



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O impacto do Capital Psicológico Positivo na relação entre Dias em Teletrabalho e *Work Engagement*

Filipa Marnel Fialho

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consulta-
doria Organizacional

Orientador:

Prof. Dra. Patrícia Lopes Costa, Professora Auxiliar,
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional,
ISCTE Business School

Outubro, 2023

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.



BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional

**O impacto do Capital Psicológico Positivo na relação
entre Dias em Teletrabalho e *Work Engagement***

Filipa Marnel Fialho

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consulta-
doria Organizacional

Orientador:

Prof. Dra. Patrícia Lopes Costa, Professora Auxiliar,
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional,
ISCTE Business School

Outubro, 2023

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Agradecimentos

Nada na vida é fácil. Por isso tenho de agradecer àqueles que tornaram o meu “nada” mais fácil.

Primeiramente, ao meu pai e mãe, pois sem eles não iria conseguir fazer este mestrado. Obrigada por tudo o que me têm proporcionado na vida. Eu não estaria aqui a escrever estas palavras se não fossem vocês.

Aos meus tios, madrinha e avó, pela ajuda tremenda que me deram nestes últimos cinco anos. Vocês facilitaram a jornada com o vosso amor e carinho.

Ao meu Fábio, por ser o humano mais pleno que eu conheço, por me meter os pés no chão, por me fazer feliz e por criarmos objetivos em conjunto.

À Megs, pelas nossas longas conversas e horas gastas no *discord* a fazer a tese.

Ao Miguel, por me tirar de maus momentos quando necessário e por ser uma fonte de alegria em todos os momentos.

À Carla Catarina e à Carolina, por responderem às minhas mil e uma perguntas e por me ajudarem em tudo o que preciso, mesmo às 3h da manhã.

À minha orientadora, Patrícia, pela paciência e *guidance* que me deu, sempre acompanhados de profissionalismo.

À minha família pernambucana, que me adotou desde o primeiro dia que me conheceu.

E por fim, mas não menos importante, aos meus alentejanos, só por serem vocês e por me acompanharem em todas as etapas da vida. Por mais anos juntos.

Everybody screws up (...). That's what happens. It's what you do with the screw-ups. It's how you handle the experience. That's what you should judge yourself by.

-Lorelai Gilmore, Gilmore Girls

“Nothing in the world can take the place of Persistence. Talent will not; nothing is more common than unsuccessful men with talent. Genius will not; unrewarded genius is almost a proverb. Education will not; the world is full of educated derelicts. Persistence and determination alone are omnipotent. The slogan ‘Press On’ has solved and always will solve the problems of the human race.”

– Calvin Coolidge

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Resumo

Este estudo tem como objetivo examinar como o Capital Psicológico Positivo (PsyCap) e as suas dimensões afetam a relação entre o teletrabalho e o *Work Engagement* entre trabalhadores. Além disso, investiga se o número de Dias em teletrabalho afeta o *Work Engagement*, na amostra. O estudo também procura compreender a interação entre as variáveis PsyCap, Teletrabalho e *Work Engagement*.

A amostra é composta por 201 participantes, incluindo teletrabalhadores e não-teletrabalhadores, selecionados por conveniência. Os resultados indicam que a hipótese H1, que sugere uma influência do teletrabalho no *Work Engagement*, não foi apoiada. Da mesma forma, a Hipótese H2 e as suas sub-hipóteses não foram validadas, exceto uma das quatro sub-hipóteses, que demonstra que a Resiliência (H2c) modera a relação entre o número de dias de teletrabalho e *Work Engagement*. Concluiu-se que a resiliência diminui a correlação entre os dias de teletrabalho, e quando os indivíduos demonstram alta resiliência, o seu *Work Engagement* mantém-se consistentemente elevado. Indivíduos altamente resilientes demonstram uma redução no teletrabalho, mas mesmo quando estão “engaged” em teletrabalho extensivo, continuam a exibir níveis elevados de *Work Engagement*.

Estas descobertas contribuem para uma compreensão mais profunda das dinâmicas complexas entre PsyCap, Teletrabalho e *Work Engagement*. Elas oferecem implicações práticas para organizações que procuram otimizar o trabalho remoto e promover o bem-estar e o desempenho dos colaboradores, particularmente ao considerar a importância da resiliência como um fator atenuante na relação entre o teletrabalho e o *Work Engagement*.

Palavras- Chave: PsyCap; Teletrabalho; *Work Engagement*; Resiliência.

Códigos de Classificação JEL:

D23- Organizational Behavior

M54- Labor Management

O33- Technological Change: Choices and Consequences

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Abstract

This study aims to examine how Positive Psychological Capital (PsyCap) and its dimensions impact the relationship between telecommuting and work engagement among employees. Additionally, it investigates whether the number of days spent telecommuting affects work engagement, in the sample. The study also seeks to understand the interplay among the variables PsyCap, Telecommuting, and Work Engagement.

The sample comprises 201 participants, including both telecommuters and non-telecommuters, selected for convenience. The results indicate that the hypothesis H1, which suggests an influence of telecommuting on work engagement, was not supported. Similarly, Hypothesis H2 and its sub-hypotheses were not validated, except for one of the four sub-hypotheses, which demonstrates that Resilience (H2c) impacts the relationship between the number of days spent telecommuting and work engagement. It is concluded that resilience diminishes the correlation between telecommuting days, and when individuals exhibit high resilience, their work engagement remains consistently elevated. Highly resilient individuals demonstrate reduced telecommuting, but even when engaged in extensive telecommuting, they continue to display high levels of work engagement.

These findings contribute to a deeper understanding of the intricate dynamics among PsyCap, Telecommuting, and Work Engagement. They offer practical implications for organizations aiming to optimize remote work and promote the well-being and performance of employees, particularly by considering the significance of resilience as a mitigating factor in the relationship between telecommuting and work engagement.

Keywords: Psycap; Telework; Telecommuting; Work Engagement; Resilience

JEL Classification Codes:

D23- Organizational Behavior

M54- Labor Management

O33- Technological Change: Choices and Consequences

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Índice Geral

Introdução	1
Capítulo I – Revisão de Literatura	3
1.1.Dias em Teletrabalho	3
1.2.Work Engagement	6
1.3.PSYCAP- Capital Psicológico Positivo.....	11
Capítulo II- Método.....	17
2.1.Procedimento	17
2.2.Participantes	17
2.3.Instrumentos.....	19
2.3.1. Dias em Teletrabalho	19
2.3.2.Work Engagement.....	20
2.3.3.PsyCAP- Capital Psicológico Positivo	20
Capítulo III - Resultados.....	21
3.1.Análise Descritiva e Correlações entre as variáveis	21
3.2.Testes de Hipóteses.....	23
3.2.1.Regressão Linear	23
3.2.2.Moderações	23
Capítulo IV -Discussão de Resultados	27
4.1.Implicações Teóricas.....	29
4.2.Implicações Práticas.....	30
4.3.Limitações	32
Capítulo V- Conclusão	33
Referências Bibliográficas	35
Anexos.....	43
Anexo A- Questionário realizado a trabalhadores	43
Anexo B- Outputs de Resultados (Correlações).....	50
Anexo C- Outputs de Resultados (Regressão Linear e Moderações)	51

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Índice de Tabelas

Quadro 2.1 - <i>Caracterização da amostra: Dados Demográficos</i>	18
Quadro 3.1 - <i>Médias, Desvio-Padrão e Correlações</i>	22
Quadro 3.2 - <i>Análise de regressão linear entre os Dias em Teletrabalho e Work Engagement</i>	23
Quadro 3.3 - <i>Análise da moderação do PsyCap na relação entre o Teletrabalho e o Work Engagement</i>	23
Quadro 3.4 - <i>Análise da moderação da Esperança na relação entre o Teletrabalho e o Work Engagement</i>	24
Quadro 3.5 - <i>Análise da moderação da Autoeficácia na relação entre o Teletrabalho e o Work Engagement</i>	24
Quadro 3.6 - <i>Análise da moderação da Resiliência na relação entre o Teletrabalho e o Work Engagement</i>	24
Quadro 3.7 - <i>Análise da moderação do Otimismo na relação entre o Teletrabalho e o Work Engagement</i>	25

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Índice de Figuras

Figura 1.1- <i>Modelo de Investigação</i>	15
Figura 3.1- <i>Efeito da variável moderadora Resiliência na relação entre Dias em Tele-trabalho e Work Engagement</i>	25

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Introdução

Em resposta a um cenário em constante mudança no ambiente empresarial atual, as organizações estão cada vez mais a propor abordagens inovadoras em relação à gestão da força de trabalho, de forma a harmonizar as necessidades empresariais para a adaptação e flexibilidade, adotando muitas vezes uma abordagem mecanicista e contingente a uma situação (Taskin & Devos, 2005).

O teletrabalho representa uma iniciativa de flexibilidade no local de trabalho que acrescenta uma contribuição notável e significativa à adaptabilidade estratégica de uma empresa. Além disso, a influência moderadora do desenvolvimento dos RH amplifica os efeitos favoráveis do teletrabalho, influenciando não apenas o desempenho financeiro e inovador, mas também aumentando a flexibilidade geral de uma empresa (Sánchez et al., 2007).

Na última década, o cenário do trabalho remoto passou por uma transformação notável (Bhat et al., 2023). Inicialmente encarada com ceticismo pela maioria dos empregadores devido a preocupações com a produtividade, a pandemia da COVID-19 serviu como um catalisador para a mudança. Estudos recentes sublinharam o impacto positivo do trabalho remoto, destacando o seu potencial para mitigar o desgaste no local de trabalho e aumentar a satisfação no trabalho (Vayre et al., 2022; De Vries et al., 2018). No entanto, a meta-análise realizada por Bhat et al. (2023), também salienta que o teletrabalho, especialmente quando introduzido em resposta a eventos inesperados e catastróficos, como foi o caso da pandemia Covid-19, parece contribuir para uma desconexão entre os teletrabalhadores e as suas contrapartes num escritório físico, conduzindo potencialmente a uma atitude menos favorável em relação às responsabilidades profissionais, o que pode se traduzir na redução dos níveis de *work engagement* de um indivíduo (Parent-Lamarche, 2022).

Entre a relação a ser examinada (teletrabalho e *Work engagement*), encontra-se um outro aspeto a ser estudado: capital psicológico positivo. Esta é caracterizada como o estado de crescimento e desenvolvimento positivo de um indivíduo (Loghman et al., 2022). O PsyCap caracteriza-se pelas suas 4 dimensões: Autoeficácia, Esperança, Otimismo e Resiliência. Num estudo realizado por Constatini et al. (2017), os autores constataram que um maior *engagement* no trabalho é ativamente “alimentado” pelo Capital Psicológico, que melhora a capacidade dos indivíduos de gerir eficazmente as pressões da carga de trabalho e promove um bom ambiente. Os seus resultados também revelaram

que nem todos os aspetos do capital psicológico afetam o *engagement* no trabalho da mesma forma. Trabalhadores com um nível mais alto de PsyCap tendem a ter um auto-conceito positivo e um maior nível de compromisso com os seus objetivos: este fenómeno está enraizado na sua motivação intrínseca para atingir estes objetivos, o que faz com que os mesmos se sintam mais *engaged* no seu trabalho (Giancaspro et al., 2022).

Após a pandemia Covid-19, alguns trabalhadores continuaram com um regime de teletrabalho ou total, ou parcial. No entanto, as circunstâncias já não são as mesmas, sendo que um trabalhador já não é obrigado a estar em casa a trabalhar devido a uma força maior. Nesse sentido, é pertinente conhecer como é que a modalidade de teletrabalho no quotidiano pós-pandémico afeta os níveis de *work engagement* e se o PsyCap tem influência no *work engagement* desses trabalhadores.

Partindo deste princípio, este estudo tem como objetivo entender de que forma o capital psicológico positivo e as suas dimensões afetam a relação entre o teletrabalho e o *work engagement* dos trabalhadores. Salienta-se também, como objetivo do estudo, entender se os Dias em Teletrabalho têm impacto no *Work Engagement*. Além disso, outra finalidade é descobrir como é que as diferentes variáveis (PsyCap, Dias em Teletrabalho e *Work Engagement*) se relacionam entre si.

O estudo irá dar resposta às perguntas: “De que forma o PsyCap afeta a relação entre o teletrabalho e o *Work Engagement*?” e “De que forma os Dias em Teletrabalho afetam o *Work Engagement*?”.

A presente dissertação está dividida 5 capítulos. O Capítulo I apresenta a revisão da literatura, subdividida em Teletrabalho, *Work Engagement* e PsyCap- Capital Psicológico Positivo, onde são nomeadas as hipóteses elaboradas. O Capítulo II diz respeito ao método utilizado, onde são expostos o procedimento, os participantes e ainda os instrumentos. A análise de resultados é evidenciada no Capítulo III, onde são exibidos os resultados obtidos através dos testes realizados às variáveis. A discussão de resultados será apresentada no Capítulo IV, onde serão também divulgadas as implicações teóricas e práticas e as limitações encontradas no presente estudo. Por fim, o Capítulo V apresentará as conclusões.

Capítulo I – Revisão de Literatura

1.1. Dias em Teletrabalho

A pandemia Covid-19 trouxe muitas mudanças no mundo, especialmente na maneira como agora é encarado o trabalho. O trabalho remoto tomou lugar, levando a que milhões de empresas adotassem este estilo de trabalho, de modo que os seus negócios continuassem a funcionar (Galanti et al., 2021).

A ausência de equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal é um dos principais desafios que os indivíduos enfrentam na sua vida quotidiana (Hasan et al., 2020; Bakker & Geurts, 2004). No entanto, esta barreira está a ser destruída com o teletrabalho, sendo que foram desenvolvidas formas de responder ao negócio com flexibilidade (Kong et al., 2022).

Embora o teletrabalho seja um tema vigente em cenário da pandemia, o mesmo tem sido foco de pesquisas há décadas, com tudo o que ele implica (Cuerdo-Vilches et al., 2021). A primeira referência ao teletrabalho (“*telecommuting*”) surgiu com Nilles (1975), onde o mesmo afirma a descentralização de grandes organizações devido aos fenómenos de expansão urbana, bem como as reservas de petróleo em declínio na altura levando à crise petrolífera, o que dificultava as deslocações até às instalações de trabalho. A descentralização organizacional mencionada foi possível através do desenvolvimento das tecnologias da comunicação.

O número de definições de teletrabalho aumentou juntamente com a quantidade de estudos sobre o mesmo (Garret, et al., 2007). No entanto, teletrabalho pode ser definido como um tipo de organização de trabalho em que o mesmo é realizado usando serviços de informação e telecomunicações total ou parcialmente, fora do local de trabalho típico da entidade empregadora (Konradt, et.al., 2000; Bélanger, et al., 2013). O termo "teletrabalho" foi ampliado para ser referido a qualquer tipo de trabalho realizado fora de um escritório convencional (Eurofound and the International Labour Office, 2017). Atualmente, funcionários de várias empresas podem trabalhar remotamente a partir do conforto das suas casas, espaços de *coworking*, estruturas de clientes ou qualquer outra plataforma equipada com as ferramentas necessárias (Ruiller et al., 2018).

É essencial que as empresas e os funcionários na era pós-COVID-19 compreendam as várias formas de teletrabalho. Segundo Rosenfield e Alves (2011), existem 6 modalidades de teletrabalho, entre eles:

Home office - trabalho em casa;

Trabalho em escritórios satélite - centros de trabalho adquiridos pela própria empresa, separados do escritório principal (Qvortrup, 1998, como citado em Kim et al., 2021);

Telecentros - pontos de acesso compartilhados para serviços e aplicativos assente em tecnologias de informação e comunicação (Faroqi et al., 2019);

Trabalho móvel - atividade temporária longe de um local de trabalho fixo - como o próprio domicílio ou escritórios - e/ou migração física de um local para outro (“viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente”) (Rosenfield & Alves, 2011, p. 216; Yuan et al., 2010);

Empresas remotas (*off-shore*) - todos os locais ou tele-serviços onde empresas americanas e europeias estabelecem escritórios-satélites ou contratam mão de obra mais barata de provedores de tele-serviços internacionais;

Teletrabalho misto ou trabalho informal – escolha entre trabalhar no escritório ou remotamente durante certos períodos, acordados com o empregador, dando aos trabalhadores a liberdade de trabalhar como e onde forem mais produtivos;

As empresas podem usar todas ou uma parte das estratégias acima mencionadas. Como trabalhador móvel, é possível trabalhar a partir de casa alguns dias da semana e, nos outros dias, no local físico da empresa, por exemplo (Nogueira & Patini, 2012).

Vários estudos apontam que o teletrabalho pode oferecer uma série de vantagens quer para as organizações, quer para os trabalhadores (Boell et al., 2016). Kurkland e Bailey (1999), apresentam vantagens organizacionais: uma maior produtividade e abertura entre colegas; um menor absentismo e *turnover* na empresa, como também conformidade regulamentar e sobrecarga reduzida. Já as desvantagens incluem uma monitorização e medição de performance mais difícil de realizar; menos controlo eficaz pelas chefias; *mentoring* inadequado para cada tipo de pessoa; sinergia fraca; menos vivência e aprendizagem da cultura organizacional; vivência de uma cultura virtual; menor desenvolvimento de skills interpessoais; difícil manutenção de horários e, por último, menos coordenação de trabalho.

Segundo literatura mais recente, recolhida por Bernardino et al. (2009), as vantagens individuais incluem uma redução nas despesas, principalmente com deslocamento e alimentação; flexibilidade no manuseamento das horas de trabalho; eliminação do tempo gasto no trajeto escritório/casa e vice-versa; Gestão de *Work-Life Balance* - boa conciliação da vida profissional e familiar; autonomia no trabalho, sem a presença constante de

um superior hierárquico e aumento da motivação do trabalhador, como também da produtividade. As desvantagens, dadas a conhecer pelos mesmos autores, não decrescem, apesar dos benefícios mencionados: Isolamento do trabalhador, quer social quer profissional; aumento dos custos pessoais, como despesas e infraestruturas domésticas ; possível perda de benefícios pela empresa como apoio para transporte, refeições no local de trabalho, dentre outros; dificuldade de separar a vida pessoal e a vida profissional; dificuldade de adaptação futura ao retorno do trabalho presencial e alteração de progressão na carreira.

Durante a pandemia, o teletrabalho foi percebido de forma distinta: apresentou desafios totalmente diferentes daqueles relacionados apenas ao teletrabalho, sendo expresso algum descontentamento com esta modalidade (Chênevert et al., 2022). A persistência do teletrabalho após a pandemia é muito influenciada pela experiência anterior de teletrabalho (Mohammadi et al., 2022). Os trabalhadores que começaram a trabalhar remotamente durante a pandemia têm menos probabilidade de fazê-lo com frequência. No entanto, segundo o estudo realizado pelos autores referidos anteriormente, os resultados demonstraram “os efeitos positivos do comportamento do teletrabalho durante a pandemia nas expectativas de frequência do teletrabalho após a pandemia” (página). Isto sugere que os funcionários que trabalharam remotamente durante a pandemia preferem fazê-lo com mais regularidade no futuro, do que antes do surto viral da Covid-19.

Confirma-se o mesmo, através dos dados da *Eurofound* (2022): na União Europeia, em 2019, a percentagem de teletrabalhadores era 5%. Com a pandemia, em 2020, esta mesma percentagem aumentou para 33%, voltando a descer em 2021, para 25%. Em 2022, a percentagem resultou nos 12%, mais 8% que em 2019.

Um estudo realizado por Schulz et al. (2023), investiga e avalia o impacto da pandemia COVID-19 nas preferências habitacionais e nas tendências de teletrabalho entre a população em idade ativa que vive em habitações privadas. Foi verificado que 81,8% dos indivíduos que estiveram em teletrabalho recentemente manifestaram a intenção de continuar a trabalhar remotamente mesmo depois de a pandemia passar e, segundo os autores, é mais provável que esta continuação ocorra de forma híbrida, “com não mais do que três dias por semana passados remotamente.” (p. 6).

Muitos trabalhadores encararam a situação como uma oportunidade e outros como uma restrição. Os gerentes e /ou superiores hierárquicos devem estar conscientes da constituição psicológica dos seus subordinados, de forma a administrar os processos de trabalho e canais de comunicação adequados aos mesmos (Chênevert et al., 2022).

O teletrabalho, como visto anteriormente, detém perspetivas positivas e também negativas. Ambas estas podem afetar o *work engagement* de um trabalhador, sendo que este tema irá ser apresentado abaixo.

1.2. Work Engagement

Engagement é um dos principais pilares do presente estudo, sendo que foi aprofundado por Khan (1990), que desenvolveu os termos *personal engagement* e *personal disengagement*, ambos relacionados com o trabalho. Este autor define *engagement* quando as pessoas se dedicam “fisicamente, cognitivamente e emocionalmente” ao seu papel (p. 694).

Work engagement define-se, então, como um estado positivo, gratificante e motivador afetivo de bem-estar relacionado com o trabalho (Bakker & Leiter, 2010). De forma interessante, Schaufeli et al. (2006), caracterizam *work engagement* como sendo uma agradável sensação de realização no trabalho que é marcada por vigor, dedicação e absorção. O vigor envolve abundantes níveis de dinamismo e força mental no trabalho, acompanhados pela vontade de se dedicar às tarefas e por perseverança, apesar dos desafios. A dedicação envolve uma profunda sensação de comprometimento com o trabalho, aliado a sentimentos de importância, entusiasmo e desejo de novos desafios. Absorção é caracterizada por imersão completa e envolvimento no trabalho (Bakker et al., 2014).

Segundo Bakker et al. (2008), a maioria da literatura académica acredita que o *engagement* tem uma componente de energia, bem como uma dimensão de identificação, manifestando-se como um estado elevado de vitalidade (energia) e um senso de conexão com o trabalho (identificação), deixando pouco tempo e espaço para ideias negativas (Saks, 2006). Maslach e Leiter (1997) acreditam que o oposto deste conceito designa-se *Burnout*, sendo este uma destruição do *engagement*, no trabalho.

O *Burnout* surge associado ao *work engagement*, no entanto, numa vertente negativa. Síndrome de *Burnout* é definida por Maslach e Jackson (1981) como um sintoma de cinismo e cansaço emocional que normalmente afeta pessoas que trabalham na área da saúde e que cuidam de outras pessoas. O aumento do cansaço emocional é uma característica importante da síndrome de *burnout*. Um estudo realizado por Maricuțoiu et al. (2017) demonstrou dois pontos-chave: a diferença entre *Burnout* e *Work Engagement*, e o impacto significativo de um intervalo de um ano que “molda” o seu relacionamento. Os

resultados apoiam a ideia de que os dois são conceitos distintos sugerindo, aquando medição, a utilização de escalas de *Burnout* separadas e intervalos de tempo mais longos ao estudar esta “relação de forma de bem-estar”.

Outro conceito que não deve ser confundido com *work engagement* é o “*Workholism*”. Este mesmo conceito foi definido por Oats (1971, como citado em Harpaz & Snir, 2003) e refere-se às pessoas que demonstram uma necessidade intensa de trabalho, criando um risco para “a saúde, satisfação pessoal, relações interpessoais e funcionamento social”. Os trabalhadores *engaged* não têm o desejo compulsivo típico dos “*workaholics*”. Para eles, trabalhar transmite-lhes prazer e não cria dependência e/ou vício (Bakker et al., 2008).

Os antecedentes do *work engagement* são descritos como “construtos, estratégias ou condições” (p. 432) que ocorrem antes do desenvolvimento do “*engagement*” e antes que uma entidade organizacional ou administração reúna os benefícios dos resultados relacionados com o *engagement* dos trabalhadores (Wollard & Shuck, 2011).

Saks (2006), propôs e testou um modelo, baseado na teoria da troca social, dos antecedentes e das consequências de *work engagement*. Os antecedentes do modelo são vistos como recursos e, quando os funcionários os recebem, respondem com níveis mais altos de *engagement*. O autor considerou como antecedentes:

- ✓ Características do trabalho: necessitam ser psicologicamente significativos para os indivíduos, sendo que a utilização de várias *skills* é uma das características que mais conduz ao *job engagement* (Saks, 2019);
- ✓ Recompensas e reconhecimento: além de um trabalho significativo, podem fornecer uma sensação de retorno sobre o investimento laboral;
- ✓ Perceção de suporte organizacional e do supervisor: membros da organização sentem-se seguros em situações acolhedoras e de apoio (Kahn, 1990, como citado em Saks, 2006).
- ✓ Justiça distributiva e processual: é mais provável que os funcionários se sintam obrigados a ser justos na forma como desempenham suas responsabilidades quando têm uma forte visão de justiça nos seus locais de trabalho.

Posteriormente, num estudo realizado por Sahni (2021) para examinar o *work engagement* nos trabalhadores da geração *millennial* na Índia, é comprovada a teoria de Saks (2006). As descobertas indicam que o *work engagement* é antecipado pelas características do trabalho e pela satisfação no trabalho, bem como é um agente mediador

nesta relação e no seu resultado: comprometimento organizacional. Outro resultado importante de referir é que o *work engagement* dos funcionários está positivamente correlacionado com as características do trabalho, como feedback ativo, autonomia, oportunidade de criar uma carreira, entre outros.

Numerosas consequências significativas emanam da dinâmica do *work engagement*, impactando tanto indivíduos como o cenário organizacional geral. Baseado no artigo de Bakker et al., (2014), destacam-se como consequências comportamentos de trabalho proativo, sendo que os níveis elevados de energia e vigor associados ao envolvimento no trabalho estimulam ações proativas (Parker et al., 2010). Trabalhadores “*engaged*” também demonstram comportamentos de cidadania organizacional (*Organizational citizenship behavior*), sendo que a literatura sugere que estes funcionários tendem a envolver-se em ações que contribuem para o tecido social da organização, graças à sua capacidade de otimizar recursos através da execução eficiente de tarefas, permitindo-lhes a liberdade de exercer atividades para além das suas funções designadas. Além disso, é destacada uma maior *performance* individual (Schaufeli, 2012), que pode ser derivada por clima social, emoções positivas, uma melhor saúde (estudos sugerem que o *engagement* tem uma conexão positiva entre melhor saúde subjetiva), um menor absentismo, motivação, uma mente mais aberta, iniciativa pessoal, contágio emocional entre colegas, entre outros. É de realçar que a *performance* organizacional também é afetada: estudos demonstram que o envolvimento profissional dos funcionários, aquando combinado, dentro das empresas prevê, nomeadamente, diversos resultados financeiros e orientados para o cliente final (Waller & Roberts, 2003; Harter et al., 2003).

É essencial apresentar e aprofundar o modelo “*Job Demands-Resources*” (doravante designado por JD-R), uma vez que explica o *Work engagement* (Bakker & Albrecht, 2018). O modelo foi desenvolvido por Demerouti et al. (2001) com o intuito de pesquisar e entender quais eram os antecedentes do *Burnout* (Schaufeli & Taris, 2013). Após três anos do modelo ter sido divulgado, Schaufeli e Bakker (2004) reformularam o modelo JD-R e introduziram o *Work Engagement*. A partir deste, é possível realizar análises de fatores que influenciam o bem-estar, o *engagement* e os *outcomes* dos funcionários (Kaiser et al., 2020), ao correlacionar dois domínios distintos de pesquisa: o stress e a motivação (Demerouti & Bakker, 2011).

O modelo apresenta dois pressupostos. O primeiro assenta que os trabalhadores são expostos a uma das duas características existentes dos ambientes de trabalho, sendo elas: *job demands* (exigências do trabalho) e os *job-resources* (recursos do trabalho) (Kaiser et

al., 2020). *Job-demands* são caracterizados como “Aqueles aspetos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho que exigem suporte físico sustentado e/ou esforço psicológico por parte do funcionário e, portanto, estão associados a certos custos fisiológicos e/ou psicológicos.” (Demerouti et al., 2001, p. 501), como por exemplo pressão de trabalho elevada, um espaço de trabalho físico obsoleto e interações emocionalmente desgastantes com clientes (Bakker & Demerouti, 2007). Já os *Job Resources* são descritos por Demerouti et al. (2001) como:

Os aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que podem (a) reduzir *job demands* e os custos fisiológicos e psicológicos associados, (b) são funcionais para alcançar metas de trabalho, e (c) estimulam o crescimento pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento (p. 501).

Os *Job Resources* abrangem aspetos organizacionais (por exemplo, remuneração, oportunidades de carreira), interpessoais (por exemplo, apoio do supervisor), organização do trabalho (por exemplo, clareza de papéis) e aspetos relacionados a tarefas (por exemplo, autonomia) (Bakker & Demerouti, 2007).

O segundo pressuposto apresenta dois processos que se denominam *health-impairment process* e *motivational process* (Bakker & Demerouti, 2017). No primeiro processo, a frequência e a intensidade das *job-demands* estimulam os funcionários a investirem maiores esforços, esgotando e fragilizando os seus estados físicos, emocionais e cognitivos, resultando potencialmente em “tensão no trabalho, exaustão e problemas de saúde”. (Bakker et al., 2023, p. 34), ou seja, as exigências de trabalho elevadas aumentam a probabilidade de esgotamento e resultam em consequências graves (Lesener et al., 2018).

O segundo processo, de natureza motivacional, pressupõe que os *Job-Resources* têm a capacidade de motivar e cativar os funcionários, levando a altos níveis de *engagement* no trabalho e a um bom desempenho (Bakker et al., 2023). Os *Job-Resources* podem tanto desempenhar uma função motivacional extrínseca, uma vez que são cruciais para atingir os objetivos de trabalho, como um papel motivacional intrínseco que permite o crescimento e o desenvolvimento de colaboradores (Bakker & Demerouti, 2007). Isto pode ser comprovado através de Bakker and Albrecht (2018): *Work Engagement* é mais provável de se demonstrar quando os colaboradores se encontram perante desafios, no entanto, detêm recursos laborais e/ou pessoais para enfrentar os mesmos.

Um estudo realizado por Sardeshmukh et al. (2012) confirma que o teletrabalho tem um efeito complexo no *Work Engagement*. Embora estivesse ligado ao aumento da autonomia, também estava associado a reduções no apoio e no feedback. Apesar do aumento da autonomia, o estudo sugere que o teletrabalho pode levar a sentimentos de isolamento e à redução da interação social, contribuindo para um impacto negativo no *Work engagement*. No entanto, o estudo também destaca que, ao utilizar meios de comunicação mais ricos, ao adotar práticas eficazes de socialização dos colaboradores e ao garantir que os colaboradores em teletrabalho não fiquem isolados, as organizações podem mitigar alguns dos efeitos negativos do teletrabalho e maximizar os seus benefícios.

Já um estudo mais recente realizado por Mäkikangas et al. (2022), identificou quatro perfis de *Work Engagement* em regime de trabalho remoto obrigatório em resposta à pandemia do coronavírus, durante um período de dez meses. A maioria dos colaboradores registou um *Work Engagement* elevado ou médio, com um ligeiro aumento inicial e uma posterior manutenção. No entanto, cerca de um quinto dos participantes mostrou um declínio no *Work Engagement*. Funcionários mais jovens e com menor escolaridade tinham maior probabilidade de experimentar diminuição do engagement. Os principais fatores que influenciaram estes perfis incluíram o apoio organizacional e a funcionalidade do ambiente de trabalho doméstico. Recursos pessoais como autoeficácia e elaboração de trabalho desempenharam um papel na manutenção de um elevado *Work Engagement*. Notavelmente, os níveis iniciais de *Work Engagement* foram cruciais para determinar o desenvolvimento subsequente. Este estudo sublinha a importância do *Work Engagement* como resultado e como pré-condição para o bem-estar durante o trabalho remoto forçado. Em contextos com mais autonomia em relação ao trabalho remoto, um maior *Work Engagement* é esperado pelos autores, na era pós-COVID.

Tendo em conta as evidências apresentadas, propõe-se a seguinte hipótese entre os Dias em Teletrabalho e o *Work Engagement*:

H1: Os Dias em Teletrabalho correlacionam-se negativamente com o Work Engagement.

Tendo examinado o conceito de *Work Engagement*, o mesmo poderá relacionar-se com o PsyCap, sendo que os mesmos podem usufruir de uma sinergia no contexto do local de trabalho, conforme se encontra abaixo.

1.3. PSYCAP- Capital Psicológico Positivo

O Capital Psicológico Positivo, conhecido como PsyCap, destaca-se como uma ideia influente na área da psicologia positiva (Sabot & Hicks, 2020).

Em alinhamento com o artigo de Luthans et al. (2007a), os autores elucidam a introdução cronológica do conceito PsyCap na literatura. No início dos anos 2000, surgiu o conceito de "Psicologia Positiva". Seligman e Csikszentmihalyi (2000) e Sheldon e King (2001, como citado em Luthans et al., 2007) buscavam aprofundar os fatores que contribuem para o bem-estar humano e o crescimento pessoal. Esta nova perspectiva teve como objetivo explorar os elementos que impulsionam a melhoria na vida dos indivíduos, abraçando uma vertente mais construtiva e otimista: “Prevemos que a psicologia positiva neste novo século permitirá aos psicólogos compreender e construir os fatores que permitem o florescimento dos indivíduos, das comunidades e das sociedades.” (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p. 13). A partir dos princípios da psicologia positiva, o domínio do “Comportamento Organizacional Positivo” (COP) começa a evoluir, enfatizando a aplicação de uma perspectiva favorável na gestão dos recursos humanos, no local de trabalho.

Luthans (2002b) define Comportamento Organizacional Positivo como o estudo e a relocação de meios favoráveis de recursos humanos e capacidades psicológicas que são “mensuráveis, desenvolvidas e eficientemente geridas” (p.59), de forma a melhorar o desempenho no local de trabalho contemporâneo. O COP necessita de ser positivo e relativamente exclusivo para o campo do comportamento organizacional, mas o mais importante, é que deve atender aos critérios científicos de ser baseado em teoria e pesquisa, mensurável, “state-like” ou de desenvolvimento, e relacionado com os resultados de desempenho no trabalho (Luthans et al., 2007b).

Através do COP e dos seus critérios, foram identificados quatro construtos, que vieram a formar o PsyCap: Esperança, Autoeficácia, Resiliência e Otimismo (Luthans & Youssef, 2004).

Luthans e Youssef (2004) esclarecem que metas, agência e “paths” (caminhos) interagem entre si para criar o estado motivador de esperança. A interação entre os três leva a que indivíduos sejam motivados a concretizar os seus objetivos. “Agência” é a determinação interior e a força de vontade que leva as pessoas a colocar o esforço necessário para atingir as suas intenções. Indivíduos com elevados níveis de Esperança também são motivados pela confiança na sua capacidade de encontrar novas formas de atingir as suas

metas. Quando confrontados com desafios que os impedem de seguir os “paths” originais, a esperança dá-lhes a capacidade de criar soluções alternativas, de forma a chegar aos seus fins. A Esperança promove a realização de ambições na existência humana, nutrindo os desejos de resultados positivos e incutindo uma sensação de bem-estar (Çavuş & Gokcen, 2015).

O termo "Autoeficácia", por sua vez, descreve a confiança de uma pessoa na sua capacidade de usar com sucesso a motivação, as habilidades cognitivas e os processos necessários para concluir uma tarefa numa determinada circunstância. A Autoeficácia, ou Autoconfiança, está associada à escolha de tarefas difíceis, ao investimento de mais motivação e esforço para atingir metas e à demonstração de persistência diante dos desafios (Luthans & Youssef, 2004).

Diante de falhas, sejam elas causadas por fatores externos fora do controlo ou por questões internas, a resiliência psicológica de um indivíduo, conforme definida por Luthans (2002a), capacita-o a persistir e superar esses contratempos. Segundo este mesmo autor, Resiliência é a capacidade de um indivíduo de lidar com sucesso com as adversidades e desafios da vida. Prevê-se que os indivíduos que possuem resiliência vivenciarão maior felicidade e satisfação geral com a vida em comparação com aqueles que não têm resiliência e são mais vulneráveis (Sabaitytė & Diržytė, 2016) .

Em relação ao Otimismo, em 1998, Seligman introduziu o conceito de estilo explicativo otimista, uma abordagem que molda a forma como os indivíduos interpretam e respondem aos eventos da vida: quando ocorrem eventos positivos, os mesmo atribuem-se a fatores pessoais, acreditar que estes resultados positivos terão efeitos duradouros, e considerá-los aplicáveis, para vários aspetos da vida, mas quando confrontados com acontecimentos negativos ou contratempos, este estilo otimista orienta os indivíduos a atribuí-los a fatores externos, a vê-los como temporários e a considerá-los como específico para situações ou contextos particulares. Um indivíduo com uma mentalidade otimista tende a atribuir os fracassos a fatores e circunstâncias externas. Em contraste, os pessimistas atribuem os fracassos a razões pessoais e tendem a culpar-se pelas causas potenciais (Seligman, 1998).

O PsyCap detém antecedentes, sendo que Avey (2014) propôs e estudou estes mesmos e correlacionou-os com o PsyCap, de forma a perceber quais tinham uma maior conexão nesta relação. Destaca-se, primeiramente, as diferenças individuais, como o antecedente com uma maior correlação explicativa. Nesta variável destacaram-se componen-

tes como personalidade proativa e autoestima. Logo a seguir, a supervisão ganha destaque, sendo que comportamentos de liderança motivacional e liderança ética aumentam os níveis de PsyCap. Outro fator antecedente destacado neste estudo são as características do trabalho, uma vez que num trabalho bem estruturado, onde um indivíduo encontra o sucesso e supera eficazmente os desafios do local de trabalho, há uma maior probabilidade de os níveis de PsyCap aumentarem Avey (2014) .

Num *framework* similar, Del Castillo e López-Zafra (2021) propuseram um novo esquema de forma a classificarem os antecedentes do PsyCap: estes dividem-se em antecedentes individuais, antecedentes de equipa e antecedentes organizacionais. Os antecedentes individuais estão divididos em clima organizacional (e.g. clima de suporte, clima de aprendizagem e clima de serviço), características do trabalho (e.g. insegurança em relação ao trabalho, carga de trabalho e trabalho significativo), saúde psicológica (e.g. experiência de Bullying, Stresse, Distress, Stresse Ocupacional, *Workholism* e ansiedade), Liderança e Supervisão (e.g. Liderança motivacional, liderança autêntica, Liderança abusiva, entre outros) e ainda Outros Antecedentes (e.g. Violência no Local de Trabalho, Idade, *Work Engagement*, *Job Crafting*, entre outros). Os antecedentes de Equipa classificam-se em Liderança e Supervisão (Liderança Transformacional, Liderança motivacional, Humildade do Líder, entre outros) e ainda Outros Antecedentes (Fatores motivacionais e fatores *Empowering*). Por fim, os antecedentes organizacionais apenas se dividem em Políticas e Práticas de Recursos Humanos, tendo como componentes *High- Performance Work System*, *Global Decent Work*, Participação Orçamental, entre outros.

Um estudo realizado por Toth et al. (2022), destaca que as dimensões distintas do PsyCap desempenham papéis variados na formação de diferentes formas no *Work Engagement*: a Autoeficácia correlaciona-se positivamente com o *Work Engagement*, enquanto a Resiliência demonstra uma associação positiva com *Engagement* Organizacional. Por outro lado, o Otimismo revelou correlação positiva com três categorias de *Engagement* no trabalho, nomeadamente *Work Engagement*; *Engagement* Organizacional e *Engagement* Social, sugerindo que o Otimismo pode exercer uma influência mais potente como impulsionador do *Work Engagement* em comparação com outras dimensões do PsyCap.

Kotzé (2017), afirma também, através dos resultados do seu estudo, uma relação estatisticamente significativa e positiva entre o PsyCap nas dimensões do *Work Engagement*, nomeadamente o vigor e a dedicação. Na mesma linha de pensamento, Simons e

Buitendach (2013) exaltaram a associação significativa e positiva entre o PsyCap, o otimismo (subdimensão do PsyCap) e o *Work Engagement*, abrangendo os seus subcomponentes de vigor, dedicação e absorção.

Estudos anteriores indicaram que o teletrabalho funciona como uma estrutura de trabalho flexível, proporcionando aos funcionários a capacidade de equilibrar de forma mais eficaz as responsabilidades profissionais e familiares. Isto, por sua vez, aumenta o nível de flexibilidade tanto nos domínios profissionais como pessoais (Shockley & Allen, 2010). Os funcionários que impulsionam atributos pessoais, relacionados com o PsyCap, como a esperança, a autoeficácia, o otimismo e a resiliência, estão mais bem preparados para as mudanças organizacionais (Kirrane et al., 2016), como por exemplo o teletrabalho.

Estas premissas podem ser comprovadas no estudo de Shaheen et al. (2019), em que o principal objetivo do mesmo era examinar a influência da componente trabalho-família no *Work Engagement* e a influência do PsyCap da força de trabalho líquida. Os resultados demonstraram e corroboraram que ter autonomia para supervisionar o horário de trabalho permite a gestão de diversas exigências familiares e profissionais, o que é conhecido como interface casa-trabalho. Ser capaz de exercer controlo no que toca a estas componentes promove positividade, otimismo em relação às conquistas e resiliência diante de desafios que advenham do trabalho, demonstrando um impacto positivo no PsyCap dos colaboradores (Shaheen et al., 2019), sendo que este controlo pode ser fornecido através do teletrabalho, que por sua vez, cria um compromisso organizacional (Caillier, 2012). No entanto, os resultados de Caillier (2012) argumentam que para aumentar a satisfação dos funcionários com o teletrabalho, os empregadores devem restringir a duração do mesmo (ter um número máximo de dias para trabalhar remotamente).

Com base nos estudos apresentados e nas suas conclusões, consideramos que a relação negativa entre teletrabalho e *work engagement* (H1) pode ser enfraquecida em situações de elevado capital psicológico. Assim, propõem-se as seguintes hipóteses referentes aos testes de moderação:

H2: O PsyCap modera negativamente a relação entre os Dias em Teletrabalho e o Work Engagement.

H2a: A Esperança modera negativamente a relação entre os Dias em Teletrabalho e o Work Engagement.

H2b: A autoeficácia modera negativamente a relação entre os Dias em Teletrabalho e o Work Engagement.

H2c: A Resiliência modera negativamente a relação entre os Dias em Teletrabalho e o Work Engagement.

H2d: O Otimismo modera negativamente a relação entre os Dias em Teletrabalho e o Work Engagement.

Apresentadas todas as hipóteses deste estudo, apresenta-se assim o modelo de investigação da pesquisa:

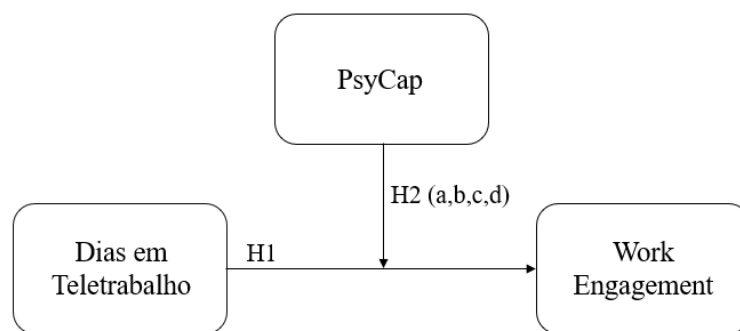


Figura 1.1- *Modelo de Investigação*

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Capítulo II- Método

2.1. Procedimento

A recolha de dados foi realizada através da elaboração de um questionário via *Qualtrics-Online Survey Software & Insight Platform*. O mesmo questionário foi lançado a 8 de janeiro de 2023 e esteve disponível até à data de 9 de agosto de 2023. A sua partilha foi feita em redes sociais como Instagram e *LinkedIn*, tal como a sua partilha informal, através do processo bola de neve. A duração deste é de aproximadamente 7 minutos e conta com 3 secções: *Engagement*; *Psycap* e Dados Demográficos.

2.2. Participantes

Tendo em conta que um dos objetivos deste estudo se foca no impacto que o capital psicológico positivo tem na relação entre teletrabalho e *engagement*, a amostra recolhida tem como requisitos trabalhadores independentemente do regime de trabalho (presencial, híbrido ou remoto).

A amostra recolhida foi selecionada por conveniência e é composta por 201 participantes, sendo que a amostra inicial tinha 250, dos quais 49 foram eliminados por ausência de respostas suficientes para permanecerem no presente estudo. Dos 201 participantes, 119 são do género feminino (59,2%). No que concerne à faixa etária, a maioria dos indivíduos que responderam ao questionário encontram-se entre os 20 e os 30 anos (57,7%), sendo que a média das idades é de 32,7 e o desvio padrão corresponde a 11,6. Destaca-se que a maioria da amostra é do estado civil solteiro/a (65,2%), havendo apenas uma pequena percentagem de divorciados (5,5%) e 139 indivíduos responderam que não tinha filhos. 76,1% da amostra corresponde a indivíduos com ensino superior, sendo que apenas 48 indivíduos têm habilitações literárias correspondente até ao ensino secundário.

A maior parte dos inquiridos detém um horário fixo de trabalho (74,1%), de tal modo que o resto dos participantes se encontra a trabalhar com um horário de trabalho rotativo ou irregular (10,4% e 15,4%, respetivamente) e 92% dos trabalhadores têm 2 dias de descanso por semana. Em relação ao item dos setores de atividade destacam-se os serviços empresariais, com 19,4 % dos participantes, e a Banca e Seguros, com 15,9%. Em regime híbrido encontram-se 85 pessoas, o que corresponde a 42,3% da população, com até 2 dias de teletrabalho (22,9%), tendo o restante 3 ou mais dias de teletrabalho (19,4%). O tipo de contrato predominante é o de natureza sem termo/efetivo (60,2%) e o que menos se salienta é o de natureza de prestação de serviços, com uma frequência de 9 trabalhadores.

No que se refere à antiguidade, existem 6 *missing values*, porém realçam-se 78 trabalhadores que se encontram a trabalhar há 1 ano ou menos no seu atual emprego (38,8%) e 45 indivíduos encontram-se na sua respetiva entidade empregadora há 11 anos ou mais (22,4%), evidenciando-se o desvio-padrão da antiguidade que corresponde a 10,1. Até ao momento, 54,7% da população ainda não foi promovida, o que corresponde a 110 indivíduos. A satisfação em relação ao rendimento líquido não é positiva, com 141 trabalhadores a responder que "não" se encontram satisfeitos. (70,1%). No entanto, essa percentagem diminui quando se trata da concordância com a adequação do rendimento à função, com 110 trabalhadores a responder "não" (54,7%).

Quadro 2.1 -*Caracterização da amostra: Dados Demográficos*

		Frequência	Percentagem
Género	Feminino	119	59,2%
	Masculino	82	40,8%
Faixa Etária	20-30 anos	116	57,7%
	31-40 anos	63	31,3%
	41-50 anos	0	0,0%
	≥ a 51 anos	22	10,9%
Estado Civil	Solteiro/a	131	65,2%
	Casado/a	38	18,9%
	União de Facto	20	10,0%
	Divorciado/a	11	5,5%
	Viúvo/a	1	0,5%
Habilitações Literárias	Até ao ensino Secundário	48	23,9%
	Ensino Superior	153	76,1%
Dependentes	Sim	62	30,8%
	Não	139	69,2%
Número de Dependentes	Até 2	51	83,6%
	3 ou mais	10	16,4%
Horário de Trabalho	Fixo	149	74,1%
	Rotativo	21	10,4%
	Irregular	31	15,4%
Setores de Atividade	Indústrias (Energia, água e resíduos, agroalimentar, culturais e creativas, moda, farmacêutica, química e petroquímica)	12	6,0%
	Serviços Empresariais	39	19,4%
	Turismo e Restauração	20	10,0%
	TIC	27	13,4%

	Construção Civil	4	2,0%
	Imobiliário	1	0,5%
	Comércio	11	5,5%
	Banca e Seguros	32	15,9%
	Transportes e Logística	5	2,5%
	Educação	15	7,5%
	Administração e Serviços Públicos	17	8,5%
	Atividade de Saúde e Apoio Social	18	9,0%
Regime de Teletrabalho	Sim	85	42,3%
	Não	116	57,7%
Dias em Teletrabalho	Sem Teletrabalho	116	57,7%
	Até 2	46	22,9%
	3 ou mais	39	19,4%
Dias de Descanso por Semana	0	4	2,0%
	1	7	3,5%
	2	185	92,0%
	3	5	2,5%
Tipo de Contrato	Sem termo/Efetivo	121	60,2%
	Termo Certo	25	12,4%
	Termo Incerto	19	9,5%
	Prestação de Serviços	9	4,5%
	Estágio	27	13,4%
Tempo no Atual Emprego	Até 1 ano	78	38,8%
	Até 5 anos	59	29,4%
	Até 10 anos	13	6,5%
	11 anos ou mais	45	22,4%
	Missing Values	6	3,0%
Promoção	Sim	91	45,3%
	Não	110	54,7%
Satisfação Rendimento Líquido	Sim	60	29,9%
	Não	141	70,1%
Satisfação Rendimento Adequado à Função	Sim	91	45,3%
	Não	110	54,7%

2.3. Instrumentos

2.3.1. Dias em Teletrabalho

A variável dias em teletrabalho é representada através do número de dias em que os inquiridos se encontram em teletrabalho, sendo esta 42,3% da população, o que corresponde a 85 pessoas, como foi mencionado anteriormente.

2.3.2. *Work Engagement*

O “*engagement*” no trabalho foi medido através da escala *UWES-17*, desenvolvida por Schaufeli & Bakker (2003), que é composta pelas 3 dimensões do “*Work Engagement*”, já mencionadas: vigor, dedicação e absorção. A versão utilizada conta então com 17 itens e foi utilizada uma escala de *rating* de *Likert* de 0- Nunca a 6- Sempre/Todos os dias. Exemplos de itens são “No trabalho, sinto-me repleto (cheio/a) de energia.” (Vigor); “O “tempo voa” quando estou a trabalhar.” (Absorção); “Estou orgulhoso/a com o trabalho que realizo.” (Dedicação) e “No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não estão bem.” (Vigor).

Após realizados os devidos testes, foi analisado o alfa de *Cronbach*, que em relação a esta variável corresponde a 0,94. Isto significa que a variável *Engagement* detém uma boa consistência interna, sendo que quanto mais próximo o valor de alfa for de 1,0, maior será a sua confiabilidade.

2.3.3. *Psycap- Capital Psicológico Positivo*

De forma a medir o capital psicológico positivo, foi utilizada a escala *CPC-12 (Compound PsyCap Scale)*, desenvolvida e validada por Lorenz et al. (2016). Esta é constituída por 12 itens de 4 dimensões denominadas de esperança, autoeficácia, resiliência e otimismo, sendo exemplos de itens “Se me encontrar numa situação difícil, pensaria em diversas formas para resolver a mesma.” (esperança); “Estou confiante que lidaria eficientemente com eventos inesperados.” (autoeficácia); “Considero-me alguém que não desiste, sendo que não sou desencorajado/a pelo fracasso” (resiliência) e “Estou entusiasmado/a com a vida que tenho pela frente” (otimismo). Para esta variável, foi utilizada uma escala de *likert* de 1- Discordo Totalmente a 6- Concordo Totalmente.

A variável *Psycap* apresentou um alfa de *Cronbach* de 0,88. Já as suas sub-dimensões apresentam diferentes valores: ao nível da esperança o alfa corresponde a 0,67; a autoeficácia demonstrou um valor de 0,80; na sub-dimensão resiliência, o alfa de *Cronbach* corresponde a 0,62, e por fim, o alfa de *Cronbach* referente ao otimismo apresentou uma confiabilidade interna de 0,79. Ambas as componentes esperança e resiliência apresentam valores mais baixos, o que traduz uma consistência interna fraca. O valor ideal para o alfa de *Cronbach* é acima de 0,7.

Capítulo III - Resultados

Após a recolha de dados, os mesmos foram transferidos para a plataforma *IBM SPSS Statistics 29 software*, de forma a serem observados e de forma a realizar os testes necessários para a análise de dados e interpretação dos resultados.

3.1. Análise Descritiva e Correlações entre as variáveis

Na tabela abaixo são apresentadas as médias, os desvios-padrão e ainda as correlações de *Pearson* e *Spearman* entre as variáveis. As correlações de *Spearman* aplicam-se entre as correlações testadas que detenham uma variável nominal.

Como é possível verificar pelo quadro 3.1, destaca-se a variável *Work Engagement* como tendo a média mais alta, sendo que $M=4.85$ e $DP=1.123$. Por outro lado, destaca-se o *PsyCap*, com a média mais baixa, mas não com um valor muito discrepante: $M=4.67$ e $DP= 0.676$. Já em relação aos componentes do *PsyCap*, o Otimismo é a componente que detém a média mais alta ($M= 4.93$; $DP= .879$) e a resiliência, por sua vez, a média mais baixa (.841). Estes resultados demonstram que os indivíduos dispõem de níveis elevados de *Work Engagement* e de *PsyCap*.

Como se pode constatar, existem algumas correlações significativas. O facto de existirem correlações positivas significa que quando uma variável oscila, a outra também. Já quando uma correlação é negativa, as variáveis diferem em sentidos opostos. Realça-se, no quadro 3.1, a variável *Work Engagement*. A mesma detém coeficientes de *Pearson* significativos e positivos com o *PsyCap* (.553; $p < 0,01$) e todos os seus construtos: Esperança (.551; $p < 0,01$) ; Autoeficácia (.455; $p < 0,01$); Resiliência (.466; $p < 0,01$) e Otimismo (.356; $p < 0,01$). Isto significa que quando o *Work Engagement* aumenta, o *PsyCap* e os seus construtos também oscilam, e vice-versa.

No que diz respeito às variáveis de controlo, verifica-se uma correlação positiva entre o Género e a Autoeficácia (.148; $p < 0,05$). A Idade encontra-se significativamente e positivamente correlacionada com a variável *Work Engagement* (.188; $p < 0,05$), no entanto apresenta-se significativamente e negativamente correlacionada com as variáveis Dependentes a Cargo (-.664; $p < 0,01$), Dias em Teletrabalho (-.228; $p < 0,01$) e Otimismo (-.166; $p < 0,05$). Além disso, a variável Dependentes a Cargo demonstra duas correlações significativas com: a variável Dias em Teletrabalho com um coeficiente de *Spearman* positivo igual a .275 ($p < 0,01$); e um negativo, que corresponde à variável *Work Engagement*, com um coeficiente de *Spearman* igual a -.180 ($p < 0,05$).

		<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Género	-	-									
2	Idade	32.73	11.618	.063								
3	Dependentes a Cargo	-	-	.006	-.664**							
4	Dias em Tele-trabalho	1.13	1.595	-.116	-.228**	.275**						
5	<i>Work Engagement</i>	4.85	1.123	-.023	.188*	-.180*	-.057					
6	PsyCap	4.67	.676	.082	.10	-.047	.001	.553**				
7	Esperança	4.76	.733	.057	.113	-.084	.040	.551**	.837**			
8	Autoeficácia	4.52	.853	.148*	.042	-.048	-.122	.455**	.831**	.629**		
9	Resiliência	4.47	.841	.058	.066	-.075	.046	.466*	.826**	.576**	.623**	
10	Otimismo	4.93	.879	.000	-.166*	.100	.044	.356**	.785**	.581**	.466**	.501**

Quadro 3.1- *Médias, Desvio-Padrão e Correlações*

** .Correlação significativa no nível 0.01; * . Correlação significativa no nível 0.05; *M*= Média; *DP*= Desvio Padrão; Género: 1- Feminino 2-Masculino Dependentes a Cargo: 1- Sim 2- Não

3.2. Testes de Hipóteses

De forma a testar as hipóteses do presente estudo foram realizados um teste de Regressão Linear simples (H1) e ainda testes de moderação (H2, H2a, H2b, H2c, H2d). Além disso, a macro *Processo* (Hayes, 2022) foi empregue para calcular os efeitos de moderação.

3.2.1. Regressão Linear

Quadro 3.2- *Análise de regressão linear entre os Dias em Teletrabalho e Work Engagement*

	β	R^2	t	p
Dias em Teletrabalho: <i>Work Engagement</i>	-.057	.003	-.798	.426

Ao examinar o quadro 3.2 é possível entender que existe uma relação negativa entre as mesmas ($\beta=-.057$; $t=-.798$), sendo que a mesma não é uma relação significativa, o que significa que esta hipótese (H1) não se confirma. A variância do número de Dias em Teletrabalho explica .3% da variância do *Work Engagement*.

3.2.2. Moderações

Apesar de não terem sido identificados efeitos significativos na relação entre os dias de teletrabalho e o *Work Engagement*, optou-se por avançar com a realização de testes de moderação (Baron & Kenny, 1986; Cohen et al., 2003).

Quadro 3.3- *Análise da moderação do PsyCap na relação entre o Teletrabalho e o Work Engagement*

Moderadora	Efeito Interação	Menor IC	Maior IC	R^2
PsyCap	-.081	-.2115	.0493	.314

Tendo em conta os resultados da análise moderadora, apresentados no quadro 3.3, apura-se que o efeito de interação é negativo e não é significativo (-.081), sendo o *intervalo de confiança*: -.2115; .0493. No entanto, o modelo explica 31% da variação do *Work Engagement*. Posto isto, conclui-se então que a H2 não é suportada, uma vez que não se verifica o efeito moderador do PsyCap na relação entre os Dias em Teletrabalho e o *Work Engagement*.

Quadro 3.4- *Análise da moderação da Esperança na relação entre o Teletrabalho e o Work Engagement*

Moderadora	Efeito Interação	Menor IC	Maior IC	R^2
Esperança	-.031	-.1663	.1032	.310

Em relação ao construto Esperança, enquanto variável moderadora, verificou-se que este modelo explica 31% da variação do *Work Engagement* e é significativo para explicar a relação entre as duas variáveis, no entanto, o efeito de interação neste modelo de moderação é negativo e não é significativo: $\beta = -.031$; (I.C. [-.1663, .1032]). Conclui-se então que a Hipótese H2a não é suportada.

Quadro 3.5- *Análise da moderação da Autoeficácia na relação entre o Teletrabalho e o Work Engagement*

Moderadora	Efeito Interação	Menor IC	Maior IC	R^2
Autoeficácia	-.045	-.1413	.0505	.210

No quadro 3.5, onde é possível analisar os resultados da mediação da autoeficácia na relação entre os Dias de Teletrabalho e *Work Engagement*, conclui-se que o efeito de interação é negativo e não é significativo ($\beta = -.045$; I.C. [-.1413, .0505]). No entanto, verificou-se que o modelo explica 21% da variação do *Work Engagement*. Tendo em conta estes valores, é possível afirmar que a H2b não é suportada, uma vez que não se verifica o papel moderador da Autoeficácia na relação entre Dias em Teletrabalho e o *Work Engagement*.

Quadro 3.6- *Análise da moderação da Resiliência na relação entre o Teletrabalho e o Work Engagement*

Moderadora	Efeito Interação	Menor IC	Maior IC	R^2
Resiliência	-.1397	-.2357	-.0437	.254

Quanto ao modelo cujo fator moderador a Resiliência, observou-se que este modelo responde por 25% ($R^2 = .254$) da variância do *Work Engagement* e é estatisticamente significativo na explicação da relação entre as duas variáveis. Confirma-se assim esta hipótese

(H2c), sendo que o efeito de interação, que representa a influência combinada da resiliência e dos dias de teletrabalho, é medido em $-.1397$. Isto indica que uma maior Resiliência parece amortecer os efeitos negativos do teletrabalho no *Work Engagement*, enquanto uma menor resiliência exacerba estes efeitos negativos.

Quadro 3.7- *Análise da moderação do Otimismo na relação entre o Teletrabalho e o Work Engagement*

Moderadora	Efeito Interação	Menor IC	Maior IC	R^2
Resiliência	$-.0778$	$-.1793$	$.0237$	$.141$

Tendo em conta os resultados, esta hipótese (H2d), que sugere que o otimismo modera a relação entre a Dias de Teletrabalho e *Work Engagement*, não é suportada. O efeito de interação, representado pelo coeficiente de $-.0778$, não é estatisticamente significativo ($p = .1323$). Além disso, os valores do intervalo de moderação ($-.1793$ a $.0237$) apoiam ainda mais a noção de que o efeito de moderação não é substancial. O valor de R^2 de $0,141$ indica que o modelo, englobando o otimismo como variável moderadora, elucida $14,1\%$ da variância no *Work Engagement*.

Após apresentados os resultados, é coerente apresentar a seguinte figura:

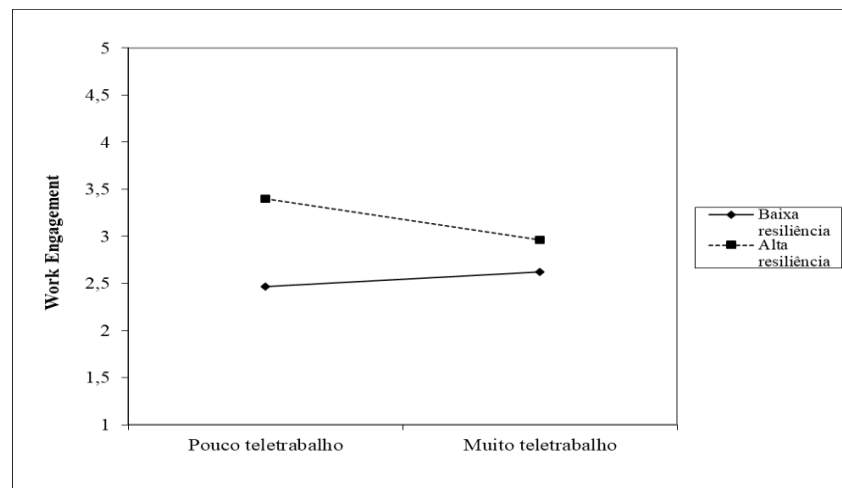


Figura 3.1- *Efeito da variável moderadora Resiliência na relação entre Dias em Teletrabalho e Work Engagement*

O gráfico ilustra a relação entre o número de dias em teletrabalho e o *Work Engagement*, moderado pela Resiliência. Conforme o número de dias em teletrabalho aumenta,

há uma tendência negativa perceptível do *Work Engagement*, o que indica que um teletrabalho mais extenso está associado a uma ligeira redução do *Work Engagement*. No entanto, a presença da Resiliência atua como um moderador significativo nessa relação. Níveis mais elevados de resiliência estão ligados a uma influência negativa menor no *Work Engagement*, o que pode contrabalançar o impacto negativo dos dias de teletrabalho mais extensos. A representação gráfica sugere que construir e fomentar a resiliência entre os colaboradores pode potencialmente mitigar a possível diminuição do *Work Engagement* associada a um teletrabalho mais extenso.

Capítulo IV -Discussão de Resultados

Tal como foi mencionado anteriormente, os principais objetivos de estudo desta dissertação passaram por perceber de que forma o número de dias em teletrabalho afeta o *work engagement* e entender de que forma o PsyCap afeta a relação entre o número de dias em teletrabalho e o *work engagement*.

Face aos resultados obtidos, constata-se que a primeira hipótese do estudo (H1), que afirma a relação negativa entre os dias em teletrabalho e o *Work Engagement*, não foi confirmada. Tendo em conta a literatura existente, o teletrabalho, na altura da pandemia Covid-19, levou à existência de emoções negativas relacionadas com o isolamento e ainda “*telepressure-negative emotion*” (Wang et al., 2023, p. 631). Estes aspetos elucidam como o teletrabalho diminuiu o *work engagement* e levaram à exaustão emocional entre os funcionários que foram obrigados a utilizar esta nova modalidade de trabalho. Desta forma, trabalhadores, que tenham tido esta experiência negativa e que tenham experienciado estas emoções negativas preferem trabalhar menos vezes remotamente. Como foi mencionado anteriormente, estes trabalhadores têm menos probabilidade de trabalhar remotamente com frequência do que quando começaram a trabalhar remotamente durante a pandemia (Mohammadi et al., 2022).

Ayyagari et al. (2011) afirma também que profissionais de longa data, que estão habituados a trabalho presencial, enfrentam um maior stresse profissional, à medida que enfrentam mudanças rápidas e profundas nos seus ambientes de trabalho e têm de se adaptar às crescentes exigências tecnológicas, o que também causa uma diminuição do seu *work engagement*. Nagata et al. (2021) confirmam ainda que um horário intensivo de teletrabalho de quatro dias por semana não está associado a um maior *work engagement*. Em contraste, os indivíduos “*engaged*” em teletrabalho de baixa intensidade (que varia de uma vez por mês a uma vez por semana) e teletrabalho de intensidade moderada (entre 2 a 3 dias por semana) demonstraram elevado *work engagement*. Ao existir um horário intensivo de teletrabalho, criam-se desafios na transição eficaz entre a vida pessoal e a vida profissional, na medida em que quando os limites não são claros, os funcionários podem enfrentar uma constante sobreposição de responsabilidades. Isto pode resultar em dificuldades para desconectar do trabalho, levando a uma sensação de que o tempo livre é invadido pelas obrigações profissionais. Este desafio pode contribuir para níveis mais baixos de *work engagement*, uma vez que os funcionários podem-se sentir sobrecarrega-

dos e incapazes de se dedicar plenamente às tarefas profissionais. Além do mais, o teletrabalho tende a diminuir o apoio recebido de supervisores e colegas no local de trabalho (Nagata et al., 2021), sendo que esta mudança na dinâmica de apoio pode ter implicações profundas para os funcionários que se encontram num cenário de trabalho, tal como o aumento do stress e mais uma vez a diminuição do *work engagement*. Os resultados obtidos permitem-nos entender que não há uma relação positiva entre os dias em teletrabalho e o *work engagement*, sendo que quando um aumenta, o outro diminui ($\beta = -.040$; $t = -.798$), demonstrando que este tópico exige uma atenção cuidadosa por parte das organizações. Para abordar essa questão, é fundamental implementar estratégias que promovam o bem-estar dos funcionários e que garantam que a flexibilidade do teletrabalho não comprometa o seu *work engagement*.

Por outro lado, a falta de significância nesta relação pode ser também atribuída ao facto de terem sido desenvolvidas várias estratégias para gerir eficazmente as repercussões do trabalho remoto, tais como o uso de tecnologias avançadas, a acessibilidade da comunicação entre colegas e/ou chefias, organizar e preparar o ambiente de trabalho remoto, a comunicação clara e concisa sobre expectativas, disponibilidade e ainda progresso no trabalho com chefias e colegas ou até mesmo planeamento de tarefas (Greer & Payne, 2014).

Destaca-se ainda a segunda hipótese (H2), que sugere que o PsyCap modera a relação entre Dias em Teletrabalho e *Work Engagement*. A hipótese H2 é constituída por 4 sub-hipóteses (H2a, H2b, H2c e H2d), que dizem respeito às 4 componentes do PsyCap. Tendo em conta os resultados das análises realizadas, nenhuma hipótese foi confirmada, exceto a hipótese H2c, que afirma que a Resiliência é uma moderadora na relação entre Dias em Teletrabalho e *Work Engagement*. Conforme esperado, a literatura prévia indicava que o PsyCap teria uma influência substancial no nível de *Work Engagement*. Portanto, era razoável supor que o PsyCap desempenharia um papel crucial na relação entre o teletrabalho e o *work engagement*. No entanto, apenas a Resiliência demonstrou resultados significativos no teste de moderação (I.C [-.2357, -.0437]).

Uma possível justificação para o facto desta hipótese ter sido corroborada está no facto de a própria resiliência permitir a um indivíduo ultrapassar desafios, tal como afirmado anteriormente por Luthans (2002a), notando-se uma vertente motivacional. A resiliência emergente envolve uma recuperação facilitada, semelhante à reintegração, de circunstâncias adversas agudas (Bryan et al., 2017). Sendo assim, quando os trabalhadores

enfrentam uma extensão do número de dias em teletrabalho, o que pode impactar negativamente os níveis de *work engagement*, a presença da componente Resiliência ajuda a mitigar os efeitos negativos.

Como mencionado anteriormente, o teletrabalho detém alguns “*job stressors*”, como por exemplo a não existência de limites entre vida profissional e pessoal, o que faz com que um indivíduo sinta mais pressão e mais stresse frequentemente. No entanto, um indivíduo com mais resiliência tem tendência a lidar melhor com o stresse e com mudanças significativas, pois os mesmos detêm uma maior capacidade e aptidão de permanecerem perseverantes (Coutu, 2002).

Um fator importante de referir, é que as pessoas que são mais resilientes tendem a ter uma saúde mental mais forte, tendo também um nível mais alto de *work engagement* (Joyce et al., 2018), sendo que as mesmas podem atribuir sentido ao seu trabalho, independentemente de ser remoto ou não, e menos probabilidade de desistirem (Rankin et al., 2014).

4.1. Implicações Teóricas

O presente estudo expõe diferentes implicações teóricas para a área da literatura, sendo que o mesmo permite preencher um gap existente na literatura entre teletrabalho, *work engagement* e ainda PsyCap. Os resultados ilustram que o número de dias em teletrabalho não tem uma correlação significativa com o *work engagement*, no entanto é necessário explorar as diferentes tipologias de teletrabalho e como estas afetam o *work engagement*, o que consequentemente pode ajudar as organizações nas suas políticas de trabalho e adaptar os diferentes colaboradores às mesmas, de forma a conciliar as suas necessidades. Os resultados apoiam certos estudos anteriormente apresentados (Mohammadi et al., 2022, Chênevert et al., 2022), comprovando o facto que o local de trabalho tradicional ainda é optado por muitos indivíduos.

Recentemente, tem-se verificado um aumento da literatura referente ao *work engagement* (Bakker & Leiter, 2010; Wollard & Shuck, 2011; Saks, 2019; Sahni, 2021; Mäkikangas et al., 2022). Este estudo permitiu alargar o conceito, sendo que apresentou alguns antecedentes no *work engagement*, como a resiliência e confirmou alguns estudos anteriormente mencionados (Sardeshmukh et al., 2012; Mäkikangas et al., 2022), referentes ao impacto negativo que os dias em teletrabalho têm no *work engagement*, nomeadamente reduções no apoio, feedback e sentimentos de isolamento, pelo que as organizações necessitam de implementar estratégias de forma a monitorizar o *work engagement* dos seus

colaboradores e aumentar a mesma através de programas, workshops e, se necessário, ajuda psicológica).

Destaca-se ainda o PsyCap, que é um conceito muito estudado na literatura (Luthans et al., 2007a; Seligman e Csikszentmihalyi, 2000; Luthans & Youssef, 2004; Sheldon e King, 2001; Sabot & Hicks, 2020). Esta investigação poderá ser um ponto de partida para outras investigações que tenham como modelo a moderação do PsyCap na relação entre o número de dias em teletrabalho e o *work engagement*, uma vez que este modelo não foi bem explorado na literatura. Além disso, apesar de existir bastantes estudos com resultados significativos entre o PsyCap e o *work engagement* (Kotzé, 2017; Simons e Buitendach, 2013; Shaheen et al., 2019), a relação entre o PsyCap e o número de dias em teletrabalho deve ser estudado pois não existem muitas evidências desta relação e o quão importante são os níveis de PsyCap dos indivíduos que se encontrem com regime de teletrabalho, e como estes combatem as advertências do mesmo.

Este estudo foi pertinente para entender melhor esta relação e também quais são os principais componentes que afetam esta mesma, destacando-se a resiliência, que deve ser capacitada nas organizações, de forma a combater adversidades negativas emergidas pelo número de dias em teletrabalho. No entanto, não resultando numa sobrecarga de trabalho de indivíduos que demonstrem mais resiliência.

4.2. Implicações Práticas

Tendo em conta os resultados obtidos com as variáveis utilizadas, este estudo permitiu retirar conclusões importantes que se devem ter em conta quando se discute a temática de teletrabalho e *work engagement*.

A nível prático, o presente estudo sugere que de forma a aumentar o *work engagement* entre os colaboradores que disponham de trabalho remoto, tanto as organizações como os seus trabalhadores, devem reconhecer a complexidade do trabalho remoto e que nem todos os colaboradores se adaptam a certas medidas de regime de teletrabalho. De maneira a manter ou a aumentar o *work engagement* dos colaboradores, as organizações devem de dispor políticas de trabalho remoto que tenham em conta um modelo de trabalho híbrido em que os trabalhadores decidam quantos dias preferem ficar em casa, tendo um mínimo de dias obrigatórios para se deslocar às instalações. Uma boa forma de fomentar o teletrabalho e de este aumentar o *work engagement* é alocar recursos para esta modalidade de trabalho, incluindo equipamentos ergonómicos, equipamentos tecnológicos necessários e subsídios de internet ou de subsídios relacionadas com a mesma. Além disso,

é essencial monitorizar regularmente os níveis de *work engagement*. De forma a manter estes níveis altos, as organizações devem estabelecer mecanismos para avaliar o *engagement* e bem-estar dos trabalhadores, através de *assessments* e entrevistas para entender quais os fatores (positivos e/ou negativos) que estão a impactar os colaboradores.

Aquando os colaboradores se encontrem em teletrabalho, as organizações também devem considerar a implementação de políticas de trabalho flexíveis, que permitam aos funcionários adaptar os seus regimes de trabalho de acordo com as suas necessidades pessoais, permitindo realizar uma gestão de *Work-life Balance* (Shockley & Allen, 2010), como foi mencionado anteriormente. Assim, os trabalhadores acreditam que a empresa para a qual trabalham realmente se preocupa com o seu bem-estar, levando ao aumento do seu *work engagement*.

Posto isto, o trabalho remoto, quando utilizado criteriosamente, pode, de facto, promover um *work engagement* positivo, capitalizando a flexibilidade e adaptabilidade inerentes. No entanto, é crucial reconhecer que o ambiente de escritório tradicional também desempenha um papel importante, servindo como uma ligação para a colaboração, monitorização da produtividade e interação social, proporcionando ligações humanas vitais para o bem-estar. Além disso, fornece um caminho para os gestores observarem e apoiarem mais de perto o *work engagement* dos funcionários.

No que concerne ao impacto que o PsyCap tem na relação entre Dias em Teletrabalho e *Work Engagement*, os resultados demonstram que o mesmo não tem um impacto significativo, nem os seus componentes, exceto a Resiliência. Sendo assim, as empresas devem investir no desenvolvimento do PsyCap dos trabalhadores, uma vez que o mesmo é essencial para melhorar o desempenho (Luthans, 2002b). O PsyCap pode ser desenvolvido através de programas, coaching, workshops, ajuda psicológica e ainda feedback constante. Ao trabalhar este construto e as suas 4 dimensões, irá existir um impacto no *work engagement*, mesmo num ambiente de trabalho remoto, não destacando tanto os efeitos negativos do teletrabalho.

Como visto nos resultados, a resiliência ajuda a mitigar os impactos negativos do trabalho remoto nos níveis de *work engagement*, sendo que as organizações devem implementar iniciativas de bem-estar e treino, como programas de gestão de stresse, recursos de saúde mental e ainda exercícios de desenvolvimento de resiliência.

É essencial evitar sobrecarregar com trabalho os colaboradores resilientes, ainda que estes possam suportar de forma mais eficaz os efeitos adversos do teletrabalho, pois os

seus níveis de *work engagement* podem diminuir, e consequentemente a sua produtividade. Deve-se compreender que os mesmos necessitam de usufruir de iniciativas de bem-estar e de desenvolvimento do seu Capital Psicológico Positivo, de forma a manter a sua resiliência e contribuir com o melhor de si para atingir objetivos e resultados. Esta abordagem promove não só o seu próprio crescimento pessoal, o que levará a um maior *work engagement* e também a uma maior *performance* da força de trabalho.

4.3. Limitações

Apesar deste estudo ter demonstrado resultados interessantes, é necessário reconhecer algumas limitações importantes.

A primeira limitação a ser apresentada é a dimensão da amostra. A mesma contava com 201 participantes, sendo que apenas 85 pessoas se encontravam em teletrabalho. Este facto pode afetar alguns resultados, sendo que estes não vão ser tão precisos quando se estuda o impacto que os dias em teletrabalho têm no *work engagement* e quando se explora o impacto que o PsyCap tem nesta relação.

Outra limitação importante de referir foi a falta de literatura existente sobre a moderação deste estudo, sendo que dificultou, na apresentação de literatura, o correlacionamento entre variáveis e após apresentados os resultados, a discussão dos mesmos. Outro fator importante foi também a falta de literatura existente relativamente aos componentes do PsyCap e como estes se relacionam quer com dias em teletrabalho, quer com *work engagement*.

Capítulo V- Conclusão

Em pleno século XXI, as empresas necessitam de arranjar soluções estratégicas para acompanhar o ritmo acelerado da inovação, sendo que esta aceleração contínua eleva os níveis de incerteza e complexidade, dando origem a desafios desconhecidos (Child & Rodrigues, 2011).

Com o aparecimento da pandemia Covid-19, os níveis de incerteza e complexidade aumentaram, levando a que muitos indivíduos se vissem obrigados a estar a trabalhar a partir de casa, levando a um isolamento dos mesmos. O teletrabalho, tendo conotações negativas associadas, pode afetar o *work engagement*. No entanto, como fator impulsionador de flexibilidade, como foi visto ao longo do presente estudo, o mesmo pode apresentar uma série de vantagens. Nesta perspetiva, a presente dissertação teve como objetivo analisar o impacto que os dias em teletrabalho têm no *work engagement*. Além disso um outro objetivo deste estudo era entender como o PsyCap (construto que influencia positivamente o *work engagement*) e as suas dimensões moderam a relação entre o teletrabalho e o *work engagement*.

De acordo com os resultados obtidos, concluiu-se que os dias em teletrabalho não têm um impacto positivo nem significativo no *work engagement*. Além disso, constatou-se que o PsyCap não tem um efeito moderador entre a relação de dias em teletrabalho e *work engagement*, no entanto demonstrou impacto positivo e significativo no *work engagement*. Apesar de três dimensões (Esperança, Autoeficácia e Otimismo) do PsyCap não demonstrarem um impacto positivo na relação Dias em Teletrabalho- *Work Engagement*, a dimensão Resiliência demonstrou ser uma variável moderadora com impacto significativo e negativo nesta relação, o que significa que aquando trabalhadores se encontrem na modalidade de teletrabalho, os níveis de *Work Engagement* não descem tanto, pois os mesmos impactos são reduzidos pela presença de Resiliência. Em suma, quanto maior for a resiliência de um indivíduo menos impactos negativos, trazidos pelo número de dias em teletrabalho, os indivíduos irão experienciar, uma vez que os níveis de *work engagement* também não diminuem.

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Referências Bibliográficas

- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141–149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. L. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *Management Information Systems Quarterly*, 35(4), 831. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bhat, Z. H., Yousuf, U., & Saba, N. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. *Cogent Business & Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2242160>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/cdi-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2010.485352>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., & Geurts, S. a. E. (2004). Toward a Dual-Process model of Work-Home interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345–366. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

- Bryan, C., O'Shea, D., & MacIntyre, T. (2017). Stressing the relevance of resilience: a systematic review of resilience across the domains of sport and work. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 12(1), 70–111. <https://doi.org/10.1080/1750984x.2017.1381140>
- Bélanger, F., Watson-Manheim, M. B., & Swan, B. R. (2013). A multi-level socio-technical systems telecommuting framework. *Behaviour & Information Technology*, 32, 1257–127
- Bernardino, A. F., Carneiro, J. D. S., Roglio, K. D. D., & Kato, H. T. (2009). *Teletrabalho e Gestão de Recursos Humanos: Análise em uma Organização de Tecnologia da Informação* [apresentação em conferência]. II ENADI - Encontro de Administração da Informação, Recife, Brasil. https://www.academia.edu/25618273/Teletrabalho_e_Gest%C3%A3o_de_Recursos_Humanos_An%C3%A1lise_em_uma_Organiza%C3%A7%C3%A3o_de_Tecnologia_da_Informa%C3%A7%C3%A3o
- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: the importance of the nature of work. *New Technology Work and Employment*, 31(2), 114–131. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12063>
- Caillier, J. G. (2012). Satisfaction with Work-Life benefits and Organizational Commitment/Job involvement. *Review of Public Personnel Administration*, 33(4), 340–364. <https://doi.org/10.1177/0734371x12443266>
- Çavuş, M. F., & Gokcen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244–255. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2015/12574>
- Chênevert, D., Fournier, P., Menvielle, L., Bruneau, J., Jutras-Aswad, D., & Bissonnette, A. (2022). Lockdowns and Telework: Psychological and Work-Related Consequences. *Relations Industrielles*, 77(1). <https://doi.org/10.7202/1088552ar>
- Child, J., & Rodrigues, S. B. (2011). How Organizations Engage with External Complexity: A Political Action Perspective. *Organization Studies*, 32(6), 803–824. <https://doi.org/10.1177/0170840611410825>
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M., & Di Fabio, A. (2017). Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention program. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1413>
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80, 46–56
- Cuerdo-Vilches, T., Navas-Martín, M. Á., March, S., & Oteiza, I. (2021). Adequacy of telework spaces in homes during the lockdown in Madrid, according to socioeconomic factors and home features. *Sustainable Cities and Society*, 75, 103262. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2021.103262>
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2018). The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570–593. <https://doi.org/10.1177/0734371x18760124>

- Del Castillo, D. V., & López-Zafra, E. (2021). Antecedents of psychological Capital at Work: A Systematic Review of Moderator–mediator Effects and a New Integrative Proposal. *European Management Review*, 19(1), 154–169. <https://doi.org/10.1111/emre.12460>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. <http://eurofound.link/ef1658>
- Eurofound. (2022). Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/fifth-round-living-working-and-covid-19-e-survey-living-new-era-uncertainty>
- Farooqi, G., Siddiquee, N. A., & Ullah, S. (2019). Sustainability of telecentres in developing countries: Lessons from Union Digital Centre in Bangladesh. *Telematics and Informatics*, 37, 113–127. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.05.006>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(7), 426–432. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002236>
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27–47. <https://doi.org/10.1177/0894439306293819>
- Giancaspro, M. L., Callea, A., & Manuti, A. (2022). “I Like It like That”: A Study on the Relationship between Psychological Capital, Work Engagement and Extra-Role Behavior. *Sustainability*, 14(4), 2022. <https://doi.org/10.3390/su14042022>
- Greer, T. W., & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 87–111. <https://doi.org/10.1037/mgr0000014>
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291–319. <https://doi.org/10.1177/0018726703056003613>
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., Keyes, C.L. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup Studies. In: C.L. Keyes, J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The positive person and the good life*, Washington, DC: American Psychological Association, pp. 205–224 https://www.researchgate.net/publication/237670380_Wellbeing_in_the_workplace_and_its_relationship_to_business_outcomes_A_review_of_the_Gallup_studies
- Hasan, Z. U., Khan, M., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The Balance between Work and Life for Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040127>

- Hayes, A.F. (Ed.). (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press, New York.
- Joyce, S., Shand, F., Tighe, J., Laurent, S. J., Bryant, R. A., & Harvey, S. B. (2018). Road to resilience: a systematic review and meta-analysis of resilience training programmes and interventions. *BMJ Open*, 8(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-017858>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020). Using the Job Demands–Resources Model to evaluate Work-Related outcomes among Norwegian health care workers. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>
- Kim, S., Lee, Y., & Choi, B. (2021). Adoption of Satellite Offices in Response to a Pandemic: Sustainability and Infection Control. *Sustainability*, 13(14), 8008. <https://doi.org/10.3390/su13148008>
- Kirrane, M., Lennon, M., O'Connor, C., & Fu, N. (2016). Linking perceived management support with employees' readiness for change: the mediating role of psychological capital. *Journal of Change Management*, 17(1), 47–66. <https://doi.org/10.1080/14697017.2016.1214615>
- Konradt, U., Schmook, R., & Malecke, M. (2000). Impacts of telework on individuals, organizations and families: A critical review. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 15, 63–100
- Kotzé, M. (2017). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 279–292. <https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Kurkland, N. B., & Bailey, E. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–68. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(00)80016-9)
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2018). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Sharma, S. O., & Scott, J. (2022). A Comprehensive Meta-Analyses of the Nomological Network of Psychological Capital (PSyCAP). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 108–128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLOS ONE*, 11(4), e0152892. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinen, J., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 36(4), 392–416. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5, 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>
- Maslach, C., & Jackson, E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mohammadi, M., Rahimi, E., Davatgari, A., Javadinasr, M., Mohammadian, A., Bhagat-Conway, M. W., Salon, D., Derrible, S., Pendyala, R. M., & Khoeini, S. (2022). Examining the persistence of telecommuting after the COVID-19 pandemic. *Transportation Letters*, 15(6), 608–621. <https://doi.org/10.1080/19427867.2022.2077582>
- Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., Fujino, Y., & Mori, K. (2021b). Intensity of Home-Based telework and work engagement during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 907–912. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002299>
- Nilles J. M. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions On Communications*, 23, 1142–1147
- Nogueira, A. M., & Patini, A. C. (2012). Trabalho remoto e desafios dos gestores. *RAI: Revista De Administração E Inovação*, 9(4). <https://doi.org/10.5773/rai.v9i4.800>
- Kong, X., Zhang, A., Xiao, X., Das, S., & Zhang, Y. (2022). Work from home in the post-COVID world. *Case Studies on Transport Policy*, 10(2), 1118–1131. <https://doi.org/10.1016/j.cstp.2022.04.002>
- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1267. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: a model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>

- Rankin, A., Lundberg, J., Woltjer, R., Rollenhagen, C., & Hollnagel, E. (2014). Resilience in everyday operations: A framework for analyzing adaptations in high-risk work. *Journal of Cognitive Engineering Decision Making*, 8, 78–97. <https://doi.org/10.1177/1555343413498753>
- Rosenfield, C. L., & De Alves, D. A. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados - Revista De Ciências Sociais*, 54(1), 207–233. <https://doi.org/10.1590/s0011-52582011000100006>
- Ruiller, C., Van Der Heijden, B., Chedotel, F. and Dumas, M. (2019). “You have got a friend”: The value of perceived proximity for teleworking success in dispersed teams. *Team Performance Management*, Vol. 25 No. 1/2, pp. 2-29. <https://doi.org/10.1108/TPM-11-2017-0069>
- Sabaitytė, E., & Diržytė, A. (2016). Psychological capital, self-compassion, and life satisfaction of unemployed youth. *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach*, 19, 49–69. <https://doi.org/10.7220/2345-024x.19.3>
- Sabot, D., & Hicks, R. E. (2020). Does psychological capital mediate the impact of dysfunctional sleep beliefs on well-being? *Heliyon*, 6(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04314>
- Sahni, J. (2021). Employee engagement among millennial workforce: Empirical study on selected antecedents and consequences. *SAGE Open*, 11(1), 215824402110022. <https://doi.org/10.1177/21582440211002208>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/joepp-06-2018-0034>
- Sánchez, A. M., Pérez-Pérez, M., de-Luis-Carnicer, P., & Vela-Jiménez, M. J. (2007). Telework, human resource flexibility and firm performance. *New Technology Work and Employment*, 22(3), 208–223. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005x.2007.00195.x>
- Sardeshmukh, S., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005x.2012.00284.x>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10. https://www.researchgate.net/publication/230580677_Work_Engagement_What_Do_We_Know_and_Where_Do_We_Go_Work_Engagement_in_Everyday_Life_Business_and_Academia
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript. Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*. (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schulz, R., Watson, V., & Wersing, M. (2023). Teleworking and housing demand. *Regional Science and Urban Economics*, 101. <https://doi.org/10.1016/j.regsci-urbeco.2023.103915>
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.5>
- Shaheen, M., Zeba, F., Sekhar, V. C., & Krishnankutty, R. (2019). Linking home–work interface, work engagement and psychological capital to customer advocacy. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 268–287. <https://doi.org/10.1108/jgoss-08-2017-0033>
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2010). Investigating the missing link in flexible work arrangement utilization: An individual difference perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 131–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.07.002>
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, 39(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071>
- Taskin, L., & Devos, V. (2005). Paradoxes from the Individualization of Human Resource Management: The Case of Telework. *Journal of Business Ethics*, (1), 13–24. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-8710-0>
- Toth, I., Heinänen, S., & Kianto, A. (2022). Disentangling the elements of PsyCap as drivers for work, organization and social engagement in knowledge-intensive work. *Personnel Review*, 52(7), 1936–1952. <https://doi.org/10.1108/pr-01-2021-0031>
- Vayre, É., Morin-Messabel, C., Cros, F., Maillot, A., & Odin, N. (2022b). Benefits and Risks of Teleworking from Home: The Teleworkers’ Point of View. *Information*, 13(11), 545. <https://doi.org/10.3390/info13110545>
- Wang, H., Xiao, Y., Wang, H., Zhang, H., & Chen, X. (2023). “Who knows me understands my needs”: The Effect of Home-Based Telework on work engagement. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 619–635. <https://doi.org/10.2147/prbm.s402159>
- Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 429–446. <https://doi.org/10.1177/1523422311431220>
- Yuan, Y., Archer, N., Connelly, C. E., & Zheng, W. (2010). Identifying the ideal fit between mobile work and mobile work support. *Information & Management*, 47(3), 125–137. <https://doi.org/10.1016/j.im.2009.12.004>

Esta página foi intencionalmente deixada em branco.

Anexos

Anexo A- Questionário realizado a trabalhadores

O presente estudo insere-se no âmbito de uma dissertação no Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. O objetivo deste estudo é conhecer o impacto do capital psicológico positivo na relação entre o teletrabalho e o empenho no trabalho.

Para responder a este questionário tem de se encontrar a trabalhar ou a prestar serviços.

Os dados recolhidos são anónimos e confidenciais, sendo que é necessário que responda com o máximo rigor possível.

Para qualquer esclarecimento adicional sobre o estudo em questão, envie e-mail para ffoi2@iscte-iul.pt

Desde já agradeço a colaboração.

Filipa Fialho

As seguintes perguntas referem-se a **sentimentos em relação ao trabalho**. Por favor, leia atentamente cada um dos itens e responda se já sentiu o que é relatado, em relação a seu trabalho. Se nunca teve nenhum deste tipo de sentimentos, por favor responda 0 (Nunca / Nenhuma Vez). Caso se identifique com estes sentimentos, por favor responda entre 1 (Nunca / Algumas vezes por ano) e 6 (Sempre / Todos os dias).

	0 - Nunca / Nenhuma Vez	1- Quase Nunca / Algumas vezes por ano	2 - Às Vezen / Uma vez por mês	3 - Regularmente / Algumas vezes por mês	4 - Frequentemente / Uma vez por semana	5 - Quase Sempre / Algumas vezes por semana	6 - Sempre / Todos os dias
1. No trabalho, sinto-me repleto (cheio/a) de energia.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. O “tempo voa” quando estou a trabalhar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Estou entusiasmado/a com o meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6. Quando estou a trabalhar, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. O meu trabalho inspira-me.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Estou orgulhoso/a com o trabalho que realizo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. Sinto-me envolvido/a com o trabalho que faço.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. Para mim, o meu trabalho é desafiador.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. "Deixo-me levar" pelo meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. No meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. É difícil desligar-me do trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não estão bem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Neste grupo, são lhe apresentadas afirmações sobre **a sua opinião a respeito de si mesmo**. Utilize, por favor, a seguinte escala para indicar o seu grau de concordância com cada uma das afirmações, sendo que: 1- Discordo totalmente , 2- Discordo, 3- Discordo em Parte, 4- Concordo em Parte, 5- Concordo e 6- Concordo Totalmente.

	1- Discordo Totalmente	2- Discordo	3- Discordo em Parte	4- Concordo em Parte	5 - Concordo	6 - Concordo Totalmente
1. Se me encontrar numa situação difícil, pensaria em diversas formas para resolver a mesma.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem-sucedida.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Consigo pensar em diversas formas para alcançar os meus objetivos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Estou confiante que lidaria eficientemente com eventos inesperados.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Consigo resolver a maioria dos problemas investir o esforço essencial.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Consigo manter-me calmo/a quando enfrento dificuldades, pois posso confiar que sei como lidar com a situação.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Considero-me alguém que não desiste, sendo que não sou desencorajado/a pelo fracasso.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Depois de grandes dificuldades na vida, consigo recuperar rapidamente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Acredito que lidar com o stress pode-me fortalecer.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Estou entusiasmado/a com a vida que tenho pela frente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. O futuro reserva-me coisas boas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. No geral, eu espero que me aconteçam mais coisas boas do que coisas más.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Neste último grupo serão apresentadas questões sociodemográficas para que se possa caracterizar a amostra deste estudo. Todas as respostas são anónimas e confidenciais.

Idade

Sexo

Feminino

Masculino

Estado Civil

Solteiro/a

Casado/a

União de Facto

Divorciado/a

Viúvo/a

Qual o seu grau de escolaridade?

1º ciclo (4º ano)

2º Ciclo (6º ano)

3º Ciclo (9º ano)

Secundário (12º ano)

Licenciatura

Pós-Graduação

Mestrado

Doutoramento

Tem dependentes a seu cargo?

Sim

Não

Se sim, quantos?

Qual destas opções descreveria melhor a sua situação laboral?

Horário Fixo

Horário Rotativo

Horário Irregular

Qual o seu setor de atividade?

Se nenhuma corresponde exatamente ao seu setor de atividade, por favor, escolha aquele que mais se aproxima.

Energia, Água e Resíduos

Serviços Empresariais

Turismo

Restauração

Construção Civil

Imobiliário

Comércio

Banca e Seguros

Indústrias Agroalimentares

Tecnologias da Informação e Comunicação

Indústrias Culturais e Criativas

Indústria da Moda

Transportes e Logística

Educação

Indústria Farmacêutica

Administração e Serviços Públicos

Indústria química e petroquímica

Indústria Extrativa

Indústria Metalúrgica e Metalomecânica

Atividade de Saúde e Apoio Social

Quantos dias de descanso tem por semana?

Dispõe de regime de teletrabalho?

Sim

Não

Se sim, quantos dias?

0 1 2 4 5 6

Dias em Teletrabalho



Qual o seu tipo de contrato?

Contrato de trabalho sem termo / Efetivo

Contrato de trabalho a termo certo

Contrato de trabalho a termo incerto

Prestação de Serviços

Estágio

Há quanto tempo se encontra no seu atual emprego?

Já foi promovido(a) no seu emprego atual?

Sim

Não

Considera que o seu rendimento é adequado à sua função?

Sim

Não

Está satisfeito com o seu rendimento líquido?

Sim

Não

Anexo B- Outputs de Resultados (Correlações)

Correlações paramétricas

Correlações											
		Sexo	Idade	Tem dependentes a seu cargo?	Se sim, quantos dias? - Dias em Teletrabalho	Engag	PSYCAP	Hope	SE	Resi	Opt
Sexo	Correlação de Pearson	1	,048	,006	-,080	-,031	,067	,047	,126	,059	-,012
	Sig. (2 extremidades)		,498	,928	,258	,660	,345	,511	,074	,404	,867
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Idade	Correlação de Pearson	,048	1	-,739**	-,228**	,188**	,010	,113	,042	,066	-,166*
	Sig. (2 extremidades)	,498		<,001	,001	,007	,884	,110	,549	,355	,018
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Tem dependentes a seu cargo?	Correlação de Pearson	,006	-,739**	1	,237**	-,181*	-,034	-,104	-,032	-,069	,078
	Sig. (2 extremidades)	,928	<,001		<,001	,010	,627	,142	,651	,332	,273
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Se sim, quantos dias? - Dias em Teletrabalho	Correlação de Pearson	-,080	-,228**	,237**	1	-,057	,001	,040	-,122	,046	,044
	Sig. (2 extremidades)	,258	,001	<,001		,426	,987	,572	,086	,516	,535
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Engag	Correlação de Pearson	-,031	,188**	-,181*	-,057	1	,553**	,551**	,455**	,466**	,356**
	Sig. (2 extremidades)	,660	,007	,010	,426		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
PSYCAP	Correlação de Pearson	,067	,010	-,034	,001	,553**	1	,837**	,831**	,826**	,785**
	Sig. (2 extremidades)	,345	,884	,627	,987	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Hope	Correlação de Pearson	,047	,113	-,104	,040	,551**	,837**	1	,629**	,576**	,581**
	Sig. (2 extremidades)	,511	,110	,142	,572	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
SE	Correlação de Pearson	,126	,042	-,032	-,122	,455**	,831**	,629**	1	,623**	,466**
	Sig. (2 extremidades)	,074	,549	,651	,086	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Resi	Correlação de Pearson	,059	,066	-,069	,046	,466**	,826**	,576**	,623**	1	,501**
	Sig. (2 extremidades)	,404	,355	,332	,516	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Opt	Correlação de Pearson	-,012	-,166*	,078	,044	,356**	,785**	,581**	,466**	,501**	1
	Sig. (2 extremidades)	,867	,018	,273	,535	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Correlações não paramétricas

Correlações											
		Sexo	Idade	Tem dependentes a seu cargo?	Se sim, quantos dias? - Dias em Teletrabalho	Engag	PSYCAP	Hope	SE	Resi	Opt
rô de Spearman	Sexo	Coefficiente de Correlação	1,000	,063	,006	-,116	-,023	,082	,057	,148*	,000
		Sig. (2 extremidades)	.	,372	,928	,102	,747	,247	,419	,036	,997
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Idade	Coefficiente de Correlação	,063	1,000	-,664**	-,211**	,191**	,014	,091	,095	,052	-,197**
		Sig. (2 extremidades)	,372	.	<,001	,003	,007	,843	,200	,182	,465
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Tem dependentes a seu cargo?	Coefficiente de Correlação	,006	-,664**	1,000	,275**	-,180*	-,047	-,084	-,048	-,075	,100
		Sig. (2 extremidades)	,928	<,001	.	<,001	,010	,510	,236	,498	,292
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Se sim, quantos dias? - Dias em Teletrabalho	Coefficiente de Correlação	-,116	-,211**	,275**	1,000	-,032	,000	,039	-,116	,080	,100
		Sig. (2 extremidades)	,102	,003	<,001	.	,654	,996	,584	,102	,261
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Engag	Coefficiente de Correlação	-,023	,191**	-,180*	-,032	1,000	,562**	,565**	,419**	,466**	,328*
		Sig. (2 extremidades)	,747	,007	,010	,654	.	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
PSYCAP	Coefficiente de Correlação	,082	,014	-,047	,000	,562**	1,000	,834**	,798**	,805**	,740**
		Sig. (2 extremidades)	,247	,843	,510	,996	<,001	.	<,001	<,001	<,001
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Hope	Coefficiente de Correlação	,057	,091	-,084	,039	,565**	,834**	1,000	,617**	,557**	,562**
		Sig. (2 extremidades)	,419	,200	,236	,584	<,001	<,001	.	<,001	<,001
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
SE	Coefficiente de Correlação	,148*	,095	-,048	-,116	,419**	,798**	,617**	1,000	,589**	,389*
		Sig. (2 extremidades)	,036	,182	,498	,102	<,001	<,001	<,001	.	<,001
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Resi	Coefficiente de Correlação	,058	,052	-,075	,080	,466**	,805**	,557**	,589**	1,000	,462**
		Sig. (2 extremidades)	,417	,465	,292	,261	<,001	<,001	<,001	<,001	.
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201
Opt	Coefficiente de Correlação	,000	-,197**	,100	,100	,328**	,740**	,562**	,389**	,462**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,997	,005	,157	,159	<,001	<,001	<,001	<,001	.
	N	201	201	201	201	201	201	201	201	201	201

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Anexo C- Outputs de Resultados (Regressão Linear e Moderações)

Regressão Linear dos Dias em Teletrabalho no Work Engagement

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,057 ^a	,003	-,002	1,12425

a. Preditores: (Constante), Se sim, quantos dias? - Dias em Teletrabalho

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	,806	1	,806	,637	,426 ^b
	Resíduo	251,523	199	1,264		
	Total	252,328	200			

a. Variável Dependente: Engag

b. Preditores: (Constante), Se sim, quantos dias? - Dias em Teletrabalho

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	4,903	,097		50,413	<,001
	Se sim, quantos dias? - Dias em Teletrabalho	-,040	,050	-,057	-,798	,426

a. Variável Dependente: Engag

Moderação do PsyCap na relação entre Dias em Teletrabalho e Work Engagement

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : Engag
X : Dias_HO
W : PSYCAP

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
Engag

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,5607	,3144	,8782	30,1086	3,0000	197,0000
,0000						

Model	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	4,8579	,0661	73,4933	,0000	4,7275
4,9882					
Dias_HO	-,0482	,0420	-1,1452	,2535	-,1311
,0348					
PSYCAP	,9017	,0988	9,1302	,0000	,7069
1,0964					
Int_1	-,0811	,0661	-1,2265	,2215	-,2115
,0493					

Product terms key:
Int_1 : Dias_HO x PSYCAP

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):					
	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0052	1,5044	1,0000	197,0000	,2215

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
PSYCAP Dias_HO

----- END MATRIX -----

Moderação da Esperança na relação entre Dias em Teletrabalho e *Work Engagement*

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : Engag
X : Dias_HO
W : Hope

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

Engag

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,5569	,3101	,8836	29,5204	3,0000	197,0000
,0000						

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	
ULCI						
constant	4,8592	,0664	73,2036	,0000	4,7283	
4,9901						
Dias_HO	-,0563	,0418	-1,3489	,1789	-,1387	
,0260						
Hope	,8405	,0921	9,1228	,0000	,6588	
1,0222						
Int_1	-,0315	,0683	-,4616	,6449	-,1663	
,1032						

Product terms key:

Int_1 : Dias_HO x Hope

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0007	,2131	1,0000	197,0000	,6449

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
Hope Dias_HO

----- END MATRIX -----

Moderação da Autoeficácia na relação entre Dias em Teletrabalho e *Work Engagement*

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : Engag
X : Dias_HO
W : SE

Sample
Size: 201

```

*****
****
OUTCOME VARIABLE:
Engag

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2
p      ,4590      ,2107      1,0110      17,5290      3,0000      197,0000
,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI
ULCI
constant      4,8503      ,0714      67,9589      ,0000      4,7096
4,9911
Dias_HO      -,0098      ,0459      -,2139      ,8308      -,1004
,0808
SE      ,6028      ,0840      7,1729      ,0000      ,4371
,7686
Int_1      -,0454      ,0486      -,9330      ,3520      -,1413
,0505

Product terms key:
Int_1      :      Dias_HO x      SE

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):
      R2-chng      F      df1      df2      p
X*W      ,0035      ,8704      1,0000      197,0000      ,3520

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS
*****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
      SE      Dias_HO

----- END MATRIX -----

```

Moderação da Resiliência na relação entre Dias em Teletrabalho e *Work Engagement*

Run MATRIX procedure:

```

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2
*****

      Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com
      Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

*****
****
Model   : 1
Y       : Engag
X       : Dias_HO
W       : Resi

Sample
Size:   201

```

OUTCOME VARIABLE:

Engag

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,5045	,2545	,9549	22,4178	3,0000	197,0000
,0000						

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	
ULCI						
constant	4,8664	,0690	70,5375	,0000	4,7303	
5,0024						
Dias_HO	-,0627	,0435	-1,4427	,1507	-,1484	
,0230						
Resi	,6339	,0822	7,7087	,0000	,4717	
,7960						
Int_1	-,1397	,0487	-2,8696	,0046	-,2357	-
,0437						

Product terms key:

Int_1 : Dias_HO x Resi

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0312	8,2348	1,0000	197,0000	,0046

Focal predict: Dias_HO (X)
Mod var: Resi (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

	Resi	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI						
-,8060	,0499	,0567	,8793	,3803	-,0620	
,1618						
,1940	-,0898	,0450	-1,9940	,0475	-,1786	
-,0010						
,5274	-,1364	,0518	-2,6319	,0092	-,2385	
-,0342						

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:

Resi Dias_HO

----- END MATRIX -----

Moderação do Otimismo na relação entre Dias em Teletrabalho e *Work Engagement*

Run MATRIX procedure:

```
***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2
*****

                Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com
            Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

*****
****
Model   : 1
  Y     : Engag
  X     : Dias_HO
  W     : Opt

Sample
Size:   201

*****
****
OUTCOME VARIABLE:
  Engag

Model Summary
           R      R-sq      MSE      F      df1      df2
p
,3767      ,1419      1,0991      10,8576      3,0000      197,0000
,0000

Model
           coeff      se      t      p      LLCI
ULCI
constant      4,8625      ,0740      65,6965      ,0000      4,7166
5,0085
Dias_HO      -,0585      ,0468      -1,2498      ,2129      -,1508
,0338
Opt      ,4501      ,0846      5,3209      ,0000      ,2833
,6169
Int_1      -,0778      ,0515      -1,5114      ,1323      -,1793
,0237

Product terms key:
Int_1      :      Dias_HO x      Opt

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):
           R2-chng      F      df1      df2      p
X*W      ,0100      2,2844      1,0000      197,0000      ,1323

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS
*****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
```

	Opt	Dias_HO
-----	END MATRIX	-----