INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

De que modo é que as características individuais moderam a aceitação dos indivíduos a diferentes modalidades de trabalho

Mariana Ferreira da Silva Cunha

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador(a):

Mestre Alzira da Conceição Silva Duarte, Assistente,

ISCTE-IUL

Outubro, 2025

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

De que modo é que as características individuais moderam a aceitação dos indivíduos a diferentes modalidades de trabalho

Mariana Ferreira da Silva Cunha

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador(a):

Mestre Alzira da Conceição Silva Duarte, Assistente,

ISCTE-IUL

Outubro, 2025

Resumo

Em 2020, com a propagação da pandemia Covid-19, das restrições implementadas para lidar com a mesma e no impacto que esta teve no mundo de trabalho, houve uma necessidade de adaptação por parte das empresas para conseguirem gerir as equipas da melhor forma possível, tendo em conta todas as limitações em vigor. Deu-se então um acréscimo na adoção do trabalho total ou parcialmente remoto, através do uso de tecnologias de informação e comunicação (ICT), e embora as restrições tenham sido levantadas, muitas empresas continuam a aplicar a modalidade remota ou híbrida, percebendo que a oportunidade de trabalhar a partir de casa é vista por muitos colaboradores como uma vantagem. No entanto, nem todos os colaboradores percebem ou se adaptam às modalidades remotas de igual maneira, sendo a sua adequação às mesmas impactada por características individuais, tais como: género, idade, antiguidade, habilitações académicas e traços de personalidade.

Logo, este estudo possuí como objetivo investigar, através de uma análise quantitativa, de que modo é que as características acima mencionadas impactam a performance, *engagement* e bem-estar dos indivíduos em cada uma da modalidade. Foram percebidas diferenças entre os géneros no *engagement* e a antiguidade na performance e bem-estar, ambos a nível presencial. Já a personalidade, aparenta ser a principal característica de impacto na adesão às diferentes modalidades, havendo traços, como por exemplo extroversão, que impactam o *engagement*, performance e bem-estar em diferentes modalidades.

Palavras-chave: teletrabalho; trabalho híbrido; trabalho presencial; género; idade; big-5

Abstract

In 2020, with the spread of the Covid-19, the restrictions implemented to address it, and the impact it had on the labor market, there arose a need for companies to adapt in order to manage their teams as effectively as possible, taking into account all the limitations in force.

There was then an increase in the adoption of fully or partially remote work through the use of information and communication technologies (ICT). Although the restrictions were later lifted, many companies continue to apply remote or hybrid work arrangements, recognizing that the opportunity to work from home is viewed by many employees as an advantage.

However, not all employees perceive or adapt to remote work arrangements in the same way, as their adjustment is influenced by individual characteristics such as gender, age, seniority, educational background, and personality traits.

Therefore, this study aims to investigate, through a quantitative analysis, how the characteristics impact individuals' performance, engagement, and well-being in each work modality.

Differences were observed between genders in terms of engagement, and between levels of seniority regarding performance and well-being, both in the in-person context. Personality, however, appears to be the main characteristic influencing adaptation to different modalities, with traits such as extroversion affecting engagement, performance, and well-being in distinct ways across work arrangements.

Key words: telework; hybrid work; on-site work; gender; age; big-5

Índice

Resumo.....I

Abstract.....II

INTRODUÇÃO.....1

1.REVISÃO DE LITERATURA.....3

1.1 Definição e modalidades de trabalho.....3

1.2 Vantagens e desvantagens de trabalhar remotamente.....4

1.2.1 Vantagens na perspetiva dos empregadores.....4

1.2.1 Vantagens na perspetiva dos empregados.....5

1.2.3 Desvantagens na perspetiva dos empregadores.....6

1.2.4 Desvantagens na perspetiva dos empregados.....8

1.3 Impacto do Género na aceitação de modalidades remotas.....9

1.4 Impacto da idade na aceitação de modalidades remotas.....11

1.5 Impacto da personalidade na aceitação de modalidades remotas.....12

1.6 Impacto do nível habilitacional.....15

2. METODOLOGIA.....15

2.1. Design de estudo.....15

2.2 Instrumentos de recolha de dados.....16

2.3 Preparação da base de dados.....17

2.4 Amostra.....19

3. ANÁLISE DE RESULTADOS.....21

3.1 Confiabilidade dos instrumentos.....21

3.2 Pressupostos- Testes de Normalidade e Homogeneidade.....23

3.3 Verificação das Hipóteses.....24

4. CONCLUSÕES.....35

Referências bibliográficas:.....37

Anexo A – Questionário.....44

Anexo B – Tabelas de Confiabilidade dos instrumentos.....52

Anexo C – Tabelas de testes normalidade.....56

Anexo D – Comparação de médias.....66

INTRODUÇÃO

Em 2020, devido à pandemia Covid-19 e às restrições e recomendações impostas pelos governos nacionais para lidar com a mesma, deu-se uma popularização do teletrabalho, sendo este adotado por diversas empresas de modo a evitar aglomerações entre os colaboradores (Belzunegui-Eraso & Erro-Garces, 2020). É possível observar que, mesmo após o levantamento das restrições, o impacto da pandemia continua presente no mercado de trabalho, com diversos trabalhadores a demonstrarem preferência por trabalhar a partir de casa (Smite *et al*., 2023). 70% dos trabalhadores valorizam bastante a flexibilidade associada a trabalhar remotamente e expressam desejo em continuar em modalidades remotas, incluindo a modalidade híbrida, com várias empresas a considerar adaptar os seus espaços para trabalho híbrido (Microsoft, 2021). Com o aumento de popularidade e adoção das modalidades remota e híbrida, torna-se essencial, não apenas estudar estratégias que facilitem a integração nas mesmas, como também compreender o modo como as perceções, barreiras e preferências referentes a estas diferem entre diferentes grupos de indivíduos (Tahlyan *et al*., 2022).

O objetivo da presente investigação é averiguar de que modo as características individuais dos colaboradores impactam a sua aceitação a diferentes modalidades de trabalho, sendo estas a modalidade presencial, a modalidade híbrida e a modalidade totalmente remota. Serão analisadas as características demográficas, idade e género, as quais, possuem influencia nas prioridades e expectativas do trabalho (Stirpe & Zarraga-Oberty, 2017), sendo possível então supor que estas também terão impacto na aceitação dos colaboradores a cada a uma das modalidades de trabalho. A personalidade também será uma característica em foco nesta investigação, já que, segundo Olsen *et al.* (2024), colaboradores com diferentes traços de personalidade vêm a sua performance a modificar-se de forma distinta quando a trabalhar remotamente. Entender o impacto que os traços de personalidade possuem na aceitação de diferentes modalidades de trabalho, possuí relevância a nível organizacional, pois permitirá que as empresas facilitem as transações dos indivíduos, oferecendo suporte adequado, de acordo com a personalidade dos mesmos, assim como será útil para organizações que visem explorar modalidades remotas, para que consigam perceber quais os traços de personalidade mais adequados e aplicar esse conhecimento nos processos de seleção (Parra *et al., 2022)*. Havendo, inclusive, uma necessidade por pesquisas que explorem a relação entre diferentes traços de personalidade e trabalho remoto, fora do contexto da pandemia (Olsen *et al.*, 2024). No estudo desta característica, será utilizado o modelo dos Big five, o qual agrupa diferentes características em cinco principais dimensões, sendo estas: extroversão;

agradabilidade; neuroticísmo; conscienciosidade e abertura à experiência (Costa & McCrae 1991).

De modo a melhor organizar este estudo, foram desenvolvidas as seguintes questões de investigação:

1. *Quais as diferenças entre os homens e as mulheres na sua aceitação às modalidades de trabalho remoto, híbrido e presencial?* É pertinente averiguar as perceções que cada género possuí de diferentes modalidades, de modo a compreender a qual delas cada um estará mais recetivo. Para avaliar a aceitação, será examinado o nível de *engagement* no trabalho, bem-estar, performance e preferência de cada género
2. *Quais as diferenças na aceitação de diferentes faixas etárias a modalidades de trabalho remoto, híbrido e presencial?* Pretende-se analisar como indivíduos pertencentes a diferentes faixas etárias diferem na sua aceitação às modalidades híbrida, remota e presencial. Para compreender a aceitação, avaliar-se-á o nível de *engagement* no trabalho, bem-estar, produtividade percebida e preferência de cada faixa etária
3. *Como é que os indivíduos com diferentes traços de personalidade diferem na aceitação às modalidades de trabalho remoto, híbrido e presencial?* Visando perceber de que modo a relação dos indivíduos com diferentes modalidades de trabalho é influenciada pela personalidade dos mesmos, será utilizado o modelo dos cinco fatores, o qual agrupa diferentes características em cinco dimensões principais: extroversão; agradabilidade; neuroticísmo; conscienciosidade e abertura à experiência (Costa e McCrae, 1991). De modo a perceber a aceitação, analisar-se-á o nível de engagement no trabalho, bem-estar e performance e a preferência.
4. *De que modo o nível de habilitações académicas dos indivíduos afeta a aceitação dos mesmos às modalidades de trabalho híbrido, remoto e presencial?* Procurando compreender de que forma a aceitação a diferentes modalidades de trabalho varia dependendo das habilitações académicas dos indivíduos, investigar-se-á o engagement no trabalho, bem-estar, a performance e a preferência.

1.REVISÃO DE LITERATURA

1.1 Definição e modalidades de trabalho

O trabalho é uma função inata que informa ao individuo qual o seu papel e propósito, o trabalho é relacional e manifestasse através de processos de socialização e interações com o contexto de trabalho, originando significado através de pensamentos conscientes, esforço e atividades, sendo impulsionado por códigos pessoais e sociais de ética e práticas, os quais se manifestam no trabalho e bem-estar individual (Van der Laan, 2023).

Van der Laan (2023) aponta ainda que embora a maior parte do trabalho seja em forma de emprego, definições de trabalho que usem emprego como uma condição definitiva são imperfeitas e que embora haja indicações de que o trabalho tem sido predominantemente definido em termos da sua associação com emprego, local de trabalho e remuneração, este não se encontra constrangido pelas mesmas. Segundo Gammarano (2019), em linguagem do dia-a- dia, as pessoas utilizam as palavras "emprego" e "trabalho" como sinónimos, no entanto estas são estatisticamente diferentes. "Emprego" é usado para descrever qualquer atividade que produza bens ou serviços em troca de pagamento, enquanto "Trabalho" envolve qualquer atividade que produza bens ou serviços para uso próprio ou de outros, entre as formas de trabalho encontram-se o emprego, trabalho voluntário, estágios não remunerados, entre outras.

O mundo de trabalho está então a transformar-se de forma drástica e rápida, com muitas organizações a adotarem a modalidade híbrida ou completamente remota, havendo assim a necessidade por parte dos recursos humanos, de acompanharem estas alterações (Suravi, 2024).

O trabalho presencial trata-se da modalidade mais comum e tradicional de trabalho, que envolve os colaboradores deslocarem-se até ao local determinado pelo empregador, durante o número de horas acordado (Nau, 2024). Esta modalidade continua a prevalecer em sectores como a restauração, hotelaria, construção, transporte, saúde e outros sectores que envolvam contacto físico e interações cara-a-cara (Barrero *et al.*, 2023).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (Messenger et al., 2017), o "teletrabalho" pode ser definido como trabalho realizado fora do local determinado pelo empregador, não tendo de ser necessariamente em casa, recorrendo-se à utilização de tecnologias de comunicação e informação (ICTs). Existe um certo debate relativamente ao conceito e se este é o mesmo que "trabalho remoto" e "trabalho virtual" (Allen *et al.*, 2015). Vartiainen (2021) considera que no "teletrabalho"

se utiliza dispositivos eletrónicos pessoais, enquanto o "trabalho remoto" não requere que sejam utilizados os dispositivos pessoais, nem visitas ao principal local de trabalho. Relativamente ao trabalho virtual, este é um termo abrangente, que descreve grupos e organizações de indivíduos que interagem recorrendo à tecnologia e não cara-a-cara, devido à distância geográfica (Allen *et al.*, 2015).

No que diz respeito ao trabalho híbrido, este geralmente envolve, trabalhar tanto a partir do escritório como a partir de casa (Gilson et *al.*, 2022). Tendencialmente, quando a trabalhar no escritório, os colaboradores focam-se em reuniões, apresentações, treino, mentoria e almoços com colegas e clientes, enquanto, em trabalho remoto o foco será em tarefas realizadas individualmente e que exijam elevada concentração (Barrero *et al.*, 2023).

De acordo com Barrero *et al.* (2023), os setores em que os colaboradores mais tendem a trabalhar a partir de casa são o sector da informação, de finanças e seguros e de serviços empresarias. Estes setores possuem certas características, que potencializam o trabalho a partir de casa: as funções tendem a ser analíticas ou exigem um elevado uso de computador, as firmas geralmente agrupam-se em grandes cidades e os colaboradores recebem elevadas remunerações (Barrero *et al.*, 2023).

De modo a ter uma melhor perceção das modalidades que envolvem trabalhar remotamente, foram realizadas diversas investigações que visam perceber quais os pontos positivos e negativos das mesmas, tanto na perspetiva do colaborador como da entidade empregadora.

1.2 Vantagens e desvantagens de trabalhar remotamente

1.2.1 Vantagens na perspetiva dos empregadores

Ao implementar o trabalho remoto, as empresas conseguem poupar dinheiro em gastos de manutenção dos escritórios, eletricidade, internet, equipamento e bebidas para os trabalhadores (Licite-kurbe et al., 2021)

Ao adotarem a modalidade de trabalho remoto, os processos de atração e seleção de talentos já não se encontram limitados por barreiras geográficas, aumentando assim a *talent pool* das empresas, permitindo-lhes escolher os melhores candidatos, independentemente da sua localização (Ardi *et al.,* 2024). Segundo Tambe (2024), esta modalidade torna-se ainda mais valiosa para empresas que procurem diversificar a sua força de trabalho, pois esses profissionais tendem a valorizar a flexibilidade de tempo, localização e as limitações no número de interações cara-a-cara que a modalidade oferece. Adicionalmente esta modalidade, com o devido preparo e personalização dos

gestores, poderá facilitar a adesão de pessoas no espectro autista à empresa, permitindo-lhes ter um processo de integração adequado (Tomczak, 2022). Ou seja, a adoção da modalidade remota permitirá o acesso a um maior número de talentos, aumentando a diversificação dos colaboradores da empresa, e consequentemente a variedade de perspetivas e experiências, o que fomenta a criatividade e a capacidade de resolução de problemas (Ardi *et al.*, 2024). Sendo que a vantagem na atração de talentos que esta modalidade oferece, torna-se ainda mais relevante para start-ups, as quais geralmente os recursos se baseiam em ativos intangíveis e conhecimentos (Tambe, 2024).

Gorokhova *et al.* (2021) refere ainda que a utilização da modalidade remota ajuda a reduzir o número de más condutas laborais, tais como saídas não autorizadas, e pode também facilitar os cuidados dos trabalhadores com a sua saúde e a redução dos casos de doenças.

1.2.1 Vantagens na perspetiva dos empregados

Entre os benefícios associados a trabalhar remotamente, encontram-se a poupança tanto em custos financeiros como em tempo. Sendo as deslocações para o trabalho uma despesa, tanto em tempo com o transito ou atrasos nos transportes públicos, como financeira, com gastos em combustível ou no passe para o uso dos transportes públicos, sendo um custo considerável (Beno, 2021), podemos considerar, que a possibilidade de as evitar é vista como uma vantagem das modalidades que envolvam trabalhar remotamente. Tanto a satisfação dos colaboradores com o seu trabalho acaba por ser impactada, visto que um aumento de 20 minutos gastos diariamente em deslocações, possuí nesta, o mesmo efeito que uma redução em 19 % do ordenado (Clark *et al.*, 2020), como estes também, com o tempo salvo nos transportes, se sentem mais produtivos (Williams *et al.*, 2024). Ao passarem menor tempo no escritório, os indivíduos estão menos expostos e envolvidos nas políticas da empresa, as quais representam uma significativa pressão sob os colaboradores (Fonner e Roloff, 2010). Existe também uma valorização, por parte dos trabalhadores, da flexibilidade que trabalhar remotamente (Beckel *et al.*, 2022), sendo esta especialmente apreciada por pais, já que lhes permite passar mais tempo com os seus filhos, facilitando-lhes no cuidado dos mesmos, permitindo-lhes, por exemplo ir buscá-los à escola (Clar-Novak, 2022). Outro benefício reconhecido pelos colaboradores, é terem a responsabilidade de decidir como gerir o próprio tempo (Flores, 2019), apreciando a confiança que os gestores depositam neles e no seu trabalho (Williams *et al.*, 2024).

O aumento da adesão ao teletrabalho, traduz-se na criação de novas oportunidades para indivíduos com alguma deficiência motora, que lhes dificulte deslocarem-se para o trabalho, indivíduos que preferem evitar interações cara-a-cara ou indivíduos que vivam em zonas remotas (Barrero *et al.*, 2023). A modalidade remota possibilita igualmente que colaboradores, que residam em zonas com alto custo de vida, se mudem para zonas mais financeiramente acessíveis, mantendo o emprego (Brueckner *et al.*, 2021).

1.2.3 Desvantagens na perspetiva dos empregadores

Analisar a eficiência, em trabalho remoto é algo desafiante para os empregadores, sendo que parte dos mesmos não realizam essas análises, enquanto outros são incapazes de encontrar métodos adequados para essa finalidade, sendo que a dificuldade em medir a eficiência pode estar relacionada com a escassez de instrumentos apropriados para tal, já que anteriormente, estes não eram necessários (Pokojski et al., 2022). Outra adversidade deste regime, apontada por Pokojski et al. (2022), encontra-se no suporte que deve ser fornecido aos colaboradores, sendo que este engloba cursos, formação, apoio psicológico e financeiro, os quais por vezes podem não ser devidamente fornecidos.

Barrero *et al.* (2023) aponta como adversidades do trabalho remoto, a dificuldade em partilhar conhecimentos e a diminuição dos meios de colaboração, reforçando ainda receios que os gestores possuem relativamente à mentoria, motivação e autocontrolo dos colaboradores. Segundo Chafi *et al.* (2022), é desafiante manter a cultura organizacional e *mindset* de escritório quando a trabalhar online, por exemplo, ao adotar uma cultura de meetings online, os trabalhadores podem apresentar dificuldades em escolher backgrounds adequados, lidar com o funcionamento dos microfones e camaras. Chafi *et al.* (2022) refere também que, quando a trabalhar remotamente, o colaborador tem uma menor noção do impacto do seu trabalho nos outros e no ambiente exterior, o que poderá resultar numa perda de significado atribuído ao trabalho, logo, a continuação deste regime de trabalho após a pandemia demonstrou-se desafiante em termos de criar significado e motivação.

Em trabalho remoto, por ser realizado fora do escritório e a supervisão dos gestores estar restringida, existe uma maior tendência por parte dos colaboradores a praticarem *Cyberslacking* (O'Neill *et al.*, 2014) isto é, o uso da tecnologia para um propósito não laboral, durante o horário de trabalho (Perrigino *et al.*, 2024). Indivíduos que tendem para essa prática frequentemente quando

a trabalhar remotamente, acabando por ter pior performance do que os seus colegas que conseguem evitar esse comportamento (O'Neill *et al.*, 2014).

1.2.4 Desvantagens na perspetiva dos empregados

Entre as principais dificuldades que os colaboradores enfrentam, quando a trabalhar a partir de casa, encontra-se a dificuldade em separar a vida profissional da vida familiar, sentindo que as duas se estavam a fundir (Risi e Pronzato, 2021). Os colaboradores afirmam que os limites entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer ficam indefinidos e que diferentes divisões da casa se tornam o mesmo sítio, com a sala, cozinha e quarto tornando-se o local de trabalho, ainda indicam que tarefas domésticas são interrompidas por notificações do trabalho, enquanto as funções laborais são interrompidas pelas responsabilidades domésticas (Risi e Pronzato, 2021). A produtividade poderá também ser prejudicada, devido ao tempo gasto em meetings e reuniões, o qual poderia estar a ser dedicado à realização de tarefas (Barrero et al., 2023). Outro desafio que os colaboradores acabam por ter de enfrentar é a carência de equipamentos necessários e a falta de uma conexão adequada ao trabalho (Microsoft, 2021)

De acordo com Bergefurt et al. (2023) outro problema enfrentado por colaboradores que trabalham a partir de casa são as distrações, nas quais se incluem ruídos, tamanho da secretária, entre outras características da sua habitação, as quais prejudicam a sua concentração e produtividade e consequentemente elevam os seus níveis de stress e emoções negativas.

Bloom *et al.* (2013), verificou que os funcionários, que trabalhavam quatro dias a partir de casa e um presencialmente, percebiam sentir-se prejudicados em termos de oportunidades, tanto em progressão na carreira, já que se a sua performance não era notada, estes improvavelmente seriam promovidos, como em oportunidades de aprendizagem e melhoria de competências. Averigua-se que, quando o trabalho é realizado totalmente de forma remota, a qualidade das ideias submetidas será inferior, do que caso o trabalho fosse presencial (Gibbs, 2024), poderemos deste modo supor que o trabalho remoto não beneficia a criatividade.

Em trabalho remoto, o colaborador tem de gerenciar múltiplas plataformas digitais e aplicações ao mesmo tempo que, tem também encontrar um balanço entre o trabalho e vida pessoal (Singh *et* al., 2022), o que poderá resultar em *technostress,* ou seja, o stress que resulta do uso de tecnologias de informação (IT) (Tarafdar *et al.*, 2020).

Isolamento social é uma das adversidades mais frequentemente associadas ao trabalho remoto (Larson *et al.*, 2020), reduzindo a satisfação com o trabalho, aumentando o stress psicológico (Bentley *et al.*, 2016). Ainda que exista apoio organizacional, focado em suportar os trabalhadores remotos, formas especificas deste, acabam por não ter em conta os aspetos sociais integrados no

trabalho remoto, focando-se em garantir que os colaboradores consigam funcionar remotamente (Bentley *et al.*, 2016).

Embora, tal como foi anteriormente mencionado, os indivíduos, ao trabalhar a partir de casa, tenham menores custos em transportes, estes, ao passarem mais horas diárias em casa, também estarão a utilizar mais eletricidade, aumentando assim os gastos financeiros em energia (Anand, 2023).

Estas vantagens e desvantagens podem ser percebidas de diferentes formas, dependendo das características dos indivíduos, já que estas impactam a adesão dos mesmos a diferentes modalidades de trabalho (Tahlyan *et al*., 2024), o que nos leva a pressupor que existirá uma relação entre as características individuais e a performance, *engagement* e bem-estar em cada modalidade, fundamentando-se assim a primeira hipótese:

H1: Existem correlações entre as características individuais e a performance, *engagement* e bem-estar em cada modalidade

Uma das principais características em estudo é o género e o impacto que o mesmo possui na adesão às modalidades trabalho.

1.3 Impacto do Género na aceitação de modalidades remotas

As mulheres, comparativamente aos homens, demonstram uma maior preferência por modalidades que permitam trabalhar remotamente (Arntz *et al.*, 2021; Escobar *et al.*, 2024), estando também mais dispostas do que os homens a sacrificar um maior salário, pela oportunidade de trabalhar de modo remoto, ou preferencialmente, híbrido, valorizando a flexibilidade que estes oferecem (Escobar *et al.,* 2024).Enquanto os homens estão mais abertos a aceitar trabalhos que não ofereçam modalidades que permitam trabalhar a partir de casa (Grafstorm, 2023).Segundo Barbanchon et al., (2020) mulheres tendem a preferir trabalhos com menor salário, mas que fiquem mais perto de sua casa, a trabalhos com maior remuneração, mas mais longe, indicando assim que estas estão mais propensas do que os homens a "pagar" por uma menor deslocação para o trabalho, o que vai em acordo com a sua inclinação a trabalhar a partir de casa.

O favoritismo do género feminino por modalidades remotas, poderá ser por verem nestas o potencial de balancear a vida profissional com a familiar (Clar-Novak, 2022) Contudo, as mulheres demonstraram, em teletrabalho, menores níveis de bem-estar (Marcus *et al.*, 2023**),**

produtividade (Cui *et al.*, 2022; Staniscuaski *et al.*, 2021), motivação e maior stress- psicológico (Unda-Lopes et al., 2023). Um potencial motivo apresentado é a desigual divisão de tarefas domésticas e de cuidados com os filhos. De acordo com Chesley e Flood (2017) mesmo em casais heterossexuais, nos quais os dois trabalham, a quantidade de tarefas não está igualmente distribuída, sendo as mulheres responsáveis por fazer uma maior quantidade de tarefas domésticas diariamente. Este desequilíbrio também se traduz na forma como, durante a pandemia, cada um dos géneros procurou se adaptar a trabalhar a partir de casa. Os homens empregam estratégias de segmentação, que visam separar o trabalho da vida familiar, um exemplo poderá ser a utilização de divisões separadas da casa, como escritório, para se dedicar ao trabalho, enquanto as mulheres acabam por ser integradoras, frequentemente trabalhando em divisões comuns da casa (Shen *et al.*, 2024), estando assim mais sujeitas a interrupções (Otonkorpi *et al.*, 2021). Torna-se então relevante investigar que outros fatores poderão justificar as preferências e aceitação de cada género pelo teletrabalho, tais como fatores psicológicos.

Em um estudo relativo às diferenças entre géneros e idades em sintomas de ansiedade social na adolescência (Ranta *et al.*, 2007) concluiu-se que no geral, raparigas apresentam maiores níveis de sintomas de ansiedade social do que os rapazes, o que vai de encontro com a investigação de Xiong *et al.* (2023), na qual aquilo que as mulheres indicaram mais valorizar no teletrabalho é a possibilidade de poderem evitar interações cara-a-cara. Estas também estão mais inclinadas do que os homens a preferir interagir com pessoas que já conhecem (Friebel *et al.*, 2021), pelo qual podem ver no teletrabalho uma certa segurança psicológica (Xiong *et al.*, 2023). Já os homens, que são mais competitivos, tendo inclusive melhor performance em situações em que há maior competitividade (Niederle & Vesterlund, 2011) podem beneficiar- se na modalidade presencial, na qual observam o desempenho dos seus colegas e tem o seu observado, fomentando-se assim um ambiente mais competitivo (Georgana *et al.*, 2015). Os homens também tendem a ver o teletrabalho mais negativamente do que as mulheres, pois consideram que esta modalidade prejudica a sua carreira, já que tem menos oportunidades de demonstrar as suas competências, inclusive questionando se os supervisores irão verificá-las da forma adequada (Raisiene *et al.*, 2020).

Xiong *et al.* (2023) destaca ainda o impacto das competências relativas à internet para a aceitação do teletrabalho, defendendo que, independente do género, os indivíduos com melhores competências serão aqueles mais propensos a aceitar o teletrabalho. No entanto, complementa que essas competências possuem um maior impacto nas mulheres na aceitação do teletrabalho, do que

nos homens. Aprofundando mais um pouco na relevância dos conhecimentos e competências tecnológicas, ambos os géneros possuem perceções semelhantes sobre a utilidade da tecnologia e ambos tem intenções de a utilizar, contudo, as mulheres e os homens diferem na sua perceção do nível de dificuldade em utilizar os computadores. As mulheres apresentam menor competência com os computadores, o que poderá ser um obstáculo à sua integração tecnológica (Teo *et al.*, 2014).

Deste modo, é nos possível formular a seguinte hipótese:

H2: Existem diferenças entre os géneros na performance, *engagement* e bem-estar nas diferentes modalidades de trabalho

Não apenas o género, mas também a fase da vida em que os indivíduos se encontram, possuí impacto nas suas preferências e adaptação a modalidades remotas.

1.4 Impacto da idade na aceitação de modalidades remotas

Segundo Huffman *et al.* (2013), as demandas dos indivíduos tanto relativas à sua vida profissional como à sua vida familiar, vão se alterando à medida que estes envelhecem.

Indivíduos mais jovens, na fase inicial da sua carreira, terão funções de menor responsabilidade, enquanto indivíduos entre os 25 e os 49, os quais se espera já terem uma certa estabilidade tanto profissional como familiar, já desempenharam funções de maior responsabilidade, e por fim, indivíduos com uma idade mais avançada terão encargos associados a posições seniores (Huffman *et al.*, 2013). Supõe-se então que indivíduos de diferentes faixas etárias, e em diferentes fases da vida difiram na sua aceitação às modalidades de trabalho remoto, híbrido e presencial.

De acordo com Tahlyan *et al.* (2022), os benefícios e barreiras associados ao teletrabalho, estão desproporcionalmente divididos pelas diferentes faixas etárias, havendo um maior nível de satisfação nos indivíduos pertencentes às faixas etárias intermedias, em comparação com as faixas etárias mais jovens e mais velhas. Uma possível justificação é o medo que o jovem, em início de carreira, tem em perder oportunidades de *networking* ou de promoção, podendo também considerar-se a menor adequação de posições júnior para teletrabalho. Quanto a indivíduos nas faixas etárias mais velhas, estes, por ocuparem posições sénior, que tendem a envolver a coordenação de equipas, poderão ver numa teletrabalho dificuldades em gerir as suas equipas (Tahlyan *et al.*, 2022). Barrero *et al.* (2023) alcançou conclusões semelhantes, verificando que a

intensidade do trabalho realizado a partir de casa é menor em indivíduos na faixa dos 20, reafirmando a necessidade que os jovens tem por desenvolver uma rede de *networking*, formação e mentoria, as quais são mais benéficas quando feitas presencialmente, adicionalmente, estes colaboradores jovens são mais prováveis de viver em apartamentos pequenos ou partilhados, tornando-se assim menos aprazível trabalhar a partir de casa. Enquanto a maior intensidade é encontrada em trabalhadores na faixa dos 30 anos, possivelmente este tem crianças em casa, apreciando assim a oportunidade de trabalhar em casa e passar mais tempo com os filhos, já os indivíduos mais velhos, por haver menos probabilidade de se responsabilizarem pelos cuidados de crianças, poderão ver menos vantagem em trabalhar em casa (Barrero *et al.*, 2023)

Comparando as faixas etárias mais jovens com as mais velhas, considera-se que resiliência e bem-estar, quando em teletrabalho, estão associadas a idade mais avançada, possivelmente porque são os colaboradores mais velhos que tendem a possuir recursos como, estabilidade, conhecimentos e experiência, os quais lhes permitem adaptarem-se melhor ao teletrabalho (Scheibe *et al.*, 2022).

Sendo assim, e de acordo com estudos anteriores, é possível formular a seguinte hipótese:

H3: Existem diferenças na performance, *engagement* e bem-estar nas diferentes modalidades, dependendo da idade.

Para além do género e a idade, também se tem acrescido o interesse em perceber a influência dos traços de personalidade, geralmente recorrendo à teoria dos cinco fatores (extroversão, neuroticismo, abertura à experiência, conscienciosidade e agradabilidade), na aceitação a modalidades remotas.

1.5 Impacto da personalidade na aceitação de modalidades remotas

O modelo de maior relevância na análise de personalidade é o *Big five*, o qual define a personalidade através de cinco principais dimensões: abertura à experiência; extroversão; neuroticismo; agradabilidade e conscienciosidade (Costa & McCrae, 1992). Este modelo foi utilizado no estudo de personalidade em diversas áreas, como psicologia, economia e ciências sociais (Buhler *et al.*, 2023).

O fator extroversão é associado a indivíduos animados, calorosos, ativos e que procuram evitar a monotonia (Costa & McCrae., 1992). Tendencialmente, trabalhadores extrovertidos tendem a ser consideravelmente envolvidos e dedicados ao seu emprego (Young et al., 2018), estes também

valorizam a atenção social, sendo assim provável que sejam bastante sociais e investam na comunicação com os seus colegas (Ashton et al., 2002).Indivíduos extrovertidos, numa parte inicial da sua atuação em trabalho remoto, tendem a ser motivados, produtivos, satisfeitos e improváveis de experienciar burnout, mas com o tempo, estes começam a deteriorar, ficando mais insatisfeitos, desmotivados e com uma pior performance (Evans *et al.*, 2022). Já na modalidade híbrida, verifica-se que os sujeitos extrovertidos performam pior quando a trabalhar em casa (Tsipursky, 2023). Possivelmente, indivíduos com este traço de personalidade recorriam ao estabelecimento de relações interpessoais como forma de desenvolver a sua carreira e conseguir parcerias, vendo-se assim prejudicados pelas limitações do teletrabalho, sendo a extroversão também ineficiente na proteção contra a exaustão no contexto do teletrabalho (Parra *et al.*, 2022). Havendo assim indicação de que colaboradores com altos níveis de extroversão não se sentem beneficiados no trabalho remoto e que o mesmo atenua o efeito que a personalidade extrovertida tem na motivação no trabalho (Olsen et *al.,* 2024).

Indivíduos com elevados níveis de abertura à experiência tendem a ser intelectualmente curiosos, flexíveis e a possuir um sistema de valores liberal (Costa & McCrae, 1992). Estes focam a sua energia na compreensão de tarefas complexas e situações sociais no trabalho (Young et *al*., 2018). Este traço de personalidade pode-se associar a uma atitude positiva para com o teletrabalho (Smith *et* al., 2018), e pode, de certo modo, servir como indicador dos indivíduos que possivelmente irão favorecer trabalhar em equipas digitais (McElroy, 2013). Na modalidade híbrida, os colaboradores abertos à experiência, tem melhor performance quando a trabalhar remotamente (Tsipursky, 2023) Contudo, é pertinente considerar a possibilidade de o fator não ser necessariamente positivamente associado a preferência por teletrabalho, mas sim que indivíduos abertos estejam recetivos a diferentes abordagens de trabalho, sejam estas experienciadas remota ou presencialmente (Clark *et al*,2012).

Conscienciosidade engloba características como inibição, responsabilidade e persistência (Costa & McCrae, 1992), é a faceta que mais se associa a melhor performance laboral (Hurtz *et al.*, 2000), sendo um preditor de motivação no trabalho (Young *et al.*, 2018). Este fator possuí um impacto positivo na performance em trabalho digital (Duan & Deng, 2023), sendo associado a satisfação no teletrabalho (Smith et al., 2018). A presença desta faceta no contexto de teletrabalho torna-se novamente relevante, quando se observa que a diferença na performance dos indivíduos com elevada conscienciosidade, para indivíduos com baixa, é maior quando a trabalhar em casa (Tsipursky, 2023).No entanto, segundo Evans *et al.* (2022) trabalhadores com alta

conscienciosidade poderão, em teletrabalho, ver a sua motivação, performance e satisfação a diminuir ao longo do tempo, notando-se também que a saúde destes indivíduos pode ser negativamente afetada quando a trabalhar cinco dias remotamente (Olsen *et al.*, 2024). Diligência, uma característica frequentemente associada a conscienciosidade encontra-se relacionada a melhores resultados na modalidade tradicional, podendo não ser beneficiada no trabalho remoto (O'Neill *et al.*, 2014).

Indivíduos com altos níveis de agradabilidade são acolhedores, generosos e carinhosos (McCrae & Costa, 1991). Este fator relaciona-se positivamente com teletrabalho (Smith *et al.*, 2018), logo, colaboradores com elevada agradabilidade poderão estar mais recetíveis ao teletrabalho, inclusive, percebendo-o como uma oferta de maior flexibilidade (Clark *et al.*, 2012). Segundo Parra *et al.* (2022), a agradabilidade tem uma associação negativa com exaustão no teletrabalho, demonstrando assim a relevância de ser, ou pelo menos ser visto como, agradável, gentil e compreensivo.

Indivíduos com elevado neuroticísmo tendem a estar mais vulneráveis à ansiedade e depressão, tendendo também a ser mais autoconscientes (Costa & McCrae, 1992). Esta faceta relaciona-se negativamente com motivação e saúde em teletrabalho (Olsen *et al.*, 2024), e produtividade subjetiva (Arata & Kawabuko, 2023). Uma possível justificação é a dificuldade que este indivíduo tem em equilibrar o trabalho-família, o que leva a pobre performance no trabalho (Duan & Deng, 2023). Contudo, segundo Clark *et al.* (2012), indivíduos com maior neuroticíssimo poderão ter atitudes mais favoráveis ao teletrabalho, preferindo-o à modalidade tradicional, os autores consideram que isto se dá porque estes indivíduos, caracterizados como inseguros e emocionais, percebem o teletrabalho como uma forma de evitarem interações sociais desconfortáveis, e preservarem-se de julgamentos por ações não normativas.

De acordo com as conclusões apontadas por diversos autores, é possível desenvolver a quarta hipótese:

H4: É esperado que existam diferenças entre *engagement*, performance, bem-estar nas diferentes modalidades de trabalho, dependendo do tipo de perfil.

Completando, a idade, género e personalidade, uma característica individual sobre a qual também se tem investigado cada vez mais é as habilitações académicas.

1.6 Impacto do nível habilitacional

De acordo com o estudo de Barrero *et al.* (2023), em indivíduos com apenas o secundário completo ou menos, o trabalho a partir de casa contabiliza cerca de 20% dos dias de trabalho pago, enquanto em indivíduos com alguma educação superior ou a faculdade completa, o trabalho remoto corresponde, respetivamente a 26% e 34% dos dias de trabalho pago. Já indivíduos que para além do curso universitário completo ainda possuem um *graduate degree,* trabalham 36% dos seus dias de trabalho pago em casa. Adicionalmente, Bartik *et al.* (2020) defende que colaboradores que possuem um diploma de faculdade, percebem trabalhar a partir de casa como mais fácil e produtivo. Contudo, segundo Kong *et al.* (2023), indivíduos com maiores habilitações académicas podem, na era pós-covid, ter uma menor probabilidade de trabalhar a partir de casa, já que estes podem desempenhar trabalhos que envolvam um grande nível de colaboração e interações sociais, tais como ensino, pesquisa e consultadoria.

Tendo em conta as conclusões defendidas pelos autores relativamente ao impacto do nível habitacional, apresenta-se a seguinte hipótese:

H5**:** Existem diferenças na performance, *engagement* e bem-estar nas diferentes modalidades, dependendo do nível habilitacional.

Adicionalmente, e seguindo a lógica de que as preferências dos indivíduos também impactam a adesão e desempenho dos mesmos em cada modalidade, desenvolve-se a última hipótese

H6**:** Existem diferenças na performance, *engagement* e bem-estar nas diferentes modalidades, dependendo da modalidade preferida pelo individuo.

2. METODOLOGIA

2.1. Design de estudo

Para a realização desta investigação entendeu-se que uma abordagem quantitativa seria a mais adequada para testar as hipóteses, permitindo assim realizar analises estatísticas que envolvam o estudo de correlações entre variáveis e a comparações das variáveis de performance, *engagement* e bem-estar entre diferentes grupos de indivíduos.

2.2 Instrumentos de recolha de dados

Para a recolha de dados foi utilizado um questionário (Anexo A), seria o indicado para a recolha de dados. O questionário foi construído recorrendo-se ao Google Forms e está dividido em 10 secções. A secção 1 trata-se da introdução, no qual se identifica o propósito da investigação, bem como a garantia de anonimato, já na secção 2 são apresentadas definições para os três regimes de trabalho em estudo e uma questão que visa confirmar se o individuo possui as condições ideais para participar no questionário.

Na secção 3 encontram-se questões relativas às características demográficas do individuo (género, idade, habilitações académicas), assim como uma pergunta relativa à antiguidade do individuo na empresa e ao número de dias trabalhados remotamente na última semana de trabalho híbrido. A secção 4 visa averiguar quais traços de personalidade com que os indivíduos mais se identificam, é composta por 10 afirmações, as quais serão avaliadas através de uma escala de likert de 5 pontos, com 1 representando "Discordo totalmente" e 5 significando "Concordo totalmente". As afirmações foram traduzidas do questionário "Big Five Inventory- 10 (BFI-10)" de Rammstedt e John (2007), sendo a tradução realizada seguindo as indicações de Beaton *et al* (2000).

As secções 5 e 6 focam-se no regime presencial, com a 5 centrada em avaliar a performance e a secção 6 em avaliar o *Engagement* e o bem-estar. Na secção 5 foi utilizado o questionário *individual work performance questionnaire* (IWPQ) de Koopsman (2013), composto por 18 afirmações, as quais foram traduzidas seguindo as indicações de Beaton *et al.* (2000), estas serão avaliadas através de uma escala de likert de 5 pontos, com 1 representando "Nunca" e 5 representando "Sempre". Enquanto na secção 6, utilizou-se a *Utrecht Work Engagement Scale short version* (UWES-9) de Schaufeli *et al.* (2006) e o WHO-5(OMS, 2024) para o *engagement* e bem-estar respetivamente, optou-se por incluir os dois instrumentos na mesma secção pois ambos são avaliados através de uma escala de likert de 7 pontos, com 1 representando "Nunca" e 7 representando "Sempre".

A secção 7, ainda focada no trabalho presencial, apresenta os questionários anteriores, reduzidos por dimensões, sendo o *individual work performance questionaire* (IWPQ) de *Koopsman(2013)* reduzido a três questões referentes às suas três dimensões: t*ask performance*; *contextual performance* e *Conterproductive workbehavior*. Nessa mesma secção, a *Utrecht Work Engagement Scale short version* (UWES-9) foi reduzido a três questões referentes às dimensões: vigor, dedicação e absorção, enquanto o questionário relativo ao bem-estar, WHO- 5(OMS, 2024),

foi reduzido apenas a uma questão. Esta secção foi desenvolvida, de modo a testar a validade das questões, as foram utilizadas na secção 8, relativa ao trabalho remoto, e na secção 9, relativa ao trabalho híbrido. Este procedimento foi realizado para evitar que o questionário se tornasse demasiado longo e repetitivo. E por último, de modo a compreender as preferências dos indivíduos, na secção 10, é inquirido aos participantes em qual regime preferem trabalhar.

2.3 Preparação da base de dados

Antes de exportar a base de dados para SPSS, ferramenta utilizada para a realização da análise, esta foi preparada em excel. Foi realizada a codificação das variáveis, atribuindo-se valores numéricos às variáveis qualitativas. No género, foi atribuído o valor 1 ao "Feminino" e o valor 2 ao "Masculino", já na variável de habilitações académicas, deram-se as seguintes codificações: "11º ano" foi codificado como 1; "Curso profissional" como 2; "12º ano" como 3; "Bacheralato" como 4; "Licenciatura" como 5; "Pós-graduação" como 6; "Mestrado" como 7 e "Doutoramento" como 8. A variável "Preferência" que se refere à pergunta final do questionário, relativa à modalidade favorecida pelos inquiridos, também foi codificada, com "Presencial" correspondendo a 1, "Híbrido" a 2 e "Remoto" a 3.

De seguida, foram preparadas as variáveis associadas ao big-five inventory-10 (Rammstedt e John ,2007), calculando-se os valores reversos das variáveis associadas às perguntas 1, 3, 4, 5, 7. A média variáveis 1(reverso) e 6 foi utilizada para gerar a variável "extroversão"; a média das variáveis 2 e 7(reverso) deu origem à variável "agradabilidade"; A média da variável 3(reverso) e 8, resultou na variável "conscienciosidade"; a média da variável 4 (reverso) e 9 formou a variável "neuroticismo", e por fim, a média das variáveis 5 (reverso) e 10, resultou na variável "abertura à experiência". De seguida agrupou-se as variáveis associadas a cada pergunta do *individual work performance questionnaire* (IWPQ) de Koopsman (2013), consoante as respectivas, calculando-se assim as médias que resultam nas variáveis *task performance*; *contextual performance* e *conterproductive workbehavior,* na modalidade presencial. O mesmo se sucedeu com *Utrecht Work Engagement Scale short version* (UWES- 9)" de Schaufeli *et al* (2006), sendo as variáveis agrupadas pelas respetivas dimensões e as médias deram origem às variáveis "vigor", "dedicação" e "absorção" em contexto presencial.

Foram também criadas variáveis agrupadas para as variáveis "idade", "antiguidade", "extroversão", "conscienciosidade", "neuroticismo", "agradabilidade" e "abertura à experiência",

para assim facilitar a comparação de médias. A variável foi idade agrupada nas seguintes faixas: [mínimo; 25];]25;34];]34;45];]45;55]]55; máximo]. Quanto à antiguidade, esta foi agrupada da seguinte forma: [mínimo;1];]1;3];]3;5];]5;10];]10; máximo]. Por fim, os traços de personalidade foram agrupados em 4 grupos: grupo 1([1;2]); grupo 2 (]2;3]); grupo 3 (]3;4]); grupo 4 (]4;5])

2.4 Amostra

Tabela 1- Frequência da variável Género 1

Gen

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	70	64,8	64,8	64,8
	Masculino	38	35,2	35,2	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

A amostra em estudo possui 108 participantes que se enquadram na condição de, nos últimos 4 anos, terem trabalhado nos regimes de trabalho presencial, remoto e híbrido. Trata-se de uma amostra maioritariamente feminina, com o género masculino representando apenas 35.2% (n=38), enquanto as mulheres representam os restantes 64%(n=70).

Tabela 2- Estatísticas da Amostra

Estatísticas

		Gen	Idade	Habil.	Ant.	DiasHib	Extrov.	Agrad	Neuro	Abert.	Consc.	Preferc.
N	Válido	108	108	108	106	108	108	108	108	108	108	108
	Omisso	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Média			42,51		14,179	2,29	3,537	3,926	2,722	3,782	3,836	
Modo			25[a]		1,0[a]	2	3,0	4,0	2,0[a]	4,5	4,5	
Erro Desvio			13,537		12,7108	1,111	1,0132	,6864	,9529	,8573	,7938	
Mínimo			21		,2	1	1,0	1,5	1,0	2,0	1,5	
Máximo			69		43,0	4	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	

a. Há vários modos. O menor valor é mostrado

A média de idades é 42.51, sendo que estas variam entre os 21 e os 69 anos, havendo um desvio padrão de 13,537. Relativamente à antiguidade, 2 das respostas foram classificadas como *missing values*, tendo então sido consideradas 106 respostas, vimos que os indivíduos possuem uma antiguidade média de 14,18 anos na sua atual empresa e um desvio padrão de 12,7108. Sendo que o indivíduo com menor antiguidade se encontra há cerca de 3 meses na sua atual empresa e o indivíduo com maior está na sua organização há 43 anos.

Tabela 3-Frequência da variável Habilitação

Habil.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	11 Ano	1	,9	,9	,9
	Bacharelato	1	,9	,9	1,9
	Curso Profissional	1	,9	,9	2,8
	Doutoramento	3	2,8	2,8	5,6
	Licenciatura	50	46,3	46,3	51,9
	Mestrado	19	17,6	17,6	69,4
	Pos Graduação	1	,9	,9	71,3
	Pós Graduação	1	,9	,9	70,4
	Secundário (12º ano)	31	28,7	28,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Relativamente às habilitações académicas, estas variam entre 11º ano e doutoramento, sendo licenciatura o grau mais comum, representando cerca de 46% (n=50) da população, seguida pelo 12º ano sendo cerca de 29% (n=31) e mestrado equivalendo 18% (n=19). Já doutoramento e pós-graduação representam 2,8% (n=3) e 1,9 (n=2) respetivamente, e por último, tanto o 11ºano, como o curso profissional e o bacharelato, equivalem apenas a 1% da amostra (n=1).

Tabela 4- Frequência da variável dias trabalhados remotamente na última semana em híbrido

DiasHib

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	32	29,6	29,6	29,6
	2	36	33,3	33,3	63,0
	3	17	15,7	15,7	78,7
	4	23	21,3	21,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

No que se refere ao trabalho híbrido, na sua última semana nesta modalidade, a qual varia entre 1 a 4 dias remotos, 33.3%(n=36) trabalharam 2 dias remotos, 29.6% (n=32) trabalharam 1, enquanto 21.3%(n=23) trabalharam 4 e 15.7%(n=17) trabalharam 3 dias.

3. ANÁLISE DE RESULTADOS

3.1 Confiabilidade dos instrumentos

Com intuito de verificar a credibilidade dos instrumentos utilizados, realizou-se uma análise fatorial e uma análise de confiabilidade

Primeiro estudou-se a confiabilidade do big-five inventory-10 (Rammstedt e John, 2007), que apresentou um valor de Medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,550, que embora sendo um valor fraco, é minimamente adequado para prosseguir com a análise (Anexo 1). Verificando a tabela da matriz de componente rotativa podemos ver que foram encontrados quatro componentes principais, o que também não é o ideal (Anexo 2). Fez-se então novamente a análise fatorial, forçando 5 fatores, os quais vimos que explicam uma variância de 73% (Anexo 3). Vale a pena salientar, na análise do questionário, os autores indicam que a confiabilidade interna é reduzida, já que cada fator possuí apenas dois itens, sendo este teste recomendado apenas para casos específicos nos quais o objetivo da utilização da versão reduzida seja economizar tempo (Rammstedt e John, 2007), enquadrando-se então neste estudo.

Ao realizar a analise fatorial para os outros instrumentos, foram obtidos resultados mais positivos. A analise fatorial do *individual work performance questionnaire* (IWPQ) de Koopsman (2013) indicou um KMO de 0,779 (Anexo 4), sendo este considerado um bom valor para prosseguir com a análise. Relativamente à tabela de matriz de componente rotativa, esta indica 5 componentes principais, que explicam cerca de 71% da variância (Anexo 5), o que diverge das três dimensões referidas por Koopsman (2013), no entanto, quando forçamos a análise para 3 componentes, vemos que estes explicam cerca 58% da variância total (Anexo 6).

Recorrendo à mesma análise no *Utrecht Work Engagement Scale short version* (UWES-9) de Schaufeli *et al.* (2006), vemos que o KMO é de 0,879 (Anexo 7), o qual se trata de um valor muito bom e indicado para dar continuação à análise. Já a tabela de matriz de componente rotativa, expõe 2 componentes principais, os quais explicam 78% da variância (Anexo 8), o que vai ao desencontro das três dimensões defendidas por Schaufeli *et al.* (2006). Ao forçarmos a análise para 3 componentes, temos 84,9 % da variância total explicada (Anexo 9).

Por fim, utiliza-se a analise fatorial no WHO-5 (OMS, 2024), que apresenta um KMO com o positivo valor de 0,864 (Anexo 10), sendo possível seguir com a análise. Relativamente à matriz de componentes principais, é revelado que um componente consegue explicar 69% da variância (Anexo 11), o que vai de acordo com o modelo apresentado.

3.2 Pressupostos- Testes de Normalidade e Homogeneidade

De modo a averiguar as hipóteses em estudos, fez-se uma comparação de médias, no entanto para determinar que testes realizar, foi necessário validar os pressupostos da normalidade e homogeneidade. Sendo o T-test para dimensões independentes e a ANOVA, utilizados nas variáveis que cumprissem os pressupostos, enquanto testes não paramétricos seriam utilizados nas que não cumprissem o pressuposto da normalidade.

Ao fazermos o teste de normalidade, para a comparação entre géneros verificamos que as variáveis que cumprem o requisito de $p > 0,05$ são *contextual performance*, *conterproductive workbehavior* e bem-estar na modalidade presencial (Anexo 12), sendo então usado o t-test nas mesmas, enquanto nas restantes foi utilizado o teste de Mann- Whitney.

Em seguida, foi testada a normalidade para as variáveis nas quais se compara médias entre mais de duas dimensões independentes. Sendo que naquelas em que os grupos seguem uma distribuição maioritariamente normal, aplica-se a ANOVA e nas quais os grupos não cumpram o pressuposto da normalidade, opta-se pelo teste de kruskal-wallis.

Já ao testarmos a normalidade das variáveis para com a variável habilitação, vemos que a nenhuma segue uma distribuição normal (Anexo 13)

Relativamente aos traços de personalidade, começamos por testar a extroversão. Que apresentou normalidade apenas nas variáveis *conterproductive workbehavior* e vigor na modalidade presencial (Anexo 14). Na agradabilidade foi encontrada uma distribuição normal nas variáveis de *conterproductive workbehavior*, vigor e bem-estar na modalidade presencial (Anexo 15). No fator neuroticismo foi encontrada uma distribuição normal nas variáveis contextual performance, *conterproductive workbehavior* e bem-estar na modalidade presencial (Anexo 16). Para o fator abertura, a única variável que cumpre o pressuposto da normalidade é o bem-estar na modalidade presencial (Anexo 17). Já para a conscienciosidade as variáveis *conterproductive workbehavior* e vigor em contexto presencial são as únicas que cumprem o pressuposto da normalidade (Anexo 18). Observou-se que, para o fator idade, apenas as variáveis *task performance, contextual performance*, *conterproductive workbehavior* e bem-estar na modalidade presencial seguiam uma distribuição normal (Anexo 19), já para a antiguidade, as variáveis vigor e bem-estar em modalidade presencial são as únicas em que se verifica o pressuposto da normalidade (Anexo 20). Por fim, percebe-se que, para a preferência dos indivíduos, apenas o bem-estar na modalidade

presencial possuí uma distribuição normal (Anexo 21)

Para os fatores que apresentaram variáveis com uma distribuição normal, foi também testada a homogeneidade de variâncias. Começando pelo T-Test, utilizado na comparação de médias dos dois géneros nas variáveis *context performance*, *conterproductive workbehavior* e bem-estar na modalidade presencial, observa-se então que as três cumprem o pressuposto, e também que não existe uma diferença significativa entre médias (Anexo 22). De seguida, analisou-se a homogeneidade de variâncias para os traços de personalidade

Observando o teste de homogeneidade de variâncias relativamente à extroversão, para as variáveis conterproductive workbehavior e vigor, em contexto presencial, verifica que a primeira cumpre o requisito, enquanto a segunda não (p=0,003) (Anexo 23). Para a agradabilidade, as três variáveis em analise *conterproductive workbehavior,* vigor e bem-estar na modalidade presencial cumprem o requisito (Anexo 24), o mesmo se pode dizer relativamente às variáveis neuroticismo(Anexo 25), abertura à experiência (Anexo 26) e conscienciosidade (Anexo 27), na quais todas as variáveis testadas, cumpriram o requisito. Relativamente às variáveis testadas para os fatores idade (Anexo 28), antiguidade (Anexo 29), dias remotos (Anexo 30) e preferência (Anexo 31), observa-se que todas cumprem o requisito de homogeneidade de variância.

3.3 Verificação das Hipóteses

H1**:** Existem correlações entre as características individuais e a performance, *engagement* e bem-estar em cada modalidade

Para prosseguir com a análise das restantes hipóteses, torna-se empírico compreender se as variáveis estão relacionadas entre si e para tal foi feita a seguinte tabela de correlações:

Tabela 5- Correlações



Observando a tabela das correlações, é possível identificar as seguintes relações entre variáveis: A variável Idade possuí correlações significativas com diversas variáveis na modalidade presencial, tais como: *task performance* (r= 0,253; p= 0,009) *contextual performance* (r= 0,237; p=0,014), com as três dimensões de *engagement*, vigor (r= 0,259; p=0,007), dedicação (r= 0,296; p=0,002) absorção (r=0,286; p=0,003) e bem-estar (r= 0,319; p=0,001). Na modalidade remota relaciona-se positivamente com *task performance* (r= 0,234; p=0,015), contextual

performance (r=0,348; p=0,000), vigor (r=0,209; p=0,030) e dedicação (r=0,260; p=0,007) e absorção (r=0,214; p=0,026). A idade relaciona-se ainda negativamente com *conterproductive workbehavior* tanto em contexto presencial (r= - 0,447; p=0,00) como em contexto híbrido (r= -0,258; p=0,007).

Ao analisar a variável Habilitação académica, encontramos uma relação relevante com bem-estar na modalidade híbrida (r=0,231; p=0,016).

Ao analisar a variável antiguidade, verifica-se que a mesma possui uma relação positiva com *task performance* (r=0,267; p=0,006) e dedicação (r=0,199; p=0,041) em modalidade presencial e *Contextual performance* em remoto (r=0,244; p=0,12). A variável também se relaciona negativamente com *conterproductive workbehavior* nas três modalidades: presencial (r=-0,364; p=0,000); remoto (r=-0,226; p=0,020) e híbrido (r=-0,278; p=0,004).

É relevante analisar as relações dos traços de personalidade, com as restantes variáveis. Começando pelo traço de "extroversão", observa-se uma relação positiva com a maioria das dimensões de performance, *engagement* e bem-estar, em todas as modalidades, excluindo-se apenas as variáveis de *conterprodutive workbehavior* em qualquer modalidade, *task performance* na modalidade remota e *task performance* em híbrido. Destacam-se a sua relação com o bem-estar na modalidade presencial (r=0,369; p=0,000) e com a dedicação (r=0,358; p=0,000), também em modalidade presencial. Ao analisar o traço "Abertura à experiência", verificamos relações positivas com *task performance* (r=0,209; p=0,030) em contexto presencial, *task performance* (r= 0,208; p=0,031) e vigor (r=0,201; p=0,037) na modalidade híbrida.

O traço de personalidade conscienciosidade tal como a extroversão, relaciona-se positivamente com a maioria das dimensões de performance, todas as de *engagement* e bem-estar, nas três modalidades, apresentando apenas como relações negativas o *conterproductive workbehavior* em modalidade remota (r= -0,274; p=0,004) e híbrida (r=-0,227; p=0,018).

A agradabilidade possuí uma relação positiva com vigor (r=0,263; p=0,006), dedicação (r=0,373; p=0,000), absorção (r=0,308; p=0,001) e bem-estar (r=0,260; p=0,007) na modalidade presencial, com contextual performance em modalidade remota (r=0,255; p=0,008), vigor (r=0,257; p=0,007), dedicação (r=0,228; p=0,018) e *task performance* (r=0,241; p=0,012) em modalidade híbrida. O traço possuí também uma correlação negativa com *conterproductive workbehavior* tanto em presencial (r=-0,340; p=0,000) como em remoto (r=-0,391; p=0,000).

E por fim, neuroticismo possui relações negativas com *task performance*, contextual performance, vigor e dedicação em todas as modalidades, absorção em remoto e bem-estar em presencial. Possuindo apenas uma relação positiva com *conterproductive workbehavior* em contexto presencial (r=0,450; p=0,000).

Verificando-se assim esta hipótese, já que as variáveis possuem diversas correlações entre si.

H2: Existem diferenças entre os géneros na performance, *engagement* e bem-estar nas diferentes modalidades de trabalho

Tabela 6- Teste de U Mann-Whitney para a variável Género

Estatísticas de teste[a]

a. Variável de Agrupamento: Género

Foram encontradas diferenças estatísticas entre os géneros em vigor (p=0,023), dedicação (p=0,019) e absorção (p=0,022) na modalidade presencial e na dedicação (p=0,014) em remoto. Enquanto em todas as outras variáveis não se encontram diferenças estatísticas. Sendo assim verificamos que existem diferenças significativas entre os grupos no *engagement* em modalidade presencial e na dedicação em remoto. Logo, podemos considerar que a hipótese está em parte verificada, indo de acordo com os autores, que defendem que existe diferenças na motivação (Unda-lopes *et al.,* 2023), mas discordando relativamente à existência de diferenças no bem-estar (Unda-lopes *et al*., 2023) e produtividade (Cui *et al*., 2022).

H3: Existem diferenças na performance, *engagement* e bem-estar nas diferentes modalidades, dependendo da idade

Tabela 7- ANOVA para a variável Idade

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
PerfPresTP	Entre Grupos	4,376	4	1,094	2,654	,037
	Nos grupos	42,455	103	,412		
	Total	46,831	107			
PerfPresCP	Entre Grupos	3,731	4	,933	2,268	,067
	Nos grupos	42,357	103	,411		
	Total	46,089	107			
PerfPresCWB	Entre Grupos	12,731	4	3,183	6,766	,000
	Nos grupos	48,451	103	,470		
	Total	61,182	107			
WBPresMéd	Entre Grupos	11,867	4	2,967	2,464	,050
	Nos grupos	124,038	103	1,204		
	Total	135,905	107			

Tabela 8- Teste de Kruskal-Wallis para a variável Idade

Estatísticas de teste[a,b]

	PerfPresCWB	EngPresV	EngPresD	EngPresA	SPerfRemTP	SPerfRemCP	SPerfRemCWB	SEngRemV	SEngRemD	SEngRemA	SWBRem	SPerfHibTP	SPerfHibCP	SPerfHibCWB	SEngHibV	SEngHibD	SEngHibA	SWBHib
H de Kruskal-Wallis	22,445	11,846	18,875	16,207	7,294	11,627	6,273	3,361	5,480	5,293	5,430	3,691	2,356	10,472	5,490	3,335	5,303	1,809
gl	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,000	,019	,001	,003	,121	,020	,180	,499	,241	,259	,246	,451	,671	,033	,241	,503	,258	,771

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: idadegrup

Foram encontradas diferenças estatísticas entre os grupos etários nas variáveis conterproductive workbehavior (p=0,00), task performance (p=0,037), vigor (p=0,019), dedicação (p=0,001), absorção (p=0,003) na modalidade presencial, context performance (p=0,020) na modalidade remota e conterprodutive workbehavior para a modalidade híbrida. Sendo possível verificar diferenças significativas entre os grupos]34-45] e]55; máximo] na variável task performance e conterproductive workbehavior presencial, sendo que nesta última, também se existe uma diferença significativa entre o grupo [mínimo; 25] e o grupo]55; máximo] (Anexo 33). A hipótese foi parcialmente comprovada, e ao apresentar diferenças em *context performance* na modalidade remota e *conterprodutive workbehavior* na modalidade híbrida, acabar por ir de acordo com Scheibe et al.,(2022), que defende que por a geração mais velha ter mais experiência e conhecimentos, eles terão maior capacidade para se adaptar ao teletrabalho.

H4: É esperado que existam diferenças entre performance, *engagement* e bem-estar nas diferentes modalidades de trabalho, dependendo do tipo de perfil.

Tabela 9- ANOVA para a variável Extroversão

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
PerffPresCWB	Entre Grupos	,620	3	,207	,355	,786
	Nos grupos	60,562	104	,582		
	Total	61,182	107			
EngPresV	Entre Grupos	16,749	3	5,583	3,995	,010
	Nos grupos	145,336	104	1,397		
	Total	162,085	107			

Tabela 10- Teste de Kruskal-Wallis para variável Extroversão

Estatísticas de teste[a,b]

	PerfPresTP	PerfPresCP	EngPresD	EngPresA	WBPresMid	SPerfRemTP	SPerfRemCP	SPerfRemCWB	SEngRemV	SEngRemD	SEngRemA	SWBRem	SPerfHibTP	SPerfHibCP	SPerfHibCWB	SEnghibV	SEnghibD	SEnghibA	SWBHib
H de Kruskal-Wallis	5,765	7,846	12,231	8,993	11,027	7,726	13,909	4,393	13,893	14,686	8,802	11,218	7,442	12,130	2,352	9,405	11,724	8,145	5,494
gl	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Significância Sig.	,124	,049	,007	,031	,012	,052	,003	,222	,003	,002	,032	,011	,059	,006	,503	,024	,008	,043	,139

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Extrogrup

O primeiro traço de personalidade investigado foi a extroversão, a qual se verificou que havia diferenças significativas entre grupos nas variáveis *context performance* (p=0,049), dedicação (p=0,007), absorção (p=0,031), vigor (p=0,010) e bem-estar (p=0,012) na modalidade presencial. Context performance (p=0,003), dedicação (p=0,002), absorção (p=0,002), vigor (p=0,003) e bem-estar (p=0,011) também apresentaram diferenças significativas na modalidade remota. As mesmas variáveis obtiveram igualmente valores significativos na modalidade híbrida: Context Performance (p=0,006), vigor (p=0,024), dedicação (p=0,008), absorção (p=0,043). Vemos que context performance e as dimensões de *engagement*, apresentam diferenças significativas em todas modalidades, conclui-se então que a extroversão poderá afetar dimensões da performance e do *engagement* em qualquer modalidade, o que vai de acordo com o que certos autores defendem, tal como Tsipursky (2023) que afirma que os indivíduos com maiores níveis de extroversão preformam pior ao trabalhar em casa.

Tabela 11- ANOVA para a variável Agradabilidade

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadraco Médio	Z	Sig.
PerffPresCWB	Entre Grupos	11,714	3	3,905	8,209	,000
	Nos grupos	49,468	104	,476		
	Total	61,182	107			
EngPresV	Entre Grupos	28,431	3	9,477	7,374	,000
	Nos grupos	133,654	104	1,285		
	Total	162,085	107			
WBPresMéd	Entre Grupos	14,682	3	4,894	4,199	,008
	Nos grupos	121,223	104	1,166		
	Total	135,905	107			

Tabela 12- Teste de Kruskal-Wallis para a variável Agradabilidade

Estatísticas de teste[a,b]

gl	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

a. Teste de Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Agrupamento

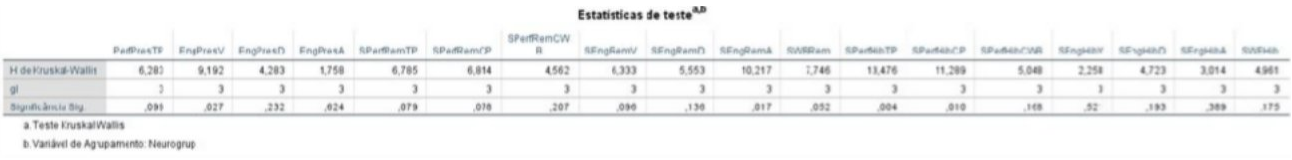
O seguinte traço a ser analisado foi a agradabilidade. No qual se observou diferenças significativas entre grupos, nas seguintes variáveis: *conterproductive workbehavior* (p=0,00*)*, vigor(p=0,00), dedicação (p=0,00), absorção (p=0,004) e bem-estar (p=0,004) na modalidade presencial; *conterproductive workbehavior*(p=0,000) na modalidade remota e em *task performance*(p=0,037*)*, vigor (p=0,006) e dedicação (p=0,012) na modalidade híbrida. O grupo 1 possui uma diferença significativa de vigor em contexto presencial, enquanto o grupo 4 apresenta uma diferença significativa dos grupos 2 e 3 em *conterproductive workbehavior* em contexto presencial (Anexo 34). Parra *et al*(2022) defende que a agradabilidade tem uma associação negativa com a exaustão em teletrabalho, o que poderá justificar haver diferenças significativas entre diferentes níveis de agradabilidade, na modalidade híbrida.

Tabela 13- ANOVA para a variável Neuroticismo

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig
PerfPresCP	Entre Grupos	2,622	3	,874	2,091	,106
	Nos grupos	43,467	104	,418		
	Total	46,089	107			
PerffPresCWB	Entre Grupos	11,829	3	3,943	8,309	,000
	Nos grupos	49,353	104	,475		
	Total	61,182	107			
WBPresMéd	Entre Grupos	23,587	3	7,862	7,280	,000
	Nos grupos	112,318	104	1,080		
	Total	135,905	107			

Tabela 14- Teste de Kruskal-Wallis para a variável Neuroticismo



Estatísticas de teste[a,b]

	PatPresTP	EngPresV	EngPresD	EngPresA	SPatRamTP	SPatRamCP	SPatRemCWB	SEngRamV	SEngRamD	SEngRamA	SWBRam	SPatMisTP	SPatMisCP	SPatMisCWB	SEngMisV	SEngMisD	SEngMisA	SWBMis
H de Kruskal-Wallis	6,280	9,192	4,283	1,758	6,785	6,814	4,562	6,333	5,553	10,217	1,746	13,476	11,289	5,048	2,258	4,723	3,014	4,961
gl	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Significância Sig.	,099	,027	,232	,624	,079	,078	,207	,096	,136	,017	,052	,004	,010	,168	,52	,193	,389	,175

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Neurogrup

Ao examinar o traço neuroticismo, percebemos que apenas as seguintes dimensões possuem diferenças significativas entre grupos: vigor (p=0,027), bem-estar (p=0,00), *conterproductive workbehavior* (p=0,00) na modalidade presencial, absorção (p=0,017) na modalidade remota, *task performance* (p=0,004*)* e *context performance* (p=0,010*)* na modalidade híbrida. Ao comparar os grupos entre si, percebemos que aqueles que tem diferenças significativas entre si são: os grupos 1 e 3(p=0,00) e 1 e 4(p=0,004) em *conterproductive workbehavior* na modalidade presencial (Anexo 35). Diferentes níveis de neuroticismo podem representar diferenças na *task performance* e *context performance* na modalidade híbrida e absorção na modalidade remota, já que segundo Arata e Kwabuko (2023), este traço relaciona-se negativamente com a performance subjetiva e com a motivação (Olsen *et al*.,2024)

Tabela 15- ANOVA para a variável Abertura à experiência



ANOVA

EngPresMed

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig
Entre Grupos	4,372	3	1,457	1,062	,368
Nos grupos	142,672	104	1,372		
Total	147,044	107			

Tabela 16- Teste de Kruskal-Wallis para a variável Abertura à experiência



Estatísticas de teste[a,b]

	PatPresTP	PatPresCP	SPatPresCWB	EngPresV	EngPresD	EngPresA	SPatRamTP	SPatRamCP	SPatRemCWB	SEngRamV	SEngRamD	SEngRamA	SWBRam	SPatMisTP	SPatMisCP	SPatMisCWB	SEngMisV	SEngMisD	SEngMisA	SWBMis
H de Kruskal-Wallis	5,248	,792	11,359	4,914	2,868	2,839	,829	4,676	,925	1,043	2,401	2,138	2,338	3,394	3,430	4,915	3,571	3,445	1,002	1,233
gl	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Significância Sig.	,155	,851	,010	,177	,412	,417	,844	,197	,819	,583	,493	,544	,505	,335	,330	,178	,312	,328	,736	,745

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Abertgrup

Já para o traço abertura, vemos que a única variável que apresenta diferença significativa entre os grupos é *conterproductive workbehavior* (p=0,010) na modalidade presencial. Os resultados em questão não vão de encontro com os apresentados pelos autores, que defendem que ter altos níveis de agradabilidade é uma vantagem no teletrabalho, já que o traço tem uma associação negativa com exaustão no teletrabalho (Parra *et al*., 2022)

Tabela 17- ANOVA para a variável Conscienciosidade

ANOVA

PerffPresCWB

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig
Entre Grupos	2,677	3	,892	1,586	,197
Nos grupos	58,505	104	,563		
Total	61,182	107			

Tabela 18- Teste de Kruskal-Wallis para a variável Conscienciosidade



Estatísticas de teste[a,b]

	PerfPresTP	PerfPresCP	EngPresV	EngPresD	EngPresA	WBPresMéd	SPerfRemTP	SPerfRemCP	SPerfRemCWB	SEngRemV	SEngRemD	SEngRemA	SWBRem	SPerfréTP	SPerfréCP	SPerfréCWB	SEngréV	SEngréD	SEngréA	SWBréb
H de Kruskal-Wallis	4,093	10,767	9,360	13,101	18,259	11,663	10,340	25,859	8,490	21,094	24,573	10,534	20,156	20,309	17,386	7,869	18,433	14,287	17,726	10,941
gl	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Significância Sig.	,253	,013	,025	,003	,000	,009	,000	,000	,037	,000	,000	,011	,000	,000	,001	,049	,000	,001	,001	,012

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Conscgrup

E por último, quanto há conscienciosidade, foram encontradas diferenças significativas na grande maioria das variáveis, sendo as únicas exceções as variáveis *conterproductive workbehavior* (p=0.197*)* e *task performance* (p=0,253) em contexto presencial. Estes resultados seriam de esperar visto que este é o traço que se relaciona com melhor performance laboral (Hurtz *et al.,*2000), e que tem um efeito positivo na performance digital (Duan & Deng, 2023) logo independente da modalidade, houve diferenças significativas entre colaboradores com maior e menor nível de conscienciosidade.

Podemos então concluir que a hipótese foi parcialmente confirmada, já que a maioria dos traços de personalidade apresentou diferenças significativas.

H5: Existem diferenças na performance, *engagement* e bem-estar nas diferentes modalidades, dependendo do nível habilitacional

Tabela 19- Teste de Kruskal-Wallis para a variável Habilitação



Estatísticas de teste[a,b]

	PerfPresTP	PerfPresCP	PerfPresCWB	EngPresV	EngPresD	EngPresA	WBPresMéd	SPerfRemTP	SPerfRemCP	SPerfRemCWB	SEngRemV	SEngRemD	SEngRemA	SWBRem	SPerfréTP	SPerfréCP	SPerfréCWB	SEngréV	SEngréD	SEngréA	SWBréb
H de Kruskal-Wallis	5,317	9,327	0,565	1,233	1,440	7,849	4,420	3,324	5,699	4,403	6,335	5,413	6,301	3,770	6,014	4,962	3,730	8,162	5,975	2,716	8,932
gl	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Significância Sig.	,621	,230	,476	,946	,606	,346	,730	,853	,576	,732	,741	,610	,496	,806	,539	,665	,809	,319	,543	,910	,258

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Habilitum

Esta hipótese é rejeitada, pois nenhuma das variáveis mostrou diferenças estatísticas significativa. Estes resultados vão ao desencontro de Bartil *et al*. (2020), que defende que colaboradores com um maior nível habilitacional, possuem maior produtividade quando a trabalhar a partir de casa.

H6: Existem diferenças na performance, *engagement* e bem-estar nas diferentes modalidades, dependendo da modalidade preferida pelo individuo

Tabela 20- Frequência da Variável Preferência

Preferc.

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Híbrido	74	68,5	68,5	68,5
	Presencial	17	15,7	15,7	84,3
	Remoto	17	15,7	15,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Primeiramente, é relevante observar que há uma preferência pela modalidade híbrida, sendo esta a modalidade preferida por 68,5% dos inqueridos (n=74), enquanto as modalidades presencial e remota foram escolhidas por 15,8% (17) dos indivíduos.

De seguida, ao comparar as médias, chega-se às seguintes conclusões:

Tabela 21- ANOVA para a variável Preferência

ANOVA

WBPresMéd

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	3.729	2	1.865	1.481	,232
Nos grupos	132.176	105	1.259		
Total	135.905	107			

Tabela 22- Teste de Kruskal-Wallis para a variável Preferência

Estatísticas de teste[a,b]

	,732	,043	,723	,013	,011	,330	,005	,009	,713	,011	,047	,002	,000	,011	,001	,009	,001	,000	,000

a. Teste de Kruskal-Wallis

b. Variável de agrupamento: Preferência

Foram encontradas diferenças estatísticas para as seguintes variáveis: vigor (p=0,043) e dedicação (p=0,011) na modalidade presencial, *task performance* (p=0,005*), context performance* (p=0,009*)*, vigor (p=0,011), dedicação (p=0,047), absorção (p=0,002) e bem- estar (p=0,00) na modalidade remota, as mesmas variáveis também demonstraram diferenças estatísticas na modalidade híbrida, apresentando os seguintes valores: *task performance* (p=0,000), *context performance* (p=0,000), vigor (p=0,004), dedicação (p=0,00), absorção (p=0,00), considerando-se assim que a hipótese está parcialmente comprovada.

Embora não tenha sido encontrada literatura relevante sobre como a antiguidade influência a

performance, *engagement* e bem-estar em diferentes modalidades de trabalho, logo não tendo sido formulada uma hipótese para tal característica, o estudo demonstrou que existem diferenças estatísticas entre grupos nas variáveis:

Tabela 23- ANOVA para a variável Antiguidade

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
EngPresV	Entre Grupos	17,357	4	4,339	3,088	,019
	Nos grupos	144,728	103	1,405		
	Total	162,085	107			
W3PresMéd	Entre Grupos	13,307	4	3,327	2,795	,030
	Nos grupos	122,598	103	1,190		
	Total	135,905	107			

Tabela 24- Teste de Kruskal-Wallis para a variável Antiguidade

Estatísticas de teste[a,b]

	PerfPresTP	PerfPresCP	PerfPresCW B	EngPresS	EngPresA	%PerfRemTP	%PerfRemCP	%PerfRemCW B	%EngRemV	%EngRemD	%EngRemA	%WBRem	%PerfAbTP	%PerfAbCP	%PerfAbCWB	%EngAbV	%EngAbD	%EngAbA	%WBAb
H de Kruskal-Wallis	6,924	4,945	14,967	9,815	8,693	7,121	4,376	5,519	1,436	3,074	4,241	2,223	,939	,557	7,478	5,831	3,844	5,352	6,504
gl	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Significância Sig.	,140	,293	,005	,252	,069	,130	,358	,238	,838	,545	,374	,695	,919	,968	,113	,212	,428	,253	,165

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: antgrup

Vigor (p=0,019), bem-estar (p=0,030) e *conterprodutive workbehavior* (p=0,005) em contexto presencial. Observa-se diferenças significativas nas variáveis vigor e bem-estar no contexto presencial entre os seguintes grupos:]1; 3] e]5;10] (Anexo 35).

É também relevante mencionar que o número de dias por semana, em que os indivíduos trabalham remotamente, quando em modalidade híbrida, não aparenta tem elevada influência na performance, *engagement* e bem-estar, visto que não foram encontradas diferenças significativas

Tabela 25-ANOVA para a variável número de dias trabalhados remotamente na última semana híbrida

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
PerfPresCP	Entre Grupos	1,823	3	,608	1,428	,239
	Nos grupos	44,266	104	,426		
	Total	46,089	107			
PerfPresCWB	Entre Grupos	3,112	3	1,037	1,858	,141
	Nos grupos	58,070	104	,558		
	Total	61,182	107			
EngPresV	Entre Grupos	6,876	3	2,292	1,536	,210
	Nos grupos	155,209	104	1,492		
	Total	162,085	107			
WDPresMéd	Entre Grupos	3,100	3	1,033	,033	,479
	Nos grupos	132,717	104	1,276		
	Total	135,905	107			

Tabela 26- Teste de Kruskal-Wallis para a variável número de dias trabalhados remotamente na última semana híbrida

Estatísticas de teste[a,b]

	PerPresTP	EngPresD	EngPresA	SPerRemTP	SPerRemCP	SPerRemCW R	SEngRemV	SEngRemD	SEngRemA	SARRem	SPerHibTP	SPerHibCP	SPerHibCWR	SEngHibV	SEngHibD	SEngHibA	SWEHib
H de Kruska-Wallis	6,314	3,545	3167	3,181	1,828	2,757	3,541	4,659	1,783	,481	3,962	4,229	,325	4,833	5,676	3,848	1,778
gl	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Significância Sig.	,097	,315	,367	,364	,609	,429	,315	,199	,619	,923	,265	,238	,819	,184	,129	,278	,620

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: DiasHib

4. CONCLUSÕES

Tal como apresentado anteriormente, após a pandemia COVID-19, as empresas estão mais abertas à adesão de modalidades remotas, as quais levantam cada vez mais debate, por um lado são reconhecidas as suas vantagens para o bem-estar, flexibilidade e equilíbrio do entre o trabalho e vida pessoal, enquanto por outro, também se reconhecem os desafios que representam para a gestão de equipas e colaboração.

É igualmente relevante notar que os colaboradores são diferentes entre si, diferindo na adesão às modalidades presencial, híbrida e remota, logo torna-se essencial perceber como diferentes grupos de indivíduos reagem a cada modalidade. Ao analisar a performance*, engagement* e bem-estar dos participantes neste estudo, chegou-se às seguintes conclusões: O género e a idade possuem elevada influência no *engagement* na modalidade presencial, visto que demonstraram diferenças significativas nas três dimensões de *engagement*(vigor, dedicação, absorção) em contexto presencial. A antiguidade do colaborador na empresa, pode representar diferenças significativas no vigor, bem-estar e em comportamentos contraprodutivos presencialmente. O fator que parece demonstrar maior influência é a personalidade, havendo traços como extroversão e conscienciosidade que aparentam ter elevada influência em grande parte das variáveis. Em contrapartida, a habilitação académica e o número de dias trabalhados remotamente não demonstram possuir impacto na performance, *engagement* do bem-estar do individuo em diferentes modalidades.

Este estudo apresenta algumas limitações em termos de representatividade, já que a amostra não tem uma distribuição equilibrada. Sendo então recomendado para futuras investigações, a recolha de uma amostra maior e mais diversificada.

Reforça-se a importância do tema e da necessidade de perceber de que modo é que as diferentes características individuais afetam a adaptação e desempenho dos indivíduos nas diferentes modalidades, já que esse conhecimento é de extrema relevância para a tomada de decisões relativas à gestão de equipas, incentivo e apoio aos colaboradores.

Referências bibliográficas:

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

Anand, J. (2023). Potential impact of work from home jobs on residential energy bills: A case study in Phoenix, AZ, USA. *Journal of building engineering*, 68(3), 1-28. DOI:10.1016/j.jobe.2023.106063

Arata, S., & Kawabuko, S. (2023). Maximizing worker potential: a comprehensive analysis of the workplace environment and personality factors that affect subjective productivity in simple tasks and creative activities. *Inteligent Buildings international* 15(3), 93–108 https://doi.org/10.1080/17508975.2023.2283218

Ardi. A., Cahyahi. H., Meilani. F. C. P. Y., & Pramono, R.(2024). Talent attraction through flexible work anytime from anywhere. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*. 8(3): 2998. 1-17 https://doi.org/10.24294/jipd.v8i3.2998

Arntz, M., Yahmed S.B., & Berlingieri F. (2020). Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomic*, 55(6),381-386. https://doi.org/10.1007/s10272-020-0938-5

Ashton, M.C., Lee, K., & Paunonen S.V. (2002). What is the central feature of extraversion? Social attention versus reward sensitivity. *Journal of Personality and Social Psychology*. Jul;83(1):245-52. PMID: 12088129

Babapour Chafi., M., Hultberg, A., & Bozic Yams, N. (2022) Post-Pandemic Office Work: Perceived Challenges and Opportunities for a Sustainable Work Environment. *Sustainability* 2022, 14, 294. https://doi.org/10.3390/ su14010294

Barbanchon. T. L., Rathelot, R., & Roulet. A. (2020). Gender Differences in Job Search: Trading off Commute Against Wage. *Quarterly Journal of Economics* 136(1) 1- 43. DOI:10.1093/qje/qjaa033

Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The Evolution of Work from Home. *The Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–49. https://doi.org/10.1257/jep.37.4.23

Bartik, A.W., Cullen, Z. B., Glaeser, E.L., Luca.M., & Stanton. C.T. (2020). What jobs are being done at home during the covid-19 crisis? Evidence from firm-level surveys. *SSRN Eletronic Journal*. DOI:10.2139/ssrn.3634983

Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process

of cross-cultural adaptation of self-report measures. Spine, 25(24), 3186–3191. https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014

Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879.https://doi.org/10.3390/ijerph19073879

Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the COVID-19 crisis. Sustainability, 12(9), 3662. https://doi.org/10.3390/su12093662

Beno, M. (2021). Analysis of three potential savings in E-Working expenditure. Frontiers in Sociology. 1-6. https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.675530

Bentley, T.A., Teo, S.T.T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. Applied Ergonomics, 52, 207-215. DOI:10.1016/j.apergo.2015.07.019

Bergefurt, L., Appel-Meulenbroek, R., Maris, C., Arentze, T., Weijs-Perrée, M., & Kort. Y. (2023) The influence of distractions of the home-work environment on mental health during the COVID-19 pandemic. *Ergonomics*, 66:1, 16-33, DOI: 10.1080/00140139.2022.2053590

Bloom, N., Liang, J., Roberts., J., & Jenny Ying, Z. (2013). Does working from home work? evidence from a chinese experiment. National bureau of economic research Working Paper 18871, 2-21. https://doi.org/10.3386/w18871.

Brueckner, Jan K., Kahn, M.E., & Lin, G.C. (2023). A New Spatial Hedonic Equilibrium in the Emerging Work-from-Home Economy?. *American Economic Journal: Applied Economics* 15 (2): 285–319.DOI: 10.1257/app.20210190

Bühler, D., Sharma, R., & Stein, W. (2023). The Big Five model in rural Southeast Asia: Validation, stability, and its role in household income. Journal of Personality, 91(6), 1364–1380. https://doi.org/10.1111/jopy.12813

Chesley. N., & Flood, S. (2017) Signs of Change? At-Home and Breadwinner Parents' Housework and Child-Care Time. Journal of Marriage and Family. Apr;79(2):511-534

Clark, B., Chatterjee, K., & Martin, A. (2020). How commuting affects subjective wellbeing. Transportation, 47. 2777-2805. DOI: 10.1007/s11116-019-09983-9

Clark, L.A., Karau, J.S., & Michalisin, M. D. (2012). Telecommuting Attitudes and the 'Big Five' Personality Dimensions. Journal of Management Policy and Practice. West Palm Beach Vol. 13, Ediç. 3, 31-46.

Clar-Novak, M. (2024). The gendered paradox of individualization in telework: Simultaneously helpful and harmful in the context of parenting. *Gender Work and Organization*, 32(1), 330–350. https://doi.org/10.1111/gwao.13155

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences* 13(6):653-665. DOI:10.1016/0191-8869(92)90236-I

Cui, R., Ding, H., & Zhu, F. (2022). Gender Inequality in Research Productivity During the COVID-19 Pandemic. *Manufacturing & service operations management*. 24(2):707-726. https://doi.org/10.1287/msom.2021.0991

Díaz Escobar, A. M., Salas Bahamón, L. M., Piras, C., & Suaya, A. (2024). Gender Disparities in Valuing Remote and Hybrid Work in Latin America.1-38 https://doi.org/10.18235/0005683.

Do presencial ao "coworking": a evolução dos modelos de trabalho. (2024). NAU. Site. https://www.nau.edu.pt/pt/noticias/do-presencial-ao-coworking-a-evolucao-dos-modelos-de-trabalho/

Duan, S. X., & Deng, H. (2023). Job Performance in Digital Work: Do Personality Traits Matter? *Journal of computer information Systems (* 65)1, 1-13. DOI:10.1080/08874417.2023.2255551

Evans, A. M., Meyers, M. C., De Calseyde, P. P. F. M. V., & Stavrova, O. (2022). Extroversion and conscientiousness predict deteriorating job outcomes during the COVID-19 transition to enforced remote work. *Social Psychological and Personality Science*, 13(3), 781– 791. https://doi.org/10.1177/19485506211039092

Flores, M. F. (2019). Understanding The Challenges of Remote Working and Its Impact to Workers. *International Journal of Business Marketing Management*, 4. 40-44.

Fonner, K., & Roloff. M.E. (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than

are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research* Vol. 38, No. 4. 336 -361. DOI:10.1080/00909882.2010.513998

Friebel, G., Lalanne, M., Richter, R., Seabright, P., & Schwardmann, P. (2021) Gender differences in social interactions. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 186, 33-45. 10.1016/j.jebo.2021.03.016.

Gammarano, R. (2022, August 23). Work and employment are not synonyms - ILOSTAT. ILOSTAT. https://ilostat.ilo.org/work-and-employment-are-not-synonyms/

Georgana. S., Tonin. M., & Vlassoupoulos. M. (2015). Peer pressure and productivity:The role of observing and being observed. *Journal of economic behavior and organization*, Vol.117, 223-232. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jebo.2015.06.014

Gibbs., M., Mengel, F., & Siemroth, C. Employee innovation during office work, work from home and hybrid work. *Scientific reports* 4, 17117. https://doi.org/10.1038/s41598-024-67122- 6

Gilson. N, Coenen. P, Hallman. D, Holtermann. A, Mathiassen. E. S., & Straker. L (2022). Postpandemic hybrid work: opportunities and challenges for physical activity and public health. *British Journal of Sports Medicine*. DOI:10.1136/bjsports-2022-105664

Gorokhova, A. E., Eskerkhanova L.T, & Shishkin, A. N. (2021). The Effect of Remote Work on the Successful Development of Engineering Company. *Nexo Revista científica* 11(4), 1721- 1726. https://doi.org/10.47059/REVISTAGEINTEC.V11I4.2464

Grafstorm. J. (2023). Who wants to work from home?A demographic study of atitudes towards remote work. *Ratio*, 1-17.

Huffman, A., Culbertson, S. S., Henning, J. B., & Goh, A (2013). Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 761-780. doi:10.1108/JMP-07-2013- 0220

Hurtz. G.M., & Donovan. J.J .(2000). *Personality and job performance*: The big five revisited. Journal of Applied Psychology. DOI: 10.1037//002I-9010.85.6.869

Kong. X., Li. Z., Zhang. Y., Chen. X., Das. S., & Sheykhfard. A. (2023). Case Study on the Relationship Between Socio-Demographic Characteristics and Work-from-Home Behavior Before, During, and After the COVID-19 Pandemic. *Transportation Research Record*. doi: 10.1177/03611981231172946

Larson, B.Z., Vroman, S. R., & Makarius, E.E.(2020). A Guide to Managing Your (Newly) Remote Workers. Harvard Business Review. https://hbr.org/2020/03/a-guide-to- managing-your-newly-remote-workers

Licite-Kurbe. L., & Leonovica, R. (2021). Economic Benefits of Remote Work from the Employer Perspective. International Conference. *ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL*

DEVELOPMENT. Jelgava, LLU. 345-354

Luse, A., McElroy, J.C., Townsend, A.M., & DeMarie, S. (2013). Personality and cognitive style as predictors of preference for working in virtual teams. *Computers in Human Behavior* vol 29, issue 4, pps 1825-1832. DOI:10.1016/j.chb.2013.02.007

Marcus, J., Aksoy, E., Bolat, O., & Bolat, T. (2023). Null effects of age and gender on worker well-being, work-family conflict and performance while working remotely during the Covid-19 pandemic. *Journal of managerial psychology*, Vol 38, 8, 671-686

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). Adding Liebe und Arbeit: The Full Five-Factor Model and Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(2), 227-232.DOI:10.1177/014616729101700217

Messenger, J., Oscar, V. L., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeylen, G., & Wilkens, M. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Eurofound. https://doi.org/10.2806/372726

Niederle, M., & Vesterlund, L. (2011). Gender and Competition. *Annual review of economics*. Vol. 3:601-630. https://doi.org/10.1146/annurev-economics-111809-125122

Olsen, E., Fu, Y., & Jensen, M. T. (2024). The influence of remote work on personality Trait–Performance linkages: A Two-Wave Longitudinal study. *Administrative Sciences,* 14(7), 144. https://doi.org/10.3390/admsci14070144

O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291–298. https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015

Otonkorpi, K., Salin, M., & Hakovirta, M.(2021). Gendering boundary work: Experiences of work-family practices among Finnish working parents during COVID-19 lockdown. *Gender Work Organ*, 1-17. doi: 10.1111/gwao.12773

Parra, C. M., Gupta, M., & Cadden, T. (2022). Towards an understanding of remote work exhaustion: A study on the effects of individuals' big five personality traits. *Journal of Business Research,* 150, 653–662. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.009

Perrigino, M., Raveendhran, R., & Woonryu, J. (2024). Technology use for nonwork purposes at work: a behavior focused integrative review. *Academy of management annals,* Vol. 00, No. 00, 1–32. https://doi.org/10.5465/annals.2022.0191

Pokojski, Z., Kister, A., & Lipowski, M. (2022). Remote Work Efficiency from the Employers' Perspective—What's Next? *Sustainability*, 14(7), 4220.

https://doi.org/10.3390/su14074220

Raisiene, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K., & Stachová, K. (2020). Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12(13), 5332. https://doi.org/10.3390/su12135332

Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A ten-item short version of Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality* 41, 203-212

Ranta, K., Kaltiala-Heino, R., Koivisto, A.M., Tuomisto M.T., Pelkonen, M., & Marttunen, M.,(2007). Age and gender differences in social anxiety symptoms during adolescence. *Psychiatry Research*, Issue 3, Vol.153. 10.1016/j.psychres.2006.12.006

Risi, E.& Pronzato, R. (2021) Smart working is not so smart: Always-on lives and the dark side of platformisation. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. Vol. 15(1):107-125. DOI: 10.13169/workorgalaboglob.15.1.0107

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) [Database record]. APA PsycTests. https://doi.org/10.1037/t05561- 000

Scheibe.S., De Bloom, J., & Modderman, T. (2022). Resilience during crisis and the role of age:involuntarely telework during the covid-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1-22. DOI:10.3390/ijerph19031762

Shen, M.H., & Zamani, E.D.(2024). Gender differences in remote work: a study on the boundary management tactics of women and men. *Information, technology and people*, 38(4), 1925–1947. https://doi.org/10.1108/ITP-06-2023-0547

Singh, P., Bala, H., Lal Dey, B., & Filieri, R.(2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, vol 151, 269-286. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002

Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Gonzalez-Huerta, J., & Mendez, D. (2022). Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies. *Journal of Systems and Software*, 195, 111552. https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111552

Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Communication and Teleworking: A Study of Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for Teleworking Employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44- 68.

https://doi.org/10.1177/2329488415589101

Staniscuaski. F, Kmetzsch. L, Soletti. R.C, Reichert. F, Zandona. E, Ludwig. Z. M. C, Lima. E. F., Neumann. A., Schwartz. I. V. D., Mello-Carpes. P. B,. Tamajusuku. A. S. K., Werneck. F. P., Ricachenevsky. F. k., Infanger. C., Seixas. A., Charley. C. S., & Oliveira., L.(2021) Gender, race and parenthood impact academic productivity during the covid-19 pandemic:From survey to action. *Frontiers in Psychology*, 12. DOI:10.3389/fpsyg.2021.663252

Stirpe, L., & Zárraga-Oberty, C. (2016). Are High-Performance Work Systems always a valuable retention tool? The roles of workforce feminization and flexible work arrangements. European Management Journal, 35(1), 128–136. https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.04.002

Suravi, S. (2024). Training and development in the hybrid workplace, *The Learning Organization*, 31(1), 48–67. https://doi.org/10.1108/TLO-10-2022-0119

Tahlyan, D., Said, M., Mahmassani, H., Stathopoulos, A., Walker, J., & Shaheen, S. (2021). For whom did telework not work during the Pandemic? understanding the factors impacting telework satisfaction in the US using a multiple indicator multiple cause (MIMIC) model. *Transportation Research Part a Policy and Practice*, 155, 387–402. https://doi.org/10.1016/j.tra.2021.11.025

Tambe. P., & Hsu, D.H. (2023). Remote work and job applicant diversity: Evidence from technology start-ups. Management Science. 1- 21. DOI:10.1287/mnsc.2022.03391

Tarafdar, M., Pirkkalainen, H., Salo, M., & Makkonen, M. (2020). Taking on the "Dark Side": Coping with Technostress. IT Professional, 22(6), 82-89.

https://doi.org/10.1109/MITP.2020.2977343

Teo. T., Fan. X., & Du. J (2014). Technology acceptance among pre-service teachers: Does gender matter. Australasian Journal of educational technology,31(3), 235-251. DOI:10.14742/ajet.1672

The next great disruption is hybrid Work—Are we ready? (2021.). https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work

Tomczak, M. T., Mpofu, E., & Hutson, N. (2022). Remote Work Support Needs of Employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: Perspectives of Individuals with Autism and Their Coworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10982.https://doi.org/10.3390/ijerph1917109

Tsipursky, G . (2023). What personality types do best in hybrid work? Forbes. https://www.forbes.com/sites/glebtsipursky/2023/03/14/what-personality-types-do-best-in-hybrid-work/

Unda-López, A., Paz, C., Hidalgo-Andrade, P., & Hermosa-Bosano, C. (2023). Variations of work engagement and psychological distress based on three working modalities during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 11. https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1191314

Van Der Laan, L., Ormsby, G., Fergusson, L., & McIlveen, P. (2023). Is this work? Revisiting the definition of work in the 21st century. *Journal of Work-Applied Management*, 15(2), 252–272. https://doi.org/10.1108/jwam-04-2023-0035

Vartiainen, M. (2021). Telework and Remote Work. *Oxford research encyclopedia*. 10.1093/acrefore/9780190236557.013.850 Vol. 3:601-630. https://doi.org/10.1146/annurev-economics-111809-125122

Williams, S., & Shaw, N. (2024). Hybrid working – Benefits and challenges for productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. ISSN 1741-0401. 163- 179 https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2023-0230

World Health Organization. The World Health Organization-Five Well-Being Index (WHO-5). Geneva: *World Health Organization*; 2024. License: CC-BY-NC-SA 3.0 IGO

Xiong, A., Xia, S., He, Q., Ameen, N., Yan, J., & Jones, P. (2023). When will employees accept remote working? The impact of gender and technology skills. *Journal of innovation and knowledge*, Vol 8, 3, 1-7. https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100402

Young. H.R., Glerum. D. R., Wang. W., & Joseph. D. L. (2018). Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*

Anexo A – Questionário

Secção 1

No âmbito da dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional, no ISCTE, pretende-se analisar de que modo as características individuais

impactam na aceitação de diferentes regimes de trabalho (híbrido, presencial e remoto). A sua participação neste estudo é essencial para um melhor conhecimento do tema.

Se já trabalhou em regime de trabalho presencial, remoto e híbrido, peço a sua colaboração.

O questionário demorará cerca de 15 minutos a responder. A sua participação é anónima e as suas respostas serão apenas utilizadas nesta investigação, sendo que pode desistir a qualquer momento durante o preenchimento deste inquérito.

Caso surja alguma dúvida, poderá entrar em contacto comigo através do seguinte email: mfsca3@iscte-iul.pt

Secção 2

Peço que responda às questões, tendo em conta as seguintes definições:

Trabalho presencial: o trabalho é realizado presencialmente, envolvendo a deslocação do trabalhador até ao local de trabalho acordado com o empregador

Trabalho remoto: trabalho realizado fora do local de trabalho determinado pelo empregador, geralmente em casa, recorrendo-se ao uso de tecnologias de informação e comunicação (ICTs)

Trabalho híbrido: trabalho realizado tanto a partir de casa como no local tradicional

Nos últimos 4 anos, trabalhou nos três regimes de trabalho (presencial, remota e híbrida)?

- ⁼ Sim
- ⁼ Não

Secção 3

Com que género se identifica?

- ⁼ Feminino
- ⁼ Masculino
- ⁼ Outro

- Prefiro não responder

Qual sua idade em anos?

Qual o seu nível de habilitação académica completo?

- 9º ano
- Secundário (12º ano)
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Outro (dizer qual)

Há quantos anos se encontra na empresa em que trabalha?

Na última semana de trabalho híbrido, quantos foram os dias que trabalhou remotamente?

- 1
- 2
- 3
- 4

Secção 4

Por favor, selecione de 1 a 5, o quanto se identifica com as seguintes frases. Sendo que 1 equivale a "discordo totalmente" e 5 a "concordo totalmente"

Questões	1 a 5
Vejo-me como alguém que é reservado	
Vejo-me como alguémque é geralmente confiável	
Vejo-me como alguém que tem tendência a ser preguiçoso	
Vejo-me como alguém relaxado e que lida bem com o stress	
Considero-me alguém com poucos interesses artísticos	
Considero-me alguém extrovertido e sociável	
Considero-me alguém que tende a encontrar	
defeitos nos outros	
Considero-me alguém que faz um trabalho minucioso	
Considero-me alguémque fica nervoso facilmente	
Considero-me alguém que tem uma imaginação ativa	

Secção 5

Modalidade presencial

Tendo em conta a sua experiência em regime presencial, por favor avalie as seguintes frases de 1 a 5, com 1 significando "Nunca" e 5 significando "Sempre"

Questões	1 a 5
Consegui planejar o meu trabalho de forma a concluí-lo a tempo	
Mantive em mente o resultado que precisava alcançar no trabalho	
Consegui definir prioridades	
Consegui realizar o meu trabalho de forma eficiente	
Geri bem o meu tempo	
Por iniciativa própria decidi começar novas tarefas, após completar as antigas	
Responsabilizei-me por tarefas complicadas quando estas estavam disponíveis	
Esforcei-me por manter atualizado o meu conhecimento relacionado ao trabalho	
Esforcei-me por manter atualizadas as minhas competências relacionadas ao trabalho	
Encontrei soluções criativas para novos problemas	
Assumi responsabilidade extra	
Continuamente solucionei novos desafios no meu trabalho	
Participei ativamente em reuniões e consultorias	

Reclamei sobre pequenos problemas relacionados ao trabalho durante o mesmo	
Considerei os problemas no trabalho maiores do que como eles realmente eram	
Foquei-me nos aspetos negativos na minha situação de trabalho em vez dos positivos	
Falei com os colegas sobre os aspetos negativos no meu trabalho	
Falo com as pessoas fora da empresa sobre os aspetos negativos do meu trabalho	

Secção 6

Modalidade presencial

Considerando ainda a sua experiência em regime presencial, por favor avalie as seguintes frases de 1 a 7, com 1 significando "Nunca" e 7 significando "Sempre"

Questões	1 a 7
Sinto-me cheio de energia no meu trabalho	
Sinto-me com força e vigor no meu trabalho	
Quando me levanto de manhã tenho vontade de ir trabalhar	
Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho	
O meu trabalho inspira-me	

Tenho orgulho no trabalho que realizo	
Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no meu trabalho	
Fico absorvido no meu trabalho	
Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou a trabalhar	
Sinto-me alegre e bem-disposto	
Sinto-me calmo e tranquilo	
Sinto-me energético e ativo	
Acordei a sentir-me fresco e repousado	
O meu dia-a-dia tem sido preenchido com coisas que me interessam	

Secção 7, 8 e 9

Questões	1 a 5
Em regime presencial/remoto/híbrido possuo as competências e habilidades necessárias para desempenhar eficientemente as tarefas descritas no meu trabalho.	
Em regime presencial/remoto/híbrido tenho comportamentos que favorecem o bom funcionamento da organização, contribuem para os seus objetivos e para um bom ambiente social e psicológico (por exemplo valores como iniciativa, proatividade e cooperação)	

Em regime presencial/remoto/hibrido tenho comportamentos voluntários, que tem um valor negativo para a organização (por exemplo, reclamações, presentismo, abuso de privilégios)	

Questões	1 a 7
Em regime presencial/remoto/híbrido considero que possuo altos níveis de energia e resiliência mental enquanto trabalho, invisto esforço no trabalho e persisto perante as dificuldades	
Em regime presencial/remoto/híbrido sinto-me envolvido no meu trabalho, vendo-o com significado e experiencio entusiasmo, orgulho, inspiração e desafios	
Em regime presencial/remoto/híbrido sinto-me completamente concentrado e absorto no meu trabalho, o tempo parece passar mais rápido e sinto dificuldade em separar-me dele quando acabo	
Quando a trabalhar em regime presencial/remoto/híbrido, experiencio um estado positivo e qualidade de vida	

Secção 10

Caso lhe seja dado a escolher, em qual das 3 modalidades prefere trabalhar?

- Presencial
- Remoto
- Híbrido

Anexo B – Tabelas de Confiabilidade dos instrumentos

Anexo 1 - Teste de KMO e Barlett para BFI-10

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,550
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	181,655
	gl	45
	Sig.	,000

Anexo 2 - Variância explicada para BFI-10

Variância total explicada

	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
Componente	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	2,275	22,745	22,745	2,275	22,745	22,745	1 832	18,321	18,321
2	1,666	16,661	39,406	1,666	16,661	39,406	1 671	16,713	35,034
3	1,350	13,504	52,910	1,350	13,504	52,910	1 607	16,067	51,102
4	1,058	10,577	63,487	1,058	10,577	63,487	1 239	12,386	63,487
5	,981	9,812	73,300						
6	,802	8,022	81,321						
7	,636	6,362	87,684						
8	,484	4,841	92,524						
9	,471	4,710	97,234						
10	,277	2,766	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal

Anexo 3 - Variância explicada para BFI-10, forçada para 5 componentes

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	2,275	22,745	22,745	2,275	22,745	22,745	1,837	18,366	18,366
2	1,666	16,661	39,406	1,666	16,661	39,406	1,499	14,985	33,351
3	1,350	13,504	52,910	1,350	13,504	52,910	1,490	14,095	40,246
4	1,058	10,577	63,487	1,058	10,577	63,487	1,284	12,836	61,082
5	,981	9,812	73,300	,981	9,812	73,300	1,222	12,218	73,300
6	,802	8,022	81,321						
7	,636	6,362	87,684						
8	,484	4,841	92,524						
9	,471	4,710	97,234						
10	,277	2,766	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Anexo 4 - Teste de KMO e Barlett para IWPQ

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,779
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1035,797
	gl	153
	Sig.	,000

Anexo 5 - Variância total explicada para IWPQ

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,938	32,99	32,991	5,938	32,991	32,991	3,409	18,939	18,939
2	2,347	13,04	46,032	2,347	13,041	46,032	3,169	17,604	36,543
3	2,171	12,062	58,094	2,171	12,062	58,094	2,450	13,611	50,154
4	1,363	7,57	65,665	1,363	7,571	65,665	1,942	10,787	60,941
5	1,034	5,743	71,409	1,034	5,743	71,409	1,884	10,468	71,409
6	,826	4,586	75,995						
7	,670	3,72	79,716						
8	,602	3,342	83,058						
9	,544	3,023	86,081						
10	,498	2,767	88,848						
11	,394	2,188	91,036						
12	,345	1,914	92,950						
13	,320	1,778	94,728						
14	,273	1,515	96,243						
15	,225	1,248	97,492						
16	,109	1,047	98,539						
17	,155	,86	99,399						
18	,108	,60	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Anexo 6 - Variância total explicada, para IWPQ, forçada para 3 componentes

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,938	32,991	32,991	5,938	32,991	32,991	4,625	25,696	25,696
2	2,347	13,041	46,032	2,347	13,041	46,032	3,433	19,071	44,767
3	2,171	12,062	58,094	2,171	12,062	58,094	2,399	13,327	58,094
4	1,363	7,571	65,665						
5	1,034	5,743	71,409						
6	,826	4,586	75,995						
7	,670	3,721	79,716						
8	,602	3,342	83,058						
9	,544	3,023	86,081						
10	,498	2,767	88,848						
11	,394	2,188	91,036						
12	,345	1,914	92,950						
13	,320	1,778	94,728						
14	,273	1,515	96,243						
15	,225	1,248	97,492						
16	,109	1,047	98,539						
17	,155	,861	99,399						
18	,108	,601	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Anexo 7 - Teste de KMO e Barlett para UWES-9

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,879
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	845,162
	gl	36
	Sig.	,000

Anexo 8 - Variância total explicada para UWES-9

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,872	65,247	65,247	5,872	65,247	65,247	3,708	41,199	41,199
2	1,185	13,169	78,416	1,185	13,169	78,416	3,350	37,217	78,416
3	,584	6,493	84,909						
4	,430	4,779	89,688						
5	,260	2,888	92,576						
6	,250	2,773	95,349						
7	,189	2,105	97,454						
8	,130	1,446	98,900						
9	,099	1,097	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Anexo 9 - Variância total explicada para UWES-9, forçada a 3 componentes

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,872	65,247	65,247	5,872	65,247	65,247	3153	35,036	35,036
2	1,185	13,169	78,416	1,185	13,169	78,416	2487	27,638	62,674
3	,584	6,493	84,909	,584	6,493	84,909	2001	22,235	84,909
4	,430	4,779	89,688						
5	,260	2,888	92,576						
6	,250	2,773	95,349						
7	,189	2,105	97,454						
8	,130	1,448	98,903						
9	,099	1,097	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Anexo 10- Teste de KMO e Barlett para WHO-5

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,864
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	289,552
	gl	10
	Sig.	,000

Anexo 11- Variância total explicada para WHO-5

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,460	69,193	69,193	3,460	69,193	69,193
2	,549	10,971	80,164			
3	,389	7,779	87,943			
4	,379	7,582	95,525			
5	,224	4,475	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Anexo C – Tabelas de testes normalidade

Anexo 12 - Teste de Normalidade para variável Género

Testes de Normalidade

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Gen	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
PerfPresTP	Feminino	,131	68	,005	,944	68	,004
	Masculin	,147	38	,039	,925	38	,014
PerfPresCP	Feminino	,113	68	,032	,966	68	,061
	Masculin	,133	38	,088	,963	38	,238
PerfPresCWB	Feminino	,121	68	,015	,973	68	,148
	Masculin	,141	38	,053	,958	38	,164
EngPresV	Feminino	,123	68	,012	,940	68	,003
	Masculin	,096	38	,200*	,98*	38	,741
EngPresD	Feminino	,130	68	,006	,930	68	,001
	Masculin	,115	38	,200*	,933	38	,025
EngPresA	Feminino	,120	68	,016	,946	68	,005
	Masculin	,124	38	,145	,944	38	,055
WBPresMéd	Feminino	,092	68	,200*	,978	68	,271
	Masculin	,120	38	,184	,959	38	,175
SPerfRemTP	Feminino	,298	68	,000	,764	68	,000
	Masculin	,270	38	,000	,773	38	,000
SPerfRemCP	Feminino	,259	68	,000	,800	68	,000
	Masculin	,294	38	,000	,793	38	,000
SPerfRemCWB	Feminino	,314	68	,000	,710	68	,000
	Masculin	,314	38	,000	,762	38	,000
SEngRemV	Feminino	,242	68	,000	,883	68	,000
	Masculin	,185	38	,002	,928	38	,017
SEngRemD	Feminino	,242	68	,000	,884	68	,000
	Masculin	,193	38	,001	,926	38	,015
SEngRemA	Feminino	,208	68	,000	,907	68	,000
	Masculin	,213	38	,000	,913	38	,006
SWBRem	Feminino	,204	68	,000	,868	68	,000
	Masculin	,220	38	,000	,875	38	,001
SPerfHibTP	Feminino	,316	68	,000	,768	68	,000
	Masculin	,285	38	,000	,766	38	,000
SPerfHibCP	Feminino	,284	68	,000	,776	68	,000
	Masculin	,241	38	,000	,818	38	,000
SPerfHibCWB	Feminino	,261	68	,000	,768	68	,000
	Masculin	,298	38	,000	,744	38	,000
SEngHibV	Feminino	,242	68	,000	,094	68	,000
	Masculin	,162	38	,013	,897	38	,002
SEngHibD	Feminino	,226	68	,000	,89*	68	,000
	Masculin	,165	38	,010	,904	38	,003
SEngHibA	Feminino	,201	68	,000	,92*	68	,000
	Masculin	,150	38	,031	,942	38	,047
SWBHib	Feminino	,223	68	,000	,884	68	,000
	Masculin	,249	38	,000	,872	38	,000

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Anexo 13 - Testes de Normalidade para a variável Habilitação

Testes de Normalidade[a,b,c,f,g,h,i,j,k,l,m,n,o,p,q,r,s,t,u,v,w,x,y,z,aa,ab,ac,ad,ae,af,ag,ah,ai,aj,ak,al,am,an,ao,ap,aq,ar,as,at,au,av,aw,ax,ay,az,ba,bb,bc,bd,be,bf,bg,bh,bi,bj,bk,bl,bm,bn,bo,bp,bq,br,bs,bt,bu,bv,bw,bx,by,bz,ca,cb,cc,cd,ce,cf,cg,ch,ci,cj,ck,cl,cm,cn,co,cp,cq]

		Kolmogorov-Smirnov[d]			Shapiro-Wilk		
	Habil.	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
PerfPresTP	Doutoram	,253	3	.	,964	3	,637
	Licencia	,138	48	,023	,958	48	,085
	Mestrado	,111	19	,200*	,940	19	,267
	Secundá	,175	31	,017	,890	31	,004
PerfPresCP	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,126	48	,055	,969	48	,237
	Mestrado	,114	19	,200*	,970	19	,783
	Secundá	,175	31	,017	,912	31	,014
PerfPresCWB	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,149	48	,010	,954	48	,056
	Mestrado	,164	19	,190	,932	19	,188
	Secundá	,176	31	,015	,959	31	,268
EngPresV	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,092	48	,200*	,977	48	,460
	Mestrado	,199	19	,046	,926	19	,148
	Secundá	,161	31	,040	,922	31	,026
EngPresD	Doutoram	,175	3	.	1,000	3	1,000
	Licencia	,197	48	,000	,881	48	,000
	Mestrado	,122	19	,200*	,950	19	,402
	Secundá	,155	31	,057	,941	31	,086
EngPresA	Doutoram	.	3	.	.	3	.
	Licencia	,167	48	,002	,894	48	,000
	Mestrado	,116	19	,200*	,965	19	,670
	Secundá	,114	31	,200*	,933	31	,053
WBPresMéd	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,144	48	,014	,942	48	,019
	Mestrado	,124	19	,200*	,957	19	,513
	Secundá	,114	31	,200*	,974	31	,624
SPerfRemTP	Doutoram	,175	3	.	1,000	3	1,000
	Licencia	,305	48	,000	,752	48	,000
	Mestrado	,263	19	,001	,793	19	,001
	Secundá	,269	31	,000	,784	31	,000
SPerfRemCP	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,255	48	,000	,800	48	,000
	Mestrado	,394	19	,000	,725	19	,000
	Secundá	,265	31	,000	,790	31	,000
SPerfRemCWB	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,346	48	,000	,713	48	,000
	Mestrado	,300	19	,000	,677	19	,000
	Secundá	,255	31	,000	,768	31	,000
SEngRemV	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,216	48	,000	,908	48	,001
	Mestrado	,205	19	,035	,912	19	,080
	Secundá	,229	31	,000	,888	31	,004
SEngRemD	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,182	48	,000	,919	48	,003
	Mestrado	,165	19	,188	,924	19	,134
	Secundá	,275	31	,000	,864	31	,001
SEngRemA	Doutoram	,175	3	.	1,000	3	1,000
	Licencia	,170	48	,001	,924	48	,004
	Mestrado	,201	19	,043	,906	19	,063
	Secundá	,262	31	,000	,884	31	,003
SWBRem	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,192	48	,000	,868	48	,000
	Mestrado	,245	19	,004	,858	19	,009
	Secundá	,201	31	,002	,875	31	,002
SPerfHibTP	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,337	48	,000	,735	48	,000
	Mestrado	,293	19	,000	,774	19	,000
	Secundá	,259	31	,000	,764	31	,000
SPerfHibCP	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,312	48	,000	,768	48	,000
	Mestrado	,315	19	,000	,779	19	,001
	Secundá	,254	31	,000	,796	31	,000
SPerfHibCWB	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,316	48	,000	,746	48	,000
	Mestrado	,268	19	,001	,788	19	,001
	Secundá	,277	31	,000	,760	31	,000
SEngHibV	Doutoram	,175	3	.	1,000	3	1,000
	Licencia	,254	48	,000	,880	48	,000
	Mestrado	,210	19	,027	,888	19	,030
	Secundá	,151	31	,068	,926	31	,035
SEngHibD	Doutoram	,175	3	.	1,000	3	1,000
	Licencia	,222	48	,000	,885	48	,000
	Mestrado	,246	19	,004	,883	19	,024
	Secundá	,144	31	,102	,917	31	,019
SEngHibA	Doutoram	,385	3	.	,750	3	,000
	Licencia	,164	48	,002	,927	48	,005
	Mestrado	,181	19	,101	,942	19	,283
	Secundá	,161	31	,040	,936	31	,063
SWBHib	Doutoram	,175	3	.	1,000	3	1,000
	Licencia	,255	48	,000	,876	48	,000
	Mestrado	,296	19	,000	,837	19	,004
	Secundá	,177	31	,014	,922	31	,026

Anexo 14 - Testes de Normalidade para a variável Extroversão

Testes de Normalidade

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Extrovgrup	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
PerfFresTP	1,00	,186	9	,200*	,899	9	,246
	2,00	,132	41	,071	,945	41	,045
	3,00	,141	28	,163	,951	28	,214
	4,00	,122	30	,200*	,914	30	,019
PerfFresCP	1,00	,162	9	,200*	,945	9	,639
	2,00	,155	41	,015	,961	41	,167
	3,00	,126	28	,200*	,950	28	,213
	4,00	,153	30	,070	,901	30	,009
PerfFresCWB	1,00	,264	9	,071	,891	9	,207
	2,00	,134	41	,062	,965	41	,230
	3,00	,165	28	,048	,956	28	,280
	4,00	,163	30	,071	,966	30	,236
EngFresV	1,00	,168	9	,200*	,949	9	,681
	2,00	,140	41	,041	,952	41	,082
	3,00	,143	28	,152	,953	28	,234
	4,00	,172	30	,024	,932	30	,054
EngFresD	1,00	,249	9	,116	,885	9	,176
	2,00	,145	41	,030	,921	41	,007
	3,00	,181	28	,019	,894	28	,008
	4,00	,187	30	,009	,895	30	,006
EngFresA	1,00	,220	9	,196	,917	9	,369
	2,00	,090	41	,200*	,953	41	,086
	3,00	,148	28	,118	,902	28	,013
	4,00	,152	30	,076	,881	30	,003
WBPresMéd	1,00	,150	9	,200*	,957	9	,768
	2,00	,143	41	,034	,963	41	,193
	3,00	,132	28	,200*	,949	28	,182
	4,00	,171	30	,025	,906	30	,012
SPerfRemTP	1,00	,389	9	,000	,693	9	,001
	2,00	,290	41	,000	,783	41	,000
	3,00	,312	28	,000	,757	28	,000
	4,00	,390	30	,000	,647	30	,000
SPerfRemCP	1,00	,257	9	,088	,903	9	,273
	2,00	,334	41	,000	,794	41	,000
	3,00	,255	28	,000	,796	28	,000
	4,00	,373	30	,000	,680	30	,000
SPerfRemCWB	1,00	,259	9	,083	,844	9	,065
	2,00	,247	41	,000	,794	41	,000
	3,00	,352	28	,000	,674	28	,000
	4,00	,353	30	,000	,634	30	,000
SEngRemV	1,00	,199	9	,200*	,931	9	,494
	2,00	,176	41	,003	,919	41	,006
	3,00	,264	28	,000	,886	28	,005
	4,00	,339	30	,000	,754	30	,000
SEngRemD	1,00	,238	9	,151	,901	9	,259
	2,00	,221	41	,000	,921	41	,007
	3,00	,298	28	,000	,851	28	,001
	4,00	,289	30	,000	,752	30	,000
SEngRemA	1,00	,191	9	,200*	,902	9	,263
	2,00	,224	41	,000	,907	41	,003
	3,00	,274	28	,000	,868	28	,001
	4,00	,284	30	,000	,815	30	,000
SWBRem	1,00	,319	9	,013	,810	9	,026
	2,00	,219	41	,000	,907	41	,003
	3,00	,252	28	,000	,842	28	,001
	4,00	,317	30	,000	,782	30	,000
SPerfHibTP	1,00	,297	9	,021	,813	9	,028
	2,00	,254	41	,000	,830	41	,000
	3,00	,372	28	,000	,695	28	,000
	4,00	,390	30	,000	,647	30	,000
SPerfHibCP	1,00	,278	9	,044	,853	9	,081
	2,00	,306	41	,000	,827	41	,000
	3,00	,362	28	,000	,724	28	,000
	4,00	,376	30	,000	,690	30	,000
SPerfHibCWB	1,00	,195	9	,200*	,870	9	,122
	2,00	,254	41	,000	,793	41	,000
	3,00	,323	28	,000	,787	28	,000
	4,00	,384	30	,000	,767	30	,000
SEngHibV	1,00	,180	9	,200*	,936	9	,542
	2,00	,156	41	,013	,934	41	,019
	3,00	,264	28	,000	,871	28	,003
	4,00	,234	30	,000	,831	30	,000
SEngHibD	1,00	,248	9	,116	,900	9	,250
	2,00	,194	41	,000	,931	41	,016
	3,00	,264	28	,000	,871	28	,003
	4,00	,278	30	,000	,776	30	,000
SEngHibA	1,00	,212	9	,200*	,900	9	,251
	2,00	,176	41	,003	,929	41	,014
	3,00	,234	28	,000	,893	28	,008
	4,00	,256	30	,000	,869	30	,002
SWBHib	1,00	,217	9	,200*	,922	9	,407
	2,00	,207	41	,000	,899	41	,002
	3,00	,326	28	,000	,818	28	,000
	4,00	,233	30	,000	,849	30	,001

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Anexo 15 - Testes de Normalidade para a variável Agradabilidade

Testes de Normalidade

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Agradcrup	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
PerfPresTP	1,00	,260	2	.			
	2,00	,136	16	,200*	,944	16	,400
	3,00	,127	52	,035	,940	52	,011
	4,00	,171	38	,007	,905	38	,004
PerfPresCF	1,00	,260	2	.			
	2,00	,109	16	,200*	,953	16	,540
	3,00	,122	52	,053	,964	52	,060
	4,00	,177	38	,004	,948	38	,078
PerfPresCfNB	1,00	,260	2	.			
	2,00	,196	16	,102	,899	16	,078
	3,00	,134	52	,021	,933	52	,006
	4,00	,170	38	,170	,941	38	,301
EngPresV	1,00	,260	2	.			
	2,00	,224	16	,031	,937	16	,316
	3,00	,086	52	,200*	,968	52	,170
	4,00	,157	38	,019	,943	38	,052
EngPresD	1,00	,260	2	.			
	2,00	,166	16	,200*	,908	16	,109
	3,00	,123	52	,049	,954	52	,043
	4,00	,212	38	,000	,886	38	,001
EngPresA	1,00	,260	2	.			
	2,00	,158	16	,200*	,937	16	,311
	3,00	,095	52	,200*	,951	52	,032
	4,00	,128	38	,115	,929	38	,018
WBFresMéd	1,00	,260	2	.			
	2,00	,174	16	,200*	,919	16	,164
	3,00	,124	52	,046	,979	52	,427
	4,00	,087	38	,200*	,956	38	,186
SPerfRemTP	1,00	,260	2	.			
	2,00	,268	16	,003	,796	16	,002
	3,00	,250	52	,000	,803	52	,000
	4,00	,369	38	,000	,713	38	,000
SPerfRemCP	1,00	.	2	.			
	2,00	,263	16	,004	,858	16	,020
	3,00	,260	52	,000	,826	52	,000
	4,00	,316	38	,000	,746	38	,000
SPerfRemCWB	1,00	.	2	.			
	2,00	,252	16	,008	,775	16	,001
	3,00	,254	52	,000	,821	52	,000
	4,00	,455	38	,000	,482	38	,000
SEnjRemV	1,00	.	2	.			
	2,00	,223	16	,033	,860	16	,019
	3,00	,157	52	,003	,935	52	,007
	4,00	,367	38	,000	,656	38	,000
SEnjRemD	1,00	,260	2	.			
	2,00	,212	16	,053	,871	16	,028
	3,00	,215	52	,000	,908	52	,001
	4,00	,268	38	,000	,876	38	,001
SEnjRemA	1,00	,260	2	.			
	2,00	,230	16	,023	,904	16	,094
	3,00	,177	52	,000	,919	52	,002
	4,00	,282	38	,000	,869	38	,000
SWERem	1,00	,260	2	.			
	2,00	,213	16	,052	,870	16	,027
	3,00	,205	52	,000	,867	52	,000
	4,00	,202	38	,000	,972	38	,000
SPerfHbTP	1,00	,260	2	.			
	2,00	,290	16	,001	,760	16	,001
	3,00	,241	52	,000	,822	52	,000
	4,00	,401	38	,000	,662	38	,000
SPerfHbCF	1,00	,260	2	.			
	2,00	,314	16	,000	,750	16	,001
	3,00	,224	52	,000	,836	52	,000
	4,00	,331	38	,000	,737	38	,000
SPerfHbCWB	1,00	,260	2	.			
	2,00	,259	16	,005	,819	16	,005
	3,00	,263	52	,000	,807	52	,000
	4,00	,367	38	,000	,664	38	,000
SEnjHbV	1,00	.	2	.			
	2,00	,224	16	,031	,881	16	,040
	3,00	,146	52	,008	,923	52	,002
	4,00	,277	38	,000	,869	38	,000
SEnjHbD	1,00	,260	2	.			
	2,00	,176	16	,198	,883	16	,043
	3,00	,152	52	,004	,921	52	,002
	4,00	,252	38	,000	,866	38	,000
SEnjHbA	1,00	,260	2	.			
	2,00	,167	16	,200*	,931	16	,253
	3,00	,128	52	,033	,943	52	,015
	4,00	,219	38	,000	,890	38	,001
SWEHb	1,00	,260	2	.			
	2,00	,312	16	,000	,863	16	,021
	3,00	,249	52	,000	,869	52	,000
	4,00	,172	38	,006	,887	38	,001

* Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a Correção de Significância de Lilliefors

Anexo 16 - Testes de Normalidade para a variável Neuroticismo

Testes de Normalidade

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Neurogrup	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
PerfPresTP	1,00	,176	37	,005	928	37	,020
	2,00	,167	40	,006	918	40	,007
	3,00	,125	23	,200*	948	23	,269
	4,00	,176	8	,200*	904	8	,315
PerfPresCP	1,00	,104	37	,200*	974	37	,518
	2,00	,140	40	,049	951	40	,091
	3,00	,129	23	,200*	956	23	,394
	4,00	,292	8	,200*	900	8	,287
PerfPresCWB	1,00	,144	37	,050	954	37	,132
	2,00	,131	40	,081	965	40	,239
	3,00	,155	23	,158	963	23	,527
	4,00	,270	8	,090	866	8	,139
EngPresV	1,00	,124	37	,158	977	37	,614
	2,00	,128	40	,095	964	40	,224
	3,00	,222	23	,005	904	23	,030
	4,00	,146	8	,200*	949	8	,696
EngPresD	1,00	,147	37	,043	924	37	,015
	2,00	,150	40	,023	932	40	,019
	3,00	,238	23	,002	857	23	,004
	4,00	,148	8	,200*	961	8	,822
EngPresA	1,00	,132	37	,104	950	37	,095
	2,00	,130	40	,089	925	40	,012
	3,00	,161	23	,125	926	23	,089
	4,00	,138	8	,200*	945	8	,658
WBPresMéd	1,00	,107	37	,200*	978	37	,672
	2,00	,094	40	,200*	977	40	,573
	3,00	,094	23	,200*	983	23	,944
	4,00	,231	8	,200*	962	8	,832
SPerRemTP	1,00	,335	37	,000	736	37	,000
	2,00	,341	40	,000	700	40	,000
	3,00	,322	23	,000	778	23	,000
	4,00	,335	8	,009	804	8	,032
SPerRemCP	1,00	,249	37	,000	793	37	,000
	2,00	,290	40	,000	754	40	,000
	3,00	,310	23	,000	786	23	,000
	4,00	,220	8	,200*	917	8	,408
SPerRemCWB	1,00	,395	37	,000	630	37	,000
	2,00	,275	40	,000	767	40	,000
	3,00	,250	23	,001	807	23	,000
	4,00	,301	8	,031	782	8	,018
SEngRemV	1,00	,246	37	,000	884	37	,001
	2,00	,234	40	,000	884	40	,001
	3,00	,181	23	,049	931	23	,116
	4,00	,196	8	,200*	962	8	,828
SEngRemD	1,00	,214	37	,000	897	37	,002
	2,00	,271	40	,000	881	40	,001
	3,00	,196	23	,022	889	23	,015
	4,00	,196	8	,200*	963	8	,839
SEngRemA	1,00	,166	37	,012	919	37	,010
	2,00	,258	40	,000	887	40	,001
	3,00	,181	23	,048	945	23	,226
	4,00	,153	8	,200*	900	8	,291
SWBRem	1,00	,207	37	,000	891	37	,002
	2,00	,251	40	,000	820	40	,000
	3,00	,182	23	,047	872	23	,007
	4,00	,262	8	,112	768	8	,013
SPerHibTP	1,00	,380	37	,000	688	37	,000
	2,00	,315	40	,000	730	40	,000
	3,00	,222	23	,004	809	23	,001
	4,00	,220	8	,200*	917	8	,408
SPerHibCP	1,00	,309	37	,000	751	37	,000
	2,00	,331	40	,000	749	40	,000
	3,00	,283	23	,000	842	23	,002
	4,00	,222	8	,200*	912	8	,366
SPerHibCWB	1,00	,362	37	,000	671	37	,000
	2,00	,283	40	,000	764	40	,000
	3,00	,245	23	,001	856	23	,003
	4,00	,280	8	,065	745	8	,007
SEngHibV	1,00	,198	37	,001	880	37	,001
	2,00	,204	40	,000	894	40	,001
	3,00	,208	23	,011	920	23	,068
	4,00	,176	8	,200*	917	8	,410
SEngHibD	1,00	,203	37	,001	887	37	,001
	2,00	,193	40	,001	881	40	,001
	3,00	,185	23	,039	902	23	,028
	4,00	,220	8	,200*	873	8	,162
SEngHibA	1,00	,228	37	,000	906	37	,004
	2,00	,158	40	,013	923	40	,009
	3,00	,228	23	,003	894	23	,019
	4,00	,219	8	,200*	844	8	,082
SWBHib	1,00	,232	37	,000	898	37	,003
	2,00	,236	40	,000	830	40	,000
	3,00	,190	23	,030	899	23	,024
	4,00	,293	8	,042	785	8	,020

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Anexo 17 - Testes de Normalidade para a variável Abertura à experiência

Testes de Normalidade

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Ano grupo	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
[illegible]	1.00	,184	5	,200*	,913	5	,479
	2.00	,173	27	,043	,923	27	,047
	3.00	,097	34	,200*	,984	34	,794
	4.00	,074	93	,152	,975	93	,073
[illegible]	1.00	,382	5	,027	,681	5	,004
	2.00	,168	27	,030*	,942	27	,137
	3.00	,121	27	,183	,963	27	,397
	4.00	,085	93	,063	,983	93	,217
[illegible]	1.00	,359	5	,024	,823	5	,117
	2.00	,174	27	,095	,934	27	,088
	3.00	,146	34	,023	,933	34	,032
	4.00	,082	93	,063	,982	93	,216
[illegible]	1.00	,267	5	,200*	,943	5	,686
	2.00	,127	27	,200*	,965	27	,459
	3.00	,113	27	,200*	,965	27	,444
	4.00	,073	93	,063	,982	93	,245
[illegible]	1.00	,373	5	,200*	,885	5	,330
	2.00	,127	27	,200*	,969	27	,594
	3.00	,139	27	,087	,932	27	,075
	4.00	,061	93	,200*	,991	93	,801
[illegible]	1.00	,245	5	,200*	,937	5	,642
	2.00	,083	27	,200*	,983	27	,918
	3.00	,171	27	,168	,941	27	,123
	4.00	,075	93	,200*	,989	93	,601
[illegible]	1.00	,165	5	,200*	,969	5	,857
	2.00	,165	27	,063	,927	27	,050
	3.00	,153	34	,038*	,962	34	,241
	4.00	,117	93	,168	,985	93	,367
[illegible]	1.00	,363	5	,101	,828	5	,140
	2.00	,267	27	,000	,761	27	,000
	3.00	,277	34	,000	,783	34	,000
	4.00	,300	93	,000	,762	93	,000
[illegible]	1.00	,221	5	,200*	,881	5	,314
	2.00	,178	27	,103	,905	27	,018
	3.00	,333	34	,000	,745	34	,000
	4.00	,175	93	,000	,783	93	,000
[illegible]	1.00	,367	5	,169	,867	5	,000
	2.00	,245	27	,000	,755	27	,000
	3.00	,283	34	,000	,783	34	,000
	4.00	,340	93	,000	,551	93	,000
[illegible]	1.00	,267	5	,200*	,914	5	,490
	2.00	,148	27	,193	,931	27	,069
	3.00	,225	34	,000	,856	34	,001
	4.00	,245	93	,000	,904	93	,001
[illegible]	1.00	,239	5	,200*	,867	5	,667
	2.00	,175	27	,094	,918	27	,034
	3.00	,221	27	,000	,863	27	,002
	4.00	,243	93	,000	,958	93	,007
[illegible]	1.00	,285	5	,200*	,871	5	,272
	2.00	,148	34	,038	,904	34	,005
	3.00	,203	27	,000	,869	27	,002
	4.00	,259	93	,000	,867	93	,000
[illegible]	1.00	,303	5	,161	,833	5	,146
	2.00	,163	27	,104	,898	27	,017
	3.00	,148	34	,035	,957	34	,004
	4.00	,241	93	,000	,925	93	,000
[illegible]	1.00	,221	5	,200*	,862	5	,221
	2.00	,159	27	,143	,901	27	,012
	3.00	,313	27	,000	,775	27	,000
	4.00	,197	93	,000	,914	93	,000
[illegible]	1.00	,221	5	,200*	,862	5	,221
	2.00	,283	34	,000	,782	34	,000
	3.00	,233	27	,000	,931	27	,000
	4.00	,314	93	,000	,727	93	,000
[illegible]	1.00	,267	5	,200*	,914	5	,490
	2.00	,282	34	,000	,783	34	,000
	3.00	,240	27	,000	,913	27	,000
	4.00	,315	93	,000	,884	93	,000
[illegible]	1.00	,240	5	,200*	,954	5	,777
	2.00	,167	27	,102	,923	27	,047
	3.00	,183	27	,161	,964	27	,500
	4.00	,253	93	,000	,948	93	,000
[illegible]	1.00	,221	5	,200*	,902	5	,421
	2.00	,167	27	,102	,922	27	,044
	3.00	,168	27	,161	,963	27	,369
	4.00	,245	93	,000	,902	93	,000
[illegible]	1.00	,304	5	,143	,917	5	,511
	2.00	,185	27	,028*	,923	27	,047
	3.00	,144	34	,067	,973	34	,506
	4.00	,152	93	,001	,975	93	,007
[illegible]	1.00	,343	5	,200*	,864	5	,377
	2.00	,284	27	,000	,863	27	,002
	2.00	,227	34	,000	,854	34	,000
	4.00	,221	93	,000	,900	93	,000

* Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correção de significância de Lilliefors

Anexo 18 - Testes de Normalidade para variável Conscienciosidade

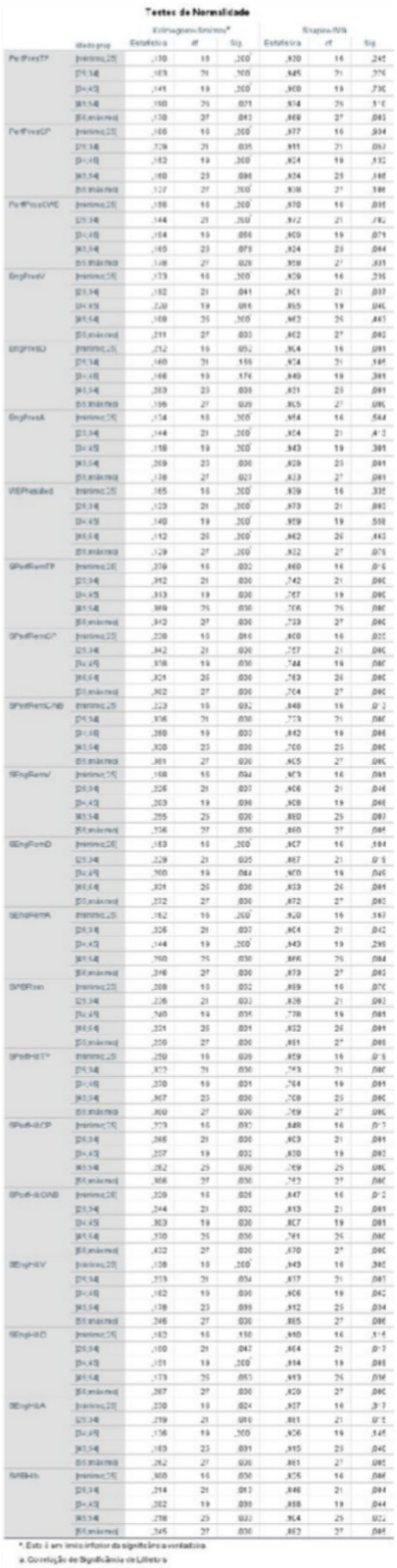
Testes de Normalidade

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Conscgaup	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
PerfFresTP	1,00	,232	3	.	,980	3	,726
	2,00	,175	26	,040	,934	26	,097
	3,00	,118	42	,156	,943	42	,036
	4,00	,123	37	,175	,945	37	,066
PerfFresCP	1,00	,321	3	.	,881	3	,328
	2,00	,116	26	,200*	,971	26	,651
	3,00	,157	42	,000	,929	42	,012
	4,00	,106	37	,200*	,961	37	,223
PerfFresCWB	1,00	,175	3	.	1,000	3	1,000
	2,00	,156	26	,104	,944	26	,169
	3,00	,159	42	,010	,967	42	,200
	4,00	,165	37	,013	,956	37	,150
EngFresV	1,00	,314	3	.	,893	3	,363
	2,00	,123	26	,200*	,952	26	,253
	3,00	,164	42	,001	,947	42	,049
	4,00	,163	37	,014	,943	37	,056
EngFresD	1,00	,328	3	.	,871	3	,298
	2,00	,120	26	,200*	,964	26	,469
	3,00	,162	42	,001	,917	42	,005
	4,00	,134	37	,091	,950	37	,096
EngFresA	1,00	,314	3	.	,893	3	,363
	2,00	,122	26	,200*	,964	26	,477
	3,00	,149	42	,022	,937	42	,023
	4,00	,123	37	,173	,929	37	,021
WBFresMéd	1,00	,349	3	.	,832	3	,194
	2,00	,107	26	,200*	,977	26	,805
	3,00	,102	42	,200*	,970	42	,339
	4,00	,118	37	,200*	,934	37	,030
SPerRemTP	1,00	,175	3	.	1,000	3	1,000
	2,00	,359	26	,000	,796	26	,000
	3,00	,276	42	,000	,747	42	,000
	4,00	,426	37	,000	,623	37	,000
SPerRemCP	1,00	,253	3	.	,964	3	,637
	2,00	,363	26	,000	,774	26	,000
	3,00	,317	42	,000	,756	42	,000
	4,00	,384	37	,000	,663	37	,000
SPerRemCWB	1,00	,366	3	.	,750	3	,000
	2,00	,236	26	,001	,828	26	,001
	3,00	,309	42	,000	,744	42	,000
	4,00	,388	37	,000	,595	37	,000
SEnjRemV	1,00	,385	3	.	,750	3	,000
	2,00	,147	26	,153	,955	26	,296
	3,00	,247	42	,000	,901	42	,002
	4,00	,244	37	,000	,844	37	,000
SEnjRemD	1,00	,314	3	.	,893	3	,363
	2,00	,206	26	,006	,920	26	,045
	3,00	,223	42	,000	,895	42	,001
	4,00	,284	37	,000	,800	37	,000
SEnjRemA	1,00	,253	3	.	,964	3	,637
	2,00	,174	26	,042	,937	26	,114
	3,00	,231	42	,000	,907	42	,002
	4,00	,251	37	,000	,862	37	,000
SWBTem	1,00	,262	3	.	,923	3	,463
	2,00	,199	26	,009	,915	26	,035
	3,00	,247	42	,000	,829	42	,000
	4,00	,219	37	,000	,832	37	,000
SPerHibTP	1,00	,175	3	.	1,000	3	1,000
	2,00	,213	26	,004	,879	26	,005
	3,00	,315	42	,000	,744	42	,000
	4,00	,414	37	,000	,646	37	,000
SPerHibCP	1,00	,175	3	.	1,000	3	1,000
	2,00	,290	26	,000	,860	26	,002
	3,00	,274	42	,000	,790	42	,000
	4,00	,385	37	,000	,684	37	,000
SPerHibCWB	1,00	,253	3	.	,964	3	,637
	2,00	,284	26	,000	,804	26	,000
	3,00	,271	42	,000	,788	42	,000
	4,00	,346	37	,000	,644	37	,000
SEnjHibV	1,00	,385	3	.	,750	3	,000
	2,00	,160	26	,085	,940	26	,132
	3,00	,234	42	,000	,904	42	,002
	4,00	,213	37	,000	,804	37	,000
SEnjHibD	1,00	,253	3	.	,964	3	,637
	2,00	,188	26	,018	,919	26	,043
	3,00	,223	42	,000	,895	42	,001
	4,00	,207	37	,000	,827	37	,000
SEnjHibA	1,00	,253	3	.	,964	3	,637
	2,00	,139	26	,200*	,957	26	,333
	3,00	,148	42	,021	,943	42	,036
	4,00	,229	37	,000	,891	37	,002
SWB-Hb	1,00	,253	3	.	,964	3	,637
	2,00	,240	26	,000	,910	26	,027
	3,00	,265	42	,000	,850	42	,000
	4,00	,234	37	,000	,864	37	,000

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correção de Significância de Lilliefors

Anexo 19 - Testes de Normalidade para a variável Idade



Testes de Normalidade

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	idade group	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
PerdPrevTP	[menino,25]	,170	10	,200*	,920	16	,245
	[26,34]	,165	21	,200*	,945	21	,276
	[35,45]	,145	19	,200*	,900	19	,730
	[46,54]	,190	25	,071	,934	25	,116
	[55,maior]	,130	27	,041	,869	27	,001
PerdPrevCP	[menino,25]	,166	10	,200*	,877	16	,034
	[26,34]	,229	21	,035	,911	21	,053
	[35,45]	,162	19	,200*	,924	19	,132
	[46,54]	,160	25	,096	,924	25	,066
	[55,maior]	,127	27	,200*	,938	27	,106
PerdPrevCVE	[menino,25]	,156	10	,200*	,870	16	,030
	[26,34]	,144	21	,200*	,972	21	,782
	[35,45]	,164	19	,056	,909	19	,071
	[46,54]	,165	25	,073	,924	25	,064
	[55,maior]	,148	27	,029	,938	27	,103
EngPrevV	[menino,25]	,173	10	,200*	,929	16	,236
	[26,34]	,192	21	,041	,901	21	,037
	[35,45]	,220	19	,016	,865	19	,045
	[46,54]	,168	25	,200*	,942	25	,147
	[55,maior]	,211	27	,003	,902	27	,012
EngPrevSJ	[menino,25]	,212	10	,052	,904	16	,091
	[26,34]	,160	21	,156	,924	21	,104
	[35,45]	,166	19	,174	,949	19	,393
	[46,54]	,203	25	,009	,931	25	,091
	[55,maior]	,156	27	,029	,915	27	,026
EngPrevA	[menino,25]	,134	10	,200*	,956	16	,644
	[26,34]	,144	21	,200*	,954	21	,413
	[35,45]	,158	19	,200*	,943	19	,301
	[46,54]	,209	25	,006	,929	25	,081
	[55,maior]	,138	27	,027	,923	27	,051
VEPrevidad	[menino,25]	,165	10	,200*	,939	16	,335
	[26,34]	,123	21	,200*	,973	21	,803
	[35,45]	,140	19	,200*	,959	19	,558
	[46,54]	,152	25	,200*	,942	25	,163
	[55,maior]	,129	27	,200*	,932	27	,075
SPrdRemTP	[menino,25]	,339	10	,002	,860	16	,018
	[26,34]	,362	21	,000	,742	21	,000
	[35,45]	,313	19	,000	,767	19	,000
	[46,54]	,369	25	,000	,706	25	,000
	[55,maior]	,342	27	,000	,739	27	,000
SPrdRemCP	[menino,25]	,330	10	,004	,868	16	,022
	[26,34]	,342	21	,000	,757	21	,000
	[35,45]	,378	19	,000	,744	19	,000
	[46,54]	,324	25	,000	,763	25	,000
	[55,maior]	,362	27	,000	,704	27	,000
SPrdRemCVE	[menino,25]	,223	10	,092	,848	16	,012
	[26,34]	,336	21	,000	,773	21	,000
	[35,45]	,360	19	,000	,842	19	,004
	[46,54]	,320	25	,000	,700	25	,000
	[55,maior]	,361	27	,000	,705	27	,000
SEngRemV	[menino,25]	,168	10	,194	,903	16	,091
	[26,34]	,226	21	,007	,908	21	,044
	[35,45]	,203	19	,036	,908	19	,069
	[46,54]	,255	25	,000	,860	25	,003
	[55,maior]	,336	27	,000	,800	27	,000
SEngRemD	[menino,25]	,183	10	,200*	,907	16	,104
	[26,34]	,229	21	,005	,887	21	,018
	[35,45]	,300	19	,004	,900	19	,045
	[46,54]	,324	25	,000	,833	25	,001
	[55,maior]	,332	27	,000	,872	27	,002
SEngRemA	[menino,25]	,162	10	,200*	,920	16	,183
	[26,34]	,226	21	,007	,904	21	,042
	[35,45]	,144	19	,200*	,943	19	,295
	[46,54]	,260	25	,000	,866	25	,004
	[55,maior]	,346	27	,000	,873	27	,003
SMERsen	[menino,25]	,208	10	,002	,869	16	,017
	[26,34]	,226	21	,007	,828	21	,002
	[35,45]	,260	19	,001	,778	19	,000
	[46,54]	,324	25	,001	,832	25	,001
	[55,maior]	,250	27	,000	,851	27	,001
SPrdHET	[menino,25]	,250	10	,020	,859	16	,015
	[26,34]	,372	21	,000	,743	21	,000
	[35,45]	,330	19	,001	,764	19	,000
	[46,54]	,367	25	,000	,709	25	,000
	[55,maior]	,360	27	,000	,709	27	,000
SPrdHetCP	[menino,25]	,273	10	,097	,848	16	,012
	[26,34]	,366	21	,000	,803	21	,001
	[35,45]	,337	19	,002	,820	19	,002
	[46,54]	,382	25	,000	,709	25	,000
	[55,maior]	,366	27	,000	,703	27	,000
SPrdHetCVE	[menino,25]	,220	10	,026	,847	16	,012
	[26,34]	,344	21	,000	,813	21	,001
	[35,45]	,303	19	,000	,807	19	,001
	[46,54]	,330	25	,000	,741	25	,000
	[55,maior]	,432	27	,000	,670	27	,000
SEngHetV	[menino,25]	,138	10	,200*	,943	16	,390
	[26,34]	,213	21	,024	,917	21	,081
	[35,45]	,182	19	,030	,908	19	,062
	[46,54]	,178	25	,039	,912	25	,034
	[55,maior]	,246	27	,000	,885	27	,006
SEngHetD	[menino,25]	,182	10	,156	,890	16	,046
	[26,34]	,160	21	,042	,904	21	,037
	[35,45]	,181	19	,200*	,914	19	,085
	[46,54]	,173	25	,053	,913	25	,034
	[55,maior]	,267	27	,000	,829	27	,000
SEngHetA	[menino,25]	,220	10	,024	,927	16	,207
	[26,34]	,219	21	,016	,893	21	,023
	[35,45]	,156	19	,200*	,926	19	,145
	[46,54]	,183	25	,031	,915	25	,040
	[55,maior]	,262	27	,000	,881	27	,005
SMBHo	[menino,25]	,300	10	,006	,826	16	,006
	[26,34]	,214	21	,013	,846	21	,004
	[35,45]	,202	19	,039	,898	19	,044
	[46,54]	,238	25	,003	,904	25	,022
	[55,maior]	,345	27	,000	,852	27	,001

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correção de Significância de Lilliefors

Anexo 20 - Testes de Normalidade para a variável Antiguidade

Testes de Normalidade

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	antigrup	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
PerPrevTP	[mínimo, 1]	,129	10	,200*	,983	10	,980
	[1, 2]	,160	20	,200*	,964	20	,634
	[2,5]	,163	14	,200*	,916	14	,177
	[5,10]	,147	13	,379	,955	13	,674
	[10 ou mais]	,167	51	,001	,905	51	,001
PerPrevCP	[mínimo, 1]	,166	10	,200*	,975	10	,907
	[1, 2]	,163	20	,200*	,947	20	,321
	[2,5]	,147	14	,200*	,930	14	,306
	[5,10]	,240	13	,039	,872	13	,056
	[10 ou mais]	,130	51	,021	,959	51	,074
PerPrevCME	[mínimo, 1]	,195	10	,200*	,932	10	,458
	[1, 2]	,156	20	,200*	,943	20	,273
	[2,5]	,135	14	,200*	,955	14	,658
	[5,10]	,384	13	,002	,865	13	,046
	[10 ou mais]	,133	51	,024	,965	51	,136
EngPrevIn	[mínimo, 1]	,215	10	,200*	,869	10	,096
	[1, 2]	,130	20	,200*	,974	20	,819
	[2,5]	,160	14	,200*	,951	14	,678
	[5,10]	,163	13	,200*	,915	13	,213
	[10 ou mais]	,138	51	,016	,955	51	,055
EngPrevO	[mínimo, 1]	,232	10	,125	,889	10	,167
	[1, 2]	,195	20	,045	,925	20	,131
	[2,5]	,170	14	,200*	,892	14	,085
	[5,10]	,231	13	,056	,909	13	,177
	[10 ou mais]	,145	51	,009	,923	51	,002
EngPrevA	[mínimo, 1]	,230	10	,141	,899	10	,765
	[1, 2]	,197	20	,041	,923	20	,114
	[2,5]	,142	14	,200*	,949	14	,548
	[5,10]	,249	13	,027	,881	13	,048
	[10 ou mais]	,110	51	,110	,972	51	,031
VelPrevMet	[mínimo, 1]	,145	10	,200*	,943	10	,589
	[1, 2]	,136	20	,200*	,978	20	,907
	[2,5]	,167	14	,200*	,973	14	,878
	[5,10]	,118	13	,200*	,969	13	,871
	[10 ou mais]	,166	51	,183	,971	51	,241
SPrefPrevTP	[mínimo, 1]	,490	10	,000	,459	10	,000
	[1, 2]	,270	20	,000	,783	20	,000
	[2,5]	,214	14	,001	,901	14	,030
	[5,10]	,302	13	,000	,840	13	,000
	[10 ou mais]	,332	51	,000	,742	51	,000
SPrefPrevCP	[mínimo, 1]	,345	10	,001	,823	10	,026
	[1, 2]	,260	20	,000	,832	20	,003
	[2,5]	,296	14	,003	,847	14	,029
	[5,10]	,303	13	,002	,773	13	,004
	[10 ou mais]	,267	51	,000	,787	51	,000
SPrefPrevCAB	[mínimo, 1]	,293	10	,124	,824	10	,029
	[1, 2]	,263	20	,001	,788	20	,000
	[2,5]	,298	14	,103	,863	14	,029
	[5,10]	,369	13	,001	,748	13	,002
	[10 ou mais]	,367	51	,000	,685	51	,000
SEngPrevV	[mínimo, 1]	,214	10	,200*	,889	10	,168
	[1, 2]	,241	20	,001	,864	20	,006
	[2,5]	,169	14	,200*	,913	14	,169
	[5,10]	,222	13	,079	,907	13	,169
	[10 ou mais]	,242	51	,000	,877	51	,000
SEngPrevO	[mínimo, 1]	,172	10	,200*	,917	10	,336
	[1, 2]	,194	20	,048	,932	20	,165
	[2,5]	,197	14	,146	,875	14	,056
	[5,10]	,195	13	,180	,939	13	,353
	[10 ou mais]	,274	51	,000	,879	51	,000
SEngPrevA	[mínimo, 1]	,260	10	,103	,897	10	,203
	[1, 2]	,171	20	,120	,935	20	,192
	[2,5]	,231	14	,041	,894	14	,094
	[5,10]	,269	13	,023	,912	13	,194
	[10 ou mais]	,223	51	,000	,896	51	,000
SNOPrem	[mínimo, 1]	,169	10	,200*	,925	10	,416
	[1, 2]	,249	20	,001	,857	20	,007
	[2,5]	,225	14	,054	,825	14	,010
	[5,10]	,287	13	,004	,832	13	,017
	[10 ou mais]	,223	51	,000	,859	51	,000
SPrefAtuTP	[mínimo, 1]	,245	10	,091	,823	10	,023
	[1, 2]	,311	20	,000	,783	20	,000
	[2,5]	,259	14	,012	,792	14	,004
	[5,10]	,269	13	,004	,772	13	,003
	[10 ou mais]	,323	51	,000	,783	51	,000
SPrefAtuCP	[mínimo, 1]	,272	10	,035	,862	10	,070
	[1, 2]	,295	20	,001	,804	20	,001
	[2,5]	,293	14	,010	,820	14	,014
	[5,10]	,240	13	,039	,869	13	,039
	[10 ou mais]	,291	51	,000	,783	51	,000
SPrefAtuCAB	[mínimo, 1]	,217	10	,200*	,900	10	,198
	[1, 2]	,333	20	,000	,744	20	,000
	[2,5]	,279	14	,004	,834	14	,013
	[5,10]	,228	13	,063	,849	13	,027
	[10 ou mais]	,347	51	,000	,681	51	,000
SEngAtuV	[mínimo, 1]	,161	10	,200*	,895	10	,191
	[1, 2]	,168	20	,091	,851	20	,004
	[2,5]	,195	14	,148	,925	14	,255
	[5,10]	,222	13	,080	,894	13	,111
	[10 ou mais]	,262	51	,000	,905	51	,001
SEngAtuO	[mínimo, 1]	,160	10	,200*	,942	10	,575
	[1, 2]	,241	20	,003	,852	20	,004
	[2,5]	,214	14	,061	,865	14	,036
	[5,10]	,269	13	,011	,819	13	,009
	[10 ou mais]	,229	51	,000	,896	51	,000
SEngAtuA	[mínimo, 1]	,251	10	,075	,835	10	,034
	[1, 2]	,178	20	,066	,890	20	,027
	[2,5]	,183	14	,200*	,905	14	,137
	[5,10]	,282	13	,050	,899	13	,128
	[10 ou mais]	,183	51	,000	,926	51	,003
SNSHB	[mínimo, 1]	,330	10	,003	,855	10	,067
	[1, 2]	,266	20	,001	,777	20	,000
	[2,5]	,227	14	,049	,848	14	,021
	[5,10]	,222	13	,080	,894	13	,111
	[10 ou mais]	,215	51	,000	,914	51	,001

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.
a. Correção de significância de Lilliefors

Anexo 21 - Testes de Normalidade para a variável Preferência

Testes de Normalidade

		Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Preferc	Estatística	df	Sig	Estatística	df	Sig
PerfPresTP	Híbrido	,123	74	,007	,945	74	,003
	Presenci	,183	17	,134	,915	17	,120
	Remoto	,159	17	,200*	,927	17	,192
PerfPresCP	Híbrido	,131	74	,003	,968	74	,055
	Presenci	,143	17	,200*	,939	17	,307
	Remoto	,133	17	,200*	,951	17	,474
PerfPresCVB	Híbrido	,140	74	,001	,965	74	,040
	Presenci	,231	17	,017	,916	17	,143
	Remoto	,120	17	,200*	,941	17	,335
EngPresV	Híbrido	,097	74	,079	,979	74	,267
	Presenci	,230	17	,017	,891	17	,049
	Remoto	,130	17	,200*	,932	17	,238
EngPresD	Híbrido	,126	74	,005	,916	74	,000
	Presenci	,208	17	,049	,873	17	,024
	Remoto	,133	17	,200*	,970	17	,811
EngPresA	Híbrido	,113	74	,021	,941	74	,002
	Presenci	,169	17	,200*	,885	17	,045
	Remoto	,197	17	,079	,944	17	,363
WBPresMéd	Híbrido	,079	74	,200*	,977	74	,195
	Presenci	,125	17	,200*	,969	17	,800
	Remoto	,097	17	,200*	,961	17	,648
SPerfRemTP	Híbrido	,316	74	,000	,749	74	,000
	Presenci	,273	17	,002	,876	17	,027
	Remoto	,349	17	,000	,642	17	,000
SPerfRemCP	Híbrido	,249	74	,000	,788	74	,000
	Presenci	,205	17	,058	,893	17	,052
	Remoto	,300	17	,000	,762	17	,000
SPerfRemCWB	Híbrido	,303	74	,000	,726	74	,000
	Presenci	,241	17	,013	,833	17	,006
	Remoto	,391	17	,000	,683	17	,000
SEngRemV	Híbrido	,227	74	,000	,899	74	,000
	Presenci	,148	17	,200*	,964	17	,708
	Remoto	,266	17	,002	,879	17	,031
SEngRemD	Híbrido	,229	74	,000	,886	74	,000
	Presenci	,139	17	,200*	,932	17	,239
	Remoto	,195	17	,084	,899	17	,065
SEngRemA	Híbrido	,203	74	,000	,890	74	,000
	Presenci	,178	17	,157	,916	17	,121
	Remoto	,229	17	,019	,886	17	,040
SWBRem	Híbrido	,229	74	,000	,859	74	,000
	Presenci	,231	17	,015	,888	17	,043
	Remoto	,287	17	,001	,721	17	,000
SPerfHibTP	Híbrido	,345	74	,000	,729	74	,000
	Presenci	,236	17	,013	,890	17	,046
	Remoto	,308	17	,000	,768	17	,001
SPerfHibCP	Híbrido	,322	74	,000	,747	74	,000
	Presenci	,310	17	,000	,841	17	,008
	Remoto	,262	17	,003	,766	17	,001
SPerfHibCWB	Híbrido	,291	74	,000	,752	74	,000
	Presenci	,258	17	,004	,865	17	,018
	Remoto	,311	17	,000	,617	17	,000
SEngHibV	Híbrido	,227	74	,000	,888	74	,000
	Presenci	,175	17	,175	,946	17	,400
	Remoto	,134	17	,200*	,942	17	,346
SEngHibD	Híbrido	,208	74	,000	,858	74	,000
	Presenci	,211	17	,042	,897	17	,062
	Remoto	,178	17	,157	,936	17	,269
SEngHibA	Híbrido	,172	74	,000	,922	74	,000
	Presenci	,150	17	,200*	,937	17	,284
	Remoto	,210	17	,044	,922	17	,159
SWBHib	Híbrido	,297	74	,000	,824	74	,000
	Presenci	,271	17	,002	,871	17	,023
	Remoto	,166	17	,200*	,937	17	,280

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Anexo D – Comparação de médias

Anexo 22 - T-test para a variável Género

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste-t para igualdade de Médias						
									95% Intervalo de Confiança da Diferença	
		Z	Sig	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	Inferior	Superior
PerfPresCWB	Variâncias iguais assumidas	,361	,223	1,144	106	,256	,161128	,137053	-,110660	,412916
	Variâncias iguais não assumidas			1,102	66,306	,274	,161128	,137039	-,122406	,424662
PerfPresCWB	Variâncias iguais assumidas	,275	,601	-,757	106	,451	-,11650	,15377	-,41879	,18709
	Variâncias iguais não assumidas			-,764	75,277	,463	-,11650	,15246	-,42050	,18970
WBPresMéd	Variâncias iguais assumidas	,110	,743	,702	106	,485	,1597	,2276	-,2919	,6107
	Variâncias iguais não assumidas			,697	74,647	,488	,1594	,2288	-,2964	,6152

Anexo 23 -Teste de Homogeneidade de Variâncias para a variável Extroversão

Teste de Homogeneidade de Variâncias

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
PerfilPresCWB	Com base em média	1,337	3	104	,276
	Com base em mediana	1,317	3	104	,273
	Com base em mediana e com df ajustado	1,317	3	96,870	,273
	Com base em média aparada	1,279	3	104	,285
EngPresV	Com base em média	4,039	3	104	,009
	Com base em mediana	3,592	3	104	,016
	Com base em mediana e com df ajustado	3,592	3	92,922	,017
	Com base em média aparada	4,739	3	104	,004

Anexo 24 - Teste de Homogeneidade de Variâncias para Agradabilidade

Teste de Homogeneidade de Variâncias

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
PerfilPresCWB	Com base em média	1,554	3	104	,205
	Com base em mediana	1,516	3	104	,215
	Com base em mediana e com df ajustado	1,516	3	97,977	,215
	Com base em média aparada	1,527	3	104	,212
EngPresV	Com base em média	1,319	3	104	,272
	Com base em mediana	1,260	3	104	,292
	Com base em mediana e com df ajustado	1,260	3	97,306	,293
	Com base em média aparada	1,311	3	104	,275
WBPresMéd	Com base em média	,120	3	104	,948
	Com base em mediana	,093	3	104	,964
	Com base em mediana e com df ajustado	,093	3	92,245	,964
	Com base em média aparada	,107	3	104	,956

Anexo 25 – Teste de Homogeneidade de Variâncias para a variável Neuroticismo

Teste de Homogeneidade de Variâncias

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
PerfPresCP	Com base em média	2,089	3	104	,106
	Com base em mediana	1,734	3	104	,165
	Com base em mediana e com df ajustado	1,734	3	92,406	,165
	Com base em média aparada	2,010	3	104	,117
PerfPresCWB	Com base em média	1,084	3	104	,359
	Com base em mediana	1,051	3	104	,373
	Com base em mediana e com df ajustado	1,051	3	90,046	,374
	Com base em média aparada	1,105	3	104	,351
WBPresMéd	Com base em média	1,391	3	104	,250
	Com base em mediana	1,337	3	104	,266
	Com base em mediana e com df ajustado	1,337	3	94,309	,267
	Com base em média aparada	1,395	3	104	,249

Anexo 26 - Teste de Homogeneidade de Variâncias para a variável Abertura à experiência

Teste de Homogeneidade de Variâncias

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
EngPresMed	Com base em média	,141	3	104	,935
	Com base em mediana	,122	3	104	,947
	Com base em mediana e com df ajustado	,122	3	98,736	,947
	Com base em média aparada	,149	3	104	,930

Anexo 27 - Teste de Homogeneidade de Variâncias para a variável Conscienciosidade

Teste de Homogeneidade de Variâncias

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
PerfPresCWB	Com base em média	1,808	3	104	,150
	Com base em mediana	1,802	3	104	,151
	Com base em mediana e com df ajustado	1,802	3	94,195	,152
	Com base em média aparada	1,755	3	104	,160

Anexo 28 - Teste de Homogeneidade de Variâncias para a variável Idade

Teste de Homogeneidade de Variâncias

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
PerfPresTP	Com base em média	,766	4	103	,550
	Com base em mediana	,695	4	103	,597
	Com base em mediana e com df ajustado	,695	4	95,999	,597
	Com base em média aparada	,792	4	103	,533
PerfPresCP	Com base em média	,077	4	103	,989
	Com base em mediana	,068	4	103	,991
	Com base em mediana e com df ajustado	,068	4	96,268	,991
	Com base em média aparada	,065	4	103	,992
PerfPresCWB	Com base em média	1,122	4	103	,350
	Com base em mediana	,906	4	103	,463
	Com base em mediana e com df ajustado	,906	4	89,949	,464
	Com base em média aparada	1,115	4	103	,354
WBPresMéd	Com base em média	,495	4	103	,740
	Com base em mediana	,468	4	103	,759
	Com base em mediana e com df ajustado	,468	4	95,053	,759
	Com base em média aparada	,474	4	103	,755

Anexo 29 - Teste de Homogeneidade de Variâncias para a variável Antiguidade

Teste de Homogeneidade de Variâncias

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
EngPresV	Com base em média	1,041	4	103	,390
	Com base em mediana	,754	4	103	,558
	Com base em mediana e com df ajustado	,754	4	97,467	,558
	Com base em média aparada	,979	4	103	,423
WBPresMéd	Com base em média	,465	4	103	,761
	Com base em mediana	,473	4	103	,755
	Com base em mediana e com df ajustado	,473	4	101,155	,755
	Com base em média aparada	,439	4	103	,780

Anexo 30 - Teste de Homogeneidade de Variâncias para a variável Dias Remotos

Teste de Homogeneidade de Variâncias

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
PerfPresCP	Com base em média	,585	3	104	,623
	Com base em mediana	,445	3	104	,719
	Com base em mediana e com df ajustado	,445	3	103,563	,719
	Com base em média aparada	,586	3	104	,625
PerfPresCWB	Com base em média	,898	3	104	,445
	Com base em mediana	,731	3	104	,536
	Com base em mediana e com df ajustado	,731	3	101,525	,536
	Com base em média aparada	,895	3	104	,444
EngPresV	Com base em média	1,095	3	104	,355
	Com base em mediana	,956	3	104	,416
	Com base em mediana e com df ajustado	,956	3	90,833	,417
	Com base em média aparada	1,082	3	104	,360
WBPresMéd	Com base em média	,262	3	104	,852
	Com base em mediana	,238	3	104	,870
	Com base em mediana e com df ajustado	,238	3	102,478	,870
	Com base em média aparada	,260	3	104	,854

Anexo 31 - Teste de Homogeneidade de Variâncias para a variável Preferência

Teste de Homogeneidade de Variâncias

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
WBPresMéd	Com base em média	1,544	2	105	,218
	Com base em mediana	1,390	2	105	,254
	Com base em mediana e com df ajustado	1,390	2	94,845	,254
	Com base em média aparada	1,550	2	105	,217

Anexo 32 - Comparações multiplas para a variável idade

Comparações múltiplas

Variável dependente		(I) idadegrup	(J) idadegrup	Diferença média (I-J)	Erro Erro	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
							Limite inferior	Limite superior
PerfPresTP	Tukey HSD	[minimo;25]	]25;34]	-,0161	,2130	1,000	-,608	,575
			]34;45]	,1283	,2178	,976	-,477	,733
			]45;54]	-,0355	,2055	1,000	-,606	,535
			]55;máximo]	-,4319	,2026	,214	-,994	,130
		]25;34]	[minimo;25]	,0161	,2130	1,000	-,575	,608
			]34;45]	,1444	,2033	,954	-,420	,709
			]45;54]	-,0194	,1900	1,000	-,547	,508
			]55;máximo]	-,4159	,1868	,178	-,935	,103
		]34;45]	[minimo;25]	-,1283	,2178	,976	-,733	,477
			]25;34]	-,1444	,2033	,954	-,709	,420
			]45;54]	-,1638	,1954	,918	-,706	,379
			]55;máximo]	-,5602*	,1922	,035	-1,094	-,026
		]45;54]	[minimo;25]	,0355	,2055	1,000	-,535	,606
			]25;34]	,0194	,1900	1,000	-,508	,547
			]34;45]	,1638	,1954	,918	-,379	,706
			]55;máximo]	-,3964	,1782	,179	-,891	,098
		]55;máximo]	[minimo;25]	,4319	,2026	,214	-,130	,994
			]25;34]	,4159	,1868	,178	-,103	,935
			]34;45]	,5602*	,1922	,035	,026	1,094
			]45;54]	,3964	,1782	,179	-,098	,891
	Games-Howell	[minimo;25]	]25;34]	-,0161	,2142	1,000	-,632	,600
			]34;45]	,1283	,2232	,978	-,516	,772
			]45;54]	-,0355	,1904	1,000	-,584	,513
			]55;máximo]	-,4319	,1761	,129	-,943	,079
		]25;34]	[minimo;25]	,0161	,2142	1,000	-,600	,632
			]34;45]	,1444	,2339	,971	-,526	,814
			]45;54]	-,0194	,2029	1,000	-,599	,560
			]55;máximo]	-,4159	,1895	,205	-,960	,129
		]34;45]	[minimo;25]	-,1283	,2232	,978	-,772	,516
			]25;34]	-,1444	,2339	,971	-,814	,526
			]45;54]	-,1638	,2123	,937	-,774	,447
			]55;máximo]	-,5602	,1996	,061	-1,139	,018
		]45;54]	[minimo;25]	,0355	,1904	1,000	-,513	,584
			]25;34]	,0194	,2029	1,000	-,560	,599
			]34;45]	,1638	,2123	,937	-,447	,774
			]55;máximo]	-,3964	,1622	,121	-,856	,063
		]55;máximo]	[minimo;25]	,4319	,1761	,129	-,079	,943
			]25;34]	,4159	,1895	,205	-,129	,960
			]34;45]	,5602	,1996	,061	-,018	1,139
			]45;54]	,3964	,1622	,121	-,063	,856
PerfPresCP	Tukey HSD	[minimo;25]	]25;34]	-,403274	,212803	,327	-,99416	,18761
			]34;45]	-,310855	,217592	,611	-,91504	,29333
			]45;54]	-,513750	,205309	,098	-1,08383	,05633
			]55;máximo]	-,561343	,202320	,050	-1,12312	,00044
		]25;34]	[minimo;25]	,403274	,212803	,327	-,18761	,99416
			]34;45]	,092419	,203044	,991	-,47137	,65621
			]45;54]	-,110476	,189821	,977	-,63755	,41660
			]55;máximo]	-,158069	,186584	,915	-,67616	,36002
		]34;45]	[minimo;25]	,310855	,217592	,611	-,29333	,91504
			]25;34]	-,092419	,203044	,991	-,65621	,47137
			]45;54]	-,202895	,195175	,836	-,74484	,33905
			]55;máximo]	-,250487	,192029	,689	-,78369	,28272
		]45;54]	[minimo;25]	,513750	,205309	,098	-,05633	1,08383
			]25;34]	,110476	,189821	,977	-,41660	,63755
			]34;45]	,202895	,195175	,836	-,33905	,74484
			]55;máximo]	-,047593	,177990	,999	-,54182	,44663
		]55;máximo]	[minimo;25]	,561343	,202320	,050	-,00044	1,12312
			]25;34]	,158069	,186584	,915	-,36002	,67616
			]34;45]	,250487	,192029	,689	-,28272	,78369
			]45;54]	,047593	,177990	,999	-,44663	,54182
	Games-Howell	[minimo;25]	]25;34]	-,403274	,212910	,339	-1,01557	,20902
			]34;45]	-,310855	,208986	,578	-,91374	,29202
			]45;54]	-,513750	,197594	,092	-1,08146	,05396
			]55;máximo]	-,561343*	,182230	,032	-1,08852	-,03416
		]25;34]	[minimo;25]	,403274	,212910	,339	-,20902	1,01557
			]34;45]	,092419	,216676	,993	-,52795	,71278
			]45;54]	-,110476	,205710	,983	-,69696	,47601
			]55;máximo]	-,158069	,191000	,920	-,70508	,38894
		]34;45]	[minimo;25]	,310855	,208986	,578	-,29202	,91374
			]25;34]	-,092419	,216676	,993	-,71278	,52795
			]45;54]	-,202895	,201646	,851	-,77925	,37346
			]55;máximo]	-,250487	,186616	,667	-,78665	,28567
		]45;54]	[minimo;25]	,513750	,197594	,092	-,05396	1,08146
			]25;34]	,110476	,205710	,983	-,47601	,69696
			]34;45]	,202895	,201646	,851	-,37346	,77925
			]55;máximo]	-,047593	,173763	,999	-,54030	,44512
		]55;máximo]	[minimo;25]	,561343*	,182230	,032	,03416	1,08852
			]25;34]	,158069	,191000	,920	-,38894	,70508
			]34;45]	,250487	,186616	,667	-,28567	,78665
			]45;54]	,047593	,173763	,999	-,44512	,54030
PerfPresCWB	Tukey HSD	[minimo;25]	]25;34]	,07738	,22760	,997	-,5546	,7093
			]34;45]	,32237	,23272	,638	-,3238	,9686
			]45;54]	,51500	,21958	,139	-,0947	1,1247
			]55;máximo]	,93056*	,21638	,000	,3297	1,5314
		]25;34]	[minimo;25]	-,07738	,22760	,997	-,7093	,5546
			]34;45]	,24499	,21716	,791	-,3580	,8480
			]45;54]	,43762	,20302	,205	-,1261	1,0013
			]55;máximo]	,85317*	,19956	,000	,2991	1,4073
		]34;45]	[minimo;25]	-,32237	,23272	,638	-,9686	,3238
			]25;34]	-,24499	,21716	,791	-,8480	,3580
			]45;54]	,19263	,20874	,887	-,3870	,7722
			]55;máximo]	,60819*	,20538	,031	,0379	1,1785
		]45;54]	[minimo;25]	-,51500	,21958	,139	-1,1247	,0947
			]25;34]	-,43762	,20302	,205	-1,0013	,1261
			]34;45]	-,19263	,20874	,887	-,7722	,3870
			]55;máximo]	,41556	,19036	,194	-,1130	,9441
		]55;máximo]	[minimo;25]	-,93056*	,21638	,000	-1,5314	-,3297
			]25;34]	-,85317*	,19956	,000	-1,4073	-,2991
			]34;45]	-,60819*	,20538	,031	-1,1785	-,0379
			]45;54]	-,41556	,19036	,194	-,9441	,1130

Anexo 33 – Comparações múltiplas para a variável Agradabilidade

Comparações múltiplas

Variável dependente		(I) Agradgrup	(J) Agradgrup	Diferença média (I-J)	Erro Erro	Sig	Intervalo de Confiança 95% Limite inferior	Limite superior
PerfPresCWB	Tukey HSD	1,00	2,00	,14063	,51726	,993	-1,2100	1,4912
			3,00	,20192	,89696	,977	-1,9957	1,4995
			4,00	,86842	,50034	,311	-,4380	2,1748
		2,00	1,00	-,14063	,51726	,993	-1,4912	1,2100
			3,00	,06130	,89717	,999	-1,9535	2,0761
			4,00	,72780*	,20554	,033	,0911	1,3645
		3,00	1,00	-,20192	,89696	,977	-1,4995	1,0957
			2,00	-,06130	,89717	,999	-2,0761	1,8535
			4,00	,66650*	,14719	,000	,2822	1,0508
		4,00	1,00	-,86842	,50034	,311	-2,1748	,4380
			2,00	-,72780*	,20554	,033	-1,3645	-,0911
			3,00	-,66650*	,14719	,000	-1,0508	-,2822
	Games-Howell	1,00	2,00	,14063	1,14051	,999	-22,9910	23,2622
			3,00	,20192	1,12838	,997	-25,2806	25,6845
			4,00	,86842	1,13077	,837	-24,8040	25,7908
		2,00	1,00	-,14063	1,14051	,999	-23,2622	22,9810
			3,00	,06130	,20677	,991	-,5131	,5357
			4,00	,72780*	,21946	,013	,1268	1,3288
		3,00	1,00	-,20192	1,12838	,997	-25,6845	25,2806
			2,00	-,06130	,20677	,991	-,6357	,5131
			4,00	,66650*	,14366	,000	,2890	1,0440
		4,00	1,00	-,86842	1,13077	,837	-25,7908	24,0540
			2,00	-,72780*	,21946	,013	-1,3288	-,1268
			3,00	-,66650*	,14366	,000	-1,0440	-,2890
EngPresV	Tukey HSD	1,00	2,00	-3,08333333*	,8502299185	,002	-5,3033331	-,8633335
			3,00	-2,36538462*	,8168735222	,004	-4,4982896	-,2324795
			4,00	-3,08771930*	,8224278500	,002	-5,2351270	-,9403115
		2,00	1,00	3,08333333*	,8502299185	,002	,8633353	5,3033313
			3,00	,7179487179	,3240913219	,126	-,1282728	1,5641733
			4,00	-,004385965	,3378457140	1,000	-,8865237	,8777518
		3,00	1,00	2,36538462*	,8168735222	,004	,2324795	4,4982897
			2,00	-,7179487718	,3240913219	,126	-1,5641783	,1282729
			4,00	-,7223348683*	,2419370571	,018	-1,3540466	-,0906227
		4,00	1,00	3,08771930*	,8224278500	,002	,9403115	5,2351271
			2,00	,0043859649	,3378457140	1,000	-,8777518	,8865237
			3,00	,7223348683*	,2419370571	,018	,0906227	1,3540466
		Games-Howell	1,00	2,00	-3,08333333*	,2830053473	,000	-4,0304664
			3,00	-2,36538462*	,2278855114	,003	-3,3717345	-1,3590347
			4,00	-3,08771930*	,2613578392	,000	-4,0066999	-2,1687387
			2,00	1,00	3,08333333*	,2830053473	,000	2,1362013
			3,00	,7179487179	,2765338285	,055	-,0337426	1,4696395
			4,00	-,004385965	,3047047040	1,000	-,8229601	,8141961
			3,00	1,00	2,36538462*	,2278855114	,003	1,3590347
			2,00	-,7179487718	,2765338285	,055	-1,4696395	,0337423
			4,00	-,7223348683*	,2543317255	,029	-1,3906248	-,0540449
			4,00	1,00	3,08771930*	,2613578392	,000	2,1687387
			2,00	,0043859649	,3047047040	1,000	-,8141966	,8229685
			3,00	,7223348683*	,2543317255	,029	,0540449	1,3906287
WBPressMid	Tukey HSD	1,00	2,00	-2,0625	,8097	,059	-4,177	,052
			3,00	-1,5885	,7780	,190	-3,620	,443
			4,00	-2,1579*	,7832	,034	-4,203	-,113
		2,00	1,00	2,0625	,8097	,059	-,052	4,177
			3,00	,4740	,3087	,420	-,332	1,280
			4,00	-,0954	,3218	,991	-,936	,745
		3,00	1,00	1,5885	,7780	,190	-,443	3,620
			2,00	-,4740	,3087	,420	-1,280	,332
			4,00	-,5694	,2304	,070	-1,171	,032
		4,00	1,00	2,1579*	,7832	,034	,113	4,203
			2,00	,0954	,3218	,991	-,745	,936
			3,00	,5694	,2304	,070	-,032	1,171
		Games-Howell	1,00	2,00	-2,0625	1,0432	,490	-18,449
			3,00	-1,5885	1,0107	,636	-22,684	19,507
			4,00	-2,1579	1,0144	,478	-22,597	18,281
			2,00	1,00	2,0625	1,0432	,490	-14,324
			3,00	,4740	,3313	,494	-,443	1,392
			4,00	-,0954	,3425	,997	-1,037	,846
			3,00	1,00	1,5885	1,0107	,636	-19,507
			2,00	-,4740	,3313	,494	-1,393	,443
			4,00	-,5694	,2250	,053	-1,160	,021
		4,00	1,00	2,1579	1,0144	,478	-18,281	22,597
			2,00	,0954	,3425	,997	-,846	1,037
			3,00	,5694	,2250	,053	-,021	1,160

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Anexo 34 - Comparações múltiplas para a variável Neuroticismo

Comparações múltiplas

Variável dependente		(I) Neurogrup	(J) Neurogrup	Diferença média (I-J)	Erro Erro	Sig.	Intervalo de Confiança 95% Limite inferior	Limite superior
PerfPresCP	Tukey HSD	1,00	2,00	-,047635	,147460	,988	-,43266	,33739
			3,00	,229995	,171601	,544	-,21922	,67721
			4,00	,474240	,252070	,242	-,18393	1,13241
		2,00	1,00	,047635	,147460	,988	-,33739	,43266
			3,00	,276630	,169175	,364	-,16510	,71836
			4,00	,521875	,250304	,165	-,13189	1,17564
		3,00	1,00	-,229995	,171601	,544	-,67721	,21922
			2,00	-,276630	,169175	,364	-,71836	,16510
			4,00	,245245	,265308	,792	-,44762	,93911
		4,00	1,00	-,474240	,252070	,242	-1,13241	,18393
			2,00	-,521875	,250304	,165	-1,17564	,13189
			3,00	-,245245	,265308	,792	-,93911	,44762
	Games-Howell	1,00	2,00	-,047635	,132941	,984	-,39701	,30174
			3,00	,229996	,196307	,651	-,29979	,75779
			4,00	,474240	,257719	,314	-,32340	1,27188
		2,00	1,00	,047635	,132941	,984	-,30174	,39701
			3,00	,276630	,194077	,493	-,24691	,80017
			4,00	,521875	,256049	,243	-,27442	1,31817
		3,00	1,00	-,229995	,196327	,651	-,75779	,29979
			2,00	-,276630	,194077	,493	-,80017	,24691
			4,00	,245245	,293993	,837	-,60364	1,09413
		4,00	1,00	-,474240	,257719	,314	-1,27188	,32340
			2,00	-,521875	,256049	,243	-1,31817	,27442
			3,00	-,245245	,293993	,837	-1,09413	,60364
PerfPresCWB	Tukey HSD	1,00	2,00	-,19510	,15713	,602	-,6054	,2152
			3,00	-,75353*	,18292	,000	-1,2311	-,2759
			4,00	-,94510*	,26860	,004	-1,6464	-,2438
		2,00	1,00	,19510	,15713	,602	-,2152	,6054
			3,00	-,55842*	,18027	,013	-1,0291	-,0877
			4,00	-,75000*	,26690	,030	-1,4465	-,0534
		3,00	1,00	,75353*	,18292	,000	,2759	1,2311
			2,00	,55842*	,18027	,013	,0877	1,0291
			4,00	-,19158	,28276	,905	-,9299	,5467
		4,00	1,00	,94510*	,26860	,004	,2438	1,6464
			2,00	,75000*	,26690	,030	,0534	1,4466
			3,00	,19158	,28276	,905	-,5467	,9299
	Games-Howell	1,00	2,00	-,19510	,15071	,569	-,5911	,2009
			3,00	-,75353*	,20494	,004	-1,3036	-,2034
			4,00	-,94510*	,19402	,001	-1,4735	-,4167
		2,00	1,00	,19510	,15071	,569	-,2009	,5911
			3,00	-,55842*	,20336	,043	-1,1047	-,0122
			4,00	-,75000*	,18225	,005	-1,2752	-,2248
		3,00	1,00	,75353*	,20494	,004	,2034	1,3036
			2,00	,55842*	,20336	,043	,0122	1,1047
			4,00	-,19158	,22914	,837	-,8226	,4394
		4,00	1,00	,94510*	,19402	,001	,4167	1,4735
			2,00	,75000*	,18225	,005	,2248	1,2752
			3,00	,19158	,22914	,837	-,4394	,8226
WBPresMéd	Tukey HSD	1,00	2,00	,4489	,2370	,237	-,170	1,068
			3,00	,9711*	,2719	,004	,251	1,692
			4,00	1,5889*	,4052	,001	,511	2,667
		2,00	1,00	-,4489	,2370	,237	-1,068	,170
			3,00	,5222	,2719	,226	-,188	1,232
			4,00	1,1200*	,4035	,032	,069	2,171
		3,00	1,00	-,9711*	,2719	,004	-1,692	-,251
			2,00	-,5222	,2719	,226	-1,232	,188
			4,00	,5978	,4206	,501	-,516	1,712
		4,00	1,00	-1,5889*	,4052	,001	-2,627	-,511
			2,00	-1,1200*	,4035	,032	-2,171	-,069
			3,00	-,5978	,4206	,501	-1,712	,516
	Games-Howell	1,00	2,00	,4489	,2213	,187	-,133	1,031
			3,00	,9711*	,2858	,009	,200	1,742
			4,00	1,5889*	,4009	,016	,314	2,824
		2,00	1,00	-,4489	,2213	,187	-1,031	,133
			3,00	,5222	,3069	,335	-,299	1,342
			4,00	1,1200	,4162	,088	-,148	2,388
		3,00	1,00	-,9711*	,2858	,009	-1,742	-,200
			2,00	-,5222	,3069	,335	-1,342	,299
			4,00	,5978	,4538	,568	-,724	1,920
		4,00	1,00	-1,5889*	,4009	,016	-2,824	-,314
			2,00	-1,1200	,4162	,088	-2,388	,148
			3,00	-,5978	,4538	,568	-1,920	,724

* A diferença média é significativa no nível 0.05.

Anexo 35 - Comparações múltiplas para a variável Antiguidade

Comparações múltiplas

Variável dependente		(I) antigrup	(J) antigrup	Diferença média (I-J)	Erro Erro	Sig.	Intervalo de Confiança 95% Limite inferior	Limite superior
EngPrazV	Tukey HSD	[mínimo;1]	[1;3]	,3833333333	,4590961380	,919	-,991135622	1,658102289
			[3;5]	-,704761905	,4907944160	,606	-2,36754724	,6580234321
			[5;10]	-,876923077	,4905976781	,403	-2,26137560	,5075295220
			[10;máximo]	-,4013071905	,4099565591	,864	-1,53903003	,7370102497
		[1;3]	[mínimo;1]	-,3833333333	,4590961380	,919	-1,65810229	,8914356223
			[3;5]	-1,08809524	,4130650523	,072	-2,23505001	,0588595319
			[5;10]	-1,26925641*	,4223070249	,029	-2,43287330	-,087639521
			[10;máximo]	-,7846405229	,3127426403	,097	-1,65303077	,0837497240
		[3;5]	[mínimo;1]	,7047619048	,4907944160	,606	-,658023432	2,067547242
			[1;3]	1,088095238	,4130650523	,072	-,058859532	2,235050008
			[5;10]	-,1721611172	,4555666634	,996	-1,43990655	1,095584210
			[10;máximo]	,3034547152	,3576560553	,915	-,689646290	1,296555720
		[5;10]	[mínimo;1]	,8769230769	,4998976781	,403	-,537529522	2,291376676
			[1;3]	1,269256411*	,4223070249	,029	,087639212	2,432873299
			[3;5]	,1721611722	,4555666634	,996	-1,09558421	1,439906554
			[10;máximo]	,4756158874	,3582911074	,697	-,547015391	1,498247165
		[10;máximo]	[mínimo;1]	,4013071895	,4099565591	,864	-,737016250	1,539630629
			[1;3]	,7846405229	,3127426403	,097	-,083749725	1,652030771
			[3;5]	,3034547152	,3576560553	,915	-1,29655572	,6806462000
			[5;10]	-,4756158007	,3582911074	,697	-1,49024717	,5470153906
	Games-Howell	[mínimo;1]	[1;3]	,3833333333	,5170186816	,943	-1,20008001	1,973352675
			[3;5]	-,704761905	,5498482349	,705	-2,37136857	,9618447651
			[5;10]	-,876923077	,4998977768	,433	-2,43710383	,6832576789
			[10;máximo]	-,4013071905	,4764019962	,912	-1,92439662	1,121782243
		[1;3]	[mínimo;1]	-,3833333333	,5170186816	,943	-1,97335267	1,206686009
			[3;5]	-1,08809524	,4156437516	,096	2,30299892	,1267063478
			[5;10]	-1,26925641*	,3454856432	,000	-2,26063906	-,259073756
			[10;máximo]	-,7846405229	,3133971862	,112	-1,58459585	,1153158085
		[3;5]	[mínimo;1]	,7047619048	,5498482349	,705	-,961944765	2,371368575
			[1;3]	1,088095238	,4156437516	,096	-,126796319	2,302986824
			[5;10]	-,1721611172	,3929186862	,992	-1,33451595	,9601026076
			[10;máximo]	,3034547152	,3650240549	,918	-,734916839	1,341826070
		[5;10]	[mínimo;1]	,8769230769	,4998977768	,433	-,683257079	2,437103833
			[1;3]	1,269256411*	,3454856432	,008	,259873558	2,280639065
			[3;5]	,1721611722	,3929186862	,992	-,990199607	1,334516962
			[10;máximo]	,4756158874	,2910887307	,455	-,344009331	1,295241105
		[10;máximo]	[mínimo;1]	,4013071895	,4764019962	,912	-1,12170224	1,924396622
			[1;3]	,7846405229	,3133971862	,112	-,115315808	1,684596854
			[3;5]	-,303454715	,3650240549	,918	-1,39182607	,7849166392
			[5;10]	-,4756158887	,2910887307	,455	-1,29524111	,3440093306
WkPriesMed	Tukey HSD	[mínimo;1]	[1;3]	,1000	,4225	,999	-1,073	1,273
			[3;5]	-,5486	,4517	,743	-1,803	,706
			[5;10]	*,0200	,4589	,180	2,294	,264
			[10;máximo]	-,5000	,3773	,540	-1,620	,467
		[1;3]	[mínimo;1]	-,1000	,4225	,999	-1,273	1,073
			[3;5]	-,6486	,3802	,435	-1,704	,407
			[5;10]	-1,1200*	,3887	,038	-2,199	-,041
			[10;máximo]	-,6808	,2878	,133	-1,480	,118
		[3;5]	[mínimo;1]	,5406	,4517	,743	-,706	1,003
			[1;3]	,6486	,3802	,435	-,407	1,704
			[5;10]	-,4714	,4202	,795	-1,638	,695
			[10;máximo]	-,0322	,3292	1,000	-,946	,882
		[5;10]	[mínimo;1]	*,0200	,4589	,180	-,264	2,294
			[1;3]	1,1200*	,3887	,038	,041	2,199
			[3;5]	,4714	,4202	,795	-,695	1,638
			[10;máximo]	,4392	,3390	,694	-,502	1,380
		[10;máximo]	[mínimo;1]	,5808	,3773	,540	-,467	1,628
			[1;3]	,6808	,2878	,133	-,118	1,480
			[3;5]	,0322	,3292	1,000	-,882	,946
			[5;10]	-,4392	,3390	,694	-1,380	,502
	Games-Howell	[mínimo;1]	[1;3]	,1000	,4486	,999	-1,209	1,409
			[3;5]	-,5486	,5059	,812	-2,070	,972
			[5;10]	-*,0200	,4855	,263	-2,493	,453
			[10;máximo]	-,5808	,4214	,652	-1,926	,764
		[1;3]	[mínimo;1]	-,1000	,4486	,999	-1,489	1,289
			[3;5]	-,6486	,3958	,463	-1,791	,497
			[5;10]	-1,1200*	,3586	,033	-2,174	-,066
			[10;máximo]	-,6808	,2653	,097	-1,440	,078
		[3;5]	[mínimo;1]	,5486	,5059	,812	-,972	2,070
			[1;3]	,6486	,3958	,463	-,497	1,784
			[5;10]	-,4714	,4282	,804	-1,729	,787
			[10;máximo]	-,0322	,3538	1,000	-1,094	1,030
		[5;10]	[mínimo;1]	*,0200	,4855	,263	-,453	2,493
			[1;3]	1,1200*	,3586	,033	,066	2,174
			[3;5]	,4714	,4282	,804	-,787	1,729
			[10;máximo]	,4392	,3239	,661	-,532	1,411
		[10;máximo]	[mínimo;1]	,5808	,4214	,652	-,764	1,926
			[1;3]	,6808	,2653	,097	-,078	1,440
			[3;5]	,0322	,3538	1,000	-1,030	1,094
			[5;10]	-,4392	,3239	,661	-1,411	,532

* A diferença média é significativa no nível 0,05.