



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A importância da autonomia no trabalho para a satisfação laboral e o bem-estar dos trabalhadores em diferentes regimes de trabalho

Laura Cristina Amiguiño Conceição

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

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

Outubro, 2023

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A importância da autonomia no trabalho para a satisfação laboral e o bem-estar dos trabalhadores em diferentes regimes de trabalho

Laura Cristina Amiguiño Conceição

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

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

Outubro, 2023

Para os meus pais e irmão.

Agradecimentos

Chega ao fim um dos percursos mais bonitos. Com muitos altos e baixos, mas que com as pessoas certas tudo se tornou mais confortável.

Um enorme obrigada aos meus pais, aqueles que sempre me apoiaram naquilo que podiam e não podiam, fazendo os impossíveis para chegar onde cheguei hoje. Agradeço por toda a confiança depositada em mim. Por serem os melhores pais que podia ter.

Ao meu maninho Diogo, que por mais velho que seja será sempre o meu bebé. Contigo aprendi o que é o amor verdadeiro. Obrigada por todas as brincadeiras e risadas que demos juntos.

O meu pilar, o Miguel. Aquele que várias vezes me via cair com vontade de desistir e me levantava dizendo muitas vezes, “Tu consegues, só precisas de ter calma”. Obrigada por toda a paciência e por nunca me faltares e estares sempre ao meu lado quando preciso.

Às minhas amigas Ana e Marta que mesmo longe estamos sempre perto. Por estarem na minha vida desde o início e por mantermos a nossa amizade até aos dias de hoje apesar de toda a mudança em cada uma de nós. Ao Filipe, por me ter apoiado na minha chegada a Lisboa, por me ter comprado muito *sushi* e gelados para animar as noites de estudo e cheias de *stress*. Agradeço por me lebares a conhecer a cidade que agora iria ser a minha casa e por tornares este processo mais fácil.

À minha companheira de universidade, a Andreia, juntas chorámos e festejámos os objetivos alcançados. Durante a licenciatura passámos por diversos altos e baixos, mas, contigo tudo se tornou mais fácil. Ao Germano, agradeço por toda a paciência, por ouvir por diversas vezes que eu não era capaz e mesmo assim me incentivar “Isso faz-se rápido, já não falta muito”.

À Professora Patrícia Duarte por toda a ajuda prestada, por todas as dúvidas esclarecidas, pela simpatia e paciência. Sem si, sem dúvida teria sido um processo mais difícil. Agradeço por ser uma orientadora presente.

A toda a minha família, que, de uma forma ou de outra, contribuiu para o meu caminho e que me transmitiu aprendizagens.

Resumo

Cada vez mais as organizações procuram reter os seus trabalhadores. Contudo, nem sempre agem da melhor forma para o fazer. A autonomia é um dos fatores importantes para esta retenção. Fazer com que os trabalhadores percecionem níveis elevados de autonomia promove vários benefícios, tanto para os empregadores como para os empregados levando ao bem-estar dos mesmos. Desta forma, é importante que as organizações comecem a adquirir e implementar práticas que transmitam autonomia aos seus trabalhadores para que juntos levem ao sucesso da organização.

O objetivo do presente estudo resume-se em analisar o efeito da autonomia no bem-estar, e se a satisfação no trabalho contribui de forma positiva para esta relação. E, ainda, se o regime de trabalho em que a pessoa desenvolve as suas atividades profissionais modera a relação entre a autonomia e a satisfação. De forma a confirmar estas relações, foi construído um estudo de abordagem quantitativa correlacional, onde foi realizado um questionário *online* para a recolha de dados.

Os resultados obtidos revelam que a perceção de autonomia está positivamente relacionada com o bem-estar dos trabalhadores, sendo esta mediada pela satisfação no trabalho. Pelo contrário, verificou-se que o regime de trabalho não modera a relação entre autonomia no trabalho e satisfação no trabalho, sendo a autonomia igualmente relevante para a satisfação independentemente do regime na qual o indivíduo se encontre.

O estudo salienta o papel fulcral das organizações no incremento da autonomia para a satisfação e bem-estar dos trabalhadores, levando a que os mesmos se sintam bem no seu local de trabalho.

Palavras-chave: autonomia no trabalho; satisfação no trabalho; bem-estar no trabalho; regimes de trabalho.

Códigos de classificação APA: 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction; 3660 Organizational Behavior

Abstract

More and more organizations seek to retain their workers. However, they do not always act in the best way to do so. Autonomy is one of the important factors promoting this retention. Making workers perceive high levels of autonomy promotes several benefits for both employers and employees leading to their well-being. Low levels of job satisfaction are mainly due to increased pressure and stress at work, namely when this is not accompanied by autonomy at work.

The objective of the present study was to analyze the effect of autonomy on well-being, and if job satisfaction contributes positively to this relationship. And, also, if the work regime in which the individual works moderates the relationship between autonomy and satisfaction. In order to confirm these relationships, a correlational quantitative approach study was conducted, with an online questionnaire being carried out for data collection.

The results obtained reveal that the perception of autonomy is positively related to the workers' well-being, which is mediated by job satisfaction. On the contrary, it was found that the work regime does not moderate the relationship between autonomy at work and job satisfaction, with autonomy being equally relevant for satisfaction regardless of the regime in which the individual is working.

The study highlights the key role of organizations in increasing autonomy for the satisfaction and well-being of workers, leading them to feel good in their workplace.

Keywords: autonomy at work; job satisfaction; well-being at work; work regimes.

APA's classification codes: 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction; 3660 Organizational Behavior

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I - Enquadramento teórico	5
1.1. Bem-estar no Trabalho.....	5
1.2. Autonomia no trabalho	8
1.3. Satisfação no trabalho.....	10
1.4. Regime de trabalho	14
Capítulo II – Método.....	19
2.1. Procedimento.....	19
2.2. Participantes	19
2.3. Instrumentos.....	20
2.4. Análise Adicional do Erro do Método Comum / Fonte Única.....	21
Capítulo III – Resultados.....	23
3.1. Análise Descritiva e Correlações entre Variáveis	23
3.2. Teste do Modelo de Investigação.....	26
Capítulo IV - Discussão e Conclusão	29
4.1. Implicações Teóricas e Práticas	31
4.2. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros	32
4.3. Conclusões finais	33
Referências.....	35
Anexos	45

Índice de Quadros

Quadro 3.1 – Médias, Desvios-padrão, Correlações entre Variáveis e Consistências Internas	25
Quadro 3.2 – Teste do Modelo de Investigação.	27

Índice de Figuras

Figura 1.1 – Modelo de Bem-estar Afetivo (Adaptado de Warr, 1990).....	6
Figura 1.2 – Modelo de Investigação.....	17
Figura 3.1 – Modelo de Investigação Suportado pelos Resultados	28

Introdução

O trabalho é considerado por muitos indivíduos como fonte de identificação e autoestima, um meio para atingir um sentimento de participação nos objetivos da sociedade, através da construção de bens e serviços que levam à satisfação das necessidades sociais (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005). Grande parte da vida de um indivíduo é dedicada ao trabalho e trabalhadores felizes e satisfeitos sentem menos *stress* e descontentamento com a organização onde se inserem (Giorgio et al., 2023). Deste modo, um dos aspetos importantes a considerar é a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, sendo estes significativos na vida dos indivíduos e também das organizações, já que esta dispõe de um impacto tanto no bem-estar pessoal quanto organizacional. Organizações constituídas por trabalhadores satisfeitos tendem a reter maior eficácia nos resultados do que as constituídas por trabalhadores insatisfeitos (Putri et al., 2023).

O local de trabalho está a ser cada vez mais acessível e flexível devido ao avanço das tecnologias que estão a tornar o trabalho mais rápido e ecológico nas organizações. É através desta flexibilidade e do crescente progresso tecnológico que se desenvolve o teletrabalho, que traz consigo potencial para um desenvolvimento sustentável, diminuição da poluição e diversidade geográfica (Gomes, 2020). Tendo em conta que este avanço muito em parte se deveu à pandemia Covid-19. Em 2019 havia países como Bélgica, França e Portugal na qual a percentagem de teletrabalho oscilava entre 15% e 24%. Os países do norte da Europa registaram o maior crescimento do teletrabalho na última década, ainda que, se tenha verificado também aumentos significativos, nomeadamente em Portugal, na Estónia e na Eslovénia (Micaela, 2020). Antes deste acontecimento, apenas 15% dos trabalhadores na União Europeia tinham experienciado o teletrabalho, até ao início do mesmo, este regime era utilizado, nomeadamente, por trabalhadores altamente qualificados com utilização de computadores no seu dia a dia de trabalho e que possuem elevados graus e conhecimentos. Ademais a esta acessibilidade técnica, os contrastes no acesso ao teletrabalho entre profissões manifestaram diferentes graus de autonomia, muito em parte devido ao grau de confiança dos empregadores nos seus colaboradores, por exemplo, os trabalhadores mais recentes tinham muito menos acesso ao teletrabalho do que a maioria dos gestores e profissionais seniores (Micaela, 2020).

Desde o início da pandemia de Covid-19, trabalhar a partir de casa tornou-se a norma para milhões de trabalhadores na União Europeia e em todo o mundo, cerca de 40% dos indivíduos começaram o regime de teletrabalho a tempo inteiro resultante da pandemia (EurWORK, 2022).

Dada a transição para esta realidade de trabalho, é importante entender as percepções dos trabalhadores tanto em regime presencial como em teletrabalho sobre a satisfação laboral e o bem-estar. A diferença entre regime presencial e teletrabalho é encarado muitas vezes como a presença física, ou não, no local de trabalho. Contudo, é muito mais que isso, como por exemplo a forma de colaboração entre equipas, equilíbrio trabalho-família e partilha de conhecimentos, sendo importante garantir relações adequadas entre os trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores (Eckhardt et al., 2019).

A autonomia no trabalho é um dos ingrediente-chave das organizações (Parker Follett, 1926). Diversos estudiosos realçaram a autonomia como um tema de bastante interesse para os colaboradores e as organizações (Budd, 2004; Hirschman, 1970). Segundo Spector (1986) a autonomia no trabalho está associada a maior satisfação, comprometimento, envolvimento, desempenho e motivação no trabalho. Maior controlo no trabalho pode fornecer benefícios significativos tanto para o empregador quanto para o trabalhador. Este controlo na conclusão das tarefas e a implementação de trabalhos flexíveis foram identificados como possíveis estratégias para melhorar a satisfação e as condições de trabalho (van Mierlo et al., 2006), o aumento da autonomia inclusive entre as equipas pode melhorar o bem-estar dos membros. Verificou-se que a autonomia tem um efeito mais forte na satisfação quando estão presentes condições de trabalho flexíveis. Por exemplo, quem está em regime de teletrabalho, pode mais facilmente beneficiar de um maior controlo sobre o seu local de trabalho, adaptando também o seu horário de forma mais autónoma (Wheatley, 2017).

Para além da autonomia, os trabalhadores evidenciam com precisão o seu bem-estar através da satisfação no trabalho. Ainda que se considere que o bem-estar do trabalhador é responsabilidade de um conjunto de características do trabalho, acredita-se que o efeito deste sobre o bem-estar do trabalhador é completamente compreendido pela satisfação no trabalho. Perante isto, níveis elevados de satisfação levam igualmente a maiores níveis bem-estar e, por sua vez, à qualidade no trabalho. Sendo importante salientar a necessidade de centralizar melhorias na satisfação com o trabalho sentida pelos trabalhadores como um dos principais caminhos para um maior bem-estar dos mesmos e consequentemente do sucesso da organização (Budd & Spencer, 2015).

O objetivo deste estudo é assim analisar o papel moderador do regime de trabalho na relação autonomia no trabalho e satisfação no trabalho e o papel mediador da satisfação na relação entre autonomia e bem-estar no trabalho. Este estudo contribui para a literatura existente sobre o papel da autonomia no bem-estar, com o objetivo de mostrar a importância da satisfação no

trabalho nesta relação entre a autonomia e o bem-estar de forma a promover esta variável. Tentando-se perceber também se o regime de trabalho exerce alguma influência na relação entre a autonomia e satisfação, verificando os benefícios de cada regime e a contribuição que cada um tem para a satisfação do trabalhador, isto é, acerca das implicações positivas e negativas do teletrabalho e do trabalho presencial para o trabalhador.

Em termos de estrutura desta dissertação, em seguida, será apresentado o enquadramento teórico das variáveis em estudo e a forma como as mesmas se relacionam entre si. E ainda serão mencionadas as hipóteses de investigação presentes no estudo e o respetivo modelo de investigação. No capítulo a seguir, será apresentado o método utilizado, a amostra, a forma como foi efetuada a recolha de dados e os instrumentos utilizados para este fim. De seguida, serão apresentados e discutidos os resultados obtidos. Por fim, poderão se verificar as implicações teóricas e práticas, as principais conclusões retiradas, as limitações do estudo e algumas sugestões para estudos futuros.

Capítulo I - Enquadramento teórico

1.1. Bem-estar no Trabalho

O bem-estar pode ser definido como o nível de bem-estar vivenciado pelo indivíduo perante a sua avaliação subjetiva da vida, que pode ser positiva ou negativa, incluindo sentimentos relativamente à satisfação com a vida, comprometimento, reações afetivas, relacionamentos, saúde, propósito de vida, entre outros (Diener & Ryan, 2009). Segundo Ryan e Deci (2001), o bem-estar é um estado de satisfação do indivíduo consigo mesmo e com o meio no qual está inserido, representando o nível ótimo de funcionamento psicológico e de experiências positivas.

Esta variável pode assim, dividir-se em três abordagens, sendo elas, o bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar afetivo no trabalho. No bem-estar subjetivo, está presente a visão hedonista que identifica o bem-estar como experiências de prazer (Sironi, 2019) e acarreta consigo emoções positivas como a satisfação, correspondendo a experiências internas do indivíduo e condições externas como saúde e recursos (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Bartels et al., 2019). Os afetos positivos e negativos fornecem uma antecipação de alguns resultados e a proporção dos mesmos tem implicações importantes para o indivíduo sendo por isto, que ambos os afetos devam ser compreendidos nas definições e medidas do bem-estar subjetivo (Diener et al., 1991; Fredrickson & Losada, 2005).

No bem-estar psicológico, por sua vez, está presente a visão eudaimônica, onde o bem-estar é apoiado no conceito de realização pessoal e pode ser representado pela perceção de desenvolvimento dos objetivos e da realização de virtudes e potencialidades (Ryff & Singer, 2008; Bartels et al., 2019). Este tipo de abordagem está associado à satisfação das necessidades básicas como competência, autonomia, relacionamento e autoaceitação, concentrando-se no crescimento, significado de vida e na procura de objetivos, autorrealização e virtudes (Sheldon & Elliot, 1999; Steger et al., 2006). Assim sendo, esta forma de bem-estar baseia-se nos processos que manifestam a satisfação e a felicidade onde cada indivíduo pode desenvolver o seu próprio potencial (Sironi, 2019).

Por fim, o bem-estar afetivo no trabalho, que irá ser abordado neste estudo, não tem uma definição única, pelo que, existem na literatura diversas definições. Um dos primeiros estudiosos dedicados ao estudo do bem-estar afetivo no trabalho foi Warr, que identificou este construto como algo no qual se manifesta aspetos cognitivos (ex.: satisfação no trabalho com os supervisores, colegas de trabalho e vencimentos) e aspetos afetivos como respostas

emocionais direcionadas ao contexto de trabalho, sentimentos como ansiedade, entusiasmo, depressão e conforto (Pantaleão & Veiga, 2019). Este modelo, utilizado na presente dissertação como fundamento para a operacionalização do bem-estar, defende que para se analisar o bem-estar afetivo se deve ter em conta três eixos principais. Sendo dois deles o eixo horizontal e vertical que consideram o prazer e a ativação, respetivamente. E dois eixos diagonais, ansiedade-conforto e depressão-entusiasmo entre quadrantes opostos (Figura 1.1). Os eixos que representam o prazer, são definidos como a três indicadores-chave do bem-estar afetivo: desprazer-prazer, ansiedade-conforto e depressão-entusiasmo. Já a dimensão da ativação não é por si só considerada como um reflexo do bem-estar e, portanto, os seus polos não são definidos. O prazer vivenciado pode divergir gradualmente entre situações, e é mais provável que essas diferenças se reflitam no bem-estar do que em variações no eixo da ativação. O eixo do prazer (horizontal), tem sido medido através de escalas de satisfação no trabalho ou na vida, sendo que os eixos dois e três do bem-estar focam-se especialmente no bem-estar no trabalho (Warr, 1990).

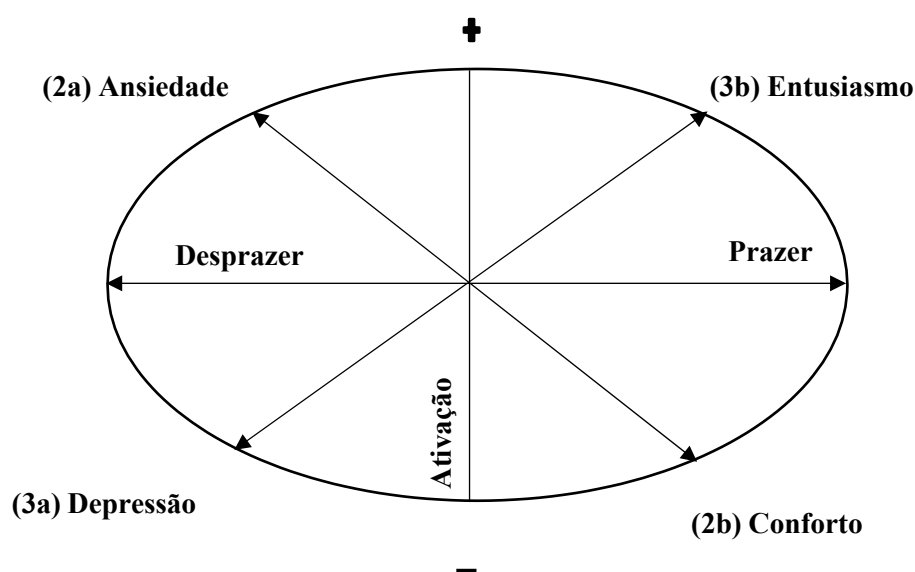


Figura 1.1. - *Modelo de bem-estar afetivo (Adaptado de Warr, 1990)*

Segundo Paschoal (2008), bem-estar no trabalho é a continuidade de emoções positivas e a percepção que o trabalhador contém relativamente ao desenvolvimento do seu potencial, de forma obter os objetivos desejados, dedicando-se ao estudo de vínculos positivos com o trabalho (Siqueira & Padovam, 2008). Siqueira e Padovam (2008), concordando com o

autor anterior, referem ainda que o bem-estar no trabalho resulta da junção de nomeadamente, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e envolvimento com o trabalho. O bem-estar depende da satisfação das necessidades dos trabalhadores, e por sua vez, a organização depende do bem-estar destes trabalhadores de forma a atingirem os objetivos (Paz, 2004), sendo que o bem-estar está associado ao facto do indivíduo experienciar satisfação em vários domínios da vida, como o caso do trabalho, esperando-se uma relação entre satisfação com o bem-estar e vice-versa. Contudo, esta causalidade pode ser afetada pela presença de fatores externos que possam afetar conjuntamente ambas as variáveis (Fogaça, 2014). Ainda, a dimensão bem-estar no trabalho, manifesta variáveis como a autonomia que se refere à liberdade do trabalhador para tomar decisões no que respeita a partes do seu trabalho, aspiração representada pela procura de desafios no trabalho, e competência profissional ligada à perceção que o trabalhador tem de que é capaz de lidar de forma eficaz com os problemas relacionados ao trabalho (Sironi, 2019; Fogaça, 2014).

Outro dos fatores bastante importante para o bem-estar dos trabalhadores é o apoio social. Os relacionamentos não são apenas importantes na vida pessoal dos indivíduos, essa necessidade é igualmente necessária no mundo do trabalho (Dutton & Heaphy, 2003). Boas conexões podem abranger relacionamentos de longo prazo com outras pessoas que se conheçam durante o trabalho. Spreitzer e colegas (2005), evidenciam que ser generoso e agradável com os outros no local de trabalho num clima de confiança e respeito está plenamente relacionado ao bem-estar eudaimônico, uma vez que permite o desenvolvimento e prosperidade. Além disto, também é importante haver este bom relacionamento e preocupação por parte da chefia, levando a níveis mais altos de comprometimento por parte dos trabalhadores. Este bem-estar social no trabalho pode incluir sentimentos de pertença numa organização ou equipa de trabalho (Rath & Harter, 2010).

Num estudo realizado por Yu et al. (2008), em que o objetivo era verificar o impacto do *stress* no bem-estar dos trabalhadores através do modelo exigências e recursos, verificou-se que elevadas exigências no trabalho, tanto físicas como psicológicas, falta de autonomia e incompatibilidade entre esforço e recompensa elevaram o risco de insatisfação e sintomas depressivos. Segundo diversas pesquisas, o teletrabalho é um dos fatores que se relaciona potencialmente ao bem-estar dos trabalhadores, sendo que, quando se está em regime de teletrabalho, os indivíduos apresentam níveis de satisfação mais altos com o trabalho, mais comprometimento, menos *stress* relacionado às exigências do dia-a-dia e de deslocação entre casa-trabalho-casa (Kelliher & Anderson, 2010).

Com isto, podemos concluir que o bem-estar no trabalho pode ser considerado como a preponderância de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que tem capacidades para desenvolver os seus potenciais e alcançar os seus objetivos, incluindo tanto aspetos afetivos quanto cognitivos e abrange aspetos essenciais da abordagem hedonista e eudaimônica (Paschoal & Tamayo, 2008). Verificou-se também que trabalhadores satisfeitos, nomeadamente, com o teletrabalho apresentaram níveis mais elevados de bem-estar ao longo do tempo (Blahopoulou et al., 2022).

1.2. Autonomia no trabalho

A autonomia no trabalho refere-se ao nível em que os trabalhadores têm autonomia sobre quando, onde e como fazer o seu trabalho (Parker et al., 2001). Autonomia é assim, flexibilidade, independência, liberdade de aprendizagem, processamento de informação acerca do trabalho e grau de discricção que os indivíduos têm acerca das decisões sobre o seu trabalho, como o tempo e os métodos a serem usados nas suas tarefas diárias (Jiang et al., 2020). Quando os trabalhadores compreendem oportunidades mais autónomas por parte da organização, experienciam sentimentos internos positivos relativamente ao seu trabalho (Fried & Ferris, 1987) e, desta forma, o aumento de autonomia é considerado um recurso relacionado ao trabalho flexível (Tummers et al., 2018). Ter a liberdade de decidir quando e onde trabalhar leva à autoconfiança na programação de tarefas e ao aumento do controlo sobre os meios para as realizar (Gajendran & Harrison, 2007). Por outro lado, quando os trabalhadores experienciam menos autonomia, demonstram-se menos interessados na realização das suas tarefas, menos motivados e menos satisfeitos com o trabalho. Segundo os trabalhos de Demircioglu (2021) e Jiang et al. (2020), a autonomia tem um efeito positivo na satisfação no trabalho.

O modelo Job Demands-Resources (JD-R) (Demerouti & Bakker, 2011) tenta explicar indicadores organizacionais negativos como o *burnout* e positivos como *engagement* com base nas exigências e recursos presentes no contexto laboral e destaca a autonomia para o desempenho de tarefas como um recurso de trabalho benéfico (Demerouti & Bakker, 2011). A autonomia é vista como um recurso psicológico fulcral para assegurar o desempenho individual e satisfação das necessidades intrínsecas dos trabalhadores (Ryan & Deci, 2000; Hackman & Oldham, 1976). Espera-se que níveis mais altos de autonomia no trabalho melhorem a capacidade dos trabalhadores em lidar com as exigências do trabalho e outros *stressores* no trabalho (Bakker & Demerouti, 2007). Em contrapartida, pressão de tempo e

sobrecarga laboral são exemplos de exigências típicas de trabalho (Karimikia & Singh, 2019). Estas exigências e recursos de trabalho estabelecem processos diferentes que diminuem ou aumentam o bem-estar. Karasek (1979), no seu modelo sobre *stress* no trabalho, evidenciou a importância do controlo e da autonomia no trabalho para respostas adequadas e eficazes por parte do indivíduo. Quando é permitido ao trabalhador um alto nível de controlo no trabalho, isto diminui os efeitos negativos das exigências advindas do trabalho, uma vez que permite a tomada de decisões, resolução de dificuldades e desafios. Os fatores mais significativos para diminuir as consequências advindas do *stress* são o controlo do trabalho, como a amplitude de decisão, e os recursos de trabalho, como é o caso da autonomia, que podem ser utilizados como atenuadores para motivar os trabalhadores e diminuir os resultados negativos do trabalho levando a uma maior satisfação (Clausen et al., 2022).

Além do modelo JD-R, também a Teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci, 2000) defende que a autonomia contribui de forma positiva para o bem-estar dos indivíduos, sendo uma das três necessidades psicológicas básicas que promove a necessidade de os indivíduos atingirem os seus objetivos, serem capazes de fazer escolhas pessoais e ter iniciativa própria (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000). Contudo, estes níveis de autonomia, quando demasiado elevados podem desencadear efeitos prejudiciais para o bem-estar dos trabalhadores (Warr, 1987 cit in., Demerouti, 2006) como é o caso de trabalhos ou organizações que exigem um controlo constante mediante tomadas de decisão difíceis e demasiada responsabilidade que podem dar origem a tensão e sobrecarga no trabalhador. Sendo o nível de autonomia no trabalho relevante para melhorar o comprometimento com a organização e a satisfação com o trabalho, é importante que esta autonomia exista de forma equilibrada por parte dos supervisores e chefias. Os mesmos devem fornecer aos trabalhadores a oportunidade de dar a sua opinião relativamente ao que fazer no trabalho e como o realizar (Wan & Duffy, 2022), desempenhando um papel essencial na sua capacidade em gerir as tarefas com eficiência e na realização de objetivos. Autonomia no trabalho é um recurso organizacional crucial que permite diminuir os níveis de *stress* no trabalho e incentivar o crescimento e desenvolvimento tanto profissional como pessoal (Parker et al., 2001). Por sua vez, quando apresentam baixos níveis de autonomia no trabalho, os supervisores e chefias podem ter uma autoridade mais limitada para tomar decisões que beneficiem os seus trabalhadores (McGuire et al., 2015).

Segundo Allen e colegas (2015), os teletrabalhadores com níveis mais elevados de autonomia evidenciam maior satisfação laboral comparativamente aos trabalhadores com níveis mais baixos de autonomia (Gozukara & Çolakoglu, 2016). A autonomia permite maior

satisfação, dado que, os trabalhadores sentem menos pressão pelos supervisores e colegas, devido ao distanciamento físico, e têm mais autonomia na gestão de horas trabalhadas e no planeamento dos modelos de trabalho (Gajendran & Harrison, 2007). O facto de o trabalhador ter autonomia transparece também a ideia de que o supervisor tem confiança nos seus trabalhadores e na sua capacidade, permitindo que realizem as tarefas da forma que desejam (Delic et al., 2021), traduzindo-se num efeito positivo na autoeficácia dos indivíduos (Saragih, 2011). Ainda, Hornung e Glaser (2009) verificaram que maiores níveis de autonomia resultam na satisfação dos teletrabalhadores e que o teletrabalho é considerado como mais benéfico para os níveis de satisfação das mulheres comparativamente aos homens (Troup & Rose, 2012), uma vez que este tipo de regime permite que as mesmas dediquem mais tempo às suas responsabilidades familiares (Caillier, 2012). Para além disto, Bentley et al. (2016), demonstraram que o controlo percebido acerca do local, tempo e processo de trabalho estava negativamente relacionado ao conflito trabalho-família dos teletrabalhadores e às intenções de rotatividade, já as exigências de tarefas como a incerteza e pressões de tempo, foram positivamente associados ao *stress* sentido pelos mesmos (Turetken et al., 2010). Segundo os autores a autonomia no trabalho é fundamental para desenvolver um comportamento proativo nos trabalhadores e reduzir os sentimentos de solidão, uma vez que a autonomia aumenta a motivação, autoconfiança e autoeficácia (Wang et al., 2021).

Por outro lado, alguns estudos salientam que o uso extensivo do regime remoto influencia negativamente a satisfação no trabalho devido a menos interações entre colegas de trabalho. Posto isto, é importante verificar com mais precisão a evolução destas variáveis em regime de teletrabalho (Martin et al., 2022). Face à literatura apresentada, espera-se que haja uma relação positiva entre a autonomia no trabalho e o bem-estar dos trabalhadores, pelo que se propõe a primeira hipótese de estudo:

H1: A autonomia no trabalho encontra-se positivamente associada ao bem-estar no trabalho.

1.3. Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é um estado emocional positivo resultante da experiência profissional do trabalhador, ou o grau de satisfação do mesmo com o trabalho, sendo considerada, maioritariamente, um atributo positivo da saúde mental e do bem-estar (Chiang-Veja et al., 2021). Isto é, um fenómeno psicológico que entende as relações entre indivíduo-trabalho e o

impacto que podem gerar em termos de resultados individuais e profissionais. Desta forma, a satisfação apresenta-se como um indicador essencial da qualidade de vida no trabalho (Van Vianen, 2018).

Apesar de ser um tema bastante abordado e amplo, ainda não há um consenso sobre o que é efetivamente satisfação no trabalho. Na verdade, não há uma definição final sobre o que o trabalho representa. Uma das definições mais utilizadas na definição deste conceito, foi proposta por Locke (1976) definindo-o como um estado emocional positivo decorrente de avaliações positivas por parte do trabalhador acerca das experiências vivenciadas com o trabalho (Satuf et al., 2018; Akehurst et al., 2009). A Teoria do Alcance do Afeto de Locke (1976, cit in., Tietjen, & Myers, 1998), defende que a satisfação é estabelecida através de uma comparação entre o que o trabalhador ambiciona no seu trabalho e o que realmente tem. Esta teoria sustenta ainda que o quanto o trabalhador valoriza uma determinada característica do trabalho, como, por exemplo o grau de autonomia, modera o nível de satisfação ou insatisfação quando as expectativas são ou não correspondentes (Dugguh & Dennis, 2014). Contudo, segundo alguns autores, o nível de satisfação relaciona-se não só ao afeto, mas também às condições concebidas pelo trabalho, podendo influenciar o comportamento dos trabalhadores na organização, modificando níveis de produtividade, bem-estar, felicidade, comprometimento organizacional e *turnover* (Satuf et al., 2016). Brief e Roberson (1989), ao analisarem componentes cognitivos e afetivos na procura de medidas para estudar a satisfação no trabalho, descobriram um paradoxo na qual a satisfação é, maioritariamente, interpretada em termos afetivos. No entanto, os aspetos cognitivos foram os mais mensurados, isto é, o alcance das metas e objetivos pretendidos promovem a satisfação do trabalhador, existindo uma avaliação mais objetiva de várias características do trabalho. Esta satisfação cognitiva não avalia assim o grau de felicidade que emerge destas características do trabalho, mas sim mede até que ponto estas são encaradas pelo trabalhador como satisfatórias comparativamente com os objetivos estabelecidos por eles mesmos ou em comparação com outrem (Dugguh & Dennis, 2014). Por sua vez, Hoppock (1935), definiu a satisfação no trabalho como a junção de fatores psicológicos, fisiológicos e ambientais. Ainda que a satisfação no trabalho esteja sob a influência de vários fatores externos, continua a ser algo interno que se refere à maneira como o trabalhador se sente (Aziri, 2011). Já Spector (1997), defende que a satisfação no trabalho reflete a maneira como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho e os vários aspetos que o envolvem. Tem a ver com o quanto as pessoas gostam ou não gostam no seu trabalho. Vroom

define satisfação no trabalho como orientações afetivas do indivíduo relativamente aos papéis de trabalho que ocupam em determinado momento da sua vida (Aziri, 2011).

A satisfação no trabalho tem enorme influência nos domínios do trabalho e na vida dos trabalhadores, levando a várias consequências para o bem-estar dos mesmos e da organização (Judge & Klinger, 2008). Outra das abordagens mais frequentemente utilizadas na literatura para explicar a satisfação no trabalho é a Teoria das Características do Trabalho de Hackman e Oldham que propõe que a satisfação aumenta quando existe motivação intrínseca relacionada ao trabalho do indivíduo (Delic et al., 2021). Segundo os autores, identidade da tarefa, significado da tarefa, variedade de habilidades, *feedback* e autonomia são cinco características do trabalho que motivam intrinsecamente os trabalhadores e afetam, consequentemente, os resultados relacionados ao trabalho como a motivação, satisfação, desempenho, absentismo e rotatividade (Gözükara & Çolakoğlu, 2016). A teoria sugere que o trabalho em si funciona como fator motivador na qual os trabalhadores sentem maior motivação e satisfação quando estas cinco características estão presentes no mesmo. No que respeita às características extrínsecas, estas ocorrem fora do indivíduo, como segurança no emprego, as condições de trabalho e os benefícios (Gözükara & Çolakoğlu, 2016).

Como já se conseguiu perceber, a satisfação no trabalho reflete uma combinação de sentimentos positivos ou negativos que os trabalhadores têm em relação ao seu trabalho. Podendo esta ser um sentimento de realização e sucesso do trabalhador no seu trabalho, evidenciando até que ponto a expectativa corresponde aos benefícios efetivamente recebidos. Normalmente é entendido como diretamente ligado à produtividade e ao bem-estar pessoal (Aziri, 2011). Sendo que esta satisfação envolve desempenhar um trabalho de que se gosta, refletindo-se na felicidade e realização tanto profissional como pessoal, sendo recompensado pelos seu empenho e dedicação. A satisfação no trabalho é um fator essencial para o alcance de um conjunto de objetivos que levam a um sentimento de realização (Kaliski, 2007 cit in., Aziri, 2011).

Para além dos aspetos positivos que envolvem a satisfação no trabalho, também é importante, ter em conta as consequências negativas trazidas pela insatisfação, entre as quais, aumento de absentismo, falta de comprometimento organizacional, falta de lealdade, aumento de acidentes de trabalho, *turnover*, entre outros. Quando as necessidades dos trabalhadores não são satisfeitas e existem experiências recorrentes de insucesso e fracasso no trabalho levam a uma grande pressão no indivíduo, desenvolvendo um aumento gradual de emoções negativas que geram, muitas vezes, perda de satisfação com o trabalho e, consequentemente, baixos níveis

de bem-estar (Kirschenbaum et al., 2000). Um dos fatores que influencia e está positivamente relacionado com a satisfação no trabalho é o ambiente de trabalho, na qual, os superiores e chefias solicitam opinião e consultam os colaboradores, e vice-versa, relativamente a tarefas de trabalho e decisões (Fogaça, 2014). Segundo Spector (1997, cit in., Aziri, 2011), para que exista satisfação é importante que as organizações sejam guiadas por valores humanistas, isto é, orientadas para que exista justiça e respeito para com os trabalhadores. O comportamento dos trabalhadores é dos fatores essenciais para o sucesso de uma organização e para o seu bom funcionamento. E este comportamento depende muitas vezes do nível de satisfação do trabalhador no seu trabalho. Com isto, pode-se deduzir que a satisfação no trabalho irá resultar em comportamentos positivos e vice-versa, já a insatisfação procederá em comportamentos negativos por parte dos trabalhadores (Aziri, 2011).

Estas consequências negativas e positivas variam muito consoante o regime de trabalho. Ainda que na literatura, exista bastante informação, ainda surgem várias controvérsias acerca do impacto do teletrabalho na satisfação dos trabalhadores. Alguns estudos denotam o aumento da satisfação por inúmeros fatores, nomeadamente, pela existência de flexibilidade, redução de *stress* que ocorre no local de trabalho e poupança de tempo nas deslocações casa-trabalho-casa (Axelrad & McNamara, 2018; Fonner & Roloff, 2010). Por outro lado, estudos apontam impactos negativos causados pela possibilidade do isolamento social, estagnação na carreira, conflitos trabalho-família, entre outros (Algrari, 2017; Biron & Veldhoven, 2016; Tremblay, 2002). Num estudo onde foi comparado trabalhadores que trabalham pelo menos três dias por semana em casa com aqueles que trabalham pelo menos três dias por semana no escritório, Fonner e Roloff (2010), encontraram um efeito positivo do trabalho remoto sobre a satisfação no trabalho. Binder (2021) e Redman et al. (2009) também corroboraram a existência desta relação positiva ao contrastar trabalhadores que trabalham em casa em tempo parcial com os que trabalham no escritório, sendo que os que estavam em teletrabalho aumentaram a satisfação no trabalho.

Vários estudos demonstram uma conexão positiva entre satisfação no trabalho e bem-estar, no entanto, a forma como estas se interligam ainda é alvo de controvérsias. Segundo alguns autores, esta conexão entre as variáveis divide-se em três modelos, *spillover*, segmentação e compensação (Lent et al., 2005). A primeira presume que o estado de satisfação que o indivíduo tem com as experiências no trabalho serão transmitidas para as experiências da vida pessoal e vice-versa, isto é, as emoções, atitudes e comportamentos de um dos domínios produzem efeito no outro levando a uma correlação positiva (Lent et al., 2005). O modelo de

segmentação, por sua vez, defende que as experiências de trabalho e da vida pessoal não exercem influência entre si (Georgellis et al., 2012), havendo uma correlação muito fraca entre satisfação no trabalho e bem-estar (Judge & Watanabe, 1994). Por último, o modelo da compensação afirma que o indivíduo procura compensar experiências insatisfatórias num domínio através da procura de satisfação noutra domínio (Newman et al., 2015 cit in., Satuf et al., 2018).

Segundo a literatura, a autonomia é outro dos fatores que pode afetar a satisfação no trabalho. Cano e Catillo (2004) observaram que a autonomia no trabalho foi o aspeto mais motivador para a satisfação, sendo que, a satisfação dos trabalhadores está, frequentemente, associada à autonomia no trabalho. Como referido, a satisfação encontra-se associada a maiores níveis de bem-estar afetivo. Assim, propõe-se a segunda hipótese do estudo:

H2: A relação entre autonomia no trabalho e bem-estar no trabalho é mediada pela satisfação no trabalho.

1.4. Regime de trabalho

Como referido anteriormente, a diferença entre regime presencial e teletrabalho é encarado muitas vezes como a presença física, ou não, no local de trabalho. Contudo, é muito mais que isso, como por exemplo a forma de colaboração entre equipas, equilíbrio trabalho-família e partilha de conhecimentos, sendo importante garantir relações adequadas entre os trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores (Eckhardt et al., 2019).

Tem se verificado, nomeadamente, nos últimos tempos, uma mudança no regime de trabalho que as organizações adotam. Esta mudança deve-se muito em parte à inovação de novas tecnologias que permitem uma maior flexibilidade no que respeita ao local de trabalho. À medida que este avanço nas tecnologias aumenta, muitas vezes chamadas de TICs, o trabalho remoto intensificou-se cada vez mais como um modelo de trabalho, sendo definido como trabalho flexível na qual os trabalhadores exercem o seu trabalho em locais diferentes das instalações da empresa (Bailey & Kurland, 2002). Desta forma, o regime presencial, que se define por um modo de trabalho em que os trabalhadores se deslocam e investem tempo a ir até ao escritório, mantêm o contacto físico com os colegas e chefias e onde passam todo o seu horário de trabalho é cada vez mais substituído por outros regimes de trabalho como o teletrabalho ou regime híbrido no qual existe um misto de trabalho presencial e teletrabalho (Mattisson et al., 2015).

Como conseguimos perceber, o teletrabalho tem sido cada vez mais usual, fazendo parte do novo mundo marcado pela modernização da sociedade e o uso progressivo de tecnologias (Hau & Todecast, 2018), tendo sido acelerado pela pandemia de Covid-19 (Kaltiainen & Hakanen, 2023). Ainda que seja um tema bastante atual, o conceito de teletrabalho surgiu em 1973 por Jack Nilles, considerado o pioneiro no uso deste termo, que definiu o teletrabalho como o regime de trabalho que permite levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de serem os mesmos a deslocarem-se até ao local de trabalho (Figueiredo et al., 2021). Em Portugal, surge em 1995 com a Portugal Telecom, que colocou uma parte dos seus trabalhadores em modo remoto, através do uso de equipamentos informáticos (Rebelo, 2004 cit in., Figueiredo et al., 2021). Segundo Jack Nilles esta nova forma de trabalho tem impactos positivos nas organizações e nos trabalhadores, contribuindo para o aumento da produtividade, redução de custos e diminuição do consumo de energia (Lindén & Oljemark, 2018). Este aumento trouxe aos trabalhadores a possibilidade de exercer a sua atividade profissional à distância, fora do local e cidade de trabalho presencial e uma gestão mais autónoma de trabalhar (Figueiredo et al., 2021). Reduzindo o tempo investido na deslocação de casa para o trabalho e vice-versa, diminuição dos riscos de acidentes de trabalho, redução de despesas de transporte, maior produtividade e satisfação no trabalho devido à redução do *stress* e melhor conciliação entre a vida familiar e profissional (Carvalho, 2019). Contudo, por consequência, pode levar a que os indivíduos fiquem a trabalhar longas horas, o que dificultou o desligamento do trabalho, isto, é a capacidade de a pessoa se desligar do trabalho (Grant et al., 2019). Esta falta de desligamento intensifica-se quando é esperado, por parte dos supervisores e chefias, que os trabalhadores estejam constantemente disponíveis e façam todas as tarefas pendentes (Derks et al., 2015). Sendo bastante importante o apoio da organização e a qualidade do estilo de gestão, de forma a prevenir/diminuir a dificuldade de desligamento, o desgaste psicológico do teletrabalhador, promovendo o bem-estar e, por sua vez, aumentar a satisfação no trabalho (Bentley et al., 2016). Segundo Firmino (2010, cit. in, Ribeiro & Passos, 2021), a gestão consiste em transmitir coerência entre os elementos da organização, segundo propósitos pré-estabelecidos, coordenação e supervisão para que as atividades sejam eficientes e bem realizadas.

Este regime manifesta também vantagens para as organizações, uma vez que possibilita o recrutamento de candidatos em várias áreas geográficas, o que em regime presencial acaba por ser uma limitação devido a deslocações e distância geográfica (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021). O teletrabalho surge como uma estratégia de gestão das empresas, uma vez que desencadeia maior produtividade e autonomia por parte do trabalhador (Aderaldo et al.,

2017; Baert et al., 2020), flexibilidade organizacional, redução de custos, redução de absentismo, otimização de espaço, entre outros (Carvalho, 2019; Brunelle & Fortin, 2021; Macaire, 2021). No que respeita às desvantagens, estão presentes, nomeadamente, a dificuldade de gestão geográfica do trabalho que leva a um enfraquecimento do controlo por parte da chefia, aumento da possibilidade de ocorrência de violação de sigilo, custos de equipamentos e adequação do ambiente de trabalho (Carvalho, 2019). Segundo alguns autores existe uma maior percentagem de emoções negativas como culpa, angustia, solidão e irritabilidade em teletrabalhadores comparativamente a trabalhadores em regime presencial. O *stress* foi uma das emoções negativas que os trabalhadores em regime presencial vivenciaram com níveis mais elevados do que os teletrabalhadores, nomeadamente, transporte, deslocação, políticas da empresa e longas horas de trabalho (Mann & Holdsworth, 2003). Verificou ainda que 40% dos trabalhadores receiam que o seu regresso ao local físico de trabalho, prejudique o seu desempenho e envolvimento organizacional (Mattisson et. al., 2015).

Ainda que vários estudos evidenciem que o teletrabalho pode desencadear níveis de *stress* aos trabalhadores em função de mudanças na organização do trabalho, distribuição de tarefas, difusão de horários, responsabilidades de trabalho e falta de socialização (Tavares et al., 2021), existem também vários estudos que demonstram o inverso e que reconhecem a promoção do bem-estar e desempenho dos trabalhadores em regime de teletrabalho. Para além da promoção do bem-estar, o teletrabalho pode contribuir também para o aumento da satisfação do trabalhador com o seu trabalho (Fonner & Roloff, 2010). Num estudo realizado por Caillier (2014) evidenciou-se que os teletrabalhadores apresentaram níveis mais elevados de satisfação no trabalho comparativamente aos trabalhadores que estavam em regime presencial, confirmando resultados acerca da existência de associação positiva entre satisfação no trabalho e teletrabalho. Com base no estudo realizado por Brunelle e Fortin (2021), pode-se dizer que a concretização do teletrabalho é uma opção adequada para se criar um clima que promova maior satisfação e tornar mais acessível a resposta às necessidades psicológicas básicas dos trabalhadores e, desta forma, proporcionar-lhes estruturas e projetos que promovam maior satisfação no trabalho.

Interessa referir que estas vantagens e desvantagens vão depender de diversas circunstâncias como o facto da opção por este tipo de regime ser voluntário ou obrigatório, a modalidade de teletrabalho realizada, isto é, em casa, em telecentros ou de forma móvel, se é por conta própria ou por conta de outrem, o tipo de qualificação profissional dos teletrabalhadores e se a ida para teletrabalho foi progressiva ou de imediato (Gomes, 2020).

Face ao exposto, propõe-se que o regime de trabalho em que o trabalhador exerce funções possa impactar a relação estabelecida entre a autonomia no trabalho e a satisfação laboral, quer a sua relação indireta com o bem-estar afetivo via satisfação no trabalho, pelo que se propõem as seguintes hipóteses:

H3: A relação entre autonomia no trabalho e satisfação no trabalho é moderada pelo regime de trabalho, esperando-se que seja mais forte em regime de teletrabalho.

H4: A relação indireta entre autonomia no trabalho e bem-estar no trabalho via satisfação no trabalho é moderada pelo regime de trabalho, esperando-se que seja mais forte em regime de teletrabalho.

Com base na literatura nas hipóteses do estudo descritas anteriormente emerge o respetivo modelo de investigação (Figura 1.2).

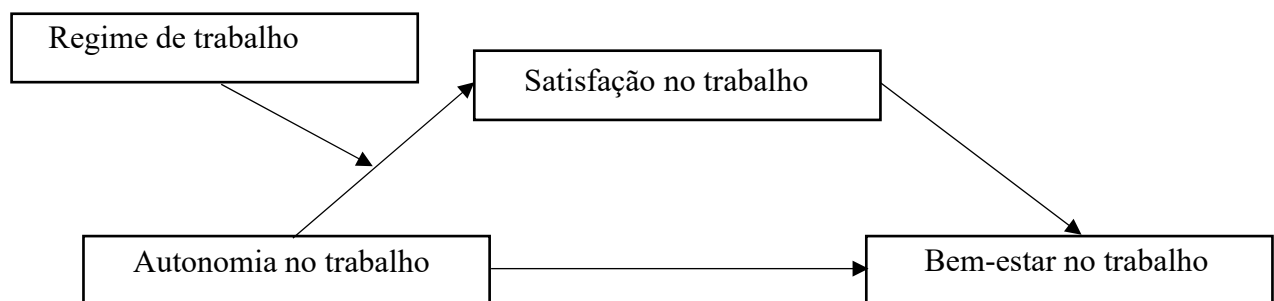


Figura 1.2. *Modelo de Investigação*

Capítulo II – Método

2.1. Procedimento

O presente estudo segue uma abordagem quantitativa correlacional de corte transversal, onde são analisadas as relações entre as variáveis apresentadas. Para a recolha dos dados optou-se pela construção e aplicação de um questionário eletrónico no software *Qualtrics*. Para responder ao questionário o critério de seleção foi estar a trabalhar há, pelo menos, 3 meses na mesma organização. O questionário foi divulgado através de amigos, familiares e redes sociais como o *Facebook*, *LinkedIn*, *Instagram* e *WhatsApp* e tinha uma duração de cerca de 10 minutos. Ao entrar no link, a primeira página apresentava os objetivos do estudo, seguido do consentimento informado (Anexo A), o qual garantia o anonimato e confidencialidade de todas as respostas. Aqui teriam de responder ao consentimento informado e aceitar participar no estudo ao clicarem no botão que dizia “Continuar”.

Além de incluir medidas para cada variável do estudo, foram também realizadas questões acerca da caracterização da amostra, questões sociodemográficas, incluindo dados profissionais e familiares (ex., sexo, situação contratual, cargo de chefia, etc.). Por fim, foi feito um agradecimento aos participantes pela sua colaboração no estudo. A recolha de dados ocorreu, aproximadamente, durante 2 meses, tendo sido verificados um total de 252 participantes. Contudo, devido a respostas incompletas teve de se proceder à exclusão de 16 pessoas. Isto fez uma amostra final de 236 participantes. Terminada a recolha de dados e reunidas todas as respostas, exportou-se os dados diretamente do software *Qualtrics* para versão 27 do *SPSS Statistics* de forma a serem analisados os resultados.

2.2. Participantes

Os 236 participantes possuem idades compreendidas entre os 20 e os 63 anos ($M=37.75$; $DP=12.72$), sendo a maioria do sexo feminino (74.4%). Ao nível de escolaridade, um terço dos participantes possui o Ensino Secundário entre o 10º e o 12º ano (32.5%), seguindo-se a Licenciatura (30.3%) e o Mestrado (18.8%) e, por último, o ensino até ao 9º ano (9.4%), seguido da Pós-graduação (8.5%). Apenas 0.4% possui o ensino primário até ao 4º ano. No que respeita à antiguidade na organização, esta varia entre 4 meses e 35 anos ($M=15.87$; $DP=10.15$). Relativamente à situação contratual, 72.2% dos participantes apresenta um contrato de trabalho por tempo indeterminado (efetivo), 8.5% com contrato de trabalho a tempo determinado (a

termo), 2.6% está num trabalho temporário, 2.1% encontram-se como trabalhadores independentes (a recibos verdes), 11.1% são estagiários. Por último, 3.4% colocaram a opção outra situação. No que respeita ao setor de atividade, a maior parte dos participantes desempenha funções no setor terciário (e.g. transportes, comunicação, comércio...) (82.2%), 12.9% insere-se no setor secundário (e.g. indústrias, construção civil, obras publicas...) e apenas 3.9% no setor primário (e.g. agricultura, pecuária, pesca...). Em relação à dimensão das organizações na qual os participantes se inserem, a maioria está em empresas muito grandes (mais de 500 trabalhadores) (36.3%), 19.7% encontra-se em pequenas empresas (10 a 50 trabalhadores), 17.9% em médias empresas (51 a 249). 15.8% em microempresas (menos de 10 trabalhadores) e apenas 10.3% se encontra em grandes empresas (250 a 500).

Ainda no que respeita aos participantes, conseguimos verificar que apenas 12 estão em regime de teletrabalho, o que pode ser considerado uma limitação para o presente estudo, sendo que 161 dos participantes se encontram em regime presencial e 63 em regime híbrido.

2.3. Instrumentos

Autonomia no trabalho (variável preditora)

Para a variável autonomia, foi utilizado a *The Work Design Questionnaire* (WDQ), desenvolvida por Morgeson e Humphrey (2006) tendo esta sido traduzida anteriormente para português (Gonçalves, 2015). A escala varia de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente) e é constituída por 9 itens (e.g., A minha função permite-me tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho) contando com uma consistência interna de 0.94 (Anexo B).

Bem-estar no trabalho (variável critério)

Para avaliar a variável do bem-estar no trabalho foi utilizado a escala *Institute of Work Psychology Multi-Affect Scale* de Warr (1990) validada e adaptada à população portuguesa por Gonçalves e Neves (2011) tendo obtido uma boa consistência interna ($\alpha = .93$). Esta tem como objetivo avaliar o bem-estar afetivo no trabalho, sendo composta por 12 itens que se subdividem em 6 sentimentos negativos (e.g., “Tenso”, “Infeliz”) e 6 sentimentos positivos (e.g., “Otimista”, “Calmo”). A escala de resposta é tipo Likert de 6 pontos (1 - Nunca; 6 - Todo o tempo) (Anexo C).

Satisfação no trabalho (mediadora)

Para medir a satisfação no trabalho foram utilizados 11 itens adaptados a partir da escala de Satisfação no Trabalho de Lima et al. (1994), itens estes que avaliam a satisfação dos colaboradores perante a organização na qual se insere, aos seus superiores, ao trabalho realizado e aos benefícios do mesmo (e.g., em relação à organização onde trabalho, estou...). Para isto foi utilizada uma escala tipo Likert (1 - Muito insatisfeito; 5 - Muito satisfeito) que apresentou um bom nível de consistência interna ($\alpha=.88$) (Anexo D).

Regime de trabalho (variável moderadora)

A variável regime de trabalho foi medida através da questão “Em que regime se encontra, atualmente, a exercer o seu trabalho?” na qual os participantes teriam de optar pela opção que melhor se aplica ao seu caso, mais especificamente, presencial, híbrido ou teletrabalho. Tendo sido usado os 3 regimes na análise do estudo (Anexo E).

Dados Sociodemográficos

Relativamente à amostra do estudo, foram realizadas questões como género, idade, nível de escolaridade e questões cerca da organização na qual o indivíduo está inserido, como por exemplo, antiguidade na organização, dimensão e classificação da organização, situação contratual e setor de atividade (Anexo G).

Variável de Controlo

Como variável de controlo foi utilizada a questão “Quão satisfeito/a está com o seu atual regime de trabalho?” na qual os participantes teriam que escolher uma das opções seguintes: Nada satisfeito/a; Pouco satisfeito/a; Insatisfeito/a; Satisfeito/a; Muito satisfeito/a.

2.4. Análise Adicional do Erro do Método Comum / Fonte Única

Como o objetivo de identificar a ocorrência do erro de variância do método comum incluiu-se no questionário uma variável marcadora, uma vez que todas as variáveis do estudo são avaliadas por medidas de autorrelato do mesmo participante e num único momento. Por demonstrar uma boa consistência interna ($\alpha = .84$), optou-se por escolher a escala de Autoeficácia Criativa

(Anexo F). Esta foi usada anteriormente como variável marcadora por Yang e colaboradores (2009), através de três itens desenvolvidos por Tierney e Farmer (2002) numa escala de sete pontos (1 = Discordo totalmente a 7 = Concordo totalmente) com as seguintes questões: “Tenho confiança na minha capacidade de resolver problemas de forma criativa”, “Tenho um talento especial para desenvolver ainda mais as ideias dos outros” e “Sinto que sou bom/boa a criar ideias novas”).

Ao contrário do esperado, a variável marcadora encontra-se associada significativamente às variáveis do modelo de investigação. Assim, ainda que se tenham tomadas as devidas precauções, não é possível garantir a ausência de enviesamento de fonte única. E por isso, é necessário interpretar com atenção redobrada os resultados obtidos.

Capítulo III – Resultados

No capítulo III serão apresentados os resultados estatísticos obtidos após análise dos dados recolhidos com a aplicação do questionário. Estes dados foram trabalhados com recurso ao *software IBM SPSS Statistics*, versão 27, e à versão 3.5.3 da macro *Process* de Hayes (2018) para testar o modelo de investigação acima definido.

3.1. Análise Descritiva e Correlações entre Variáveis

No Quadro 3.1 pode-se verificar as médias, desvios-padrão, consistências internas e correlações de todas as variáveis que formam o modelo de investigação, incluindo as variáveis de controlo. Com a análise descritiva das variáveis, conseguimos observar que existe uma perceção de autonomia por parte dos participantes ($M = 3.75$; $DP = 0.92$). O mesmo se consegue verificar nos níveis de bem-estar no trabalho ($M = 3.98$; $DP = 0.89$) e satisfação no trabalho ($M = 3.54$; $DP = 0.68$), apresentado tem valores ligeiramente acima do ponto médio da escala de resposta.

A perceção de autonomia por parte dos participantes demonstrou uma correlação positiva com a satisfação no trabalho ($\rho = .470, p < .001$), com o bem-estar no trabalho ($\rho = .340, p < .001$). Estes resultados indicam que uma maior perceção de autonomia no trabalho está associada a níveis mais elevados de satisfação no trabalho e bem-estar no trabalho. No que respeita à satisfação no trabalho esta encontra-se significativamente associada ao bem-estar no trabalho ($\rho = .65, p < .001$). Isto quer dizer que níveis mais elevados de satisfação no trabalho estão associados a níveis mais elevados de bem-estar no trabalho.

Relativamente ao regime de trabalho, esta variável não apresenta nenhuma correlação significativa com as variáveis principais do estudo ($p > .05$). Está apenas significativamente correlacionada com a variável de controlo satisfação com o regime de trabalho ($\rho = .27, p = .000$).

Verificou-se ainda as correlações com as sociodemográficas e a variável marcadora. Contudo, apenas é necessário controlar a satisfação com o regime e a marcadora, uma vez que o sexo, idade, antiguidade, entre outros, não estão associados com o bem-estar no trabalho, sendo estas excluídas nas próximas análises. A satisfação com o regime está positiva e significativamente correlacionada com a autonomia no trabalho ($\rho = .40, p < .001$), com a satisfação no trabalho ($\rho = .59, p < .001$) e com o bem-estar no trabalho ($\rho = .45, p < .001$). A variável marcadora apresenta uma relação positiva e significativa com a autonomia no

trabalho ($\rho = .23, p = .000$), com a satisfação no trabalho ($\rho = .16, p = .016$) e com o bem-estar no trabalho ($\rho = .15, p = .022$).

Quadro 3.1. – Médias, Desvios-Padrão, Correlações de Spearman entre Variáveis e Consistências Internas

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1. Quão satisfeito/a está com o seu regime atual regime de trabalho	4.04	0.87						
2. Autoeficácia Criativa (<i>marker</i>)	5.06	1.00	.107					
3. Autonomia no trabalho	3.75	0.92	.393**	.292**	(.94)			
4. Regime de trabalho^(a)	-	-	.269**	-.116	.110			
5. Satisfação com o trabalho	3.54	0.68	.582**	.156*	.470**	.154	(.88)	
6. Bem-estar no trabalho	3.98	0.90	.453**	.149*	.340**	.001	.652**	(.93)

Notas: N= 236. Coeficientes de consistência interna estão reportados entre parêntesis.

(a) 1 = Presencial; 2 = Híbrido; 3 = Teletrabalho

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$; Coeficientes de Alfa de Cronbach entre parênteses

3.2. Teste do Modelo de Investigação

Com a utilização do modelo sete e quatro, procedeu-se à análise dos efeitos total, diretos e indiretos entre as variáveis. Ademais às variáveis do modelo de investigação, foram adicionadas como covariadas a satisfação com o regime de trabalho e a autoeficácia criativa (variável marcadora).

Relativamente à primeira hipótese, a mesma previa que a autonomia estava positivamente associada ao bem-estar, tendo esta se verificado, pois o efeito total é positivo e significativo ($B = 0.16$, $95\%BootIC = 0.04$, 0.28). Assim, quanto mais autonomia os trabalhadores percecionam, maior é o seu bem-estar no trabalho (Quadro 3.2.).

No que respeita à segunda hipótese, nomeadamente, ao efeito mediador da satisfação no trabalho na relação entre a autonomia e o bem-estar no trabalho, verificou-se que a autonomia prediz positiva e significativamente a satisfação ($B = 0.24$, $95\%BootIC = 0.16$, 0.32), ou seja, quanto maior é a perceção de autonomia, maior é a satisfação do trabalhador. E por sua vez, a satisfação teve também um efeito positivo e significativo no bem-estar no trabalho ($B = 0.82$, $95\%BootIC = 0.66$, 0.98). Complementarmente, o efeito indireto da autonomia no bem-estar no trabalho via satisfação no trabalho é significativo ($B = 0.20$, $95\%BootIC = 0.11$, 0.29), demonstrando assim que a autonomia influencia indiretamente o bem-estar através do aumento da satisfação. Confirma-se, desta forma, a segunda hipótese. Uma vez que o efeito direto da autonomia no bem-estar deixa de ser significativo ($B = 0.05$, $95\%BootIC = -0.16$, 0.06), a mediação é total.

Por último, a terceira hipótese, que previa a existência de um efeito de moderação do regime de trabalho na relação entre autonomia e satisfação laboral, não foi corroborada ($B = -0.04$, $95\%BootIC = -0.19$, 0.11), o que indica que a autonomia é igualmente relevante para a satisfação do trabalhador independentemente do seu regime de trabalho.

O efeito indireto moderado da satisfação na relação entre autonomia e bem-estar também não é significativo ($B = -.03$, $95\%BootIC = -0.16$, 0.11). O que significa que o efeito da autonomia no trabalho no bem-estar no trabalho mediado pela satisfação no trabalho não depende do regime de trabalho. A H4 não é, portanto, suportada.

As variáveis presentes no modelo de mediação moderada explicam 47% ($R^2 = .47$) da variação do bem-estar no trabalho ($F(4,231) = 51.68$, $p = .000$).

Quadro 3.2 – *Teste do Modelo de Investigação*

	Satisfação com o trabalho		Bem-estar no trabalho	
	<i>B</i>	<i>LLCI; ULCI</i>	<i>B</i>	<i>LLCI; ULCI</i>
<i>Efeito total</i>				
Constante			1.45***	0.76; 2.13
Autonomia			0.16*	0.04; 0.28
Satisfação com o regime			0.45***	0.32; 0.58
Autoeficácia criativa			0.04	-0.07; 0.14
<i>Efeitos Diretos</i>				
Constante	2.08***	1.58; 2.57	0.29	-0.42; 0.99
Autonomia no trabalho	0.24***	0.16; 0.32	-0.05	-0.16; 0.06
Regime de trabalho	-0.00	-0.13; 0.13	-	-
Autonomia x regime	-0.04	-0.19; 0.11	-	-
Satisfação no trabalho	-	-	0.82***	0.66; 0.98
Satisfação com o regime	0.35***	0.26; 0.43	0.14*	0.02; 0.25
Autoeficácia criativa	0.02	-0.06; 0.09	0.05	-0.04; 0.13
	$R^2 = 0.41$		$R^2 = 0.47$	
	$F(4,230) = 32.24, p < .001$		$F(4,231) = 51.68, p < .001$	
<i>Efeito indireto</i>				
Autonomia no trabalho -> Satisfação -> Bem-estar no trabalho			0.20, 95%BootIC = 0.11, 0.29	
<i>Efeito indireto condicionado</i>				
Regime de Trabalho > Autonomia no trabalho > Satisfação no trabalho > Bem-Estar no trabalho			0.03, 95%BootIC = -0.16, 0.11	

Notas:

* $p < .05$; *** $p < .001$; B= coeficiente de regressão não estandardizado

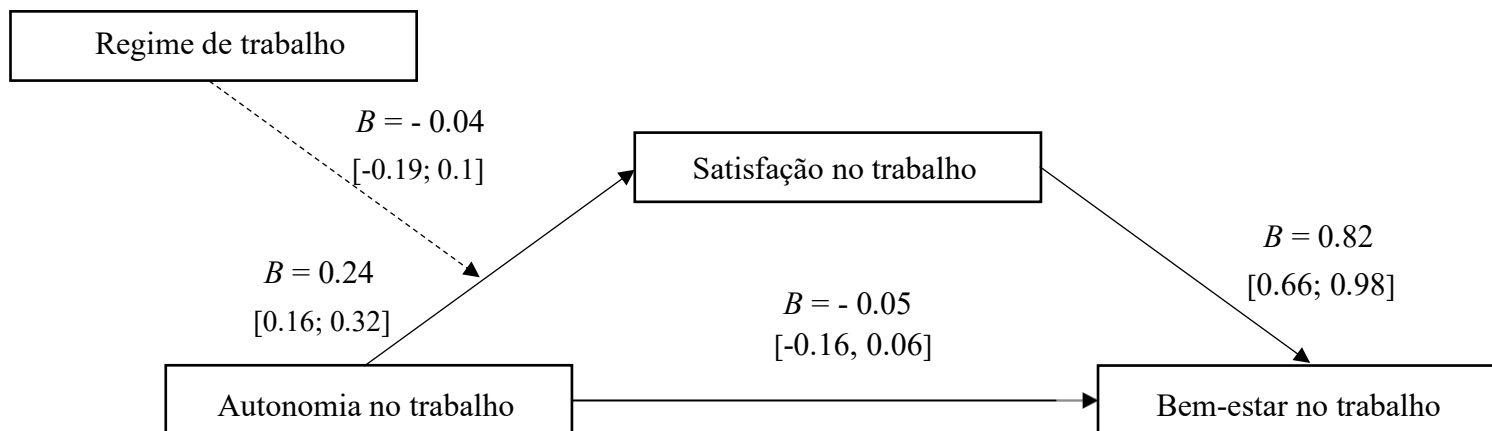


Figura 3.1. *Modelo de Investigação Suportado pelos Resultados*

Nota: Autoeficácia criativa e satisfação com regime de trabalho como co-variadas. B = coeficiente de regressão não estandardizado

Capítulo IV - Discussão e Conclusão

Com o presente estudo pretendeu-se analisar a importância da autonomia no trabalho para a satisfação e bem-estar dos trabalhadores em diferentes regimes de trabalho. Mais concretamente, procurou-se perceber se a autonomia se relaciona de forma positiva com o bem-estar, através do papel mediador da satisfação e o papel moderador do regime de trabalho. Para este efeito foram testadas as hipóteses estabelecidas anteriormente através de uma análise dos dados obtidos através de um inquérito a trabalhadores a laborar em diferentes regimes de trabalho.

No que respeita à primeira hipótese, que previa uma relação positiva entre a autonomia no trabalho e o bem-estar no trabalho, a mesma foi suportada através dos resultados obtidos. Esta hipótese, de que a autonomia no trabalho e o bem-estar no trabalho estariam correlacionadas, emergiu das inúmeras descobertas feitas na literatura na qual os construtos associados ao estudo da autonomia no trabalho desempenhavam um impacto sobre a satisfação, o bem-estar, entre outras variáveis (Breugh, 1989; Sekhar, 2011; Wu et al., 2015). Segunda a teoria da autodeterminação, a autonomia é uma necessidade importante que deve ser satisfeita para que os colaboradores tenham um bom comportamento e desempenho. Sendo esta relacionada a maiores níveis de produtividade, motivação e bem-estar no trabalho (Gagné & Bhave, 2010). Ainda, Liu, et al. (2005) nos seus estudos descobriram que os colaboradores que evidenciaram alta autonomia no trabalho também demonstraram menores níveis de frustração, ansiedade e intenções de rotatividade. Ambientes de trabalho que incorporam a autonomia tendem a ter resultados positivos para os seus trabalhadores, já os ambientes que são mais controladores propendem a ter um efeito negativo na auto-motivação, persistência e bem-estar dos mesmos (Pelletier et al., 2001; Ryan & Dez 2000). Nos contextos de trabalho onde está presente a autonomia, os indivíduos revelam maiores níveis de satisfação no trabalho, melhor saúde psicológica, melhor desempenho (Baardet al., 2004), e maior receptividade à mudança organizacional do que aqueles com supervisores com estilo controlador (Gagné et al., 2000).

Relativamente à segunda hipótese, na qual a satisfação no trabalho media a relação entre autonomia e bem-estar, conseguimos verificar a partir dos resultados que esta efetivamente exerce um papel mediador na relação entre autonomia e bem-estar. A satisfação no trabalho é um tema de bastante interesse para as organizações e colaboradores, uma vez que a ausência ou a presença de satisfação no trabalho tem várias consequências para ambas as partes. Por

exemplo, uma baixa satisfação no trabalho pode resultar em níveis mais elevados de rotatividade (Lambert et al., 2001), um fator bastante prejudicial para as organizações. Em contrapartida, a existência de satisfação no trabalho é associada a resultados positivos, como envolvimento no trabalho, comprometimento organizacional e bem-estar. Um dos antecedentes relevantes para esta variável é a autonomia no trabalho (Spector, 1997 cit in., Chung, 2017) que diz respeito à quantidade de independência e autodeterminação que os trabalhadores têm de fazer o seu trabalho (Breugh, 1999; Morgeson & Humphrey, 2006). Esta importância da autonomia no trabalho relativamente à satisfação no trabalho tem sido reconhecida em vários estudos (Waymer, 1995; Nguyen et al., 2003). Inclusive, em estudos realizados por Nguyen et al. (2003) e Morgeson e Humphrey (2006), os autores identificaram que a satisfação no trabalho pode ser explicada em grande parte pela autonomia. Para além disto, deve-se notar também que a satisfação no trabalho é um dos preditores mais importantes do bem-estar (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Assim, há uma série de boas razões para querer analisar a satisfação no trabalho e seus correlatos.

Por fim, com base nos resultados apresentados, verificamos que a terceira e quarta hipótese são rejeitadas, isto é, o regime não modera a relação entre autonomia e satisfação e não existe uma mediação moderada, uma vez que o efeito indireto moderado não é significativo, o que indica que a autonomia é igualmente relevante para a satisfação do trabalhador independentemente do regime de trabalho na qual o mesmo se encontra. Com base no estudo realizado por Brunelle e Fortin (2021), pode-se dizer que a concretização do teletrabalho é uma opção adequada para se criar um clima que promova maior satisfação e tornar mais acessível a resposta às necessidades psicológicas básicas dos trabalhadores e, desta forma, proporcionar-lhes estruturas e projetos que promovam maior satisfação no trabalho. Evidenciando-se que os teletrabalhadores apresentaram níveis elevados de satisfação no trabalho comparativamente aos trabalhadores que estavam em regime presencial (Caillier, 2014). Contudo, vários estudos indicam que o teletrabalho pode também desencadear níveis de *stress* aos trabalhadores em função de mudanças na organização do trabalho, distribuição de tarefas, difusão de horários, responsabilidades de trabalho e falta de socialização (Tavares et al., 2020). Outros estudos que demonstram o inverso e que reconhecem a promoção do bem-estar e desempenho dos trabalhadores em regime de teletrabalho. É de ressaltar que a conclusão respeitante a estas duas hipóteses se deve muito em parte à característica da amostra, uma vez que conta apenas com 12 participantes em teletrabalho.

4.1. Implicações Teóricas e Práticas

A nível teórico, o presente estudo contribui para o aprofundamento da literatura, nomeadamente, dos construtos autonomia no trabalho, satisfação no trabalho, bem-estar no trabalho e diferentes regimes de trabalho. Tendo como principal contribuição demonstrar a importância e os benefícios que a autonomia traz às organizações e aos seus trabalhadores, nomeadamente para a satisfação e bem-estar dos mesmos, independentemente do regime em que as pessoas exercem as suas atividades laborais. Até ao momento não foram encontrados estudos que incluísse a mediação da satisfação no trabalho na relação entre a autonomia no trabalho e o bem-estar no trabalho e com o regime de trabalho como moderadora, tornando isto um estudo inovador que dá ao leitor a capacidade de estender e aumentar o seu conhecimento, acerca da importância da autonomia e da influência da satisfação na relação entre esta e o bem-estar. Também é interessante explorar a influência da variável moderadora, regime, ainda que não tenha dado valores significativos, é um tema cada vez mais atual em que muitas organizações estão a optar pela permanência do teletrabalho ou pelo regime híbrido. Este resultado pode também dever-se ao facto de o estudo apenas ter contado com a participação de 12 teletrabalhadores, não sendo uma amostra significativa para testar de facto se existe maior influência de um destes regimes de trabalho. Desta forma, a presente dissertação contribui para a explicação de como é que a autonomia no trabalho intervém no bem-estar, propondo que a autonomia prediz a satisfação dos trabalhadores, que, por conseguinte, explica o bem-estar dos mesmos.

A nível prático, determina a importância da autonomia que deve ser aplicada nas organizações para promover o bem-estar e trabalhadores satisfeitos que, consequentemente, levará ao crescimento e sucesso da organização. Promover a satisfação dos indivíduos com o trabalho tem-se tornado gradualmente um objetivo para muitas organizações, pois existe a crença que esta pode representar uma vantagem competitiva a médio e longo prazo (Kuron et al., 2015). O despedimento voluntário por parte dos trabalhadores pode ser uma ameaça para o sucesso da organização e, por isso, tem-se apostando cada vez mais na criação e progressão de condições de bem-estar e de qualidade de vida dos seus colaboradores (Ozuem et al., 2016). Outra implicação que o presente estudo poderá trazer, relaciona-se com os mecanismos utilizados pelas empresas para potenciar o bem-estar organizacional, dando foco à gestão das equipas onde prevalece a confiança e a satisfação, transmitindo autonomia, pertença e mais flexibilidade na execução das tarefas. Os contextos em que a autonomia está presente motivam o colaborador a permanecer na organização.

4.2. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros

Uma das limitações para demonstrar se efetivamente o regime de trabalho influencia a relação entre a autonomia e a satisfação consiste no facto de a amostra contemplar apenas 12 respondentes em teletrabalho, estando a maioria em regime presencial, não tendo sido possível fazer uma análise robusta nesse aspeto.

Tendo sido o questionário preenchido apenas em formato *online*, pode limitar a recolha dos dados, uma vez que seria necessário que os participantes tivessem não só um telemóvel, computador ou *tablet* onde responder ao mesmo, como também ter acesso à *internet* para que pudessem participar no estudo.

Outra das limitações presentes neste estudo diz respeito ao erro de variância do método comum. Ainda que se tenha procedido à introdução de uma variável marcadora (autoeficácia criativa), a mesma demonstrou estar significativamente correlacionada com as restantes variáveis do modelo, contrariamente ao que se pretendia. Posto isto, ainda que tendo tomado as devidas precauções, é necessária cautela na interpretação e análise dos resultados. Sugerindo-se também que seja utilizada outra variável marcadora que não esteja correlacionada com as variáveis principais do estudo em questão.

Perante as limitações apresentadas, serão propostas algumas sugestões para as suprimir. Seria importante, que em estudos futuros se tenha em atenção o fator do regime de trabalho e incluir uma amostra maior de participantes em teletrabalho. Para além disto, ser utilizado mais do que um momento do tempo para a recolha de dados também poderá ser uma mais-valia, evitando-se possivelmente a existência de enviesamentos de método comum. Assim, investigações futuras poderão recolher os dados em, pelo menos, duas ou mais fases. Outra das sugestões, é incluir o estudo da liderança, uma vez que se verificou na literatura que um dos fatores importantes para a autonomia dos trabalhadores é o tipo de liderança exercida pela chefia. Não tendo existido moderação como era esperado, recomenda-se que futuros estudos clarifiquem a direção e a força da relação entre as variáveis. Para estudos futuros seria ainda interessante avaliar não só o bem-estar no trabalho, mas também o bem-estar fora do mesmo, a nível mais pessoal, como seja a satisfação com a vida (Diener & Ryan, 2009). Os mecanismos utilizados pelas organizações para promover o bem-estar no trabalho podem ser também uma limitação e por isso é importante que estudos futuros possam focalizar na gestão das equipas e *design* das tarefas, atribuindo autonomia aos trabalhadores.

Uma das limitações do regime em teletrabalho é, nomeadamente, o isolamento, número mais elevado de horas trabalhadas e dificuldade na gestão das equipas. Neste sentido, outra sugestão de estudo futuro poderá passar por um foco maior neste ponto, sugerindo estratégias para melhorar estas limitações e favorecer ainda mais o teletrabalho.

4.3. Conclusões finais

Concluindo, o presente estudo teve como objetivo verificar se a autonomia no trabalho está positivamente associada com a satisfação no trabalho e com o bem-estar no trabalho. E se esta relação varia consoante o regime de trabalho. Contudo, perante a análise dos resultados, verificou-se, que a autonomia é igualmente importante para a satisfação e bem-estar dos trabalhadores, independentemente, do regime em que os mesmos se encontrem.

Consoante a literatura e os resultados obtidos, a autonomia demonstra ter um impacto vantajoso no bem-estar dos trabalhadores e no seu desempenho. Fazer com que os trabalhadores percecionem níveis elevados de autonomia promove, vários benefícios tanto para os empregadores como para os empregados levando ao bem-estar dos mesmos. Níveis baixos de satisfação no trabalho deve-se, especialmente, ao aumento da pressão e *stress* no trabalho, nomeadamente, quando este não é acompanhado pela autonomia no trabalho.

Para terminar, espera-se que o estudo em análise possa ser uma inspiração para todas as organizações que ainda não dão liberdade e asas à capacidade dos seus trabalhadores. Perante os resultados apresentados foi possível demonstrar que promover a autonomia no trabalho traz vantagens tanto para a organização como para o trabalhador, levando à satisfação e bem-estar dos mesmos. Adotar este tipo de práticas é optar pelo rumo certo, é algo que é necessário fazer, para o bem de quem dedica o seu tempo e esforço a uma organização e para, em última instância, o bem da mesma.

Referências

- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE. Br*, 15, 511-533. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>
- Akehurst, G., Comeche, J. M., & Galindo, M. A. (2009). Job satisfaction and commitment in the entrepreneurial SME. *Small Business Economics*, 32, 277-289. doi:10.1007/s11187-008-9116-z
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-estar Subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20, 153-164. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000200008>
- Algrari, A. Y. (2017). The Influences of Telecommuting on Teleworkers Skills. *IOSR Journal of Computer Engineering*, 19(2), 45-48. DOI: 10.9790/0661-1902044548
- 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>
- Axelrad, H., & Mcnamara, T. K. (2018). Gates to retirement and gender differences: Macroeconomic conditions, job satisfaction, and age. *Journal of women & aging*, 30(6), 503-519. <https://doi.org/10.1080/08952841.2017.1358978>
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045–2068. doi:10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x.
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Weytjens, J., & Sterkens, P. (2020). The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes. *IZA Discussion Papers*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3596696>
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4). <https://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/10.1108/0268394071073311>
- 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). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>

- Binder, P. (2021). The Social Experiment of Remote Work Forced by the Pandemic from a Qualitative Research Perspective. *Kultura i Społeczeństwo*, 65(1), 65-86. doi: 10.35757/KiS.2021.65.1.2
- 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(8), 1317-1337. <https://doi.org/10.1002/job.2106>
- Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Montañez-Juan, M., Torrens Espinosa, G., & 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(5), 2507-2520. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02873-x>
- Breaugh, J.A. (1999). Further Investigation of the Work Autonomy Scales: Two Studies. *Journal of Business and Psychology*, 13, 357-373. doi:10.1023/A:1022926416628
- Brief, A. P., & Roberson, L. (1989). Job Attitude Organization: An Exploratory Study 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 717-727. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1989.tb01254.x>
- Brunelle, E., & Fortin, J. A. (2021). Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers' and Office Workers' Job Satisfaction Through the Lens of Self-determination theory. *Sage Open*, 11(1), 2158244020985516. <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>
- Budd, J. W., & Spencer, D. A. (2015). Worker well-being and the importance of work: Bridging the gap. *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 181-196. <https://doi.org/10.1177/0959680114535312>
- Budd, JW (2004). Employment with a human face: Balancing efficiency, equity, and voice. Ithaca, NY: Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/9781501722387>
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Caillier, J. G. (2012). The impact of teleworking on work motivation in a US federal government agency. *The American Review of Public Administration*, 42(4), 461-480. <https://doi.org/10.1177/0275074011409394>
- Caillier, J. G. (2014). Do role clarity and job satisfaction mediate the relationship between telework and work effort?. *International Journal of Public Administration*, 37(4), 193-201. <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.798813>
- Cano, J., & Castillo, J. X. (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural education*, 45(3), 65-74. <https://doi.org/10.5032/jae.2004.03065>
- Carvalho, J. D. V. D. (2019). *O teletrabalho* [Dissertação doutoramento].
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, M. J. P., & Gómez-Fuentealba, M. N. (2021). Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations. *Retos*, 11, 22.
- Chung, E. (2017). The relationship between Job Autonomy, Job Satisfaction and the mediating role of Job Crafting. *Tilburg University. Netherland*.

- Clausen, T., Pedersen, L. R. M., Andersen, M. F., Theorell, T., & Madsen, I. E. (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>
- de Fátima Pantaleão, P., & da Silva Veiga, H. M. (2019). Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura nacional na última década. *Holos*, 5, 1- 24. <https://doi.org/10.15628/holos.2019.7570>
- De Giorgio, A., Barattucci, M., Teresi, M., Rauli, G., Ballone, C., Ramaci, T., & Pagliaro, S. (2023). Organizational identification as a trigger for personal well-being: Associations with happiness and stress through job outcomes. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 33(1), 138-151. DOI: 10.1002/casp.2648
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Delic, N., Djedovic, I., & Mekic, E. (2021). The effects of autonomy on job satisfaction and job performance: Evidence from Bosnia and Herzegovina. *Human Research in Rehabilitation*, 11 (2). DOI: 10.21554/hrr.092109
- demerouti, e. (2006). Job characteristics, flow, and performance: the moderating role of conscientiousness. *journal of occupational health psychology*, 11(3), 266. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.266>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09. doi:10.4102/sajip.v37i2.974
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee workengagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177. <https://doi.org/10.1111/joop.12083>
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African journal of psychology*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (2009). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. Assessing well-being: The collected works of Ed Diener, 213-231.
- Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR journal of business and management*, 16(5), 11-18.
- Dutton, J. E., & Heaphy, E. (2003) High quality connections. In K. S. Cameron, J. E Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 263–278). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- EurWORK. (2022). *Teleworking numbers double in EU to 41.7 million in 2021 bringing better work-life balance, more autonomy but longer working hours and isolation* <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/teleworking-numbers-double-in-eu-to-417-million-in-2021-bringing-better-work-life-balance-more>
- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teleworking: contributions and challenges for organizations. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1427-1438. <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>.

- Fogaça, N. (2014). “Trabalhador feliz é mais produtivo?” A relação entre bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho e desempenho individual no trabalho e o papel dos componentes da estrutura organizacional.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361. DOI: 10.1080/00909882.2010.513998
- Fredrickson, B. L., & Losada, M., F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60, 678–686. doi: 10.1037/0003-066X.60.7.678
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel psychology*, 40(2), 287-322.
- Gagné, M., & Bhawe, D. (2010). Autonomy in the workplace: An essential ingredient to employee engagement and well-being in every culture. In *Human autonomy in cross-cultural context: Perspectives on the psychology of agency, freedom, and well-being* (pp. 163-187). Dordrecht: Springer Netherlands. DOI 10.1007/978-90-481-9667-8_8,
- Gagné, M., Koestner, R., & Zuckerman, M. (2000). Facilitating Acceptance of Organizational Change: The Importance of Self-determination. *Journal of applied socialpsychology*, 30(9), 1843-1852. determination. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1843–1852. doi:10.1111/j.1559-1816.2000.tb02471.x.
- 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. DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Galinha, I., & Pais-Ribeiro, J. L. (2005). História e Evolução do Conceito de Bem-estar Subjectivo. *Psicologia, saúde & doenças*, 6(2), 203-214.
- Georgellis, Y., Lange, T., & Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 464-473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.005>
- Gomes, M. I. (2020). O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas.
- Gonçalves, M. T. (2015). Job Design in consultancy sector and its relationship with consultants' wellbeing (Doctoral dissertation, Universidade do Porto (Portugal)).
- Gonçalves, S. & Neves, J. (2011). Factorial Validation of Warr's (1990) Well-Being Measure: A Sample Study on Police Officers. *Psychology*, 2, 706-712. doi: 10.4236/psych.2011.27108.
- Gözükara, İ., & Çolakoğlu, N. (2016). The mediating effect of work family conflict on the relationship between job autonomy and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 253-266. doi:10.1016/j.sbspro.2016.07.136
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., e Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16–33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and 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)

- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus*, 8(3), 37-52. <http://dx.doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>
- Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states. Harvard University Press.
- Hornung, S., & Glaser, J. (2009). Home-based telecommuting and quality of life: further evidence on an employee-oriented human resource practice. *Psychological Reports*, 104(2), 395-402. <https://doi.org/10.2466/PRO.104.2.395-402>
- Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2020). Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103373>
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of occupational and organizational psychology*, 67(2), 101-107. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00554.x>
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., & Yang, I. W. F. (2008). The Contributions of Personality to Organizational Behavior and Psychology: Findings, Criticisms, and Future Research Directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5). <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00136.x>
- Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2023). Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Current Psychology*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04250-8>
- Karasek J, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Dtrain: Implications for Job Redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308. Doi:10.2307/2392498
- Karimikia, H., & Singh, H. (2019). A meta-analysis of the negative outcomes of ICT use at work, incorporating the role of job autonomy. https://aisel.aisnet.org/ecis2019_rp/120
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Kirschenbaum, A., Oigenblick, L., & Goldberg, A. I. (2000). Well being, work environment and work accidents. *Social Science & Medicine*, 50(5), 631-639. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00309-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00309-3)
- Kuron, L. K., Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). Millennials' work values: differences across the school to work transition. *Personnel Review*, 44(6), 991-1009. DOI 10.1108/PR-01-2014-0024
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250. [https://doi.org/10.1016/S0362-3319\(01\)00110-](https://doi.org/10.1016/S0362-3319(01)00110-)
- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H.-B., Gainor, K. A., Brenner, B. R., Treistman, D., & Ades, L. (2005). Social Cognitive Predictors of Domain and Life Datisfaction: Exploring the Theoretical Precursors of Dsubjective Well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 52(3), 429-442. <http://doi.org/10.1037/0022-0167.52.3.429>

- Lima, M. L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1994). Culturas organizacionais. In Vala, M. B., Monteiro, M. B. e Lima, M. L., & Caetano, A. (Eds.) *Psicologia Social e das Organizações – Estudos em Empresas Portuguesas*, 101-122. Celta Editora.
- Lindén, A., & Oljemark, S. (2018). Managing Telework: Investigating Possibilities of Telework for Modern Organizations. *Stockholm: KTH Royal Institute of Technology, School of Industrial Engineering and Management*.
- Liu, C., Spector, P. E., & Jex, S. M. (2005). The relation of job control with job strains: A comparison of multiple data sources. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 78, 325–336. DOI: 10.1348/096317905X26002.
- Macaire, L. (2021). *2020: o impacto do teletrabalho antes, durante e pós COVID-19* [Doctoral dissertation].
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211. doi:10.1111/1468-005x.00121
- Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *Plos one*, 17(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- Mattisson, K., Håkansson, C., & Jakobsson, K. (2015). Relationships Between Commuting and Social Capital Among Men and Women in Southern Sweden. *Environment & Behavior*, 47(7), 734 –753. <https://doi.org/10.1177/0013916514529969>
- McGuire, C., Kristman, V. L., Shaw, W., Williams-Whitt, K., Reguly, P., & Soklaridis, S. (2015). Supervisor Autonomy and Considerate Leadership Style are Associated with Supervisors' Likelihood to Accommodate Back Injured Workers. *Journal of occupational rehabilitation*, 25, 589-598. doi: 10.1007/s10926-015-9567-4
- Micaela, B. A. L. L. A. R. I. O. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to Headlines.
- 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, 1321-1339. DOI: 10.1037/0021-9010.91.6.1321
- O'Leary-Kelly, A., Rosen, C. C., & Hochwarter, W. A. (2016). Who Is Deserving and Who Decides: Entitlement As a Work-Situated Phenomenon. *Academy of Management Review*, 42(3), 417-436. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0128>
- Parker Follet, M. (1926). The Psychological Foundations. In HC Metcalf (Ed.), *Scientific foundations of business administration*. Baltimore, MD: Williams & Williams Co.
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a Safer Workplace: Importance of Job Autonomy, Communication Quality, and Supportive Supervisors. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 211. doi:10.1037/1076-8998.6.3.211
- Paz, M. G. T. (2004). Poder e saúde organizacional. Em A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2007000200014>

- Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., & Brière, N. M. (2001). Associations Among Perceived Autonomy Support, Forms of Self-Regulation, and Persistence: A Prospective Study. *Motivation and Emotion*, 25, 279–306. doi:10.1023/A:1014805132406.
- Putri, A. B., Maftuhah, R. A., & Rafsanjani, H. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 7(2), 177-197. <http://doi.org/10.21070/perisai.v7i2.1648>
- Rath, T., & Harter, J. (2010). *Well being: The five essential elements*. New York: Gallup Press.
- Redman, T., Snape, E., & Ashurst, C. (2009). Location, Location, Location: Does Place of Work Really Matter?. *British Journal of Management*, 20, S171-S181. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2008.00640.x
- 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. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9, 13-39. DOI 10.1007/s10902-006-9019-0
- Saragih, S., 2011. The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Business of Business Studies*, 4(3), pp. 203- 205. <https://doi.org/10.21632/irjbs.4.3.203-215>
- Satuf, C. V. V., Monteiro, S. J. F., Pereira, H., Esgalhado, G., Afonso, R. M., & Loureiro, M. (2018). A Influência da Satisfação Laboral no Bem-Estar Subjetivo: Uma Perspectiva Geracional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 34. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3451>
- Sekhar, S. (2011). Correlates of work autonomy. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 26-40. <https://ssrn.com/abstract=2064381>
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal Striving, Need Satisfaction, and Longitudinal Well-Being: The Self-Concordance Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482–497. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24, 201-209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Sironi, E. (2019). Job satisfaction as a determinant of employees' optimal well-being in an instrumental variable approach. *Quality & Quantity*, 53(4), 1721-1742 <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00835-3>
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The journal of socio-economics*, 29(6), 517-538. doi:10.1016/s1053-5357(00)00085-8

- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A Socially Embedded Model of Thriving at Work. *Organization Science*, 16, 537 – 549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80–93. DOI: 10.1037/0022-0167.53.1.80
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A. e Ratten, V. (2021). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 15(3), 334-349. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships Among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control, and Employee Well-Being. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 100. DOI: 10.1037/1076-8998.10.4.100
- 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. <https://doi.org/10.5465/3069429>
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management decision*, 36(4), 226-231. DOI: 10.1108/00251749810211027
- Tremblay, D. G. (2002). Organização e Satisfação no Contexto do Teletrabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 42, 54-65. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902002000300006>
- Troup, C., & Rose, J. (2012). Working from home: Do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes?. *Community, Work & Family*, 15(4), 471-486. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220>
- Tummers, L., Steijn, B., Nevicka, B., & Heerema, M. (2018). The Effects of Leadership and Job Autonomy on Vitality: Survey and Experimental Evidence. *Review of public personnel administration*, 38(3), 355-377. <https://doi.org/10.1177/0734371X16671980>
- Turetken, O., Jain, A., Quesenberry, B., & Ngwenyama, O. (2010). An Empirical Investigation of the Impact of Individual and Work Characteristics on Telecommuting Success. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 54(1), 56-67. DOI 10.1109/TPC.2010.2041387
- Van Vianen, A. (2018). Person-Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75-101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Wan, W., & Duffy, R. D. (2022). Decent Work and Turnover Intention Among New Generation Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction and The Moderating Role of Job Autonomy. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221094591. <https://doi.org/10.1177/21582440221094591>
- 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. doi: 10.1111/APPS.12290
- Waymer, R. W. (1995). A study of work autonomy and job satisfaction of social workers in Metropolitan Atlanta. *ETD Collection for AUC Robert W. Woodruff Library*. 654. <http://digitalcommons.auctr.edu/dissertations/654>

- Wheatley, D. (2017). Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being. *Work and Occupations*, 44(3), 296-328. DOI: 10.1177/0730888417697232
- Wu, C. H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). Overqualification and Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture. *Social Indicators Research*, 121(3), 917-937. DOI 10.1007/s11205-014-0662-2
- Yahyagil, M.Y. (2015). Values, feelings, job satisfaction and well-being: The Turkish case, *Management Decision*, 53(10), 2268-2286. DOI 10.1108/MD-10-2014-0609
- Yang, J., Mossholder, K. W., & Peng, T. K. (2009). Supervisory procedural justice effects: The mediating roles of cognitive and affective trust. *The Leadership Quarterly*, 20(2), 143–154. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.01.009>
- Yu, S., Gu, G., Zhou, W., & Wang, S. (2008). Psychosocial Work Environment and Well-Being: A Cross-Sectional Study at a Thermal Power Plant in China. *Journal of occupational health*, 50(2), 155-162. <https://doi.org/10.1539/joh.L7098>

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 trabalhadores/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 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: XXX

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

Anexo B

Escala de Autonomia no trabalho

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 C

Escala de Bem-Estar Afetivo

As questões seguintes são sobre o seu bem-estar geral e os seus sentimentos em relação ao trabalho. Pensando nas últimas semanas, em que medida o seu trabalho o/a fez sentir-se como descrito abaixo? Utilize a seguinte escala de resposta.

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 D

Escala de Satisfação no Trabalho

Nas atuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito (a) com cada um dos diferentes aspectos do seu trabalho? Pensando no seu grau de satisfação no trabalho, indique em que medida se encontra satisfeito ou insatisfeito com cada um dos aspectos descritos abaixo. Utilize a seguinte escala de resposta:

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito/a	Insatisfeito/a	Nem satisfeito/a, nem insatisfeito/a	Satisfeito/a	Muito satisfeito/a

1. Em relação à Organização onde trabalho, estou...	1 2 3 4 5
2. Em relação à área/departamento da Organização onde trabalho, estou...	1 2 3 4 5
3. Em relação à colaboração e relação com os meus colegas de trabalho, estou...	1 2 3 4 5
4. Em relação à remuneração/benefícios sociais que recebo, estou...	1 2 3 4 5
5. Em relação à competência e funcionamento do meu superior hierárquico, estou...	1 2 3 4 5
6. Em relação ao trabalho que realizo, estou...	1 2 3 4 5

7. Em relação às condições de trabalho (conforto, segurança, adequação do posto de trabalho), estou	1 2 3 4 5
8. Em relação ao horário que tenho, estou...	1 2 3 4 5
9. Em relação às perspectivas de evolução profissional, estou...	1 2 3 4 5
10. Em relação à formação profissional que recebo, estou...	1 2 3 4 5
11. Em relação à avaliação de desempenho realizada, estou	1 2 3 4 5

Anexo E

Escala de Regime de Trabalho

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

Há quanto tempo exerce o seu trabalho nesse regime?

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

Satisfação com o Regime

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

- ☐ Nada satisfeito/a
- ☐ Pouco satisfeito/a
- ☐ Insatisfeito/a
- ☐ Satisfeito/a
- ☐ Muito satisfeito/a

Anexo F

Escala de Autoeficácia Criativa (Variável Marcadora)

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 G

Dados Sociodemográficos

Há quanto tempo trabalha na sua organização atual?

Qual é a sua situação contratual perante a organização?

- ☐ Qual é a sua situação contratual perante a organização?
- ☐ Qual é a sua situação contratual perante a organização?
- ☐ Contrato de trabalho temporário
- ☐ Trabalhador/a independente (a recibos verdes)
- ☐ Estagiário/a
- ☐ Outra situação. Qual? _____

Exerce um cargo de chefia?

- ☐ Não
- ☐ Sim

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)

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

- ☐ Privada
- ☐ Publica
- ☐ Público-privada
- ☐ Cooperativa

A sua organização:

- ☐ Tem fins lucrativos
- ☐ Não tem fins lucrativos

Em que setor de atividade se insere a organização?

- ☐ Setor primário (atividades extrativas – ex. agricultura, pecuária, pescas...)
- ☐ Setor secundário (atividades transformadoras – ex. indústria, construção civil, obras públicas...)
- ☐ Setor terciário (prestação de serviços – ex. comércio, transportes, comunicações...)

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

Indique, por favor, o seu género:

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

Indique, por favor, quais são as suas habilitações literárias completas:

- ☐ Ensino Primário (até ao 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

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.