23(10), 1142-1147. <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected 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)
- Nilles, J. M. (1997). *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. Futura.
- Pereira, A., & Romero, F. (2017). A review of the meanings and the implications of the Industry 4.0 concept. *Procedia Manufacturing*, 13, 1206–1214. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.09.032>
- Perera, G. S. P., & Tilakasiri, K. K. (2024). The impact of remote work on employee job satisfaction and well-being: A post-COVID-19 pandemic quantitative study on the banking industry in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Banking and Finance*, 7(1), 67-96. <https://doi.org/10.4038/sljbf.v7i1.54>
- 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/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4)
- Popovici, V., & Popovici, A. L. (2020). Remote work revolution: Current opportunities and challenges for organizations. *Ovidius Univ. Ann. Econ. Sci. Ser.*, 20(1), 468-472. <https://doaj.org/article/77b96f088e8a467dad8adb39669046b2>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. E. (2020). Dispositional and situational factors at work: A validation of scales and examination of effects on job satisfaction. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 33(1), 49-70. <https://doi.org/10.1108/ARLA-12-2017-0355>
- Ramos, R., & Gonçalves, S. P. (2024). Teletrabalho em transformação: Experiências de trabalhadores portugueses nos períodos pré, durante e pós-pandemia. In S. P. Gonçalves (Coord.), *O teletrabalho no contexto da transformação digital: Uma perspectiva integradora do passado, presente, futuro e stakeholders* (pp. 93–112). Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. <https://doi.org/10.33167/978-989-646-178-7>
- Reis, I. M. P. (2024). *A adoção do teletrabalho nas gerações Y e Z* (Master's thesis, ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto). Repositório ISCAP. <http://hdl.handle.net/10400.22/29796>
- Ribeiro, S. C. F. (2024). *O teletrabalho em Portugal pós-COVID-19: será este para o futuro?* (Master's thesis, Universidade do Minho (Portugal)). <https://hdl.handle.net/1822/93091>

- Röpke, A. K. (2022). *Managerial factors influencing long-term Work From Home adoption in small and medium-sized enterprises post-pandemic* (Master's thesis, Universidade NOVA de Lisboa (Portugal)). <http://hdl.handle.net/10362/148898>
- Schuster, N. (2022). New Work in China–Work From Home, 996 and Employee Motivation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(3), 428-440. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i3/12885>
- Schwab, K. (2016). *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2021). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: people and places in the global economy*, 15(3), 334-349. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Thomala. (2024, outubro). *Number of employees working remotely in China between June 2020 and June 2024*. <https://www.statista.com/statistics/1296261/china-remote-work-online-service-users/#statisticContainer>
- Thompson, R. J., Payne, S. C., Alexander, A. L., Gaskins, V. A., & Henning, J. B. (2022). A taxonomy of employee motives for telework. *Occupational Health Science*, 6, 149–178. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00094-5>
- Tupe, R., & Amrutrao, S. (2024). Analyzing the effects of social isolation due to remote work on employee morale, teamwork, and collaboration. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 12(7), 1–12. <https://www.researchgate.net/publication/386235969>
- Vacchiano, M., Fernandez, G., & Schmutz, R. (2024). What's going on with teleworking? a scoping review of its effects on well-being. *PloS one*, 19(8), e0305567. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0305567>
- Van Slyke, C., Lee, J., Duong, B., Ma, X., & Lou, H. (2022). Telework distress and eustress among Chinese teleworkers. *Journal of Global Information Management*, 30(1), 1–29. <https://doi.org/10.4018/JGIM.304063>
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203-220. <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>
- Wang, Y., Liu, Y., Cui, W., Tang, J., Zhang, H., Walston, D., & Zhang, D. (2021). Returning to the office during the COVID-19 pandemic recovery: Early indicators from China. In *CHI Conference on Human Factors in Computing Systems Extended Abstracts (CHI '21 Extended Abstracts)*, May 8–13, 2021, Yokohama, Japan (pp. 1–6). ACM. <https://doi.org/10.1145/3411763.3451685>
- Yin, P., Wang, C., & Liang, L. (2023). Consumer information technology use in the post-pandemic workplace: a post-acceptance adaptation perspective. *Information Technology & People*, 36(4), 1484-1508. <https://doi.org/10.1108/ITP-09-2020-0657>

Anexos

Anexo A. Questionário - Versão em Português

Este inquérito destina-se a um estudo realizado no âmbito de uma dissertação de mestrado sobre teletrabalho, no ISCTE-IUL.

O presente questionário destina-se exclusivamente a participantes que desempenham ou tenham desempenhado a sua atividade profissional em regime de teletrabalho ou em modelo híbrido.

A participação no inquérito é anónima, voluntária e confidencial. Os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para análise estatística e as respostas não serão analisadas individualmente.

Não há respostas certas ou erradas, apenas se pretende saber a sua opinião.

Se necessitar de algum esclarecimento adicional, não hesite em contactar:
wwxai@iscte-iul.pt

Seção 1: Dados Sociodemográficos

1. Qual a sua idade em anos?

2. Género:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Não binário
- ☐ Prefiro não responder

3. Estado Civil:

- ☐ Solteiro (a)
- ☐ Casado (a)/União de Facto

- ☐ Divorciado (a)/Separado (a)
- ☐ Viúvo (a)

4. Quais são as suas habilitações literárias completas?

- ☐ Ensino Básico
- ☐ Ensino Profissional
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outros _____

5. Quantos dependentes tem no seu agregado familiar?

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 ou mais
- ☐ Não tenho dependentes no agregado familiar

6. Qual o setor de atividade da organização em que trabalha?

- ☐ Comércio
- ☐ Educação
- ☐ Indústria e Construção
- ☐ Saúde
- ☐ Serviços
- ☐ Outras _____

7. Qual é a designação da sua função ou profissão?

Seção 2: Teletrabalho

8. No total, a sua experiência em teletrabalho é de:

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 1 ano e 3 anos
- ☐ Mais de 3 anos

9. Em quais dos seguintes locais já realizou teletrabalho? (pode assinalar mais do que uma opção)

- ☐ Em casa
- ☐ Num espaço público
- ☐ Num espaço de Co-work
- ☐ Numa casa de férias
- ☐ Num hotel
- ☐ Outra: _____

10. Durante o(s) período(s) em que esteve em teletrabalho, considera que no(s) espaço(s) onde trabalhou teve sempre as condições adequadas à realização do seu trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

11. Quais foram as principais dificuldades que enfrentou? (pode assinalar mais do que uma opção)

- ☐ Falta de espaço adequado
- ☐ Falta de privacidade ou isolamento
- ☐ Ruído ou interrupções frequentes
- ☐ Equipamento inadequado
- ☐ Acesso limitado à internet ou problemas de conectividade
- ☐ Nunca senti nenhuma dificuldade
- ☐ Outra _____

12. Qual é o seu regime de trabalho atual?

- ☐ Teletrabalho (Totalmente)
- ☐ Híbrido (Parte presencial e parte remoto)
- ☐ Presencial (totalmente)

13. Quantos dias por semana realiza as suas atividades profissionais em teletrabalho/remotamente?

- ☐ Nenhum, o meu trabalho atual é totalmente presencial
- ☐ 1 dia por semana
- ☐ 2 dias por semana
- ☐ 3 dias por semana
- ☐ 4 dias por semana
- ☐ 5 ou mais dias por semana

Seção 3: Adaptação e Aceitação ao Teletrabalho

14. Tive dificuldade em me adaptar ao regime de teletrabalho

Discordo	Discordo	Não Concordo	Concordo	Concordo
Totalmente	Um Pouco	Nem Discordo	Um Pouco	Totalmente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Quais as dificuldades que enfrentou na adaptação ao regime de teletrabalho (assinale todas as que enfrentou)?

- ☐ Não enfrentei nenhuma dificuldades
- ☐ Falta de orientação sobre ferramentas e processos remotos ☐
- ☐ Adaptação do espaço doméstico para funcionar como escritório
- ☐ Gerir o tempo sem supervisão direta

- ☐ Conflito da vida profissional-pessoal
- ☐ Manter comunicação síncrona com a equipa
- ☐ Problemas técnicos iniciais (internet, software, hardware)
- ☐ Sensação de isolamento durante o período de adaptação
- ☐ Outro: _____

16. Quando iniciei o regime de teletrabalho senti alguma resistência

Discordo	Discordo	Não Concordo	Concordo	Concordo
Totalmente	Um Pouco	Nem Discordo	Um Pouco	Totalmente
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Seção 4: Perceções sobre Vantagens e Desvantagens do Trabalho Remoto

Para cada uma das afirmações assinale o seu grau de concordância numa escala de 1 a 5: (1 – Discordo Totalmente, 2 – Discordo um pouco, 3 – Não concordo nem discordo, 4 – Concordo um pouco, 5 – Concordo Totalmente)

Discordo	Discordo	Não Concordo	Concordo	Concordo
Totalmente	Um Pouco	Nem Discordo	Um Pouco	Totalmente
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

17. Com o teletrabalho não desperdiço tempo em deslocações para o local de trabalho

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

18. Com o teletrabalho gasto menos dinheiro do que com trabalho presencial

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

19. Quando estou em teletrabalho, sinto-me mais motivado

--	--	--	--	--

20. Quando estou em teletrabalho sinto que tenho mais autonomia

--	--	--	--	--

21. Em teletrabalho é mais fácil conciliar a vida profissional e familiar

--	--	--	--	--

22. Quando estou em teletrabalho sinto menos stress

--	--	--	--	--

23. O teletrabalho permite-me ter um ambiente de trabalho mais descontraído

--	--	--	--	--

24. O teletrabalho permite-me gerir as horas de trabalho de forma mais flexível

--	--	--	--	--

25. O teletrabalho diminui distrações e conversas paralelas que escritório que me fazem desperdiçar tempo

--	--	--	--	--

26. O teletrabalho aumenta as minhas despesas

--	--	--	--	--

27. Quando estou em teletrabalho sinto pressão para estar sempre ativo e disponível

--	--	--	--	--

28. Quando estou em teletrabalho sinto menos reconhecimento

--	--	--	--	--

29. O teletrabalho diminui as minhas oportunidades de progressão na carreira

--	--	--	--	--

30. O teletrabalho promove o tratamento desigual entre colegas

--	--	--	--	--

31. Em teletrabalho sinto falta da interação com colegas de trabalho

--	--	--	--	--

32. Tenho dificuldade em conciliar o teletrabalho com a vida familiar e com atividades domésticas

--	--	--	--	--

33. Em teletrabalho há reuniões em excesso

--	--	--	--	--

Seção 5: Satisfação do trabalho remoto

Para cada uma das afirmações assinale o seu grau de concordância numa escala de 1 a 5: (1 – Discordo Totalmente, 2 – Discordo um pouco, 3 – Não concordo nem discordo, 4 – Concordo um pouco, 5 – Concordo Totalmente)

Discordo	Discordo	Não Concordo	Concordo	Concordo
Totalmente	Um Pouco	Nem Discordo	Um Pouco	Totalmente

--	--	--	--	--

34. Sinto que estou a ser pago(a) de forma justa pelo trabalho que faço

--	--	--	--	--

35. O conjunto de benefícios associados ao meu trabalho é justo

--	--	--	--	--

36. A comunicação na minha organização é boa

--	--	--	--	--

37. Estou satisfeito(a) com as minhas oportunidades de promoção

--	--	--	--	--

38. Tenho um bom equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional

--	--	--	--	--

39. Estou satisfeito(a) com o meu horário de trabalho

--	--	--	--	--

40. O meu local de trabalho tem boas condições para trabalhar

--	--	--	--	--

41. Estou satisfeito (a) com as despesas que tenho de suportar para poder trabalhar

--	--	--	--	--

42. A oportunidade de trabalhar em casa satisfaz-me

--	--	--	--	--

Seção 6: Expetativas sobre o Futuro do teletrabalho

Para cada uma das afirmações assinale o seu grau de concordância numa escala de 1 a 5: (1 – Discordo Totalmente, 2 – Discordo um pouco, 3 – Não concordo nem discordo, 4 – Concordo um pouco, 5 – Concordo Totalmente)

Discordo	Discordo	Não Concordo	Concordo	Concordo
Totalmente	Um Pouco	Nem Discordo	Um Pouco	Totalmente
_____	_____	_____	_____	_____

43. Acredito que o teletrabalho pode vir tornar-se a principal forma de trabalho no futuro

--	--	--	--	--

44. Acredito que, no futuro, as organizações irão oferecer mais oportunidades para o teletrabalho integral ou híbrido do que para o trabalho presencial

--	--	--	--	--

Anexo B. Questionário – Versão em Chinês

远程办公体验调研问卷

前言

本问卷为 ISCTE-IUL 大学硕士学位论文中的重要研究环节，旨在了解员工对远程办公的优缺点看法。

本问卷仅适用于曾经或正在以远程工作或混合工作模式的参与者。

本调研仅用于学术研究和统计分析，对调查者的个人信息采取保密模式，并为自愿填写行为。此外，您的回答不会被单独分析。

答案没有正确与错误之分，我们仅希望了解您真实的看法与感受。

如有疑问请联系：

wwxai@iscte-iul.pt

第一部分：基本信息

1. 您的年龄是？

2. 性别：

- ☐ 男
- ☐ 女
- ☐ 非二元性
- ☐ 不愿透露

3. 婚姻状况：

- ☐ 未婚
- ☐ 已婚/同居

- ☐ 离婚/分居
- ☐ 丧偶

4. 学历:

- ☐ 小学
- ☐ 初中
- ☐ 高中
- ☐ 大专
- ☐ 本科
- ☐ 硕士
- ☐ 博士
- ☐ 其它_____

5. 您需要赡养/照顾的家庭成员人数:

- ☐ 1 人
- ☐ 2 人
- ☐ 3 人
- ☐ 4 人
- ☐ 5 人或以上
- ☐ 我没有需要赡养/照顾的家庭成员

6. 您所在的行业:

- ☐ 工业和建筑业
- ☐ 服务业
- ☐ 商贸业
- ☐ 医疗保健
- ☐ 教育
- ☐ 其它_____

7. 您的具体职务名称？

第二部分：远程办公现状

8. 您的远程办公经验时长是？

- ☐ 少于 6 个月
- ☐ 6 个月至 1 年之间
- ☐ 1 年至 3 年之间
- ☐ 超过 3 年

9. 您曾在以下哪些场所进行过远程办公？（可多选）

- ☐ 家中
- ☐ 公共场所（如咖啡馆/图书馆）
- ☐ 联合办公空间
- ☐ 度假屋
- ☐ 酒店
- ☐ 其它：_____

10. 您的远程办公环境是否始终满足工作要求？

- ☐ 是
- ☐ 否

11. 您有遇到过哪些困难（可多选）？

- ☐ 空间不足
- ☐ 隐私性差
- ☐ 噪音干扰
- ☐ 设备短缺

- ☐ 网络不稳定
- ☐ 没有遇到任何困难
- ☐ 其它

12. 您目前的工作模式是？

- ☐ 完全线下办公
- ☐ 完全远程
- ☐ 混合制（办公室+远程）

13. 您每周远程办公的天数为？

- ☐ 1 天
- ☐ 2 天
- ☐ 3 天
- ☐ 4 天
- ☐ 5 天或以上

第三部分：远程办公的适应度与接受程度评估

14. 我觉得远程办公模式很难适应

很不同意 不同意 一般 同意 很同意

--	--	--	--	--

15. 在适应远程办公模式过程中您遇到了哪些困难（可多选）？

- ☐ 没有遇到任何困难
- ☐ 缺乏远程工作指导

- ☐ 将家庭空间改造成办公区的困难
- ☐ 时间管理困难
- ☐ 工作生活冲突
- ☐ 团队沟通障碍
- ☐ 技术问题（如网络、软件、硬件）
- ☐ 孤独感
- ☐ 其它：_____

16. 当我刚开始远程办公时，我有些抵触

很不同意 不同意 一般 同意 很同意

--	--	--	--	--

第四部分：对远程办公优势和劣势的看法

请根据以下每项陈述，用 1 到 5 的量表标示您的认同程度：（1 - 很不同意，2 - 不同意，3 - 一般，4 - 同意，5 - 很同意）

很不同意 不同意 一般 同意 很同意

--	--	--	--	--

17. 远程办公可以让我减少通勤时间的浪费

--	--	--	--	--

18. 远程办公比线下办公更能节省开支

--	--	--	--	--

19. 远程办公让我更有工作动力

--	--	--	--	--

20. 远程办公让我拥有更多自主权

--	--	--	--	--

21. 远程办公更容易平衡工作与家庭生活

--	--	--	--	--

22. 远程办公能让我的工作压力变小

--	--	--	--	--

23. 远程办公能让环境变得更加轻松

--	--	--	--	--

24. 远程办公让我能更灵活的安排工作时间

--	--	--	--	--

25. 远程办公减少了办公室闲聊带来的时间浪费

--	--	--	--	--

26. 远程办公增加了我的生活开支（如水电网费）

--	--	--	--	--

27. 远程办公让我感到需要时刻保持在线状态从而造成压力

--	--	--	--	--

28. 远程办公让我觉得工作成果获得的认可度降低了

--	--	--	--	--

29. 远程办公减少了我的职业晋升机会

--	--	--	--	--

30. 远程办公可能造成同事间的不公平对待

--	--	--	--	--

31. 远程办公让我缺乏与同事的互动和沟通机会

--	--	--	--	--

32. 远程办公让我更难平衡工作与家庭事务

--	--	--	--	--

33. 远程办公导致会议过多

--	--	--	--	--

第五部分：对远程办公的满意度评估

请根据以下每项陈述，用 1 到 5 的量表标示您的认同程度：（1 - 很不同意，2 - 不同意，3 - 一般，4 - 同意，5 - 很同意）

很不同意 不同意 一般 同意 很同意

--	--	--	--	--

34. 我认为当前薪酬与工作量匹配

--	--	--	--	--

35. 公司提供的福利待遇公平合理

--	--	--	--	--

36. 团队内部的沟通顺畅高效

--	--	--	--	--

37. 对个人职业发展前景感到满意

--	--	--	--	--

38. 我能良好平衡工作与个人生活

--	--	--	--	--

39. 我对工作时间安排具有足够的灵活性感到满意

--	--	--	--	--

40. 我的工作场所具备良好的办公条件

--	--	--	--	--

41. 我对因工作产生的必要开支感到满意

--	--	--	--	--

42. 总体来说，远程办公模式让我感到满意

--	--	--	--	--

第六部分：对远程办公的未来期望

请根据以下每项陈述，用 1 到 5 的量表标示您的认同程度：（1 - 很不同意，2 - 不同意，3 - 一般，4 - 同意，5 - 很同意）

很不同意 不同意 一般 同意 很同意

--	--	--	--	--

43. 我认为远程办公可能成为未来的主流工作模式

--	--	--	--	--

44. 我认为未来企业将提供更多完全远程/混合办公机会，而非纯线下办公

--	--	--	--	--

Anexo C. Estatísticas Descritivas das Variáveis

Tabela 10 - Distribuição por Género em Geral

Género	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Feminino	220	72,4%	72,4%	72,4%
Masculino	81	26,6%	26,6%	99,0%
Prefiro não responder	3	1,0%	1,0%	100,0%
Total	304	100,0%	100,0%	

Tabela 11 - Distribuição por Idades em Geal

Idades	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
20-29	192	63,2%	63,2%	63,2%
30-39	84	27,6%	27,6%	90,8%
40-49	23	7,6%	7,6%	98,4%
50-59	3	1,0%	1,0%	99,3%
60-69	1	0,3%	0,3%	99,7%
Omisso	1	0,3%	0,3%	100,0%
Total	304	100,0%	100,0%	

Tabela 12 - Distribuição por Estado Civil em Geral

Estado Civil	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Casado (a)	30	9,9%	9,9%	9,9%
Casado (a)/União de Facto	76	25,0%	25,0%	34,9%
Divorciado (a)/Separado (a)	16	5,3%	5,3%	40,1%
Solteiro (a)	181	59,5%	59,5%	99,7%
Viúvo (a)	1	0,3%	0,3%	100,0%
Total	304	100,0%	100,0%	

Tabela 13 - Distribuição por Habitações Literárias em Geral

Habilitações Literárias	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
CteSP	2	0,7%	0,7%	0,7%
Doutoramento	18	5,9%	5,9%	6,6%
Ensino Profissional	2	0,7%	0,7%	7,2%
Ensino Secundário	10	3,3%	3,3%	10,5%
Licenciatura	141	46,4%	46,4%	56,9%
Mestrado	131	43,1%	43,1%	100,0%
Total	304	100,0%	100,0%	

Tabela 14 - Distribuição por Dependentes do Agregado Familiar em Geral

Dependentes do agregado familiar	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
1	39	12,8%	12,8%	12,8%
2	87	28,6%	28,6%	41,4%
3	38	12,5%	12,5%	53,9%
4	12	3,9%	3,9%	57,9%
5	2	0,7%	0,7%	58,6%
5 ou mais	3	1,0%	1,0%	59,5%
Não tenho dependentes no agregado familiar	123	40,5%	40,5%	100,0%
Total	304	100,0%	100,0%	

Tabela 15 - Distribuição por Setor de Atividade em Geral

Setor de Atividade	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Agência de Marketing	1	0,3%	0,3%	0,3%
Comércio	86	28,3%	28,3%	28,6%
Cultural e Criativo	5	1,6%	1,6%	30,3%
Educação	34	11,2%	11,2%	41,4%
Finanças	6	2,0%	2,0%	43,4%
FMCG	1	0,3%	0,3%	43,8%
Função Pública	2	0,7%	0,7%	44,4%
Indústria de Serviços	1	0,3%	0,3%	44,7%
Indústria e Construção	5	1,6%	1,6%	46,4%
Logística	1	0,3%	0,3%	46,7%
Outras	5	1,6%	1,6%	48,4%
Saúde	8	2,6%	2,6%	51,0%

Serviços	148	48,7%	48,7%	99,7%
TIC	1	0,3%	0,3%	100,0%
Total	304	100,0%	100,0%	

Tabela 16 - Distribuição por Género em Portugal

Género	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Feminino	108	71,1%	71,1%	71,1%
Masculino	42	27,6%	27,6%	98,7%
Prefiro não responder	2	1,3%	1,3%	100,0%
Total	152	100,0%	100,0%	

Tabela 17 - Distribuição por Idades em Portugal

Idades	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
20-29	85	55,9%	55,9%	55,9%
30-39	51	33,6%	33,6%	89,5%
40-49	12	7,9%	7,9%	97,4%
50-59	3	2,0%	2,0%	99,3%
60-69	1	0,7%	0,7%	100,0%
Total	152	100,0%	100,0%	

Tabela 18 - Distribuição por Estado Civil em Portugal

Estado Civil	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Casado (a)	30	19,7%	19,7%	19,7%
Casado (a)/União de Facto	39	25,7%	25,7%	45,4%
Divorciado (a)/Separado (a)	12	7,9%	7,9%	53,3%
Solteiro (a)	71	46,7%	46,7%	100,0%
Total	152	100,0%	100,0%	

Tabela 19 - Distribuição por Habitações Literárias em Portugal

Habilitações Literárias	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Doutoramento	10	6,6%	6,6%	6,6%
Ensino Profissional	2	1,3%	1,3%	7,9%
Ensino Secundário	7	4,6%	4,6%	12,5%
Licenciatura	59	38,8%	38,8%	51,3%
Mestrado	74	48,7%	48,7%	100,0%
Total	152	100,0%	100,0%	

Tabela 20 - Distribuição por Dependentes do Agregado Familiar em Portugal

Dependentes do agregado familiar	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
1	29	19,1%	19,1%	19,1%
2	24	15,8%	15,8%	34,9%
3	16	10,5%	10,5%	45,4%
4	2	1,3%	1,3%	46,7%
5 ou mais	3	2,0%	2,0%	48,7%
Não tenho dependentes no agregado familiar	78	51,3%	51,3%	100,0%
Total	152	100,0%	100,0%	

Tabela 21 - Distribuição por Setor de Atividade em Portugal

Setor de Atividade	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Agência de Marketing	1	0,7%	0,7%	0,7%
Comércio	40	26,3%	26,3%	27,0%
Educação	8	5,3%	5,3%	32,2%
Finanças	4	2,6%	2,6%	34,9%
FMCG	1	0,7%	0,7%	35,5%
Função Pública	1	0,7%	0,7%	36,2%
Indústria e Construção	2	1,3%	1,3%	37,5%
Logística	1	0,7%	0,7%	38,2%
Saúde	3	2,0%	2,0%	40,1%
Serviços	91	59,9%	59,9%	100,0%
Total	152	100,0%	100,0%	

Tabela 22 - Distribuição por Género na China

Género	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Feminino	112	73,7%	73,7%	73,7%
Masculino	39	25,7%	25,7%	99,3%
Prefiro não responder	1	,7%	,7%	100,0%
Total	152	100%	100,0%	

Tabela 23 - Distribuição por Idades na China

Idades	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
20-29	107	70,4%	70,4%	70,4%
30-39	33	21,7%	21,7%	92,1%
40-49	11	7,2%	7,2%	99,3%
Omisso	1	0,7%	0,7%	100,0%
Total	152	100,0%	100,0%	

Tabela 24 - Distribuição por Estado Civil na China

Estado Civil	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Casado (a)/União de Facto	37	24,3%	24,3%	24,3%
Divorciado (a)/Separado (a)	4	2,6%	2,6%	27,0%
Solteiro (a)	110	72,4%	72,4%	99,3%
Viúvo (a)	1	0,7%	0,7%	100,0%
Total	152	100,0%	100,0%	

Tabela 25 - Distribuição por Habitações Literárias na China

Habilitações Literárias	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
CteSP	2	1,3%	1,3%	1,3%
Doutoramento	8	5,3%	5,3%	6,6%
Ensino Secundário	3	2,0%	2,0%	8,6%

Licenciatura	82	53,9%	53,9%	62,5%
Mestrado	57	37,5%	37,5%	100,0%
Total	152	100,0%	100,0%	

Tabela 26 - Distribuição por Dependentes do Agregado Familiar na China

Dependentes do agregado familiar	N	Percentagem	Percentagem	Percentagem
	válido		válida	acumulativa
1	10	6,6%	6,6%	6,6%
2	63	41,4%	41,4%	48,0%
3	22	14,5%	14,5%	62,5%
4	10	6,6%	6,6%	69,1%
5	2	1,3%	1,3%	70,4%
Não tenho dependentes no agregado familiar	45	29,6%	29,6%	100,0%
Total	152	100,0%	100,0%	

Tabela 27 - Distribuição por Setor de Atividade na China

Setor de Atividade	N válido	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Comércio	46	30,3%	30,3%	30,3%
Cultural e Criativo	5	3,3%	3,3%	33,6%
Educação	26	17,1%	17,1%	50,7%
Finanças	2	1,3%	1,3%	52,0%
Função Pública	1	0,7%	0,7%	52,6%
Indústria de Serviços	1	0,7%	0,7%	53,3%
Indústria e Construção	3	2,0%	2,0%	55,3%
Outras	5	3,3%	3,3%	58,6%
Saúde	5	3,3%	3,3%	61,8%
Serviços	57	37,5%	37,5%	99,3%
TIC	1	0,7%	0,7%	100,0%
Total	152	100,0%	100,0%	

Anexo D. Alfa de Cronbach

Tabela 28 - Alfa de Cronbach da Percepção de Vantagens do Teletrabalho em Portugal

Alfa de Cronbach	N de itens
,803	9

Tabela 29 - Alfa de Cronbach da Percepção de Desvantagens do Teletrabalho em Portugal

Alfa de Cronbach	N de itens
,718	8

Tabela 30 - Alfa de Cronbach da Satisfação com o Trabalho Remoto em Portugal

Alfa de Cronbach	N de itens
,795	9

Tabela 31 - Alfa de Cronbach da Percepção de Vantagens do Teletrabalho na China

Alfa de Cronbach	N de itens
,807	9

Tabela 32 - Alfa de Cronbach da Percepção de Desvantagens do Teletrabalho na China

Alfa de Cronbach	N de itens
,773	8

Tabela 33 - Alfa de Cronbach da Satisfação com o Trabalho Remoto na China

Alfa de Cronbach	N de itens
,800	9

Anexo E. Estatísticas Descritivas das Variáveis e Correlações

Tabela 34 - Matriz de Correlações de Pearson - Portugal

		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
V 1	Correlação de Pearson	1	,477*	,312*	,289*	,262*	,034	,319*	,215*	,189*	-,027	,039	,061	-,142	,011	,085	-,091	-,124	-,050	-,102	,017	-,050	,148	,189*	,024	-,052	,220*
	Sig. (2 extremidades)		<,00 1	<,00 1	<,00 1	,001	,676	<,00 1	,008	,020	,742	,633	,456	,081	,893	,295	,265	,127	,543	,213	,833	,538	,069	,020	,767	,528	,006
V 2	Correlação de Pearson	,477*	1	,357*	,255*	,366*	,154	,315*	,277*	,054	- ,253*	-,083	-,128	- ,280*	-,150	,079	- ,207*	- ,202*	,079	,012	,251*	,163*	,264*	,375*	,248*	,130	,327*
	Sig. (2 extremidades)	<,00 1		<,00 1	,002	<,00 1	,057	<,00 1	<,00 1	,508	,002	,308	,116	<,00 1	,064	,334	,010	,013	,332	,886	,002	,044	,001	<,00 1	,002	,110	<,00 1
V 3	Correlação de Pearson	,312*	,357*	1	,557*	,359*	,320*	,485*	,276*	,442*	-,059	-,132	-,098	-,064	-,019	-,137	-,090	-,116	,194*	,151	,086	,046	,308*	,193*	,169*	,138	,397*
	Sig. (2 extremidades)	<,00 1	<,00 1		<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	,470	,105	,228	,436	,814	,091	,271	,154	,017	,064	,290	,576	<,00 1	,017	,038	,090	<,00 1
V 4	Correlação de Pearson	,289*	,255*	,557*	1	,259*	,235*	,435*	,460*	,355*	-,031	- ,235*	- ,175*	- ,188*	-,119	-,017	,009	-,159	,183*	,027	,201*	,040	,314*	,235*	,130	,012	,425*
	Sig. (2 extremidades)	<,00 1	,002	<,00 1		,001	,004	<,00 1	<,00 1	<,00 1	,701	,004	,031	,020	,145	,832	,912	,051	,024	,742	,013	,628	<,00 1	,003	,109	,879	<,00 1
V 5	Correlação de Pearson	,262*	,366*	,359*	,259*	1	,424*	,465*	,306*	,196*	- ,244*	-,130	- ,237*	- ,199*	-,128	- ,172*	- ,502*	-,027	,054	,028	,078	,100	,566*	,273*	,220*	,211*	,505*
	Sig. (2 extremidades)	,001	<,00 1	<,00 1	,001		<,00 1	<,00 1	<,00 1	,016	,002	,110	,003	,014	,115	,034	<,00 1	,740	,508	,734	,341	,218	<,00 1	<,00 1	,006	,009	<,00 1
V 6	Correlação de Pearson	,034	,154	,320*	,235*	,424*	1	,487*	,421*	,262*	- ,163*	- ,244*	- ,166*	,044	-,082	-,068	- ,280*	,043	,226*	,290*	,059	,164*	,415*	,330*	,174*	,418*	,339*
				*	*	*		*	*	*									*	*		*	*	*	*	*	*

	Sig. (2 extremidades)	,676	,057	<,001	,004	<,001	<,001	<,001	,001	,045	,002	,040	,593	,317	,403	<,001	,599	,005	<,001	,472	,043	<,001	<,001	,032	<,001	<,001	
V 7	Correlação de Pearson	,319*	,315*	,485*	,435*	,465*	,487*	1	,400*	,305*	-,130	-	-	-,012	-,094	-,148	-	-,099	,008	,055	,034	-,018	,370*	,254*	,141	,252*	,503*
		*	*	*	*	*	*		*	*		,214*	,232*				,325*					*	*		*	*	
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	,110	,008	,004	,882	,248	,069	<,001	,226	,922	,499	,680	,822	<,001	,002	,084	,002	<,001
V 8	Correlação de Pearson	,215*	,277*	,276*	,460*	,306*	,421*	,400*	1	,209*	-,004	-	-	-,158	-	,159	-,128	-,150	,199*	,229*	,266*	,157	,306*	,379*	,295*	,255*	,446*
		*	*	*	*	*	*	*		*		,254*	,184*		,247*				*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2 extremidades)	,008	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		,010	,960	,002	,023	,053	,002	,051	,115	,065	,014	,005	<,001	,053	<,001	<,001	<,001	,002	<,001
V 9	Correlação de Pearson	,189*	,054	,442*	,355*	,196*	,262*	,305*	,209*	1	,066	-,096	-,114	-,016	-,049	-,133	-,077	-,030	,099	,103	-,019	-,010	,175*	,155	,032	,176*	,281*
				*	*		*	*	*																	*	
	Sig. (2 extremidades)	,020	,508	<,001	<,001	,016	,001	<,001	,010		,417	,241	,161	,840	,552	,102	,344	,711	,226	,209	,815	,903	,031	,057	,691	,030	<,001
				1	1			1																		1	
D 1	Correlação de Pearson	-,027	-	-,059	-,031	-	-	-,130	-,004	,066	1	,278*	,191*	,100	,225*	,138	,286*	,007	-,110	-,017	-	-	-	-	-	-	-,106
			,253*			,244*	,163*					*		*	*	*	*				,230*	,166*	,233*	,179*	,227*	,214*	
			*			*	*														*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2 extremidades)	,742	,002	,470	,701	,002	,045	,110	,960	,417		<,001	,018	,221	,005	,090	<,001	,933	,178	,835	,004	,040	,004	,028	,005	,008	,194
D 2	Correlação de Pearson	,039	-,083	-,132	-	-,130	-	-	-	-,096	,278*	1	,413*	,236*	,341*	,158	,263*	,187*	-,156	-	-	-	-	-	-,002	-,150	-
					,235*		,244*	,214*	,254*	*		*	*	*	*	*	*		,169*	,321*	,278*	,197*	,326*			,245*	*
					*	*	*	*	*					*	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2 extremidades)	,633	,308	,105	,004	,110	,002	,008	,002	,241	<,001		<,001	,003	<,001	,052	,001	,021	,054	,038	<,001	<,001	,015	<,001	,984	,066	,002
											1		1		1					1	1		1				
D 3	Correlação de Pearson	,061	-,128	-,098	-	-	-	-	-	-,114	,191*	,413*	1	,606*	,468*	,250*	,226*	,227*	-,045	-,059	-	-	-	-	-	-,083	-
					,175*	,237*	,166*	,232*	,184*		*	*	*	*	*	*	*	*			,305*	,263*	,301*	,267*	,257*		,276*
					*	*	*	*	*					*	*	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2 extremidades)	,456	,116	,228	,031	,003	,040	,004	,023	,161	,018	<,001		<,001	<,001	,002	,005	,005	,583	,470	<,001	,001	<,001	<,001	,001	,310	<,001
												1		1	1					1		1	1			1	
D 4	Correlação de Pearson	-,142	-	-,064	-	-	,044	-,012	-,158	-,016	,100	,236*	,606*	1	,552*	,221*	,128	,269*	-,089	-,068	-	-	-	-	-	,034	-
			,280*		,188*	,199*						*	*		*	*	*	*			,375*	,297*	,232*	,281*	,276*		,177*
			*															*			*	*	*	*	*		

	Sig. (2 extremidades)	,081	<,00 1	,436	,020	,014	,593	,882	,053	,840	,221	,003	<,00 1	<,00 1	,006	,115	<,00 1	,275	,409	<,00 1	<,00 1	,004	<,00 1	<,00 1	,674	,029	
D 5	Correlação de Pearson	,011	-,150	-,019	-,119	-,128	-,082	-,094	- ,247* *	-,049	,225* *	,341* *	,468* *	,552* *	1	,143	,194* *	,300* *	-,117	-,158	- ,403* *	- ,286* *	- ,248* *	- ,427* *	- ,406* *	- ,193* *	- ,247* *
	Sig. (2 extremidades)	,893	,064	,814	,145	,115	,317	,248	,002	,552	,005	<,00 1	<,00 1	<,00 1	,080	,017	<,00 1	,151	,052	<,00 1	<,00 1	,002	<,00 1	<,00 1	,017	,002	
D 6	Correlação de Pearson	,085	,079	-,137	-,017	- ,172* *	-,068	-,148	,159	-,133	,138	,158	,250* *	,221* *	,143	1	,351* *	,006	,032	-,015	-,006	-,156	-,110	,030	-,085	-,068	-,094
	Sig. (2 extremidades)	,295	,334	,091	,832	,034	,403	,069	,051	,102	,090	,052	,002	,006	,080		<,00 1	,940	,691	,850	,942	,056	,179	,715	,299	,407	,252
D 7	Correlação de Pearson	-,091	- ,207* *	-,090	,009	- ,502* *	- ,280* *	- ,325* *	-,128	-,077	,286* *	,263* *	,226* *	,128	,194* *	,351* *	1	,098	,038	-,073	- ,191* *	- ,100	- ,502* *	- ,272* *	-,144	- ,264* *	- ,274* *
	Sig. (2 extremidades)	,265	,010	,271	,912	<,00 1	<,00 1	<,00 1	,115	,344	<,00 1	,001	,005	,115	,017	<,00 1	,229	,639	,374	,018	,221	<,00 1	<,00 1	,077	,001	<,00 1	
D 8	Correlação de Pearson	-,124	- ,202* *	-,116	-,159	-,027	,043	-,099	-,150	-,030	,007	,187* *	,227* *	,269* *	,300* *	,006	,098	1	,062	,063	-,149	,094	-,061	- ,218* *	-,052	,080	- ,204* *
	Sig. (2 extremidades)	,127	,013	,154	,051	,740	,599	,226	,065	,711	,933	,021	,005	<,00 1	<,00 1	,940	,229	,451	,443	,068	,248	,456	,007	,522	,329	,012	
S1	Correlação de Pearson	-,050	,079	,194* *	,183* *	,054	,226* *	,008	,199* *	,099	-,110	-,156	-,045	-,089	-,117	,032	,038	,062	1	,634* *	,429* *	,450* *	,251* *	,178* *	,168* *	,269* *	,152
	Sig. (2 extremidades)	,543	,332	,017	,024	,508	,005	,922	,014	,226	,178	,054	,583	,275	,151	,691	,639	,451		<,00 1	<,00 1	<,00 1	,002	,028	,039	<,00 1	,061
S2	Correlação de Pearson	-,102	,012	,151	,027	,028	,290* *	,055	,229* *	,103	-,017	- ,169* *	-,059	-,068	-,158	-,015	-,073	,063	,634* *	1	,328* *	,378* *	,246* *	,202* *	,144	,359* *	,133
	Sig. (2 extremidades)	,213	,886	,064	,742	,734	<,00 1	,499	,005	,209	,835	,038	,470	,409	,052	,850	,374	,443	<,00 1	<,00 1	<,00 1	,002	,013	,077	<,00 1	,103	
S3	Correlação de Pearson	,017	,251* *	,086	,201* *	,078	,059	,034	,266* *	-,019	- ,230* *	- ,321* *	- ,305* *	- ,375* *	- ,403* *	-,006	- ,191* *	-,149	,429* *	,328* *	1	,472* *	,313* *	,270* *	,381* *	,201* *	,256* *
	Sig. (2 extremidades)	,833	,002	,290	,013	,341	,472	,680	<,00 1	,815	,004	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	,942	,018	,068	<,00 1	<,00 1		<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	,013	,001

S4	Correlação de Pearson	-,050	,163*	,046	,040	,100	,164*	-,018	,157	-,010	-	-	-	-	-	-,156	-,100	,094	,450*	,378*	,472*	1	,223*	,231*	,467*	,325*	,118
											,166*	,278*	,263*	,297*	,286*				*	*	*		*	*	*	*	
	Sig. (2 extremidades)	,538	,044	,576	,628	,218	,043	,822	,053	,903	,040	<,00	,001	<,00	<,00	,056	,221	,248	<,00	<,00	<,00		,006	,004	<,00	<,00	,148
S5	Correlação de Pearson	,148	,264*	,308*	,314*	,566*	,415*	,370*	,306*	,175*	-	-	-	-	-	-,110	-	-,061	,251*	,246*	,313*	,223*	1	,440*	,269*	,308*	,382*
			*	*	*	*	*	*	*		,233*	,197*	,301*	,232*	,248*				*	*	*	*		*	*	*	*
	Sig. (2 extremidades)	,069	,001	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	,031	,004	,015	<,00	,004	,002	,179	<,00	,456	,002	,002	<,00	,006		<,00	<,00	<,00	<,00
S6	Correlação de Pearson	,189*	,375*	,193*	,235*	,273*	,330*	,254*	,379*	,155	-	-	-	-	-	,030	-	-	,178*	,202*	,270*	,231*	,440*	1	,314*	,308*	,435*
			*		*	*	*	*	*		,179*	,326*	,267*	,281*	,427*				*	*	*	*	*		*	*	*
	Sig. (2 extremidades)	,020	<,00	,017	,003	<,00	<,00	,002	<,00	,057	,028	<,00	<,00	<,00	<,00	,715	<,00	,007	,028	,013	<,00	,004	<,00		<,00	<,00	<,00
S7	Correlação de Pearson	,024	,248*	,169*	,130	,220*	,174*	,141	,295*	,032	-	-,002	-	-	-	-,085	-,144	-,052	,168*	,144	,381*	,467*	,269*	,314*	1	,306*	,286*
			*			*			*		,227*		,257*	,276*	,406*				*	*	*	*	*		*	*	*
	Sig. (2 extremidades)	,767	,002	,038	,109	,006	,032	,084	<,00	,691	,005	,984	,001	<,00	<,00	,299	,077	,522	,039	,077	<,00	<,00	<,00	<,00		<,00	<,00
S8	Correlação de Pearson	-,052	,130	,138	,012	,211*	,418*	,252*	,255*	,176*	-	-,150	-,083	,034	-	-,068	-	,080	,269*	,359*	,201*	,325*	,308*	,308*	,306*	1	,185*
						*	*	*	*		,214*				,193*				*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2 extremidades)	,528	,110	,090	,879	,009	<,00	,002	,002	,030	,008	,066	,310	,674	,017	,407	,001	,329	<,00	<,00	,013	<,00	<,00	<,00	<,00		,023
S9	Correlação de Pearson	,220*	,327*	,397*	,425*	,505*	,339*	,503*	,446*	,281*	-,106	-	-	-	-	-,094	-	-	,152	,133	,256*	,118	,382*	,435*	,286*	,185*	1
		*	*	*	*	*	*	*	*	*		,245*	,276*	,177*	,247*				*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2 extremidades)	,006	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	,194	,002	<,00	,029	,002	,252	<,00	,012	,061	,103	,001	,148	<,00	<,00	<,00		,023
			1	1	1	1	1	1	1	1			1				1						1	1	1		
** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).		V1- Diminuição do Tempo de Deslocação										D1- Aumento de Despesas										S1- Remuneração Justa					
		V2- Diminuição dos Custos										D2- Presenteísmo Digital										S2- Benefícios Justos					
		V3- Aumento de Motivação										D3- Menor Reconhecimento										S3- Comunicação Organizacional					
* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).		V4- Aumento de Autonomia										D4- Progressão de carreira comprometida										S4- Oportunidades de Promoção					
		V5- Melhoria do Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal										D5- Desigualdade entre Colegas										S5- Equilíbrio Vida Pessoal-Profissional					
		V6- Redução do Stress										D6- Falta de Interação com Colegas										S6- Horário de Trabalho					
N=152		V7- Ambiente de Trabalho Mais Descontraído										D7- Dificuldade de Conciliação Trabalho-Família										S7- Condições no Local de Trabalho					
		V8- Flexibilidade Horária										D8- Excesso de Reuniões										S8- Despesas de Trabalho					
País=Portugal		V9- Redução de Distrações																				S9- Satisfação Geral com o Teletrabalho					

Tabela 35 - Matriz de Correlações de Pearson - China

		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
V 1	Correlação	1	,476*	,270*	,537*	,165*	,200*	,321*	,522*	,190*	-	0,018	-	-	-	-	-	0,014	0,098	-	0,120	0,015	0,099	,262*	0,110	-	,380*
	de Pearson		*	*	*			*	*		,190*		,208*	,259*	,193*	0,015	,198*			0,027				*		0,115	*
	Sig. (2		<,00	<,00	<,00	0,042	0,013	<,00	<,00	0,019	0,019	0,830	0,010	0,001	0,017	0,856	0,014	0,869	0,230	0,744	0,142	0,857	0,223	0,001	0,178	0,158	<,00
	extremidades		1	1	1			1	1																		1
V 2	Correlação	,476*	1	,299*	,399*	,223*	,269*	,269*	,435*	,255*	-	-	-	-	-	0,040	-	0,017	,229*	0,113	,238*	,235*	,185*	,197*	0,111	0,122	,423*
	de Pearson	*		*	*	*	*	*	*	*	,299*	,190*	0,155	,247*	0,151		,280*		*		*	*					*
	Sig. (2	<,00		<,00	<,00	0,006	<,00	<,00	<,00	0,002	<,00	0,019	0,057	0,002	0,063	0,628	<,00	0,835	0,005	0,165	0,003	0,004	0,022	0,015	0,173	0,135	<,00
	extremidades	1		1	1		1	1	1		1						1										1
V 3	Correlação	,270*	,299*	1	,453*	,348*	,362*	,398*	,426*	0,124	-	-	-	-	-	-	-	-	,170*	,198*	,323*	0,140	,350*	,397*	,191*	0,127	,464*
	de Pearson	*	*		*	*	*	*	*		0,073	0,045	,171*	,250*	,200*	0,057	,191*	,214*			*		*	*			*
	Sig. (2	<,00	<,00		<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	0,128	0,375	0,580	0,035	0,002	0,014	0,485	0,018	0,008	0,037	0,014	<,00	0,086	<,00	<,00	0,018	0,119	<,00
	extremidades	1	1		1	1	1	1	1												1		1	1			1
V 4	Correlação	,537*	,399*	,453*	1	,304*	,348*	,375*	,593*	0,136	-	0,054	-	-	-	-	-	-	,203*	,169*	,194*	,207*	,214*	,427*	0,077	0,096	,450*
	de Pearson	*	*	*		*	*	*	*		0,014		,195*	,213*	0,113	0,041	,259*	0,099					*	*			*
	Sig. (2	<,00	<,00	<,00		<,00	<,00	<,00	<,00	0,094	0,868	0,510	0,016	0,009	0,165	0,616	0,001	0,227	0,012	0,038	0,016	0,011	0,008	<,00	0,344	0,240	<,00
	extremidades	1	1	1		1	1	1	1														1				1
V 5	Correlação	,165*	,223*	,348*	,304*	1	,292*	,431*	,253*	,178*	-	-	-	-	-	0,066	-	0,035	,171*	,203*	0,119	0,109	,472*	,232*	0,118	0,062	,375*
	de Pearson		*	*	*		*	*	*		0,080	,234*	,173*	,163*	0,105		,456*						*	*			*
	Sig. (2	0,042	0,006	<,00	<,00		<,00	<,00	0,002	0,028	0,330	0,004	0,033	0,044	0,199	0,418	<,00	0,668	0,035	0,012	0,146	0,182	<,00	0,004	0,148	0,448	<,00
	extremidades			1	1		1	1									1						1				1
V 6	Correlação	,200*	,269*	,362*	,348*	,292*	1	,438*	,433*	,327*	0,009	-	-	-	-	-	-	-	0,123	,215*	,160*	,240*	,178*	,203*	0,060	,317*	,356*
	de Pearson		*	*	*	*		*	*	*		,357*	0,147	0,149	0,083	0,131	,189*	0,157		*		*			*	*	*
	Sig. (2	0,013	<,00	<,00	<,00	<,00		<,00	<,00	<,00	0,912	<,00	0,071	0,068	0,310	0,108	0,020	0,053	0,130	0,008	0,049	0,003	0,028	0,012	0,466	<,00	<,00
	extremidades		1	1	1	1		1	1	1		1														1	1

V	Correlação	,321*	,269*	,398*	,375*	,431*	,438*	1	,422*	,206*	-	-	-	-	-	-	-	-	0,133	0,152	,189*	0,077	,343*	,282*	,174*	0,106	,457*
7	de Pearson	*	*	*	*	*	*		*		0,007	,198*	,268*	,242*	0,139	0,115	,326*	0,042					*	*			*
	Sig. (2	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00		<,00	0,011	0,936	0,015	<,00	0,003	0,087	0,159	<,00	0,605	0,103	0,062	0,019	0,346	<,00	<,00	0,032	0,194	<,00
	extremidades	1	1	1	1	1	1		1				1				1					1	1			1	
)																										
V	Correlação	,522*	,435*	,426*	,593*	,253*	,433*	,422*	1	0,144	-	0,067	-	-	-	-	-	-	,168*	0,125	,218*	0,091	,249*	,386*	,255*	0,061	,450*
8	de Pearson	*	*	*	*	*	*	*			0,144		,218*	,243*	,192*	0,049	,180*	0,041			*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2	<,00	<,00	<,00	<,00	0,002	<,00	<,00		0,076	0,077	0,411	0,007	0,003	0,018	0,552	0,027	0,613	0,039	0,125	0,007	0,267	0,002	<,00	0,002	0,456	<,00
	extremidades	1	1	1	1		1	1																1		1	
)																										
V	Correlação	,190*	,255*	0,124	0,136	,178*	,327*	,206*	0,144	1	0,007	-	0,013	0,013	0,117	0,045	-	0,100	0,045	0,093	0,134	,221*	0,112	0,078	0,079	,289*	0,145
9	de Pearson	*	*				*					0,076					0,105					*			*		
	Sig. (2	0,019	0,002	0,128	0,094	0,028	<,00	0,011	0,076		0,934	0,352	0,877	0,874	0,152	0,581	0,199	0,221	0,585	0,256	0,101	0,006	0,171	0,342	0,332	<,00	0,074
	extremidades						1																			1	
)																										
D	Correlação	-	-	-	-	-	0,009	-	-	0,007	1	,309*	,261*	,274*	,342*	0,048	,266*	0,061	-	0,033	-	0,054	-	-	-	0,007	-
1	de Pearson	,190*	,299*	0,073	0,014	0,080		0,007	0,144			*	*	*	*		*		0,155		,181*		,161*	0,034	0,126		0,061
	Sig. (2	0,019	<,00	0,375	0,868	0,330	0,912	0,936	0,077	0,934		<,00	0,001	<,00	<,00	0,560	<,00	0,456	0,056	0,683	0,026	0,505	0,048	0,678	0,123	0,931	0,459
	extremidades		1									1		1	1		1										
)																										
D	Correlação	0,018	-	-	0,054	-	-	-	0,067	-	,309*	1	,328*	,330*	,240*	0,155	,303*	0,126	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	de Pearson		,190*	0,045		,234*	,357*	,198*		0,076	*		*	*	*		*		0,111	,182*	0,148	,309*	,166*	0,029	0,042	,288*	,198*
	Sig. (2	0,830	0,019	0,580	0,510	0,004	<,00	0,015	0,411	0,352	<,00		<,00	<,00	0,003	0,057	<,00	0,121	0,174	0,025	0,068	<,00	0,041	0,719	0,611	<,00	0,015
	extremidades						1				1		1	1			1					1				1	
)																										
D	Correlação	-	-	-	-	-	-	-	-	0,013	,261*	,328*	1	,539*	,524*	,366*	,399*	,382*	-	-	-	0,050	-	-	0,001	-	-
3	de Pearson	,208*	0,155	,171*	,195*	,173*	0,147	,268*	,218*		*	*	*	*	*	*	*	*	0,049	0,067	0,063		,192*	,162*		0,017	,296*
	Sig. (2	0,010	0,057	0,035	0,016	0,033	0,071	<,00	0,007	0,877	0,001	<,00		<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	0,546	0,413	0,439	0,541	0,018	0,046	0,993	0,835	<,00
	extremidades							1				1		1	1	1	1	1								1	
)																										
D	Correlação	-	-	-	-	-	-	-	-	0,013	,274*	,330*	,539*	1	,626*	,237*	,311*	,292*	-	-	-	-	-	-	-	0,001	-
4	de Pearson	,259*	,247*	,250*	,213*	,163*	0,149	,242*	,243*		*	*	*	*	*	*	*	*	0,072	0,140	,204*	0,054	,187*	,348*	0,076		,355*
	Sig. (2	0,001	0,002	0,002	0,009	0,044	0,068	0,003	0,003	0,874	<,00	<,00	<,00		<,00	0,003	<,00	<,00	0,381	0,085	0,012	0,505	0,021	<,00	0,350	0,986	<,00
	extremidades										1	1	1		1		1	1						1		1	
)																										

D 5	Correlação de Pearson	- ,193*	- 0,151	- ,200*	- 0,113	- 0,105	- 0,083	- 0,139	- ,192*	0,117	,342*	,240*	,524*	,626*	1	,256*	,350*	,222*	- 0,033	- 0,031	- 0,155	0,078	- ,226*	- 0,154	- 0,094	0,136	- ,198*
	Sig. (2 extremidades)	0,017	0,063	0,014	0,165	0,199	0,310	0,087	0,018	0,152	<,001	0,003	<,001	<,001		0,001	<,001	0,006	0,690	0,701	0,056	0,338	0,005	0,058	0,249	0,095	0,014
D 6	Correlação de Pearson	- 0,015	0,040	- 0,057	- 0,041	0,066	- 0,131	- 0,115	- 0,049	0,045	0,048	0,155	,366*	,237*	,256*	1	,174*	,536*	- 0,103	- 0,069	0,053	0,043	0,002	- 0,035	0,135	- 0,030	- 0,038
	Sig. (2 extremidades)	0,856	0,628	0,485	0,616	0,418	0,108	0,159	0,552	0,581	0,560	0,057	<,001	0,003	0,001		0,032	<,001	0,208	0,399	0,519	0,595	0,981	0,667	0,098	0,715	0,645
D 7	Correlação de Pearson	- ,198*	- ,280*	- ,191*	- ,259*	- ,456*	- ,189*	- ,326*	- ,180*	- 0,105	,266*	,303*	,399*	,311*	,350*	,174*	1	0,127	- ,181*	- 0,156	- 0,082	- 0,128	- ,390*	- ,187*	0,054	- 0,032	- ,259*
	Sig. (2 extremidades)	0,014	<,001	0,018	0,001	<,001	0,020	<,001	0,027	0,199	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	0,032		0,118	0,025	0,056	0,317	0,117	<,001	0,021	0,508	0,695	0,001
D 8	Correlação de Pearson	0,014	0,017	- ,214*	- 0,099	0,035	- 0,157	- 0,042	- 0,041	0,100	0,061	0,126	,382*	,292*	,222*	,536*	0,127	1	- 0,014	- 0,145	0,077	0,051	- 0,004	0,010	0,070	0,058	- 0,001
	Sig. (2 extremidades)	0,869	0,835	0,008	0,227	0,668	0,053	0,605	0,613	0,221	0,456	0,121	<,001	<,001	0,006	<,001	0,118		0,860	0,074	0,344	0,536	0,957	0,902	0,391	0,477	0,990
S1	Correlação de Pearson	0,098	,229*	,170*	,203*	,171*	0,123	0,133	,168*	0,045	- 0,155	- 0,111	- 0,049	- 0,072	- 0,033	- 0,103	- 0,181*	- 0,014	1	,539*	,298*	,462*	,250*	0,144	0,079	,365*	,185*
	Sig. (2 extremidades)	0,230	0,005	0,037	0,012	0,035	0,130	0,103	0,039	0,585	0,056	0,174	0,546	0,381	0,690	0,208	0,025	0,860		<,001	<,001	<,001	0,002	0,076	0,331	<,001	0,023
S2	Correlação de Pearson	- 0,027	0,113	,198*	,169*	,203*	,215*	0,152	0,125	0,093	0,033	- ,182*	- 0,067	- 0,140	- 0,031	- 0,069	- 0,156	- 0,145	,539*	1	,240*	,536*	,313*	,219*	0,154	,427*	,225*
	Sig. (2 extremidades)	0,744	0,165	0,014	0,038	0,012	0,008	0,062	0,125	0,256	0,683	0,025	0,413	0,085	0,701	0,399	0,056	0,074	<,001		0,003	<,001	<,001	0,007	0,058	<,001	0,005
S3	Correlação de Pearson	0,120	,238*	,323*	,194*	0,119	,160*	,189*	,218*	0,134	- ,181*	- 0,148	- 0,063	- ,204*	- 0,155	0,053	- 0,082	0,077	,298*	,240*	1	,365*	,253*	,242*	,304*	,234*	,355*
	Sig. (2 extremidades)	0,142	0,003	<,001	0,016	0,146	0,049	0,019	0,007	0,101	0,026	0,068	0,439	0,012	0,056	0,519	0,317	0,344	<,001	0,003		<,001	0,002	0,003	<,001	0,004	<,001
S4	Correlação de Pearson	0,015	,235*	0,140	,207*	0,109	,240*	0,077	0,091	,221*	0,054	- ,309*	- 0,050	- 0,054	0,078	0,043	- 0,128	0,051	,462*	,536*	,365*	1	,308*	,255*	,213*	,551*	,332*
	Sig. (2 extremidades)	0,857	0,004	0,086	0,011	0,182	0,003	0,346	0,267	0,006	0,505	<,001	0,541	0,505	0,338	0,595	0,117	0,536	<,001	<,001	<,001		<,001	0,002	0,008	<,001	<,001

S5	Correlação de Pearson	0,099	,185*	,350*	,214*	,472*	,178*	,343*	,249*	0,112	-	-	-	-	-	0,002	-	-	,250*	,313*	,253*	,308*	1	,442*	,287*	,315*	,365*		
				*	*	*		*	*		,161*	,166*	,192*	,187*	,226*		,390*	0,004	*	*	*	*		*	*	*			
	Sig. (2 extremidades)	0,223	0,022	<,00	0,008	<,00	0,028	<,00	0,002	0,171	0,048	0,041	0,018	0,021	0,005	0,981	<,00	0,957	0,002	<,00	0,002	<,00		<,00	<,00	<,00	<,00		
				1		1		1								1				1	1		1	1	1	1			
S6	Correlação de Pearson	,262*	,197*	,397*	,427*	,232*	,203*	,282*	,386*	0,078	-	-	-	-	-	-	-	0,010	0,144	,219*	,242*	,255*	,442*	1	,224*	,215*	,460*		
		*	*	*	*	*		*	*		0,034	0,029	,162*	,348*	0,154	0,035	,187*			*	*	*	*		*	*	*		
	Sig. (2 extremidades)	0,001	0,015	<,00	<,00	0,004	0,012	<,00	<,00	0,342	0,678	0,719	0,046	<,00	0,058	0,667	0,021	0,902	0,076	0,007	0,003	0,002	<,00		0,006	0,008	<,00		
				1	1			1	1					1								1				1			
S7	Correlação de Pearson	0,110	0,111	,191*	0,077	0,118	0,060	,174*	,255*	0,079	-	-	0,001	-	-	0,135	0,054	0,070	0,079	0,154	,304*	,213*	,287*	,224*	1	,232*	,355*		
				*				*	*		0,126	0,042		0,076	0,094					*	*	*	*		*	*	*		
	Sig. (2 extremidades)	0,178	0,173	0,018	0,344	0,148	0,466	0,032	0,002	0,332	0,123	0,611	0,993	0,350	0,249	0,098	0,508	0,391	0,331	0,058	<,00	0,008	<,00	0,006		0,004	<,00		
																				1		1				1			
S8	Correlação de Pearson	-	0,122	0,127	0,096	0,062	,317*	0,106	0,061	,289*	0,007	-	-	0,001	0,136	-	-	0,058	,365*	,427*	,234*	,551*	,315*	,215*	,232*	1	,311*		
		0,115					*		*			,288*	0,017			0,030	0,032		*	*	*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2 extremidades)	0,158	0,135	0,119	0,240	0,448	<,00	0,194	0,456	<,00	0,931	<,00	0,835	0,986	0,095	0,715	0,695	0,477	<,00	<,00	0,004	<,00	<,00	0,008	0,004		<,00		
						1				1		1							1	1	1	1				1			
S9	Correlação de Pearson	,380*	,423*	,464*	,450*	,375*	,356*	,457*	,450*	0,145	-	-	-	-	-	-	-	-	,185*	,225*	,355*	,332*	,365*	,460*	,355*	,311*	1		
		*	*	*	*	*	*	*	*		0,061	,198*	,296*	,355*	,198*	0,038	,259*	0,001		*	*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2 extremidades)	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	0,074	0,459	0,015	<,00	<,00	0,014	0,645	0,001	0,990	0,023	0,005	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00		
		1	1	1	1	1	1	1	1				1	1						1	1	1	1	1	1	1	1		
** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).						V1- Diminuição do Tempo de Deslocação								D1- Aumento de Despesas								S1- Remuneração Justa							
						V2- Diminuição dos Custos								D2- Presenteísmo Digital								S2- Benefícios Justos							
						V3- Aumento de Motivação								D3- Menor Reconhecimento								S3- Comunicação Organizacional							
* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).						V4- Aumento de Autonomia								D4- Progressão de Carreira Comprometida								S4- Oportunidades de Promoção							
						V5- Melhoria do Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal								D5- Desigualdade entre Colegas								S5- Equilíbrio Vida Pessoal-Profissional							
						V6- Redução do Stress								D6- Falta de Interação com Colegas								S6- Horário de Trabalho							
N=152						V7- Ambiente de Trabalho Mais Descontraído								D7- Dificuldade de Conciliação Trabalho-Família								S7- Condições no Local de Trabalho							
						V8- Flexibilidade Horária								D8- Excesso de Reuniões								S8- Despesas de Trabalho							
País=China						V9- Redução de Distrações																S9- Satisfação Geral com o Teletrabalho							

Tabela 36 - Dificuldade e Resistência na Adaptação ao Teletrabalho em Portugal e na China

		Teste de Levene para igualdade de variâncias				Teste-t para Igualdade de Médias					
						Significância		95% Intervalo de Confiança da Diferença			
		Z	Sig.	t	df	Unilateral p	Bilateral p	Diferença média	Erro de diferença padrão	Inferior	Superior
Dificuldade na adaptação ao teletrabalho	Variâncias iguais	7,482	,007	-6,143	302	<,001	<,001	-,697	,114	-,921	-,474
	assumidas										
	Variâncias iguais não assumidas			-6,143	296,548	<,001	<,001	-,697	,114	-,921	-,474
Resistência na adaptação ao teletrabalho	Variâncias iguais	10,410	,001	-5,596	302	<,001	<,001	-,724	,129	-,978	-,469
	assumidas										
	Variâncias iguais não assumidas			-5,596	301,025	<,001	<,001	-,724	,129	-,978	-,469

Tabela 37 - Expetativas sobre o Futuro do Teletrabalho em Portugal e na China

		Teste de Levene para igualdade de variâncias				Teste-t para Igualdade de Médias					
						Significância		95% Intervalo de Confiança da Diferença			
		Z	Sig.	t	df	Unilateral p	Bilateral p	Diferença média	Erro de diferença padrão	Inferior	Superior
Expetativa 1	Variâncias iguais assumidas	,125	,724	,965	302	,168	,335	,092	,095	-,096	,280
	Variâncias iguais não assumidas			,965	296,987	,168	,335	,092	,095	-,096	,280
Expetativa 2	Variâncias iguais assumidas	,500	,480	-,635	302	,263	,526	-,053	,083	-,216	,110
	Variâncias iguais não assumidas			-,635	295,208	,263	,526	-,053	,083	-,216	,110
Nota: Expetativa 1- O Teletrabalho como Principal Forma de Trabalho no Futuro Expetativa 2- Maior Oferta Futura de Teletrabalho Integral ou Híbrido											

Tabela 38 - Satisfação no Teletrabalho em Portugal e na China

		Teste de Levene para igualdade de variâncias				Teste-t para Igualdade de Médias					
						Significância				95% Intervalo de Confiança da Diferença	
		Z	Sig.	t	df	Unilateral p	Bilateral p	Diferença média	Erro de diferença padrão	Inferior	Superior
Sat Remuneração	Variâncias iguais assumidas	,006	,938	,875	302	,191	,382	,086	,098	-,107	,278
	Variâncias iguais não assumidas			,875	301,895	,191	,382	,086	,098	-,107	,278
Sat Benefícios	Variâncias iguais assumidas	3,526	,061	-,605	302	,273	,546	-,059	,098	-,252	,133
	Variâncias iguais não assumidas			-,605	297,113	,273	,546	-,059	,098	-,252	,133
Sat Comunicação	Variâncias iguais assumidas	2,336	,127	- 1,830	302	,034	,068	-,184	,101	-,382	,014
	Variâncias iguais não assumidas			- 1,830	299,203	,034	,068	-,184	,101	-,382	,014

Sat Progressão	Variâncias iguais assumidas	,052	,820	- 2,287	302	,011	,023	-,250	,109	-,465	-,035
	Variâncias iguais não assumidas			- 2,287	301,100	,011	,023	-,250	,109	-,465	-,035
Sat Equilíbrio	Variâncias iguais assumidas	,740	,390	- 1,462	302	,072	,145	-,138	,094	-,324	,048
	Variâncias iguais não assumidas			- 1,462	301,910	,072	,145	-,138	,094	-,324	,048
Sat Horário	Variâncias iguais assumidas	,984	,322	- 1,053	302	,147	,293	-,099	,094	-,283	,086
	Variâncias iguais não assumidas			- 1,053	286,745	,147	,293	-,099	,094	-,283	,086
Sat Ambiente	Variâncias iguais assumidas	1,515	,219	-,614	302	,270	,540	-,053	,086	-,221	,116
	Variâncias iguais não assumidas			-,614	300,987	,270	,540	-,053	,086	-,221	,116
Sat Despesas	Variâncias iguais assumidas	1,377	,241	- 1,546	302	,062	,123	-,164	,106	-,374	,045
	Variâncias iguais não assumidas			- 1,546	301,089	,062	,123	-,164	,106	-,374	,045

Sat	Variâncias iguais	5,465	,020	2,881	302	,002	,004	,230	,080	,073	,388
Teletrabalho	assumidas										
	Variâncias iguais			2,881	300,374	,002	,004	,230	,080	,073	,388
	não assumidas										
