



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Regimes, regimes, o bem-estar no trabalho não fica de parte: Fatores preditores e protetores do bem-estar afetivo dos trabalhadores, nos regimes de trabalho presencial e de teletrabalho

Beatriz Pedroso Guedes

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Ana Patrícia Duarte, Investigadora Integrada,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Regimes, regimes, o bem-estar no trabalho não fica de parte: Fatores preditores e protetores do bem-estar afetivo dos trabalhadores, nos regimes de trabalho presencial e de teletrabalho

Beatriz Pedroso Guedes

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Ana Patrícia Duarte, Investigadora Integrada,
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023

Agradecimentos

Se irmos acompanhados é o segredo para irmos longe, são muitas as pessoas a quem devo a finalização deste, que, embora desafiante, foi também um dos percursos mais bonitos e gratificantes que percorri. A todos, o meu mais sincero obrigada: tornaram este objetivo possível.

Em primeiro lugar, aos meus pais, que tanto lutaram para me darem as oportunidades a que nunca tiveram acesso. Motivam-me sempre a fazer mais e melhor. Obrigada por serem o meu porto de abrigo e por acreditarem em mim, mesmo quando eu não acredito. São a base de todas as minhas conquistas.

À minha irmã, agradeço por ser um dos meus melhores exemplos de empenho e resiliência. Espero um dia vir a orgulhar-te tanto como me orgulhas a mim.

À minha avó, por trazer alegria e leveza aos meus dias. A si devo muito do que sou.

À Nocas, por estar incondicionalmente ao meu lado, passe o tempo que passar. Obrigada por seres conforto nos bons e nos maus momentos, e por teres sempre uma mão estendida para me ajudar. Que continues a ser uma constante na minha vida.

À Ana, à Inês S. e ao Casimiro, por terem sido (e continuaram a ser) os meus grandes companheiros nesta jornada e por serem o que de melhor o Iscte me deu. Convosco vivi e partilhei os altos e os baixos dos últimos cinco anos, e em todos vocês encontrei a força, a segurança e a motivação de que precisava para persistir, mesmo no meio de toda a confusão. Obrigada pela vossa amizade. São para a vida.

À Maria e à Mariana, que também foram amparo e aconchego. Obrigada por me terem permitido aprender e crescer tanto a vosso lado, ao longo destes anos. Tornaram tudo um pouco mais fácil.

Ao Miguel, ao Ricardo e à Márcia, por serem sempre casa. Quando for e onde quer que esteja.

À Professora Doutora Ana Patrícia Duarte, agradeço pela orientação e por todos os conhecimentos que pacientemente me transmitiu no decurso deste último ano. Agradeço-lhe por ter acreditado desde o primeiro dia, por me ter ajudado a materializar o que idealizei, por me ter dado as respostas objetivas e rápidas de que precisei, e por todas as palavras de encorajamento. Este trabalho também é um pouco seu. Muito obrigada, Professora. Foi enriquecedor trabalhar consigo.

Por último, a todos os familiares, amigos e colegas que não mencionei, mas que me acrescentaram de alguma forma e marcaram pela positiva nos últimos cinco anos: o meu igual obrigada. Porque a vida também é feita de e com quem ao longo dela nos vamos cruzando.

Resumo

Ao precipitar a massificação do teletrabalho a uma escala global, a pandemia de COVID-19 impulsionou uma reorganização estrutural e sem precedentes dos modelos de trabalho convencionais. Não estando ainda reunido consenso quanto às potenciais vantagens e desvantagens deste regime de trabalho, mas sabendo-se ser caracteristicamente distinto do trabalho presencial, tem-se testemunhado um interesse crescente pelo estudo das implicações do teletrabalho, a um nível individual. Atendendo à necessidade de as organizações permanecerem aptas a promoverem a saúde e o bem-estar dos seus trabalhadores, independentemente do regime laboral em que operem, a presente investigação propôs-se a: averiguar se entre o regime presencial e o de teletrabalho, algum deles induz, em média, maior bem-estar afetivo nos trabalhadores; identificar – de entre nove características laborais – quais os fatores preditores desse bem-estar, em cada um dos regimes. Para o efeito, foi conduzido um estudo quantitativo correlacional, que contou com a participação voluntária de 246 trabalhadores, de diversas organizações em Portugal. Os dados foram obtidos via disseminação de um questionário *online*, e posteriormente analisados com recurso ao *software* SPSS Statistics. Os resultados sugerem não existir uma diferença significativa entre os níveis médios de bem-estar afetivo relatados por trabalhadores que exercem em regime de trabalho presencial e por teletrabalhadores. Indiciam diferirem, todavia, os fatores que predizem (ou protegem) o bem-estar dos trabalhadores, em cada um dos regimes (i.e., presencial e teletrabalho). A importância destes resultados reside fundamentalmente no seu potencial interventivo, já que informam a alocação dos recursos organizacionais em prol da promoção de um maior bem-estar laboral.

Palavras-chave: Regimes de Trabalho, Características do Trabalho, Bem-estar Afetivo no Trabalho

Códigos de Classificação da APA:

3365 Promoção e Manutenção da Saúde e Bem-estar

3660 Comportamento Organizacional

Abstract

By rushing telework massification at a global scale, the COVID-19 pandemic has stimulated a structural and unprecedented reorganization of the traditional work settings. As there is no consensus regarding the potential benefits and drawbacks of this work arrangement, but it is known to be characteristically different from presential work, a growing interest in the study of telework implications, at an individual level, has been witnessed. Considering the need for organizations to remain capable of promoting their workers' health and well-being, regardless of the arrangements in which their work is being performed, the current investigation proposed itself to: examine whether between face-to-face work and telework one induces, in average, greater levels of affective well-being on employees; identify – among nine job characteristics – the main predictive factors of employee well-being, in each of the work arrangements. To this end, a quantitative correlational study was conducted, relying on the willing participation of 246 workers, employed by countless organizations in Portugal. The data were collected via an online survey and then analysed with resort to the SPSS Statistics software. Results suggest that there is no significant difference within the mean levels of work-related affective well-being stated by in-person workers and teleworkers. They point, nonetheless, to different predictive (protective) factors of affective well-being depending on the work arrangement subjected to analysis (i.e., in-person or telework). The importance of these findings is mainly attributable to their interventive potential, as they may inform the allocation of organizational resources in favor of the promotion of a higher work-related well-being.

Keywords: Work Arrangements, Job Characteristics, Work-related Affective Well-being

APA's Classification Codes:

3365 Promotion & Maintenance of Health & Wellness

3660 Organizational Behavior

Índice

Introdução	1
Capítulo 1. Enquadramento Teórico	5
1.1. Regimes de Trabalho	5
1.2. Bem-estar no Trabalho.....	8
1.2.1 Bem-estar Afetivo: A Proposta de Warr.....	8
1.2.2. O Bem-estar Afetivo e os Regimes de Trabalho.....	10
1.3. Caraterísticas do Trabalho.....	12
1.3.1. As Caraterísticas do Trabalho a Analisar	13
1.4. Modelo Teórico de Investigação	20
Capítulo 2. Método	21
2.1. Procedimento	21
2.2. Participantes.....	21
2.2.1. Subamostra de Trabalhadores em Regime Presencial.....	22
2.2.2. Subamostra de Trabalhadores em Regime de Teletrabalho.....	23
2.3. Instrumentos	25
Capítulo 3. Resultados	33
3.1. Análises Descritivas e Correlações entre Variáveis	33
3.1.1. Comparação entre Subamostras.....	36
3.2. Análise dos Níveis Médios de Bem-estar Afetivo, em Função do Regime de Trabalho.....	37
3.3. Identificação dos Fatores Preditores dos Níveis Médios de Bem-estar Afetivo no Trabalho	37
3.3.1. Modelo de Regressão Linear Múltipla, Relativo à Amostra Global.....	38
3.3.2. Modelo de Regressão Linear Múltipla, Relativo à Amostra em Regime Presencial.....	39
3.3.3. Modelo de Regressão Linear Múltipla, Relativo à Amostra em Regime de Teletrabalho...	40
Capítulo 4. Discussão.....	43
4.1. Discussão dos Resultados.....	43
4.2. Implicações Teóricas e Práticas.....	45
4.3. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros	47
4.4. Considerações Finais	48
Fontes	51
Referências Bibliográficas	53
Anexos	67
Anexo A – Consentimento Informado.....	67
Anexo B – Indicação do Regime de Trabalho	68
Anexo C – Escalas de Suporte Social (Cotrim et al., 2022)	69

Anexo D – Escala de Conflito Trabalho-Vida (Cotrim et al., 2022).....	70
Anexo E – Escala de Oportunidades de Desenvolvimento (Cotrim et al., 2022)	71
Anexo F – Escala de Clareza de Papéis (Cotrim et al., 2022).....	72
Anexo G – Escala de Condições Físicas e Ergonómicas de Trabalho	73
Anexo H – Escala de Autonomia no Trabalho (Morgeson & Humphrey, 2006).....	74
Anexo I – Escala de Insegurança Laboral Quantitativa (De Witte, 2000).....	75
Anexo J – Escala de Insegurança Laboral Qualitativa (Brondino et al., 2020).....	76
Anexo K – Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (Warr, 1990)	77
Anexo L – Escala de Autoeficácia Criativa (Tierney & Farmer, 2002).....	78
Anexo M – Caraterização Sociodemográfica da Organização e do Participante	79
Anexo N – Análises Descritivas e Correlacionais das Variáveis, por Subamostra	81

Índice de Quadros

Quadro 1.1: Potenciais Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho, a Nível Individual.....	6
Quadro 1.2: Potenciais Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho, a Nível Organizacional.....	7
Quadro 1.3: Definição de Bem-estar Hedónico, Bem-estar Afetivo e de Afeto Positivo e Negativo.....	9
Quadro 2.1: Perfil da Amostra e das Subamostras - Caraterísticas Sociodemográficas	23
Quadro 2.2: Perfil da Amostra e das Subamostras - Caraterísticas Profissionais e Organizacionais	24
Quadro 3.1: Médias, Desvios-padrão e Índices de Correlação de Spearman entre Variáveis.....	35
Quadro 3.2: Avaliação das Variáveis Preditoras, em Função do Regime de Trabalho.....	36
Quadro 3.3: Avaliação do Bem-estar Afetivo, em Função do Regime de Trabalho	37
Quadro 3.4: Resultados da Regressão para Explicação do Bem-estar Afetivo no Trabalho	38
Quadro 3.5: Resultados da Regressão para Explicação do Bem-estar Afetivo em Regime Presencial .	39
Quadro 3.6: Resultados da Regressão para Explicação do Bem-estar Afetivo em Teletrabalho.....	40

Índice de Figuras

Figura 1.1: Modelo Conceptual de Medição do Bem-estar Afetivo.....	10
Figura 1.2: Modelo Teórico de Investigação	20

Introdução

O trabalho, como o conhecemos, é um produto de diversas contingências históricas, políticas e sociais, que se traduzem nas mudanças a que este tem sido sujeito ao longo das últimas décadas (Lunde et al., 2022; Rafalski & Andrade, 2015). Evidência disso, é o aceleração que se tem constatado na transição para modalidades de trabalho mais flexíveis (Hong & Jex, 2022) – como o teletrabalho, a tempo integral ou em regime híbrido –, desde que foi globalmente decretada a pandemia de COVID-19, a 11 de março de 2020 (Organização Mundial de Saúde [OMS], 2020).

Se, até à data, apenas uma pequena parte da população ativa da Europa trabalhava remotamente (i.e., 9%; Eurofound, 2017), com o decretar da pandemia essa realidade veio a intensificar-se, passando 40% dos trabalhadores europeus a exercer a sua atividade em teletrabalho (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2020). E a verdade é que, ainda que a adoção generalizada desta modalidade remota de trabalho se tenha assumido, numa primeira instância, uma medida temporária (Blahopoulou et al., 2022) – que procurava fazer face à disseminação do novo coronavírus, preservando a continuidade da atividade económica (OIT, 2020; Tavares et al., 2020) –, hoje sabe-se que veio para ficar, contemplando já o novo normal de um grande número de organizações e de um número maior ainda de trabalhadores (Gerding et al., 2021; Larrea-Araujo et al., 2021; Wang et al., 2021).

Embora o teletrabalho fosse já uma prática em crescimento desde a década de 70 (Buomprisco et al., 2021), foi, portanto, em consequência da pandemia que este finalmente conquistou o seu estatuto, enquanto atual modalidade de trabalho bem-establishada na economia moderna (Lunde et al., 2022). Significa isto que, mais do que somente uma adversidade, a pandemia acabou por se assumir, também, uma incontestável oportunidade de progresso social e laboral, catapultando a eminente modernização do trabalho nas sociedades contemporâneas (Buomprisco et al., 2021; Dignan, 2020; OIT, 2020).

O progresso implica, no entanto, mudança, e esta transição massiva para o regime de teletrabalho – quer seja a tempo integral ou parcial (i.e., em regime híbrido) – ditou transformações estruturais nos modelos de trabalho convencionais (Hilberath et al., 2020; Tavares et al., 2020). De uma dependência acrescida face ao recurso às tecnologias de comunicação e informáticas (OIT, 2020), a uma flexibilidade sem precedentes na estruturação espaciotemporal dos processos de trabalho (Kingma, 2019; Robelski et al., 2019), poucas são as características laborais que permanecem inalteradas, desde que este regime entrou em vigor. Assim sendo, e à luz da sua crescente prevalência, urge que se atentem às implicações decorrentes da adoção generalizada do teletrabalho para os trabalhadores (Beckel & Fisher, 2022). Só desta forma as organizações usufruirão do potencial de ação interventiva, que melhor lhes possibilitará preservar e promover o seu bem-estar, independentemente do regime de trabalho em que os mesmos se encontrem a exercer a sua atividade – quer seja exclusivamente presencial, exclusivamente remoto, ou de rotatividade entre ambos (i.e., misto ou híbrido). Este é um dos objetivos a que procura atender, precisamente, a presente investigação.

A verdade é que é extensa a literatura que evidencia que as características do trabalho têm impacto na saúde e no bem-estar dos trabalhadores (Danna & Griffin, 1999). O Modelo das Exigências-Recursos de Trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001), por exemplo, encontra-se assente na premissa de que qualquer situação de trabalho tem a si inerentes um conjunto único de características, com custos (i.e., exigências) e benefícios (i.e., recursos) associados, em função das quais o ajustamento dos trabalhadores é mais ou menos favorável – afetando a sua saúde e desempenho. Da mesma forma, Weiss e Cropanzano (1996) propuseram, a partir da Teoria dos Eventos Afetivos, que os trabalhadores respondem afetivamente aos eventos que experienciam nos seus contextos de trabalho. Mas, se assim é, e se as características de um trabalho diferem, inevitavelmente, de situação para situação de trabalho (Butterworth et al. 2011), não só surge como natural que ainda mais difiram entre si quando referentes a diferentes regimes laborais, como que o bem-estar experienciado pelos trabalhadores também difira consoante o regime em que se encontrem a exercer a sua atividade.

De facto, sabe-se que, enquanto os teletrabalhadores reportam usufruir de uma maior autonomia no desempenho das suas funções (e.g., de Macêdo et al., 2020; Sardeshmukh et al., 2012), tendem a carecer dos mesmos níveis de suporte social a que têm acesso os trabalhadores em regime presencial (e.g., Robelski et al., 2019; Sardeshmukh et al., 2012). Em conformidade com tais disparidades, estudos comparativos vêm a apontar, também, para diferenças significativas nos níveis de saúde física e mental (e.g., Sio et al., 2021), bem-estar afetivo (e.g., Anderson et al., 2015) e satisfação laboral (e.g., Robelski et al., 2019) experienciados pelos trabalhadores, comprovando os impactos individuais diferenciados que as características do trabalho podem acarretar entre os diferentes regimes laborais.

Não obstante, embora seja plausível assumir-se que a investigação existente é, por si só, suficiente para que se compreendam os efeitos das mutações a que o trabalho tem sido sujeito nos últimos anos, a verdade é que não o é. Não só o trabalho remoto era uma prática pouco prevalente antes do decretar da pandemia – sobretudo, em Portugal (inferior aos 3%; Eurofound, 2010) –, como se viu condicionado pelas contingências do contexto pandémico quando passou a assumir-se uma prática proeminente, no ano de 2020 (Wang et al., 2021). Significa isto que, apesar de vasta a literatura já disponível no âmbito, esta é derivada de uma conjuntura laboral que em pouco se assemelha à atual, facto este que preserva como relevante um aprofundamento da sua investigação. Ademais, embora sejam já alguns os estudos que comparam – em diversos parâmetros – o regime de trabalho presencial com os remotos, a verdade é que a grande maioria dos estudos realizados são unicamente centrados num destes regimes laborais, sendo quase inexistentes os estudos comparativos levados a cabo em Portugal.

Neste sentido, e numa tentativa de colmatar estas duas lacunas, o principal foco desta dissertação passará pela condução de um estudo comparativo, com dois objetivos em específico. O primeiro, prevê que se averiguem potenciais diferenças nos níveis médios de bem-estar afetivo no trabalho reportados por trabalhadores que operam nos regimes de trabalho presencial e de teletrabalho. Embora Anderson

e colaboradores se tivessem debruçado sobre uma problemática similar, em 2015 – tendo o seu estudo apontado para implicações mais positivas do teletrabalho nas experiências afetivas dos trabalhadores: (1) os autores conduziram um estudo diário, que se limitou a comparar os níveis médios de bem-estar afetivo reportados por trabalhadores, em dias em que trabalhavam presencialmente e em dias em que o faziam remotamente, não esclarecendo quais os impactos transversais de um trabalho inteiramente exercido num dos regimes laborais; (2) é uma questão que se encontra por estudar junto da população portuguesa. De entre as tipologias de bem-estar convencionadas na literatura, a presente investigação irá focar-se no bem-estar afetivo no trabalho – como conceptualizado por Warr (1987) – por, enquanto construto, se revelar indicativo da frequência com os trabalhadores experienciam emoções (i.e., afeto) de valência positiva e negativa, no seu contexto de exercício laboral (Makikangas et al., 2007).

Numa lógica mais compreensiva da temática, esta dissertação propõe-se, ainda, a identificar quais as características do trabalho (de entre nove analisadas) que detêm um maior peso na predição do bem-estar afetivo dos trabalhadores, em cada um dos regimes laborais – sendo este o seu segundo objetivo. Embora a literatura tenha, já, identificados vários preditores do bem-estar afetivo em contexto laboral, não só permanece por saber qual o peso relativo assumido por cada um na sua predição, como se esse mesmo peso varia consoante o regime de trabalho em consideração. E a verdade é que, se os *outcomes* associados a cada característica de trabalho e a importância às mesmas concedida por cada trabalhador, não são rígidos – na medida em que são moldados pelas conjunturas dos contextos a que se encontram vinculados (Morganson et al., 2010) –, considerando-se quão contextualmente distintos são os regimes presencial e de teletrabalho (Lunde et al., 2022), além de surgir como natural que ambos possam diferir entre si no que à expressão das suas características diz respeito, é, também, plausível que estas possam ter pesos relativos diferenciados na predição do bem-estar que pelos trabalhadores é experienciado.

Este último é o objetivo a que se reconhece maior pertinência na presente dissertação, sendo que o conhecimento referente a quais as características laborais que mais predizem o bem-estar afetivo dos trabalhadores, nos regimes de trabalho presencial e em teletrabalho: (a) permitindo identificar fatores protetores do seu bem-estar, em cada um dos regimes laborais; (b) viabilizará o tecer de considerações fundamentadas, que direcionem o foco das intervenções organizacionais, no sentido de as tornar aptas para melhor preservarem e promoverem o seu bem-estar, em qualquer que seja o regime de atividade.

No fundo, só aprofundando estes conhecimentos as organizações estarão verdadeiramente aptas para acompanharem as tendências laborais emergentes, sem que, no processo, comprometam o bem-estar dos seus trabalhadores. Inclusive, só assim, reunirão as condições necessárias para otimizarem a alocação dos seus recursos em prol da preservação e promoção do bem-estar individual, preservando, em simultâneo, o sucesso e a vantagem competitiva da própria organização (Rose et al., 2010) – sendo que, aludindo ao *Pacto Europeu para a Saúde Mental e o Bem-estar* (OMS, 2008, p.4), “a saúde mental e o bem-estar de uma força de trabalho são um recurso fundamental para a produtividade e inovação”.

Pretendendo replicar toda a sequência processual que norteou a investigação, o presente trabalho encontra-se organizado em quatro secções. A primeira será destinada ao enquadramento – conceptual e empírico – das variáveis em estudo e das relações entre si estabelecidas. A segunda secção respeitará ao método, no qual irão ser descritos todos os procedimentos e os instrumentos adotados, para efeitos da operacionalização dos construtos analisados (e.g., para recolha dos dados). Seguir-se-á uma terceira secção, já designada à apresentação dos resultados (quer das análises correlacionais e descritivas, quer dos testes às hipóteses inicialmente formuladas). A quarta – e última – secção ocupar-se-á da discussão desses mesmos resultados e de uma reflexão crítica sobre as respetivas implicações teóricas e práticas, reservando ainda um espaço para o sumário das limitações e conclusões da investigação levada a cabo.

Capítulo 1. Enquadramento Teórico

1.1. Regimes de Trabalho

Motivadas pela globalização, pelos progressos tecnológicos, e pelas pressões económicas e sociais (Lim & Teo, 2000; Lunde et al., 2022), o trabalho tem sofrido transformações e reorganizações incontestáveis que se vêm a refletir na forma como é, hoje, convencionado (Kingma, 2019; Robelski et al., 2019). Sabe-se, por exemplo, que no primeiro trimestre de 2023, 19% dos trabalhadores portugueses trabalharam a partir de casa (INE, 2023): uma realidade que, antes de 2020, seria praticamente impensável.

A instituição da flexibilidade – espacial e temporal (Robelski et al., 2019) – como uma das principais tendências do mercado de trabalho atual (Bentley et al., 2016), tem atraído cada vez mais atenção para os modelos de trabalho remotos enquanto alternativas viáveis ao trabalho presencial (i.e., que se prevê exercido, ainda, num espaço circunscrito a uma entidade patronal; Niu et al., 2021; Tavares et al., 2020). Conceptualmente, o trabalho remoto é um conceito compreensivo e abrangente, que faz alusão a todo o trabalho que é realizado a partir de uma outra localização – que não necessariamente nas imediações da organização – e por recurso, ou não, a tecnologias informáticas e de comunicação (Vartiainen, 2021). O teletrabalho é uma das subcategorias do conceito (Lunde et al., 2022) e vem a ser definido em termos de uma modalidade de trabalho que, sendo também exercida fora das instalações da entidade patronal (Vartiainen, 2021), se prevê, já, dependente do uso de tecnologias informáticas e de comunicação (e.g., computador; OIT, 2020). Tipicamente, é levado a cabo a partir da casa do próprio trabalhador – embora possa ser realizado a partir de uma vasta variedade de localizações (e.g., espaços de *coworking*; Bentley et al., 2016) –, podendo ser exercido a tempo integral ou parcial (i.e., em regime híbrido, contemplando um número de dias pré-definido da sua semana de trabalho; Bailey & Kurland, 2002).

Ainda que o teletrabalho fosse uma prática vigente já desde meados da década de 70 (Buomprisco et al., 2021) – vindo a ser um tópico de estudo desde então –, foi apenas em 2020 que teve início o seu processo de massificação, renovando-se o seu interesse enquanto alvo de investigação (Beckel & Fisher, 2022). E se, em tempos, o teletrabalho foi meramente implementado como um mecanismo de resposta a situações de crise (e.g., para controlo da crise petrolífera de 1973 e, mais recentemente, para controlo da rápida propagação do coronavírus; Bailey & Kurland, 2002; Lunde et al., 2022), atualmente, continua a ser implementado enquanto meio através do qual as organizações melhor fazem face às necessidades expressas por um número crescente de trabalhadores (Delanoeije et al., 2019).

As dinâmicas inerentes ao trabalho remoto distanciam-se, no entanto, de práticas de trabalho mais “tradicionais”, a que a maioria dos trabalhadores estavam acostumados (i.e., ter um horário de chegada pré-estipulado, a espaços de trabalho formalizados, com hora de saída recomendada; Crawford, 2022), e a literatura não reúne, ainda, consenso quanto às potenciais vantagens e desvantagens que lhe estão associadas (quer para os trabalhadores, quer para as organizações; Blahopoulou et al., 2022; Kim et al., 2020). Sabe-se por exemplo, que embora o teletrabalho acomode de forma mais eficaz as necessidades

peçoais dos trabalhadores (Chung & van der Horst, 2018) acaba, também, por fazer com que se sintam forçados a mostrar disponibilidade muito para além do seu horário de trabalho e até a marcar presença, mesmo que em situação de doença ou incapacidade (Steidelmuller et al., 2020). Paralelamente, e ainda que esta modalidade de trabalho permita uma redução dos custos operativos e energéticos implicados na atividade diária da organização (Nakanishi, 2015; O'Brien & Aliabadi, 2020), sabe-se poder acarretar, em simultâneo, custos acrescidos para a mesma, por possíveis decréscimos na produtividade individual e grupal (Bentley et al., 2016; La Torre et al., 2020).

Os Quadros 1.1 e 1.2 sumariam algumas das principais vantagens e desvantagens reconhecidas ao teletrabalho, pela evidência científica, em função do nível de análise – individual e organizacional.

Quadro 1.1

Potenciais Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho, a Nível Individual

Vantagens	Desvantagens
Maior autonomia e flexibilidade quanto a como, onde e quando trabalhar (Feldman & Gainey, 1997; Gajendran & Harrison, 2007; Golden & Veiga, 2005). Redução dos custos implicados nas deslocações de e para o trabalho (financeiros e temporais; de Macêdo et al., 2020; O'Brien & Aliabadi, 2020). Maior disponibilidade de tempo para atender a necessidades pessoais e/ou familiares (Atkyns et al., 2002; Kim et al., 2020; Restrepo & Zeballos, 2020). Favorecimento da adoção de melhores práticas alimentares (Restrepo & Zeballos, 2020). Reforço da responsabilidade pessoal no trabalho, sendo uma oportunidade de desenvolvimento de maturidade profissional (de Macêdo et al., 2020). Expansão das oportunidades de inserção no mercado de trabalho para pessoas em situação de vulnerabilidade (pré/pós-parto, portadores de deficiência, mais idade; Chung & van der Horst, 2018; Jesus et al., 2020; Sharit et al., 2004). Maior motivação, satisfação e atitudes positivas face ao trabalho (Atkyns et al., 2002; Feldman & Gainey, 1997; Golden & Veiga, 2005; Kim et al., 2020). Menor exaustão, fadiga e stress laboral (Kim et al., 2020; Sardeshmukh et al., 2012). Promoção de saúde e de bem-estar laboral (Anderson et al., 2015; Restrepo & Zeballos, 2020). Redução de conflitos na conciliação entre papéis laborais, pessoais e familiares (Atkyns et al., 2002; Gajendran & Harrison, 2007; Kim et al., 2020).	Deterioração das relações sociais estabelecidas no trabalho (Gajendran & Harrison, 2007; Golden et al., 2006; Sardeshmukh et al., 2012). Maior sobrecarga e extensão do trabalho para horários extralaborais (Atkyns et al., 2002; Glass & Noonan, 2016). Propensão acrescida para o presentismo e para outros comportamentos contraproduativos (Steidelmuller et al., 2020). Menor visibilidade do próprio e do trabalho por si desenvolvido (Atkyns et al., 2002). Consumo energético acrescido e gastos financeiros mais acentuados (Atkyns et al., 2002; Nakanishi, 2015; O'Brien & Aliabadi, 2020).^a Perceções de menor suporte social e sentimentos de solidão, isolamento social e de não-pertença ao grupo organizacional (Allen et al., 2015; Atkyns et al., 2002; Feldman & Gainey, 1997; Morganson et al., 2010; Sardeshmukh et al., 2012). Redução do <i>feedback</i> ao trabalho, devido a constrangimentos acrescidos na comunicação (Sardeshmukh et al., 2012). Maior insegurança laboral e risco acrescido de <i>burnout</i> (Atkyns et al., 2002; Tietze & Nadin, 2011). Acesso limitado a dados equipamentos e recursos de trabalho (Atkyns et al., 2002). Maior interferência da vida pessoal e/ou familiar no trabalho, e o contrário (Allen et al., 2015; Glass & Noonan, 2016; Golden et al., 2006; Kim et al., 2020).

Elaboração própria. ^aAtualmente, a lei do trabalho portuguesa prevê o ressarcimento destas despesas.

Quadro 1.2

Potenciais Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho, a Nível Organizacional

Vantagens	Desvantagens
Maior potencial de recrutamento e de retenção de talento (Allen et al., 2015; Atkyns et al., 2002).	Abuso de privilégios por parte dos trabalhadores (Kwon & Jeon, 2017, 2020).
Melhoria de <i>performance</i> e maior produtividade (Atkyns et al., 2002; Gajendran et al., 2014; Gajendran & Harrison, 2007; Kazekami, 2020; Martin & MacDonnell, 2012).	Pejoração, no longo-prazo, da <i>performance</i> e da produtividade dos trabalhadores (e.g., se induzir <i>tecnostress</i> , <i>burnout</i> , ...; Amankwah-Amoah et al., 2021; Atkyns et al., 2002; Kazekami, 2020).
Redução de custos operacionais, energéticos e materiais (Nakanishi, 2015; O'Brien & Aliabadi, 2020; Spreitzer et al., 2017).	Dificuldade acrescida na supervisão e na monitorização informal do trabalho (Halford, 2005; Kwon & Jeon, 2017).
Maior potencial de manutenção da atividade em situações de crise (Allen et al., 2015).	Menor clareza nas instruções de trabalho (Sardeshmukh et al., 2012).
Redução dos níveis de absentismo, e maior compromisso com o trabalho e a organização (Atkyns et al., 2002; Golden, 2006a; Martin & MacDonnell, 2012; Steidelmuller et al., 2020).	Perdas na transmissão e na partilha de conhecimentos, e ao nível das restantes experiências de aprendizagem informais (Cooper & Kurland, 2002; Tietze & Nadin, 2011).
Maior qualidade das relações chefia-subordinado (Collins et al., 2016; Gajendran & Harrison, 2007).	Introdução de riscos ao surgimento de doenças ocupacionais (Gerding et al., 2021; Kazekami, 2020).

Elaboração própria.

Independentemente de ter a si associadas mais vantagens ou desvantagens, é, precisamente, dada a ambivalência a si inerente, que urge que se atentem às potenciais consequências a que o teletrabalho sujeita, no longo-prazo, aqueles que no regime exercem a sua atividade – sobretudo, considerando que os regimes de trabalho definem o conteúdo, a estrutura e o contexto sob os quais o trabalho é realizado (Sardeshmukh et al., 2012). De facto, e em conformidade com todas as vantagens e desvantagens acima listadas, os regimes presencial e de teletrabalho aparentam distanciar-se ao nível das suas características contextuais (e.g., condições ambientais), sociais (e.g., suporte social), e motivacionais (e.g., autonomia; Morgeson & Humphrey, 2006), pelo que cada um pode ser representativo de implicações diferenciadas para a saúde e para o bem-estar dos trabalhadores (Anderson et al., 2015; Lunde et al., 2022).

Por se saber ser um dos principais preditores dos sucessos individual e organizacional, em contexto laboral (Baptiste, 2007; Kowalski & Loretto, 2017), esta dissertação focar-se-á no bem-estar no trabalho enquanto *outcome* da sua investigação. Em particular, e por procurar munir as organizações com o nível de conhecimento necessário para que estejam aptas para maximizarem o bem-estar dos trabalhadores independentemente do regime laboral em que exerçam a sua atividade, compromete-se a identificar as características do trabalho que se colocam como fatores protetores (ou de risco) para esse bem-estar, em cada um dos regimes de trabalho considerados (i.e., o presencial e o de teletrabalho).

1.2. Bem-estar no Trabalho

O trabalho é uma atividade que se assume central, não só para o devido funcionamento das sociedades (Warr, 1999), como para o normal ajustamento e desenvolvimento dos indivíduos (Slater, 2003). O facto é que, excedendo fins estritamente económicos (ao contribuir, também, para a realização e capacitação individuais; Martela & Pessi, 2018), o trabalho consome uma parte substancial da vida do adulto médio, acabando por condicionar a sua saúde e bem-estar (Bartels et al., 2019; Danna & Griffin, 1999).

Embora se saiba que estar empregado é mais benéfico para a saúde física e mental da generalidade dos indivíduos do que não o estar (i.e., do que estar desempregado; Marmot, 2010; citado por Kowalski & Loretto, 2017), nem todas as implicações do trabalho são, no entanto, vantajosas para o trabalhador: a natureza do trabalho pode abarcar, tanto de benéfico, como de nocivo, para a respetiva saúde e bem-estar (Danna & Griffin, 1999; Schulte & Vainio, 2010). Por este motivo, e considerando-se que a valência e o cariz das suas experiências de trabalho têm efeitos que transcendem os individuais – acabando por se repercutir em múltiplos parâmetros de desempenho organizacionais (e.g., absentismo, *performance* e retenção; Warr & Nielsen, 2018; Wright & Cropanzano, 2000) –, a preservação e a promoção do bem-estar no trabalho impõem-se como preocupações crescentes das organizações (Bartels, 2019; Kowalski & Loretto, 2017). Mas, o que é, afinal, o bem-estar?

Além de vago e complexo, o bem-estar é um construto de interesse multidisciplinar, pelo que ainda não reúne consenso em torno da sua definição (Danna & Griffin, 1999; Kowalski & Loretto, 2017; Rhode et al., 2020; Ryan & Deci, 2001). De facto, não só lhe são reconhecidas múltiplas dimensões (emocional, psicológica, física, social, económica; Kowalski & Loretto, 2017; Morina et al., 2022), como corresponde a um construto que conta, já, com várias perspetivas complementares para a sua compreensão (Bartels et al., 2019; Deci & Ryan, 2008; McMahan & Estes, 2011) o que enreda a padronização da sua definição. Não obstante, e dado tratar-se de um conceito já amplamente estudado, são infindas as suas propostas de conceptualização (McMahan & Estes, 2011), vindo o bem-estar a ser definido como “mais do que a mera ausência de circunstâncias negativas (...), contemplando sentimentos positivos, como a felicidade com a própria vida (...)” (Schulte & Vainio, 2010, p.423), “um estado de experiência e de funcionamento psicológico ótimos” (Deci & Ryan, 2008, p.1), e, ainda, como o produto de um balanço entre os recursos físicos, psicológicos e sociais de que o indivíduo usufrui, e aqueles que lhe são requeridos pelos desafios físicos, psicológicos e sociais com que é defrontado (Dodge et al., 2012). A compreensão deste conceito é, no fundo, dependente da abordagem teórica em que é enquadrado.

1.2.1 Bem-estar Afetivo: A Proposta de Warr

Peter Warr (1987) foi um dos – muitos – autores que se debruçou, mais extensivamente, sobre o estudo do conceito de bem-estar (Danna & Griffin, 1999). Apostando num enquadramento intimamente ligado à saúde mental e à experiência afetiva individual (Danna & Griffin, 1999; Katwyk et al., 2000), este autor

definiu-o como um produto simultâneo da experiência frequente de afetos de valência positiva e pouco frequente de afetos de valência negativa (e.g., entusiasmo e melancolia; Diener & Larsen, 1993; citados por Harris et al., 2003), conceptualizando o bem-estar como afetivo. Ancorou, portanto, a sua concepção do conceito nos pressupostos teóricos do hedonismo, partindo do princípio de que o bem-estar apenas é alcançado, se for maximizado o prazer e minimizado o sofrimento, que pelo indivíduo é experienciado (Feldman, 1995; citado por Bartels et al., 2019; Warr, 1999; consultar Quadro 1.3).

Quadro 1.3

Definição Teórica de Bem-estar Hedônico, de Bem-estar Afetivo, e de Afeto Positivo e Negativo

Conceito	Definição teórica
Bem-estar hedônico	Experiência física, mental e emocional de prazer, diminuída pelo sofrimento.
Bem-estar afetivo	Experiência frequente de afetos positivos e infrequente de afetos negativos.
Afeto positivo	Estados emocionais positivos, prazerosos e desejáveis.
Afeto negativo	Estados emocionais negativos, não-prazerosos e indesejáveis.

Adaptado de Diener et al. (2018)

Para o autor, o bem-estar afetivo não tem, no entanto, de ser definido de forma descontextualizada (Warr, 1994), podendo ser conceptualizado por referência a um domínio em particular (Warr & Nielsen, 2018). Foi, precisamente, neste sentido que Warr (1987, 1990b) se assumiu pioneiro na aplicação deste conceito ao contexto laboral (Makikangas et al., 2007), definindo o bem-estar afetivo como um produto cumulativo das emoções experienciadas pelo indivíduo, em resposta à sua situação de trabalho (Diener & Diener, 1993; citados por Daniels, 2000; Warr, 1994, 1999). Como componente afetiva da experiência individual de trabalho, o bem-estar afetivo vem distanciar-se, conceptualmente, da noção de satisfação (i.e., componente atitudinal; Diener & Larsen, 1993; citados por Harris et al., 2003; Hackman & Oldham, 1976). Enquanto que o bem-estar afetivo trata as emoções que o trabalhador experiencia na sequência de determinado período de atividade laboral (Hoang & Knabe, 2021), a satisfação com o trabalho alude, já, ao estado emocional que resulta da avaliação global que o mesmo faz da própria experiência laboral, em geral (Locke, 1969, p.316; citado por Warr & Inceoglu, 2012).

Warr (1987, 1990b, 1999) ancorou esta sua concepção do bem-estar afetivo no Modelo Circumplexo do Afeto, de Russel (1980): um modelo que configura as estruturas cognitivas implícitas à autoavaliação e autorreporte de estados afetivos num espaço conceptual circular e bidimensional, no qual as diversas emoções se distribuem em função da sua valência e grau de ativação. Trata-se, no fundo, de um modelo que sistematiza a classificação de emoções em duas dimensões interrelacionadas (o prazer e a ativação; Russel, 1980), viabilizando a identificação de padrões de experiências afetivas individuais num contínuo entre prazer-desprazer e baixa-elevada ativação (Katwyk et al., 2000; Xanthopoulou et al., 2012).

Partindo de uma mesma conceptualização, Warr (1990b) concebeu um modelo para a mensuração do bem-estar afetivo análogo ao de Russel (1980), adicionando-lhe apenas três eixos, que definiu como indicadores do bem-estar: prazer-desprazer, ansiedade-contentamento e depressão-entusiasmo (Warr, 1990a, 1990b, 1994, 1999). Desta sua proposta resultou uma “nova” configuração conceptual, também edificada em torno das duas dimensões ortogonais de prazer e ativação, a que se aditaram os três eixos supramencionados (Warr, 1990a, 1990b) – os eixos ansiedade-contentamento e depressão-entusiasmo constam diagonalmente na configuração (cruzando o seu ponto médio e quadrantes opostos do espaço conceptual); e o eixo prazer-desprazer sobrepõe-se à sua dimensão horizontal, do prazer (Warr, 1990a, 1990b; Figura 1.1). Por não refletir, por si só, qualquer tipo de expressão emocional, a ativação é a única dimensão do modelo não-conceptualizada como indicativa do bem-estar afetivo, refletindo-se o menor “peso” à mesma atribuído no formato não-circular da configuração (Warr, 1990b; Figura 1.1).

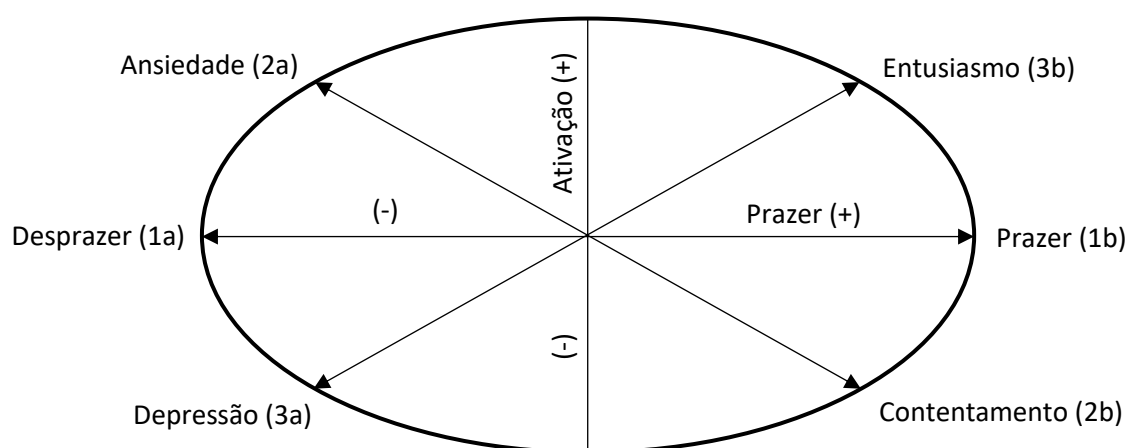


Figura 1.1

Modelo Conceptual de Medição do Bem-estar Afetivo (Adaptado de Warr, 1990b)

Quando transversalizada para contexto laboral, esta conceptualização bidimensional do bem-estar afetivo: (1) permite-nos a um entendimento mais compreensivo das experiências emocionais evocadas pelo trabalho nos indivíduos (Katwyk et al., 2000); além de (2) clarificar o enquadramento que sustenta, teoricamente, o que define o bem-estar afetivo no trabalho (isto é, a experiência frequente de emoções positivas e pouco frequente de emoções negativas, no contexto de exercício laboral; Harris et al., 2003).

1.2.2. O Bem-estar Afetivo e os Regimes de Trabalho

Já se discutiram algumas das principais diferenças identificadas entre os regimes de trabalho presencial e remoto, ao nível das suas características e condições laborais: a dinâmica inerente ao trabalho exercido remotamente é distante das práticas de trabalho “formais”, típicas dos modelos de trabalho presenciais (Crawford, 2022). Neste sentido, e vindo a literatura a indiciar e alertar para o impacto das características de trabalho no bem-estar dos trabalhadores, surge como natural que a recente transição para as “novas

formas de trabalho” e consequentes transformações laborais, se reflitam nas suas experiências afetivas individuais (Crawford, 2022; Lunde et al., 2022; Renard et al., 2021).

A Teoria dos Eventos Afetivos (Weiss & Cropanzano, 1996) é um dos racionais teóricos que sustenta esta pressuposição. Partindo da premissa de que os indivíduos respondem afetivamente a eventos que vivenciam no trabalho, e de que a probabilidade de ocorrência dos mesmos é ditada pelas características ambientais que o pautam, a proposta conceptual de Weiss e Cropanzano (1996) é de que há influências indiretas das características do trabalho nos estados afetivos experienciados pelos trabalhadores. É, em suma, uma teoria atenta a padrões de mudanças intrapessoais nos estados afetivos dos trabalhadores, atribuindo a sua causa imediata a eventos – e, por sua vez, às características laborais – que experienciam no trabalho (Cropanzano et al., 2017; Weiss & Cropanzano, 1996). Ora, posto isto, e dadas as diferenças que se sabem existir ao nível das características que pautam os regimes de trabalho remoto e presencial, coloca-se como plausível que – ditando a vivência de eventos de trabalho diferenciados –, as diferenças inerentes a cada regime possam implicar, também, de forma diferenciada os estados afetivos que pelos trabalhadores são experienciados (Anderson et al., 2015). Somos assim remetidos, ao primeiro objetivo definido para esta investigação: isto é, apurar a existência de diferenças significativas nos níveis médios de bem-estar afetivo reportados pelos trabalhadores, entre os regimes presencial e de teletrabalho.

Apesar de escassa a literatura que se debruçou, numa lógica comparativa, sob a experiência afetiva evocada nos trabalhadores por cada regime de trabalho, o estudo de Anderson e colaboradores (2015) sustenta a existência de diferenças, ao indiciar que os trabalhadores reportam – em média – mais afeto positivo e menos negativo nos dias em que trabalham remotamente, por comparação aos dias em que o fazem presencialmente. Similarmente, Redman e colaboradores (2009) verificaram que quantas mais horas trabalhassem a partir de casa, mais afeto positivo e maior satisfação com o trabalho os indivíduos reportavam (citados por Charalampous et al., 2019). Por fim, e embora a literatura não reúna consenso quanto à favorabilidade dos efeitos associados ao exercício do teletrabalho, a revisão de Charalampous e colaboradores (2019) concluiu haver fortes evidências que apontam para: (1) uma associação positiva entre o teletrabalho e a experiência de afeto positivo; (2) uma maior satisfação com o trabalho, quando remotamente exercido; e (3) uma menor exaustão emocional no regime de teletrabalho. A isto acresce, ainda, o facto de o trabalho em regime híbrido contrabalançar os benefícios e desvantagens associados aos regimes de teletrabalho e presencial – por conjugar, simultaneamente, as características de trabalho “próprias” de ambos (Mortensen & Haas, 2021) –, o que faz com que seja mais provável que o trabalho remoto levado a cabo nestes moldes seja o que reúne mais benefícios para os trabalhadores.

Face às evidências, põe-se como primeira hipótese de investigação que serão os teletrabalhadores quem reporta um maior bem-estar afetivo no trabalho, por comparação aos trabalhadores presenciais.

H1: Os trabalhadores em regime de teletrabalho reportam, em média, maiores níveis de bem-estar afetivo no trabalho, do que os trabalhadores em regime presencial.

1.3. Caraterísticas do Trabalho

Qualquer linha de investigação que vise a preservação e a promoção do bem-estar em contexto laboral, não deve atentar, única e exclusivamente, a fatores de ordem individual (e.g., caraterísticas/disposições individuais; Schulte & Vainio, 2010). Pelo contrário: se só quando direcionada para aspetos diretamente ligados ao trabalho e à organização a investigação reúne condições para definir intervenções que visem, eficazmente, um número alargado de profissionais, então o seu foco deve incidir, sobretudo, em fatores organizacionais (Kowalski & Loretto, 2017; Schulte & Vainio, 2010).

A verdade é que pessoas diferentes podem perceber e responder de forma diferente a uma mesma caraterística do trabalho (ainda que, em teoria, ela seja efetivamente igual ou equivalente; Warr, 1999). Daí que qualquer organização que procure promover o bem-estar dos seus trabalhadores seja tão mais sucedida, quanto mais apostar na edificação de postos de trabalho capazes de induzir, por si só, estados de contentamento generalizados em quem neles exerce a sua atividade (Baptiste, 2007). Partindo deste princípio e de um entendimento de que deve recair sobre as organizações (e não sobre as suas pessoas) o dever de se ajustarem às necessidades emergentes dos seus trabalhadores, esta dissertação atentarà, também, na sua análise a algumas caraterísticas do trabalho, enquanto preditoras do bem-estar afetivo em contexto laboral. Em particular, e não pretendendo apenas averiguar se um dos regimes de trabalho (i.e., se o presencial, se o de teletrabalho) promove, por comparação ao outro, maior bem-estar laboral, propõe-se a identificar quais as caraterísticas do trabalho que mais pesam na predição desse bem-estar em cada um dos regimes sujeitos a consideração.

De facto, além de indiciar existir uma associação entre caraterísticas do trabalho e o bem-estar dos trabalhadores (e.g., Bentley et al., 2016; Brokmeier et al., 2022; de Jonge et al., 2001; Warr, 1994, 1999) a literatura indica que os *outcomes* associados a cada caraterística do trabalho e, inclusive, o significado a si atribuído pelos trabalhadores são, em parte, moldados pelas contingências do contexto a que estão vinculados (Morganson et al., 2010). Assim sendo, e considerando quão contextualmente distintos são, entre si, ambos os regimes de trabalho (Lunde et al., 2022), torna-se plausível que as suas caraterísticas, não só possam ter impactos, como pesos relativos diferenciados, na predição do bem-estar no trabalho que pelos trabalhadores dos regimes presencial e de teletrabalho é experienciado.

Este é o objetivo a que se reconhece maior pertinência nesta investigação, por ser aquele que, em termos práticos, permitirá identificar potenciais fatores protetores do bem-estar dos trabalhadores nos regimes presencial e de teletrabalho. Por ainda carecer de sustentação científica, este segundo objetivo assume um carácter exploratório, colocando-se como única hipótese de investigação (face ao que sugere a literatura) que são distintos os fatores identificados como protetores do bem-estar dos trabalhadores, em cada um dos regimes de trabalho.

H2: As caraterísticas de trabalho que apresentam maior peso na predição do bem-estar afetivo dos trabalhadores diferem entre os regimes presencial e de teletrabalho.

1.3.1. As Características do Trabalho a Analisar

É bastante extensa a literatura que se tem vindo a debruçar sobre o estudo de características do trabalho e os seus impactos nas respostas afetivas, cognitivas, atitudinais e comportamentais dos trabalhadores. Ainda que um construto complexo de se definir (dada a sua multidimensionalidade e a ampla variedade de modelos que o procuram enquadrar teoricamente; Dunham, 1976), as características do trabalho são conceptualizadas em termos de “atributos da tarefa, do trabalho e do ambiente social e organizacional” (Morgeson & Humphrey, 2006, p.1322) e “aspetos estáveis do ambiente laboral, que podem influenciar a experiência afetiva do trabalho” (Saavedra & Kwun, 2000, p.132).

Segundo Morgeson e Humphrey (2006), as características de um trabalho podem ser sistematizadas em três classes: contextual, social e motivacional. As características contextuais concernem às condições físicas e ambientais sob as quais o trabalho é realizado. As características sociais refletem já as dinâmicas interpessoais nas quais se sustenta a atividade. Por sua vez, as características motivacionais contemplam os aspetos do trabalho que fazem dele mais estimulante e satisfatório para o trabalhador. Esta proposta de classificação dos autores (Morgeson & Humphrey, 2006) é a que ainda hoje vigora, por integrar, num enquadramento mais compreensivo, os principais modelos teóricos que a precederam – que eram mais restritivos (e.g., o Modelo das Características de Trabalho, cujo foco era somente motivacional; Hackman & Oldham, 1975, 1976; Morgeson & Humphrey, 2006).

Embora a maioria da investigação já realizada no âmbito da relação entre características do trabalho e bem-estar laboral seja correlacional – pondo em causa a inferência de causalidade (Warr, 1999) – são vários os estudos longitudinais a evidenciar a ocorrência de flutuações no bem-estar dos trabalhadores, em consequência de alterações nas características do seu trabalho (e.g., Brokmeier et al., 2022; de Jonge et al., 2001; Nielsen et al., 2008). Warr (1994, 1999) identificou, inclusive, um conjunto de características “chave”, a partir das quais as flutuações no bem-estar afetivo dos trabalhadores poderão ser explicadas.

De acordo com o autor, podem resumir-se em 10 categorias as principais características do trabalho, em função das quais, não só qualquer trabalho pode ser descrito, mas, também, diferentes conjunturas de trabalho podem ser discriminadas. Essas categorias são: (1) oportunidades de controlo pessoal (e.g., autonomia); (2) oportunidade para utilização de competências (e.g., uso de competências valorizadas); (3) objetivos externamente gerados (e.g., conflitos entre papéis); (4) variedade (e.g., ao nível da tarefa); (5) clareza ambiental (e.g., ambiguidade de papéis); (6) segurança física (e.g., temperatura, luz e ruído); (7) acessibilidade monetária (e.g., benefícios e compensações remuneratórias); (8) oportunidades para contacto interpessoal (e.g., quantidade e qualidade da interação); (9) supervisão apoiante (e.g., eficácia da liderança); (10) valorização do estatuto social (e.g., valor atribuído ao trabalho).

Pretendendo contemplar na sua análise características do trabalho que – além de se saber diferirem de regime para regime laboral – cubram, em simultâneo, as categorias propostas por Warr (1994, 1999) e as classes de Morgeson e Humphrey (2006), este estudo irá atentar às nove em seguida apresentadas.

Suporte Social de Colegas e Chefias. Genericamente definido como uma “percepção ou experiência de que se é gostado, apreciado, estimado e valorizado por outros, e parte integrante de uma rede social com obrigações comuns e alicerçada em dinâmicas de assistência mútua” (Will, 1991; citado por Taylor, 2011, p.192), quando aplicado ao contexto laboral o suporte social reflete o “grau em que o trabalhador usufrui da oportunidade de receber assistência e conselhos, quer da parte dos colegas, quer das chefias ou supervisores” (Karasek, 1979; citado por Humphrey et al., 2007, p.1336). Uma vez que o ser-humano é um ser social, para o qual a pertença é uma necessidade básica (Maslow, 1943), reconhecem-se vários benefícios à experiência de suporte social no trabalho: (a) a nível individual, sabe-se amenizar os efeitos nocivos do *stress* a que o trabalhador é sujeito (e.g., Pow et al., 2017; Warszevska-Makuch et al., 2015), favorecendo a sua saúde física e mental, e bem-estar (e.g., Beck, 2007; Hou et al., 2020; Seiger & Wiese, 2011; Vander Elst et al., 2017); (b) a nível organizacional, sabe-se incitar alguns processos motivacionais que se refletem (positivamente) na *performance*, envolvimento e compromisso do trabalhador (Bakker & Demerouti, 2007; Golden & Gajendran, 2019; Schreurs et al., 2012).

Por prever um distanciamento físico dos espaços formalmente designados, pela entidade patronal, ao exercício da atividade laboral, a implementação do teletrabalho introduziu mudanças incontestáveis às dinâmicas interacionais estabelecidas entre membros organizacionais (Gajendran & Harrison, 2007). De facto, limitando as oportunidades de contacto cara a cara, em contexto presencial, há determinados aspetos da relação, tanto entre colegas, como chefia-subordinado, que, remotamente, são mais difíceis de serem assegurados (Blahopoulou et al., 2022). A literatura indica, por exemplo, que além de implicar perdas ao nível do suporte emocional, informacional e instrumental (Collins et al., 2016), o teletrabalho degrada a qualidade dos laços – formais e informais – estabelecidos entre colegas de trabalho (Calhoun & McCarthy, 2023; Gajendran & Harrison, 2007; Sardeshmukh et al., 2012). Por sua vez, e considerando que a redução do contacto cara a cara dificulta a observação e a monitorização do comportamento (Hill et al., 2009), também a qualidade das trocas efetuadas entre chefia e subordinado parece poder acabar por sair lesada (Golden, 2006b). Note-se, ainda assim, que o teletrabalho pode, por oposição, fortalecer o suporte mutuamente concedido entre teletrabalhadores (Collins et al., 2016) e, até, incentivar chefias a fazerem um esforço redobrado, em prol da relação que estabelecem com os subordinados (Gajendran & Harrison, 2007) – sendo, nestes casos, as percepções de suporte social mais acentuadas.

Conflito Trabalho-vida. Um trabalhador experiencia conflito trabalho-vida quando “as expetativas, exigências e pressões associadas aos seus papéis pessoais ou familiares, e de trabalho são mutuamente incompatíveis” (Kahn et al., 1964; citado por Golden et al., 2006, p.1341). Este conflito ocorre, portanto, quando a sua participação ativa num dos domínios (i.e., de vida ou trabalho) dificulta a sua participação ativa no outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985), podendo manifestar-se sob a forma de um conflito baseado no tempo (i.e., se o tempo consumido por atividades inerentes aos papéis de um dos domínios

não puder ser dedicado a atividades do outro domínio), na tensão (i.e., se o *stress* induzido pelos papéis de um dos domínios condiciona o cumprimento das exigências inerentes aos papéis do outro domínio), ou no comportamento (i.e., se os padrões comportamentais assumidos aquando do exercício de papéis de um dos domínios são incompatíveis com os expectáveis face ao outro domínio; Greenhaus & Beutell, 1985). Podendo os diversos papéis assumidos por um indivíduo ser geridos num contínuo entre elevada segmentação e integração – dependendo da permeabilidade dos limites que o próprio entre eles defina (Ashforth et al., 2000) – constam já na literatura várias teorias que sistematizam as diferentes dinâmicas que podem ser estabelecidas na gestão dos papéis dos domínios de trabalho e vida (Zhang et al., 2020).

A Teoria da Segmentação pressupõe total independência entre os domínios, não existindo margem para que se influenciem mutuamente (Frone, 2003). A Teoria do Contágio prevê, contrariamente, haver permeabilidade entre ambos, pressupondo ocorrer uma transferência de experiências entre o trabalho e a vida privada ou familiar (i.e., associação positiva; Staines, 1980). Também as Teorias da Acomodação e da Compensação apontam para uma associação – ainda que negativa – entre os dois domínios (Zhang et al., 2020): a Teoria da Acomodação sugere poder haver uma redução do investimento individual num dos domínios (i.e., de trabalho ou pessoal) para que sejam mais bem acomodadas as responsabilidades associadas ao outro domínio (Lambert, 1990); já a Teoria da Compensação, entende poder ser dedicada uma quantidade acrescida de tempo e energia a um dos domínios, de forma a compensar a insatisfação experienciada no domínio complementar (Morris & Madsen, 2007).

É, precisamente, por serem tão heterogéneas as dinâmicas pelas quais cada trabalhador pode gerir os seus papéis laborais, pessoais e familiares que a investigação não reúne consenso quanto ao impacto do teletrabalho na conciliação dos domínios de vida e trabalho. Embora seja nos dias em que trabalham a partir de casa que os trabalhadores têm maior facilidade para fazerem transições entre os seus papéis de trabalho e os seus papéis pessoais/familiares (Delanoeije et al., 2019), nem sempre essas transições se refletem num melhor equilíbrio de ambos. Se, por um lado, o teletrabalho concede maior autonomia e flexibilidade ao trabalhador para reajustar o seu horário de trabalho em função das suas necessidades pessoais ou familiares, facilitando o equilíbrio (Delanoeije et al., 2019; Hilbrecht et al., 2008), por outro, torna menos nítidos os limites entre ambos os domínios (Allen et al., 2015), acentuando o conflito (e.g., pela dificuldade acrescida em desligar-se do trabalho, mesmo além do horário formalmente estipulado; Felstead & Henseke, 2017; Jostell & Hemlin, 2018). Assim, por muito que a adesão ao teletrabalho seja, em parte, motivada por um desejo de conciliação entre os papéis de vida e trabalho (Zhang et al., 2020) não se sabe se, do ponto de vista do balanço trabalho-vida, o teletrabalho promove, ou não, bem-estar.

Oportunidades de Desenvolvimento. Um trabalho bem desenhado é aquele que, além do sucesso e desenvolvimento sustentáveis da organização, promove o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores (Rau, 2006). As oportunidades de desenvolvimento pessoal no trabalho fazem referência

a todas as oportunidades de atualização e/ou melhoria de conhecimentos e competências que, embora adquiridos no decorrer das atividades de trabalho, não têm de estar a ele diretamente associados (Rau, 2006). As oportunidades de desenvolvimento profissional referem-se, por sua vez, a todos os processos de aquisição, expansão, refinação e preservação dos conhecimentos, competências e qualificações que fazem dos trabalhadores proficientes (Elman et al., 2005; citados por Molino et al., 2012).

Suprindo, também, uma necessidade individual (autorrealização; Maslow, 1943) as oportunidades de desenvolvimento têm vindo a impor-se como um dos principais preditores do bem-estar no trabalho (Deci & Ryan, 2012). Ainda que possam derivar de atividades formais e estruturadas (e.g., um *workshop* ou formação), são, sobretudo, o resultado de processos informais (Cooper & Kurland, 2002; Rau, 2006). De facto, a literatura sugere ser da socialização (e.g., da aprendizagem informal entre colegas e chefias), do usufruto de maior independência e autonomia no trabalho (e.g., liberdade nas tomadas de decisão), e da própria experiência de exercício laboral, que os trabalhadores retiram oportunidades significativas de desenvolvimento pessoal e profissional (McCauley et al., 1994; Rau, 2006). Ora, o teletrabalho conta com alguma ambivalência neste âmbito. Se, ao trabalhar à distância, o trabalhador tem um acesso mais limitado aos canais, atividades e processos informais da organização, então é natural que o teletrabalho possa restringir as suas oportunidades de desenvolvimento (Rau, 2006). Mas, se o teletrabalho reforça, em simultâneo, a sua autonomia e independência no trabalho, então é expectável que se possa revelar, também, uma oportunidade de desenvolvimento (sobretudo, profissional; de Macêdo et al., 2020).

Clareza de Papéis. A clareza de papéis reflete o grau em que o trabalhador “percebe e compreende quais são os deveres, tarefas, objetivos e expectativas que lhe são requeridos pelo seu trabalho” (Hegazy et al., 2023, p.6). Em contraste, a ambiguidade de papéis refere-se à ausência de previsibilidade, clareza e de especificidade quanto às responsabilidades, aos objetivos e às expectativas associadas ao seu cargo (Kahn et al., 1964; citados por Schmidt et al., 2014). Podendo os papéis laborais ser, portanto, definidos, ou de forma mais clara, ou de forma mais ambígua, a investigação tem vindo a alertar para os potenciais efeitos negativos da sua ambiguidade nos estados afetivos dos trabalhadores. Assumindo-se uma fonte de *stress* no trabalho (Fisher & Gitelson, 1983), a ambiguidade evidencia estar positivamente associada à ansiedade, à depressão (e.g., Schmidt et al., 2014) e à exaustão emocional (e.g., Abraham et al., 2022; Boles et al., 1997). Em conformidade, aparenta ser, também, um preditor negativo do bem-estar laboral (e.g., Schaufeli & Taris, 2014). A causa para estes efeitos poderá dever-se ao facto de a clareza de papéis contribuir para a definição de um clima de segurança psicológica no trabalho (Frazier et al., 2017), além de favorecer perceções individuais de competência (necessidade psicológica básica; Deci & Ryan, 2012) e de autoeficácia (Karkkola et al., 2019; Tang & Chang, 2010).

Por ser produto de uma boa relação de supervisão (e.g., da clareza e especificidade das instruções), de trocas regulares entre membros da organização (e.g., *feedback* ao trabalho) e, inclusive, de um clima

de baixa formalização e complexidade organizacional (Hassan et al., 2013), a clareza de papéis aparenta ser mais desafiante de assegurar em contexto de teletrabalho. Ora, embora escassa a evidência reunida no âmbito, é isso que a literatura disponível tem vindo a indicar. Sardeshmukh et al. (2012) constataram que a ambiguidade de papéis é – precisamente, a par da menor oportunidade de *feedback* e de suporte social – um dos efeitos negativos do teletrabalho. Por sua vez, também Weinert et al. (2015) concluíram ser devido aos condicionamentos que esta modalidade de trabalho impõe à troca mútua de informação (quer relativa ao trabalho, quer às dinâmicas informais da organização), que os trabalhadores reportam perceber maior ambiguidade de papéis quando em teletrabalho.

Condições Físicas e Ergonómicas de Trabalho. A literatura aponta para a existência de uma relação positiva entre o bem-estar – físico e mental – dos trabalhadores e a qualidade das condições ambientais dos seus postos de trabalho (e.g., Colenberg et al., 2021; Faez et al., 2021; Nadia & Fathurahman, 2017). Nessas condições, estão contempladas as características laborais físicas (luminosidade, conforto térmico e ruído) e ergonómicas (i.e., adequabilidade do mobiliário e dos equipamentos utilizados), sendo a elas que as organizações devem atentar para que possam garantir o conforto e bem-estar dos trabalhadores aquando do exercício da sua atividade (Larrea-Araujo et al., 2021; Vischer, 2008). De facto, mais do que usufruírem, apenas, de condições mínimas de saúde e segurança nos seus espaços de trabalho, importa que os trabalhadores usufruam de condições ambientais que atendam às suas necessidades individuais e suportem – em simultâneo – a execução das atividades que lhes competem assegurar (Vischer, 2008). E, agora, que o teletrabalho “passou a vigorar” e é uma modalidade de trabalho cada vez mais adotada, coloca-se o desafio de se o assegurar nesta conjuntura laboral tão particular.

Apesar de vasta a evidência que se reúne em torno das condições físicas e ergonómicas de trabalho (e.g., Colenberg et al., 2021), a verdade é que a investigação ainda não versou muito sobre o seu estudo em contexto de teletrabalho (de Macêdo et al., 2020). Ainda assim, Larrea-Araujo et al. (2021) puderam concluir que, mesmo adaptando as suas casas para que conseguissem trabalhar a partir delas, a maioria dos teletrabalhadores se via forçado a exercer a sua atividade em espaços destinados à sua vida privada e familiar (e.g., sala de estar), sem acesso a condições físicas, ergonómicas e técnicas ideais. No entanto – embora os resultados apontem para uma menor qualidade das condições ambientais em teletrabalho –, este estudo foi conduzido em período de confinamento, pelo que as contingências sob as quais foram recolhidos os seus dados são diferentes daquelas em que continua a ser exercido o teletrabalho: sendo já adotado de forma voluntária é, por exemplo, expectável que os trabalhadores e, até, as organizações tenham feito investimentos que possam ter mitigado algumas das desvantagens associadas ao trabalho levado a cabo a partir de casa. A isto acresce que, se, ao serem proprietários do espaço em que efetuam o seu trabalho, os teletrabalhadores têm mais oportunidade de o personalizarem consoante as próprias necessidades, isso poderá refletir-se positivamente no seu bem-estar (Nadia & Fathurahman, 2017).

Autonomia. Outrora definida pelo grau de independência e liberdade de que o trabalhador usufrui na realização do seu trabalho (construto unidimensional; e.g., Hackman & Oldham, 1975), a autonomia é hoje concebida como um construto multidimensional, aludindo à extensão a que um trabalho oferece liberdade, independência e discricção na programação, tomada de decisão e determinação dos métodos a empregar no desempenho das suas tarefas (e.g., Breugh, 1985, 1999; Morgeson & Humphrey, 2006). Neste sentido, a autonomia no trabalho poderá sistematizar-se como o resultado da inter-relação entre três dimensões de autonomia laboral: (1) a autonomia horária (i.e., a liberdade no planeamento/gestão flexíveis dos períodos de trabalho; Humphrey et al., 2007); (2) a autonomia de tomada de decisão (i.e., a independência nas tomadas de decisão relativas ao trabalho; Humphrey et al., 2007); (3) a autonomia de método de trabalho (i.e., a discricção na escolha dos métodos e procedimentos utilizados para efeitos da execução sucedida do trabalho; Breugh, 1999; Humphrey et al., 2007).

Enquanto característica motivacional de trabalho (Morgeson & Humphrey, 2006), a autonomia tem-se revelado positivamente associada a *outcomes* individuais, laborais e organizacionais mais favoráveis. De um ponto de vista individual, sabe-se, por exemplo, predizer negativamente a ansiedade (e.g., Yunus & Mostafa, 2022), o *stress* (e.g., Zeuge et al., 2023) e a exaustão emocional (e.g., Dettmers & Bredehoft, 2020), e ser um preditor positivo do bem-estar (e.g., Clausen et al., 2022; Park & Searcy, 2012). Já numa ótica laboral, sabe-se predizer negativamente o absentismo e a intenção de *turnover* dos trabalhadores (e.g., Cho & Song, 2017; Humphrey et al., 2007) e favorecer a sua *performance* individual (e.g., Tentama et al., 2020). Todos estes benefícios podem ser atribuídos ao facto de a autonomia ser uma necessidade psicológica básica, que – uma vez satisfeita –, não só contribui para o bem-estar e funcionamento ótimo dos indivíduos (Deci & Ryan, 2012), como atenua o impacto negativo de alguns eventos potencialmente disruptivos (e.g., depressão ou *stress* ocupacional; Li, 2019).

Dada a particularidade das contingências sob as quais é levado a cabo, o teletrabalho parece reunir condições que (além de propícias a) apelam à maior autonomia dos trabalhadores. Por um lado, poupa-los dos típicos constrangimentos espaciais e temporais que pautam o trabalho exercido nas imediações da organização (Sewell & Taskin, 2015), concedendo-lhes um maior controlo quanto a quando e a partir de onde trabalhar (Groen et al., 2018; Weinert et al., 2015). Por outro, e impondo restrições à imediatez da sua supervisão (Dimitrova, 2003; Kwon & Jeon, 2017), obriga a que sejam muito mais independentes na realização do seu trabalho, apelando, também, à sua autonomia na escolha dos métodos e restantes tomadas de decisão (Gajendran & Harrison, 2007; Schulze et al., 2023). Esta autonomia não é, contudo, sinónimo necessário de bem-estar: se excessiva, pode compromete-lo (Warr, 1990a). Basta pensar que, caso o trabalhador não consiga gerir de forma adaptativa a maior responsabilidade que lhe foi delegada ou gerir em benefício próprio o maior controlo que detém sobre o seu tempo, essa autonomia lhe trará mais de disruptivo (e.g., *stress*, exaustão) que de positivo (Biron & van Veldhoven, 2016). Neste sentido, pode concluir-se que a relação entre autonomia e bem-estar, em contexto de teletrabalho, não é linear.

Insegurança Laboral (Quantitativa e Qualitativa). O trabalho é sujeito a mudanças constantes, que apresentam consequências significativas para os trabalhadores (Vander Elst et al., 2014). A insegurança laboral é uma dessas consequências, e refere-se à incerteza experienciada pelo indivíduo relativamente à continuidade do seu trabalho e à eventual preservação de determinados aspetos do mesmo (De Witte et al., 2012; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Lim & Teo, 2000). De acordo com vários autores, respeita a uma experiência subjetiva – na medida em que pode ser percebida mesmo na ausência de um motivo concreto, que a justifique –, e decorre de um fenómeno involuntário e indesejado (e.g., De Witte, 1999; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Vander Elst et al., 2014). Além disso, por não só contemplar a percepção de ameaça à continuidade do trabalho, como a resposta emocional a essa percepção (e.g., preocupação; De Witte et al., 2012), trata-se, também, de uma experiência cognitiva e afetiva, que é sustentada numa sensação de insegurança quanto ao futuro, no geral (De Witte, 1999, 2005; Vander Elst et al., 2014).

Hellgren et al. (1999) propuseram uma conceptualização bidimensional do construto, fazendo uma distinção entre dois tipos de insegurança laboral – quantitativa e qualitativa. A insegurança quantitativa refere-se ao medo ou preocupação com a possibilidade de perda do trabalho (De Witte, 2005; De Witte et al., 2012). Já a insegurança qualitativa, remete para uma preocupação com a deterioração de aspetos valorizados do mesmo (Brondino et al., 2020; De Witte et al., 2012). Ainda que relativos a dois domínios de insegurança laboral distintos, tanto a insegurança quantitativa, como a qualitativa, têm comprovado ser prejudiciais para as organizações, pelos impactos negativos que detêm sobre os seus trabalhadores. De facto, a experiência de insegurança no trabalho tem demonstrado estar consistentemente associada a maior exaustão emocional (e.g., Shoss et al., 2018) e a menor saúde e bem-estar, físico e mental (e.g., De Witte et al., 2016). Em conformidade, evidencia associar-se negativamente à satisfação laboral (e.g., Richter & Näswall, 2019), ao compromisso com a organização (e.g., Sverke et al., 2002) e à *performance* individual (e.g., Shoss et al., 2018), e, positivamente, a absentismo (e.g., Sverke et al., 2002) e intenções de abandono organizacional (e.g., Balz & Schuller, 2021). Estas consequências negativas da insegurança laboral são coerentes com a noção de centralidade do trabalho para o funcionamento humano (Jahoda, 1982; citado por De Witte, 2005), provando que as percepções de risco de desemprego e de deterioração da qualidade das condições de trabalho são uma fonte de *stress* para o indivíduo (De Witte et al., 2015).

Apesar de a insegurança no trabalho ser, por si só, um fenómeno prevalente (De Witte et al., 2012), a adoção do teletrabalho parece poder tê-la acentuado (Lim & Teo, 2000). Lim e Teo (2000) constataram que, por estarem fisicamente distantes e ser mais condicionada a sua visibilidade, os teletrabalhadores manifestam maior insegurança em relação às suas oportunidades de progressão de carreira. No mesmo sentido, e por reduzir a sua interação direta com colegas e chefias e poder limitar as suas oportunidades de desenvolvimento, Nemteanu e Dabija (2023) concluíram que os teletrabalhadores têm mais motivos para temerem a perda do seu trabalho. Coltrane et al. (2013) constataram por fim que os trabalhadores em regimes flexíveis são estigmatizados como menos empenhados, o que acentuará a sua insegurança.

1.4. Modelo Teórico de Investigação

O bem-estar no trabalho não é – nem deve ser estudado como – um fenómeno isolado. De acordo com o Modelo das Exigências-Recursos Laborais (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001), resulta de um balanço entre características positivas (recursos) e negativas (exigências) de que os trabalhadores dispõem no seu trabalho, que devem ser consideradas sempre que se pretendam atender aos impactos de uma dada conjuntura laboral no seu estado emocional (Lesener et al., 2019; Schaufeli & Taris, 2014). Os recursos laborais dizem respeito a aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho, que, além de funcionais para o alcance dos objetivos para ele definidos, minimizam os potenciais custos fisiológicos e/ou psicológicos a si associados e estimulam o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores (Demerouti et al., 2001). As exigências laborais respeitam, por seu turno, a aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho, que, por requererem esforços físicos e/ou cognitivos sustentados, têm custos fisiológicos e/ou psicológicos associados (Demerouti et al., 2001). Distinguindo-se estes dois tipos de características laborais em qualquer contexto ocupacional, este modelo conjectura ser, portanto, da interação entre ambos que decorre o bem-estar dos trabalhadores (Bakker & Demerouti, 2007).

É com base neste enquadramento teórico que, mais do que averiguar se, entre o regime presencial e o de teletrabalho, um deles promove maior bem-estar, a presente investigação se propõe a identificar, também, as características de trabalho que mais significativamente predizem – positiva e negativamente – o bem-estar afetivo dos trabalhadores, em cada um destes regimes laborais. A Figura 1.2 esquematiza o modelo teórico (i.e., variáveis e relações hipotetizadas) em que se sustenta a presente dissertação.

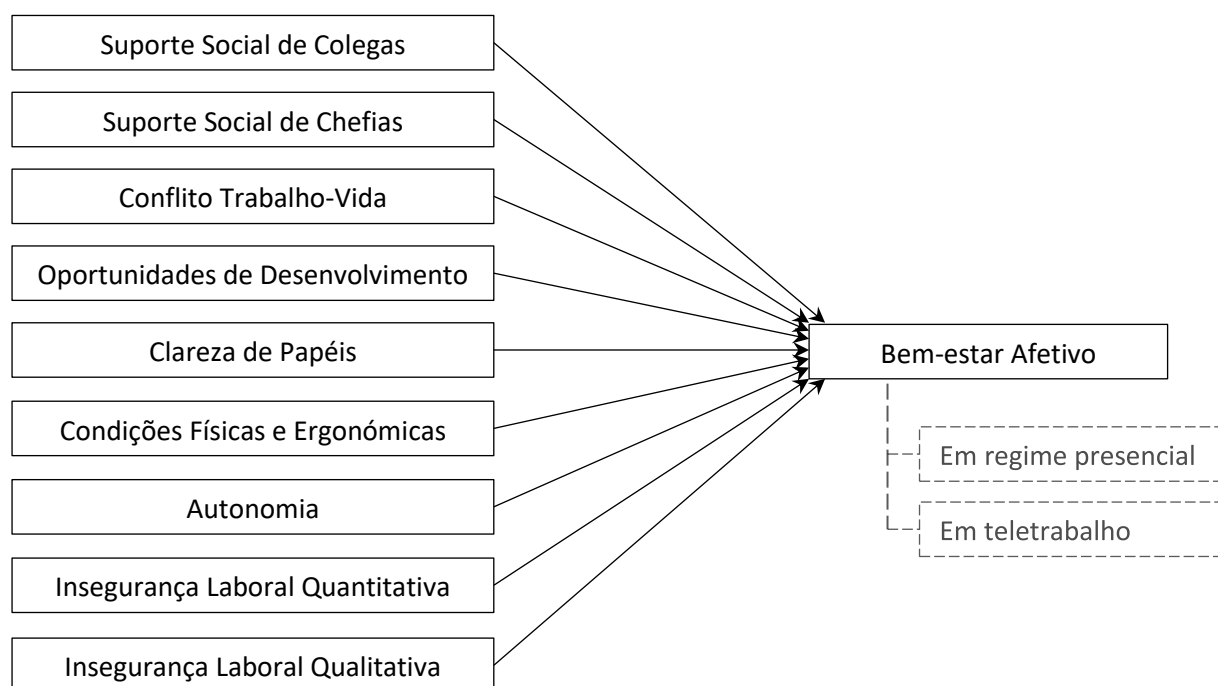


Figura 1.2

Modelo Teórico de Investigação

Capítulo 2. Método

2.1. Procedimento

Com os objetivos de averiguar se existem diferenças nos níveis médios de bem-estar afetivo no trabalho reportados por trabalhadores dos regimes presencial e de teletrabalho (seja a tempo integral ou misto), e de identificar os fatores laborais que mais significativamente predizem esse seu bem-estar, a presente dissertação assumiu o formato de uma investigação quantitativa correlacional, de natureza transversal. Neste sentido, a recolha de dados foi operacionalizada pela disseminação de um questionário *online* – desenvolvido a partir do *software QualtricsSM* – e por recurso a instrumentos já devidamente traduzidos e validados para a mensuração das variáveis em estudo junto da população portuguesa. Impondo como único critério para a elegibilidade da sua participação, que os participantes se encontrassem a trabalhar há, pelo menos, três meses para a mesma entidade patronal, a distribuição do inquérito foi assegurada pela sua partilha junto a redes de contacto pessoais e em plataformas sociais (i.e., *Facebook* e *LinkedIn*).

Ao ingressarem no questionário, os inquiridos foram remetidos para um consentimento informado (Anexo A) que – além de os inteirar dos objetivos do estudo, do tempo estimado para a sua colaboração (i.e., 10 minutos), e de lhes facultar um contacto para *debriefing* e eventuais esclarecimentos adicionais – reiterava o cariz voluntário, confidencial e anónimo da sua participação. Uma vez tendo dado resposta a todas as questões contempladas no questionário (i.e., referentes às variáveis em estudo e de natureza sociodemográfica), agradeceu-se aos respondentes o tempo por si despendido no seu preenchimento. A recolha de dados estendeu-se por nove semanas, tendo início marcado a dia 10 de fevereiro de 2023, e sido concluída a 20 de abril do mesmo ano. Embora o questionário não tenha sido sujeito a aprovação pela Comissão Científica do Iscte-IUL, foi acautelado o cumprimento dos princípios de conduta ética na investigação em Psicologia prescritos pela APA (2017), pelo Código Deontológico da OPP (2021), pelo Código de Conduta Ética na Investigação do Iscte e pela Declaração de Helsínquia.

2.2. Participantes

Foram recrutados, por recurso a métodos de amostragem não-probabilísticos, por conveniência e “bola de neve”, 353 respondentes. Não cumprindo a totalidade, no entanto, os critérios de elegibilidade e de inclusão inicialmente estipulados, foram excluídas 107 participações: (a) 103 por não terem respondido na íntegra ao questionário; (b) quatro, por não cumprirem o requisito mínimo de participação (i.e., não trabalharem há, pelo menos, 3 meses para a mesma entidade patronal). A amostra final da dissertação contou, portanto, com um total de 246 participantes, rondando a sua taxa de desistência os 30.1%.

Com idades compreendidas entre os 20 e os 63 anos ($M = 37.36$, $DP = 12.60$), e identificando-se a maioria dos participantes com o género feminino (76.0%), 138 indicaram estar casados (43.9%) ou viver em união de facto (12.2%), e os restantes 108 encontrarem-se solteiros (39.0%) ou divorciados (4.9%). Sendo uma minoria o número de participantes que apresentavam o ensino primário (0.4%) ou o básico

(8.5%) como último grau completo de escolaridade, 78 reportaram terem o ensino secundário (31.7%), outros 78 estarem licenciados, e 68 terem, ou uma pós-graduação (8.9%), ou o mestrado (18.7%), como habilitações literárias. No que à sua atual situação de trabalho diz respeito, 160 participantes revelaram trabalharem em regime presencial (65.0%) e 86 remotamente – 74 num modelo híbrido e 12 em regime de teletrabalho integral –, estando a maioria a trabalhar há mais de 3 anos no respetivo regime (50.4%), e satisfeitos (47.2%) ou muito satisfeitos (32.1%) com o mesmo. Em média, os participantes reportaram trabalharem há 8 anos e 3 meses ($M = 8.21$, $DP = 9.36$) para a mesma entidade patronal (variando entre os 3 meses e os 36 anos a sua antiguidade na organização), encontrando-se a ela vinculados, sobretudo, por contratos de efetividade (74.4%). Apenas 59 participantes relataram exercerem cargos de chefia.

Por fim, no que à caracterização da sua organização concerne, 90 participantes indicaram encontrar-se a trabalhar em organizações de muito grande dimensão, e 91 em organizações de média ou pequena dimensão (37.0%), trabalhando os restantes 65 em organizações de grande ou micro dimensão (26.4%). Tratam-se (na sua maioria) de organizações privadas (65.8%), com fins lucrativos (61.5%), cuja atividade se enquadra no setor de prestação de serviços (i.e., o setor terciário; 83.2%).

Prevendo, a presente investigação, a comparação de dois grupos de trabalhadores – em regime de trabalho presencial e remoto –, impõe-se como pertinente caracterizar as duas subamostras em análise. Os Quadros 2.1. e 2.2. sintetizam as principais características sociodemográficas de ambos os grupos.

2.2.1. Subamostra de Trabalhadores em Regime Presencial

Correspondendo à maior porção da amostra final, são 160 os participantes que indicaram trabalhar em regime (inteiramente) presencial. Destes, 122 reportaram identificar-se com o género feminino (76.2%) – sendo, somente, 38 os que se identificavam com o género masculino – e terem idades compreendidas entre os 20 e os 63 anos ($M = 40.08$, $SD = 12.03$). A maioria dos participantes indicaram estarem casados (55.6%), estando 40 solteiros (25.0%), 20 a viverem em união de facto (12.50%) e 11 divorciados (6.9%). No que às suas habilitações literárias concerne, 69 referiram ter concluído o ensino secundário (43.1%), 39 estar licenciados (24.4%), 12 terem uma pós-graduação (7.5%), e 18 terem o grau de mestre (11.2%), sendo, apenas, 22 os trabalhadores que só completaram o ensino primário ou o básico (13.8%). Quanto à sua situação laboral, os participantes indicaram trabalharem – em média – há 9 anos e 10 meses para a respetiva organização ($M = 9.83$, $DP = 9.87$), estando a maioria a ela vinculada por contratos de tempo indeterminado (78.1%). Apenas 37 revelaram exercer um cargo de chefia, encontrando-se, ainda assim, 71.3% satisfeitos ou muito satisfeitos com o seu regime de trabalho.

Este grupo de trabalhadores indicou enquadrar, sobretudo, organizações privadas (56.2%) do setor terciário (78.6%), com fins lucrativos (56.0%). 30.6% são de muito grande dimensão, 21.2% de pequena dimensão e as restantes, organizações de micro (18.8%), média (19.4%) ou grande (10.0%) dimensão.

2.2.2. Subamostra de Trabalhadores em Regime de Teletrabalho

Da subamostra de 86 teletrabalhadores, 65 indicaram identificarem-se com o género feminino (75.6%). Com idades compreendidas entre os 22 e os 63 anos ($M = 32.34$, $DP = 12.14$), a grande maioria reportou ter formação superior – 39 licenciados, 10 pós-graduados e 28 mestres –, tendo os restantes 9 o ensino secundário como último nível de escolaridade. 65.1% dos participantes reportou estar solteiro, estando 19 casados (22.1%), 10 a viver em união de facto (11.6%), e somente 1 divorciado (1.2%). Relativamente à sua situação de trabalho, os participantes indicaram estarem a trabalhar para a sua entidade patronal, em média, há 5 anos e 3 meses ($M = 5.20$, $DP = 7.50$), contando 67.4% com contrato de trabalho efetivo. Apenas 22 revelaram exercer cargos de chefia. Similarmente à subamostra de trabalhadores em regime presencial, a subamostra de teletrabalhadores relatou estar, na sua maioria, satisfeita (51.2%) ou muito satisfeita (43.0%) com o respetivo regime laboral, assumindo-se só 3.5% pouco satisfeita com o mesmo.

As suas entidades empregadoras correspondem, essencialmente, a organizações privadas (83.7%), do setor terciário (91.8%), e com fins lucrativos (71.8%). São, sobretudo, organizações de muito grande dimensão (47.7%), estando subrepresentadas as de micro, pequena, média e de grande dimensão.

Quadro 2.1

Perfil da Amostra e Respetivas Subamostras – Síntese das Caraterísticas Sociodemográficas

	Regime Presencial		Teletrabalho		Amostra Global	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Género						
Feminino	122	76.25	65	75.58	187	76.02
Masculino	38	23.75	21	24.42	59	23.98
Habilitações Literárias						
Ensino Primário	1	0.63	0	0.00	1	0.41
Ensino Básico	21	13.13	0	0.00	21	8.54
Ensino Secundário	69	43.13	9	10.47	78	31.71
Licenciatura	39	24.38	39	45.35	78	31.71
Pós-graduação	12	7.50	10	11.63	22	8.94
Mestrado	18	11.25	28	32.56	46	18.70
Estado Civil						
Solteiro/a	40	25.00	56	65.12	96	39.02
Em união de facto	20	12.50	10	11.63	30	12.20
Casado/a	89	55.63	19	22.09	108	43.90
Divorciado/a	11	6.88	1	1.16	12	4.88
Total	160		86		146	
Idade _{Presencial} (anos): <i>M</i> = 40.08; <i>DP</i> = 12.03; Mínimo = 20; Máximo = 63						
Idade _{Teletrabalho} (anos): <i>M</i> = 32.34; <i>DP</i> = 12.14; Mínimo = 22; Máximo = 63						
Idade _{Global} (anos): <i>M</i> = 37.36; <i>DP</i> = 12.60; Mínimo = 20; Máximo = 63						

Quadro 2.2

Perfil da Amostra e Respetivas Subamostras – Síntese das Características Profissionais e Organizacionais

	Regime Presencial		Teletrabalho		Amostra Global	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Cargo de Chefia						
Sim	37	23.13	22	25.58	59	23.98
Não	123	76.88	64	74.42	187	76.02
Situação Contratual						
Contrato efetivo	125	78.13	58	67.44	183	74.39
Contrato a termo	13	8.13	7	8.14	20	8.13
Contrato temporário	6	3.75	0	0.00	6	2.44
A recibos verdes	3	1.88	5	5.81	8	3.25
Estagiário/a	11	6.88	16	18.60	27	10.98
Outra situação	2	1.25	0	0.00	2	0.81
Dimensão da Organização						
Micro (<10 trabalhadores)	30	18.75	8	9.30	38	15.45
Pequena (10 a 50)	34	21.25	13	15.12	47	19.11
Média (51 a 249)	31	19.38	13	15.12	44	17.89
Grande (250 a 500)	16	10.00	11	12.79	27	10.98
Muito grande (>500)	49	30.63	41	47.67	90	36.59
Classificação da Organização						
Privada	90	56.25	72	83.72	162	65.85
Pública	54	33.75	11	12.79	65	26.42
Público-privada	16	10.00	2	2.33	18	7.32
Cooperativa	0	0.00	1	1.16	1	0.41
Fins da Organização						
Não tem fins lucrativos	70	44.00	24	28.24	94	38.52
Tem fins lucrativos	89	56.00	61	71.76	150	61.48
Setor de Atividade						
Setor primário	9	5.66	2	2.35	11	4.47
Setor secundário	25	15.72	5	5.88	30	12.20
Setor terciário	125	78.62	78	91.76	203	82.52
Total	160		86		146	
Antiguidade na organizaçãoPresencial (anos): <i>M</i> = 9.83; <i>DP</i> = 9.87; Mínimo = 0.25; Máximo = 36						
Antiguidade na organizaçãoTeletrabalho (anos): <i>M</i> = 5.20; <i>DP</i> = 7.50; Mínimo = 0.25; Máximo = 32						
Antiguidade na organizaçãoGlobal (anos): <i>M</i> = 8.21; <i>DP</i> = 9.36; Mínimo = 0.25; Máximo = 36						

2.3. Instrumentos

Em conformidade com os objetivos definidos, o questionário desenvolvido e aplicado nesta dissertação contemplou, além do consentimento informado (Anexo A): (a) questões relativas ao regime de trabalho em que os participantes se encontravam a exercer, no momento, a sua atividade (Anexo B); (b) medidas referentes a cada uma das variáveis contempladas no modelo de investigação (i.e., preditoras e critério; ver Anexo C a K); (c) uma variável marcadora, para efeitos de controlo da ocorrência do erro da variância do método comum; e (d) questões designadas à caracterização sociodemográfica dos participantes e da respetiva organização de acolhimento (Anexo M). Numa tentativa de se acautelarem potenciais efeitos de ordem (i.e., de primazia ou recência; Mantonakis et al., 2009) ao nível das respostas facultadas pelos participantes, foi entre eles aleatorizada a sequência de apresentação das escalas e respetivos itens.

Por forma a que se assegurasse a qualidade psicométrica de todas as medidas utilizadas, procedeu-se – uma vez concluída a recolha dos dados – ao cálculo dos respetivos coeficientes de alfa de *Cronbach*, para aferição dos seus níveis de consistência interna. Este cálculo assume-se importante, considerando que o valor de alfa estimado para um dado instrumento de medida não é, necessariamente, transversal a todos os contextos em que o mesmo é aplicado (Streiner, 2003). Significa isto que, embora as medidas utilizadas na presente investigação contassem com um bom histórico psicométrico de outros contextos de aplicação, podiam não se revelar medidas válidas e fiáveis junto da amostra na qual foram aplicadas. Embora não haja um valor mínimo de consistência interna universalmente aceite, a grande maioria dos estudos rejeita valores de alfa inferiores a .70 (Bonett & Wright, 2015). Não obstante, não havendo um racional teórico que suporte a preferência por um dado nível de consistência interna, vêm a considerar-se adequados valores de alfa de *Cronbach* que variam entre os .50 e os .90 (Helms et al., 2006).

2.3.1. Regime de Trabalho

O regime de trabalho foi aferido através da questão “Em que regime se encontra, atualmente, a exercer o seu trabalho?”, tendo os participantes como opção de resposta: (1) *presencial*; (2) *híbrido (presencial e teletrabalho)*; (3) *teletrabalho*. Por forma a averiguar o quão familiarizados estavam com o seu regime atual de trabalho, foi-lhes, ainda, questionado “Há quanto tempo exerce o seu trabalho nesse regime?”, utilizando-se como ponto de referência para os intervalos de resposta definidos o começo da pandemia (i.e., três anos). Assim sendo, e considerando que esta questão poderá ser, também, elucidativa quanto à possibilidade de os regimes de trabalho adotados pelos participantes terem sido motivados – no caso dos regimes híbrido e de teletrabalho – pelas mudanças laborais impostas pela emergência pandémica, tinham como opções de resposta: (1) *menos de 1 ano*; (2) *1 a 3 anos*; (3) *mais de 3 anos*. Por fim, dados os objetivos estabelecidos para esta investigação, entendeu-se como relevante questionar os inquiridos em relação à sua satisfação com o regime de trabalho em que se encontravam a exercer a sua atividade, numa escala de 5 pontos, em que 1 equivalia a *nada satisfeito* e 5 a *muito satisfeito* (Anexo B).

2.3.2. Suporte Social (Variável Preditora)

O suporte social de chefias e colegas foi avaliado através das dimensões “Suporte Social de Superiores” e “Suporte Social de Colegas”, do domínio “Relações Sociais e Liderança” da versão traduzida e validada para a população portuguesa do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire III* (COPSOQIII) por Cotrim et al. (2022). Contemplando, ambas as subescalas, três itens (e.g., “Com que frequência tem ajuda e apoio da sua chefia direta, se necessário?” e “Com que frequência os seus colegas estão receptivos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho, se necessário?”; Anexo C), a resposta aos mesmos foi dada numa escala tipo *Likert*, de 5 pontos, em que o 1 correspondia a *nunca* e o 5 a *sempre*. Os três itens referentes a cada construto foram reunidos em dois índices diferenciados – aferidos a partir das respetivas médias de resposta –, apresentando, tanto o índice designado à medição do suporte social de chefias ($\alpha = .83$), como o designado ao suporte social de colegas ($\alpha = .70$), níveis de consistência interna adequados.

2.3.3. Conflito Trabalho-Vida (Variável Preditora)

Para efeitos da mensuração do conflito trabalho-vida, recorreu-se à dimensão “Conflito Trabalho-Vida” do domínio “Interface Trabalho-Indivíduo”, da versão traduzida e validada para a população portuguesa do COPSOQIII, por Cotrim et al. (2022). Embora originalmente uma escala com cinco itens, neste estudo – para efeitos de parcimónia do questionário – apenas foram aplicados os três que, segundo a validação dos autores, detêm maior peso fatorial e mais favorecem a consistência interna da escala, maximizando a fiabilidade da medição do construto. Os inquiridos eram instruídos a indicarem em que grau se reviam nas questões apresentadas (e.g., “Sente que o seu trabalho lhe exige tanto tempo, que acaba por afetar a sua vida privada e/ou familiar, negativamente?”), numa escala de 5 pontos, em que 1 equivalia a *nada* e 5 a *extremamente*. Uma vez agregados os três itens num único índice, a consistência interna da escala de conflito trabalho-vida demonstrou-se excelente ($\alpha = .92$; Anexo D).

2.3.4. Oportunidades de Desenvolvimento (Variável Preditora)

As oportunidades de desenvolvimento também foram aferidas através da dimensão “Possibilidades de Desenvolvimento” do domínio “Organização do Trabalho e Conteúdo”, da versão já traduzida e validada para a população portuguesa do COPSOQIII, por Cotrim et al. (2022). À semelhança das anteriores, esta subescala – de três itens (e.g., “O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?”; Anexo E) – contava com uma escala de resposta de 5 pontos (1 = *nunca* a 5 = *sempre*), de modo a que uma maior pontuação de resposta fosse indicativa de maiores perceções de oportunidades de desenvolvimento por parte dos participantes. Os seus itens foram reunidos numa só variável compósita (derivada da média de resposta aos mesmos), cujo grau de consistência interna se revelou muito bom ($\alpha = .87$).

2.3.5. Ambiguidade de Papéis (Variável Preditora)

A ambiguidade de papéis foi medida por recurso à dimensão “Transparência do Papel Laboral”, retirada do domínio “Relações Sociais e Liderança”, da versão traduzida e validada para a população portuguesa do COPSOQIII, por Cotrim et al. (2022). Nesta, os inquiridos foram instruídos a posicionar-se em relação às três perguntas que lhes eram apresentadas (e.g., “O seu papel tem objetivos claros?”; Anexo F) numa escala de resposta de 5 pontos, em que o 1 correspondia a *nunca* e o 5 a *sempre*. Agregada a totalidade dos itens num único índice, também aferido a partir da média das suas respostas, a consistência interna da subescala demonstrou-se adequada junto da amostra em que foi aplicada ($\alpha = .76$).

2.3.6. Condições Físicas e Ergonómicas de Trabalho (Variável Preditora)

Para que se avaliassem as condições físicas e ergonómicas gerais do seu posto de trabalho, foi solicitado aos participantes que pensassem, genericamente, no(s) espaço(s) em que exerciam a sua atividade. Na carência de medidas quantitativas amplamente validadas e utilizadas para a mensuração das condições físicas e ergonómicas de um posto de trabalho (sobretudo junto da população portuguesa), para efeitos da presente investigação elaboraram-se três questões – inspiradas no instrumento aplicado por Larrea-Araujo et al. (2021) no seu estudo –, que se previam permitirem compreender em qual dos regimes de trabalho os inquiridos usufruíam de melhores condições a estes níveis.

A primeira questão, tinha como escala de resposta uma escala de 5 pontos (1 = *nunca* e 5 = *sempre*) e questionava aos participantes: “Identifica algum dos seguintes problemas no seu posto de trabalho?”, sendo eles “Demasiado ruído”, “Luz insuficiente ou demasiado forte”, “Demasiado calor ou demasiado frio”. Já as restantes questões, contemplavam escalas de resposta de apenas 3 pontos (1 = *sim*, 2 = *não*, e 3 = *apenas de algum* ou 3 = *nem sempre*), versando sobre os seguintes aspetos: “Dispõe do mobiliário adequado para desempenhar as suas atividades de trabalho?” e “Dispõe de todas as ferramentas e dos equipamentos necessários para realizar as suas atividades de trabalho?” (Anexo G). Dada a diversidade de setores de atividade contemplados na amostra, apenas se considerou a primeira pergunta na análise dos dados, por se reconhecer ser a única transversal à realidade laboral da totalidade dos participantes. Embora mais baixa, a sua consistência interna revelou-se aceitável ($\alpha = .68$).

2.3.7. Autonomia no Trabalho (Variável Preditora)

A autonomia no trabalho foi avaliada através das três subescalas de autonomia contempladas no *Work Design Questionnaire* da autoria de Morgeson e Humphrey (2006). Estas contemplam, no seu conjunto, um total de nove itens (três por subescala), designados à medição das três dimensões conceptualizadas na literatura para este construto: autonomia de horário, autonomia de tomada de decisão e autonomia de método de trabalho. Para efeitos da sua administração junto da amostra, recorreu-se à proposta de tradução das subescalas de Proença (2015), que, tendo já sido administradas na população portuguesa,

provaram manterem preservadas as suas qualidades psicométricas (Gonçalves, 2015). Avaliados numa escala de resposta tipo *Likert*, de 5 pontos (em que, 1 = *discordo totalmente* e 5 = *concordo totalmente*), são exemplo de alguns itens: “A minha função permite-me decidir em que ordem faço as coisas no meu trabalho”, “A minha função permite-me tomar muitas decisões por conta própria”, “A minha função dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade na forma como faço o meu trabalho” (Anexo H). À semelhança do feito em investigações anteriores (e.g., Dysvik & Kuvaas, 2013), agruparam-se os nove itens – referentes às três dimensões do construto – num único indicador geral de autonomia no trabalho, cuja consistência interna se evidenciou excelente ($\alpha = .94$).

2.3.8. Insegurança Laboral Quantitativa (Variável Preditora)

A insegurança laboral quantitativa foi avaliada por recurso a uma adaptação da *Job Insecurity Scale* (De Witte, 2000): uma escala já utilizada em investigações anteriores, também levadas a cabo na população portuguesa, revelando boas qualidades psicométricas (e.g., Bandeira et al., 2021; Chambel & Fontinha, 2009). Dada a redundância linguística de parte dos seus itens, administraram-se apenas três dos quatro contemplados na escala original – “Sinto-me inseguro/a em relação ao futuro do meu emprego”, “Estou seguro/a de que conseguirei manter o meu emprego”, e “Sinto que posso perder o meu emprego num futuro próximo” –, tendo os participantes sido instruídos a posicionar-se em relação aos mesmos numa escala tipo *Likert*, de 5 pontos, em que 1 correspondia a *discordo totalmente* e 5 a *concordo totalmente* (Anexo I). Para coerência na interpretação da medida, inverteu-se a escala de resposta do segundo item (ver Vander Elst et al., 2014) de modo a que uma maior pontuação de resposta a qualquer um dos itens refletisse uma maior insegurança laboral, por parte dos participantes. Reunidos os três itens num único índice (aferido pela média das suas respostas), a consistência interna da escala foi muito boa ($\alpha = .84$).

2.3.9. Insegurança Laboral Qualitativa (Variável Preditora)

A insegurança laboral qualitativa foi aferida através da *Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale* (Brondino et al., 2020). Carecendo de uma versão já traduzida e validada para a população portuguesa, procedeu-se à primeira tradução da escala para o português, para efeitos da sua aplicação neste estudo (Anexo J). Esta, contempla oito itens – remetendo cada par de itens a uma das dimensões do construto (e.g., “Estou inseguro/a quanto às probabilidades de vir a ser promovido/a”) – em relação aos quais foi solicitado aos participantes que se posicionassem numa escala de resposta tipo *Likert*, de 5 pontos (em que 1 = *discordo totalmente* e 5 = *concordo totalmente*). Em conformidade com o previsto pelos autores (Brondino et al., 2020), agregou-se a totalidade dos itens num só indicador geral de insegurança laboral qualitativa, tendo este apresentado níveis de consistência interna aceitáveis ($\alpha = .74$).

2.3.10. Bem-Estar Afetivo no Trabalho (Variável Critério)

O bem-estar afetivo no trabalho foi avaliado por recurso à versão já traduzida e validada para português do *IWP Multi-Affect Indicator* (Warr, 1990), por Gonçalves e Neves (2011). Baseada na conceptualização multidimensional do construto, proposta por Warr (1990), esta é uma escala que compreende 12 itens: seis referentes a afetos de valência negativa (e.g., “Ansioso/a”) e seis, a afetos de valência positiva (e.g., “Motivado/a”), que podem ser experienciados pelo indivíduo no contexto do exercício do seu trabalho. Neste sentido, foi requerido aos participantes que indicassem, numa escala tipo *Likert* de 6 pontos (em que 1 = *nunca* e 6 = *todo o tempo*), em que medida o seu trabalho os tinha feito sentir-se como descrito, nas últimas semanas (Anexo K). Para efeitos da sua operacionalização, e considerando que esta medida possibilita obter – de entre outros indicadores – um índice geral de bem-estar afetivo no trabalho (Warr & Parker, 2010; citado por Gonçalves & Neves, 2011), procedeu-se à inversão dos seus itens de valência negativa (i.e., os um, dois, três, sete, oito e nove), de modo a que pontuações de resposta mais elevadas a qualquer um dos itens, refletissem níveis acrescidos de bem-estar afetivo por parte dos participantes. Reunidos os 12 itens numa variável compósita (aferida a partir da média de resposta aos mesmos), esta escala revelou ter uma consistência elevada ($\alpha = .94$), junto da amostra em que foi aplicada.

2.3.11. Autoeficácia Criativa (Variável Marcadora)

A autoeficácia criativa foi já uma variável cuja mensuração teve finalidades meramente metodológicas. Não estando – contrariamente às anteriores – contemplada no modelo de investigação em estudo, esta assumiu o estatuto de variável marcadora, servindo o propósito de controlar potenciais enviesamentos de análise decorrentes da ocorrência do erro da variância do método comum: um erro sistemático, que dita que as relações identificadas entre as variáveis em estudo possam ser um reflexo da variância entre elas partilhada em resultado da comunalidade dos instrumentos de medida utilizados, e não um reflexo da verdadeira relação que os construtos teóricos por eles representados apresentam entre si (Jakobsen & Jensen, 2015). Este é um erro a que são particularmente vulneráveis os estudos de cariz quantitativo, de corte transversal, por tenderem a recorrer a medidas de auto-reporte e de fonte única para a recolha dos seus dados (e.g., o questionário; Podsakoff, 2003; citado por Tehseen et al., 2017).

Assim e tratando-se o presente estudo de um estudo quantitativo, ao qual se reconhecem algumas características que o suscetibilizam à ocorrência do erro da variância do método comum (e.g., a medição dos nove construtos foi assegurada por recurso a um único tipo de metodologia e a partir de uma única fonte; as escalas de resposta das várias medidas eram similares, quer em termos do número de opções, quer das respetivas âncoras; a maioria dos itens foram redigidos num sentido positivo; Podsakoff et al., 2012), procurou-se controlá-lo através da técnica da variável marcadora, baseada na correlação (Lindell & Whitney, 2001). Esta técnica, prevê que se selecione uma variável teoricamente não-relacionada com as variáveis em estudo, cujo instrumento de medida tenha um histórico de elevada consistência interna

e apresente características análogas às restantes (Lindell & Whitney, 2001), sendo que: caso esta variável se revele significativamente correlacionada com as variáveis de interesse (i.e., preditoras e/ou critério), o erro da variância do método comum está presente e poderá ter enviesado os resultados; na ausência de uma correlação, poder-se-á já concluir que os resultados estão isentos de vieses decorrentes do tipo de metodologia implementado (Simmering et al., 2015).

Por cumprir todos os requisitos mencionados e saber-se uma variável comprovadamente eficaz na identificação do erro da variância do método comum (Simmering et al., 2015), foi a autoeficácia criativa a variável escolhida para assumir o estatuto de variável marcadora, na presente investigação. Referente a crenças individuais, relativas à própria eficácia percebida na produção de resultados criativos (Tierney & Farmer, 2002; citado por Simmering et al., 2015), este construto foi avaliado por recurso a uma versão traduzida do *Creative Self-Efficacy Instrument*, desenvolvido por Tierney e Farmer (2002). Trata-se, mais concretamente, de uma medida com três itens (e.g., “Tenho confiança na minha capacidade de resolver problemas de forma criativa”), face aos quais os inquiridos eram instruídos a posicionar-se numa escala de resposta tipo *Likert*, de 7 pontos (em que, 1 = *discordo totalmente* e 7 = *concordo totalmente*; Anexo L). Embora este instrumento não usufrísse, ainda, de uma versão traduzida e validada para português, contava já com um histórico favorável de aplicação em investigação portuguesa, vindo a ostentar níveis de consistência interna elevados (e.g., Rocha, 2021). O mesmo foi verificado no presente estudo, tendo a escala apresentado um nível de consistência interna muito bom ($\alpha = .84$).

Em conformidade com o pretendido, a variável provou não estar significativamente correlacionada com cinco das variáveis principais, o que nos sugere que a relação entre as mesmas poderá não ter sido sujeita a enviesamentos decorrentes do método de recolha de dados utilizado (Simmering et al., 2015). Na verdade, a autoeficácia criativa só se mostrou significativamente correlacionada com a ambiguidade de papéis ($\rho = .14, p = .025$), com a autonomia no trabalho ($\rho = .30, p < .001$), com as inseguranças laborais quantitativa ($\rho = -.16, p = .011$) e qualitativa ($\rho = -.15, p = .017$), e com o bem-estar afetivo no trabalho ($\rho = .14, p = .028$), o que nos confere uma maior confiança na análise e interpretação dos resultados (Lindell & Whitney, 2001; Quadro 3.1). Complementarmente, e para efeitos de corroboração da não-ocorrência deste erro, procedeu-se à análise do fator único, como proposta por Harman (1982). Esta técnica prevê a realização de uma análise fatorial exploratória, sem rotação, que inclua a totalidade dos itens de todos os construtos contemplados na investigação, de forma a averiguar se existe um único fator que é – por si só – responsável pela maioria da covariância identificada entre as variáveis (Tehseen et al., 2017). Sendo o primeiro fator estritamente responsável por 26.3% dessa covariância ($KMO = .88$; Bartlett = 8881.86, $p < .001$), reúnem-se condições que suportam um não-enviesamento dos resultados obtidos, pela ocorrência do erro da variância do método comum.

2.3.12. Variáveis de Controlo

Por se reunirem evidências de que o bem-estar no trabalho possa ser, também, um produto de algumas características individuais dos trabalhadores (Warr, 1999), era teoricamente incorreto interpretarmos os níveis médios de bem-estar afetivo por si relatados como sendo um produto exclusivo das características de que usufruem no seu trabalho (Warr, 1994). Neste sentido, vão controlar-se os potenciais efeitos do género e idade dos participantes, por saber-se que: (a) embora não consensuais, há diferenças no bem-estar experienciado por homens e mulheres, em contexto de trabalho; (b) existe uma relação curvilínea entre a idade dos trabalhadores e o respetivo bem-estar no trabalho (e.g., Clark et al., 1996; Rollero et al., 2016; Warr, 1992; Wilks & Neto, 2013).

Adicionalmente, e por se saber que situações de contratualidade alternativas às de efetividade são fontes de insegurança laboral, para a maioria dos trabalhadores (e.g., contratos de trabalho temporário e de tempo parcial) – pondo em causa o bem-estar por si experienciado em relação ao próprio trabalho (Dawson et al., 2017; Kompier et al., 2009) –, também a situação contratual dos participantes virá a ser sujeita a controlo no decurso da análise dos dados.

Tratando-se, ambas, de variáveis nominais, foram recodificadas as categorias de resposta relativas, quer ao género (0 = *masculino* e 1 = *feminino*), quer à situação contratual (0 = *contrato de precariedade* e 1 = *contrato de efetividade*), com vista à respetiva conversão em variáveis *dummy*, que pudessem, já, ser introduzidas nos modelos estatísticos de regressão (Aggarwal & Ranganathan, 2017). Foi submetida ao mesmo processo a variável regime de trabalho, a modos que a categoria 0 passasse a corresponder ao *regime presencial*, e a categoria 1 ao *regime de teletrabalho* (parcial e integral).

Capítulo 3. Resultados

A análise dos dados foi realizada por recurso à versão 29 do *software* IBM SPSS Statistics, considerando-se um nível de significância de .05 para todas as análises estatísticas efetuadas. Para efeitos descritivos, foram extraídas algumas estatísticas descritivas, relativas às variáveis em estudo, tal como os respetivos coeficientes de correlação. Por sua vez, para que se testassem as hipóteses de investigação formuladas, foram conduzidos: (a) um teste *t* à igualdade de duas médias, de amostras independentes, para que se averiguassem potenciais diferenças nos níveis médios de bem-estar afetivo no trabalho reportados por trabalhadores dos regimes presencial e de teletrabalho; (b) três regressões lineares múltiplas, de modo a que se acesse ao peso relativo de cada característica/condição laboral na predição dos níveis médios de bem-estar afetivo reportados pelos trabalhadores, em cada um dos regimes de trabalho analisados.

3.1. Análises Descritivas e Correlações entre Variáveis

O Quadro 3.1 reúne os principais resultados de todas as análises descritivas e correlacionais efetuadas.

Tendo por referência o ponto médio da escala ($P_M = 3.50$), é possível constatar que os participantes reportaram experienciar, de modo geral, níveis moderados de bem-estar em relação aos seus trabalhos ($M = 3.97$; $DP = 0.89$). Este resultado é congruente com as avaliações que fizeram das suas características laborais. Partindo do mesmo critério ($P_M = 3.00$), os participantes reportaram, em média e de um modo relativamente consistente, usufruir de níveis (também) moderados de suporte social – quer dos colegas ($M = 3.71$; $DP = 0.72$), quer da chefia direta ($M = 3.39$; $DP = 0.93$) –, de autonomia ($M = 3.74$; $DP = 0.91$), e de oportunidades de desenvolvimento ($M = 3.88$; $DP = 0.82$). Indicaram, ainda, dispor de uma elevada clareza de papéis ($M = 4.22$; $DP = 0.66$), e apenas identificarem “às vezes” problemas nas suas condições físicas de trabalho ($M = 2.60$; $DP = 0.84$). Embora não tão seguros quanto às perspetivas de manutenção ou de melhoria de alguns aspetos do seu trabalho ($M = 3.01$; $DP = 0.68$), os participantes demonstraram estar seguros em relação à sua permanência no mesmo ($M = 2.28$; $DP = 0.97$). Relataram, por fim, sentir não haver “nem muita, nem pouca” interferência do trabalho na sua vida privada ($M = 2.92$; $DP = 1.06$).

Para efeitos da análise da associação entre as variáveis, procedeu-se à determinação do coeficiente de correlação de *Spearman*, dado assumir-se o índice mais apropriado face ao carácter nominal e ordinal de parte das variáveis de interesse (Maroco, 2007). Em conformidade com as estatísticas apresentadas, o bem-estar afetivo no trabalho mostrou-se significativamente associado à totalidade das características laborais contempladas no modelo de investigação (variáveis 6 a 15; Quadro 3.1) – o que poderá indiciar, desde logo, a significância estatística dos modelos de regressão.

Dessas correlações, demonstraram-se positivas as que visam o suporte social de colegas ($\rho = .35$, $p < .001$) e chefias ($\rho = .44$, $p < .001$), a clareza de papéis ($\rho = .45$, $p < .001$), a autonomia ($\rho = .34$, $p < .001$) e as oportunidades de desenvolvimento ($\rho = .42$, $p < .001$). Logo, quão mais favoráveis forem as perceções relativas a qualquer uma destas características, maior será o bem-estar afetivo no trabalho,

e o contrário. Sendo as restantes correlações negativas, os resultados revelam, ainda, que a experiência de problemas ao nível das condições físicas e ergonómicas do trabalho ($\rho = -.38, p < .001$), de conflitos trabalho-vida ($\rho = -.56, p < .001$), de insegurança laboral quantitativa ($\rho = -.30, p < .001$) e qualitativa ($\rho = -.48, p < .001$), se associam já a perdas no bem-estar afetivo dos trabalhadores.

Ainda que, contrariamente ao esperado, o regime em que indicaram estar a exercer a sua atividade não se tenha demonstrado correlacionado com os níveis médios de bem-estar afetivo por si reportados ($\rho = -.01, p = .920$), denota-se uma tendência para a maior satisfação dos respondentes com o próprio regime laboral quando em teletrabalho, do que em regime presencial ($\rho = .25, p < .001$). Tal satisfação parece já encontrar-se positiva e significativamente associada ao bem-estar afetivo ($\rho = .44, p < .001$), sendo esta associação indicativa de que, quanto mais satisfeitos estão com os seus regimes de trabalho, mais bem-estar os trabalhadores experienciam. Por ter sido a única variável sociodemográfica a provar-se estatisticamente relacionada com o bem-estar afetivo no trabalho (i.e., variável critério), a satisfação com o regime será considerada nas restantes análises, no estatuto de covariável. Importa salientar que, para além da variável critério, a satisfação também se mostrou significativamente associada às variáveis predictoras do modelo (as características laborais), revelando-se o seu padrão de relação com as mesmas análogo ao constado no bem-estar: a satisfação com o regime de trabalho comprovou-se positivamente associada ao suporte social de colegas ($\rho = .33, p < .001$) e de chefias ($\rho = .37, p < .001$), à autonomia ($\rho = .37, p < .001$), à clareza de papéis ($\rho = .46, p < .001$), e às oportunidades para o desenvolvimento ($\rho = .42, p < .001$); evidenciou ter, por seu turno, uma relação estatisticamente negativa com o conflito trabalho-vida ($\rho = -.29, p < .001$), as condições físicas e ergonómicas do trabalho ($\rho = -.32, p < .001$), e a insegurança laboral quantitativa ($\rho = -.34, p < .001$) e qualitativa ($\rho = -.30, p < .001$).

A par da não-significância da sua associação ao bem-estar afetivo, o regime de trabalho apresentou uma relação estritamente significativa com ambas as formas de suporte social (i.e., de colegas e chefias; $\rho = .16, p = .012$; $\rho = .13, p = .037$) e com as condições físicas e ergonómicas dos espaços de trabalho ($\rho = -.18, p = .006$). Estas relações indiciam serem os trabalhadores remotos quem percebe com maior favorabilidade os ambientes social e físico do seu trabalho, por comparação aos presenciais.

No que concerne às variáveis de controlo teóricas (i.e., as indicadas pela teoria), nenhuma das três – género, idade e situação contratual –, revelou estar significativamente associada ao bem-estar afetivo (Quadro 3.1). Não obstante, sendo acautelada a possibilidade de a baixa representatividade da amostra em termos do género (187 mulheres; 76.0%), da idade ($P_{75} = 49.00$; 75% dos respondentes tem 49 anos ou menos), e da situação contratual (183 trabalhadores efetivos; 74.4%) ter introduzido enviesamentos nos dados, os seus efeitos nos resultados serão, ainda assim, controlados.

Não tendo também as restantes variáveis de caracterização sociodemográfica – de ordem individual (e.g., escolaridade) e organizacional (e.g., antiguidade na instituição) – evidenciado terem uma relação estatisticamente significativa com o bem-estar afetivo, não serão consideradas em análises posteriores.

As matrizes de correlações alusivas a cada subamostra (i.e., trabalhadores em regime presencial e em teletrabalho) podem ser consultadas, discriminadamente, em anexo (Anexo N).

Quadro 3.1

Médias, Desvios-padrão e Índices de Correlação de Spearman entre Variáveis

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. Género ^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Idade	37.36	12.60	-.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Regime de Trabalho ^b	-	-	-.01	-.30***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Satisfação com o Regime	4.04	0.87	.02	.08	.25***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Situação Contratual ^c	-	-	-.11	.52***	-.12	.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Suporte Social de Colegas	3.71	0.72	-.08	-.24***	.16*	.33***	-.09	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Suporte Social de Chefias	3.39	0.93	-.06	-.08	.13*	.37***	.00	.54***	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Conflito Trabalho-Vida	2.92	1.06	-.02	-.02	-.11	-.29***	.02	-.20***	-.29***	-	-	-	-	-	-	-
9. Oportunidades de Desenvolv.	3.88	0.82	.05	-.01	.07	.42***	.01	.33***	.34***	-.11	-	-	-	-	-	-
10. Clareza de Papéis	4.22	0.66	.05	.25***	-.06	.46***	.18**	.24***	.33***	-.17**	.53***	-	-	-	-	-
11. Condições Físicas e Ergon.	2.60	0.84	.07	-.07	-.18**	-.32***	-.03	-.11	-.25***	.33***	-.19**	-.25***	-	-	-	-
12. Autonomia	3.74	0.91	.03	.09	.11	.37***	.08	.22***	.26***	-.08	.44***	.34***	-.22***	-	-	-
13. Insegurança Quantitativa	2.28	0.97	.04	-.09	-.01	-.34***	-.28***	-.17**	-.29***	.14*	-.25***	-.19**	.21***	-.28***	-	-
14. Insegurança Qualitativa	3.01	0.68	.06	-.00	-.10	-.30***	-.14*	-.27***	-.41***	.28***	-.37***	-.34***	.36***	-.32***	.57***	-
15. Bem-estar Afetivo	3.97	0.89	-.08	.05	-.01	.44***	.03	.35***	.44***	-.56***	.42***	.45***	-.38***	.34***	-.30***	-.48***

Notas. *N* = 246. **p* < .05. ***p* < .01. ****p* < .001.

^a 0 = Masculino; 1 = Feminino

^b 0 = Presencial; 1 = Teletrabalho

^c 0 = Não efetivos; 1 = Efetivos

3.1.1. Comparação entre Subamostras

Dado tratarem-se de duas subamostras de trabalhadores das quais se esperam – em teoria – descrições distintas das suas características de trabalho, assume-se pertinente atentar à significância das diferenças de posicionamento dos participantes em regime presencial *versus* teletrabalho, por relação às variáveis preditoras contempladas no modelo de investigação.

Tal como se constata no Quadro 3.2, apenas se detetaram diferenças estatisticamente significativas nas avaliações tecidas pelos trabalhadores ao suporte social dos colegas ($t_{(244)} = -2.53, p = .012$) e chefias ($t_{(244)} = -2.27, p = .024$), às condições laborais físicas e ergonómicas ($t_{(244)} = 2.93, p = .004$), e à autonomia ($t_{(244)} = -2.21, p = .028$), em função do seu regime de trabalho. Demonstraram já perceber de uma forma equivalente os níveis a que experienciam conflito trabalho-vida ($t_{(244)} = 1.88, p = .062$), clareza de papéis ($t_{(244)} = 1.08, p = .282$), oportunidades de desenvolvimento ($t_{(244)} = -1.09, p = .278$), e insegurança laboral quantitativa ($t_{(244)} = 0.29, p = .772$) e qualitativa ($t_{(244)} = 1.75, p = .081$) – embora as diferenças verificadas entre os níveis médios de conflito trabalho-vida e de insegurança laboral qualitativa também se possam considerar marginalmente significativas.

Relativamente às diferenças de posicionamento, foram os teletrabalhadores quem relatou usufruir de mais suporte social – tanto de colegas, como da chefia – e de maior autonomia. Por seu turno, foram os respondentes em regime presencial quem reportou experienciar, em maior regularidade, problemas a nível das suas condições físicas e ergonómicas de trabalho (Quadro 3.2). Poderá concluir-se, portanto, que os trabalhadores em regime de teletrabalho avaliam, em média, mais positivamente o seu trabalho e respetivas contingências, do que os trabalhadores em regime presencial.

Quadro 3.2

Avaliação das Variáveis Predictoras, em Função do Regime de Trabalho

	Presencial		Teletrabalho		Amostra Global	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Suporte Social de Colegas	3.62 ^a	0.75	3.86 ^b	0.64	3.71	0.72
Suporte Social de Chefias	3.29 ^a	0.96	3.57 ^b	0.84	3.39	0.93
Conflito Trabalho-vida	3.01 ^c	1.06	2.74 ^d	1.03	2.92	1.06
Oportunidades de Desenvolvimento	3.84	0.83	3.96	0.81	3.88	0.82
Clareza de Papéis	4.25	0.64	4.16	0.70	4.22	0.66
Condições Físicas e Ergonómicas	2.71 ^a	0.86	2.39 ^b	0.75	2.60	0.84
Autonomia	3.65 ^a	0.97	3.90 ^b	0.78	3.74	0.91
Insegurança Laboral Quantitativa	2.29	0.97	2.25	0.96	2.28	0.97
Insegurança Laboral Qualitativa	3.06 ^c	0.68	2.90 ^d	0.68	3.01	0.68

Notas. As letras *a* e *b* assinalam diferenças estatisticamente significativas ($p < .05$); as letras *c* e *d* assinalam diferenças apenas marginalmente significativas ($p < .10$).

3.2. Análise dos Níveis Médios de Bem-estar Afetivo, em Função do Regime de Trabalho

Para que se desse resposta à primeira hipótese de investigação, apurando se há diferenças significativas entre os níveis médios de bem-estar afetivo reportados pelos trabalhadores de cada regime de trabalho (presencial e teletrabalho), procedeu-se à aplicação do teste paramétrico t à igualdade de duas médias, para amostras independentes.

Previamente à sua execução, foi acautelado o cumprimento dos pressupostos do teste, garantindo-se: (1) independência das duas amostras – os grupos de trabalhadores de cada regime são mutuamente exclusivos; (2) o ajustamento à normal do bem-estar afetivo em ambas as populações de trabalhadores. Embora o pressuposto da normalidade apenas tenha sido verificado na população de teletrabalhadores ($K-S_{(86)} = .080, p = .200$), foi possível evocar o Teorema do Limite Central (que atesta a distribuição desta variável como aproximadamente normal), também, na amostra de trabalhadores em regime presencial ($K-S_{(160)} = .079, p = .017$), reunindo-se as condições para prosseguir com a aplicação do teste.

Contrariamente ao esperado, constata-se não haver diferenças significativas entre os níveis médios de bem-estar afetivo reportados pelos trabalhadores do regime presencial e do regime de teletrabalho, sendo a primeira hipótese de investigação rejeitada ($t_{(244)} = -0.107, p = .915$). Pode concluir-se, portanto, com um nível de confiança de 95%, que nenhum dos dois regimes de trabalho promove, em detrimento do outro, um maior bem-estar afetivo nos trabalhadores ($|IC_{0,95}[\mu_D] =]-0.25; 0.22[$; Quadro 3.3).

Quadro 3.3

Avaliação do Bem-estar Afetivo, em Função do Regime de Trabalho

	Presencial		Teletrabalho	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Bem-estar Afetivo	3.97	0.93	3.98	0.83

3.3. Identificação dos Fatores Preditores dos Níveis Médios de Bem-estar Afetivo no Trabalho

O teste à segunda hipótese foi, já, operacionalizado por recurso a três regressões lineares múltiplas – alusivas à amostra global, à subamostra de trabalhadores do regime presencial e, ainda, à subamostra de teletrabalhadores –, que serviram o propósito de se identificarem os fatores críticos para a descrição e predição do bem-estar afetivo, nas diferentes conjunturas de trabalho consideradas.

Nos três modelos, a introdução das variáveis foi efetuada em três blocos, e pelo método de entrada *Enter*, tendo-se: (1) a satisfação com o regime de trabalho no primeiro bloco; (2) as variáveis de controlo teóricas (género, idade e situação contratual) no segundo; e (3) as características de trabalho em estudo, no terceiro e último bloco. Tal como no teste estatístico anterior, antes de se estimarem os três modelos de regressão linear, assegurou-se a verificação dos seis pressupostos a cada um deles associados, tendo todos eles (e.g., linearidade do fenómeno, ausência de multicolinearidade) sido verificados.

3.3.1. Modelo de Regressão Linear Múltipla, Relativo à Amostra Global

À exceção dos restantes modelos de regressão linear, neste, foi, também, introduzida no primeiro bloco a variável referente ao regime de trabalho. Deste modo, ainda que as análises prévias tenham apontado para a não-significância da sua relação com o bem-estar afetivo no trabalho, poderá clarificar-se o papel efetivamente assumido pelos diferentes regimes na predição e explicação desta última variável.

No total, e com o desígnio de explicar o bem-estar afetivo no trabalho dos trabalhadores, em geral, foram estimados três modelos de regressão. Para efeitos da análise, apenas será considerado o terceiro e último, por ser o único modelo que, contemplando todas as variáveis de interesse, é verdadeiramente elucidativo do contributo relativo de cada uma na predição do bem-estar afetivo no trabalho. Com base nas respostas dos 246 trabalhadores inquiridos, conseguiu chegar-se a um modelo que é, no seu global, significativo ($F_{(14,230)} = 24.17, p < .001$) e que explica 57.1% da variância no bem-estar afetivo no trabalho ($R^2_{Ajustado} = .571$), com uma boa capacidade preditiva (i.e., baixo erro padrão da estimativa; Quadro 3.4).

Quadro 3.4

Resultados da Regressão Linear Múltipla, para Explicação do Bem-estar Afetivo no Trabalho (em Geral)

Variáveis explicativas	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
(Constante)	2.05***	0.24	2.22***	0.29	3.49***	0.49
Regime de Trabalho	-0.21	0.11	-0.22	0.12	-0.25**	0.09
Satisfação com o Regime	0.49***	0.06	0.50***	0.06	0.08	0.06
Género			-0.20	0.12	-0.18	0.09
Idade			0.00	0.00	0.00	0.00
Situação Contratual			-0.11	0.14	-0.08	0.10
Suporte Social de Colegas					0.02	0.07
Suporte Social de Chefias					0.13*	0.05
Conflito Trabalho-vida					-0.35***	0.04
Oportunidades de Desenv.					0.20***	0.06
Clareza de Papéis					0.14	0.08
Condições Físicas e Ergon.					-0.11*	0.05
Autonomia					0.07	0.05
Insegurança Quantitativa					-0.01	0.05
Insegurança Qualitativa					-0.13	0.08
R ² Ajustado		.208		.208		.571
Erro-padrão da Estimativa		0.797		0.797		0.586
Estatística F		32.996***		13.796***		24.171***

Notas. N = 246. Estão reportados os coeficientes não estandardizados.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Perante os resultados, é possível verificar que o conflito trabalho-vida ($B = -0.35$, $t = -8.52$, $p < .001$) é (de entre os 14 listados) o fator que mais contribui para a explicação do bem-estar afetivo no trabalho, sendo a relação entre ambas as variáveis negativa e moderada ($r = -.41$). A este fator, acrescem o regime laboral ($B = -0.25$, $t = -2.78$, $p = .006$), o suporte social da chefia ($B = 0.13$, $t = 2.46$, $p = .015$), as condições físicas e ergonómicas de trabalho ($B = -0.11$, $t = -2.05$, $p = .042$), e as oportunidades de desenvolvimento ($B = 0.20$, $t = 3.32$, $p < .001$), explicando, também, significativamente, estas variáveis o bem-estar afetivo experienciado pelos trabalhadores. Nenhum dos outros fatores evidenciou, por sua vez, contribuir para a explicação dos níveis médios de bem-estar afetivo pelos mesmos reportados.

3.3.2. Modelo de Regressão Linear Múltipla, Relativo à Amostra em Regime Presencial

Para que se descreva e preveja o bem-estar afetivo no trabalho dos trabalhadores do regime presencial, estimaram-se, igualmente, três modelos de regressão. Obteve-se, por fim, um modelo estatisticamente significativo ($F_{(13, 145)} = 17.45$, $p < .001$), que explica 57.5% da variância do bem-estar afetivo no trabalho, que é experienciado neste regime ($R^2_{Ajustado} = .575$). Mais que uma boa capacidade explicativa, o modelo estimado apresenta, mais uma vez, uma boa capacidade preditiva (Quadro 3.5).

Quadro 3.5

Resultados da Regressão Linear Múltipla, para Explicação do Bem-estar Afetivo em Regime Presencial

Variáveis explicativas	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
(Constante)	1.80***	0.27	1.96***	0.34	4.11***	0.64
Satisfação com o Regime	0.56***	0.07	0.57***	0.07	0.07	0.08
Género			-0.08	0.15	-0.21	0.12
Idade			-0.00	0.01	-0.00	0.00
Situação Contratual			-0.05	0.17	-0.10	0.14
Suporte Social de Colegas					0.04	0.08
Suporte Social de Chefias					0.14*	0.07
Conflito Trabalho-vida					-0.35***	0.06
Oportunidades de Desenv.					0.23**	0.08
Clareza de Papéis					0.09	0.10
Condições Físicas e Ergon.					-0.16*	0.06
Autonomia					0.02	0.06
Insegurança Quantitativa					-0.10	0.07
Insegurança Qualitativa					-0.10	0.10
R ² Ajustado		.294		.283		.575
Erro-padrão da Estimativa		0.782		0.788		0.607
Estatística F		66.684***		16.597***		17.447***

Notas. N = 160. Estão reportados os coeficientes não estandardizados.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Tal como no modelo anterior, confirma-se ser o conflito trabalho-vida ($B = -0.35$, $t = -6.16$, $p < .001$) o principal fator explicativo do bem-estar afetivo reportado pelos trabalhadores. Revelam ser, também, fatores que contribuem significativamente para a explicação desse bem-estar, o suporte social da chefia ($B = 0.14$, $t = 2.03$, $p = .044$), as oportunidades de desenvolvimento ($B = 0.23$, $t = 2.97$, $p = .003$) e, ainda, as condições físicas e ergonómicas de trabalho ($B = -0.16$, $t = -2.44$, $p = .016$). Em suma, e dado o sentido das relações propostas pelo modelo estimado: quanto menor for o conflito trabalho-vida e a frequência de problemas físicos e ergonómicos no posto de trabalho, e quanto maior for o suporte social de chefias e as oportunidades de desenvolvimento nele experienciadas, maior será o bem-estar afetivo reportado pelos trabalhadores, quando em regime de trabalho presencial.

3.3.3. Modelo de Regressão Linear Múltipla, Relativo à Amostra em Regime de Teletrabalho

Estimados mais três modelos de regressão linear, com vista à explicação dos níveis de bem-estar afetivo reportados pelos teletrabalhadores, obteve-se um terceiro modelo significativo ($F_{(13,72)} = 9.57$, $p < .001$), que explica 56.7% da variância do bem-estar experienciado em regime de teletrabalho ($R^2_{Ajustado} = .567$), com um erro-padrão da estimativa relativamente baixo (i.e., boa capacidade preditiva; Quadro 3.6).

Quadro 3.6

Resultados da Regressão Linear Múltipla, para Explicação do Bem-estar Afetivo em Teletrabalho

Variáveis explicativas	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	<i>B</i>	Erro-padrão	<i>B</i>	Erro-padrão	<i>B</i>	Erro-padrão
(Constante)	2.74***	0.55	2.91***	0.61	2.40**	0.80
Satisfação com o Regime	0.29*	0.13	0.30*	0.13	0.03	0.10
Género			-0.40	0.21	-0.22	0.15
Idade			0.01	0.01	0.00	0.01
Situação Contratual			-0.18	0.22	-0.06	0.17
Suporte Social de Colegas					-0.04	0.13
Suporte Social de Chefias					0.17	0.10
Conflito Trabalho-vida					-0.35***	0.07
Oportunidades de Desenv.					0.15	0.10
Clareza de Papéis					0.19	0.12
Condições Físicas e Ergon.					-0.02	0.10
Autonomia					0.24**	0.09
Insegurança Quantitativa					0.14	0.08
Insegurança Qualitativa					-0.20	0.13
R^2 Ajustado		.046		.060		.567
Erro-padrão da Estimativa		0.810		0.804		0.546
Estatística F		5.136*		2.350		9.573***

Notas. $N = 86$. Estão reportados os coeficientes não standardizados.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

No modelo estimado, foram apenas dois os fatores que evidenciaram contribuir significativamente para o bem-estar afetivo dos trabalhadores, no regime de teletrabalho. À semelhança dos dois modelos anteriores, o conflito trabalho-vida apresenta-se como o fator explicativo com maior peso na explicação e predição do bem-estar afetivo, neste regime ($B = -0.35$, $t = -5.31$, $p < .001$). A este fator revela acrescer, ainda, a autonomia ($B = 0.24$, $t = 2.70$, $p = .009$), sendo já a sua relação com o bem-estar afetivo positiva. Significa isto que, quando em teletrabalho – parcial ou integral –, o bem-estar afetivo dos trabalhadores será tão maior, quanto menor for o nível de conflito trabalho-vida por si experienciado, e, por seu turno, quanto maior a autonomia (temporal, de método e decisão) de que gozam no exercício do seu trabalho.

Perante estes resultados, é possível concluir que a segunda hipótese foi parcialmente corroborada: apesar de serem distintos os fatores destacados como tendo o maior peso relativo na predição do bem-estar afetivo, nos regimes presencial e de teletrabalho, mostrou-se coincidente o conflito trabalho-vida, apresentando-se este como um fator transversalmente relevante na garantia do bem-estar no trabalho, independente do regime ou conjuntura laboral considerado.

Capítulo 4. Discussão

À medida a que o trabalho vai sendo sujeito a modificações constantes – em consequência das pressões históricas, políticas e sociais, que o rodeiam (Cascio, 2003; Lunde et al., 2022; Rafalski & Andrade, 2015) –, assume-se da maior relevância que se atendam aos seus impactos sobre os trabalhadores, definindo-se mecanismos capazes de assegurar o bem-estar dos mesmos, independentemente das contingências. É neste sentido que, agora, que o teletrabalho adquiriu um estatuto renovado e é uma das modalidades de trabalho mais bem-estabelecidas da economia moderna (Lunde et al., 2022), urge que seja ampliado o conhecimento relativo às especificidades e implicações deste regime (que se diferencia do presencial, a diversos níveis; e.g., Robelski et al., 2019), de modo a que as instituições beneficiem dos fundamentos necessários para que estejam aptas a maximizarem o bem-estar das suas pessoas, em qualquer regime.

Pretendendo contribuir para este conhecimento, e para a edificação de espaços de trabalho dignos e sustentáveis, em que todos os trabalhadores possam gozar de uma experiência de emprego produtiva e enriquecedora (Crawford, 2022), seja qual for o seu regime de trabalho, esta dissertação definiu como objetivos: (1) apurar se, entre o regime presencial e de teletrabalho, um deles promove um maior bem-afetivo nos trabalhadores; (2) identificar algumas das características de trabalho que mais peso (relativo) têm na predição desse mesmo bem-estar, em cada um dos regimes. Para que fossem operacionalizados estes dois objetivos, foram definidas duas hipóteses de investigação, em seguida discutidas.

4.1. Discussão dos Resultados

Conjeturando existir uma diferença significativa entre os níveis médios de bem-estar afetivo reportados pelos participantes de cada regime, a primeira hipótese pressupunha serem os teletrabalhadores quem experienciam um maior bem-estar afetivo no trabalho, comparativamente aos trabalhadores presenciais. Ainda que a literatura suportasse empiricamente esta hipótese – apontando para a experiência de mais afetividade positiva (e.g., Anderson et al., 2015), menor necessidade de recuperação, e menor exaustão emocional (e.g., Biron & Van Veldhoven, 2016; Charalampous et al., 2019), em contexto de teletrabalho –, esta não veio a ser corroborada pelos resultados, que, divergindo da evidência prévia, demonstraram não haver uma diferença estatisticamente significativa entre os níveis médios de bem-estar no trabalho reportados pelos trabalhadores dos regimes presencial e de teletrabalho.

Além da investigação anterior, estes resultados parecem contestar, inclusive, as análises descritivas efetuadas, que indiciavam ser genericamente mais favorável a avaliação tecida às características laborais em análise, por parte dos teletrabalhadores, do que por parte dos trabalhadores em regime presencial. Entende-se haver, no entanto, muitos outros fatores (de ordem laboral, organizacional e até individual), que não tendo sido considerados nesta investigação, podem contrabalançar os benefícios e os prejuízos associados a cada um dos regimes de trabalho, justificando a incongruência destes resultados. De facto, os modelos de regressão linear múltipla estimados demonstraram explicar, apenas, pouco mais de 50%

da variância do bem-estar afetivo, no regime presencial, e no regime de teletrabalho, sugerindo ficarem ainda por considerar inúmeros fatores, que também contribuirão para a explicar. Até porque, de acordo com o Modelo das Exigências-Recursos de Trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001) é, já, sabido que o bem-estar dos trabalhadores é o produto do balanço entre a totalidade dos recursos e a totalidade das exigências de que usufruem, no exercício da sua atividade.

Mas, reconhece-se poder ser, também, atribuída à extensão do teletrabalho (i.e., porção do tempo de trabalho semanal desempenhado em teletrabalho; Beckel & Fisher, 2022) esta ausência de diferença constatada nos níveis médios de bem-estar afetivo relatados pelos trabalhadores de ambos os regimes. A verdade é que, o exercício de um único dia semanal *versus* de todos os dias semanais em teletrabalho, parece refletir-se em experiências e *outcomes* de trabalho diferenciados (Allen et al., 2015). A literatura tem apontado, inclusivamente, para a existência de uma relação positiva entre a intensidade (extensão) do teletrabalho e o bem-estar experienciado relativamente ao mesmo (Beckel & Fisher, 2022) – embora também exista evidência que indica não haver uma associação entre as duas variáveis (e.g., Vander Elst et al., 2017). Assim sendo, e considerando-se que a maioria dos participantes em teletrabalho declarou, apenas, exercê-lo a tempo parcial (i.e., em regime híbrido, de menor intensidade; 86.0%) e não integral, tal poderá explicar a aproximação dos níveis de bem-estar afetivo por si reportados, aos relatados pelos participantes do regime presencial. Há, até, a possibilidade de esses participantes se terem posicionado face às variáveis em análise tendo (sobretudo) em mente os dias em que trabalhavam presencialmente, por essa experiência lhes poder ser a mais saliente, dada a menor intensidade do seu teletrabalho (e.g., no caso de só trabalharem remotamente, de um a dois dias semanais; Gajendran & Harrison, 2007).

Em acréscimo ao referido, importa ainda atender ao facto de os impactos detidos pelo teletrabalho dependerem, também, do modo como é operacionalizado e das políticas institucionais que regularizam e ordenam a sua prática diária (Vander Elst et al., 2017). Neste sentido, por muito que o mais expectável seja que os teletrabalhadores evidenciem experienciar um maior bem-estar em relação ao seu trabalho – não só pela investigação anterior, mas por o teletrabalho em modelos híbridos combinar os benefícios inerentes a ambos os regimes (i.e., o presencial e o remoto; Iqbal et al., 2021; Mortensen & Haas, 2021) –, essa só deverá ser a realidade, caso se encontrem reunidas condições que efetivamente o promovam (Beckel & Fisher, 2022). Logo, na eventualidade de não estar minimamente relacionada com a extensão a que é exercido o teletrabalho, a não-corroboração desta primeira hipótese poderá sugerir uma menor qualidade das contingências sob as quais o teletrabalho é exercido em Portugal, face a outros contextos culturais (nos quais, tendo sido averiguada esta questão, foi reconhecida primazia ao teletrabalho; e.g., Anderson et al., 2015; Arvola et al., 2017; Biron & Van Veldhoven, 2016).

Refletindo, agora, sobre a segunda hipótese de investigação, esta foi, já, parcialmente corroborada. Prevendo serem diferentes os fatores que apresentam um maior peso na predição do bem-estar afetivo dos trabalhadores, nos regimes presencial e de teletrabalho – ainda que sem tecer considerações sobre

quais seriam os respectivos fatores –, foi essa a realidade que se constatou, à exceção do que diz respeito a uma única variável: o conflito trabalho-vida. No domínio do trabalho em regime presencial, revelaram destacar-se o conflito trabalho-vida, o suporte social das chefias, as oportunidades de desenvolvimento e as condições físicas e ergonómicas de trabalho. No âmbito do teletrabalho, por sua vez, sobressaíram-se o conflito trabalho-vida e a autonomia. Significa isto que (indo ao encontro do inicialmente previsto), são, efetivamente, distintos os fatores que aparentam proteger o bem-estar dos trabalhadores em cada regime, comprovando serem moldados pelas especificidades do contexto o significado e a importância atribuídos às diferentes características laborais, nos regimes presencial e de teletrabalho. É, unicamente, exceção, o conflito trabalho-vida, cuja relevância evidenciou ser transversal a qualquer um dos regimes.

4.2. Implicações Teóricas e Práticas

Mas, que implicações trazem estes resultados para a teoria e para a prática?

Ora, ao reforçar a centralidade das duas esferas na vida humana (Lockwood, 2003), a proeminência negativa do conflito trabalho-vida em ambas as modalidades de trabalho, vem colocar particular ênfase nos esforços que devem ser feitos pelas organizações, em prol de uma melhor conciliação dos domínios trabalho-vida por parte dos seus trabalhadores. De facto, de entre os fatores ponderados, este mostrou ser o único que, independentemente do regime, tem um impacto substantivo no seu bem-estar afetivo. E a verdade é que, enquanto entidades com maior poder decisivo, as organizações não só podem, como devem assumir papéis ativos na promoção do bem-estar dos seus trabalhadores a este nível – inclusive, assim o prevê o *Pacto Europeu para a Saúde Mental e o Bem-Estar*, prescrito pela OMS (2008). Segundo Martineau e Trottier (2022) – sobretudo, agora, que o teletrabalho tornou menos claros os limites entre os dois domínios –, é imprescindível que as organizações apostem na edificação de políticas e iniciativas que os induzam à adoção de estratégias de segmentação, na gestão dos seus papéis laborais e pessoais.

Ainda que a imposição de limites rígidos entre o trabalho e a vida (privada ou familiar) nem sempre seja possível, ou tão pouco suficiente para eliminar o conflito (Leduc et al., 2016), é um dos mecanismos mais eficientes para a manutenção da satisfação individual com ambos os domínios (Lee & Sirgy, 2018). Daí que (enquanto estratégia de conciliação) a segmentação demonstre promover um maior bem-estar dos trabalhadores do que, por exemplo, a integração (e.g., Wepfer et al., 2018). Para que implementem eficazmente esta segmentação, além da instituição de medidas familiarmente responsáveis (e.g., maior flexibilidade de horário; Brough et al., 2005), as organizações deverão investir, igualmente, na formação dos seus trabalhadores, instruindo-os a definirem limites comportamentais (e.g., desconexão do *e-mail* fora do horário laboral), temporais (e.g., alocação de tempo para atividades pessoais/familiares), físicos (e.g., delimitação de espaços para trabalho e para uso pessoal/familiar), e comunicacionais (e.g., gestão de expectativas, dentro de cada domínio), entre o seu trabalho e a sua vida privada (Kreiner et al., 2009). Estas são, portanto, recomendações que deverão ser tidas em conta em qualquer dos regimes laborais.

Mas, em complemento a uma boa conciliação trabalho-vida, a promoção do bem-estar no trabalho também parece depender da supressão de algumas necessidades básicas dos trabalhadores. De acordo com os resultados, quando no contexto presencial, o seu bem-estar é, igualmente, predito pelo suporte social das suas chefias, pelas oportunidades de desenvolvimento de que usufruem no dia a dia e, ainda, pela comodidade (física e ergonómica) do seu espaço de trabalho. Quando em teletrabalho, o seu bem-estar é já principalmente predito pelos seus níveis de autonomia (i.e., horária, metodológica e decisiva). De um modo geral – e não atendendo a regimes –, estes resultados espelham os pressupostos da Teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci, 2000), corroborando a tese de que o ser-humano experiencia bem-estar ao ver satisfeitas três necessidades psicológicas básicas: de relação, de competência e autonomia. A saliência das condições físicas e ergonómicas deverá refletir, por sua vez, os impactos que a exposição continuada – e por períodos de tempo prolongados – a determinadas condições ambientais de trabalho pode ter na saúde e no bem-estar afetivo dos trabalhadores (Borsos et al., 2021).

Por informar o foco das intervenções organizacionais em prol da maximização do bem-estar afetivo dos trabalhadores em cada um dos regimes, a utilidade destes resultados transcende, por si só, a teoria. Dizem-nos que: (a) procurando promover este bem-estar em regime presencial, as organizações devem garantir haver um suporte reiterado das chefias aos subordinados, condições para que os trabalhadores mobilizem/ampliem a sua gama de competências pessoais e profissionais, e uma comodidade lumínica, térmica e sonora generalizada; (b) querendo já promovê-lo em teletrabalho, devem facultar autonomia aos trabalhadores na gestão do horário, nas tomadas de decisão, e na seleção dos métodos de trabalho. Não obstante, lidos à luz das restantes análises, há outras pistas que se podem retirar destes resultados. O facto de os teletrabalhadores terem avaliado de forma mais positiva que os trabalhadores presenciais o suporte social das suas chefias e as condições físicas e ergonómicas do seu espaço de trabalho, sugere poder haver, por exemplo, benefício na transferência de algumas práticas, entre regimes. À semelhança do que é feito em teletrabalho, as organizações podem beneficiar da criação de mecanismos de suporte mais estruturados entre chefia e subordinados (e.g., reservando períodos formais para a monitorização e discussão de resultados; Gajendran & Harrison, 2007), e da oferta de maior arbítrio aos trabalhadores na intervenção sobre os próprios postos de trabalho (Nadia & Fathurahman, 2017).

A valência prática destes resultados não anula, contudo, a pertinência teórica dos seus contributos. Além da natural expansão (contextualizada) do conhecimento sobre as variáveis em estudo – no regime de trabalho presencial e no de teletrabalho –, a presente investigação contribui para a literatura vigente pela sua abordagem. Embora fosse já alguma a literatura que se debruçou sobre o estudo dos *outcomes* individuais dos dois regimes de trabalho, numa lógica também comparativa (e.g., Anderson et al., 2015; Arvola et al., 2017; Biron & Van Veldhoven, 2016; Robelski et al., 2019), à data, poucos se tinham focado no bem-estar afetivo. A isto acresce que, apesar da extensa lista de preditores que lhe são reconhecidos

(inclusive, em cada regime; e.g., Beckel & Fisher, 2022; Warr, 1999), este aparenta ser o primeiro estudo que afere o peso relativo de cada um na predição do bem-estar afetivo, em função dos regimes laborais. Por este motivo, pode dizer-se que a presente dissertação abre portas a uma nova linha de investigação, com contributos mais elucidativos para a intervenção nos contextos de trabalho presenciais e remotos.

4.3. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros

Assim como qualquer outra, esta investigação não é metodologicamente perfeita. Há, por isso, algumas limitações que devem ser acauteladas aquando da leitura e interpretação dos seus resultados.

Como primeira limitação, destaca-se a metodologia empregue para recolha dos dados. Desde logo, o facto de a amostra ter sido recrutada por métodos de amostragem não-probabilísticos – conveniência e bola de neve – que, condicionando a sua representatividade (Berndt, 2020; Omair, 2014), inviabilizam a generalização dos resultados para a população geral, de que foram retirados. É também de considerar o próprio instrumento utilizado. Dado tratar-se de um questionário de aplicação única, difundido *online* (não prevendo qualquer controlo do ambiente em que foram obtidos os dados e acentuando potenciais processos de autosselecção dos participantes; e.g., ao pressupor igual presença de ambas as populações em estudo, nas redes sociais), é particularmente suscetível a enviesamentos de resposta, que se podem ter refletido nos seus resultados. Embora se tenham procurado minimizar alguns desses enviesamentos (e.g., controlando a ocorrência de efeitos de ordem, como os de recência e de primazia; ver Mantonakis et al., 2009), reconhece-se que não foram todos precavidos (e.g., os efeitos de aquiescência; ver Bentler et al., 1971). No seguimento destas limitações, importa ainda reiterar o carácter correlacional do estudo, que inviabiliza a inferência de causalidade nas relações entre as variáveis (Bleske-Rechek et al., 2015).

Também a caracterização da amostra se constitui uma limitação à validade deste estudo. Ainda que, do ponto de vista da sua dimensão, tanto a amostra global, como as respetivas subamostras, satisfaçam o requisito mínimo proposto por Bartlett e colaboradores (i.e., de que em análises lineares de regressão múltipla, o rácio de observações por variável independente não deva ser inferior a cinco; 2001), normas mais conservadoras (que estipulam já um mínimo de 10 observações por variável; e.g., Halinski & Feldt, 1970) levantam questões à acuracidade dos resultados obtidos, junto da amostra de teletrabalhadores. Há que atender, adicionalmente, à ampla assimetria amostral ao nível do género, da idade e da situação contratual, sendo que: a maioria dos participantes se identifica com o género feminino ($n = 187$, 76.0%), tinha uma idade igual ou inferior a 49 anos ($P_{75} = 49.00$) e trabalhava a contrato efetivo ($n = 183$, 74.4%). Apesar de nenhuma das três variáveis se ter revelado significativamente associada ao bem-estar afetivo – contrariamente ao que faria prever a literatura anterior (e.g., Dawson et al., 2017; Rollero et al., 2016; Wilks & Neto, 2013) –, seria, ainda assim, importante averiguar se os resultados se reproduziriam numa amostra mais heterogénea e equilibrada no que diz respeito a estes parâmetros.

O que falhou ainda de um ponto de vista metodológico foi a não-mensuração de algumas variáveis. Em primeiro lugar, a extensão do teletrabalho. A verdade é que – salvo raras exceções (e.g., Vander Elst et al., 2017) –, a investigação prévia tem reunido consenso quanto à existência de um limiar psicológico, que se parece situar nos 50% do tempo de trabalho semanal, a partir do qual o exercício do teletrabalho se tenderá a refletir em experiências individuais diferenciadas (e.g., Gajendran & Harrison, 2007). Neste sentido, considerando-se que o presente estudo se estendia, indiscriminadamente, a teletrabalhadores de todos os tipos (i.e., parciais e integrais), teria sido pertinente controlar se o número de dias semanais que exerciam em teletrabalho se repercutia, de alguma forma, na sua experiência de bem-estar afetivo. Do mesmo modo, e uma vez evidente o relevo que a conciliação trabalho-vida evidencia ter nos estados afetivos dos trabalhadores, reconhece-se o quão relevante teria sido questionarem-se os respondentes sobre a posse de dependentes a seu encargo – sobretudo, tendo uma parte substantiva reportado estar casado ou viver em união de facto ($n = 138$, 56.1%). O controlo deste fator dilucidaria quaisquer dúvidas sobre se este resultado se replicaria, independentemente da composição dos seus agregados familiares (embora haja motivos para admitir que sim, já que os trabalhadores parecem cada vez menos dispostos a “porem de lado” a sua vida pessoal e a familiar, em prol do sucesso do seu trabalho; Lockwood, 2003).

Tidas as limitações identificadas a este estudo, e acreditando-se no potencial teórico e interventivo da sua linha de investigação, aconselha-se que estudos futuros retomem os seus objetivos, procurando: (a) aprofundá-los junto de amostras mais robustas e representativas da população (e.g., heterogéneas); (b) controlar o efeito de variáveis “periféricas”, que possam complementar e enriquecer a interpretação dos resultados (e.g., extensão do teletrabalho). Ademais, uma vez já identificadas algumas das variáveis que mais peso (relativo) têm na predição do bem-estar afetivo dos trabalhadores, em regime presencial e de teletrabalho, recomenda-se que a investigação sucedente as preserve como foco das suas análises, emparelhando-as com novas características laborais, com as quais a sua relevância vá sendo comparada. Só deste modo se poderão identificar, efetivamente, os fatores que mais predizem (e protegem) o bem-estar afetivo dos trabalhadores, em cada um dos regimes de trabalho. Adicionalmente, e considerando-se a natureza oscilante da experiência emocional (e.g., Russel & Daniels, 2018), entende-se poder haver vantagem na operacionalização dos objetivos desta investigação numa ótica diária ou, até, longitudinal. Para além do controlo das diferenças interindividuais, a adoção deste tipo de metodologia possibilitaria controlar, também, flutuações intraindividuais no bem-estar afetivo dos trabalhadores, conferindo uma maior confiança na atribuição dos seus estados afetivos, às características do seu trabalho.

4.4. Considerações Finais

A emergência pandémica foi motora de uma extensa série de mudanças laborais, à escala global. Sendo o trabalho uma atividade tão central na vida humana, e tendo ele sofrido reorganizações tão estruturais em resultado da adoção massiva do teletrabalho, entender a amplitude das suas mudanças e respetivas

implicações ao nível do indivíduo é fulcral para que se consiga preservar o bem-estar dos trabalhadores, independentemente das suas contingências laborais.

O presente estudo contribuiu, precisamente, para este entendimento. Partindo de um pressuposto de que deve recair, numa primeira instância, sobre as organizações a responsabilidade por assegurarem o bem-estar generalizado dos seus trabalhadores, no contexto do exercício da sua atividade, identificou algumas das características laborais que mais peso terão na predição e proteção do respetivo bem-estar, nos contextos de trabalho presencial e de teletrabalho. Espera-se que os resultados desta investigação possam ajudar a guiar o desenvolvimento e implementação de políticas organizacionais, que sustentem o bem-estar dos trabalhadores, em qualquer um dos regimes de trabalho. Deste modo, as organizações reunirão, inclusive, condições para tirarem um melhor partido da alocação que fazem dos seus recursos (que são naturalmente escassos), em prol da edificação e manutenção de postos de trabalho saudáveis, com sustentabilidade mútua: isto é, tanto para as pessoas que as integram, como para as próprias.

Em suma – e mesmo tendo em mente a individualidade de cada um e do teor das suas experiências –, esta investigação partilha dos princípios teóricos da Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva (Bakker & Derks, 2010), reconhecendo potencial ao trabalho para promover o bem-estar dos indivíduos.

Fontes

- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Dignan, L. (2020, 24 de março). How coronavirus COVID-19 is accelerating the future of work. *ZDNET*. <https://www.zdnet.com/article/how-coronavirus-may-accelerate-the-future-of-work/>
- Eurofound. (2010). *Telework in the European Union*. Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf
- Eurofound. (2017). *6th European Working Conditions Survey: 2017 update*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/422172>
- Hilberath, C., Kilmann, J., Lovich, D., Tzanetti, T., Bailey, A., Beck, S., Kaufman, E., Khandelwal, B., Schuler, F., & Woolsey, K. (2020, 22 de setembro). Hybrid work is the new remote work. *BCG*. <https://www.bcg.com/publications/2020/managing-remote-work-and-optimizing-hybrid-working-models>
- Instituto Nacional de Estatística. (2023, 10 de maio). *Estatísticas do emprego (1^o trimestre de 2023)*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=593942592&DESTAQUESmodo=2
- Mortensen, M., & Haas, M. (2021, 4 de fevereiro). Making the hybrid workplace fair. *Harvard Business Review*. <http://alanyc.org/wp-content/uploads/2021/02/Making-the-Hybrid-Workplace-Fair.pdf>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2021). *Código deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses – versão consolidada*. Diário da República, 2^a série. https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/cod_deontologico
- Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia de COVID-19 – Guia prático*. Bureau Internacional do Trabalho. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf
- Organização Mundial de Saúde. (2020, 27 de abril). *Archived WHO timeline – COVID-19*. <https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Referências Bibliográficas

- Abraham, K. M., Erickson, P. S., Sata, M. J., & Lewis, S. B. (2022). Job satisfaction and burnout among peer support specialists: The contributions of supervisory mentorship, recovery-oriented workplaces, and role clarity. *Advances in Mental Health*, 20(1), 38-50.
<https://doi.org/10.1080/18387357.2021.1977667>
- Aggarwal, R., & Ranganathan, P. (2017). Common pitfalls in statistical analysis: Linear regression analysis. *Perspectives in Clinical Research*, 8, 100-102.
<http://dx.doi.org/10.4103/2229-3485.203040>
- 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>
- Amankwah-Amoah, J., Khan, Z., Wood, G., & Knight, G. (2021). COVID-19 and digitalization: The great acceleration. *Journal of Business Research*, 136, 602-611.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.011>
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882-897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>
- Arvola, R., Tint, P., Kristjuhan, U., & Siirak, V. (2017). Impact of telework on the perceived work environment of older workers. *Scientific Annals of Economics and Business*, 64(2), 199-214.
<http://dx.doi.org/10.1515/saeb-2017-0013>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
<https://doi.org/10.2307/259305>
- Atkyns, R., Blazek, M., & Roitz, J. (2002). Measurement of environmental impacts of telework adoption amidst change in complex organizations: AT&T survey methodology and results. *Resources, Conservation and Recycling*, 36, 267-285. <https://doi.org/10.1016/S0921-3449%2802%2900082-4>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400.
<http://dx.doi.org/10.1002/job.144>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Derks, D. (2010). Positive occupational health psychology. In S. Leka & J. Houdmont (Eds.), *Occupational health psychology* (pp. 194-224). Wiley Blackwell.
- Balz, A., & Schuller, K. (2021). Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently? *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 142-159. <https://doi.org/10.1177/0143831X18757058>
- Bandeira, R., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2021). Influence of the work-family relationship on perceived health 5-years later: The moderating role of job insecurity. *Social Indicators Research*, 153, 635-650. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02509-2>
- Baptiste, N. R. (2007). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. *Management Decision*, 46(2), 284-309. <http://dx.doi.org/10.1108/00251740810854168>
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the Eudaimonic Workplace Well-being Scale. *PLoS ONE*, 14(4), e0215957.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Beck, L. (2007). Social status, social support, and stress: A comparative review of the health consequences of social control factors. *Health Psychology Review*, 1(2), 186-207.
<https://doi.org/10.1080/17437190802217246>

- Beckel, J. L., & 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, 3879. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Bentler, P. M., Jackson, D. N., & Messick, S. (1971). Identification of content and style: A two-dimensional interpretation of acquiescence. *Psychological Bulletin*, 76(3), 186-204. <https://doi.org/10.1037/h0031474>
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-215. <http://dx.doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Berndt, A. E. (2020). Sampling methods. *Journal of Human Lactation*, 36(2), 224-226. <https://doi.org/10.1177/0890334420906850>
- Biron, M., & Van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 1317-1337. <https://doi.org/10.1002/job.2106>
- Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Montañez Juan, M., Espinosa, G. T., & García-Buades, M. E. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. Lessons learned during COVID-19 lockdown in Spain. *Current Psychology*, 41, 2507-2520. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02873-x>
- Bleske-Rechek, A., Morrison, K. M., & Heidtke, L. D. (2015). Causal inference from descriptions of experimental and non-experimental research: Public understanding of correlation-versus-causation. *The Journal of General Psychology*, 142(1), 48-70. <https://doi.org/10.1080/00221309.2014.977216>
- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair Jr., J. F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(1), 17-28. <https://doi.org/10.1080/08853134.1997.10754079>
- Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation hypothesis testing, and sample size panning. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 3-15. <https://doi.org/10.1002/job.1960>
- Borsos, Á., Zoltán, E., Pozsgai, É., Cakó, B., Medvegy, G., & Girán, J. (2021). The comfort map – A possible tool for increasing personal comfort in office workplaces. *Buildings*, 11(6), 233. <https://doi.org/10.3390/buildings11060233>
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551–570. <https://doi.org/10.1177/001872678503800604>
- Breaugh, J. A. (1999). Further investigation of the work autonomy scales: Two studies. *Journal of Business and Psychology*, 13(3), 357–373. <https://doi.org/10.1023/A:1022926416628>
- Brokmeier, L. L., Bosle, C., Fischer, J. E., & Herr, R. M. (2022). Association between work characteristics, engaged well-being at work, and job attitudes – Findings from a longitudinal German study. *Safety and Health at Work*, 13(2), 213-219. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.03.003>
- Brondino, M., Bazzoli, A., Vander Elst, T., De Witte, H., & Pasini, M. (2020). Validation and measurement invariance of the Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale. *Quality & Quantity*, 54(3), 925-942. <https://doi.org/10.1007/s11135-020-00966-y>
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2005). The ability of “family friendly” organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health*, 21(4), 223-234. <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1059>
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and telework: New challenges after COVID-19 pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), em0073. <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>
- Butterworth, P., Leach, L. S., Olesen, S. C., Rodgers, B., & Broom, D. H. (2011). The psychosocial quality of work determines whether employment has benefits for mental health: Results from a longitudinal national household panel survey. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(11), 806-812. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2010.059030>

- Calhoun, M., & McCarthy, V. (2023). An unintended consequence of flexible work arrangements (FWAs) – The role of peer resentment on turnover intentions in public accounting. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 19(3), 401-419. <http://dx.doi.org/10.1108/JAOC-03-2022-0045>
- Cascio, W. F. (2003). Changes in workers, work, and organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 402-422). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1216>
- Chambel, M. J., & Fontinha, R. (2009). Contingencies of contingent employment: Psychological contract, job insecurity and employability of contracted workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(3), 207-217. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316497002>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Cho, Y. J., & Song, H. J. (2017). Determinants of turnover intention of social workers: Effects of emotional labor and organizational trust. *Public Personnel Management*, 46(1), 41-65. <https://doi.org/10.1177/0091026017696395>
- Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47-72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>
- Clausen, T., Pedersen, L. R. M., Andersen, M. F., Theorell, T., & Madsen, I. E. H. (2022). Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 395-405. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1972973>
- Colenberg, S., Jylhä, T., & Arkesteijn, M. (2021). The relationship between interior office space and employee health and well-being – A literature review. *Building Research & Information*, 49(3), 352-366. <https://doi.org/10.1080/09613218.2019.1710098>
- Collins, A. M., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 161-175. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12065>
- Coltrane, S., Miller, E. C., DeHaan, T., & Stewart, L. (2013). Fathers and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 279-302. <https://doi.org/10.1111/josi.12015>
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511-532. <http://dx.doi.org/10.1002/job.145>
- Cotrim, T. P., Bem-Haja, P., Pereira, A., Fernandes, C., Azevedo, R., Antunes, S., Pinto, J. S., Kanazawa, F., Souto, I., Brito, E., & Silva, C. F. (2022). The Portuguese third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary validation studies of the middle version among municipal healthcare workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1167. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>
- Crawford, J. (2022). Working from home, telework, and psychological wellbeing? A systematic review. *Sustainability*, 14(19), 11874. <https://doi.org/10.3390/su141911874>
- Cropanzano, R., Dasborough, M. T., & Weiss, H. M. (2017). Affective events and the development of leader-member exchange. *Academy of Management Review*, 42(2), 233-258. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0384>
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700532005>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2017). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69-98. <https://doi.org/10.1177/0143831X14559781>

- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou* (pp.325-350). Garant. <http://hdl.handle.net/1854/LU-132844>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- De Witte, H., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Vanbelle, E., & Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 11-17.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. In J. Vuori, R. Blonk & R. H. Price (Eds.), *Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course* (pp. 109–128). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 1-11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 416-437). SAGE. <https://psikologi.unmuha.ac.id/wp-content/uploads/2020/02/SAGE-Social-Psychology-Program-Paul-A.-M.-Van-Lange-Arie-W.-Kruglanski-E-Tory-Higgins-Handbook-of-Theories-of-Social-Psychology-Volume-One-SAGE-Publications-Ltd-2011.pdf#page=437>
- Delanoëije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843-1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dettmers, J., & Bredehoeft, F. (2020). The ambivalence of job autonomy and the role of job design demands. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 1-13. <https://doi.org/10.16993/sjwop.81>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- Dimitrova, D. (2003). Controlling teleworkers: Supervision and flexibility revisited. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 181-195. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00120>
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222-235. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Dunham, R. B. (1976). The measurement and dimensionality of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 404-409. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.4.404>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Perceived job autonomy and turnover intention: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 563-573. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.667215>
- Faez, E., Zakerian, S. A., Azam, K., Hancock, K., & Rosecrance, J. (2021). An assessment of ergonomics climate and its association with self-reported pain, organizational performance and employee well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2610. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052610>

- Feldman, D., & Gainey, T. W. (1997). Patterns of telecommuting and their consequences: Framing the research agenda. *Human Resource Management Review*, 7(4), 369-388.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(97\)90025-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(97)90025-5)
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
<http://dx.doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Fisher, C. D., & Gitelson, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 68(2), 320-333. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.2.320>
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165.
<https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A., & Delaney-Klinger, K. (2014). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via I-deals and job resources. *Personnel Psychology*, 68(2), 353-393. <https://doi.org/10.1111/peps.12082>
- Gerding, T., Syck, M., Daniel, D., Naylor, J., Kotowski, S. E., Gillespie, G. L., Freeman, A. M., Huston, T. R., & Davis, K. G. (2021). An assessment of ergonomic issues in the home offices of university employees sent home due to the COVID-19 pandemic. *Work*, 68(4), 981-992.
<https://doi.org/10.3233/wor-205294>
- Glass, J. L., & Noonan, M. C. (2016). Telecommuting and earnings trajectories among American women and men 1989-2008. *Social Forces*, 95(1), 217-250. <https://doi.org/10.1093%2Fsf%2Fsow034>
- Golden, T. D. (2006a). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>
- Golden, T. D. (2006b). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319-340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55-69. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301-318.
<https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Golden, T., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Gonçalves, M. T. (2015). *Job design in consultancy sector and its relationship with consultants' wellbeing* [Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia da Universidade do Porto]. Repositório da Universidade do Porto. https://www.fep.up.pt/servicos/sa/submissao/uploads/120499044-S40-T768-2015093013_1922-df2zunm7z5.pdf
- Gonçalves, S. P., & Neves, J. (2011). Factorial validation of Warr's (1990) well-being measure: A sample study on police officers. *Psychology*, 2(7), 706-712. <http://doi.org/10.4236/psych.2011.27108>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Groen, B. A. C., van Triest, S. P., Coers, M., & Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *European Management Journal*, 36(6), 727-735.

- <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.007>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Halford, S. (2005). Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 19-33. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x>
- Halinski, R. S., & Feldt, L. S. (1970). The selection of variables in multiple regression analyses. *Journal of Educational Measurement*, 7(3), 151-158. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1745-3984.1970.tb00709.x>
- Harris, C., Daniels, K., & Briner, R. B. (2003). A daily diary study of goals and affective well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 401-410. <https://doi.org/10.1348/096317903769647256>
- Hassan, S. (2013). The importance of role clarification in workgroups: Effects on perceived role clarity, work satisfaction, and turnover rates. *Public Administration Review*, 73(5), 716-725. <https://doi.org/10.1111/puar.12100>
- Hegazy, M., El-Deeb, M. S., Hamdy, H. I., & Hamlin, Y. T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*. <https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2021-0192>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Helms, J. E., Henze, K. T., Sass, T. L., & Mifsud, V. A. (2006). Treating Cronbach's alpha reliability coefficients as data in counseling research. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 630-660. <https://doi.org/10.1177/0011000006288308>
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). 'I'm home for the kids': Contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work and Organization*, 15(5), 454-476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Hill, N. S., Bartol, K. M., Tesluk, P. E., & Langa, G. A. (2009). Organizational context and face-to-face interaction: Influence on the development of trust and collaborative behaviors in computer-mediated groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(2), 187-201. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2008.10.002>
- Hoang, T. T. A., & Knabe, A. (2021). Time use, unemployment, and well-being: An empirical analysis using British time-use data. *Journal of Happiness Studies*, 22(599), 2525-2548. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00320-x>
- Hong, J., & Jex, S. (2022). The conditions of successful telework: Exploring the role of telepressure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10634. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710634>
- Hou, T., Zhang, T., Cai, W., Song, X., Chen, A., Deng, G., & Ni, C. (2020). Social support and mental health among health care workers during Coronavirus Disease 2019 outbreak: A moderated mediation model. *PLoS ONE*, 15(5), e0233831. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233831>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Iqbal, K. M. J., Khalid, F., & Barykin, S. Y. (2021). Hybrid workplace: The future of work. In B. A. Khan, M. H. S. Kuofie & S. Suman (Eds.), *Handbook of research on future opportunities for technology management education* (pp. 28-49). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8327-2.ch003>

- Jakobsen, M., & Jensen, R. (2015). Common method bias in public management studies. *International Public Management Journal*, 18(1), 3-30. <http://dx.doi.org/10.1080/10967494.2014.997906>
- Jesus, T. S., Landry, M. D., & Jacobs (2020). A 'new normal' following COVID-19 and the economic crisis: Using systems thinking to identify challenges and opportunities in disability, telework, and rehabilitation. *Work*, 67(1), 37-46. <https://doi.org/10.3233/wor-203250>
- de Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P. M., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A., & Nijhuis, F. J. N. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 29-46. <https://doi.org/10.1348/096317901167217>
- Jostell, D., & Hemlin, S. (2018). After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. *Work*, 60(4), 475-483. <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-182748>
- Karkkola, P., Kuittinen, M., & Hintsala, T. (2019). Role clarity, role conflict, and validity at work: The role of the basic needs. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60(5), 456-463. <https://doi.org/10.1111/sjop.12550>
- Katwyk, P. T. V., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., & Lambert, S. J. (2020). Workplace flexibility and worker well-being by gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892-910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
- Kingma, S. (2019). New ways of working (NWW): Work space and cultural change in virtualizing organizations. *Culture and Organization*, 25(5), 383-406. <https://doi.org/10.1080/14759551.2018.1427747>
- Kompier, M., Ybema, J. F., Janssen, J., & Taris, T. (2009). Employment contracts: Cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51(3), 193-203. <https://doi.org/10.1539/joh.L8150>
- Kowalski, T. H. P., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229-2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916>
- Kwon, M., & Jeon, S. H. (2017). Why permit telework? Exploring the determinants of California city government's decisions to permit telework. *Public Personnel Management*, 46(3), 239-262. <http://dx.doi.org/10.1177/0091026017717240>
- Kwon, M., & Jeon, S. H. (2020). Do leadership commitment and performance-oriented culture matter for federal telework satisfaction with telework programs? *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 36-55. <https://doi.org/10.1177/0734371X18776049>
- La Torre, G., De Leonardis, V., & Chiappetta, M. (2020). Technostress: How does it affect the productivity and life of an individual? Results of an observational study. *Public Health*, 189, 60-65. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.09.013>
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Larrea-Araujo, C., Ayala-Granja, J., Vinueza-Cabezas, A., & Acosta-Vargas, P. (2021). Ergonomic risk factors of teleworking in Ecuador during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5063. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105063>
- Leduc, C., Houlfort, N., & Bourdeau, S. (2016). Work-life balance: The good and the bad of boundary management. *International Journal of Psychological Studies*, 8(1), 133-146. <https://doi.org/10.5539/ijps.v8n1p133>

- Lee, D., & Sirgy, M. J. (2018). What do people do to achieve work-life balance? A formative conceptualization to help develop a metric for large-scale quality-of-life surveys. *Social Indicators Research*, 138(2), 771–791. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1673-6>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33, 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Li, L. M. W. (2019). Can job autonomy attenuate the effect of depression on employees' well-being? It may depend on culture. *Journal of Mental Health*, 28(2), 181–188. <https://doi.org/10.1080/09638237.2018.1466043>
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2000). To work or not to work at home: An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 15(6), 560–586. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940010373392>
- Lindell, M. K., & Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research design. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 114–121. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.114>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. *Society for Human Resource Management Research*, 2(10), 1–12. http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf
- Lunde, L., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: A systematic review. *BMC Public Health*, 22(1), 47. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
- de Macêdo, T. A. M., Cabral, E. L. S., Castro, W. R. S., de Souza Junior, C. C., da Costa Junior, J. F., Pedrosa, F. M., da Silva, A. B., de Medeiros, V. R. F., de Souza, R. P., Cabral, M. A. L., & Másculo, F. S. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*, 66(4), 777–788. <https://doi.org/10.3233/wor-203224>
- Makikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. *Work & Stress*, 21(3), 197–219. <https://doi.org/10.1080/02678370701662151>
- Mantonakis, A., Rodero, P., Lesschaeve, I., & Hastie, R. (2009). Order in choice: Effects of serial position on preferences. *Psychological Science*, 20(11), 1309–1312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2009.02453.x>
- Maroco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3rd ed.). Edições Sílabo, Lda.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Martin, B. H., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602–616. <http://dx.doi.org/10.1108/01409171211238820>
- Martineau, E., & Trottier, M. (2022). How does work design influence work-life boundary enactment and work-life conflict? *Community, Work & Family*. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2107487>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. (1994). Assessing the developmental components of managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 544–560. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.544>
- McMahan, E. A., & Estes, D. (2011). Hedonic versus eudaimonic conceptions of well-being: Evidence of differential associations with self-reported well-being. *Social Indicators Research*, 103(1), 93–108. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9698-0>
- Molino, M., Ghislieri, C., & Cortese, C. G. (2012). When work enriches family-life: The mediational role of professional development opportunities. *Journal of Workplace Learning*, 25(2), 98–113. <http://dx.doi.org/10.1108/13665621311299780>

- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595.
<http://dx.doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morina, N., Meyer, T., & Sickinghe, M. (2022). How do I know how I am doing? Use of different types of comparison in judgment of well-being in patients seeking psychological treatment and healthy controls. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 14(4), 1369-1388.
<https://doi.org/10.1111/aphw.12339>
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439-454.
<https://doi.org/10.1177/1523422307305486>
- Nadia, N., & Fathurahman, H. (2017). Relationships between physical working environment employee well-being, and employee commitment in hospital management. *International Journal of Administrative Science & Organization*, 24(3), 140-144.
<http://dx.doi.org/10.20476/jbb.v24i3.9582>
- Nakanishi, H. (2015). Does telework really save energy? *International Management Review*, 11, 89-97.
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2023). Negative impact of telework, job insecurity, and work-life conflict on employee behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4182. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054182>
- Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J., & Brenner, S. (2008). The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study. *Work & Stress*, 22(1), 16-32. <https://doi.org/10.1080/02678370801979430>
- Niu, Q., Nagata, T., Fukutani, N., Tezuka, M., Shimoura, K., Nagal-Tamina, M., & Aoyama, T. (2021). Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 16(10), e0256530. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256530>
- O'Brien, W., & Aliabadi, F. Y. (2020). Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods. *Energy & Buildings*, 225, 110298.
<https://doi.org/10.1016%2Fj.enbuild.2020.110298>
- Omair, A. (2014). Sample size estimation and sampling techniques for selecting a representative sample. *Journal of Health Specialties*, 2(4), 142-147. <https://doi.org/10.4103/1658-600X.142783>
- Organização Mundial de Saúde. (2008, junho 12-13). Juntos pela saúde mental e pelo bem-estar. In Organização Mundial de Saúde, *Pacto europeu para a saúde mental e o bem-estar* [Simpósio]. Conferência de Alto Nível da UE, Bruxelas.
https://health.ec.europa.eu/system/files/2016-11/mhpact_pt_0.pdf
- Park, R., & Searcy, D. (2012). Job autonomy as a predictor of mental well-being: The moderating role of quality-competitive environment. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 305-316.
<https://doi.org/10.1007/s10869-011-9244-3>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Pow, J., King, D. B., Stephenson, E., & DeLongis, A. (2017). Does social support buffer the effects of occupational stress on sleep quality among paramedics? A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 71-85. <http://dx.doi.org/10.1037/a0040107>
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. (2015). Home-office: Aspetos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Trends in Psychology*, 23(2), 431-441. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>
- Rau, R. (2006). Learning opportunities at work as predictor for recovery and health. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 158-180.
<https://doi.org/10.1080/13594320500513905>

- Renard, K., Cornu, F., Emery, Y., & Giauque, D. (2021). The impact of new ways of working on organizations and employees: A systematic review of literature. *Administrative Sciences*, 11(2), 38. <http://doi.org/10.3390/admsci11020038>
- Restrepo, B. J., & Zeballos, E. (2020). The effects of working from home on major time allocations with a focus on food-related activities. *Review of Economics of the Household*, 18(5), 1165-1187. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09497-9>
- Rhode, L., Larsen, T. S., Jensen, R. L., & Larsen, O. K. (2020). Framing holistic indoor environment: Definitions of comfort, health and well-being. *Indoor and Built Environment*, 29(8), 1118-1136. <http://dx.doi.org/10.1177/1420326X19875795>
- Richter, A., & Näswall, K. (2019). Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. *Work & Stress*, 33(1), 22-40. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1461709>
- Robelski, S., Keller, H., Harth, V., & Mache, S. (2019). Coworking spaces: The better home office? A psychosocial and health-related perspective on an emerging work environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2379. <http://doi.org/10.3390/ijerph16132379>
- Rocha, A. I. (2021). *Suporte organizacional e bem-estar subjetivo em tempo de pandemia: O papel mediador do conflito trabalho-família e moderador do regime de trabalho* [Dissertação de mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte-IUL. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/23441>
- Rollero, C., Fedi, A., & De Piccoli, N. (2016). Gender or occupational status: What counts more for well-being at work? *Social Indicators Research*, 128(2), 467-480. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1039-x>
- Rose, R. C., Abdullah, H., & Ismad, A. I. (2010). A review on the relationship between organizational resources, competitive advantage and performance. *The Journal of International Social Research*, 3(11), 488-498.
- Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161-1178. <https://doi.org/10.1037/h0077714>
- Russel, E., & Daniels, K. (2018). Measuring affective well-being at work using short-form scales: Implications for affective structures and participant instructions. *Human Relations*, 71(11), 1478-1507. <https://doi.org/10.1177/0018726717751034>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Saavedra, R., & Kwun, S. K. (2000). Affective states in job characteristics theory. *Journal of Organizational Behavior*, 21(Special Issue), 131-146. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<131::AID-JOB39>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<131::AID-JOB39>3.0.CO;2-Q)
- Sardeshmukh, S. R., Dharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193-207. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43-68). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., & Rau, R. (2014). Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression – A meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 91-106. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.711523>

- Schreurs, B. H. J., Hetty van Emmerik, I., Günter, H., & Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-280. <https://doi.org/10.1002/hrm.21465>
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work – Overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429. <http://dx.doi.org/10.2307/40967878>
- Schulze, J., Krumm, S., Eid, M., Müller, H., & Göritz, A. S. (2023). The relationship between telework and job characteristics: A latent change score analysis during the COVID-19 pandemic. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12461>
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2011). Social support, unfulfilled expectations, and affective well-being on return to employment. *Journal of Marriage and Family*, 73(2), 446-458. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00817.x>
- Sewell, G., & Taskin, L. (2015). Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, control, and spatiotemporal scaling in telework. *Organization Studies*, 36(11), 1507-1529. <https://doi.org/10.1177/0170840615593587>
- Sharit, J., Czaja, S. J., Hernandez, M., Yang, Y., Perdomo, D., Lewis, J. E., Lee, C. C., & Nair, S. (2004). An evaluation of performance by older persons on a simulated telecommuting task. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 59(6), 305-316. <http://dx.doi.org/10.1093/geronb/59.6.P305>
- Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2018). Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 112-126. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000060>
- Simmering, M. J., Fuller, C. M., Richardson, H. A., Ocal, Y., & Atinc, G. M. (2015). Marker variable choice, reporting, and interpretation in the detection of common method variance: A review and demonstration. *Organizational Research Methods*, 18(3), 473-511. <http://dx.doi.org/10.1177/1094428114560023>
- de Sio, S., Cedrone, F., Nieto, H. A., Lapteva, E., Perri, R., Greco, E., Mucci, N., Pacella, E., & Buomprisco, G. (2021). Telework and its effects on mental health during the COVID-19 lockdown. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*, 25(10), 3914-3922. http://doi.org/10.26355/eurrev_202105_25961
- Slater, C. L. (2003). Generativity versus stagnation: An elaboration of Erikson's adult stage of human development. *Journal of Adult Development*, 10(1), 53-65. <https://doi.org/10.1023/A:1020790820868>
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Steidelmuller, C., Meyer, S., & Muller, G. (2020). Home-based telework and presenteeism across Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), 998-1005. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001992>
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning: An introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 99-103. https://doi.org/10.1207/S15327752JPA8001_18
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Tang, Y., & Chang, C. (2010). Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity. *African Journal of Business Management*, 4(6), 869-881. <https://doi.org/10.5897/AJBM.9000334>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 15(3), 334-349. <http://dx.doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>

- Taylor, S. E. (2011). Social support: A review. In H. S. Friedman (Ed.), *The Oxford handbook of health psychology* (pp. 189–214). Oxford University Press. https://taylorlab.psych.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/5/2014/11/2011_Social-support_A-review.pdf
- Tehseen, S., Ramayah, T., & Sajilan, S. (2017). Testing and controlling for common method variance: A review of available methods. *Journal of Management Sciences*, 4(2), 146-175. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.1704202>
- Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. R. (2020). The role of work discipline and autonomy on employee performance: A case of private university in Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(1), 4152-4157.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148. <http://dx.doi.org/10.2307/3069429>
- Tietze, S., & Nadin, S. (2011). The psychological contract and the transition from office-based to home-based work. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 318-334. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00137.x>
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), e180-e186. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001132>
- Vartiainen, M. (2021). *Telework and remote work*. Oxford Research Encyclopedia of Psychology. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.850>
- Vischer, J. C. (2008). Towards an environmental psychology of workspace: How people are affected by environments for work. *Architectural Science Review*, 51(2), 97-108. <https://doi.org/10.3763/asre.2008.5114>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <http://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Warr, P. (1990a). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress*, 4(4), 285-294. <https://doi.org/10.1080/02678379008256991>
- Warr, P. (1990b). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7(1), 37-45. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.7.1.37>
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84-97. <http://dx.doi.org/10.1080/02678379408259982>
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). Russell Sage Foundation.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. In E. Diener, S. Oishi & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers.
- Warszewska-Makuch, M., Bedyńska, S., & Żołnierczyk-Zreda, D. (2015). Authentic leadership, social support and their role in workplace bullying and its mental health consequences. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(2), 128-140. <https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1028230>
- Weinert, C., Maier, C., & Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Wirtschaftsinformatik Proceedings*, 94, 1407-1421. <https://aisel.aisnet.org/wi2015/94/>

- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 18, pp. 1-74). Elsevier Science.
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727-740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the 'double jeopardy' effect. *Social Indicators Research*, 114(3), 875-890. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0177-7>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Xanthopoulou, D., Bakker, B., A., & Ilies, R. (2012). Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. *Human Relations*, 65(9), 1051-1069. <https://doi.org/10.1177/0018726712451283>
- Yunus, S., & Mostafa, A. M. S. (2022). Flexible working practices and job-related anxiety: Examining the roles of trust in management and job autonomy. *Economic and Industrial Democracy*, 43(3), 1340-1368. <https://doi.org/10.1177/0143831X21995259>
- Zeuge, A., Lemmer, K., Klesel, M., Kordyaka, B., Jahn, K., & Niehaves, B. (2023). To be or not to be stressed: Designing autonomy to reduce stress at work. *Work*, 75(4), 1199-1213. <https://doi.org/10.3233/WOR-220177>
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A Policy and Practice*, 141, 51-68. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

Anexos

Anexo A – Consentimento Informado

Caro/a Participante,

No âmbito do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações, no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, convidamo-lo(a) a participar neste questionário, com a duração aproximada de 10 minutos. Este, tem por objetivo averiguar a opinião de trabalhador(as) de diferentes regimes de trabalho sobre características do trabalho e bem-estar laboral. Para que possa participar, é necessário que se encontre a trabalhar há, pelo menos, três meses para a mesma entidade patronal.

O preenchimento deste questionário garante o seu total anonimato e a confidencialidade dos seus dados, não acarretando quaisquer riscos para si. A sua participação é voluntária, pelo que pode desistir a qualquer momento. Basta fechar a janela do seu *browser* e as suas respostas não serão consideradas. Os dados recolhidos destinam-se apenas a tratamento estatístico, servindo os propósitos do estudo, e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente.

Leia com atenção todas as questões e responda, por favor, da forma mais sincera que conseguir. Não existem respostas certas ou erradas.

Muito obrigada pela sua colaboração.

Para qualquer esclarecimento adicional, contacte: xxxxx@iscte-iul.pt

Ao carregar no botão abaixo, para continuar, indica que compreende a informação anterior e que concorda em participar neste estudo.

Anexo B – Indicação do Regime de Trabalho

Começamos por lhe pedir que responda às seguintes questões:

1. Em que regime se encontra, atualmente, a exercer o seu trabalho? (opte pela opção que melhor se aplica ao seu caso)

- ☐ Presencial
- ☐ Híbrido (presencial e teletrabalho)
- ☐ Teletrabalho

2. Há quanto tempo exerce o seu trabalho nesse regime?

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1 a 3 anos
- ☐ Mais de 3 anos

3. Quão satisfeito/a está com o seu atual regime de trabalho?

- ☐ Nada satisfeito/a
- ☐ Pouco satisfeito/a
- ☐ Nem satisfeito/a, nem insatisfeito/a
- ☐ Satisfeito/a
- ☐ Muito satisfeito/a

Anexo C – Escalas de Suporte Social (Cotrim et al., 2022)

As seguintes questões respeitam à relação que estabelece com a sua chefia e com os seus colegas de trabalho. Indique com que frequência se revê nas mesmas.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

1) Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre como está a correr o seu trabalho?	1	2	3	4	5
2) Com que frequência tem ajuda e apoio da sua chefia direta, se necessário?	1	2	3	4	5
3) Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre o seu desempenho laboral?	1	2	3	4	5
4) Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho, se necessário?	1	2	3	4	5
5) Com que frequência os seus colegas estão receptivos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho, se necessário?	1	2	3	4	5
6) Com que frequência os seus colegas falam consigo sobre o seu próprio desempenho laboral?	1	2	3	4	5

Anexo D – Escala de Conflito Trabalho-Vida (Cotrim et al., 2022)

As três questões que se seguem respeitam à forma como o seu trabalho afeta a sua vida privada e/ou familiar. Posicione-se em função do grau em que se revê nas mesmas.

1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Nem muito, nem pouco	Muito	Extremamente

1) Sente que o seu trabalho lhe exige tanta energia, que acaba por afetar a sua vida privada e/ou familiar, negativamente?	1	2	3	4	5
2) Sente que o seu trabalho lhe exige tanto tempo, que acaba por afetar a sua vida privada e/ou familiar, negativamente?	1	2	3	4	5
3) As exigências do seu trabalho interferem com a sua vida privada e/ou familiar?	1	2	3	4	5

Anexo E – Escala de Oportunidades de Desenvolvimento (Cotrim et al., 2022)

Pensando no que lhe é profissionalmente exigido no seu trabalho, posicione-se em relação às questões que se seguem.

1	2	3	4	5
Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre

1) O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	1	2	3	4	5
2) O seu trabalho permite-lhe dar uso às suas competências e/ou capacidades?	1	2	3	4	5
3) O seu trabalho permite-lhe desenvolver as suas competências?	1	2	3	4	5

Anexo F – Escala de Clareza de Papéis (Cotrim et al., 2022)

Pensando, agora, na clareza das indicações que lhe são dadas no seu trabalho, posicione-se em relação às questões que se seguem.

1	2	3	4	5
Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre

1) O seu trabalho tem objetivos claros?	1	2	3	4	5
2) Sabe exatamente quais são as suas responsabilidades no seu trabalho?	1	2	3	4	5
3) Sabe exatamente o que é esperado de si no seu trabalho?	1	2	3	4	5

Anexo G – Escala de Condições Físicas e Ergonómicas de Trabalho

As questões que se seguem respeitam às condições físicas e ergonómicas do seu posto de trabalho. Responda às mesmas pensando, de um modo geral, no(s) espaço(s) em que exerce atualmente o seu trabalho.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

1) Identifica algum dos seguintes problemas no seu posto de trabalho?					
1.1) Demasiado ruído.	1	2	3	4	5
1.2) Luz insuficiente ou demasiado forte.	1	2	3	4	5
1.3) Demasiado calor ou demasiado frio.	1	2	3	4	5

1	2	3
Sim	Não	Apenas de alguma

2) Dispõe do mobiliário adequado para desempenhar as suas atividades de trabalho?	1	2	3
---	---	---	---

1	2	3
Sim	Não	Nem sempre

3) Dispõe de todas as ferramentas e equipamentos necessários para realizar as suas atividades de trabalho?	1	2	3
--	---	---	---

Anexo H – Escala de Autonomia no Trabalho (Morgeson & Humphrey, 2006)

Pensando na autonomia de que usufrui no seu trabalho, posicione-se em relação às afirmações que se seguem, em função do seu grau de concordância com as mesmas.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente

1) A minha função permite-me tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho.	1	2	3	4	5
2) A minha função permite-me decidir em que ordem faço as coisas no meu trabalho.	1	2	3	4	5
3) A minha função permite-me planear como faço o meu trabalho.	1	2	3	4	5
4) A minha função dá-me a possibilidade de usar a minha iniciativa pessoal ou julgamento na realização do meu trabalho.	1	2	3	4	5
5) A minha função permite-me tomar muitas decisões por conta própria.	1	2	3	4	5
6) A minha função dá-me um grau significativo de autonomia na tomada de decisões.	1	2	3	4	5
7) A minha função permite-me tomar decisões quanto aos métodos que utilizo para completar o meu trabalho.	1	2	3	4	5
8) A minha função dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade na forma como faço o meu trabalho.	1	2	3	4	5
9) A minha função permite-me decidir por conta própria como proceder na realização do meu trabalho.	1	2	3	4	5

Anexo I – Escala de Insegurança Laboral Quantitativa (De Witte, 2000)

Refletindo sobre a o quão seguro/a está em relação a diversos aspetos da sua situação de trabalho, indique em que grau concorda com as afirmações que se seguem.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

1) Sinto-me inseguro/a em relação ao futuro do meu emprego.	1	2	3	4	5
2) Estou seguro/a de que conseguirei manter o meu emprego.	1	2	3	4	5
3) Sinto que posso perder o meu emprego num futuro próximo.	1	2	3	4	5

Anexo J – Escala de Insegurança Laboral Qualitativa (Brondino et al., 2020)

Refletindo sobre a o quão seguro/a está em relação a diversos aspetos da sua situação de trabalho, indique em que grau concorda com as afirmações que se seguem.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

1) Preocupa-me a possibilidade de vir a ter outra chefia no futuro.	1	2	3	4	5
2) Não estou certo/a de quem são o/as colegas com o/as quais irei colaborar num futuro próximo.	1	2	3	4	5
3) Estou inseguro/a quanto às probabilidades de vir a ser promovido/a.	1	2	3	4	5
4) Preocupa-me a possibilidade de não vir a ter aumentos no meu salário.	1	2	3	4	5
5) Temo ter de passar a trabalhar num outro local ou departamento, num futuro próximo.	1	2	3	4	5
6) É provável que a minha carga de trabalho venha a aumentar no futuro.	1	2	3	4	5
7) Sinto-me inseguro/a em relação ao que será o conteúdo do meu trabalho no futuro.	1	2	3	4	5
8) Acho que o meu trabalho se irá tornar menos interessante no futuro.	1	2	3	4	5

Anexo K – Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (Warr, 1990)

A seguinte questão é sobre o seu bem-estar geral e os seus sentimentos em relação ao seu trabalho.

Pensando nas últimas semanas, em que medida o seu trabalho o/a fez sentir-se como descrito abaixo?

1	2	3	4	5	6
Nunca	Raramente	Por algum tempo	Grande parte do tempo	Quase todo o tempo	Todo o tempo

1) Tenso/a	1	2	3	4	5	6
2) Ansioso/a	1	2	3	4	5	6
3) Preocupado/a	1	2	3	4	5	6
4) Confortável	1	2	3	4	5	6
5) Calmo/a	1	2	3	4	5	6
6) Descontraído/a	1	2	3	4	5	6
7) Deprimido/a	1	2	3	4	5	6
8) Melancólico/a	1	2	3	4	5	6
9) Infeliz	1	2	3	4	5	6
10) Motivado/a	1	2	3	4	5	6
11) Entusiasmado/a	1	2	3	4	5	6
12) Otimista	1	2	3	4	5	6

Anexo L – Escala de Autoeficácia Criativa (Tierney & Farmer, 2002)

Refletindo agora sobre as suas capacidades criativas, indique, por favor, em que medida concorda com as seguintes afirmações.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo um pouco	Não concordo, nem discordo	Concordo moderadamente	Concordo bastante	Concordo totalmente

1) Tenho confiança na minha capacidade de resolver problemas de forma criativa.	1	2	3	4	5	6	7
2) Tenho um talento especial para desenvolver ainda mais as ideias dos outros.	1	2	3	4	5	6	7
3) Sinto que sou bom/boa a criar ideias novas.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo M – Caracterização Sociodemográfica da Organização e do Participante

Pedimos-lhe, por fim, que responda às seguintes questões.

1. Há quanto tempo trabalha na sua organização atual?

_____ (Resposta aberta)

2. Qual é a sua situação contratual perante a organização?

☐ Contrato de trabalho por tempo indeterminado (efetivo)

☐ Contrato de trabalho por tempo determinado (a termo)

☐ Contrato de trabalho temporário

☐ A recibos verdes

☐ Estagiário/a

☐ Outra situação. Qual? _____ (Resposta aberta)

3. Exerce um cargo de chefia?

☐ Não

☐ Sim

4. Qual a dimensão aproximada da sua organização?

☐ Micro (menos de 10 trabalhadores)

☐ Pequena (10 a 50)

☐ Média (51 a 249)

☐ Grande (250 a 500)

☐ Muito grande (mais de 500)

5. Qual a classificação da sua organização, em termos de propriedade?

☐ Privada

☐ Pública

☐ Público-privada

☐ Cooperativa

6. A sua organização:

☐ Tem fins lucrativos

☐ Não tem fins lucrativos

7. Em que setor de atividade se insere a organização?

☐ Setor primário (atividades extrativas – ex. agricultura, pecuária, pesca...)

☐ Setor secundário (atividades transformadoras – ex. indústria, construção civil, obras públicas...)

☐ Setor terciário (prestação de serviços – ex., comércio, transportes, comunicações...)

8. Indique, por favor, a sua idade (em anos):

_____ (Resposta aberta)

9. Indique, por favor, o seu género:

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Não-binário
- ☐ Outro/prefiro não responder

10. Indique, por favor, quais são as suas habilitações literárias:

- ☐ Ensino Primário (entre o 1º e o 4º ano)
- ☐ Ensino Básico (entre o 5º e o 9º ano)
- ☐ Ensino Secundário (entre o 10º e o 12º ano)
- ☐ Licenciatura
- ☐ Pós-graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

11. Indique, por favor, o seu estado civil:

- ☐ Solteiro/a
- ☐ Em união de facto
- ☐ Casado/a
- ☐ Divorciado/a
- ☐ Viúvo/a

Agradecemos a sua participação neste inquérito e o tempo despendido na resposta ao mesmo.

Anexo N – Análises Descritivas e Correlacionais das Variáveis, por Subamostra

Quadro N.1

Médias, Desvios-Padrão e Índices de Correlação de Spearman entre Variáveis, na Subamostra de Trabalhadores em Regime Presencial

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. Género ^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Idade	40.08	12.03	-.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Satisfação com o Regime	3.88	0.91	.01	.21**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Situação Contratual ^b	-	-	-.08	.47***	.14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Suporte Social de Colegas	3.63	0.75	-.04	-.17*	.31***	-.13	(.71)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Suporte Social de Chefias	3.31	0.95	-.06	-.01	.37***	-.03	.51***	(.82)	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Conflito Trabalho-Vida	3.02	1.06	-.11	-.15	-.36***	-.11	-.16*	-.34***	(.92)	-	-	-	-	-	-	-
8. Oportunidades de Desenvolv.	3.84	0.83	.13	-.00	.49***	-.03	.33***	.28***	-.08	(.86)	-	-	-	-	-	-
9. Clareza de Papéis	4.25	0.64	.10	.27***	.56***	.09	.23**	.28***	-.20*	.54***	(.70)	-	-	-	-	-
10. Condições Físicas e Ergon.	2.71	0.86	.01	.16*	-.36***	-.00	-.09	-.20**	.36***	-.16*	-.28***	(.68)	-	-	-	-
11. Autonomia	3.64	0.96	-.03	.12	.38***	.08	.23**	.24**	-.04	.47***	.40***	-.20*	(.94)	-	-	-
12. Insegurança Quantitativa	2.28	0.97	.00	-.11	-.41***	-.30***	-.18*	-.27***	.16*	-.24**	-.23**	.19*	-.27***	(.82)	-	-
13. Insegurança Qualitativa	3.06	0.68	.04	-.04	-.39***	-.12	-.26***	-.41***	.32***	-.32***	-.31***	.32***	-.33***	.58***	(.72)	-
14. Bem-estar Afetivo	3.97	0.93	-.04	.05	.53***	.03	.36***	.46***	-.57***	.39***	.43***	-.41***	.31***	-.37***	-.52***	(.94)

Notas. *N* = 160. **p* < .05. ***p* < .01. ****p* < .001. Entre parêntesis estão reportados os coeficientes de consistência interna dos construtos.

^a 0 = Masculino; 1 = Feminino

^b 0 = Não efetivos; 1 = Efetivos

Quadro N.2

Médias, Desvios-Padrão e Índices de Correlação de Spearman entre Variáveis, na Subamostra de Trabalhadores em Regime de Teletrabalho

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. Género ^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Idade	32.34	12.14	.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Satisfação com o Regime	4.34	0.70	.04	.09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Situação Contratual ^b	-	-	-.16	.52***	.13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Suporte Social de Colegas	3.71	0.72	-.18	-.19	.34***	.04	(.67)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Suporte Social de Chefias	3.39	0.93	-.08	-.03	.35***	.10	.60***	(.85)	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Conflito Trabalho-Vida	2.92	1.06	.15	.13	-.13	.21*	-.28**	-.16	(.91)	-	-	-	-	-	-	-
8. Oportunidades de Desenvolv.	3.88	0.82	-.09	.07	.23*	.10	.32**	.46***	-.14	(.88)	-	-	-	-	-	-
9. Clareza de Papéis	4.22	0.66	-.07	.20	.34**	.31**	.32**	.47***	-.12	.53***	(.84)	-	-	-	-	-
10. Condições Físicas e Ergon.	2.60	0.84	.21*	-.11	-.14	-.14	-.11	-.27*	.25*	-.24*	-.22*	(.64)	-	-	-	-
11. Autonomia	3.74	0.91	.13	.16	.26*	.14	.14	.26*	-.12	.35***	.27*	-.22*	(.93)	-	-	-
12. Insegurança Quantitativa	2.28	0.97	.12	-.09	-.21	-.27*	-.18	-.32**	.11	-.27*	-.10	.27*	-.31**	(.87)	-	-
13. Insegurança Qualitativa	3.01	0.68	.10	-.05	-.08	-.25*	-.29**	-.39***	.15	-.46***	-.45***	.41***	-.29**	.57***	(.76)	-
14. Bem-estar Afetivo	3.97	0.89	-.17	.04	.30**	.02	.37***	.43***	-.55***	.50***	.49***	-.35***	.40***	-.17	-.39***	(.94)

Notas. *N* = 86. **p* < .05. ***p* < .01. ****p* < .001. Entre parêntesis estão reportados os coeficientes de consistência interna dos construtos.

^a 0 = Masculino; 1 = Feminino

^b 0 = Não efetivos; 1 = Efetivos