

Escola Superior de Gestão de Tomar

O impacto dos eventos diários em teletrabalho no bem-estar: o papel moderador da procrastinação em fase de pandemia

Dissertação de Mestrado

Patrícia Filipa Vieira Neves

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Especialização em Gestão de Recursos Humanos



Tomar . Setembro . 2021

Escola Superior de Gestão de Tomar

O impacto dos eventos diários em teletrabalho no bem-estar: o papel moderador da procrastinação em fase de pandemia

Dissertação de Mestrado

Patrícia Filipa Vieira Neves

Orientada por:

Prof. Doutora Ana Junça Silva + Instituto Politécnico de Tomar

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Tomar para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Professora Doutora Ana Junça Silva por me ter motivado, ajudado e orientado neste projeto tão importante para mim, por todo o conhecimento que me passou e, por ter sido a professora com quem mais aprendi ao longo da licenciatura e mestrado.

Aos meus pais, agradeço todo o amor e toda a sabedoria, bem como, todos os valores que me passaram. Agradeço também, por serem uma grande referência na minha vida, pelo empenho, dedicação e resiliência que colocam em tudo o que fazem.

Aos meus irmãos, André e Mariana agradeço a compreensão e carinho que vieram a demonstrar, mesmo sem, muitas vezes, compreenderem a importância deste projeto para mim.

Ao Diogo, agradeço todo o amor e motivação que me foi dando ao longo dos últimos anos e, por acreditar tanto em mim e nas minhas capacidades.

Agradeço à minha colega e amiga Cristiana Vilela pela amizade e acima de tudo pelo companheirismo ao longo do nosso percurso acadêmico, que nem sempre foi fácil, nomeadamente na redação da dissertação.

À minha família, amigos e colegas agradeço todo o apoio, força e confiança transmitidos e por todos momentos de descontração, que foram muito importantes para recarregar energias.

Um obrigada a todos vocês, pois cada um contribuiu, à sua maneira, para o desenvolvimento e conclusão desta etapa tão desafiante da minha vida!

Obrigada!

RESUMO

A COVID-19 trouxe um conjunto de consequências sociais, económicas, políticas, e organizacionais e alterou, para sempre, o dia-a-dia de um colaborador. Uma das implicações, e decisões decretadas por muitos países mundiais, foi a implementação do teletrabalho. A teoria dos eventos afetivos sugere que o dia-a-dia, no trabalho, é repleto de micro-eventos que influenciam o bem-estar do indivíduo, e que esta relação depende de fatores personalísticos, como a procrastinação. Contudo, ainda não há estudos que analisem, de que forma o teletrabalho predispõe para a ocorrência destes micro-eventos, nem o seu impacto no bem-estar.

Desta forma, o objetivo deste estudo foi desenvolver o conhecimento acerca da forma como o teletrabalho influencia o bem-estar. Para tal, objetivou-se (1) analisar a relação entre o teletrabalho e o bem-estar, através dos micro-eventos diários, e (2) testar se a procrastinação seria um moderador da relação mediada. Para dar resposta aos objetivos, foi utilizada uma metodologia quantitativa, por meio de um questionário *online* aplicado, a indivíduos em regime de teletrabalho ($N=232$). Os resultados mostraram: (1) a existência de uma relação, positiva e significativa, entre o teletrabalho e o bem-estar; (2) e entre os micro-eventos e o bem-estar; (3) que os micro-eventos diários medeiam a relação entre o teletrabalho e o bem-estar; e (4) que a procrastinação modera a mediação entre o teletrabalho e o bem-estar, via micro-eventos diários, de tal forma que esta relação se torna mais forte, para aqueles que apresentam níveis baixos de procrastinação.

O presente estudo contribuiu para o desenvolvimento do conhecimento científico acerca do processo, através do qual o teletrabalho influencia o bem-estar dos colaboradores. Especificamente, este estudo identificou variáveis contextuais (micro-eventos diários) e individuais (procrastinação) que influenciam a relação entre o teletrabalho e o bem-estar, em fase de pandemia.

Palavras-chave: Micro-Eventos Diários; Teletrabalho; Bem-Estar; Procrastinação; Pandemia.

ABSTRACT

COVID-19 brought a set of social, economic, political, and organizational consequences. This fact changed forever the daily routine of an employee. One of the implications and decisions decreed by many world countries was the implementation of telework. The theory of affective events suggests that daily life at work is full of micro-events that influence the individual's well-being, and that this relationship depends on personalistic factors, such as procrastination. However, there are still no studies that analyze how telework predisposes to the occurrence of these micro-events, nor its impact on well-being.

Therefore, this study's principal aim was developed knowledge about how telework influences individual well-being. To this, the objective was (1) to analyze the relation between telework and well-being, through daily micro-events, and (2) to test if procrastination can be a moderator of the mediated relation. To respond to the objectives, a quantitative methodology was used, through an online questionnaire applied to individuals in a telework regime ($N=232$). The results showed: (1) the existence of a positive and significant relationship between telework and well-being; (2) and between daily micro-events and well-being, (3) that daily micro-events can mediate the relation between telework and well-being; and (4) that procrastination moderates mediation between telework and well-being, through daily micro-events, in such a way that this relation becomes stronger for the people who have low levels of procrastination.

This study contributed to the development of scientific knowledge about the process, throughout which telework influences the employees well-being. This study identified contextual (daily micro-event) and individual variables (procrastination) that influences the relation between telework and well-being in a pandemic phase.

Keywords: Daily Micro-Events; Telework; Well-being; Procrastination; Pandemic.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	IV
RESUMO	V
ABSTRACT	VI
ÍNDICE.....	VII
Índice de Figuras	1
Índice de Tabelas	1
INTRODUÇÃO.....	2
Capítulo I – Enquadramento Teórico	4
Teletrabalho	4
Perfil Psicológico do Teletrabalhador	6
Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho.....	7
Benefícios do Teletrabalho para a Saúde	10
Bem-Estar	10
A Relação entre Teletrabalho e o Bem-Estar	12
A Relação entre os Micro-Eventos Diários no Trabalho e o Bem-Estar	14
Procrastinação	16
Capítulo II - Método	22
Amostra.....	22
Procedimento	22
Instrumentos de medida	23
Teletrabalho.....	23
Eventos Diários	23
Bem-Estar.....	24
Procrastinação	24
Análise de dados	24
Capítulo III - Resultados	25
Análise da normalidade das variáveis.....	25
Estatística descritiva	25

Teste de Hipóteses	26
Hipótese 1.....	26
Hipótese 2.....	26
Hipótese 3.....	26
Hipótese 4.....	28
Capítulo IV – Discussão de Resultados.....	30
Limitações e Investigações Futuras	31
Implicações Práticas para a Gestão de Recursos Humanos	32
Referências Bibliográficas.....	34
Anexos	47
Anexo A.....	47
Anexo B	47

Índice de Figuras

Figura 1: Modelo de Medição Moderada.....	21
Figura 2: Modelo de mediação entre o Teletrabalho e o Bem-Estar através dos Micro-Eventos Diários.	27
Figura 3: Interação entre a procrastinação e os eventos diários sobre o bem-estar.	29

Índice de Tabelas

Tabela 1: Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho (Buomprisco, et al., 2021; Henke, et al., 2016; Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012; Tavares, 2017).	9
Tabela 2: Médias, Desvios-Padrão, Correlações e Consistência Interna das Variáveis	25
Tabela 3: Modelo de mediação moderada.....	28

INTRODUÇÃO

A 12 de dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China foi identificado, pela primeira vez, o vírus designado por Coronavírus, que causou a doença da COVID-19. Desde então, tem-se revelado uma ameaça global para a saúde, tendo originado a pandemia da COVID-19 por todo o mundo (Dhama, et al., 2020; Singh, Couch, & Yap, 2020). Para fazer face à sua gravidade, assim como, para evitar a propagação e transmissão global, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou uma Emergência de Saúde Pública de Preocupação Internacional em 30 de janeiro de 2020 (Ahmed, et al., 2020). Todavia, foi a 11 de março de 2020, que foi declarada a situação de pandemia (Dhama, et. al., 2020). Desta forma, e com o intuito de evitar a propagação do vírus, grande parte dos países do mundo (e.g., Portugal) implementaram várias estratégias de prevenção e controlo (e.g., encerramento de escolas, universidades e restaurantes) (Dhama, et al., 2020), ao mesmo tempo que as empresas também tiveram que se adaptar à nova realidade e regras impostas pela OMS – como o teletrabalho a fim de promover o distanciamento físico dos colaboradores (O’Brien & Aliabadi, 2020). Como tal, os progressos tecnológicos foram essenciais para a implementação do teletrabalho.

O teletrabalho tem sido associado a benefícios como, a maior flexibilidade de trabalho, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e, o aumento dos níveis de produtividade (Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai, & Gao, 2020). O local de trabalho tem sido identificado como um contexto afetivo (Ashkanasy & Humphrey, 2011), visto que lá ocorrem, diariamente, vários tipos de micro-eventos, que provocam reações afetivas, positivas ou negativas que, por sua vez, influenciam as atitudes (e.g., satisfação) e comportamentos (e.g., *performance*) no trabalho. A relação entre este tipo de micro-eventos, experienciados no trabalho, e o bem-estar, tem atraído a atenção dos investigadores (e.g., de Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000). Por exemplo, há estudos empíricos que têm demonstrado a relação entre micro-eventos diários negativos com o bem-estar e a saúde, a longo prazo (e.g., Junça-Silva et al., 2017; Nielsen, Matthiesen, & Einarsen, 2008). A teoria dos eventos afetivos (Weiss, & Cropanzano, 1996) sugere que a relação entre os micro-eventos e as suas consequências depende da personalidade, como a procrastinação. Esta é um traço que conduz a comportamentos diários de adiamento de tarefas e afeta 15 a 20% dos adultos (Harriott & Ferrari, 1996). A procrastinação no

trabalho, caracteriza-se por ser uma falha autorregulatória das tarefas de trabalho e está associada a custos elevados para o indivíduo (e.g., despedimento) e para a organização (quebra de produtividade) (Nguyen, Steel, & Ferrari, 2013). Em teletrabalho, a procrastinação tem sido associada a resultados negativos, como menor desempenho e bem-estar afetivo (e.g., Wang, et al., 2021).

Apesar da importância atribuída aos micro-eventos diários no trabalho (e.g., Junca-Silva et al., 2021), estes ainda não foram estudados em contexto de teletrabalho, como tal o impacto que estes têm no bem-estar dos teletrabalhadores é, até à data, desconhecido. Também não é claro, o papel da procrastinação na relação entre os micro-eventos diários e o bem-estar. Desta forma, o objetivo desta investigação passa por analisar o impacto que o teletrabalho tem nos micro-eventos diários e a forma, como estes afetam o bem-estar, explorando também o papel moderador da procrastinação. A dissertação é dividida em quatro secções: (1) a revisão de literatura; (2) a metodologia; (3) os resultados e; (4) a discussão dos resultados e as conclusões.

Capítulo I – Enquadramento Teórico

Teletrabalho

O conceito de teletrabalho deriva da junção de duas palavras, a palavra grega *telou* – “longe” e no latim *tripaliare* – “trabalhar”, significando trabalho remoto. Esta modalidade de trabalho depende do tipo de contrato definido entre o colaborador e a organização (Junior & Silva, 2015).

A origem do teletrabalho no mundo organizacional teve início com a experiência de Edgard Thompson, diretor da empresa Pennsylvania Railroad nos Estados Unidos, que, em 1857, implementou um sistema privado de telégrafo, com o objetivo de gerir divisões remotas (Ward, 1997). O mesmo autor, acrescentou que, em 1962, na Inglaterra, Stephane Shirley criou o seu próprio negócio, designado por Freelance Programmers, com o propósito de ser ela a geri-lo a partir de sua casa, escrevendo programas de computador para empresas (Ward, 1997).

Todavia, foi em meados da década de 70, do século XX, no decorrer da crise de petróleo, que o teletrabalho se tornou, verdadeiramente, importante. Jack Nilles, um físico norte-americano, criador do termo “*teleworking*” - “teletrabalhar” - realçou a importância desta modalidade de trabalho, após ter chegado à conclusão de que, se se recorresse ao uso das tecnologias de informação e comunicação (TIC), poder-se-iam reduzir os custos a nível de combustíveis, de deslocamentos emprego-casa, casa-emprego e ainda reduzir a poluição atmosférica (Almeida, 2019). Foi em 1973, que Nilles começou por implementar funções remotas na National Aeronautics and Space Administration (NASA), com o objetivo de dar resposta aos problemas de distância física entre membros de uma mesma equipa (Bailey & Kurland, 2002). Com a implementação do teletrabalho, estas equipas puderam assegurar a rentabilidade e cumprimento de objetivos organizacionais, ainda que a trabalhar fisicamente distantes.

Neste sentido, e de forma a colmatar os problemas organizacionais e sociais da época, Nilles (1975) afirmou que, se um em cada sete passageiros urbanos trabalhasse em casa, os Estados Unidos não teriam a necessidade de importar petróleo, isto é, esta modalidade originaria melhorias, não só a nível económico, mas também ambiental.

Assim, ficou evidente que esta flexibilidade de trabalho poderia traduzir-se em diversos benefícios para a organização, e para os seus colaboradores (Nilles, 1975).

O teletrabalho começou por ser adotado pelas organizações que tinham maior domínio no mercado em que atuavam e, que representavam o setor económico da época (Wojcak, Bajzikova, Sajgalikova, & Polakova, 2016). No início da década de 80, Gil Gordon, especialista em telecomunicações, desenvolveu um projeto de consultoria com a finalidade de ajudar as empresas na implementação de programas e equipamentos, com tecnologias de comunicação à distância. A partir daí, o teletrabalho tem vindo a ser alvo de vários estudos, com a principal finalidade de compreender e clarificar o impacto deste nos colaboradores (Groen, Triest, Coers, & Wtenweerde, 2018), e na sociedade a nível ambiental, legal e social (Bailey & Kurland, 2002; Yu, Burke, & Raad, 2019).

Desde o final da década de 1990, que o mundo tem vindo a presenciar uma exponencial evolução tecnológica, de tal forma que os computadores, *laptops*, *smartphones* e *softwares* de telecomunicações sofisticados tornaram-se ferramentas essenciais, no dia-a-dia de trabalho, de qualquer indivíduo. Consequentemente, esta evolução permitiu que as tarefas diárias de um colaborador, pudessem ser executadas à distância, pelo que o teletrabalho tem vindo a ser, cada vez mais, significativo e adotado por muitos colaboradores e em simultâneo, pelas suas organizações (Tavares, 2017).

Em Portugal, o regime jurídico de teletrabalho teve a sua primeira consagração legal na Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. Assim, esta modalidade foi introduzida na legislação laboral portuguesa, que de acordo com o artigo nº 167, do Código de Trabalho de 2009 (Porto Editora, p. 85), o teletrabalho define-se como “sendo uma prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Também a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009), defendeu que o teletrabalho pode ser definido do como uma forma de trabalho à distância, longe da sede da empresa, requerendo o uso da tecnologia, que deve ser utilizada de forma a facilitar a comunicação entre o colaborador e a organização.

Contreras e Rojas (2015), sugeriram que o teletrabalho pode ser de natureza ocasional, e praticado a partir do domicílio do trabalhador, em período integral. Assim, a atividade profissional não requer a deslocação física do trabalhador até ao local de trabalho. Para estes, o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho, que consiste na realização de atividades remuneradas, ou prestação de serviços a terceiros, dispondo

das tecnologias de informação e comunicação como suporte, para estabelecer o contacto entre o colaborador e a empresa, sem exigir a presença física do trabalhador num local específico (Contreras & Rojas, 2015).

Apesar da ambiguidade da definição do conceito de teletrabalho, a principal ideia inerente ao teletrabalho é a flexibilidade do trabalho, no espaço, e no tempo (Tavares, 2017). Esta modalidade de trabalho flexível revelou-se uma oportunidade capaz de promover a conciliação do trabalho, da família e da vida social dos colaboradores, reduzindo as restrições causadas pelo emprego, e conquistando autonomia sobre as suas prioridades e tarefas (Ghislieri, et al., 2021).

No início de 2020, o mundo foi surpreendido pela pandemia da COVID-19, que obrigou a uma mudança drástica na forma como se vivia, e como se trabalhava. Em consequência desta, os governos europeus foram obrigados a tomar medidas e a executar planos de contingência para evitar a propagação do vírus. Uma das medidas implementadas foi o isolamento social, que por sua vez originou a obrigatoriedade do teletrabalho, sempre que possível, de forma a diminuir o contacto entre a população (Eurofound, 2020). De uma forma inesperada e rápida, muitas pessoas foram confrontadas com múltiplos desafios como, por exemplo, conciliar o trabalho (teletrabalho), com as tarefas domésticas e as responsabilidades familiares (e.g., cuidar dos filhos), no mesmo espaço. Além disto, os colaboradores foram, inevitavelmente, forçados a improvisar os seus próprios espaços de trabalho, nas suas casas, onde se observou que as mesas de jantar se transformaram em secretárias, os sofás tornaram-se cadeiras de escritório, a sala, cozinha e os quartos converteram-se em espaços de trabalho partilhados (Toniolo-Barrios & Pitt, 2021).

Perfil Psicológico do Teletrabalhador

Diversas evidências empíricas têm identificado que a relação entre o teletrabalho e o seu sucesso, não é linear, ou seja, depende do perfil do teletrabalhador (e.g., Busu, & Gyorgy, 2021). Por exemplo, Tavares (2017), na sua revisão de literatura sistemática, sugeriu que o perfil psicológico do teletrabalhador de sucesso deverá incluir determinadas características: (1) *Automotivação* (capacidade de definir rotinas, de autogestão, cumprir prazos e de se automotivar para o cumprimento de objetivos); (2) *elevado nível de conhecimento e competências profissionais* (capacidade de aprendizagem, e de procura do conhecimento, que facilite a execução das tarefas e estimule a capacidade de resolução

de problemas, autonomamente); (3) *elevada performance* (esforço contínuo para bons desempenhos, orientação para resultados); (4) *independência e confiança* (em teletrabalho existe, tendencialmente, uma menor exposição à supervisão e ao *feedback*, logo os indivíduos devem possuir confiança e a capacidade de tomada de decisão, de forma autónoma); (5) *conforto com a solidão* (devido ao maior isolamento, os colaboradores com menor carência de interação social, sentir-se-ão mais confortáveis com o facto de estarem mais vezes sós); (6) *gestão de tempo e competências organizacionais* (em virtude das funções diárias e dos *deadlines*, os teletrabalhadores, deverão ter a destreza para gerir e organizar o seu trabalho); (7) *concentração* (foco e capacidade de lidar com distrações); (8) *capacidade de comunicação* (a boa comunicação torna-se essencial, devido à constante necessidade de estabelecer contacto com colegas e clientes, realçando a assertividade no discurso (oral ou escrito) para que não suscitem dúvidas), e; (9) *confiabilidade e segurança* (os teletrabalhadores são responsáveis por manter o seu desempenho, como se estivessem a ser supervisionados em ambiente de escritório. A confiança deve ser mútua, transformando-se num elemento basilar, inerente ao acordo de teletrabalho) (Tavares, 2017).

Todas estas características individuais parecem ser cruciais para a criação de estratégias para lidar com os obstáculos do teletrabalho, bem como, para realizar as tarefas diárias.

Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

O teletrabalho, tal como mencionado anteriormente, tem merecido a atenção de investigadores que se têm preocupado em desenvolver o conhecimento científico acerca do mesmo, em particular, no que diz respeito às suas consequências. Por exemplo, Tavares (2017), na sua revisão de literatura sistemática acerca das consequências do teletrabalho, mostrou que este origina resultados favoráveis para o indivíduo (e.g., aumento do bem-estar e motivação), e para a organização, resultados menos favoráveis (e.g., mais horas de trabalho; problemas de saúde, como tendinites).

Por um lado, os teletrabalhadores parecem ter a vantagem de rentabilizar melhor o seu tempo, uma vez que não perdem tanto tempo nas viagens para casa-local de trabalho e vice-versa (Tavares, 2017). Este tempo pode ser usufruído para estar junto da família, ao mesmo tempo que contribui para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e para o bem-estar (e.g., Haiden, et al., 2021).

Tavares (2017) sugeriu também que o trabalho, em casa, parece aumentar a flexibilidade e a autonomia do indivíduo. Muitas vezes, os teletrabalhadores têm a autonomia de decisão acerca dos seus horários de trabalho (e.g., trabalhar no período em que a pessoa é mais eficiente). A moral elevada e a satisfação no trabalho parecem aumentar junto dos teletrabalhadores (e.g., Kawada, 2020). Estes tendem a estar mais motivados para executar as suas tarefas, e a ser mais criativos (e.g., Naotunna, & Zhou, 2021). Também, a autonomia e a flexibilidade parecem ser mediadoras do processo através do qual o teletrabalho, influencia a motivação e o *engagement* (e.g., Naotunna, & Zhou, 2021). Como tal, não é surpreendente que os teletrabalhadores tendam a ser mais produtivos, do que os seus colegas no trabalho tradicional (no escritório) (e.g., Delanoije, & Verbruggen, 2020). Este aumento de produtividade pode dever-se à diminuição de interrupções e distrações (Thompson, et al., 2021). Logo, poderão trabalhar mais horas, aproveitar os momentos de elevada produtividade para executar as tarefas, e desfrutar da flexibilidade através de uma gestão pessoal eficiente do horário de trabalho. Apesar deste potencial de produtividade, alguns teletrabalhadores, têm-se deparado com aspetos menos positivos como, a falta de suporte técnico (e.g., equipamentos desapropriados como o computador), a vulnerabilidade a que estão sujeitos (e.g., ataques informáticos, perdas de informações sensíveis) que limita a sua produtividade (e.g., Petcu, et al., 2021). Contudo, estes tipos de fragilidades têm vindo a ser mitigadas pelas organizações (e.g., investimento em novos equipamentos técnicos e em *softwares* que promovam a *cybersecurity*), especialmente aquelas que lidam com informações altamente confidenciais.

Para além disso, os teletrabalhadores têm tendência a trabalhar mais horas, mesmo quando estão doentes (presenteísmo; Steidelmuller, et al., 2020); ou com elevados níveis de fadiga (Fernández Villacres, et al., 2021). Estar longe do escritório pode ter um impacto negativo na progressão de carreira, visto que parece haver uma relação negativa entre o teletrabalho e a progressão de carreira (e.g., Golden, & Eddleston, 2020). Isto pode ser explicado pelo facto de que, em teletrabalho, os indivíduos tendem a ser ultrapassados por outros colaboradores, que estão melhor posicionados para fazer *lobbying* - estratégia de persuadir ou exercer pressão junto de um indivíduo, ou um conjunto dos mesmos (Tavares, 2017). A mesma autora afirmou também que, alguns estudos têm mostrado que, é frequente o *lobby* ser exercido no escritório, por parte dos colegas de trabalho que apenas se focam nos seus objetivos.

O teletrabalho pode ainda levar ao isolamento social, pois o número de horas diárias sozinhos, tende a aumentar (e.g., Vayre, 2021), tal como tende a diminuir a interação social diária, e o aumento do ressentimento dos colegas, que não têm oportunidade de colaborar a partir de casa (e.g., Kawada, 2020). Outra desvantagem tem a ver com a indefinição dos limites entre o trabalho e o tempo em casa que, pode, tendencialmente, gerar conflitos familiares ou consumir o tempo de descanso ou de lazer (e.g., Vayre, 2021).

Na Tabela 1, encontram-se sintetizadas as vantagens e desvantagens associadas ao teletrabalho, para os colaboradores.

Tabela 1: Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho (Buomprisco, et al., 2021; Henke, et al., 2016; Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012; Tavares, 2017).

Vantagens	Desvantagens
Equilíbrio entre a vida familiar e profissional;	Indefinição dos limites entre o trabalho, tempo em casa e o excesso de trabalho;
Maior flexibilidade e autonomia;	Intensificação do trabalho (trabalhar mais horas);
Redução do tempo de deslocação;	Isolamento social e depressão;
Aumento da concentração e produtividade;	Falta de suporte e equipamento técnico;
Alta moral e satisfação com o trabalho;	Maior dificuldade na progressão de carreira;
Liberdade para morar em qualquer lugar, longe das instalações da empresa;	Ressentimento entre colegas;
Menos ruído e distrações;	Problemas psicossociais (<i>stress</i> , fadiga, problemas de sono e ansiedade);
Melhor qualidade do ar;	Lesões musculoesqueléticas;
Relação positiva entre o custo-benefício.	Distúrbios metabólicos, cardiovasculares e gastrointestinais.

Benefícios do Teletrabalho para a Saúde

Os benefícios do teletrabalho para a saúde parecem ser vários (e.g., Buomprisco, et al., 2021; Tavares, 2017), e talvez seja essa a razão pela qual, cada vez mais, organizações e colaboradores são adeptos desta modalidade de trabalho, mesmo pós-pandemia.

Na literatura, existem alguns estudos que têm mostrado os efeitos positivos para a saúde dos teletrabalhadores (e.g., Bloom et. al., 2015; Cohen et. al., 2007; Tavares, 2017). Por exemplo, Cohen, Janicki-Deverts e Miller (2007), mostraram que o teletrabalho diminui o *stress* relacionado com as deslocações casa-emprego e vice-versa. O teletrabalho ao permitir uma maior flexibilidade de horário (e.g., Bloom, Liang, Roberts e Ying, 2015), estimula o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, fomenta o controlo pessoal da vida e aumenta a satisfação no trabalho (e.g., Golden & Wiens-Tuers, 2006; Madsen, 2011; Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012; Wheatley, 2012). Montreuil e Lippel (2003) evidenciaram que, trabalhar em casa, proporciona um ambiente benéfico à concentração, pois existem menos ruídos e interrupções e, por outro lado, existe mais privacidade (que os espaços abertos e *open spaces*, muitas vezes, não oferecem), melhor qualidade do ar contribuindo para a saúde do colaborador. Outros estudos têm mencionado a importância do teletrabalho para o bem-estar do indivíduo (e.g., Haiden, et al., 2021).

Bem-Estar

Ser, e estar bem são elementos fundamentais na vida das pessoas (Diener et al., 2010). O bem-estar ocupa um lugar central nas necessidades e motivações de qualquer indivíduo, ao longo do seu ciclo de vida (Jebb et al., 2020). Na Grécia Antiga, os filósofos Platão e Aristóteles, já reconheciam a importância de compreender o sentido e a experiência da felicidade e do bem-estar (Diener et al., 2010; Rossi, Martins, Tashima-Cid & Dias, 2020).

O bem-estar continuou a atrair a atenção dos investigadores, principalmente desde a última metade do século XX (Rossi et al., 2020). Nos últimos anos, os indivíduos têm vindo a preocupar-se, cada vez mais, com a sua qualidade de vida. De acordo com Rossi et. al. (2020), essa preocupação reflete-se nas suas ações (e.g., adotam uma alimentação saudável e equilibrada; praticam exercício físico e reservam tempo para o lazer e para a família). Além destas, existem também outras ações que parecem conferir significado à

vida, como é o caso da prática de voluntariado, e da seleção criteriosa das organizações para as quais gostariam de colaborar, valorizando as que prezam e respeitam a qualidade de vida no trabalho, e o bem-estar dos seus colaboradores. (Rossi et al., 2020). Os estudos focados no bem-estar dividem-se em duas perspetivas: a hedónica, e a eudemónica. A perspetiva hedónica foca-se no bem-estar subjetivo (Diener, 2009) e a eudemónica no bem-estar psicológico (Ryff, 1989).

A *perspetiva hedónica* assume que a felicidade se baseia na procura do prazer e no evitamento da dor (e.g., Kesebir & Diener, 2009) e, está ligada ao bem-estar subjetivo. Para Diener (2012), o bem-estar subjetivo refere-se à avaliação cognitiva que o indivíduo faz acerca da sua vida, e à experiência de emoções positivas (e relativa ausência de emoções negativas). Este inclui duas dimensões: a cognitiva e a afetiva. A dimensão cognitiva refere-se à avaliação que o indivíduo faz acerca do seu grau de satisfação com a vida (e.g., satisfação em geral, ou satisfação com áreas específicas, como o trabalho, as relações, a saúde e os tempos livres) (Diener, 2009). A dimensão afetiva refere-se à experiência emocional quotidiana, devendo englobar a experiência frequente de emoções positivas e a menor frequência, ou ausência, de emoções negativas (Diener, et.al., 1999; Schimmack, 2008). A dimensão afetiva refere-se às reações emocionais, dos indivíduos, aos eventos mais gerais (e.g., a morte de um ente querido, o casamento, o desemprego) e aos eventos mais específicos, ou diários (e.g., ter uma discussão com alguém, receber um *feedback* positivo) (Junça-Silva, Pombeira, & Caetano, 2021). Estes eventos podem ser positivos, e estimular reações emocionais positivas, como a alegria, o orgulho, o contentamento, entre outras (Diener et. al., 1999; Schimmack, 2008), ou podem ainda ser negativos, levando a pessoa a experienciar reações emocionais negativas, como a tristeza, depressão ou inveja (Junça-Silva et. al., 2017). Para Russel (1980), uma pessoa feliz é aquela que avalia positivamente a sua vida e tem uma predominância de experiências emocionais positivas sobre as negativas. O nível de satisfação com a vida, a frequência de eventos positivos (e.g., felicidade) e eventos negativos (e.g., angustia) determinam o bem-estar subjetivo do indivíduo (Diener, Oishi & Lucas, 2003). Diener, Suh, Lucas e Smith, (1999) mostraram que o bem-estar subjetivo é um indicador fiável de qualidade de vida.

Por outro lado, a *perspetiva eudemónica* defende que o bem-estar, é mais do que a simples procura de prazer, e evitamento da dor, mas está relacionado com a prática de ações virtuosas, honestas, moralmente corretas, com significado e, que em último caso,

proporcionam o crescimento a nível pessoal (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008). Esta perspetiva assume que a autovalidação e a auto-actualização são elementos basilares para a experiência de uma vida feliz, e com significado (Ryff, 1989). Para além disso, a definição de objetivos juntamente com ter um sentido de direção, contribui substancialmente, para ter uma vida com significado (Ryff, 1989). O modelo de bem-estar psicológico de Ryff (1989) é o conceito mais próximo da *eudemónica*. Para Ryff e Singer (1998), o bem-estar psicológico é composto por seis dimensões: *autoaceitação, autonomia, propósito de vida, domínio do ambiente, crescimento pessoal e relações positivas com os outros*. O bem-estar psicológico pode ser alcançado perante a realização do próprio potencial, sendo a felicidade uma consequência dessa mesma realização, obtida através de uma vida bem vivida (Ryff & Keyes, 1995). Similarmente, Ryan e Deci (2001), propuseram a teoria da autodeterminação que foca o conceito de auto-actualização ou *eudemónica*, como um fator crucial para o bem-estar psicológico. De acordo com a teoria, a auto-actualização é alcançável através do cumprimento de três necessidades psicológicas básicas: *autonomia, relacionamento e competência*. Estas três necessidades assumem uma importância fundamental para o crescimento psicológico, integridade e bem-estar (Ryan & Deci, 2001). Como tal, de acordo com esta perspetiva, uma pessoa feliz é aquela que faz o que é correto e virtuoso, procura ativamente atingir objetivos com significado pessoal relevante, que permitam e estimulem o crescimento pessoal, esforçando-se por utilizar e desenvolver as suas competências, capacidades e conhecimentos, independentemente, das emoções experienciadas através desse processo (Warr & Inceoglu, 2012).

Diversos estudos têm apresentado uma relação significativa entre aspetos hedónicos (e.g., emoções) e eudemónicos (e.g., significado da vida), sendo sugerido que ambos sejam utilizados para avaliar o bem-estar das pessoas (Kashdan, Biswas-Diener & King, 2008).

Este estudo irá focar-se no bem-estar subjetivo, uma vez que, no trabalho, é o conceito que mais se aproxima daquilo que é a qualidade de vida no trabalho e, é também aquele que mais atenção tem recebido por parte dos investigadores (Jebb, et al., 2020).

A Relação entre Teletrabalho e o Bem-Estar

Os estudos sobre bem-estar têm-se alargado para a esfera organizacional, uma vez que se torna, cada vez mais, necessário compreender os fatores que permitem elevar o

bem-estar dos indivíduos nas organizações (Rossi, et al., 2020). O trabalho contribui, de uma forma muito significativa, para o bem-estar e a felicidade dos indivíduos (Warr, 2007) e, na ótica de Page e Vella Brodrick (2009) o bem-estar destes é, extremamente, importante para o sucesso organizacional.

Não existe consenso na definição de bem-estar no trabalho, contudo quase todas as definições têm assumido que o afeto positivo e negativo tem um papel essencial para o bem-estar (Rossi et. al., 2020). Por exemplo, Bakker e Oerlemans (2011) sugeriram que o bem-estar no trabalho é o grau com que uma pessoa está satisfeita com o seu trabalho e experiencia mais emoções positivas (e.g., alegria, entusiasmo) do que negativas (e.g., tristeza, raiva; Bakker & Oerlemans, 2011). De acordo com Fraser (1996), o bem-estar no trabalho é o estado pessoal, subjetivo, dinâmico e, constantemente, modificável por condições intrínsecas e extrínsecas do trabalho e do trabalhador. Warr (2007) definiu o bem-estar no trabalho, como uma experiência subjetiva positiva, a qual ocorre quando, ao mesmo tempo, o afeto positivo predomina sobre o negativo, e o trabalho proporciona experiências de desenvolvimento individual e realização pessoal.

De acordo com o modelo das características do trabalho (Hackman, & Oldham, 1990; Morgeson, & Humphrey, 2006), há determinadas características do trabalho (e.g., o controlo sobre o trabalho; poder aplicar as capacidades individuais no trabalho; gerir as expetativas do trabalho; o grau de clareza e justiça de recompensas) que influenciam a motivação intrínseca, a satisfação e o bem-estar no trabalho. Empiricamente, há estudos que têm suportado o modelo das características do trabalho, mostrando que determinadas características do trabalho (e.g., autonomia, *feedback* da tarefa) predizem o bem-estar e a saúde (Jeurissen e Nyklicek, 2001; Warr 1990).

Com base no modelo das características do trabalho, vários estudos empíricos foram desenvolvidos para estudar a relação entre o teletrabalho e diversos indicadores de bem-estar (e.g., Heiden, et al., 2021). Por exemplo, Bentley, et al. (2016), mostraram que as características do teletrabalho (e.g., apoio do supervisor e dos colegas) influenciavam positivamente o bem-estar no trabalho. Diversos autores mostraram que os teletrabalhadores estão mais satisfeitos com o seu trabalho, experienciam mais emoções positivas, e sentem-se mais felizes (e.g., McNaughton et al. 2014; Vega et al. 2015; Biron & van Veldhoven 2016). O teletrabalho ao permitir uma melhor gestão, organização e priorização das atividades, contribui para a conciliação dos múltiplos papéis e, em última instância melhora o equilíbrio trabalho-família que, por sua vez, resulta no aumento do

bem-estar (Buomprisco et al., 2021; Vayre e Pignault 2014). Com base nas evidências empíricas, definiu-se a seguinte hipótese:

Hipótese 1: O teletrabalho está positivamente relacionado com o bem-estar.

A Relação entre os Micro-Eventos Diários no Trabalho e o Bem-Estar

Ao longo dos últimos anos, os investigadores têm vindo a desenvolver vários estudos com o intuito de compreender a relação entre o trabalho e ao bem-estar, bem como, os fatores envolvidos neste processo (Cropanzano & Wright, 2001). Esta atribuição de importância tem os resultados da investigação que têm mostrado que colaboradores felizes tendem a apresentar maiores níveis de produtividade, comparativamente aos que se sentem menos felizes (Cropanzano, & Wright, 2001). Segundo Zelenski, Murphy e Jenkins (2008), entre os indicadores de felicidade estudados estão, a satisfação no trabalho, a qualidade de vida no trabalho, a satisfação com a vida, o afeto positivo e o negativo.

Uma linha investigação empírica focada nos preditores do bem-estar, tem sugerido que este é fortemente influenciado por variáveis contextuais, como é o caso dos micro-eventos diários (Junça-Silva, et al., 2021). Este tipo de eventos tem sido estudado pela Teoria dos Eventos Afetivos (TEA; Weiss e Cropanzano, 1996). De acordo com a teoria, o contexto e as características do trabalho predispõem para a ocorrência de micro-eventos diários, positivos ou negativos, que provocam reações emocionais, positivas ou negativas que, por sua vez, influenciarão as atitudes e os comportamentos dos colaboradores no e para com o trabalho (Weiss e Cropanzano 1996). Os micro-eventos diários, têm sido também concetualizados como eventos afetivos, porque despoletam reações afetivas no indivíduo (Junça-Silva, Caetano & Lopes, 2017). Estes eventos são “coisas que acontecem aos indivíduos, no contexto de trabalho, aos quais estes reagem emocionalmente” (Weiss, & Cropanzano, 1996, p.11). Logo, estes eventos influenciam, positiva ou negativamente, o dia-a-dia dos colaboradores, porque, por um lado, criam reações afetivas e, por outro lado, afeta os comportamentos subsequentes (e.g., comprometimento organizacional, *performance*). A TEA propôs ainda que as reações afetivas dependem de fatores disposicionais (e.g., personalidade; Weiss, & Cropanzano, 1996).

Os micro-eventos diários negativos ou micro-irritações – identificados como *daily hassles* - têm sido um dos principais focos de estudo, quando se tenta compreender a

influência do trabalho no bem-estar e no desempenho do colaborador (Santos, 2019). Segundo Lazarus (1993), os micro-eventos diários negativos são as pequenas coisas que podem, de algum modo irritar ou frustrar os indivíduos no trabalho. Este tipo de micro-eventos tende a gerar emoções negativas, influenciando a forma como os indivíduos se sentem e agem no trabalho. Estes podem ser: (1) determinados de acordo com a situação, (2) raros, ou (3) recorrentes (se acontecem regularmente) (Weiss, & Cropanzano, 1996). A quantidade e frequência destes eventos depende da natureza do contexto de trabalho, e das situações que poderão, ou não proporcionar estes eventos. Os micro-eventos diários negativos tendem a diminuir o bem-estar e, conseqüentemente, o desempenho (Junça-Silva, et al., 2021). Como tal, os micro-eventos diários são fatores contextuais que ameaçam o bem-estar dos indivíduos (Junça-Silva, Caetano & Lopes, 2020). Alguns exemplos de micro-eventos diários negativos são: receber um *feedback* negativo, ser interrompido no trabalho, ou ter que lidar com alguém de mau humor no trabalho (Junça-Silva, Caetano & Lopes, 2017; 2020). Estes micro-eventos tendem a afetar emoções, pensamentos e comportamentos, que prejudicam o bem-estar, e, conseqüentemente, o desempenho (Domagalski & Steelman, 2005). Contudo, a forma como o indivíduo lida com este tipo de micro-eventos, e a sua personalidade influenciam significativamente a reação afetiva, e as atitudes resultantes (Junça-Silva, Caetano & Lopes, 2020).

Por outro lado, os micro-eventos diários positivos ou micro-satisfações - *daily uplifts* – parecem influenciar positivamente o dia do indivíduo (Santos, 2019), pois tendem a criar emoções positivas (e.g., orgulho, alegria) que, por sua vez influenciam positivamente, o seu bem-estar (Lazarus, 1991). Segundo Junça-Silva et al., (2017), os micro-eventos diários positivos são experiências positivas e prazerosas que vão ocorrendo ao longo do dia, no local de trabalho (e.g., receber *feedback* positivo sobre a *performance*, receber um elogio, fazer uma pausa prazerosa no trabalho). Assim, os colaboradores que têm, mais frequentemente, micro-eventos positivos no seu dia-a-dia, experienciam mais emoções positivas, diminuindo a probabilidade de experienciar emoções negativas (Junça-Silva, et al., 2017). A elevada frequência de experiências afetivas positivo pode levar a níveis mais elevados de bem-estar (Sonnentag, et al., 2010).

Para Pekrun *et al.*, (2006), a regularidade e a natureza destes micro-eventos diários, depende da organização e da situação onde o indivíduo está inserido, principalmente quando existem objetivos para cumprir, ou avaliações de desempenho. Paterson e Cary (2002) sugeriram que as reações afetivas, em simultâneo, com as

características do trabalho, podem afetar a satisfação dos colaboradores, e outras atitudes. Junça-Silva et. al., (2017) mostraram que os micro-eventos diários positivos originam experiências afetivas positivas que aumentam o *work engagement*, o como resultado, o bem-estar. Também Rueff-Lopes et al. (2017) mostraram que os micro-eventos diários influenciavam respostas emocionais (e.g., entusiasmo), fisiológicas (e.g., batimento cardíaco), e atitudinais (e.g., satisfação com o trabalho). Chacko e Conway (2019) demonstraram que micro-eventos relacionados com políticas de gestão de recursos humanos prediziam o bem-estar diário. Também Hosie e Sevastos (2010) evidenciaram a importância do contexto de trabalho na origem dos micro-eventos diários, e em consequência, no bem-estar afetivos dos colaboradores. Assim, de acordo com a TEA e com as evidências empíricas definiram-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 2: Os micro-eventos diários estão positivamente relacionados com o bem-estar.

Hipótese 3: Os micro-eventos diários medeiam a relação entre o teletrabalho e o bem-estar.

Procrastinação

A forma como as pessoas pensam, sentem e agem, diariamente, é fortemente influenciada por fatores disposicionais e personalísticos (e.g., Barrick, et al., 2013; Woods, et al., 2013). A personalidade deriva da palavra grega *persona* – “máscara” (Gleitman, et al., 2003). Bermudez (2012) afirmou que foi na Antiguidade Clássica que o termo personalidade surgiu, associada ao teatro, pois os atores escolhiam uma máscara mediante o caráter de cada personagem que representavam. Allport (1937), foi considerado o pai da personalidade, visto que foi pioneiro na investigação da mesma, na área da Psicologia. Allport (1961) definiu personalidade como uma organização dinâmica dentro do indivíduo, com sistemas psicofísicos que determinam os ajustes únicos ao seu ambiente, sendo que (1) a organização dinâmica refere-se à autorregulação e organização mental, e motivacional em constante desenvolvimento e mudança; (2) os sistemas psicofísicos, dizem respeito ao sistema, como um conjunto de características ou traços ativos ou latentes, e a unidade psicofísica de mente e corpo significa que determina a personalidade como algo que se traduz em comportamentos observáveis; (3) o único retrata a singularidade da pessoa; (4) e os ajustes ao ambiente remetem para o ambiente contextual no qual surgem os comportamentos (Allport, 1961). Numa perspectiva

semelhante, Cattell (1965) defendeu que a personalidade é um conjunto de traços que predispõe o indivíduo a agir de determinada forma, nas mais diversas situações.

A personalidade é o reflexo de tudo aquilo que distingue um indivíduo dos demais, ou seja, é o conjunto de características psicológicas que constituem a singularidade pessoal e social de cada um (Friedman & Schustack, 2004). Essas características vão sendo adquiridas ao longo do ciclo de vida, a partir de fatores genéticos, informações extraídas do ambiente, e de experiências vivenciadas. Portanto, existe uma multiplicidade de fatores que afetam a personalidade, desde os fatores biológicos (e.g., características genéticas) aos contextuais (e.g., família, meio social) (Friedman & Schustack, 2004). Allport (1927) não só, ajudou a clarificar o conceito, como também ajudou a desenvolver o modelo dos traços de personalidade. Ao longo dos anos, foram muitos os investigadores que se dedicaram a estudar a personalidade, com o intuito de determinar os fatores que a influenciam, como uma tentativa de explicar as atitudes e os comportamentos (e.g., McCrae, & Costa, 1997).

O modelo dos cinco fatores da personalidade, também conhecido como a teoria dos *Big Five*, sugere que o comportamento humano é descrito por cinco grandes fatores (1) *neuroticismo*; (2) *extroversão*; (3) *abertura à experiência*; (4) *amabilidade* e, (5) *conscienciosidade* (McCrae & Costa, 1997). O termo *Big Five* foi escolhido por Goldberg (1981), com o intuito de enfatizar a ideia e a grandiosidade de cada um dos fatores. Ao longo do tempo, este modelo tornou-se universal, visto que é capaz de descrever a personalidade, independentemente da sua idade, gênero, raça ou nacionalidade (Goldberg, 1981).

O *neuroticismo* está associado à instabilidade emocional, e a emoções negativas (e.g., vulnerabilidade ao *stress*, ansiedade, agressividade, estados depressivos e atitudes impulsivas) (McCann, 2017). As pessoas que apresentam um elevado nível de neuroticismo têm, tendencialmente, reações emocionais negativas estando mais sujeitas a interpretar situações normais, como ameaçadoras e encontram-se mais vulneráveis a picos de *stress*. Em contrapartida, as pessoas que apresentam um baixo nível de neuroticismo são mais tranquilas e, raramente, se sentem perturbadas (McCrae, 1992; McCrae & Costa, 1987; Tavares, 2014).

A *extroversão* está associada às emoções positivas, à receptividade que um indivíduo tem para se relacionar com os outros, ao entusiasmo e ao bom humor (McCrae, 2006). Em contrapartida, os indivíduos mais introvertidos, tendem a isolar-se, têm

dificuldades a lidar com os outros, são pouco sociáveis e tendem a ser calmos (Chan & Cheung, 2016).

A *abertura à experiência* refere-se às ideias, fantasias, sentimentos, valores e ações de um indivíduo. Pessoas com elevada abertura à experiência são caracterizadas por serem aventureiras, curiosas e muito criativas, tendo um pensamento muito baseado nas vivências e experiências (Tavares, 2014). Pessoas com baixa abertura à experiência não tendem a interessar-se por aventuras, apresentando uma maior apetência para o tradicional (Friedman, 2004; McCrae, 1992; McCrae & Costa, 1987).

A *amabilidade* está ligada à preocupação com as relações sociais. Estes indivíduos são, tendencialmente, altruístas, humildes, cuidadosos, amigáveis, generosos e confiam nos outros (Friedman, 2004). Porém, as pessoas com baixa amabilidade tendem a ser desconfiadas, indecisas, pouco cooperativas e não costumam ter interesse pelo bem-estar dos outros nem pela relação social (McCrae, 1992; McCrae & Costa, 1987).

A *conscienciosidade* rege-se pela autodisciplina, ordem, deliberação, competência e pela orientação para os deveres. É uma característica dos indivíduos que gostam de ter tudo planeado, que controlam os seus impulsos, que são responsáveis, organizados e cautelosos. Todavia, os indivíduos com baixo nível de conscienciosidade são pessoas que transmitem pouca confiança, têm dificuldade para controlar os seus impulsos e tendem a ser desorganizados (Benet-Martínez e John, 1998; McCrae, 1992; McCrae & Costa, 1987).

Nesta perspetiva, os traços de personalidade são fatores disposicionais que descrevem os comportamentos dos indivíduos. Os traços interrelacionados entre si, originam um fator. Portanto, os *big five* são fatores que possibilitam avaliar o tipo de personalidade consoante os traços dos indivíduos (Correia, et. al., 2010). Empiricamente, são, cada vez mais, os estudos desenvolvidos com o intuito de compreender a relação entre os traços de personalidade e os comportamentos no trabalho (e.g., Wang, et al., 2021). Vários estudos evidenciaram que as diferenças individuais, nos traços de personalidade, desempenham papéis importantes na previsão e explicação da motivação e do comportamento dos colaboradores (Hogan & Holland, 2003). Um dos traços de personalidade que tem sido, frequentemente, identificado como uma prerrogativa para o teletrabalho, é a procrastinação (Tuk, 2012), pois tende a diminuir a produtividade, e o bem-estar dos indivíduos (Woods, et al., 2013).

A procrastinação tem sido definida como, o ato de adiar, ou atrasar, uma ação para um momento posterior (Bachrach, 2012). Também Schouwenburg e Lay (1995) definiram procrastinação como o comportamento de atrasar uma ação mediante as próprias intenções. Esse comportamento dilatatório, na vida diária, pode variar entre adiar a leitura de um *email*, não se levantar da cama logo quando acorda, ou comprar bens de primeira necessidade, apenas em última instância. Ferrari, et al. (2005) definiram a procrastinação como a tendência de evitar o início e a conclusão de tarefas.

Os comportamentos procrastinadores (e.g., deixar as tarefas para o último dia, adiar a realização de algo) são considerados comportamentos comuns, uma vez que, mais de 24% da população adulta tende a considerar-se procrastinadora (Ferrari, Diaz-Morales, O'Callaghan, Diaz & Argumedo, 2007), contudo, o grau em que as pessoas procrastinam pode diferir entre contextos (e.g., trabalho ou vida pessoal), e na sua intensidade (baixa, média, elevada; Klingsieck, 2013).

A maioria dos estudos sobre a procrastinação, desenvolveram-se em contextos educativos e de aconselhamento, só recentemente começou a haver interesse em explorar as consequências de procrastinar no trabalho (Claessens, Van Eerde, Rutte & Roe, 2007). Metin, Taris e Peeters (2016), definiram a procrastinação, em contexto laboral, como o atraso do indivíduo numa ação relacionada com o trabalho, envolvendo-se, de forma consciente, em ações não relacionadas com o trabalho, todavia, sem intenção de prejudicar a organização, colegas ou clientes. Como tal, a procrastinação está negativamente relacionada com o cumprimento de prazos, dentro de um determinado período de tempo (Ferrari, Johnson, & McCown, 1995; Ferrari & Pychyl, 2000). Similarmente, Lay e Schouwenburg (1993), mostraram que a procrastinação, como traço de personalidade, estava negativamente associada à gestão pessoal do tempo. Ainda nesse estudo, Lay e Schouwenburg (1993), evidenciaram que pessoas mais procrastinadoras, tendiam a atrasar os seus projetos pessoais, assim como, estudar menos horas do que o planeado para um exame o que, conseqüentemente, afetava o desempenho e os resultados esperados. Sharma e Gupta (2004), evidenciaram que, cerca de 30 a 65% do tempo gasto a fazer pesquisas na Internet, durante o dia de trabalho, não está relacionado com trabalho em si, levando a perdas de 30 a 40% de produtividade (Lim & Teo, 2006).

Vodanovich e Seib (1997) mostraram que os procrastinadores assumem ter dificuldades quanto à estruturação do seu tempo e veem a gestão do tempo como algo menos significativo, em comparação com os não-procrastinadores. Assim, os indivíduos

procrastinadores parecem ter consciência desta característica, no que se refere à intenção-comportamento. Por exemplo, os alunos procrastinadores conseguem identificar momentos nos quais o seu comportamento, perante o estudo foi insuficiente, prejudicando o alcance dos seus objetivos a longo prazo (Lay, 1995).

No âmbito do teletrabalho, alguns estudos mostraram o efeito negativo dos comportamentos procrastinadores para o desempenho e bem-estar (e.g., Singh, & Medhavi, 2021). Por exemplo, Brick (2013) mostrou que a procrastinação é uma desvantagem para o teletrabalho, pois diminui o desempenho e, em resultado, o bem-estar. Paulsen (2015) relatou que os colaboradores gastam, em média, 1.5 a 3 horas, em atividades pessoais, durante o horário laboral. Para Taschetto e Froehlich (2019), a falta de motivação, a preguiça ou o facto de não existir um supervisor, pode aumentar a tendência de adiar as tarefas, em teletrabalho. Taschetto e Froehlich (2019) mostraram que, a falta de interesse e motivação, são desvantagens para quem trabalha em regime de teletrabalho, pois leva a resultados individuais negativos, e a um aumento do *stress*, e diminuição do bem-estar. Wang et al. (2021), num estudo qualitativo, identificaram a procrastinação como um dos principais comportamentos diários, em teletrabalho, durante a primeira quarentena resultante da pandemia da COVID-19. Noutro estudo, com 522 trabalhadores em teletrabalho, Wang, et al. (2021) evidenciaram que a sobrecarga de trabalho estava negativamente associada a comportamentos procrastinadores e que estes resultavam em níveis mais baixos de bem-estar. Similarmente, Miron, et al. (2021) mostraram que, durante a pandemia da COVID-19, a sobrecarga de trabalho, em teletrabalho, tinha impacto na satisfação do teletrabalhador, contudo esta relação era moderada pela procrastinação, na medida em que níveis mais baixos de procrastinação fortaleciam a relação positiva entre a sobrecarga de trabalho e a satisfação.

Para uma melhor interpretação das causas dos comportamentos procrastinatórios, Van Eerde (2016) ressaltou que, tanto as características de personalidade (e.g., autocontrolo, autonomia), como as características do contexto de trabalho (e.g., supervisão, prazos-limite) têm influência na intensidade e frequência da procrastinação, bem como, no impacto desta no bem-estar. O mesmo autor acrescentou que, o contexto pode aumentar, ou diminuir a ocorrência de comportamentos procrastinadores. Assim, parece ser consensual que, a tendência para o comportamento procrastinador, é um fator prejudicial ao trabalho e ao bem-estar (Metin, Taris & Peeters, 2016). Como tal, definiu-se a seguinte hipótese:

Hipótese 4: O efeito indireto do teletrabalho sobre o bem-estar através dos eventos diários será moderado pela procrastinação, de tal forma que este será mais forte para indivíduos com níveis mais baixos de procrastinação.

Com base na literatura, foi proposto o seguinte modelo de investigação:

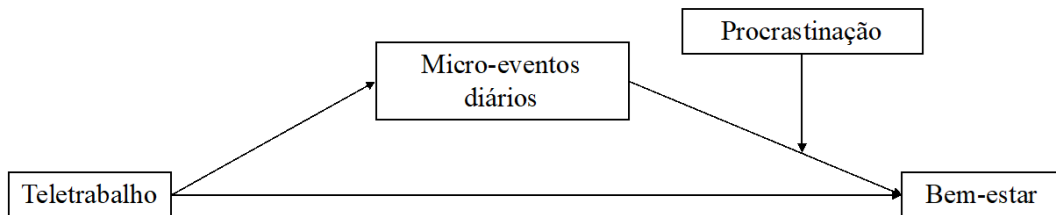


Figura 1: Modelo de Medição Moderada

Capítulo II - Método

Amostra

A amostra em estudo, foram colaboradores portugueses, em regime de teletrabalho total ou híbrido (teletrabalho intercalado com trabalho presencial), em vários setores profissionais. O tipo de amostra foi não probabilístico, de conveniência, uma vez que foi usada uma rede de contactos profissional para obter a amostra. Participaram neste estudo 232 teletrabalhadores, dos quais 58.6% pertenciam ao sexo feminino. A idade dos participantes variou entre os 18 e os 63 anos, com uma média de 33.59 anos ($DP=9.38$). No que concerne às habilitações literárias, a maioria possuía licenciatura (56.9%), 21.6% disse ter o grau de mestre, e os restantes possuíam o ensino secundário completo. Relativamente à posição hierárquica, 61.6% atuava como operacional e 20.7% assumiu ter uma função de *team leader/people manager*. A nível da situação contratual, 56.9% dos participantes encontravam-se efetivos. No que respeita ao regime de trabalho 94.4% dos inquiridos trabalhavam a *full-time* (tempo completo) e 32.3% afirmou ter pelo menos 1 criança em casa. 59.1% afirmou estar em teletrabalho total e 40.9% disse estar em regime de teletrabalho intercalado com o trabalho presencial. Como consequência da pandemia, 31% dos inquiridos admitiu estar em isolamento social. Por fim, 50.0% dos inquiridos revelou preferir colaborar em regime de teletrabalho.

Procedimento

Com o intuito de investigar as hipóteses apresentadas, realizou-se um estudo de natureza correlacional, que recorreu ao método quantitativo, através da aplicação de um inquérito por questionário *online* (Anexo B). A recolha de dados decorreu na segunda fase de quarentena obrigatória, motivada pela pandemia da COVID-19. O questionário foi aplicado *online*, na plataforma *Google Forms* e divulgado nas redes sociais, como o LinkedIn, Facebook e Instagram. Antes de responder ao questionário, todos os participantes foram informados sobre a confidencialidade e o anonimato das suas respostas. A participação dos inquiridos foi totalmente voluntária. O presente estudo teve uma taxa de resposta de 100%.

Instrumentos de medida

Teletrabalho

Esta variável foi medida através da *E-work life scale* (Grant, et al. 2019). Este instrumento, incluiu 17 itens, que analisavam a percepção de qualidade de vida através de quatro dimensões: (1) a interferência entre a vida profissional e pessoal (sete itens; e.g., “Eu estou satisfeito/a com o equilíbrio entre a minha vida de trabalho e extratrabalho quando estou em teletrabalho”); (2) a eficácia/produtividade (quatro itens; e.g., “Quando estou em teletrabalho, consigo ser mais eficaz para atingir os meus objetivos e resultados”); (3) confiança organizacional (três itens; e.g., “A minha empresa confia no meu bom desempenho quando estou a trabalhar a partir de casa”), e; (4) flexibilidade (três itens; e.g., “Quando estou em teletrabalho, o meu supervisor/chefe direto dá-me total autonomia para que eu possa decidir como e quando termino o meu trabalho”). Os participantes responderam com base numa escala tipo Likert de cinco pontos (1 - “discordo totalmente”; 5 - “concordo totalmente”). De forma a medir a consistência interna, calculou-se o alfa de Cronbach, que apresentou o valor de .77.

Eventos Diários

A escala utilizada para medir os Eventos Diários, foi a Escala de Acontecimentos Diários no Trabalho, da autoria de Junça Silva, Caetano e Rueff Lopes (2020). A finalidade da mesma é quantificar o número de eventos, positivos e negativos, nos últimos 7 dias em que o indivíduo respondeu ao questionário. Nesse sentido, a presente escala divide-se em 2 dimensões: a de eventos positivos e a de eventos negativos. A dimensão dos eventos positivos, era constituída por 8 itens (e.g., “Eu comuniquei eficazmente com os outros”; “Recebi *feedback* positivo acerca do meu desempenho”), que apresentou um bom grau de fiabilidade, alcançando um alfa de Cronbach de 0,81. No que concerne à dimensão dos eventos negativos, esta agrupava 10 itens (e.g., “Uma tarefa aparentemente fácil tornou-se difícil e consumiu muito tempo”; “Senti desconforto físico”, “Eu fui interrompido(a) no que estava a fazer.”) e apresentou uma boa consistência interna, com um alfa de Cronbach de 0,83. A resposta aos itens foi dada através de uma escala de Likert de cinco pontos, variando entre “Nunca”, “Uma vez”, “Duas vezes”, “Três vezes” e “Quatro vezes ou mais”. No geral, a Escala dos Eventos Diários revelou ter um bom nível de confiabilidade, uma vez que o alfa de Cronbach foi de .75.

Bem-Estar

A fim de medir o Bem-Estar, recorreu-se à Satisfaction With Life Scale (SWLS) dos autores Ed Diener, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen e Sharon Griffin (1985). Esta escala é constituída por 5 itens (e.g., “As minhas condições de vida são excelentes”; “Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida”, “Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada”), sendo que, existiram 5 níveis de resposta através de uma escala de Likert (1 - “discordo totalmente”; 5 - “concordo totalmente”). O alfa de Cronbach apresentou um valor de .90.

Procrastinação

Com o intuito de medir o nível de procrastinação dos colaboradores em teletrabalho, foi aplicada a *Procrastination Scale* desenvolvida por Lay (1986). Desta foram utilizados 6 itens (e.g., “Geralmente, vou adiando o trabalho que tenho que fazer”; “Normalmente, mal me atribuem uma tarefa, começo logo a realizá-la”; “Muitas vezes, concluo as tarefas, mais cedo que o necessário”). Os participantes responderam mediante uma escala de tipo Likert de cinco pontos (1 - “Extremamente atípico”; 5 - “Extremamente típico”). A consistência interna desta variável revelou-se satisfatória ($\alpha=.57$).

Análise de dados

Primeiro, para se proceder à análise dos micro-eventos diários, foi criado um rácio entre as micro-satisfações e as micro-irritações, que deu origem ao rácio de micro-eventos, que permite aferir qual a proporcionalidade de micro-satisfações em função das micro-irritações. Ou seja, quando este rácio é maior que 1, significa que as micro-satisfações se sobrepõe às micro-irritações.

Seguidamente, foram analisadas as consistências internas e as análises descritivas das variáveis em estudo, bem como, as suas correlações. Posteriormente, com o objetivo de testar as hipóteses 1 e 2, conduziram-se análises de regressão linear. No que respeita à hipótese 3, usou-se o modelo 4 da macro PROCESS. Para testar a hipótese 4, ou seja, a mediação moderada, recorreu-se ao modelo 14 do PROCESS (Hayes, 2017). Os produtos (moderações) foram centrados no seu valor médio, e aplicou-se ao método de *bootstrapping* (5000 vezes) para se obterem os intervalos de confiança.

Capítulo III - Resultados

Análise da normalidade das variáveis

Para garantir a qualidade dos dados e também da sua confiabilidade realizaram-se várias análises preliminares, procurou-se saber se existiam *outliers*. Foi realizada uma análise fatorial para cada construto e calculada a consistência interna dos respectivos itens. Para além disso, foi avaliada a normalidade de cada variável e observados os seus respetivos histogramas.

De acordo com Kline (2011), é exequível analisar os desvios em relação à distribuição normal de múltiplas variáveis se os subseqüentes critérios forem cumpridos: (1) os valores médios não se aproximam em demasia dos valores mínimos e máximos, (2) os valores de assimetria (*skewness*) são inferiores a 3 e, os índices de achatamento (*kurtosis*) não excedem o 5. Neste sentido, recorrendo ao Anexo A, concluímos que nenhuma variável apresenta desvios significativos à distribuição normal.

Estatística descritiva

A Tabela 2 tem o principal propósito de apresentar a correlação entre as variáveis em estudo, sendo que é possível observar as médias (M), os desvios-padrão (DP), as correlações (Coeficiente de Pearson) e os índices de consistência interna (Alfa de Cronbach).

Tabela 2: Médias, Desvios-Padrão, Correlações e Consistência Interna das Variáveis

Variável	M	DP	1	2	3	4
1. Teletrabalho	3.30 ^l	.58	(.77)			
2. Micro-eventos diários	1.61 ^l	.68	.52**	(.75)		
3. Bem-estar	3.38 ^l	.88	.43**	.36**	(.90)	
4. Procrastinação	2.66 ^l	.72	-.06	-.34**	-.17*	(.57)

Nota: N = 232; * $p < .05$ ** $p < .001$.

^lEscala de 1 a 5. Os alfas de Cronbach estão entre parênteses.

Teste de Hipóteses

Após a análise dos dados, verificou-se que todos os pressupostos da regressão linear múltipla foram verificados: a regressão linear nos coeficientes, estava corretamente específica e tinha uma componente residual; o valor esperado dos resíduos foi zero $E(\epsilon_i)=0$; as variáveis preditoras revelaram-se não correlacionadas com os resíduos: $Cov(\epsilon_i, X)=0$; existiu ausência de correlação entre os resíduos: $Cov(\epsilon_i, \epsilon_j)=0, i \neq j$; a variância dos resíduos apresentou-se constante: $Var(\epsilon_i)=\sigma^2$ (homocedasticidade); a normalidade dos resíduos: $\epsilon_i \cap N(0, \sigma^2)$; e existência de níveis de correlação baixos (aceitáveis) entre as variáveis independentes (multicolinearidade).

Hipótese 1

A *Hipótese 1* pressupunha que o teletrabalho predizia, positiva e significativamente, o bem-estar. Através da regressão linear, foi possível obter os seguintes resultados: $F_{(1,230)} = 53.17, p = .00$ com $R^2 = .18$. Desta forma, existe suporte para afirmar que, nesta análise, o teletrabalho predizia, significativamente, o bem-estar. O coeficiente obtido, $b = .66, t_{(1,230)} = 7.29$ com $p = .00$, significa que quando ocorre o aumento de 1 unidade da variável do teletrabalho, o bem-estar tende a aumentar 66%. Deste modo, a *Hipótese 1* foi suportada pelos dados.

Hipótese 2

A *Hipótese 2* previa que os eventos diários prediziam, positiva e significativamente, o bem-estar. Recorrendo à regressão linear, foi possível obter os seguintes resultados: $F_{(1,230)} = 33.10, p = .00$ com $R^2 = .12$. Portanto, existe suporte para afirmar que, nesta análise, os micro-eventos diários prediziam, significativamente, o bem-estar. O coeficiente obtido, $b = .46, t_{(1,230)} = 5.75$ com $p = .00$, significa que quando ocorre o aumento de 1 unidade da variável dos micro-eventos diários, o bem-estar tem tendência a aumentar 46%. Assim concluiu-se que a *Hipótese 2* também foi suportada pelos dados.

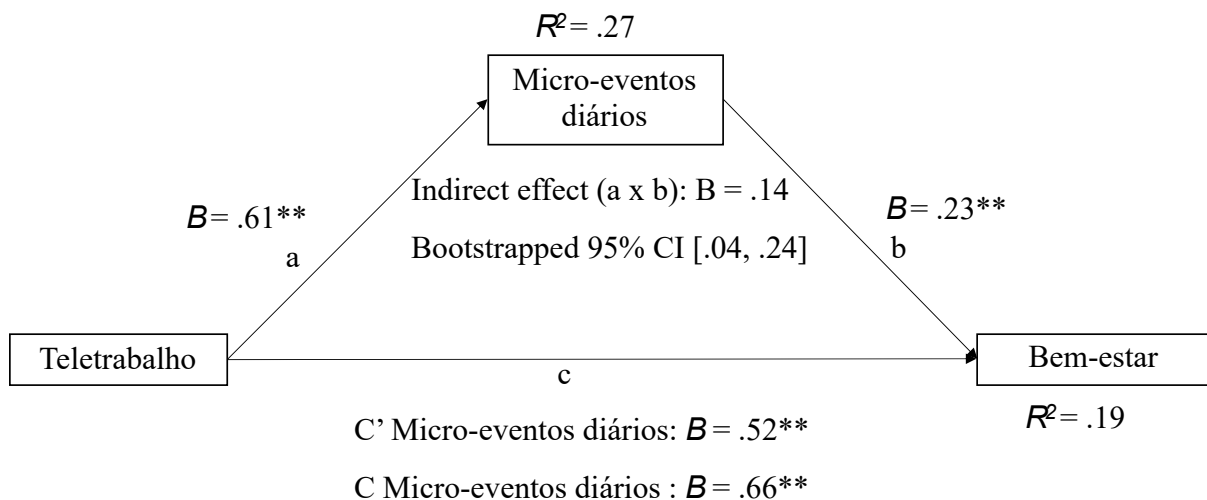
Hipótese 3

Com a finalidade de testar a *Hipótese 3*, conduziu-se uma análise de mediação (modelo 4) através do PROCESS (Hayes, 2018). A mediação é significativa quando a variável preditora ($X = \text{teletrabalho}$) influencia a variável critério ($Y = \text{bem-estar}$) através da variável mediadora ($M = \text{micro-eventos diários}$). O efeito total de X em Y representa

o efeito total (c). O efeito direto de X em Y depois de se adicionar a variável mediadora (M) é c' . O efeito de X em M é o efeito a , e o efeito de M em Y (controlando o efeito de X) é o efeito b . O efeito indireto entre Y e X é definido como o efeito ab . Na maioria dos casos, o efeito indireto (ab) representa a diferença entre c e c' e, como tal, o efeito total (c) pode ser obtido como o somatório de c' e de ab . Por norma, temos uma mediação parcial, quando o valor efeito indireto (ab) é menor que o valor do efeito total (c) com o mesmo sinal.

A *Hipótese 3* previa que a relação entre o teletrabalho e o bem-estar fosse mediada pelos micro-eventos diários. De acordo com os resultados de mediação, o efeito indireto micro-eventos diários na relação entre o teletrabalho e o bem-estar foi .14, com IC 95% (.04, .24), indicando, como tal, um efeito indireto estatisticamente significativo. Para além disso, o modelo de análise explica 19% ($R^2=.19$) da variância do bem-estar e é significativo ($p = .00$). A relação entre o teletrabalho e os micro-eventos diários (a ; $B = .61, p = .00$), e a relação entre micro-eventos diários e o bem-estar (b ; $B = .23, p = .00$) foram significativas. O efeito total (c ; $B = .66, p = .00$) entre o teletrabalho e o bem-estar também foi significativo. Após a introdução dos micro-eventos diários, o efeito do teletrabalho no bem-estar continuou significativo (c' ; $B = .52, p = .00$), revelando ser uma mediação parcial.

Como tal, a hipótese 3 foi suportada pelos dados (Figura 2).



** $p < .01$ (non-standardized regression coefficients with 5000 Bootstrapped Samples)

Figura 2: Modelo de mediação entre o Teletrabalho e o Bem-Estar através dos Micro-Eventos Diários.

Hipótese 4

A *Hipótese 4* presumia que o efeito indireto do teletrabalho sobre o bem-estar através dos micro-eventos diários seria dependente da moderação da procrastinação, de tal forma que este seria mais forte para indivíduos com níveis mais baixos de procrastinação.

Para testar esta hipótese, a moderação do modelo de mediação, dividiu a análise em duas partes. Primeiramente, testou-se o efeito de moderação da procrastinação na relação entre micro-eventos diários e o bem-estar. Esta análise foi feita com recurso ao PROCESS, modelo 1 (Hayes, 2018). A primeira análise revelou um efeito de interação não significativo entre a procrastinação e os micro-eventos diários ($B = -.09, \beta = .10, \Delta R^2 = .01, p > 0.05$). Posteriormente, analisou-se o modelo 14 do PROCESS, com o objetivo de testar o modelo completo. Os resultados (Tabela 3) revelaram que o índice associado à moderação da mediação foi $-.13$, com um IC a 95% $[-.25, -.01]$.

Tabela 3: Modelo de mediação moderada.

	Micro-eventos diários	Bem-estar
Teletrabalho	.61**, $R^2 = .27$.59**
Micro-Eventos Diários		.11
Procrastinação		-.13
Micro-eventos diários * Procrastinação		-.21*

$R^2 = .23, F_{(4, 227)} = 17.26, p = .00, \Delta R^2 = .01, p = .04$

Nota: $N = 232$; * $p < .05$; ** $p < .01$.

A interação significativa indica que o efeito indireto varia consoante os diferentes níveis da variável moderadora, neste caso, a procrastinação. À vista disto, a *Hipótese 4* foi suportada pelos dados.

Analisando os *slopes*, concluiu-se que o efeito indireto, foi significativo quando a procrastinação apresentou níveis mais baixos ($B = .16, \beta = .06, p < .01, IC\ 95\% [.05, .28]$). A mediação deixou de ser significativa quando a procrastinação foi elevada ($B = -.02, \beta = .09, p > .05, IC\ 95\% [-.17, .16]$) ou média ($B = .07, \beta = .06, p > .05, IC\ 95\% [-.04, .19]$) (Figura 3).

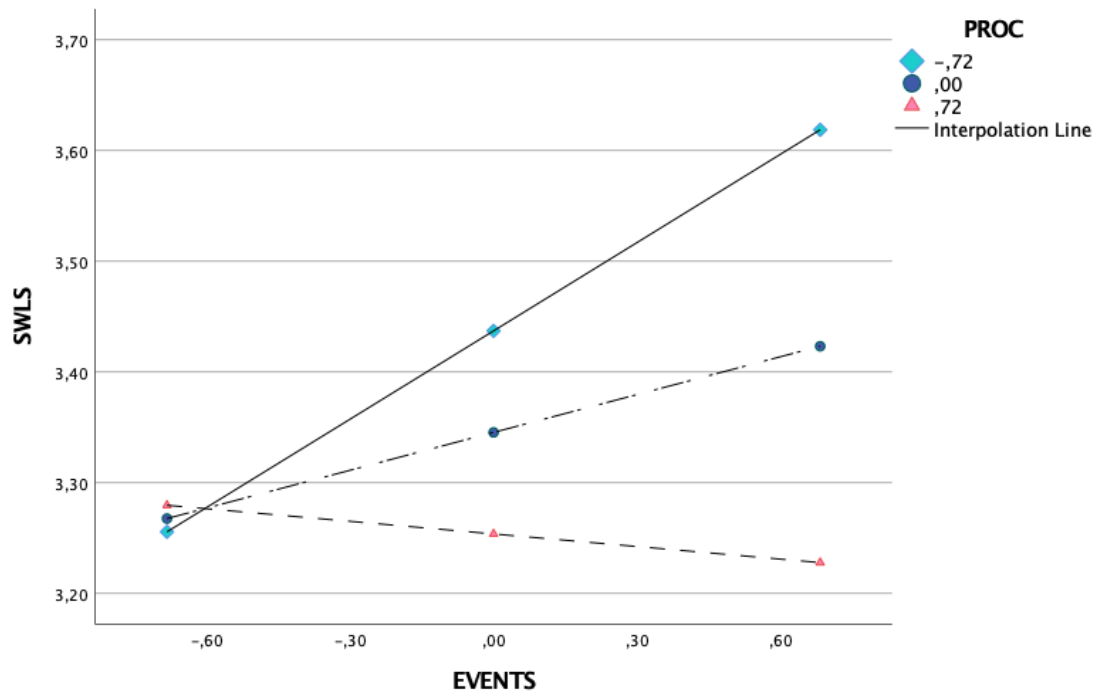


Figura 3: Interação entre a procrastinação e os eventos diários sobre o bem-estar.

Capítulo IV – Discussão de Resultados

A presente investigação teve como principal objetivo (1) analisar a relação entre o teletrabalho e o bem-estar, através dos micro-eventos diários, e (2) testar se a procrastinação seria um moderador da relação mediada.

Primeiro, os resultados mostram que o teletrabalho está positivamente associado ao bem-estar, ou seja, quanto mais frequente é o regime de teletrabalho, maior tende a ser o bem-estar. O teletrabalho tem apresentado benefícios que vão para além do desempenho, estendendo-se para a saúde e para o bem-estar (e.g., Golden & Wiens-Tuers, 2006; Madsen, 2011; Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012; Wheatley, 2012). Esta relação pode ser explicada pelo facto de que estar em teletrabalho, parece proporcionar equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Heiden, et al., 2021). Por outro lado, diversos estudos têm sugerido que a relação entre o teletrabalho e o bem-estar pode ser justificada pelo aumento de autonomia e flexibilidade, características do teletrabalho (Kawada, 2020).

A segunda hipótese esperava que os *micro-eventos diários* estariam positivamente relacionados com o bem-estar. Os resultados mostram que, quanto maior a proporção de micro-satisfações sobre as micro-irritações, maior tendem a ser os níveis de bem-estar. Este resultado vai ao encontro da TEA (Weiss & Cropanzano, 1996), que realça a importância dos micro-eventos diários para as atitudes (e.g., bem-estar e satisfação), e na perspectiva de Lazarus (1991), que defendeu que os eventos positivos, ao darem origem a emoções positivas, influenciam, positivamente, o bem-estar. Também Junça-Silva e Rueff-Lopes (2020) mostraram, que o bem-estar é alcançado, quando as pessoas se sentem satisfeitas com a sua vida, e em simultâneo experienciam uma maior frequência de micro-eventos positivos, comparativamente aos negativos.

A terceira hipótese também foi suportada, e mostra que os micro-eventos diários são uma variável mediadora da relação entre o teletrabalho e o bem-estar. Assim, os micro-eventos diários explicam o processo através do qual o teletrabalho influencia positivamente o bem-estar. Praticamente falando, a maior frequência de teletrabalho, parece dar origem a um rácio positivo entre micro-satisfações e micro-irritações (mais micro-satisfações do que irritações) que, por sua vez, tende a aumentar o bem-estar. Ou seja, o dia-a-dia em teletrabalho parece ser preenchido por diversos tipos de micro-

satisfações que elevam o bem-estar dos indivíduos. Tal como foi realçado por Junca-Silva et al. (2020), as micro-satisfações são experiências positivas de prazer que fomentam o sentimento de prazer do indivíduo, melhorando o seu bem-estar. Outros estudos têm apresentado conclusões similares, embora não em teletrabalho. Por exemplo, no seu estudo diário, Kempen et al. (2019), mostraram que os micro-eventos afetivos eram antecedentes do humor e da auto-atualização (uma dimensão do bem-estar psicológico; Ryff, 1989). Também, Cernas-Ortiz (2021) evidenciaram que, eventos relacionados com interações sociais no trabalho influenciavam o bem-estar afetivo e a satisfação com o trabalho.

Por fim, os resultados mostram que, o efeito indireto do teletrabalho sobre o bem-estar através dos micro-eventos diários, é moderado pela procrastinação, de tal forma que este é mais forte para indivíduos com níveis mais baixos de procrastinação, e deixa de ser significativo para níveis elevados de procrastinação. Ou seja, o teletrabalho predispõe para a ocorrência de mais micro-satisfações que, aumentam o bem-estar, contudo isto apenas acontece para aqueles indivíduos que apresentam níveis baixos de procrastinação. Alguns estudos têm mostrado que a procrastinação, diminui o bem-estar e o desempenho (e.g., Woods, et al., 2013) dos teletrabalhadores. Em teletrabalho os indivíduos sentem-se mais felizes porque experienciam mais micro-satisfações, no entanto, aqueles que tendem a procrastinar veem este efeito ser mitigado. Isto parece ser justificável porque a procrastinação está associada ao adiamento de tarefas e a uma, conseqüente, diminuição da produtividade (e.g., Wang et al., 2021). Ao se sentirem menos produtivos, é natural que não se sintam tão felizes (García-Buades, et al., 2020), logo a procrastinação ameaça não só a produtividade, como também amortece o efeito benéfico das micro-satisfações sobre o bem-estar, em teletrabalho.

Em suma, indivíduos em teletrabalho que, frequentemente, experienciam mais micro-satisfações do que micro-irritações, e se envolvem menos, regularmente, em comportamentos procrastinadores tendem a apresentar maior bem-estar. Por outro lado, à medida que a procrastinação aumenta, esta relação deixa de ser significativa.

Limitações e Investigações Futuras

Este estudo, apesar dos seus pontos fortes, apresenta algumas limitações. A Primeira refere-se à dimensão da amostra ($N=232$) e por esta ser, maioritariamente, feminina (58.6%), o que limita a generalização dos resultados obtidos.

Segundo, o facto de dados terem sido recolhidos através de medidas de auto-reporte pode limitar a fiabilidade dos resultados, visto que os inquiridos podem ter respondido, de acordo com o que é “socialmente aceite”.

Em terceiro lugar, os dados foram recolhidos em apenas um momento, o que pode conduzir ao enviesamento do método comum. Como tal, estudos futuros deveriam usar outros *designs* para testar este modelo, como por exemplo um estudo longitudinal ou diário. Por último, os micro-eventos diários devem ser estudados diariamente, e este estudo usou apenas uma única medida (*cross-sectional design*), o que não nos permite analisar as flutuações próprias dos micro-eventos diários (Junça-Silva, et al., 2021). Estes devem ser estudados em vários momentos no tempo, com o intuito, de perceber as suas oscilações e a forma como as mesmas influenciam diversos *outcomes*, neste caso o bem-estar.

Estudos futuros deviam ainda considerar um teste da TEA, em contexto de teletrabalho, para desenvolver o conhecimento empírico desta teoria, no contexto diferente daquele em que a mesma foi desenvolvida. Também, seria pertinente criar uma taxonomia de micro-eventos diários em teletrabalho, pois as medidas de micro-eventos diários existentes foram criadas para ser aplicadas no contexto tradicional de trabalho, i.e., no regime presencial. Seria importante também, para a comunidade académica e organizacional testar este modelo, não só com o bem-estar, mas também com o desempenho enquanto variável critério. Por fim, estudar o impacto de outros traços de personalidade (e.g., neuroticismo; extroversão) enquanto moderadores da relação entre os micro eventos diários e bem-estar seria enriquecedor para a literatura.

Implicações Práticas para a Gestão de Recursos Humanos

A pandemia da COVID-19 teve diversas consequências sociais, económicas e organizacionais, uma das quais foi a implementação do teletrabalho. Muitas organizações parecem ter o intuito de o tornar numa prática a longo prazo.

Em termos práticos, parece ser importante que as organizações, antes de implementar o teletrabalho, analisem os seus colaboradores, para analisar o seu perfil psicológico e adequabilidade para o teletrabalho. Este estudo mostra, por exemplo, que a procrastinação é uma característica que pode limitar o sucesso do teletrabalho, face ao bem-estar do indivíduo. Como tal, indivíduos que apresentem níveis elevados de procrastinação, poderão ser menos adequados para o regime de teletrabalho.

Nas décadas de 1950 e 1960, surgiram vários estudos focados na procura de soluções para colmatar a procrastinação (e.g., Drucker, 1967; Lakein, 1973; Mackenzie, 1972; McCay, 1959). Por exemplo, Lakein (1973) propôs técnicas simples (e.g., elaborar uma lista de tarefas a executar) para gestão de prioridades, tempo e como forma de melhorar o desempenho no trabalho. Contudo, Drucker (1967), reconheceu que, planejar as tarefas, nem sempre leva à conclusão das mesmas, principalmente quando os colaboradores estão expostos a altos níveis de pressão. Em contexto de teletrabalho é fundamental ter disciplina e responsabilidade a fim de saber gerir a liberdade conquistada ao trabalhar a partir de casa (Taschetto & Froehlich, 2019).

Em teletrabalho, parece ser fundamental que as organizações forneçam manuais virtuais ou promovam *workshops online* com a finalidade de reforçar o bem-estar, através de várias temáticas (e.g., exercício físico, ergonomia, alimentação saudável). Faz também sentido promover formações de gestão de prioridades e de tempo, para auxiliar na redução dos níveis de procrastinação. Associado à procrastinação, podem estar interligadas outras questões mais sensíveis, como a depressão e o *stress*, pelo que seria interessante que as organizações fornecessem apoio psicológico para os seus colaboradores partilharem os seus medos e preocupações de forma confidencial (e.g., linhas de apoio, aconselhamento). Uma das desvantagens do teletrabalho reconhecida por Tavares (2017) é a intensificação de horas extra trabalhadas, pelo que parece ser essencial que os recursos humanos apelem à importância de fazer pausas no trabalho.

Os recursos humanos devem também sensibilizar os *managers* para estabelecer um acompanhamento contínuo das suas equipas (e.g., reuniões semanais) bem como, dar periodicamente, *feedback* positivo aos seus membros de equipa (sempre que se justifique), de forma a potenciar micro-satisfações. O teletrabalho pressupõe níveis consideráveis de autonomia e autoconfiança, logo é importante que os colaboradores tenham consciência e sintam que a organização confia neles para tomarem as melhores decisões, sendo que assim é estimulada a união entre colaborador-organização.

Referências Bibliográficas

- Allport, G. W. (1927). Concepts of trait and personality. *Psychological Bulletin*, 24(5), 284.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. New York: Holt.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt.
- Almeida, M. E. L. D. (2019). *O teletrabalho e o direito a teletrabalhar* (Dissertação de Mestrado).
- Bachrach, A. (2012). Understanding the Psychology of Procrastination and Overcoming it. Available on: http://www.mosaichub.com/resource_center/resource/understanding-the-psychology-of-procrastination [15. 6. 2014].
- Bailey, D., Kurland, N. (2002). "A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, pp.383-400.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 49, 178-189.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of management review*, 38(1), 132-153.
- Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of personality and social psychology*, 75(3), 729.
- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, 52, 207-215.

- Biron, M. and van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317–1337.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. Doi: <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), em0073.
- Busu, M., & Gyorgy, A. (2021). The Mediating Role of the Ability to Adapt to Teleworking to Increase the Organizational Performance. *The Amfiteatru Economic Journal*, 23(58), 654-654
- Cattell, R., B. (1965). *The Scientific Analysis of Personality*. Penguin, Harmondsworth, Middlesex.
- Cernas-Ortiz, D. A., & Wai-Kwan, L. (2021). Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic: the mediating role of affective well-being. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 37-48.
- Chacko, S., & Conway, N. (2019). Employee experiences of HRM through daily affective events and their effects on perceived event-signalled HRM system strength, expectancy perceptions, and daily work engagement. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 433-450.
- Chan, A. W., & Cheung, H. Y. (2016). Extraversion, individualism and M&A activities. *International Business Review*, 25(1), 356-369. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2015.05.011>
- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). *A review of the time management literature*. *Personnel Review*, 36(2), 255–276. Doi: <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>

- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *Jama*, 298(14), 1685-1687. Doi: <http://doi.org/10.1001/jama.298.14.1685>
- Correia, A. C., Ribeiro, M., & Henriques, T. (2010). Os big five da organização: Uma analogia entre as configurações estruturais de Mintzberg e as dimensões estruturais da personalidade de Costa e McCrae. *Psicologia. com. pt*, 1-18.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1061-4087.53.3.182>
- Delanoëije, J., & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 795-808.
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. *The science of well-being*, 11-58.
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist*, 67(8), 590–597. doi:10.1037/a0029541
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. Doi: https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403-425.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97(2), 143-156. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>

- Domagalski, T. A., & Steelman, L. A. (2005). The impact of work events and disposition on the experience and expression of employee anger. *Organizational Analysis* (15517470), 13(1).
- Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19*. Dublin, disponível em <http://eurofound.link/covid19data>
- Fernández Villacres, G. E., Viscaino Naranjo, F. A., Llerena Ocaña, L. A., & Baño Naranjo, F. P. (2021). Determination of ocular fatigue due to telework in teachers of the UNIANDDES University of Ecuador. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3).
- Ferrari, J. R., & Pychyl, T. A. (2000). *Procrastination: Current issues and new directions*. Corte Madera, CA: Select Press.
- Ferrari, J. R., Diaz-Morales, J. F., O'Callaghan, J., Diaz, K., & Argumedo, D. (2007). Frequent behavioral delay tendencies by adults: International prevalence rates of chronic procrastination. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(4), 458-464. Doi: <https://doi.org/10.1177%2F0022022107302314>
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment*. New York, NY: Plenum Press.
- Fraser, T. M. (1996). Work, fatigue, and ergonomics. *Introduction to industrial ergonomics: a textbook for students and managers (online)*. Toronto: Wall and Emerson.
- Friedman, H. S. (2004). *Teorias da personalidade: da teoria clássica à pesquisa moderna*. Pearson Education do Brasil.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2004). Persönlichkeitspsychologie und differentielle Psychologie.
- García-Buades, M. E., Peiró, J. M., Montañez-Juan, M. I., Kozusznik, M. W., & Ortiz-Bonnín, S. (2020). Happy-productive teams and work units: A systematic review of the 'happy-productive worker thesis'. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 69.

- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *La Medicina del lavoro*, 112(3), 229.
- Gleitman, H., Fridlund, A., & Reisberg, D. (2003). *Psicologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology*, 2(1), 141-165.
- Golden, L., & Wiens-Tuers, B. (2006). To your happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being. *The Journal of Socio-Economics*, 35(2), 382-397. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.11.039>
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103348.
- Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C., Tramontano, C. and Charalampous, M. (2019). "Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working", *Employee Relations*, Vol. 41 No. 1, pp. 16-33. Doi: <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>.
- Groen, B., Triest, S., Coers, M., Wtenweerde, N. (2018). "Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls", *European Management Journal*, Vol. 36, pp. 727-735.
- Harriott, J., & Ferrari, J. R. (1996). Prevalence of procrastination among samples of adults. *Psychological reports*, 78(2), 611-616. Doi: <https://doi.org/10.2466%2Fpr0.1996.78.2.611>
- Hayes, A. F. (2017). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. Guilford publications.

- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation, *Communication Monographs*, 85: 4-40. Doi: <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100>
- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2021). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81(4), 707-722.
- Henke, R. M., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K. A., & Corcoran, M. (2016). The effects of telecommuting intensity on employee health. *American Journal of Health Promotion*, 30(8), 604-612. Doi: <https://doi.org/10.4278%2Fajhp.141027-QUAN-544>
- Hogan, J., & Holland, B. 2003. Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88: 100–112.
- Hosie, P. J., & Sevastos, P. P. (2010). A framework for conceiving of job-related affective wellbeing. *management revue*, 406-436.
- Jebb, A. T., Morrison, M., Tay, L., & Diener, E. (2020). Subjective well-being around the world: trends and predictors across the life span. *Psychological science*, 31(3), 293-305.
- Jeurissen, T. & Nyklicek, I. (2001) Testing the Vitamin Model of job stress in Dutch health care workers, *Work and Stress*, 15(3), 254-264.
- Junça-Silva, A., & Lopes, R. R. (2020). Unfriendly customer behaviors and employees' psychological capital: the role of health symptoms and positive humor events. *Current Psychology*, 1-11.
- Junça-Silva, A., Caetano, A., & Lopes, R. R. (2017). Daily uplifts, well-being and performance in organizational settings: The differential mediating roles of affect and work engagement. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 591-606.
- Junça-Silva, A., Caetano, A., & Lopes, R. R. (2020). A working day in the life of employees: development and validation of the scale for daily hassles and uplifts

- at work. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 27(2).
- Junça-Silva, A., Pombeira, C., & Caetano, A. (2021). Testing the affective events theory: the mediating role of affect and the moderating role of mindfulness. *Applied Cognitive Psychology*.
- Junior, I., Silva, J. (2015). Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. *Direitos Fundamentais Sociais*, Vol. 16 No. 2, pp. 29-56.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233. Doi: <https://doi.org/10.1080/17439760802303044>
- Kawada, T. (2020). Telework and work-related well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), e775.
- Kempen, R., Roewekaemper, J., Hattrup, K., & Mueller, K. (2019). Daily affective events and mood as antecedents of life domain conflict and enrichment: A weekly diary study. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 107.
- Kesebir, P., & Diener, E. (2009). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. In *The science of well-being* (pp. 59-74). Springer, Dordrecht.
- Kline, R. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Third Edition. New York: Guilford Publications.
- Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination in different life-domains: is procrastination domain specific?. *Current Psychology*, 32(2), 175-185. Doi: <http://doi.org/10.1007/s12144-013-9171-8>
- Lay, C., H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20(4), 474–495. Doi: [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(86\)90127-3](https://doi.org/10.1016/0092-6566(86)90127-3)
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual review of psychology*, 44(1), 1-22.

- Madsen, S. R. (2011). The Benefits, Challenges, and Implications of Teleworking: A Literature Review. *Culture & Religion Review Journal*, 2011(1).
- McCann, S. J. H. (2017). *U.S. State Resident Big Five Personality and Work Satisfaction: The Importance of Neuroticism*. *Cross-Cultural Research*, 52(2), 155–191. Doi: <https://doi.org/10.1177%2F1069397117723607>
- McCrae, R. R. (1992). Situational Determinants of Coping. In, BN Carpenter (ed.), *Personal Coping: Theory, Research, and Application*.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist*, 52(5), 509. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McNaughton, D., Rackensperger, T., Dorn, D., and Wilson, N. (2014). Home is at work and work is at home: Telework and individuals who use augmentative and alternative communication. *Work*, 48(1), 117–126.
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Miron, D., Petcu, M. A., David-Sobolevschi, M. I., & Cojocariu, R. C. (2021). A Multidimensional Approach of the Relationship Between Teleworking and Employees Well-Being-Romania During the Pandemic Generated by the Sars-Cov-2 Virus. *The AMFITEATRU ECONOMIC journal*, 23(58), 586-586.
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339-358. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00042-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00042-5)

- Naotunna, N. P. G. S. I., & Zhou, E. (2021). Telework and Creativity of Professional Employees: The Mediating Roles of Autonomy and Time Pressure. *Innovation*, 7.
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147. Doi: <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- Page, K., M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90(3), 441-458. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Paterson, J. M., & Cary, J. (2002). Organizational justice, change anxiety, and acceptance of downsizing: Preliminary tests of an AET-based model. *Motivation and emotion*, 26(1), 83-103.
- Pekrun, R., Elliot, A. J., & Maier, M. A. (2006). Achievement goals and discrete achievement emotions: A theoretical model and prospective test. *Journal of educational Psychology*, 98(3), 583. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.98.3.583>
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C., & Popescu, A. M. (2021). Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions. Case Study: Romania in the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(16), 8965.
- Rossi, V. A., Martins, M. D. C. F., Tashima-Cid, D. P., & Dias, M. (2020). Reflexões sobre Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Revista Organizações em Contexto*, 16(31), 151-175.
- Rueff Lopes, R., Navarro, J., Caetano, A., & Silva, A. J. (2017). Forecasting the influence of customer-related micro-events on employees’ emotional, attitudinal and physiological responses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 779-797.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). *The role of purpose in life and personal growth in positive human health*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9(1), 13-39. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Santos, T. M. G. (2019). *Micro-eventos afetivos diários e o seu impacto no bem-estar e desempenho: o papel moderador da mindfulness* (Dissertação de Mestrado).
- Sardeshmukh, S. R., 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. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Schimmack, U. (2008). The structure of subjective well-being. *The science of subjective well-being*, 54, 97-123.
- Schouwenburg, H. C., & Lay, C. H. (1995). Trait procrastination and the big-five factors of personality. *Personality and Individual Differences*, 18(4), 481-490.
- Singh, N., & Medhavi, S. (2021). Factors implicated in smartphone usage distressing individual. *International Journal of Engineering and Management Research*, 11.

- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010a). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965.
- Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)* | ISSN-e: 2237-1427, 9(3). Doi: <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30.
- Tavares, C., F., V. (2014). *Adaptação ao Ensino Superior, personalidade e optimismo em estudantes universitários do 1º ciclo de estudos*. (Doctoral dissertation).
- Thompson, R. J., Payne, S. C., Alexander, A. L., Gaskins, V. A., & Henning, J. B. (2021). A Taxonomy of Employee Motives for Telework. *Occupational Health Science*, 1-32.
- Toniolo-Barrios, M., & Pitt, L. (2021). Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. *Business horizons*, 64(2), 189-197.
- Tuk, B. (2012). The influence of procrastination on the relationship between home-based telework and employee well-being. *The degree Master of Science, Faculty of Social and Behavioral Sciences, Tilburg University*.
- Van Eerde, W. (2016). Procrastination and well-being at work. In *Procrastination, health, and well-being* (pp. 233-253). Academic Press. Doi: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-802862-9.00011-6>
- Vayre, E. (2021). Challenges in Deploying Telework: Benefits and Risks for Employees. *Digital Transformations in the Challenge of Activity and Work: Understanding and Supporting Technological Changes*, 3, 87-100.
- Vayre, E. and Pignault, A. (2014). A systemic approach to interpersonal relationships and activities among French teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 177–192.

- Vega, R.P., Anderson, A.J., and Kaplan, S.A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313–323.
- Vodanovich, S. J., & Seib, H. M. (1997). Relationship between time structure and procrastination. *Psychological Reports*, 80(1), 211-215. Doi: <https://doi.org/10.2466%2Fpr0.1997.80.1.211>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59.
- Ward, J., A. (1997). *John Edgar Thomson and the Cult of Personality on the Pennsylvania Railroad*. Railroad History.
- Warr, P. (2007). Learning about employee happiness. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 7(2), 133-140.
- Warr, P. B. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being, *Work & Stress*, 4(4) 285–294.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129–138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224-241. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016). "How to Achieve Sustainable Efficiency with Teleworkers: Leadership Model in Telework", em *5th International Conference on Leadership, Technology, Innovation And Business Management*, Turquia, 2015, Procedia - Social and Behavioral Sciences, pp. 33-41.
- Woods, S. A., Lievens, F., De Fruyt, F., & Wille, B. (2013). Personality across working life: The longitudinal and reciprocal influences of personality on work. *Journal of Organizational Behavior*, 34(S1), S7-S25.

Yu, R., Burke, M., Raad, N. (2019). "Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning", *Journal of Urban Management*, Vol. 8, pp. 447-457.

Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness studies*.

Anexos

Anexo A: Estatísticas descritivas para analisar a normalidade das variáveis do estudo

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria (Skewness)		Curtose (Kurtosis)	
					Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
1. Teletrabalho	1.76	4.53	3.3005	.58107	-.278	.160	-.157	.318
2. Eventos Diários	.38	3.86	1.6131	.68300	1.071	.160	.933	.318
3. Bem-Estar	1.00	5.00	3.3802	.88887	-.404	.160	-.308	.318
4. Procrastinação	1.20	4.80	2.6629	.72411	.115	.160	-.137	.318

Nota: N = 232

Anexo B: Questionário Aplicado

Teletrabalho					
1. Utilizando a seguinte escala, indique, em que medida, concorda ou discorda com cada uma das afirmações.	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1. A minha empresa dá-me formação para desenvolver competências e comportamentos em teletrabalho.	1	2	3	4	5
2. O teletrabalho consome tempo que gostaria de gastar com a minha família/amigos ou em atividades extratrabalho.	1	2	3	4	5
3. Quando estou em teletrabalho, penso regularmente em problemas relacionados com o trabalho, fora do meu horário normal de trabalho.	1	2	3	4	5
4. Eu estou satisfeito/a com o equilíbrio entre a minha vida trabalho e extratrabalho quando estou em teletrabalho.	1	2	3	4	5
5. Estar constantemente disponível através do teletrabalho é extremamente cansativo.	1	2	3	4	5

O impacto dos eventos diários em teletrabalho no bem-estar: o papel moderador da procrastinação em fase de pandemia

6. Quando trabalho a partir de casa, consigo concentrar-me mais nas minhas tarefas do trabalho.	1	2	3	4	5
7. Quando estou em teletrabalho, o meu supervisor/chefe direto dá-me total autonomia para que eu possa decidir como e quando termino o meu trabalho.	1	2	3	4	5
8. A minha empresa confia no meu bom desempenho quando estou a trabalhar a partir de casa.	1	2	3	4	5
9. A minha empresa dá-me todas as condições e recursos para que eu possa trabalhar a partir de casa, de forma eficaz.]	1	2	3	4	5
10. Quando estou em teletrabalho, consigo ser mais eficaz para atingir os meus objetivos e resultados.	1	2	3	4	5
11. Quando estou em teletrabalho, mesmo que seja interrompido por responsabilidades familiares ou outras, ainda continuo a corresponder às expetativas de qualidade do meu trabalho por parte do meu superior hierárquico.	1	2	3	4	5
12. Quando estou a trabalhar remotamente a partir de casa, sei quando devo desligar-me do trabalho para poder descansar.	1	2	3	4	5
13. Quando estou em teletrabalho, o meu trabalho é tão flexível que eu consigo facilmente tirar uma folga, se e quando eu quiser.	1	2	3	4	5
14. O meu superior hierárquico permite que eu ajuste o meu horário de teletrabalho às minhas necessidades, desde que o trabalho seja feito.	1	2	3	4	5
15. Eu sinto que as exigências do trabalho são muito maiores quando estou em teletrabalho.	1	2	3	4	5
16. O meu desempenho no trabalho melhorou através das minhas competências para trabalhar remotamente a partir de casa.	1	2	3	4	5
17. A minha vida social é mais pobre quando estou em teletrabalho.	1	2	3	4	5

Eventos Afetivos					
2. Por favor, indique com que frequência, nos últimos sete dias, experienciou os seguintes eventos.	Nunca aconteceu	Aconteceu 1 vez	Aconteceu 2 vezes	Aconteceu 3 vezes	Aconteceu mais de 4 vezes
1. Eu estive algum tempo à espera e a desperdiçar tempo de trabalho.	1	2	3	4	5
2. Tarefas pouco importantes/prioritárias desorganizaram o meu trabalho.	1	2	3	4	5
3. Eu senti desconforto físico.	1	2	3	4	5
4. Eu cheguei atrasado ao trabalho.	1	2	3	4	5
5. Alguém na minha equipa cometeu um erro no trabalho.	1	2	3	4	5
6. Eu demorei muito tempo para começar uma tarefa.	1	2	3	4	5
7. Uma tarefa aparentemente fácil tornou-se difícil e consumiu muito tempo.	1	2	3	4	5
8. Eu tive de lidar com alguém de mau humor.	1	2	3	4	5
9. Eu tive dificuldades em priorizar o meu trabalho.	1	2	3	4	5
10. Eu fui interrompido no que estava a fazer.	1	2	3	4	5
11. As pessoas, ao meu redor estavam de bom humor.	1	2	3	4	5
12. Eu comuniquei eficazmente com os outros.	1	2	3	4	5
13. Alguém foi assertivo comigo.	1	2	3	4	5
14. Eu tive tarefas interessantes.	1	2	3	4	5
15. Eu tive tempo suficiente para fazer o meu trabalho.	1	2	3	4	5
16. Eu recebi feedback positivo acerca do meu desempenho.	1	2	3	4	5
17. Eu fiz uma pausa no meu trabalho (ex: fumar, ir beber café, espairecer, falar ao telefone).	1	2	3	4	5
18. Eu fui criativo e tive boas ideias.	1	2	3	4	5

Bem-estar					
3. Utilizando a seguinte escala, indique, em que medida, concorda ou discorda com cada uma das afirmações.	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
	1. Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais.	1	2	3	4
2. As minhas condições de vida são excelentes.	1	2	3	4	5
3. Estou satisfeito/a com a minha vida.	1	2	3	4	5
4. Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida.	1	2	3	4	5
5. Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada.	1	2	3	4	5

Procrastinação						
4. Indique, em que medida, cada um dos seguintes comportamentos são típicos do que costuma fazer.	Extremamente atípico			Extremamente típico		
	1. Apenas faço as tarefas quando estas têm de ser entregues	1	2	3	4	5
2. Quando acordo de manhã, geralmente, levanto-me logo da cama.	1	2	3	4	5	
3. Normalmente tomo decisões o mais rápido possível.	1	2	3	4	5	
4. Geralmente, vou adiando o trabalho que tenho que fazer.	1	2	3	4	5	
5. Normalmente, mal me atribuem uma tarefa, começo logo a realizá-la.	1	2	3	4	5	
6. Muitas vezes, concluo as tarefas, mais cedo que o necessário.	1	2	3	4	5	

O impacto dos eventos diários em teletrabalho no bem-estar: o papel moderador da procrastinação em fase de pandemia

Caraterização da Amostra							
Género:	Feminino				Masculino		
Idade:	(Reposta aberta)						
Habilitações Literárias:	1º ciclo (4º ano)	2º ciclo (6º ano)	3º ciclo (9º ano)	Ensino Secundário	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Posição Hierárquica da função que ocupa na empresa:	Direção	Coordenador de Área		<i>Team Leaders</i> ou <i>People Manager</i>		Operacional	
Qual é a sua situação contratual?	Trabalhador efetivo	Trabalhador com contrato a termo		Trabalhador independente (profissional liberal; prestador de serviços)		Outra	
Qual é o seu Regime de Trabalho?	Tempo Completo (Full-time)				Tempo Parcial (Part-time)		
Atualmente está em situação de isolamento social?	Sim				Não		
Em que regime esteve a trabalhar?	100% em teletrabalho				Teletrabalho intercalado com trabalho presencial		
Se pudesse optar, preferia estar sempre em regime de teletrabalho?	Sim				Não		

